

教育から雇用への円滑な移行のための  
連携のあり方に関する研究

2012年 4 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

# 教育から雇用への円滑な移行のための 連携のあり方に関する研究

2012年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

# まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめ、さまざまな業務に取り組んでいます。

この資料は、平成 22 年度と 23 年度に実施した「教育から雇用への円滑な移行のための連携のあり方に関する研究」についてまとめたものです。本研究の実施に際しご協力いただいた関係者の皆さまに厚く御礼申し上げます。特に、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所様につきましては、本研究の企画、実施、とりまとめにあたり、同研究所の研究成果を参考にさせていただくとともに、研究員・職員の皆さまからは貴重なご助言等をいただきました。この場をかりて厚く御礼申し上げます。

本資料が教育から雇用への支援に携わる皆さまの参考となれば幸いです。

2012 年 4 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 上村 俊一

# 執筆担当

久古谷 敏行	障害者職業総合センター 研究企画部長	第3章
野口 勝則	障害者職業総合センター 研究企画部企画調整室長	概要 第1章 第2章 第4章 第5章

# 目 次

## 概要

<b>第 1 章 研究の背景と目的</b> .....	1
第 1 節 研究の背景 .....	1
第 2 節 研究の目的・方法 .....	1
<b>第 2 章 特別支援教育における進路指導、就労支援</b> .....	3
第 1 節 特別支援教育 .....	3
第 2 節 進路指導と就労支援 .....	9
第 3 節 関係機関との連携 .....	16
<b>第 3 章 特別支援教育の状況</b> .....	19
第 1 節 在校生の状況 .....	19
第 2 節 卒業生の状況 .....	23
<b>第 4 章 障害者に対する雇用支援等</b> .....	33
第 1 節 障害者雇用対策 .....	33
第 2 節 職業リハビリテーション機関と関係機関との連携 .....	48
<b>第 5 章 教育と雇用の連携</b> .....	51
第 1 節 連携状況 .....	51
第 2 節 考察 .....	56
<b>巻末資料</b> .....	59
1 要領、通知等 .....	61
(1) 教育関係 .....	61
(2) 労働関係 .....	71
2 その他 .....	115
(1) 資料 .....	115
(2) 関連リンク集 .....	161

# 概 要

本資料は、「教育から雇用への円滑な移行のための連携のあり方に関する研究」の研究成果を取りまとめたもので、5章で構成されている。各章の概要は次のとおりである。

第1章は、研究の背景、目的と方法について取りまとめている。

第2章は、特別支援教育における進路指導、就労支援、関係機関との連携について取りまとめ、特別支援教育及び進路指導に関する基本的な整理を行い、特殊教育から特別支援教育への変化と、個別支援の重要性について概括するとともに、進路指導と職業指導の関係、進路指導・職業指導の考え方の変化についても概括している。

第3章は、学校基本調査に基づく特別支援教育の状況について取りまとめ、在校生の状況、卒業生の状況等について、障害別、地域別分析等を行っている。

第4章は、我が国における障害者に対する雇用支援対策、職業リハビリテーション機関と関係機関との連携について取りまとめ、障害者雇用対策の概況、教育機関等の関係機関と雇用関係機関との連携について述べている。

第5章は、教育と雇用の連携について、他の調査・研究の結果や特別支援学校へのヒアリング結果等を踏まえて取りまとめるとともに、全体の考察を行っており、全体としては、次のような状況が確認された。

①教育機関における「進路指導」は児童・生徒が自ら選択できるための支援が目的に、キャリア教育の視点が重視されていること、②障害者の就労支援については労働、福祉、教育等の各機関が連携・協力したチーム支援が進められていること、③特別支援教育から卒業後の雇用等への移行に際しては「個別移行支援計画」が策定されていること、④発達障害のある人を中心に通常の教育を受け、雇用に移行する者は少なくないこと、⑤障害者の就労促進については、地方自治体独自の施策が実施されていること、⑥教育から雇用への円滑な移行の阻害要因として、教育サイドと雇用（就労支援）サイドの担当者の知識等にギャップがあることが考えられること。

そして、今後の課題として次のような点について把握し、検討する必要性について述べている。

①教育から雇用への移行期における個別の支援計画の連続性と有効性、②関係機関の連携による支援の評価、③移行期における各支援制度の実績（トライアル雇用、ジョブコーチ支援等）、及び、福祉分野（就労移行支援事業等）へ移行した者の状況、④地方自治体などで行われている支援策と移行期における支援との関係、⑤普通高校等の一般校に在籍する者に対する支援状況の把握と、今後必要とされる対策、⑥連携・協力の阻害要因、各機関の担当者の知識等のギャップなどの解決策。

# 第1章

## 研究の背景と目的

# 第1章 研究の背景と目的

## 第1節 研究の背景

障害者施策において、政府は、平成14年に、15年度から24年度までの10年間を計画期間とする「障害者基本計画」（以下、「基本計画」という。）を策定している。また、政府は基本計画の具体的な推進のために、5年毎の「重点施策実施5か年計画」（以下、「5か年計画」という。）を策定していて、後期（平成20年～24年）に係る5か年計画は平成19年12月25日に策定されている。

後期5か年計画では、「雇用・就業」における基本方針として、「雇用・就業は、障害者が地域でいきいきと生活していくための重要な柱であり、働くことを希望する障害者が能力を最大限発揮し、就労を通じた社会参加を実現するとともに、職業的自立を図るため、雇用政策に加え、福祉政策や教育政策と連携した支援等を通じて障害者の就労支援のさらなる充実・強化を図る。」が定められ、雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化を行うこととしている。

しかしながら、特別支援学校高等部卒業生の就職率は、学校基本調査によると平成20年3月卒業生が24.4%、平成21年23.7%、平成22年23.6%となっており、平成15年19.4%、平成16年20.4%に比べると上がってはいるが、ほぼ横ばいである。障害児・者が教育から雇用へ円滑に移行する、つまり、学校を卒業し、就労を通じた社会参加・職業的自立を実現していくためには、教育機関と公共職業安定所をはじめとする雇用促進のための機関との協力・連携がよりいっそう必要とされる。

本研究では、教育から雇用への円滑な移行のための連携を進めるに当たり、特別支援教育における進路指導等の状況、障害者に対する雇用支援等の状況を概括するとともに、連携状況についても概括することとする。

## 第2節 研究の目的・方法

### 1 研究目的

障害者に対する就労支援における関係機関の連携の重要性が求められており、教育と雇用の連携も同様とされている。本研究では、特別支援教育を中心とする教育と雇用の連携に関する制度や活動等に関する現状を概観するとともに、先行調査研究及び連携事例に関する情報収集と整理を行い、連携する関係機関等への情報提供を行うことを目的とする。併せて、連携に関する今後の課題、今後どのような調査研究を行うべきかについての考察を行うこととする。

### 2 研究方法

特別支援教育における進路指導・就労支援、障害者に対する雇用支援等に関する文献資料等（関係法令、先行調査研究、公開された統計情報等）の収集・整理、分析を行った。具体的には、特別支援



教育におけるに関する書籍、研究報告書等を収集するとともに、インターネットにより官公庁、研究機関等のホームページから、各種統計、発表資料等に関する情報収集等を行った。また、特別支援学校1校（宮崎県立みやざき中央支援学校）を訪問し、進路指導担当者、就労支援担当者からのヒアリングを行い、まとめた（第5章参照）。

そして、それらをもとに、教育から雇用への移行における支援等の現状や課題についての考察を行った。

## 第2章

### 特別支援教育における進路指導、就労支援

## 第2章 特別支援教育における進路指導、就労支援

### 第1節 特別支援教育

#### 1 「教育」及び「学校」

特別支援教育について概括する前に、「教育」及び「学校教育」について整理を行う。

「教育」は、一般的には「学校教育」を指すことが多いが、その他にも「社会教育」や「家庭教育」も含まれている。実際、教育に関する基本的な事項を定めた教育基本法においても、学校教育の他に、社会教育、家庭教育について言及されている。また、日常会話においては「企業内教育」「社員教育」といったような使い方をされることもあり、その意味するところは相当に広い。しかし、第1章でも述べたように本稿では主として「学校教育」に焦点を絞って論を進めることとする。

次に、「学校」について整理すると、学校教育法の第一条では、「この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする。」とされている。

高等学校への進学率が通信制と高専を含めると98%に達している状況（平成22年度文部科学省学校基本調査）では、雇用への移行を考えると「学校」という意味では、高等学校、中等教育学校、特別支援学校（高等部）、大学及び高等専門学校が該当すると思われる。ただし、この点についても、それらすべてを本研究で扱うことは難しく、本稿で特別支援学校高等部を中心とした整理を行うこととする。

#### 2 教育の目的

##### (1) 教育基本法、学校教育法、学習指導要領

我が国における教育について原則を定めているのが教育基本法であり、その第一条で教育の目的は「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。」とされている。そして、同法第二条では、に示された5つの教育の目標のひとつとして、職業と勤労に関することを挙げている。

(以下、本文中のゴシックは「教育基本法」第二条からの引用。下線は本研究担当者。)

##### 「(教育の目標)

第二条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

一 幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。

二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。

- 三 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。
- 四 生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。
- 五 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。」

教育基本法を受け、学校における教育について定めているのが学校教育法であるが、学校教育法においても職業について何カ所か触れられている。代表的表現としては、高等学校における教育の目標として、「社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。（法第五十一条の二）」と記述されている。

以上のように、教育基本法、学校教育法における教育の目標のひとつとして、職業や勤労、社会における使命等に関することが相当の重みを有する形で記述されていることがわかる。

## （２）教育課程、学習指導要領

教育課程（カリキュラム）は、学校が教育目標を達成するために、児童生徒に対して教授すべき内容を体系化した教育活動の全体計画を意味する。その国家基準とされているのが文部科学大臣の公示する学習指導要領である。（参考 岩内亮一他編「教育学用語辞典 第四版（改訂版）」学文社 2006）

文部科学省のホームページでは教育課程について次のように説明されている。

（文部科学省のホームページより）

「全国のどの地域で教育を受けても、一定の水準の教育を受けられるようにするため、文部科学省では、学校教育法等に基づき、各学校で教育課程（カリキュラム）を編成する際の基準を定めています。これを「学習指導要領」といいます。「学習指導要領」では、小学校、中学校、高等学校等ごとに、それぞれの教科等の目標や大まかな教育内容を定めています。また、これとは別に、学校教育法施行規則で、例えば小・中学校の教科等の年間の標準授業時数等が定められています。各学校では、この「学習指導要領」や年間の標準授業時数等を踏まえ、地域や学校の実態に応じて、教育課程（カリキュラム）を編成しています。」

学習指導要領には、幼稚園教育要領、小学校学習指導要領、中学校学習指導要領、高等学校学習指導要領、特別支援学校学習指導要領があり、特別支援学校学習指導要領には、特別支援学校幼稚部教育要領、小学部・中学部学習指導要領、高等部学習指導要領がある。そして、中央教育審議会の平成20年の

「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について（答申）」を受けて改訂が行われ、幼稚園は平成 21 年 4 月から、小学校は平成 23 年 4 月から、中学校は平成 24 年 4 月から、高等学校は平成 25 年度入学生（数学及び理科は平成 24 年度入学生から）から実施されている。また、特別支援学校については、幼稚園、小・中・高等学校に準じて実施されることになっている。各学校では、学習指導要領等に基づき教育課程を編成し、教育が行われることになっている。

なお、今回の改訂について文科省の HP では次のように説明がなされている。

「新しい学習指導要領は、子どもたちの現状をふまえ、「生きる力」を育むという理念のもと、知識や技能の習得とともに思考力・判断力・表現力などの育成を重視しています。これからの教育は、「ゆとり」でも、「詰め込み」でもありません。次代を担う子どもたちが、これからの社会において必要となる「生きる力」を身に付けてほしい。そのような思いで、新しい学習指導要領を定めました。

「生きる力」を育むためには、学校だけではなく、ご家庭や地域など社会全体で子どもたちの教育に取り組むことが大切です。」

また、指導要領における職業に関する代表的記述については、高等学校指導要領において以下の記述がなされている。

#### 「第 4 款 教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項

##### 4 職業教育に関して配慮すべき事項

- (1) 普通科においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、必要に応じて、適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会の確保について配慮するものとする。
- (2) 職業教育を主とする専門学科においては、次の事項に配慮するものとする。
  - ア 職業に関する各教科・科目については、実験・実習に相当する授業時数を十分確保するようにすること。
  - イ 生徒の実態を考慮し、職業に関する各教科・科目の履修を容易にするため特別な配慮が必要な場合には、各分野における基礎的又は中核的な科目を重点的に選択し、その内容については基礎的・基本的な事項が確実に身に付くように取り扱い、また、主として実験・実習によって指導するなどの工夫をこらすようにすること。
- (3) 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得よう配慮するものとする。
- (4) 職業に関する各教科・科目については、次の事項に配慮するものとする。

ア 職業に関する各教科・科目については、就業体験をもって実習に替えることができること。この場合、就業体験は、その各教科・科目の内容に直接関係があり、かつ、その一部としてあらかじめ計画されるものであることを要すること。

イ 農業、水産及び家庭に関する各教科・科目の指導に当たっては、ホームプロジェクトなどの活動を活用して、学習の効果を上げるよう留意すること。この場合、ホームプロジェクトについては、適切な授業時数をこれに充てることができること。」

### 3 特別支援教育

特別支援教育は、障害児教育のうち学校教育において行われているものを指し、以前は特殊教育と呼ばれていたが、平成 18 年 6 月に学校教育法が改正され、平成 19 年 4 月 1 日付けで本格的にスタートしている。法律的な定義としては、学校教育法において特別支援教育の目的、内容については以下のとおり記述されている。

(「学校教育基本法」より引用)

「第七十二条 特別支援学校は、視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者又は病弱者（身体虚弱者を含む。以下同じ。）に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的とする。」

「第七十四条 特別支援学校においては、第七十二条に規定する目的を実現するための教育を行うほか、幼稚園、小学校、中学校、高等学校又は中等教育学校の要請に応じて、第八十一条第一項に規定する幼児、児童又は生徒の教育に関し必要な助言又は援助を行うよう努めるものとする。

「第八十一条 幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校においては、次項各号のいずれかに該当する幼児、児童及び生徒その他教育上特別の支援を必要とする幼児、児童及び生徒に対し、文部科学大臣の定めるところにより、障害による学習上又は生活上の困難を克服するための教育を行うものとする。

○2 小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校には、次の各号のいずれかに該当する児童及び生徒のために、特別支援学級を置くことができる。

- 一 知的障害者
- 二 肢体不自由者
- 三 身体虚弱者
- 四 弱視者
- 五 難聴者
- 六 その他障害のある者で、特別支援学級において教育を行うことが適当なもの

○3 前項に規定する学校においては、疾病により療養中の児童及び生徒に対して、特別支援学級を設け、又は教員を派遣して、教育を行うことができる。

特別支援教育の基本的な性格としては、特殊教育が障害のある児童生徒に対し、その障害の程度等に  
応じた特別な場での指導が主であったのに対し、特別支援教育は障害のある児童生徒の一人ひとりの教  
育的ニーズを考慮し、個別の支援計画に基づいた教育的支援を行う教育であるということがまずあげら  
れる。各学校では、学習指導要領等に基づき教育課程を編成するとともに、特別支援教育の対象とする  
児童生徒に対し、個別の教育支援計画を策定し、効果的な支援を行ってゆくこととされている。

次に、これまでの特殊教育の対象の障害だけでなく、知的な遅れのない発達障害も含めて対象とし、  
そうした児童生徒が在籍する全ての学校において実施されるものとした。また、それまでは盲学校、聾  
学校、養護学校と呼ばれていた特殊教育諸学校を特別支援学校とするとともに、特別支援学校の新たな  
役割として地域の学校に対する助言・援助が加えられたことである。（参考「特別支援教育」福村出版、  
「特別支援教育の基礎」東京書籍 2009）

特別支援学教育については、平成 19 年 4 月 1 日付けで文部科学省より各県の教育委員会教育長等  
に対して、「特別支援教育の推進について」が通知されている。同通知については本書の巻末資料編に掲  
載しているが、特別支援教育の基本的考え方、留意事項が具体的に説明されている。

#### 4 特別支援教育の支援を受けないケースについて

特別支援教育についての概要は前述のとおりであるが、なんらかの障害がありながら特別支援教育  
の支援を受けていない児童・生徒も存在している。特に、発達障害については、診断の難しさもあつ  
てか、通常の教育のみを受けている場合が少なくないと思われる。

文部科学省の「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する全国実態調  
査」（平成 14 年度）の結果では、調査対象である全国 5 地域の公立小学校及び公立中学校の通常の  
学級に在籍する児童生徒のうち、知的発達に遅れはないものの学習面や行動面で著しい困難を持って  
いると担任教師が回答した児童生徒の割合は 6.3%とされている。そのすべてを「発達障害を有する  
者」と見なすことはできないが、そのうちの相当数は就労に際し、何らかの特別の支援が必要とされ  
るのではないかと推測される。

「発達障害者の就労相談ハンドブック」（厚生労働省 平成 20 年度障害者自立支援調査研究プロジ  
ェクト NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 発達障害者の就労相談ハンドブック検討委員会）によ  
ると、平成 17 年度～18 年度に同研究プロジェクトが実施した調査では、対象者 189 人のうち高校ま  
で普通高校の通常学級で教育を受けた者が 117 人（61.9%）であり、最終学歴は、大学院 2 人、大学  
50 人、短期大学 15 人となっており、特別支援教育を受けてはいないが、社会に出た段階（教育から

雇用へ移行した段階)でなんらかの問題が生じ、就労支援機関の利用に至ったケースが相当数存在している。

一方で障害を有する児童・生徒を取り巻く状況は大きく変化している。障害児の就労を考えることは、かつては「盲・聾・養護学校」(現・特別支援学校)の卒業生の就労問題を考えることが中心であった。しかし、統合教育の進展、普通学校における発達障害のある児童・生徒の存在が注目を浴びるにつれ(前述の平成14年度文部科学省の調査)、普通学校・普通学級に在籍する障害のある児童・生徒の問題も注目されている。加えて、高等学校の多様化(単位制、通信制等)、大学等における障害のある(疑われる場合も含む)学生の増加等により、学校の範囲は広がっている。

したがって、教育から雇用への移行期における支援を考える際には、以下のような類型があることを認識しておく必要があると思われる。

- ① 比較的早期に障害が当事者(本人・家族)に認識され、乳幼児期、小・中学校から特別支援学校、特別支援学級、通級指導で教育を受け、特別支援学校高等部を経て雇用に移行し、支援が行われる場合
- ② 障害を有することが当事者に認識されず(指摘を受けても特別支援教育を希望しなかった場合も含む)、通常教育(普通学級、高等学校、大学等)を経て、就職活動時、あるいは就職後に何らかの問題に直面し、支援が必要とされる場合。

また、それらには様々なバリエーションがあると思われる。①については、中学校まで通常教育であったが、高等部単科の高等養護学校へ入学したようなケースが考えられる。②では、本研究担当者の関わった事例では、地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)での支援事例で、大学生在学中の就職活動が不調で、相談した公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)から地域センターの利用を勧められ、それを契機として療育手帳を取得し、障害者に対する支援制度を利用して就職したケース。あるいは、在職中にうつ病を発病し休職し、復職を希望して地域センターのリワーク支援を利用したが、生活歴やリワーク支援の状況から判断すると発達障害が疑われるケース等があった。

特に、発達障害を有する者の場合には、診断の困難さ等もあって、通常教育を受けている者が多いと推測される。



## 第2節 進路指導と就労支援

### 1 進路指導

藤本の「進路指導論」によると、進路指導はかつては「学校における職業指導」と表現されていた。具体的には、昭和2年の文部大臣訓令「児童生徒の個性尊重及び職業指導に関する件」において次のように定義されていた（参考：藤本喜八「進路指導論」恒星社厚生閣 1991）。

「職業指導とは、児童生徒に対し、その学校在学中、個性環境等に基いて、職業に必要な素養を与え、学校卒業の際においては、将来執るべき職業の選択または進むべき上級学校の選択等につき、各人の資質に応じて適当な指示を加え、更にその就職後の輔導をなすことを意味する。」

この定義でもわかるように、当時は教員が「指導する」ことに力点が置かれていた。しかし、その後は個人が自ら職業を選択し、成長するための指導であるという考え方に変わり、昭和22年文部省の「中学校学習指導要領職業指導編」では、「職業指導は、個人が職業を選択し、その準備をし、就職し、進歩するのを援助する過程である。」と定義されていると藤本は述べている

「教育学用語辞典第四版 学文社」においても、「進路指導 (career guidance)」は次のように説明されている。

「日本ではかつて欧米流の「職業指導」(vocational guidance) という用語が使われてきた。1958 (昭和33) 年の中学校学習指導要領で、「進路指導」が使われ、1971 (昭和46) 年の文部省令により職業指導主事は進路指導主事へと改正された。進路指導は自らの生き方を考え、「自分の意志と責任で進路を選択決定する能力・態度を育成することができるように」指導・援助することである(「文部科学白書」2003年度)。フリーターやニートが社会問題化となる今日、勤労観や職業観の形成を含め主体的な生き方の指導援助活動が必要である。進路指導の改善には地域の教育力を活かしたインターンシップの実施、キャリア教育の推進、また高等学校就学支援教員の配置などが進んでいる。」

このような、支援対象である本人が自ら主体的に判断し、選択できるように成長していくための支援を支援者は行うことが基本であるという考え方は、進路指導のみならず、就労支援をはじめ、福祉や医療等においても共通に導入されており、インフォームドコンセント、自己決定の尊重等とも重なるものである。

教育におけるこうした考え方については、平成23年11月に文科省が発表した「高等学校キャリア教育の手引き」では進路指導及びキャリア教育についてわかりやく述べられている。少々長くなるが11頁から13頁に掲載する。

なお、学校における進路指導の体制については、学校教育法施行規則において、中学校、高等学校、中等教育学校、中等部・高等部を置く特別支援学校には進路指導を担当する教員として進路指導主事が置かれることになっており、次のように定められている。

「進路指導主事は、指導教諭又は教諭をもつて、これに充てる。校長の監督を受け、生徒の職業選択の指導その他の進路の指導に関する事項をつかさどり、当該事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。」（学校教育法施行規則第五十二条の３他）

「(「高等学校キャリア教育の手引き」の「第1章 キャリア教育とは何か」、「第3節 キャリア教育と進路指導」より)

## 「1 進路指導の定義と諸活動

### (1) 進路指導の定義

戦後の高度経済成長期において、大企業を中心として終身雇用制が定着し、その流れと表裏一体となって学歴・学校歴が偏重される傾向が長く続いた。このような中で、中学校や高等学校では卒業直後の進学・就職のみに焦点を絞り、入学試験・就職試験に合格させるための支援や指導に終始する実践が見られた。特に高等学校普通科のうち一般に「進学校」と呼ばれる学校では、社会的評価の高い大学への合格を目指す指導が顕著となり、このようないわゆる「出口指導」をもって進路指導と呼ぶ傾向も強まったと言える。

無論、進路指導の本来の姿はこのような受験偏重の指導とは全く異なる。進路指導は、昭和30年代前半まで「職業指導」と呼ばれていたが、戦後一貫して、中学校・高等学校卒業後の将来を展望し、自らの人生を切り拓ひらく力を育てることを目指す教育活動として、中学校及び高等学校の教育課程に位置付けられてきたのである。

本来の進路指導の姿に迫るため、まず、進路指導への呼称変更の直前に採用されていた職業指導の定義(昭和30年)を引用しよう。

学校における職業指導は、個人資料、職業・学校情報、啓発的経験および相談を通じて、生徒みずからが将来の進路の選択、計画をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が教育の一環として、組織的、継続的に援助する過程である。

文部省『職業指導の手びき-管理・運営編』昭和30年

続いて、進路指導への呼称変更後の定義を挙げる。

進路指導とは、生徒の個人資料、進路情報、啓発的経験および相談を通じて、生徒みずから、将来の進路の選択、計画をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が組織的、継続的に援助する過程である。

文部省『進路指導の手引-中学校学級担任編』日本職業指導協会 昭和36年

上に挙げた職業指導と進路指導の定義がほとんど同一の文言によって記されていることからわかるように、「進路指導」という用語は職業指導の語義をそのまま引き継ぐ概念として登場した。

なぜならば、職業指導という用語が、就職を希望する生徒のみを対象とするものであるとの誤解を助長する要因ともなり、職業教育との混同も招きがちであるとの判断による呼称変更だったからである。

この進路指導の定義は、策定後約半世紀を経た今日でもなお継続して用いられているが、昭和 58 年に文部省が次のように解説していることに注目すべきであろう。

前記の定義（昭和 36 年における定義）の中の「さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長する」という意味を、「将来の生活における職業的自己実現に必要な能力や態度を育成する」という広い理念を意味するものと解釈することによって、改めて定義し直すことなく、前記の定義をそのまま継承することとしたい。

文部省『進路指導の手引-中学校学級担任編（改訂版）』日本進路指導協会昭和 58 年

ここでは、「職業的自己実現に必要な能力や態度を育成する」ことを含意するとの新たな解釈を加えつつ、進路指導の定義自体は継承するとの立場が明示されている。しかし、同年に刊行された別の手引きでは、進路指導を次のように解説し、「職業的自己実現」とともに「社会的自己実現」を包含するとの見方も示されている。

進路指導は、生徒の一人ひとりが、自分の将来の生き方への関心を深め、自分の能力・適性等の発見と開発に努め、進路の世界への知見を広くかつ深いものとし、やがて自分の将来への展望を持ち、進路の選択・計画をし、卒業後の生活によりよく適応し、社会的・職業的自己実現を達成していくことに必要な、生徒の自己指導能力の伸長を目指す、教師の計画的、組織的、継続的な指導・援助の過程（である。）

文部省『進路指導の手引-高等学校ホームルーム担任編』日本進路指導協会昭和 58 年

これらの解説は、昭和 40 年代・50 年代を中心に社会的関心を集めた自己実現理論（人間を自己実現に向かって絶えず成長する存在として捉えた諸理論）の強い影響の下で作成されたことがうかがえる。このような背景に立ちながらも、生徒の成長や発達を強く意識し、卒業後の社会生活・職業生活での更なる成長を願い、そのために必要な能力や態度の育成を進路指導の中心的な役割として定義を解釈したことは特筆すべきである。

確かに、卒業直後の進学・就職が、将来の社会生活・職業生活に少なからぬ影響を与えることは事実である。それゆえ当時の実践の多くは、入学試験・就職試験に合格させることに力点を置き、その一方で、生徒一人一人が自ら主体的に将来を切り拓ひらき社会参画するための力の育成については不十分な点を残していた。しかし、自らの長期的な将来展望との関連を十分検討しないまま、進学したり、就職したりすることが、その後の無気力や不適応を引き起こす要因となり得ることもまた事実であろう。本来の進路指導は、卒業時の進路をどう選択するかを含めて、更にどういう人間になり、どう生きていくことが望ましいのかといった長期的展望に立って指導・援助するという意味で「生き方の指導」とも言える教育活動なのである。

## (2) 進路指導の諸活動

このような進路指導は、従来 6 つの活動を通して実践されると言われてきた。ここでは、文部省『進路指導の手引—中学校学級担任編（三訂版）』（平成6年）に基づいて整理しよう。

- ① 個人資料に基づいて生徒理解を深める活動と、正しい自己理解を生徒に得させる活動  
生徒個人に関する諸資料を豊富に収集し、一人一人の生徒の能力・適性等を把握して、進路指導に役立てるとともに、生徒にも将来の進路との関連において自分自身を正しく理解させる活動である。
- ② 進路に関する情報を生徒に得させる活動  
職業や上級学校等に関する新しい情報を生徒に与えて理解させ、それを各自の進路選択に活用させる活動である。
- ③ 啓発的経験を生徒に得させる活動  
生徒に経験を通じて、自己の能力・適性等を吟味させたり、具体的に進路に関する情報を得させたりする活動である。
- ④ 進路に関する相談の機会を生徒に与える活動  
個別あるいはグループで、進路に関する悩みや問題を教師に相談して解決を図ったり、望ましい進路の選択や適応・進歩に必要な能力や態度を発達させたりする活動である。
- ⑤ 就職や進学等に関する指導・援助の活動  
就職、進学、家業・家事従事など生徒の進路選択の時点における援助や斡あつ旋せんなどの活動である。
- ⑥ 卒業者の追指導に関する活動  
生徒が卒業後それぞれの進路先においてよりよく適応し、進歩・向上していくように援助する活動である。

これまでの進路指導の実践が「出口指導」と指摘され、批判を浴びてきたのは、これらの諸活動のうち事実上「⑤」に焦点が絞られ過ぎたからであろう。これまでも、「⑤」は進路指導の一部にしか過ぎなかったことをここで再び確認しておく必要がある。進路指導は、進路選択が間近に控えた時期となってからの指導・援助や斡旋せんだけではなく、入学から卒業までにとどまらず、卒業後の追指導までも包含した計画的・組織的な教育活動である。

## 2 特別支援教育における進路指導

特別支援教育における進路指導も、基本的には前述まで述べてきた進路指導と同様の考え方、理念に基づき実施されている。

一方で、特別支援教育における進路指導については、平成13年の「21世紀の特殊教育の在り方について（最終答申）」では、「ノーマライゼーションの進展に向け、障害のある児童生徒等の自立と社会参加を社会全体として、生涯にわたって支援する」と定められ、障害のある児童生徒等の自立を生涯にわたって支援していくための体制整備と教育の充実を、教育、福祉、医療、労働等との連携をもとに進めるという方向性のもとに行われている。

また、特別支援学校高等部学習指導要領においては、職業教育、進路指導について次のように記述されている。

### 「第4款 教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項

#### 4 職業教育に関して配慮すべき事項

(1) 普通科においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、必要に応じて、適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会の確保について配慮するものとする。

(2) 職業教育を主とする専門学科においては、次の事項に配慮するものとする。

ア 職業に関する各教科・科目については、実験・実習に相当する授業時数を十分確保するようにすること。

イ 生徒の実態を考慮し、職業に関する各教科・科目の履修を容易にするため特別な配慮が必要な場合には、各分野における基礎的又は中核的な科目を重点的に選択し、その内容については基礎的・基本的な事項が確実に身に付くように取り扱い、また、主として実験・実習によって指導するなどの工夫をこらすようにすること。

(3) 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。」

#### 5 教育課程の実施等に当たって配慮すべき事項

以上のほか、次の事項について配慮するものとする。

(6) 生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、校内の組織体制を整備し、教師間の相互の連携を図りながら、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること。その際、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること。」

また、平成19年4月の「特別支援教育の推進について（通知）」では次のように記述されている。

#### 「7. 教育活動等を行う際の留意事項等

##### (5) 進路指導の充実と就労の支援

障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること。

また、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと。」

以上のように、特別支援教育においてもキャリア教育の重視と関係機関との連携が強く打ち出されている。次に、特別支援教育における進路指導と就労支援の具体的状況について述べる。

### 3 特別支援教育における進路指導・就労支援の内容

キャリア教育という視点から考えると、職業に関する教育・支援は小学校から始まるといえる。しかし、冒頭で述べたように、本稿では教育から雇用への移行というテーマから、特別支援学校高等部から雇用への移行段階に焦点をあてることとする。

本研究で収集した、図書・関係学会誌・教育関係専門誌における各校の取組み、調査研究報告書等からすると、学校毎の違いはあるものの、概ね次のような進路指導が実施されている。

#### ① 進路指導計画の策定

学校全体で進路指導計画を策定し、個々の生徒の希望、能力、適性等を把握、勘案しながら、授業を中心に、卒業後の社会生活に向けた基礎体力・知識・態度等を身につける。学校によっては校内実習を実施する学校もある。

#### ② 職場実習

主として2年生からであるが、職場実習を行う。実施は年間2回（上半期と下半期）で期間は1～2週間程度、実習場所は実際の民間会社で実施する 경우가主だが、福祉施設（就労支援施設）での実習を行う場合もある。実習の目的は、2年生では生徒に経験を積ませ、職業意識の確立、進路希望の明確化等を図る、あるいは、学校側が個々の生徒の今後の課題について把握し、指導等に活かすといったことである。

3年生においても年間2回程度程度の職場実習は行われるが、2年生とは異なり、就職先として想定される企業での実習が多く、就職活動的な意味を持つ場合もある。

#### ③ 個別移行支援計画の策定

特別支援教育では個々の児童生徒のニーズに対応するため、「個別の教育支援計画」を策定することとなっている。学校を卒業して就職することは生徒にとって大きな変化であり、その

移行期における適切な支援を関係機関が連携して行うことが必要である。そのために学校が策定するのが「個別の教育支援計画」の一部である「個別移行支援計画」である。個別支援計画は地域の支援機関が3年をめぐりに学校から地域の他機関への円滑な引き継がれることが望ましいとされている。

#### ④ 個別面談、支援会議等の実施

卒業後の適切な進路を実現するため、生徒本人・保護者等に対する個別面談を実施している。また、関係機関の参加を得て、「個別移行支援計画」に基づき卒業後の連携と役割分担に向けた支援会議の開催、関係機関を訪問して適切な連携の確保を目指した活動を行っているところもある。卒業後についても、卒業生の職場適応等に向けたフォローアップについても行っているところが多い。

また、この項では「進路指導」の他に「就労支援」という表現を使ったが、各学校での活動は、①から④に関連して、職場実習先も含めた職場開拓、各種社会資源（公共職業安定所等の就労支援機関や各種雇用支援制度等）の利用に向けた連絡調整、卒業後の相談への対応、追跡調査の実施など、多岐にわたっている。また、地域の事業主団体や関係機関とのネットワーク作りと維持等の取組み等もなされている（「障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究」国立特別支援教育総合研究所 平成22年）。

そうした活動と進路指導を明確に区分することは難しいが、多くの学校では進路指導の担当である進路指導主事を中心に、校内に置かれた進路指導部、学級担任と連携しながら実施されており、就職を希望する生徒への支援等として実施されている。

## 第3節 関係機関との連携

### 1 雇用との連携について

第1章の背景で述べたように「5カ年計画」では障害者の雇用・就業に関して雇用・福祉・教育等の連携による支援力の強化が明記されている。

特別支援教育のポイントである「個別の教育支援計画」のひとつである「個別移行支援計画」も関係機関との役割分担を基に、支援の主体を関係機関へとつないでゆくものでもある。

特別支援学校高等部学習指導要領でも、進路指導に関する関係機関との連携等について次のように述べている。

（「特別支援学校高等部学習指導要領」より。下線は本研究担当者）

**「第4款 教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項**



#### 4 職業教育に関して配慮すべき事項

- (1) 普通科においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、必要に応じて、適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会の確保について配慮するものとする。
- (2) 職業教育を主とする専門学科においては、次の事項に配慮するものとする。
  - ア 職業に関する各教科・科目については、実験・実習に相当する授業時数を十分確保するようにすること。
  - イ 生徒の実態を考慮し、職業に関する各教科・科目の履修を容易にするため特別な配慮が必要な場合には、各分野における基礎的又は中核的な科目を重点的に選択し、その内容については基礎的・基本的な事項が確実に身に付くように取り扱い、また、主として実験・実習によって指導するなどの工夫をこらすようにすること。
- (3) 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。

#### 5 教育課程の実施等に当たって配慮すべき事項

- 以上のほか、次の事項について配慮するものとする。
- (1) 学校の教育活動全体を通じて、個に応じた指導を充実するため、個別の指導計画に基づき指導方法や指導体制の工夫改善に努めること。その際、生徒の障害の状態や学習の進捗等を考慮して、個別指導を重視するとともに、授業形態や集団の構成の工夫、それぞれの教師の専門性を生かした協力的な指導などにより、学習活動が効果的に行われるようにすること。
  - (2) 複数の種類の障害を併せ有する生徒（以下「重複障害者」という。）については、専門的な知識や技能を有する教師間の協力の下に指導を行ったり、必要に応じて専門の医師及びその他の専門家の指導・助言を求めたりするなどして、学習効果を一層高めるようにすること。
  - (3) 各教科・科目等の指導に当たっては、生徒の思考力、判断力、表現力等をはぐくむ観点から、基礎的・基本的な知識及び技能の活用を図る学習活動を重視するとともに、言語に対する関心や理解を深め、言語に関する能力の育成を図る上で必要な言語環境を整え、生徒の言語活動を充実すること。
  - (4) 生徒が適切な各教科・科目や類型を選択し学校やホームルームでの生活によりよく適応するとともに、現在及び将来の生き方を考え行動する態度や能力を育成することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、ガイダンスの機能の充実を図ること。
  - (5) 教師と生徒の信頼関係及び生徒相互の好ましい人間関係を育てるとともに生徒理解を深め、生徒が主体的に判断、行動し積極的に自己を生かしていくことができるよう、生徒指導の充実を図ること。

(6) 生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、校内の組織体制を整備し、教師間の相互の連携を図りながら、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること。その際、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること。

また、平成19年4月には各都道府県の教育委員会等あてに通知が出されている。通達文書は巻末資料に掲載しているが、それらにおいても教育機関と労働機関等の連携について触れられている。

教育から雇用への移行期における連携という点では、前節「3 特別支援教育における進路指導、就労支援」で述べた活動において生じるものと思われる。

## 第3章

### 特別支援教育の状況

### 第3章 特別支援教育の状況

特別支援学校の最近の状況を学校基本調査により高等部を中心に見てみると以下のような状況となっている。(平成19年4月1日に特別支援学校制度が創設され、盲学校、聾学校及び養護学校を特別支援学校としたため、17年以前は盲学校、聾学校及び養護学校の合計値。)

#### 第1節 在校生の状況

##### 1 学校数、在校生数

特別支援学校の高等部の校数は、平成13年度では791校(本校と分校の合計)であったが、毎年度増加し、平成22年度においては875校と9年で84校増加している。また、在校生数についても、平成13年度では40,060人であったが、毎年度増加し、平成22年度においては56,667人と9年で16,607人増加している。これを高等学校の状況と比較してみると、高等学校では平成13年度は5,479校、4,061,756人であったものが、毎年度それぞれ減少し、平成22年度では5,116校、3,368,693人とそれぞれ9年で363校、693,063人の減少となっている。特別支援在校生割合(特別支援学校在校生/(特別支援学校在校生+高等学校在校生))で見ると平成13年度は0.98%であったものが平成22年度では1.65%まで増加している(図3-1)。

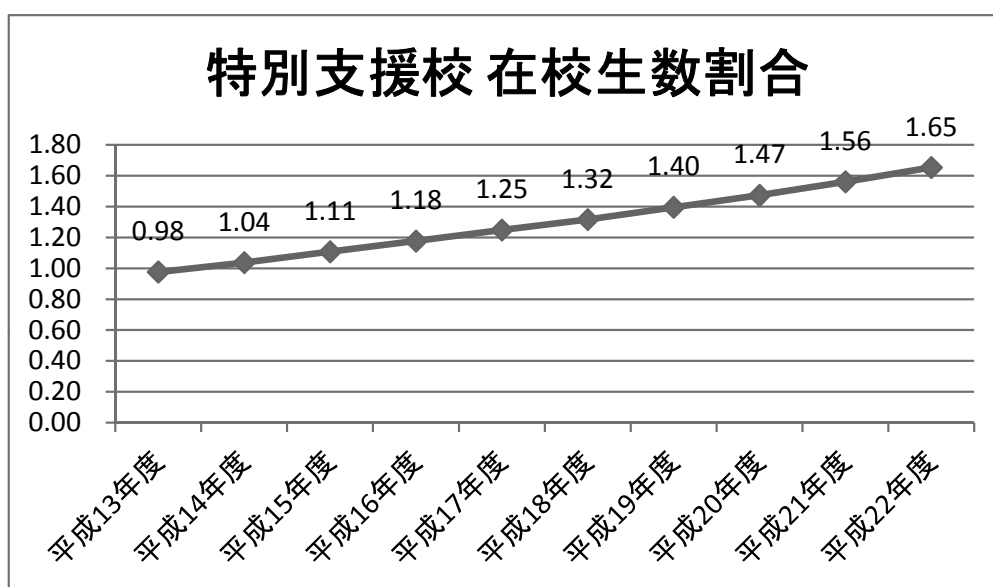


図3-1 特別支援在校生数割合の推移

22年度の在校生56,667人の状況を設立者別に見てみると、国立は1,298人(全体の2.3%)、公立は54,886人(同96.9%)私立は483人(同0.9%)となっている。

22年度の在校生の都道府県別の状況を、近似値ではあるが、特別支援学校の在校生数は公立、高等学校の在校生数は全体として計算した在校生割合で見ると、全国では1.60%となり、最も高いのは島根県の2.61%であり、次いで鳥取県の2.05%、滋賀県及び山口県の1.91%、北海道の1.89%などとなっていて、最も低いのは佐賀県の1.30%であり、次いで山形県の1.32%、山梨県の1.33%、広島県の1.34%、石川県及び三重県の1.36%などとなっている（図3-2）。

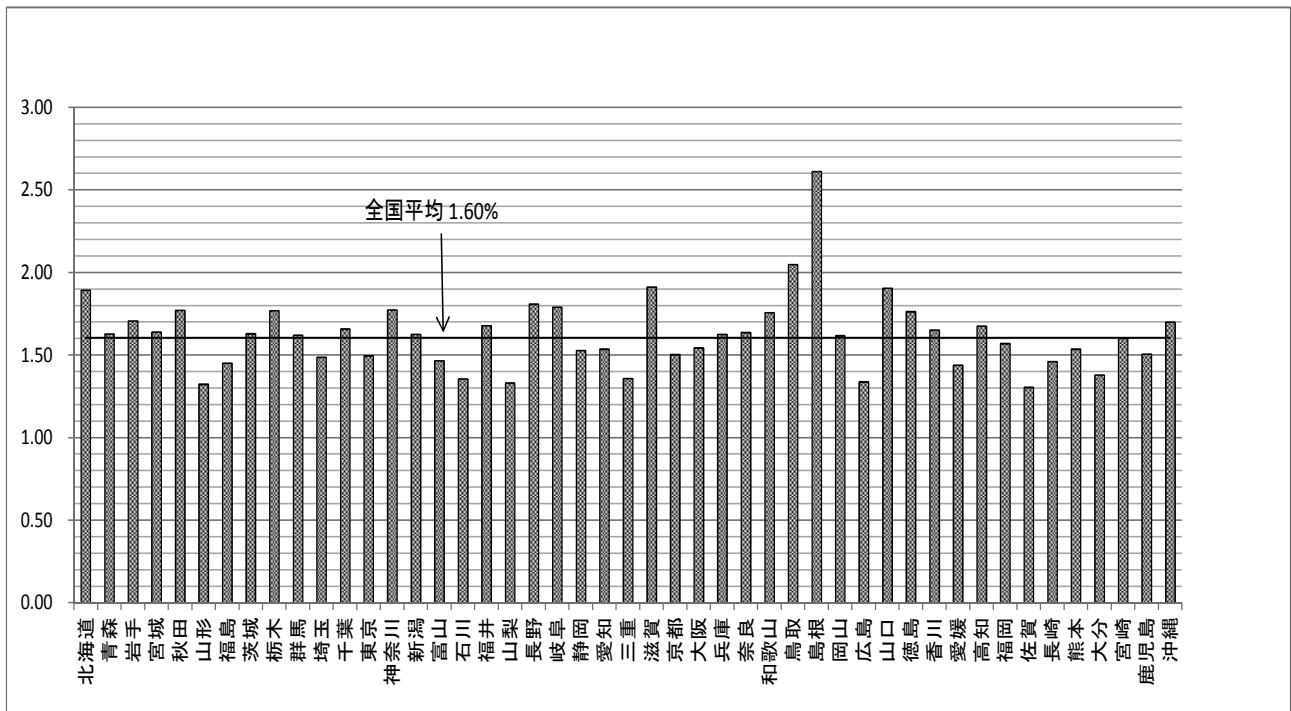


図3-2 都道府県別 特別支援在校生数割合（平成22年度）

## 2 転入・転出状況

特別支援学校高等部と高等学校間の転入・転出の状況を見てみると高等部への転入者は平成12年度間の2,791人から平成21年度には3,953人と概ね増加傾向となっている。一方高等部からの転出者は平成12年度間の225人から平成21年度には302人と概ね横ばいとなっている。この間の転入者に対する転出者の割合は1割以下となっていて、割合の平均は7.2%となっている。

高等部の転入者、転出者の状況を小学部、中学部と比較してみるとこの間の転入者の水準は大きな違いはないが、平成18年度間以降は高等部が最も多くなっている。一方、転入者に対する転出者の割合は、この間の割合の平均をみると小学部では81.0%、中学部では51.3%となっていて学年が上がるにつれて特殊教育の専門機関としての特別支援学校の重要性が高いことがうかがえる（図3-3）。

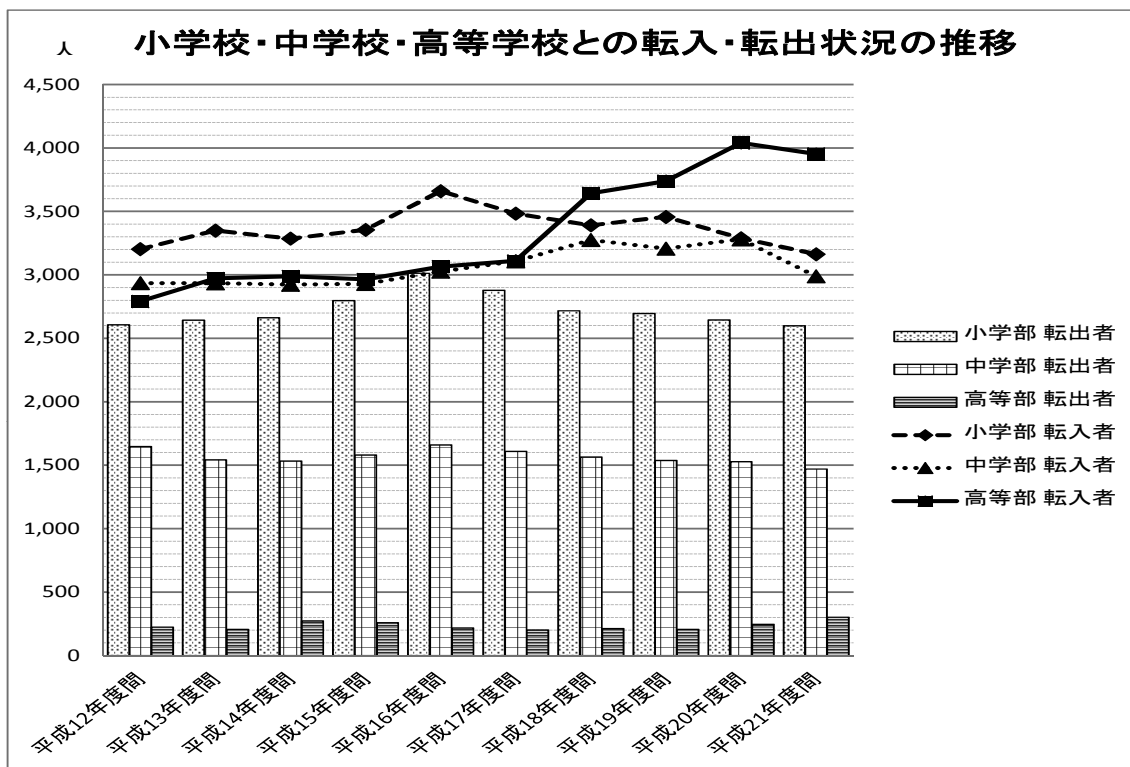


図3-3 特別支援学校転入・転出状況の推移（小学部、中学部、高等部別）

### 3 学科の状況

特別支援学校高等部の学科別の在校生の割合を見ると、平成13年度では普通科は83.7%、視覚障害の学科は4.7%、聴覚障害の学科は2.6%、その他の障害の学科は9.0%であったが、普通科は上昇傾向で、視覚障害の学科と聴覚障害の学科は下降し、その他の障害の学科は上昇し、平成22年度では普通科は85.4%、視覚障害の学科は2.5%、聴覚障害の学科は1.4%、その他の障害の学科は10.8%となっている（図3-4）。

平成22年度の状況を詳しく見てみると、視覚障害の学科の2.5%の内訳は理療科が1.4%、保健理療科が0.9%、理学療法科が0.1%、その他が0.1%など、聴覚障害の学科の1.4%の内訳は産業工芸科が0.4%、被服科が0.2%、機械科、印刷科及び理容科が0.1%、その他が0.4%など、その他の障害の学科の10.8%の内訳は工業に関する学科が2.5%、農業に関する学科が1.5%、家庭に関する学科が1.4%、商業に関する学科が0.3%、福祉に関する学科が0.1%、その科の学科が5.0%となっている。

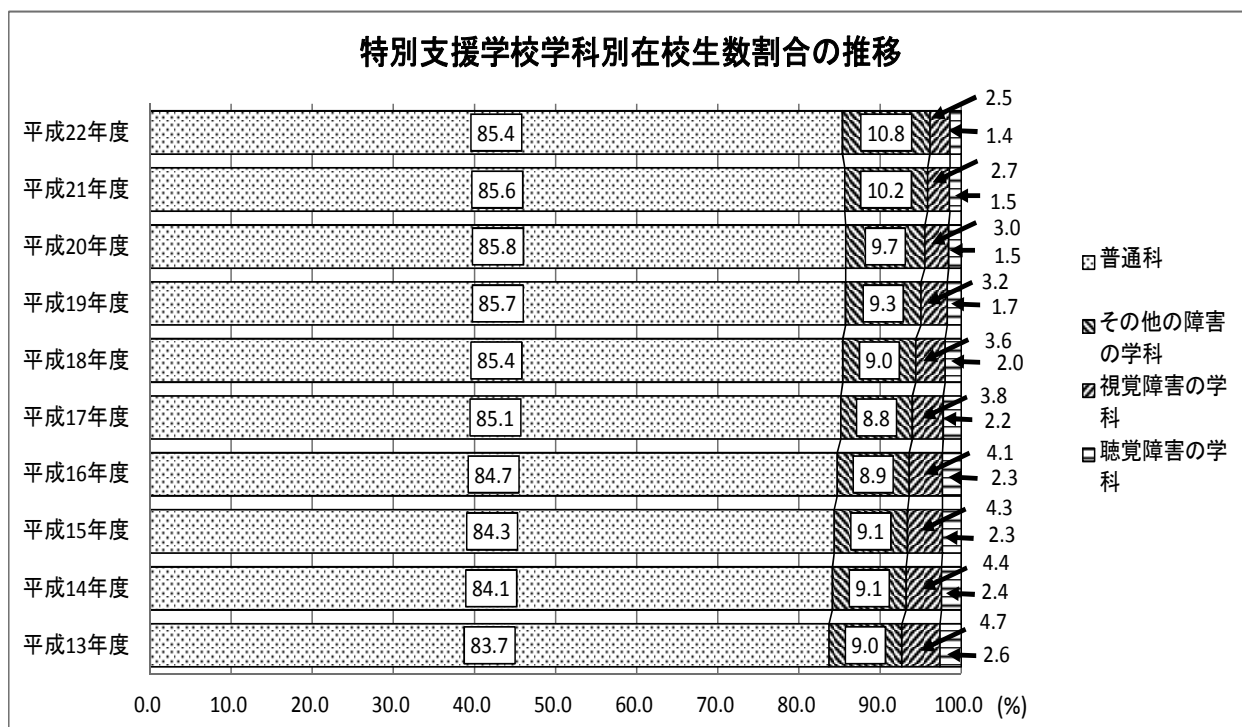


図 3 - 4 特別支援学校（高等部）の学科別生徒数割合の推移

高等学校と比較可能な平成 22 年度の本科の状況を見てみると、普通科は 87.4%、視覚障害の学科は 0.4%、聴覚障害の学科は 1.1%、その他の障害の学科は 11.1%となっている。これを詳しく見てみると、視覚障害の学科の 0.4%の内訳は保健医療科が 0.4%など、聴覚障害の学科の 1.1%の内訳は産業工芸科が 0.4%、被服科が 0.2%、機械科、印刷科及び理容科が 0.1%、その他が 0.3%など、その他の障害の学科の 11.1%の内訳は工業に関する学科が 2.6%、農業に関する学科が 1.6%、家庭に関する学科が 1.5%、商業に関する学科が 0.3%、福祉に関する学科が 0.1%、その科の学科が 5.1%となっている。

高等学校の本科の生徒数の学科別割合にみると、普通科が最も高く 72.3%、次いで工業科が 7.9%、商業科が 6.6%、総合学科が 5.1%、農業科が 2.6%、家庭科が 1.3%、看護科が 0.4%、福祉科が 0.3%、水産科が 0.3%、情報科が 0.1%、その科の学科が 3.1%となっていて、普通科の割合は特別支援学校の方が高くなっている（図 3 - 5）。

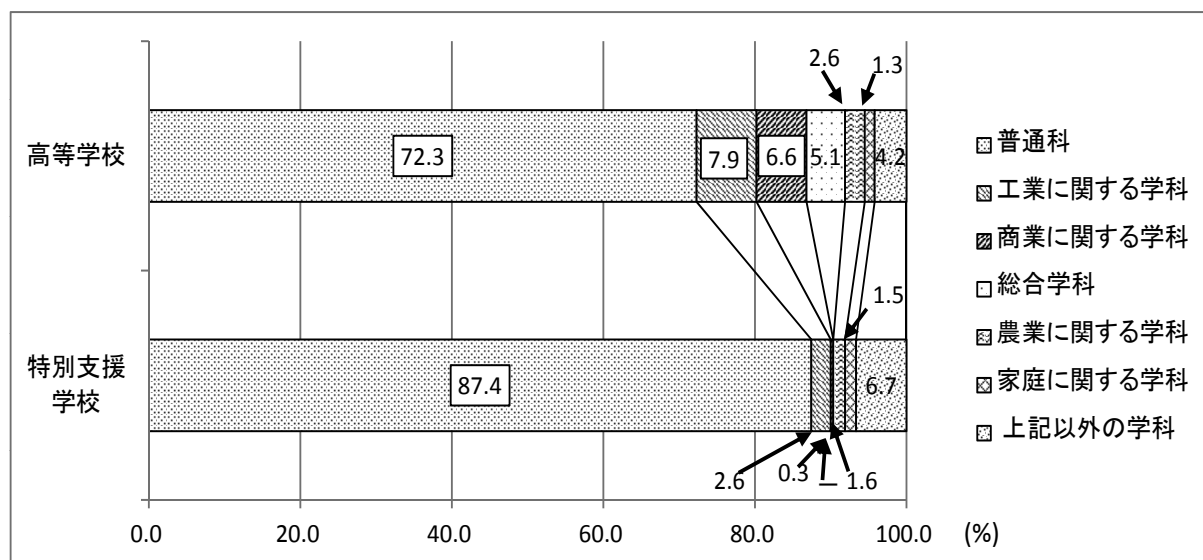


図 3 - 5 高等学校及び特別支援学校高等部の学科別生徒数（平成 22 年度 本科）

## 第 2 節 卒業生の状況

### 1 全般的状況

特別支援学校の高等部の生徒の卒業後の状況は、平成 13 年 3 月では進学率計（卒業者に占める大学等、専修学校（専門課程及び一般課程）の進学者の割合）は 5.5%、能開施設入学率（卒業者に占める公共職業能力開発施設等入学者の割合）は 2.8%、就職率（卒業者に占める就職者の割合）は 22.0%、福祉施設入所・通所率（卒業者に占める社会福祉施設等入所、通所者の割合）は 54.0%となっていた。

進学率については年々減少傾向で、平成 16 年 3 月には 4.9%と 5%を下回り、平成 20 年 3 月以降は 3%台となり、平成 22 年 3 月には 3.5%となっている。

能開施設入学率については概ね 3%前後で推移していたが、平成 21 年 3 月、22 年 3 月は 2.5%前後の水準となっている。

就職率については、平成 15 年 3 月までは低下傾向となっていたが、平成 16 年 3 月から平成 20 年 3 月まで上昇を続け 24.4%となった後、平成 21 年 3 月に 23.7%とやや低下し、平成 22 年 3 月では 23.6%となっている。

福祉施設入所・通所率については 50%台後半で推移していたが、平成 20 年 3 月以降は 60%台となり平成 22 年 3 月には 65.5%となっている（図 3 - 6）。



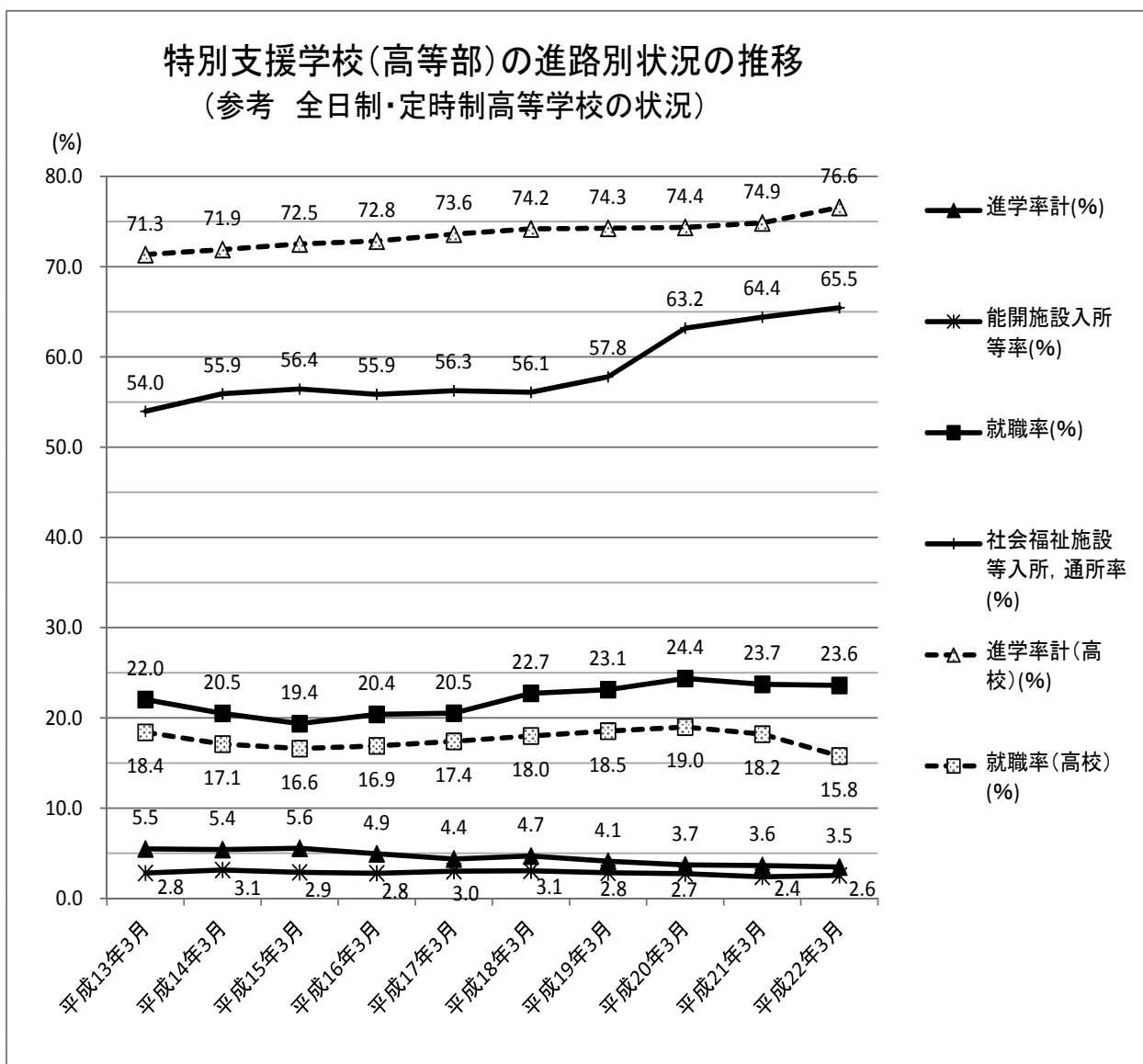


図3-6 特別支援学校(高等部)の進路別状況の推移

## 2 高等学校との比較

高等学校の卒業生の状況を見てみると、進学率計については平成13年3月では71.3%であったが年々上昇を続け、平成22年3月では76.6%となっている。この水準は高等部に比べ著しく高く、またのその差も年々拡大してきている。

高等学校の就職率は平成13年3月では18.4%であり、その後の推移の傾向は高等部とほぼ同様であったが平成22年3月は減少し15.8%となっている(図3-6)。

## 3 障害別の状況

障害別の状況が掲載されている平成20年3月から平成22年3月までの状況を見てみると、卒業生に

占める割合が最も高いのは知的障害(平成20年3月73.7%、平成21年3月75.6%、平成22年3月75.8%。以下同様。)で、次いで肢体不自由(15.4%、15.2%、16.3%)、以下同様な水準で視覚障害(4.9%、3.4%、2.4%)、聴覚障害(2.9%、3.0%、2.7%)、病弱・身体虚弱(3.0%、2.8%、2.7%)となっていて、視覚障害の割合が減少してきている。

障害別に卒業後の状況を見ると、視覚障害では福祉施設入所・通所率(49.2%、41.6%、34.5%)が最も高く、次いで進学率計(20.9%、29.3%、29.8%)、就職率(15.3%、19.1%、21.4%)、能開施設入学率(1.4%、1.6%、3.4%)となっている。

聴覚障害では就職率(42.4%、35.1%、33.5%)と進学率計(40.0%、41.1%、48.2%)が高く、福祉施設入所・通所率(8.5%、15.0%、9.0%)は他の障害に比べ相対的に低く、能開施設入学率(5.7%、4.4%、4.5%)は他の障害に比べ相対的に高くなっている。

知的障害では福祉施設入所・通所率(64.5%、65.5%、65.7%)が最も高く、次いで就職率(27.2%、26.4%、26.8%)、能開施設入学率(2.7%、2.3%、2.3%)、進学率計(1.0%、0.9%、0.9%)となっている。

肢体不自由も知的障害と同様な傾向を示しているが、福祉施設入所・通所率(74.2%、75.8%、80.4%)は知的障害より高く、就職率(11.8%、11.0%、9.7%)は知的障害より低く、能開施設入学率(2.9%、2.5%、3.3%)は知的障害と近い水準に、進学率計(2.0%、1.8%、2.1%)と知的障害よりやや高くなっている。

病弱・身体虚弱は福祉施設入所・通所率(51.3%、53.6%、53.0%)が最も高く、次いで就職率(16.6%、12.3%、11.0%)と進学率計(14.8%、16.2%、16.2%)が同程度の水準となっていて、能開施設入学率(1.8%、3.1%、3.4%)が最も低くなっている(図3-7)。

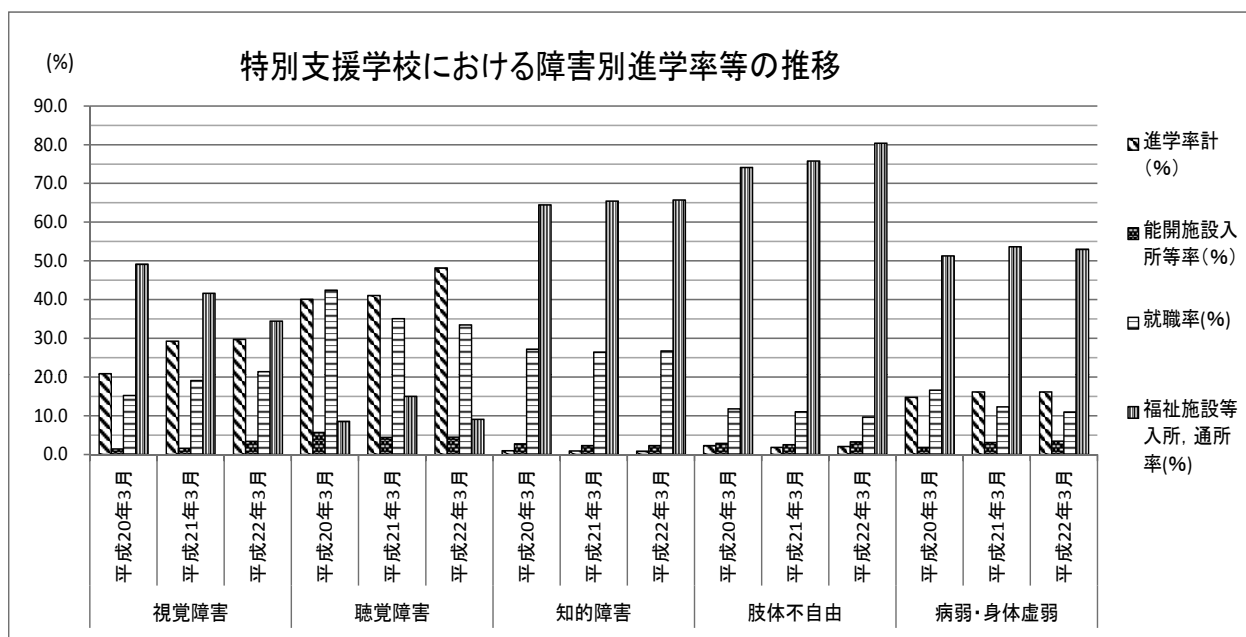


図3-7 特別支援学校における障害別進学率等の推移

上記で述べたそれぞれの率について、平成19年3月以前は障害別の状況は明らかでないが、盲学校、聾学校及び養護学校別の数値はあるのでそれと比較してみる。

進学率については、聾学校及び聴覚障害が最も高く40～50%台で推移している。盲学校及び視覚障害がそれに次いで高いが、盲学校では聾学校に近い水準であったものが、視覚障害では20ポイント近く低くなっている。これは盲学校のみでは障害の程度が高かったのに対して、特別支援学校全体ではより障害の程度の低い者が加わった影響であると考えられる。養護学校での水準は、知的障害及び肢体不自由の低い水準の影響が強く出ていて、病弱・身体虚弱では15%前後の水準となっている（図3-8）。

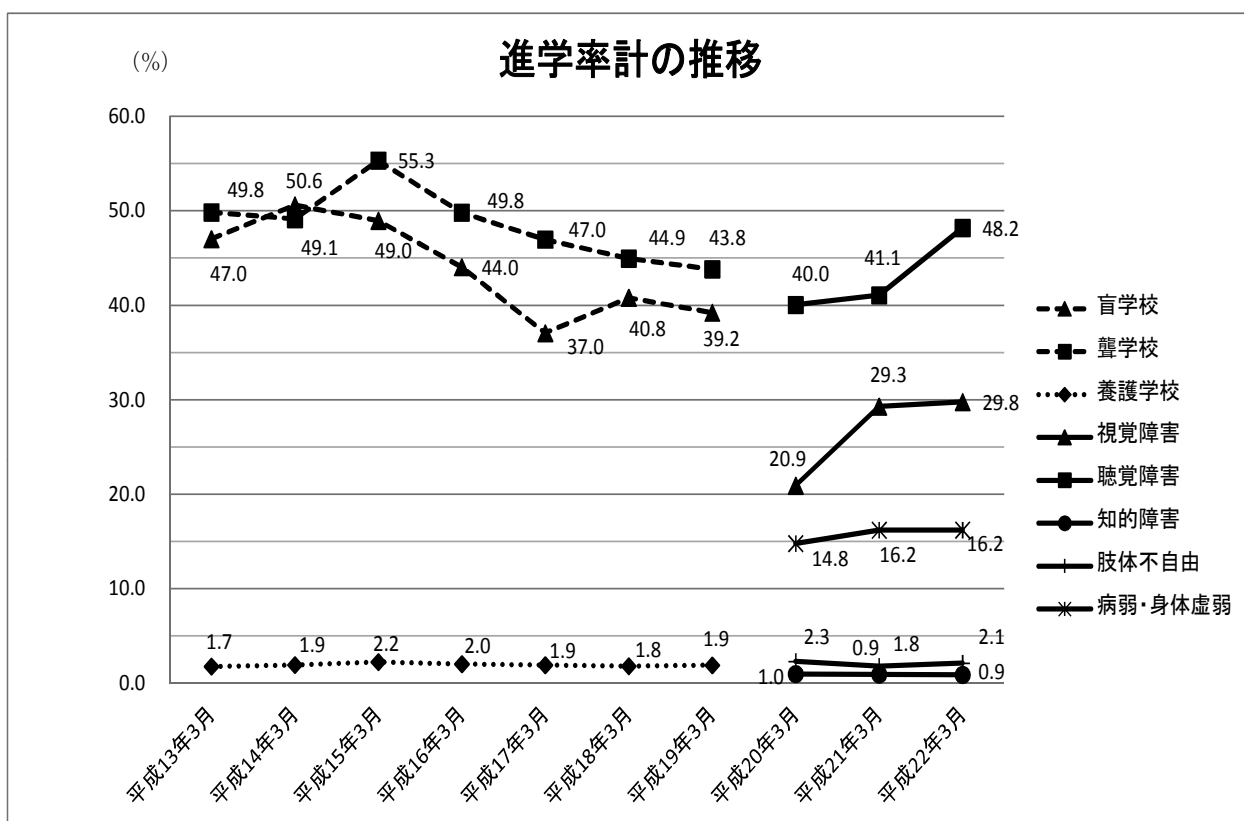


図3-8 進学率計の推移

能開施設入学率については、聾学校及び聴覚障害が他の障害区分に比べ比較的高く、他の障害区分はほぼ同水準となっている（図3-9）。

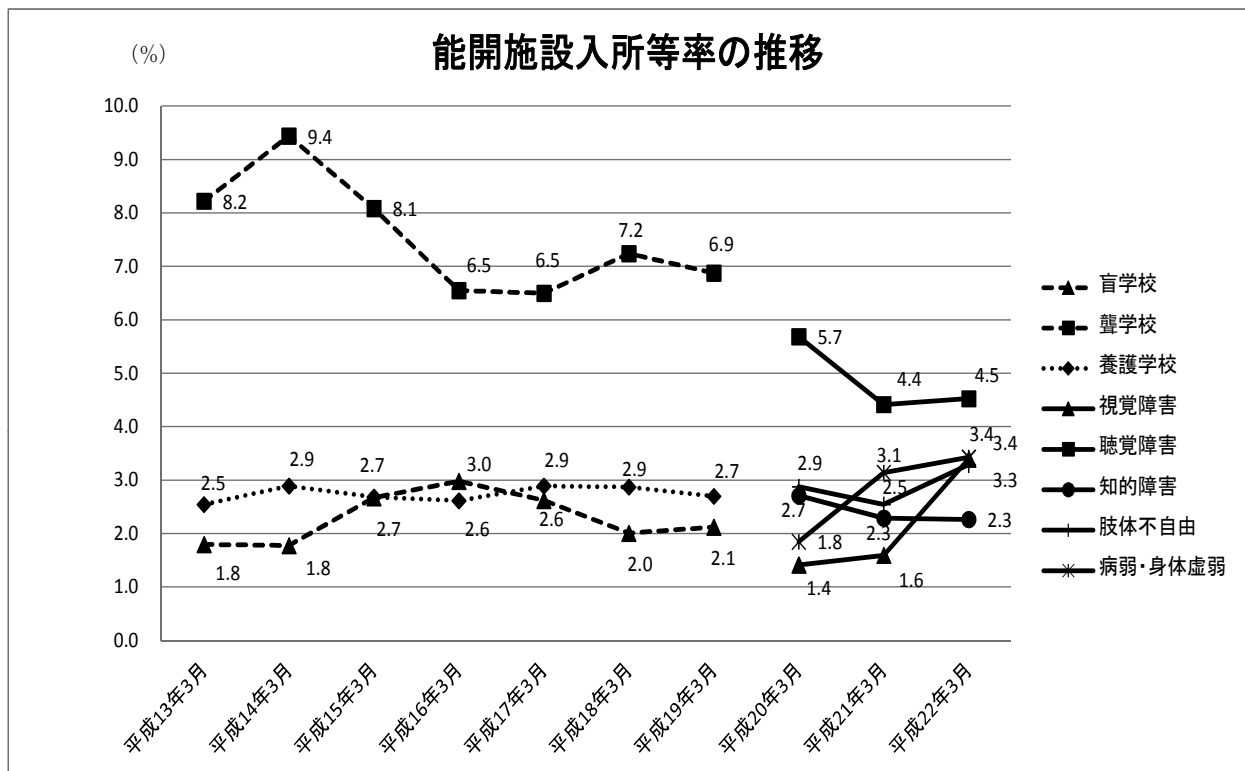


図 3 - 9 能開施設入所等率の推移

就職率については、聾学校及び聴覚障害が最も高くほぼ 30%台で推移している。養護学校では 20%前後で推移していて、これは知的障害での 20%台後半での推移の影響が強いと思われる。肢体不自由、病弱・身体虚弱では最近低下してきている。盲学校では 10%台で推移してきたが、最近の視覚障害では上昇を続け 20%を超える水準となっている（図 3 - 10）。

福祉施設入所・通所率については、養護学校は 60%前後の水準で推移してきていて、肢体不自由では 20年3月の 74.2%から 22年3月の 80.4%まで上昇し、知的障害では 65%前後で推移し、病弱・身体虚弱では 53%前後で推移している。盲学校では 25%前後で推移していたが、視覚障害では 20年3月の 49.2%から 22年3月の 34.5%まで低下してきている。聾学校ではほぼ 10%弱で推移していたが、聴覚障害でも 10%前後で推移している（図 3 - 11）。

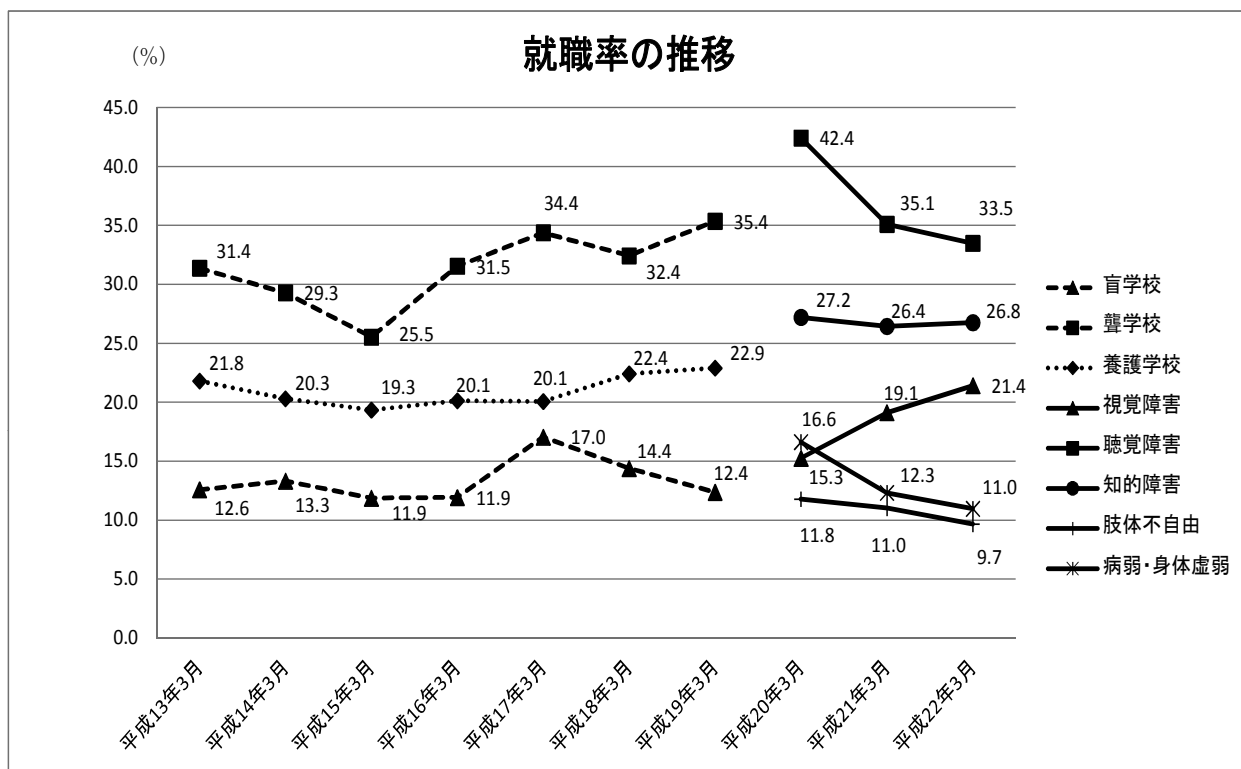


図3-10 就職率の推移

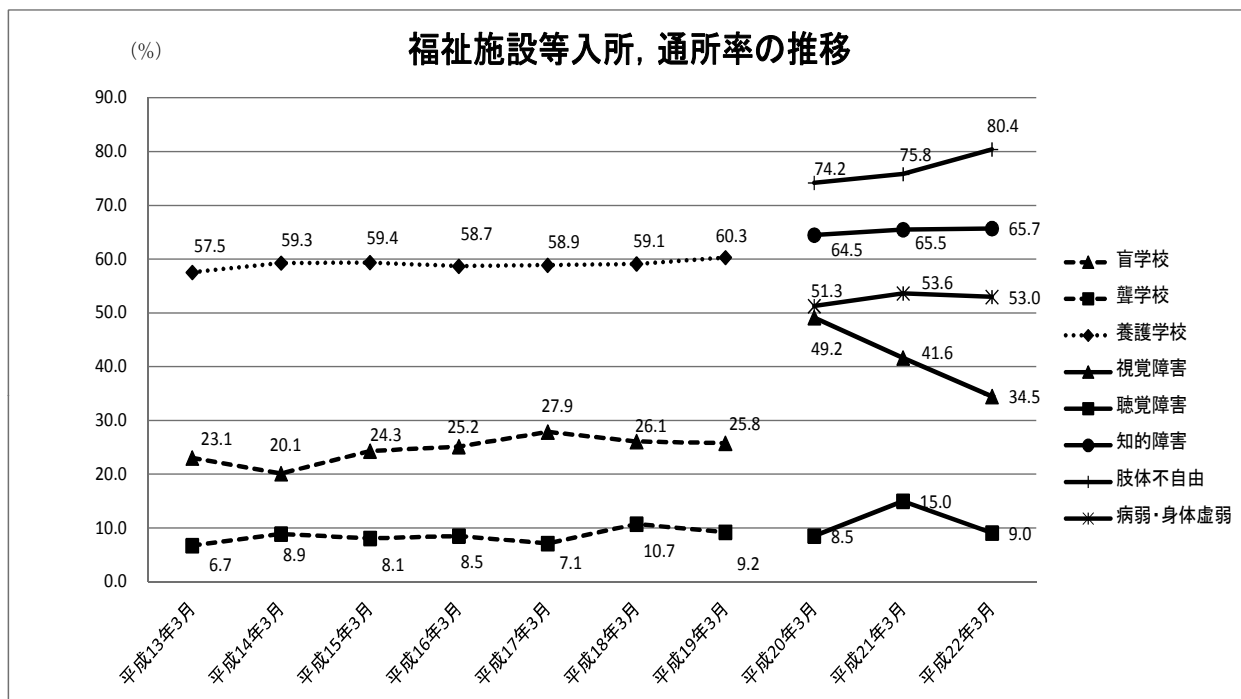


図3-11 福祉施設等入所，通所率の推移

福祉施設入所・通所率の平成19年3月から20年3月の変化は、障害者自立支援法が平成18年施行され障害者支援施設の体系が再編されたことの影響が強いと考えられる。

福祉施設入所・通所率を福祉施設の種別に見てみると平成13年3月から19年3月までは授産施設

がもっとも割合が高く 31.1%から 36.8%まで上昇傾向で推移した。また、更生施設については 15%前後で推移してきた。児童福祉施設は 5.8%から 4.2%まで減少傾向で推移した。医療機関は 2%程度で横ばい傾向で推移していた。20 年度以降は障害者支援施設等が平成 20 年 3 月の 22.1%から 22 年 3 月の 39.8%まで大きく上昇し、それに伴い授産施設は 24.7%から 14.3%へ更生施設は 11.2%から 6.9%へそれぞれ低下した。児童福祉施設と医療機関についても小幅ながら低下してきている（図 3-12）。

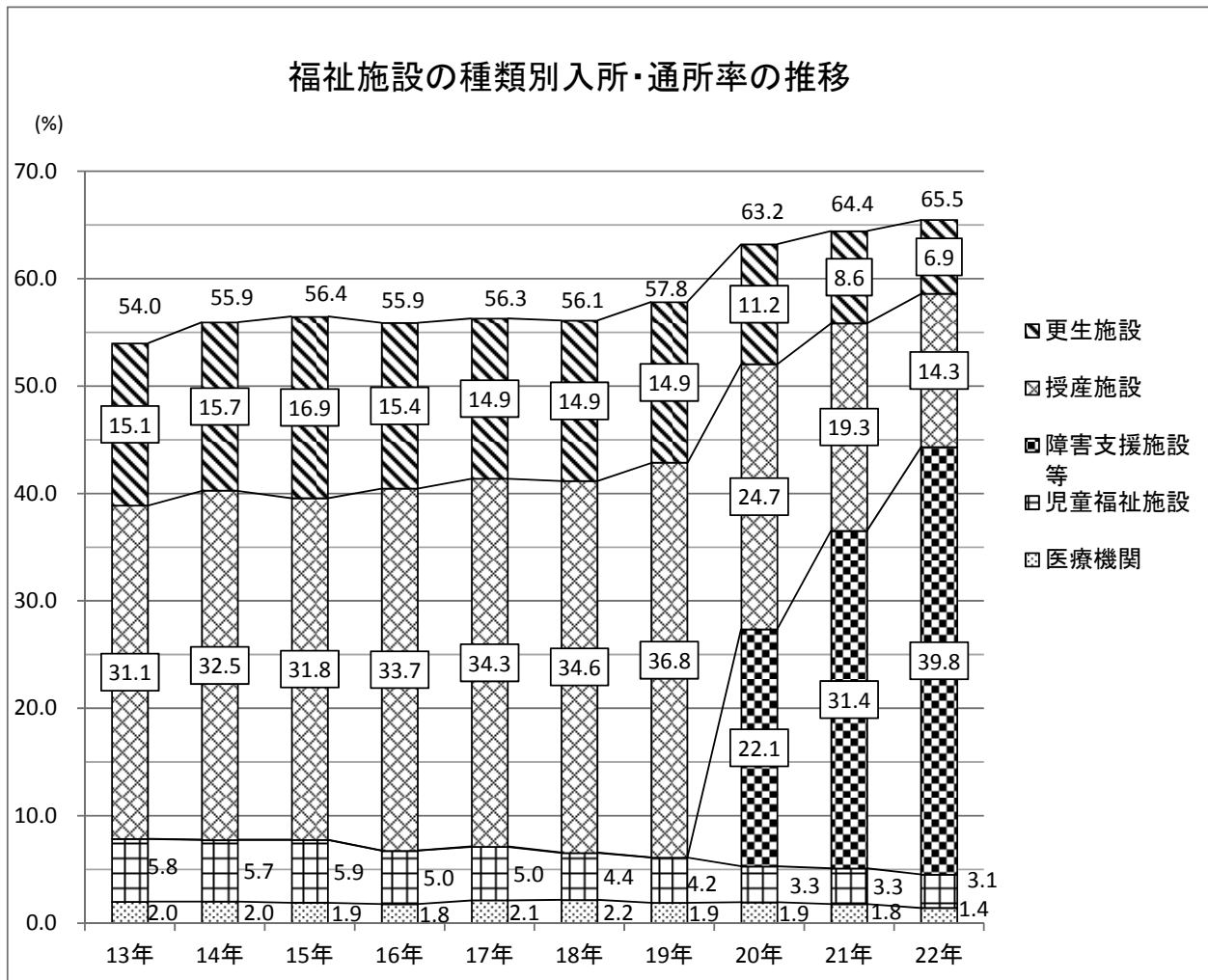


図 3-12 福祉施設の種別別入所・通所率の推移

20 年 3 月から 22 年 3 月までの状況を障害の区分別に見てみると、視覚障害全体では 49.2%から 34.5%まで低下しているが、障害者支援施設等は 14.5%から 19.6%まで上昇し、他の施設はいずれも低下し、更生施設、授産施設はそれぞれ 8 ポイント程度低下している（図 3-13）。

聴覚障害では 20 年 8.5%、21 年 15.0%、22 年 9.0%という推移となっているが、授産施設は低下し、障害者支援施設は上昇するという傾向がうかがえる（図 3-14）。

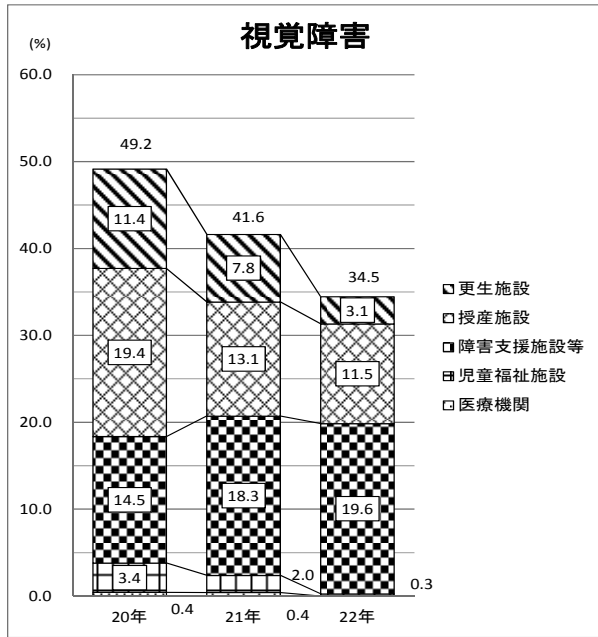


図 3-13 視覚障害の状況

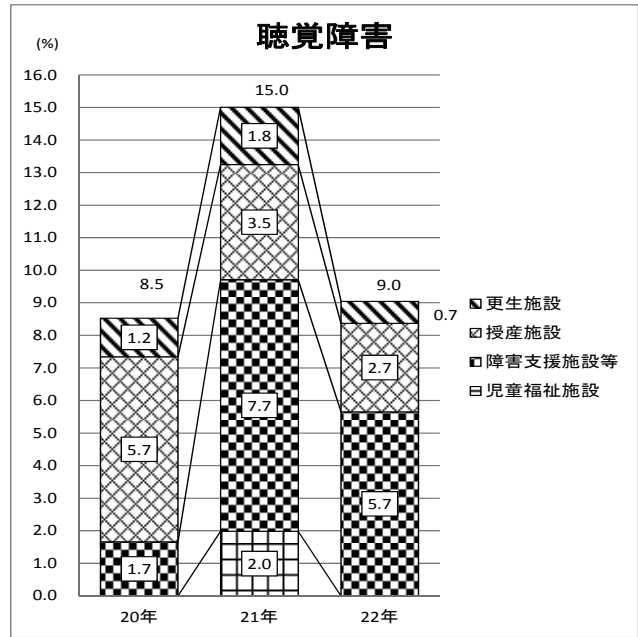


図 3-14 聴覚障害の状況

知的障害は全体ではほぼ65%前後で横ばいに推移しているが、障害者支援施設等が22.3%から40.3%まで上昇し、授産施設と更生施設がそれぞれ27.0%から15.4%へ、11.1%から6.9%へ低下している（図3-15）。

肢体不自由全体では74.2%から80.4%まで上昇する中で障害者支援施設等が29.2%から49.7%へ上昇し、授産施設と更生施設がそれぞれ21.1%から12.3%へ、14.2%から8.6%へ低下している（図3-16）。

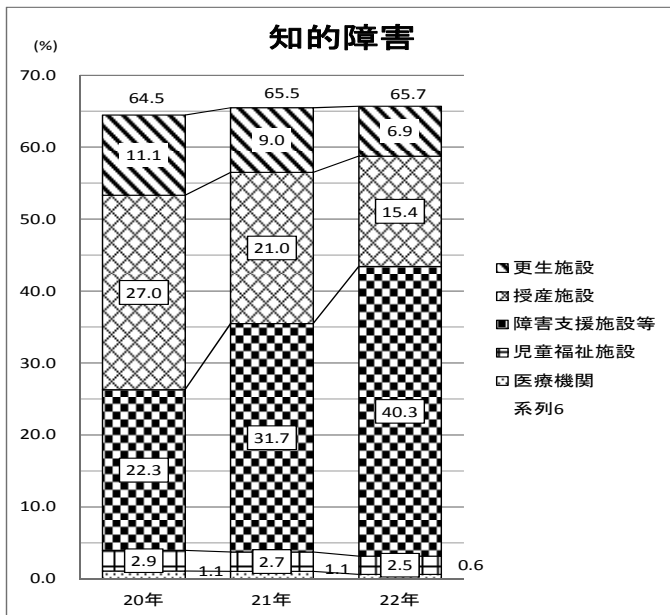


図 3-15 知的障害の状況

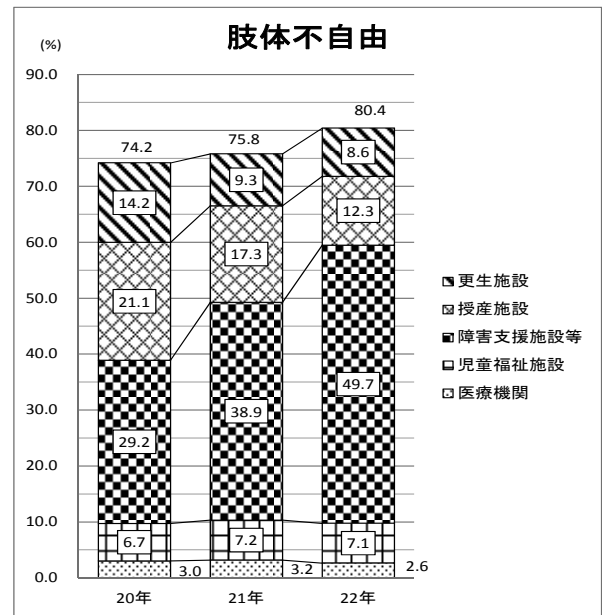


図 3-16 肢体不自由の状況

病弱・身体虚弱では全体では20年51.3%、21年53.6%、22年53.0%とほぼ横ばいの中、障害支援施設等が11.5%、24.4%、18.9%と上昇傾向であるが、医療機関21.5%、17.6%、18.7%、授産施設12.7%、8.7%、10.7%、更生施設4.8%、1.7%、3.9%とそれぞれ低下傾向となっている（図3-17）。

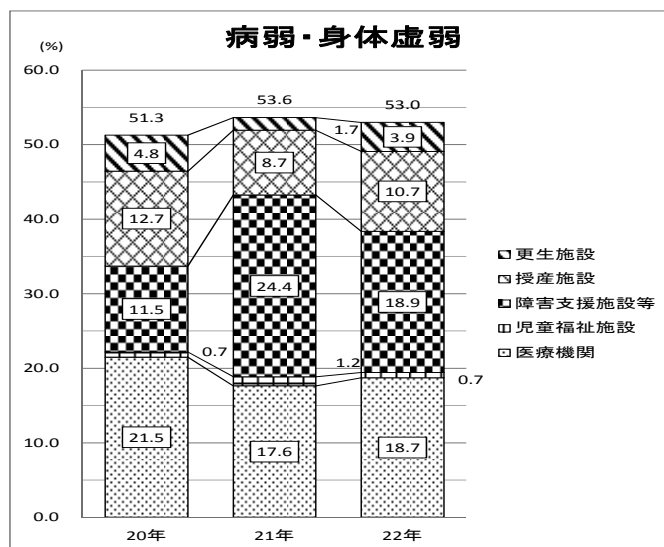


図3-17 病弱・身体虚弱の状況

#### 4 地域別の状況

高等部の卒業生の就職率の状況を高等学校の卒業生の就職率と対比して都道府県別に見てみる。（都道府県別の単年度の数値では変動が大きい可能性があるので平成20年3月～22年3月の3年分の平均でみることにする。）全国平均の数値と比較すると、①双方ともより全国平均より高い群、②高等部の数値は全国平均より高いが高等学校の数値は全国平均より低い群、③等部の数値は全国平均より低いが高等学校の数値は全国平均より高い群、④双方とも全国平均より低い群の4群に大別できる。

①の群には青森、山形、宮城の東北地方、鳥取、島根の山陰地方、石川、富山の北陸地方、静岡、愛知、岐阜の中部・東海地方など、②の群には東京、埼玉、神奈川、千葉、群馬の関東地方など、③の群には佐賀、宮崎、長崎、大分、鹿児島、熊本の九州地方、愛媛、徳島、高値の四国地方、秋田、岩手、福島 of 東北地方など、④の群には大阪、兵庫、滋賀の関西地方などが見られた（図3-18）。

しかし、上記のような特徴はあるものの、高等部の就職率については地域差以外にも上述の障害の種類による差異も大きいと考えられるため、地域特性との間には一定の傾向は認められなかった。



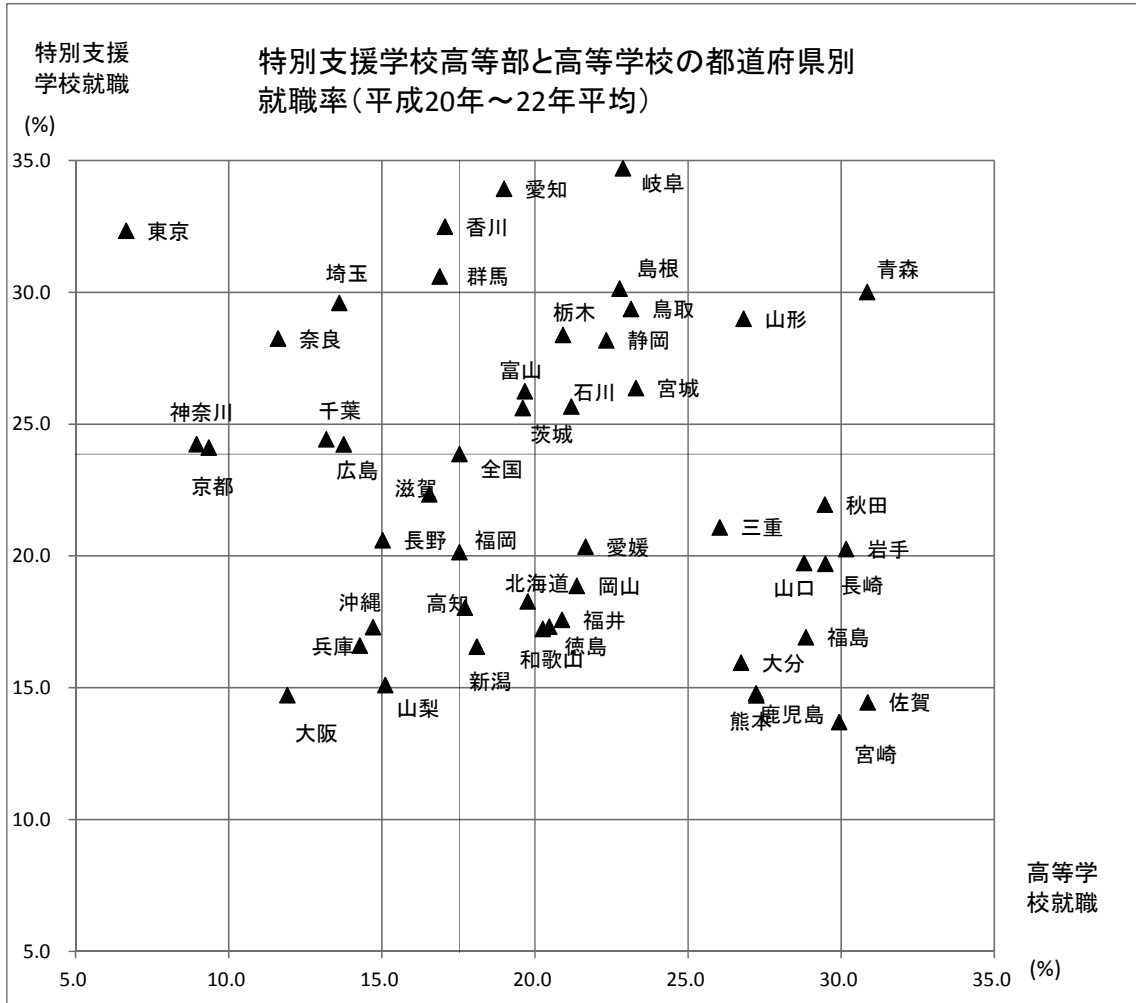


図3-18 特別支援学校高等部と高等学校の都道府県別就職率(平成20年～22年平均)

## 第4章

### 障害者に対する雇用支援等

## 第4章 障害者に対する雇用支援等

### 第1節 障害者雇用対策

#### 1. 障害者雇用対策の体系、目的

障害者の雇用対策については、「障害者基本計画」「5カ年計画」のほか、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「雇用促進法」という。）、同法に基づき策定された「障害者雇用対策基本方針」等により、総合的な障害者雇用対策の推進がなされている（図4-1参照）。

なお、雇用対策に関する基本的な法律である「雇用対策法」において、雇用対策法の目的、及び障害者の雇用に関する国の施策について次のように述べられている。

（「雇用対策法」より）

（目的）

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

（国の施策）

「障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。」

また、雇用促進法において、その目的は次のように述べられている。

（「雇用促進法」より）

（目的）

第一条 この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

障害者が障害のない人と同様に、その能力と適性に応じた雇用の場に就くことができるような社会の実現をめざし、障害者の雇用対策を総合的に推進

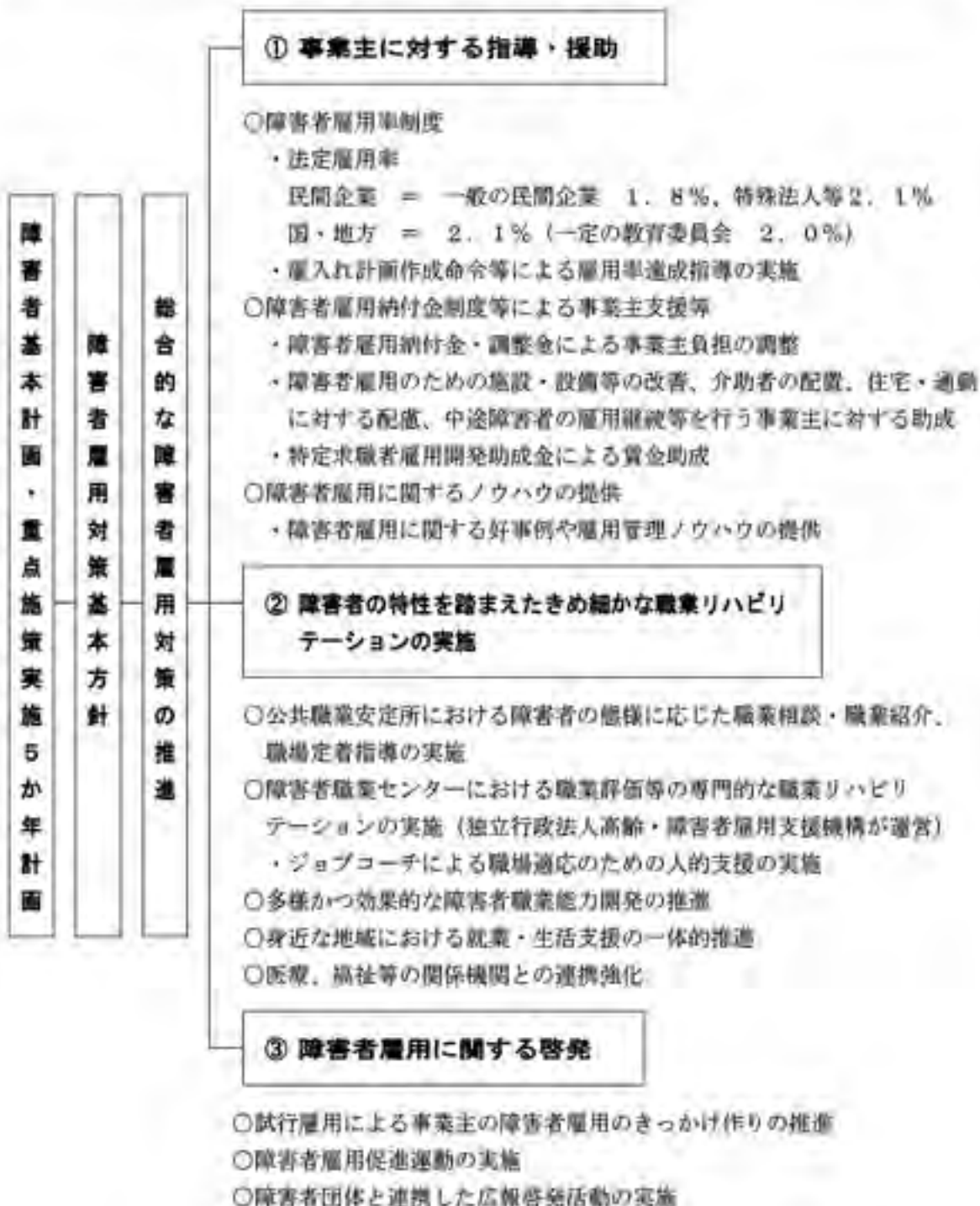


図4-1 障害者雇用対策の体系(厚生労働省 HP より)

## 2 「障害者雇用対策基本方針」

現在の「障害者雇用対策基本方針」は平成20年度から24年度までのものとして策定されているが、同方針では以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとされている。

- ① 障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな支援技法等の開発、推進
- ② きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進
- ③ 職業能力開発の推進
- ④ 実施体制の整備
- ⑤ 専門的知識を有する人材の育成
- ⑥ 進展するITの積極的活用

教育に関連するものとしては、②において、特別支援学校の生徒の企業への就労を進めるため、生徒一人ひとりの将来の就労に向けた個別の教育支援計画を作成・活用する際に、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分な連携・協力を図る等、在学中から卒業後を通じた支援を行う。また、現在の厳しい雇用情勢の中、在学中の職場実習が就職に結び付かない事例も見られることから、特別支援学校と連携しながら、特別支援学校の生徒に対するきめ細かな支援を行うこととされている。

また、関係機関の連携については、②において、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一環した支援を行う「チーム支援」を推進することにより、障害者の就職及び職場定着の促進を図ることとされ、④においては、福祉、保健・医療、教育等の関係機関との緊密な連携の下に、職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを構築し、福祉、保健・医療及び教育等の関係機関との連携を強化することとされている。

## 3 障害者雇用に関する各種制度や支援等について

障害者雇用に関する制度や支援等は、国の制度のほかにも、地方公共団体独自の取組み、民間企業やNPO等によるものなど多岐にわたる。しかし、そのすべてを把握するのに限界がある。ここでは、国の制度を中心に概括する。雇用対策の体系は前出「図4-1 障害者雇用対策の体系」のとおりであるが、以下、概括する。

### (1) 事業主に対する指導・援助

障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度等による事業主支援等、及び障害者雇用に関するノウハウの提供がその内容である。

#### イ 障害者雇用率

雇用促進法により、事業主は、障害者雇用率（法定雇用率）によって計算される法定雇用障害者

数以上の身体障害者又は知的障害者の雇用義務がある。法定雇用障害者数は、各事業所をまとめた企業全体について計算される。

なお、精神障害者は雇用義務の対象ではないが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合には、雇用障害者数の算定対象に加えることができる。

$$\boxed{\text{法定雇用障害者数}} = \boxed{\text{企業全体の常時雇用する労働者}} \times \boxed{\text{障害者雇用率（民間企業は1.8\%）}}$$

注）「企業全体の常時雇用する労働者の総数」の算定は次のとおり。

- (1) 短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）は、1 人を 0.5 人として計算。
- (2) 一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除できる除外率制度があり、除外率に相当する労働者数は控除。

## ロ 障害者雇用納付金

障害者雇用納付金制度は、企業が障害者を雇用する場合、作業設備や職場環境の改善、特別の雇用管理等を行うなどの経済的な負担がかかるため、雇用率未達成企業から納付金を徴収し、障害者を雇用している企業の経済的負担を軽減することにより、経済的負担のアンバランスを調整しつつ、障害者雇用を進めるために設けられている。また、障害者雇用納付金を納めたからといって企業の雇用義務を免れるものではないとされている。また、納付された納付金を財源に、調整金、報奨金、各種助成金等が設けられている。納付金の額は未達成数 1 名につき月 50,000 円であるが、従業員規模による経過措置等が講じられている。雇用納付金制度のより詳しい説明については、巻末資料の 130 ページを参照願いたい。

## (2) 職業リハビリテーションの実施体制等

### イ 公共職業安定所（ハローワーク）

国（厚生労働省）が設置した職業紹介等を行う機関。就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員及び職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導を実施している。また、求人開拓、障害者を対象とした就職面接会の開催、事業所への働きかけ（指導・援助）、各種助成金の支給、トライアル雇用の実施、雇用保険の適用等、多岐にわたる。地域における障害者の雇用対策に関する中心的な機関である。

なお、ハローワークの上部機関としては、各都道府県に労働局が置かれており、ハローワークと連携しながら障害者雇用の促進に向けた取組みを実施している。

教育機関との関係では、就職を希望する生徒の就職に向け、学校と連携しながら職業相談、求職登録、企業との調整等を行っている。

## ロ 障害者職業センター

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する職業リハビリテーションのための機関で、次の3種類で構成されている。

注. 同機構の名称は、平成23年9月末までは高齢・障害者雇用支援機構であったが、同年10月以降は高齢・障害・求職者雇用支援機構となっている。

### ①障害者職業総合センター〔1センター〕

職業リハビリテーションネットワークの中核として、広域・地域障害者職業センター等に対する指導援助を行うとともに、職業リハビリテーションに関する調査研究、技法の開発、人材育成等を実施している。

### ②広域障害者職業センター〔2センター〕

(国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター)

精神障害者、発達障害者等を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を中心に、職業評価、職業指導、職業訓練等を実施している。

### ③地域障害者職業センター〔各都道府県1センター、5支所〕

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の支援、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サービスを実施することができるよう助言・指導等を実施している。

特別支援学校との関係では、各都道府県に設置されている地域センターと学校とが関わることが多いと思われ、地域センターの主たる業務についてより詳しく説明する。

#### (イ) 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定する。

#### (ロ) 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を図る。

#### (ハ) 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を行う。

(ニ) 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を行う。

(ホ) 雇用対策上の知的障害者、重度知的障害職業の判定

障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度などの雇用対策上の知的障害者・重度知的障害者の判定を行う（療育手帳とは異なり、福祉制度等での効力は有しない）。

(ヘ) 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を行う。

(ト) 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を行う。

(チ) 面接同行等の就労支援、

ハローワークや事業所における面接同行、就職後の職場定着等に向けた相談・助言等の支援を行う。

教育機関との関係では、学校在学中の生徒あるいは卒業生が、地域センターの職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、雇用対策上の知的障害者判定等を利用することが想定される。また、前述の項目には挙げなかったが、複数の生徒（保護者含む）を対象に、職業に関する知識、必要な助言等をグループ講習的に行う「職業ガイダンス」という支援も地域センターでは行っている。

職業評価については、その結果は職業リハビリテーション計画という形で策定されるが、それは特別支援教育における個別移行支援計画と関連する点が多いと思われる。今回、把握された特別支援学校における進路指導活動のなかで、地域センターの職業評価の結果を個別移行支援計画の参考としている学校もあった。職業リハビリテーション計画と個別移行支援計画、あるいは、福祉機関で作成される個別支援家計画の相互の関係や、具体的な活用状況については今回整理することはできなかったが、「教育から雇用」、「教育から福祉」、「福祉から雇用」の円滑な移行を考えるには重要なポイントではないかと思われる。

ジョブコーチについても、教育から雇用の移行期においては利用される事例がある。本研究担当者の地域センター勤務時にそうした事例に関わってきたし、今回収集した関係資料にもそうした事例が含まれていた。

なお、参考までに「個別移行支援計画」、ならびに「職業リハビリテーション計画」の例を次に引用する。



「個別の移行支援計画」の例

【作成例】 個別の移行支援計画

〇〇〇県立特別支援学校高等部

本人のプロフィール				作成日 年月日、記入者 (進路指導担当〇〇)			
氏名	〇谷 〇男	フリガナ	〇〇〇〇〇	性別	男	生年月日	平成 年 月 日
住所	〒 - 県 市						
保護者	〇谷 〇美			TEL	- -		
出身校	**中学校	担任	〇〇〇〇				
将来生活への希望							
①将来の自立を目指し、卒業後にはアパート暮らしを試行したいので、生活リズム、身辺処理、衣類の管理等をさせたい。 ②高等部卒業後は、一般企業就労。業務内容としては、対人関係のやりとりが少ない倉庫・運搬などを希望。 ③交通機関を一人で利用し、行動できる範囲を広げたい。 ④自由時間を活かすために趣味をもたせたい。							
必要と思われる支援内容							
①バスに加え電車に乗り換えて、〇〇市の図書館に行く道順を覚えるなど、一人で行動できる範囲を増やす。 ②新しい場所に行きたいときには、予定の変更時には、カレンダーで確認しながら説明をし、理解させる。 ③1週間分の食事の管理ができるよう基礎を学ぶ。 ④買い物（食品など）は5000円以内とし、金銭の計算をする。 ⑤携帯電話の基本的な使い方にチャレンジする。 ⑥デジカメで撮影するときのマナーを知る。 ⑦伝言を確実に伝えるよう必要に応じてメモをとる。相手の指示を復唱し確認する。 ⑧現場実習を通して、1日8時間働くための体力や精神力をつける。							
具体的支援							
家庭生活		進路先・生活		地域生活・余暇		医療等	
①カレンダーを見て予定を確認し、毎日の生活リズムを安定する。 ②休日には、汚れ物の洗濯・部屋の片付けをする。 ③翌日の持ち物準備は保護者が確認する。 ④1週間分の食事の買い物、冷蔵保管の日時の確認をする。 ⑤火・金朝、ゴミ出しをする。		10月中旬 3週間現場実習 <b>【担当】</b> (株) 〇〇係長 <b>【連絡先】</b> <b>【内容】</b> ①作業指示は予定表に記入させる。 ②〇〇作業は開始と終了時に報告させる。 ③生産高表の作成を検討する。 ④休憩時間に休む場所を決める。 ⑤新しい業務にチャレンジし、できる仕事の幅を広げる。		①毎週木・土は一人でプール教室に通う。 ②休日の外出時にデジカメで撮影し、印刷してみる。(撮影時のマナーを知る。)		①年1回 〇〇医院に通院し、健康状態を報告する。	
<b>【備考】</b> ①具体的な指導内容は、個別の指導計画に示す。 ②移行支援計画は、3ヶ月後に見直し、必要な点を修正する。							

以上の支援計画について了承しました。

年 月 日

氏名 (本人又は保護者)

印

(出典 「特別支援教育(知的障害・自閉症)における進路指導・支援一担任のためのガイドー吉田昌義他編著 ジアース教育出版 2008」)

職業リハビリテーション計画（記入例）

（ケース番号 S20081114 氏名 F. Y.）

<p>しえんけいかく 支援計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでは一般求人で就職し、短期間で離職しています。 主な離職理由は、作業スピードが遅いこと、わからない時に質問できずに時間がかかったことです。</li> <li>・ 就職には、次の具体的目標に掲げたことへの取組みが必要です。</li> <li>・ このため、作業支援や職業講習が有効と考えられ、平成〇年〇月〇日からの職業準備支援の受講を提案します。</li> </ul>
<p>ぐたいてきもくひょう 具体的目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活のリズムを整えること。</li> <li>・ わからない時は、質問すること。</li> <li>・ 作業の集中力を高め、これを持続できるようにすること。</li> <li>・ 効率的な方法を知って、作業能率の向上を図ること。</li> <li>・ 通勤途上や職場でのルールやマナーを身につけること。</li> </ul>
<p>しえんないよう 支援内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職のための相談や職業評価を行います。</li> <li>・ 作業や講習をとおして、職業準備性を高める支援をします。</li> <li>・ ハローワークを通じて職業相談を行い、職場実習先や就職先を探します。</li> <li>・ 職場実習先や就職先が決まった場合、希望があれば職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施します。</li> </ul>
<p>しえんたいせい 支援体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ M生活支援センター（S氏）：生活支援・相談</li> <li>・ 発達障害者支援センター（U氏）：発達障害の相談・助言</li> <li>・ ハローワーク F（O氏）：職業相談、求人開拓、職業紹介</li> <li>・ Y障害者職業センター：職業相談、職業準備支援、ジョブコーチ支援</li> </ul>
<p>りゅういじこうとう 留意事項等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害を開示して就職支援を行います。</li> <li>・ 障害開示の内容や方法について相談していきます。</li> </ul>

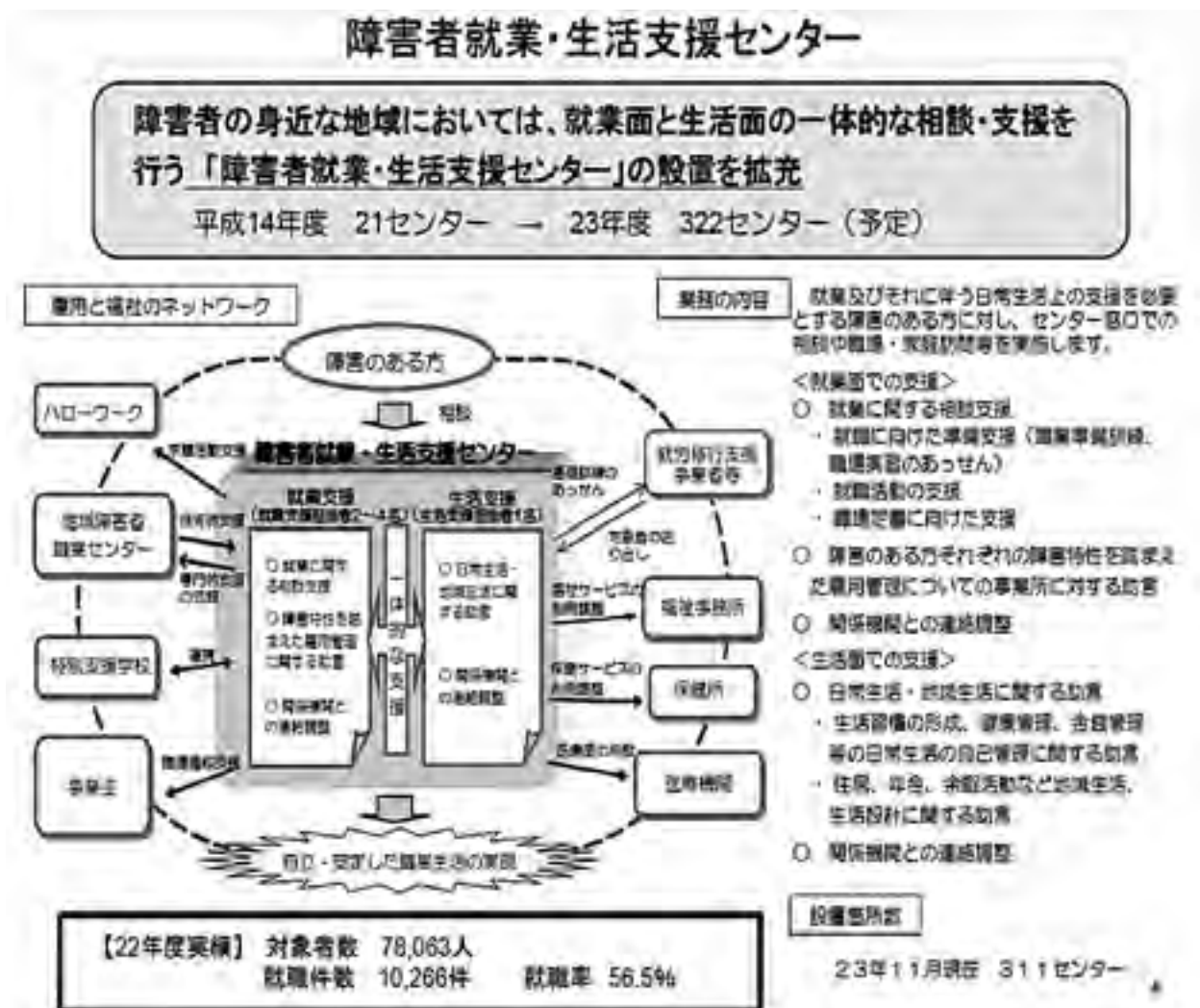
（出典 「2011年度版 就業支援ハンドブック 障害者の就業支援に取り組む方のために—独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部編著 新日本法規出版 2011」）

## ハ 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施するための機関で、就業面での支援を行う就業支援担当者、生活面での支援を行う生活支援担当者が配置されている（図4-2）。

運営は、都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営しており、平成23年11月現在で311カ所設置されている。

教育機関との関係では、特別支援学校を卒業して就職活動を行う者、あるいは就職した者への支援を障害者就業・生活支援センターが行うことが少なくないと思われる。障害者就業・生活支援センターは今後も増える予定で、最終的には400カ所程度になるとのことであり、障害者への就労支援を専門に行う機関としては大きなウェイトを占める機関であると思われる。教育から雇用への円滑な移行に向けた支援を考える際には詳細に把握、分析する必要があると思われる。



（厚生労働省「第1回地域の就労支援の在り方に関する研究会」配付資料より）

図4-2 障害者就業・生活支援センター

## 二 障害者職業能力開発校

障害者の職業能力開発行政の概要と推進については図4-3、4-4のとおりであり、公共職業能力開発校では一般の公共職業能力開発校と障害者職業能力開発校で障害者の職業能力開発（職業訓練）を行っている。

一般の公共職業能力開発校では、ノーマライゼーションの観点から、スロープ、手すり、トイレ等の整備等、施設のバリアフリー化により障害者の入校促進に取り組むとともに、知的障害者、発達障害者を対象とした訓練コースを設け、訓練を実施している。

障害者職業能力開発校は、国・都道府県が設置し、都道府県、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営しているが（国立13校、府県立6校の計19校）、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な重度障害者等を対象とした職業訓練を実施している。また、民間の能力開発施設20施設においても教育訓練事業（厚生労働大臣の定める基準に適合するもの）を実施している。

そのほかにも、障害者の態様に応じた多様な委託訓練を、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な能力開発施設を活用して実施している。

教育との関係では、文科省の学校基本調査によると、平成22年3月に特別支援学校高等部卒業生16,073名のうち、410名（2.6%）が、平成23年度は卒業生15,997名中、350名（2.2%）が職業能力開発校へ進んでいる。数としては大きなものとはいいがたいが、教育から雇用への移行のステップとしては一定の役割を担うものと思われる。

なお、平成18年度から、教育、福祉、医療等の実施主体である政令指定都市を委託先として障害者職業能力開発プロモート事業を実施し、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と職業訓練の受講促進等を行ってきたところである。平成22年度からは、地域における障害者職業能力開発促進事業として、実施対象を都道府県にも広げ、政令指定都市のほか、都道府県の資源も有効活用するとともに、企画競争により委託先を選定して実施することにより、これまで以上に障害のある人の態様・希望や企業ニーズに対応した効果的・効率的な職業訓練を推進している。

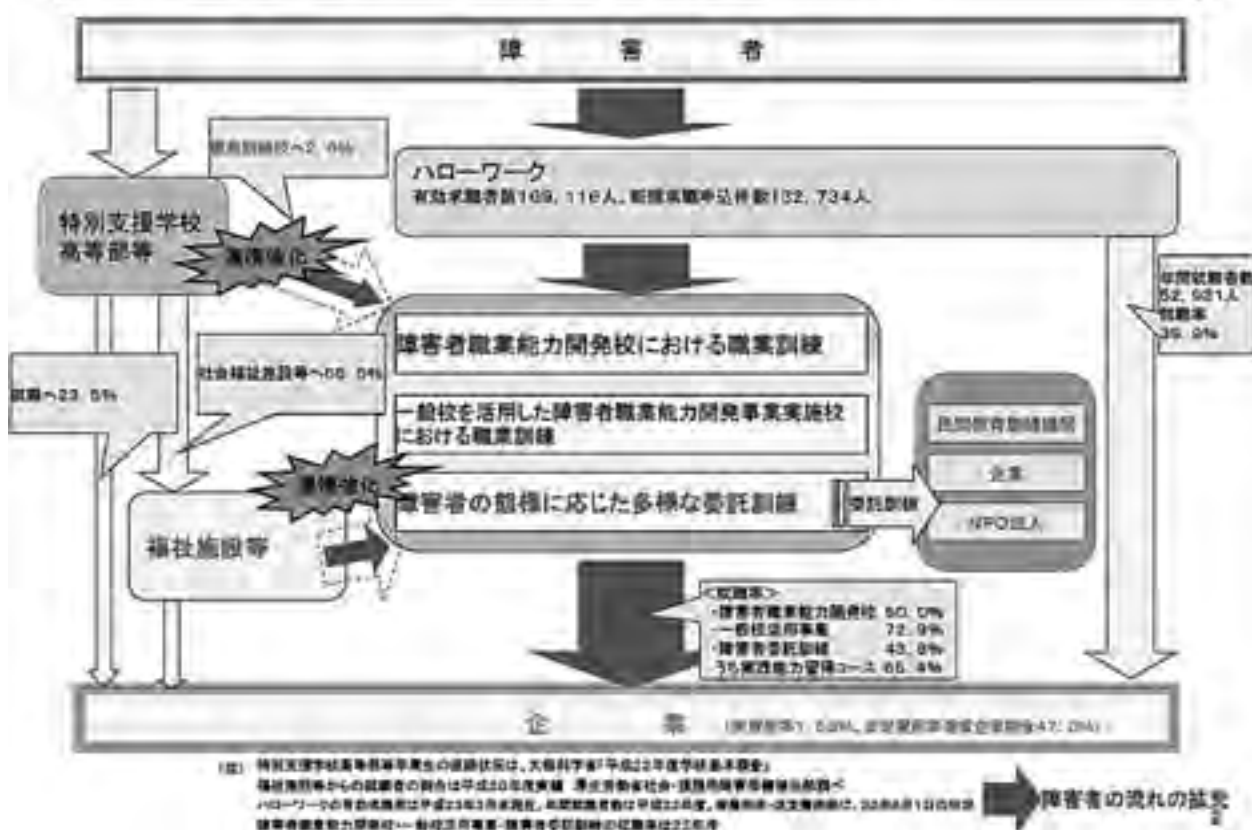
## ★ 障害者職業能力開発行政の概要



(厚生労働省「第1回地域の就労支援の在り方に関する研究会」配付資料より)

図4-3 障害者職業能力開発行政の概要

## ★ 障害者の職業能力開発行政の推進について



(厚生労働省「第1回地域の就労支援の在り方に関する研究会」配付資料より)

図4-4 障害者の職業能力開発行政の推進について

## 4 その他の雇用・就労支援の状況

先の職業リハビリテーション機関以外にも、障害者に対する就労支援を実施している機関等があり、以下、概観する。

### (1) 就労移行支援事業、就労継続支援事業（雇用型、非雇用型）

就労移行支援事業、就労継続支援事業は障害者自立支援法に基づく事業で、就労移行支援事業は一般就労に向けた支援を2年(24ヶ月)を標準期間として行う事業。就労継続支援事業は雇用型(A型)と非雇用型(B型)があり、一般就労に必要な知識・技能が高まった際には一般就労への移行支援を行うものとされている。

両事業についての厚生労働省のHPでは次のように説明されている(図4-5、4-6)。

## 就労移行支援事業

### 【利用者】

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる者(65歳未満の者)

例えば...

- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者 等

### 【主なサービス内容】

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場訪問等によるサービスを組み合わせた支援。
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内での利用。

## 就労移行支援事業と労働施策の連携

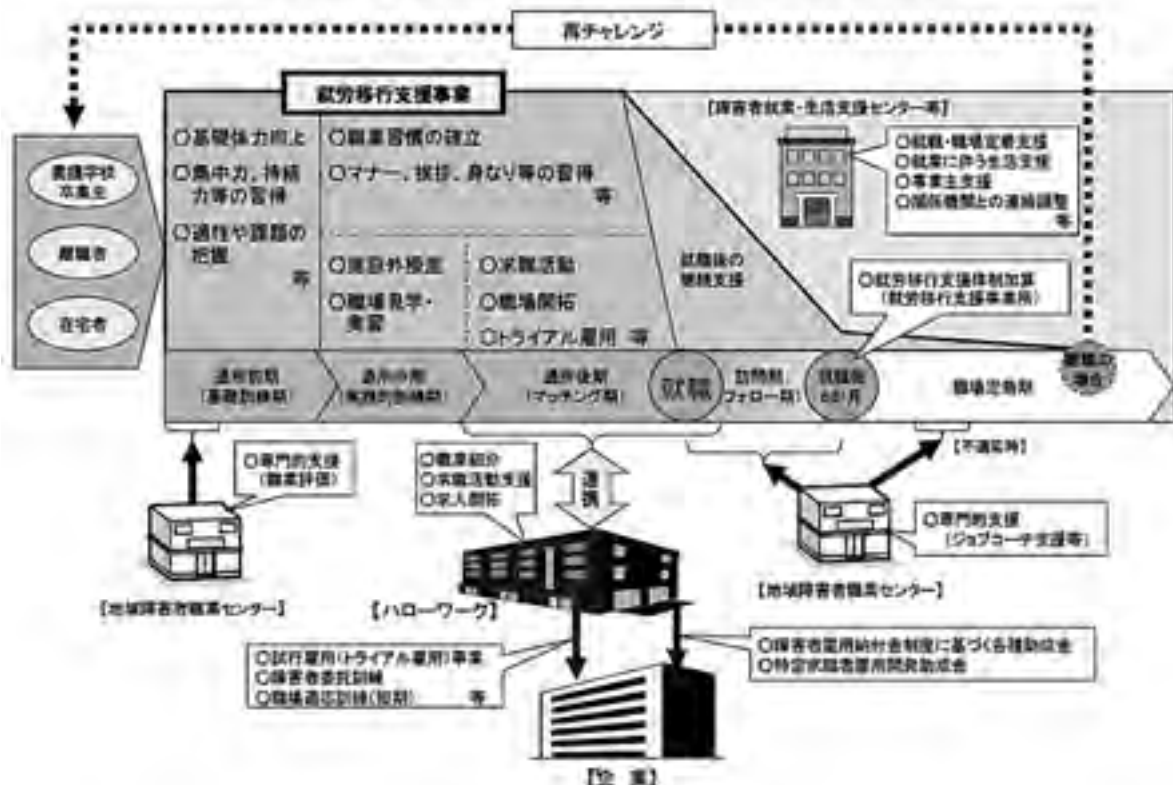


図4-5 就労移行支援事業の概要と労働政策との連携について(厚生労働省HPより)

## 就労継続支援事業(雇用型)

### 【利用者】

- 就労機会の提供を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な者(利用開始時、65歳未満の者)

例えば…

- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係がない者

### 【主なサービス内容】

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援。
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能。
- 利用期間の制限なし。

## 就労継続支援事業(非雇用型)

### 【利用者】

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者

例えば…

- ① 企業等や就労継続支援事業(雇用型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用したが、企業等又は就労継続事業(雇用型)の雇用に結びつかなかった者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は試行の結果、企業等の雇用、就労移行支援事業や就労継続支援事業(雇用型)の利用が困難と判断された者

### 【サービス内容等】

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援。
- 平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表。
- 利用期間の制限なし。

図4-6 就労継続支援事業について(厚生労働省HPより)



## (2) 発達障害者支援センター、地域若者サポートステーション等

発達障害者支援センターは発達障害者支援法に基づいて都道府県・指定都市が設置している施設で（平成 23 年 5 月現在、全国で 82 カ所）、発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的としている。運営は、都道府県・指定都市自ら、または、都道府県知事等が指定した社会福祉法人、特定非営利活動法人（NPO 法人）等が運営している。具体的には、発達障害児（者）とその家族が豊かな地域生活を送れるように、保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、地域における総合的な支援ネットワークを構築しながら、発達障害児（者）とその家族に対する相談支援、発達支援、就労支援を行うこととなっている。平成 22 年度の全国の発達障害者支援センターの実績をみると（発達障害情報・支援センターHP）、支援件数（相談支援、発達支援、就労支援の合計）57,236 件のうち、就労支援件数は 4,203 件（7.3%）となっている。発達障害者の就労支援が重要性を増す中では、重要な役割をもつ機関である。

地域若者サポートステーション（以下、「サポステ」という。）は、ニート対策のために設置されたもので、働くことについてさまざまな悩みを抱えている 15 歳～39 歳くらいまでの若者に対し、就労に向かえるよう、多様な支援サービスを行っている。サポステの運営は、厚生労働省からの委託を受けた全国の若者支援の実績やノウハウのある NPO 法人、社団法人、財団法人などが実施しており、平成 23 年度は全国 110 か所設置されている。サポステは、就労支援機関ではあるが、障害者のための機関ではない。しかし、本研究担当者が地域センターでサポステとの情報交換や、連携した経験から推測すると、公表された統計数字等は確認していないが、サポステ利用者の中には障害のある者、あるいはその可能性のある者等の少なくないと思われる。また、サポステの具体的な活動（就労支援）についても、教育機関、ハローワーク、発達障害者支援センター等の関係機関、企業等との連携、ネットワークによる就労支援を行っているところが少なくない。そして、「障害児・者」に限定していないことから、一般の高校等の生徒への職業講話を行うなど、幅広いアプローチを行っているため、通常の教育を受けてはいるが何らかの個別の配慮、支援が必要な対象者への支援の契機となる可能性を有している機関である。教育から雇用への移行に際して、教育機関、就労支援機関がサポステと連携等をとることが円滑な移行につながる可能性があると思われる。

発達障害者支援センター、サポステ以外にも、難病相談・支援センターなども就労支援における連携、協力機関となることがあると思われる。そうした機関等との適切な連携が重要と思われる。

## (3) 地方公共団体等の取組み等について

都道府県、市町村においても障害者の就労支援に対する取組みが幅広く行われている。その中には、特別支援学校生徒の職場実習先や就職先の開拓を目的とするものなど、教育から雇用への移行に関わる取組みもある。そうした取組みについては、以下の内閣府の HP において地方公共団体の雇用・就業分野における独自の取組みについての情報を得ることができる。

<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/h22jigyo/pdf/shisaku/s-6-2.pdf>

それらは特定の地域でのみ利用できるものであるが、それぞれの地域におけるニーズや経験に基づき作られたものであり、支援者はそうした取組みについても理解し、活用することが重要である。本研究においては、宮崎県の特別支援教育における県独自の取組みについては第5章において記述した以外には、地方公共団体の等の取組みについて直接的把握・分析を行うことはしなかったが、教育から雇用への円滑な移行を考えるに当たっては、こうした取組みの効果や得られたノウハウ等について整理することも今後必要かと思われる。

また、近年は民間企業やNPO法人等が独自に障害者への就労支援に取り組む例が増えてきている。例えば、職業紹介会社が障害者の支援に取り組む、事業主団体や業界団体が学校生徒の職場実習や能力開発に協力する、NPO法人が障害者の就労支援を行う等が行われている。特に先に述べたように、キャリア教育の重要性という視点も考慮すると、事業主や事業主団体の協力を得ながら早期に取り組むことが円滑な移行の実現に効果的であると考えられ、支援者はこうした取組みについても理解し、連携と活用をしていくことが必要と思われる。

## 第2節 職業リハビリテーション機関と関係機関との連携

本章第1節でも述べたように、障害者の雇用対策については、公共職業安定所が中心となり、福祉、医療・保健、教育等の各機関が連携・協力し、ネットワークによる支援を行うこととなっている。

その実施に向けては、平成18年4月に厚生労働省職業安定局長名による通達が各都道府県労働局長あてに「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」が出され、平成19年4月には改正通知が出されている。同通達及び改正のポイントについては巻末資料に掲載しているが、特別支援学校に関するポイントは次のとおりである。

### ①「障害者就労支援基盤整備事業」の実施

都道府県労働局が実施するもので、障害者雇用企業の担当者、就労支援機関の担当者、ハローワークの取組事例を活用して、福祉施設や特別支援学校の一般雇用や雇用支援策についての理解の促進等を図るもので、具体的には、福祉施設や特別支援学校の教職員等を対象とする「就労支援セミナー」、特別支援学校の生徒等を対象とする「事業所見学会」、「職場実習のための事業所面接会」、「障害者就労アドバイザー」による助言を行う。

なお、同事業の平成22年度の全国実績は、就労支援セミナー178回、事業所見学会79回、職場実習のための事業所面接会69回であった（厚生労働省職業安定局より）

### ②「地域障害者就労支援事業」の実施

福祉施設の利用者や特別支援学校卒業（予定）者の雇用への移行を促進するため、ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者就労支援チーム」による個別支援を行うとともに、障害者が地域において適切な就労支援サービスを選択できるよう相談・援助を行う。

③個別支援を着実につなぐための、福祉施設、特別支援学校等との連携の強化

就職を希望する生徒に対する就職支援を効果的に推進するため、特別支援学校が行う「個別の教育支援計画」の策定段階から、ハローワークをはじめ、地域センター、障害者就業・生活支援センター等の労働関係機関が参加・協力した取組を推進できるよう、地域の関係機関を含めた支援体制の構築に努める。

## 第5章

### 教育と雇用の連携

## 第5章 教育と雇用の連携

### 第1節 連携状況

今まで述べてきたように、教育と雇用の連携についてはその重要性が指摘され、連携の仕組みが講じられており、各種の取組みがなされている。

ここでは、実際にどのような取組みがなされているかについてみることにする。具体的には、教育と雇用、あるいはより広範囲の関係機関間の連携も含め、既に行われた調査研究等の結果を参照すること、そして、実際に進路指導・就労支援を行っている特別支援学校に対するヒアリングによる把握された状況を取りまとめることにする。

まずは、収集した文献のなかで参考になるとと思われるものを紹介する。続いて、実際に訪問し、ヒアリングを行った特別支援学校の取組みについて紹介する。

#### 1 文献紹介

(1)「障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究（平成20～21年度 研究成果報告書）」（平成22年3月 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）

同研究では、①進路指導・職業教育に関わる関係諸機関の研究・調査等の動向を調査する、②特別支援学校高等部の進路指導・職業教育の実態を明らかにし、支援ツール（案）を提案するの2点を目的に、平成20年度、21年度に実施されている。

そのうちの②に関連して、平成20年度に全国の各障害種（視覚、聴覚、肢体不自由、知的障害、病弱、複数種）の特別支援学校（分校を含む計1,085校のうち、高等部が設置されていない特別支援学校92校と分校（分教室は含まず）31校を除いた計962校）高等部の進路指導・職業教育の担当者を対象としたアンケート調査を実施している。

そのなかで、関係諸機関及び地域との連携に関する設問があり、すべての学校種で連携先として高い割合を示しているのが「ハローワーク」、と「県、市町村の福祉関係各課」であり、連携の割合が低いのは「職業能力開発校」、「福祉工場」となっている。

進路指導について学校種別で高い割合で連携がなされているのは、視覚障害と知的障害では「作業所」、肢体不自由と病弱では「医療機関」、聴覚障害と複数種は「障害者就業・生活支援センター」が上位にあげられている。また、複数種では「障害者就業・生活支援センター」とほぼ同率で「地域センター」との連携がなされている。

また、進路指導・職業教育の推進・充実に向けた課題としては、すべての学校種別で「家庭の理解や協力」、「地域、進学先、企業等との連携」、「進学先や企業等側の積極的な受け入れ意識の向上」等があげられていた。

そして、「考察」においては、従来の連携機関との関係を一層強化するとともに、福祉行政の動向に

も目を向けて連携に努めていくことが必要であるとしている。また、特別支援学校に求められている地域のセンター機能はまた、進路指導・職業教育担当者の問題意識が高かったのは「進学先や企業等の積極的な受け入れ意識の向上」、「地域、進学先、企業等との連携」が示され、特別支援教育コーディネーターを移行支援会議の構成員として、進路指導・職業教育に積極的に参画することが望まれると指摘している。

**(2) 「特別支援学校高等部（専攻科）における進路指導・職業教育プログラムの開発（平成22年～平成23年度）アンケート調査報告書（速報版）」（平成23年6月 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）**

同研究では前述の「障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究」を引き継ぐ研究であり、平成22年度に全国の特別支援学校高等部及び専攻科（分校、分室を含む計954校を対象しを対象とした調査を実施しており、そのなかでは関係諸機関との連携についても尋ねている（回答数は615校で回収率65%）。

連携している外部の関係機関は、「ハローワーク」を挙げた学校が87%、「企業等事業所」は82%、「施設」は81%、「障害者就業・生活支援センター」は80%、「作業所」は77%、「地域センター」65%であった。企業等事業所と連携していると回答した505校の連携内容は「職場実習等の受け入れ」97%、次いで「職場開拓への協力」46%、「研修会への協力・講師派遣」33%であった。ハローワーク534校については、「職場開拓への協力」89%、「研修会への協力・講師派遣」42%、「進路指導・職業教育に関する助言等」40%であった。障害者就業・生活支援センター489校については、「ケース会議への参加」67%、「職場開拓への協力」60%、「研修会への協力・講師派遣」50%であった。障害者職業センター400校については、「進路指導・職業教育に関する助言等」55.5%、「研修会への効力・講師派遣」47%、「ケース会議への参加」37%であった。

関係機関との連携において特に問題になっていることとしては、359校からの回答があり、内容として「現場実習先や就労先の確保」、「ネットワークの構築や強化」、「連携内容の充実や役割分担の明確化」、「ネットワークが無い」、「担当者の引き継ぎ」といったネットワーク組織に関する課題や、「時間不足や日程調整の難しさ」、「地域が広範囲にわたるための距離的問題」、「予算不足」といったネットワークの維持に関する課題が挙げられている。

**(3) 「知的障害者就労支援研究報告書『福祉、教育、労働の連携による知的障害者の就業・生活支援～連続性のあるチーム支援モデルの提案～』」（平成20年4月東京都社会福祉協議会）**

同研究では、①知的障害者特別支援学校卒業生の就業実態を卒業後の移行状況も含めて把握する、②就業、就業定着、生活上の支援課題を把握する、③関係機関の連携による取組みの現状と課題を把握する、④制度への要望を把握することを目的に、平成19年12月に実施されている。調査対象及び内容は、①東京都内の知的障害特別支援学校高等部進路指導担当者を対象とした卒業生（過去5年間）4,356名

の実態調査、②同卒業生本人（過去10年間の卒業生からの抽出者992名）の実態調査、③就労移行支援事業所及び障害者就労支援センター87カ所に対する実態調査、④企業1,746社の人事担当者に対する実態調査となっている（「障害者就労支援センター」は、東京都独自の制度で、都内区市町村が設置した就労支援機関である）。

雇用事業所も含めた関係機関等の連携に係る支援の現状と課題については、次のような結果であった。

企業の人事担当者向け調査の結果では、雇用している企業では「ハローワーク」、「特別支援学校」と連携しているがそれぞれ3割を超えており、連携の中心となっている。「障害者就労支援センター」と「地域センター」との連携は各2割弱、福祉施設は1割未満となっている。

連携の内容は、「特別支援学校」では職場実習や卒業後の職場訪問、「ハローワーク」では求人・求職関係の処理、職業相談、職場訪問、「地域センター」では専門的な相談やジョブコーチの派遣、「障害者就労支援センター」では採用から定着支援、生活支援、トラブル対応が行われている。また、企業が期待することとして、「学校から支援機関への支援の引き継ぎ」、「家庭とのパイプ」、「将来にわたるサポートの全体像の提示」、「トラブル発生時の相談」などで、職場定着の支援に関わることが中心となっている。こうした結果からは、採用前後の連携はある程度、重層的な仕組みが構築されつつあるが、さらなる連携の充実が必要と同報告書では指摘されている。

次に、就労移行支援事業所と障害者就労支援センターからは、65.2%が学校との連携はとれていると回答し、個別移行支援計画や支援会議は情報の共有化ができるという意味での意義は高いと思われるとの意見であった。一方で「形式的な計画では意味がない」、「職業上のスキル以上に、職業生活全般を見据えた学習が必要」といった意見が出されている。そして、学校と支援機関が早期から連携を進める必要があり、遅くとも「高等部2年段階までに」という意見が6割近いとのことであった。

連携を進めていく上での課題としては、①学校の定着支援がどこまで行われるのかの明示、②就職時と就業後の支援機関の支援の連続性、③企業就労を希望する障害者の福祉施設からの掘り起こし、④個人情報取り扱いが挙げられている。

そして、報告書では就業時（就職時）の連携は重層的な仕組みができているが、定着支援における連携はまだ不十分で、在学時から地域の支援機関が関わり、職業生活全般の力（生活力）を高めることが求められていると述べている。

#### （４）「教育から就業への移行実態調査報告書Ⅲ」（平成23年3月 NPO法人全国LD親の会）

同会では2003年、2006年、2009年に親の会会員に対する生活歴、学歴、職業歴、利用した社会資源、障害者手帳・判定の状況等についてアンケート調査を実施しており、報告書Ⅲは2009年の調査の結果である。2009年の調査では527人から回答を得ており、結果の概要は次のとおり。

障害者手帳・判定所等を取得している人は351人で全体の66.6%で、うち、療育手帳取得者は264人75.2%（手帳取得者は、2003年48.8%、2006年54.4%と増加）。中学卒業後の進路は、無回答・その他5.3%を除いた94.7%が高校等の後期中等教育に進学。その種別は、特別支援学校高等部、高

等特別支援学校は 15.8%で、多くは高校普通科（52/2%）、専門学校（11.6%）を中心に通常教育が主である。高等教育に進んだ者も 277 名で 52.3%となっている。

527 名の調査時点での現況のうち、就業者は 324 名（福祉的就労含む）で、障害者としての就業（週 20 時間以上）153 名 29.0%、障害者ではなく一般での就業 88 名 16.7%、パート就労（週 20 時間未満）15 名 2.8%、福祉的就労（授産、作業所）68 名 12.9%となっている。その他では、学校在学中 111 名 21.1%、職業訓練 19 名 3.6%となっている。

障害者としての就業者 153 名のうち 101 名 66%がハローワーク（地域センター等含む）の紹介で、一般での就業者のハローワーク紹介が 22%と比べると差が大きい。一般での就業者は縁故が 14%、職業紹介誌が 16%であるが、障害者としての就業の場合には、縁故 3%で職業紹介誌はなかった。教育については、153 名のうち、特別支援学校高等部利用者は 45 名 29%であった。LD 等を有する者が主たる対象であることの影響もあるかと思われるが、特別支援教育を利用していないケースが少ない。

現在利用している機関については、「在宅・その他」の者 73 名についてのみ質問しているが、発達障害者支援センター41%、医療機関 39%、ハローワーク 37%、地域センター29%、障害者就業・生活支援センター29%、福祉事務所等の市町村の窓口 14%となっており、就労支援に関係する機関の利用が比較的多い。

#### （5）「就業支援における障害者就業・生活支援センターと特別支援学校との連携困難要因」（「職業リハビリテーション VOL3. 24 No. 2」藤井明日香他 日本職業リハビリテーション学会）

同研究は、就業支援における障害者就業・支援センターと特別支援学校との連携を困難にする要因を明らかにすることを目的に障害者就業・生活支援センター201カ所の職員にアンケート調査を行い、対象職員 603 名中 280 名（うち有効回答数は 221 名）からの回答を分析している。それによると、特別支援学校側の要因としては、「教員の知識理解不足（障害者就業支援に関する法的な制度や関係機関の業務内容等についての知識や理解が不足）」、「教員の連携準備性の欠如（関係機関との連携の在り方に対する意識やモチベーションが異なる）」等があげられている。また、就業・生活支援センター側の要因として「就業・生活支援センターの資源不足（センターの職員数や予算等が不足している）」が挙げられていた。そして、双方に共通する要因として、「ネットワークの不在（地域に特別支援学校を含む就業支援ネットワークがない）」、「情報の質不足（担当教員の交代による情報の引き継ぎ等がなされていないことにより、就労支援に必要な情報が双方で共有されない）」、「役割範囲の不明確（ネットワークの不在や情報の質の不足により、それぞれの機関・担当者の役割や支援の範囲についての共通認識等ができていないこと）」が挙げられている。

そして、そうした問題の解決として、双方を公式な連携機関としてそれぞれの組織内で位置づけ、就業支援ネットワークを形成し、チームによる支援を、個別移行支援計画を情報共有ツールとして活用することが連携上の困難を低減するさせることができると述べている。



## 2 特別支援学校における取組み

### ～宮崎県立みやざき中央支援学校における取組みから～

本研究における事例収集として、宮崎県立みやざき中央支援学校を訪問、同校進路指導主事、特別支援学校就労支援相談員（以下、「相談員」という。）のご協力を得て、宮崎県における独自の取組である特別支援学校就労支援相談員の活動を中心に、特別支援学校における就労支援の体制、関係機関との連携状況等についてヒアリングを実施した。その概要は以下のとおりであるが、ご協力いただいた同校関係者にはこの場を借りて深謝申し上げます。

宮崎県では、特別支援学校生徒の一般就労及び福祉的就労等の促進等のために、平成 15 年度から就労支援相談員が配置されている。スタート当初は宮崎県商工労働観光部労働政策課の事業としてで 3 名が 3 年間（平成 15 年度～18 年度）配置され（当時は「障害児就職指導支援相談員」という名称）、その後、保健福祉部障害福祉課の事業として 3 年間（平成 19 年度～21 年度）配置、平成 22 年度からは県教育委員会の事業として人数が 6 名となり高等部のある特別支援学校 6 校に 1 名ずつ配置されている。

県内には 13 校の特別支援学校があり、相談員は複数の特別支援学校を担当する。また、6 人中 3 人の相談員は、地域の中学校に在籍する障がいのある生徒についても担当している。そして、相談員の業務内容は、以下のとおりとなっている。

- ①県内の企業等を訪問し、就職に関する情報を収集するとともに新規求人の開拓、職場実習協力企業の開拓を行う。
- ②学校、生徒及び保護者に対して就労に関する情報を提供するとともに進路指導に応ずる。
- ③卒業生の職業生活への移行支援として、就職者への定着指導を行うとともに、関係機関との連携を行い未就職者、離職者への支援を行う。
- ④公立学校と関係機関、団体、企業とが連携した取組みを推進するための連絡・調整を行う。
- ⑤障害者雇用を促進するための関係機関と連携しながら企業への理解・啓発活動を行う。
- ⑥中学校に在籍する障害のある生徒の職場体験の実施に関する連絡・調整を行う。

ただし、⑥に関しては情報提供が中心になることが多い。

担当生徒数は、学校の規模などによって異なるが、同校の相談員は 50～60 名に関わっているが、10～20 名程度を担当している相談員もある。

移行支援計画は卒業時全員策定しており、同校における就職者についても全員に策定している。関係機関との移行支援会議についても必要に応じて開催している。卒業後のフォローアップは、学校としても 3 年間を一区切りとしながら行っている。

関係機関との連携については、ハローワーク、地域センター（宮崎障害者職業センター）との定例会議を持っており、支援が必要なケースについての情報交換、検討等を行っている。ハローワークとは就職希望生徒に係る一連の活動（4 者面談、職業相談、就職選考等）について密接に連携している。地域センターとも連携をとりながら就労支援を進めており、同校の平成 23 年 3 月卒業生 63 名のうち就職者は 5 名であるが、そのうち 3 名がジョブコーチ支援を利用しており、就職、継続就労に有効であると考

えている。

障害者就業・生活支援センターとも就職者への支援等で連携することが多く（連携の頻度は最も多い）、継続就労に効果的である。

また、宮崎市独自の機関で宮崎市障害者総合センターという機関があり、同センターの行う生活支援と連携してすることもある。

関係機関との連携で差し迫って困っていることはないが、在学中からもっと連携を深めたいと感じることもあるが、就労支援機関の多くは卒業後からの支援が主であるので、それに沿った連携となっていることが多い。地域センターの職業評価についても、以前は2年次に利用できていたが、現在は3年次になっている。教育活動に活かすという意味では2年次の利用に意義もあったと思われる。

また、多様な委託訓練については3ヶ月が実施期間であるため、在学中には利用しにくい面がある。

※宮崎県のHPによると、宮崎県における平成23年3月の特別支援学校高等部卒業生は196名で、うち就職者は28名となっている。

## 第2節 考察

### 1 教育から雇用への移行における支援の現状

各種の資料等を収集、分析等するなかで以下の状況を把握することができた。

- ① 教育機関における児童・生徒に対する将来（卒業後）の就職、職業に関する教育・指導は「進路指導」という位置づけで実施される部分を中心である。そして、「進路指導」は児童・生徒が自ら選択できるための支援が主たる目的である。また、近年はキャリア教育の視点が重視されており、特別支援教育における進路指導においても同様である。
- ② 障害者の就労支援については、労働、福祉、教育、医療・保健等の各機関が連携・協力し、ネットワークによる支援を行う方向で施策が講じられている。特別支援教育においても同様であり、ハローワークを中心としたネットワーク支援、チーム支援が進められていること。
- ③ 特別支援教育においては個々の児童生徒のニーズに基づく個別の支援計画が策定され、教育が行われており、卒業後の雇用・労働等への移行については、個別の支援計画のひとつである「個別移行支援計画」が策定され、関係機関との連携により円滑な移行が実現されるための取組み（移行支援会議等）が行われていること。特に、「個別移行支援計画」は、支援関係者が支援に必要な情報や支援方針、役割等を共通に理解するためのツールであり、重要性が高いこと。

なお、関係機関でもそれぞれに支援計画（地域センターにおける「職業リハビリテーション計画」等）を策定することになっており、「個別移行支援計画」とそうしたそれらとの連続性も重要であること。

- ④ 発達障害のある人を中心に通常の教育を受け、雇用に移行する者は少なくないこと。

- ⑤ 都道府県、市町村においても障害者の雇用・就業支援に関する施策が実施されていること。
- ⑥ 教育から雇用への円滑な移行の阻害要因として、教育サイドと雇用（就労支援）サイドの担当者の知識等にギャップがあることが考えられること。

## 2 今後の課題

以上、述べてきたように、特別支援教育から雇用への移行における支援については、教育、福祉、労働分野等における支援制度が整備されつつある。また、教育、福祉、労働等の各機関の連携についても、法令や通達等により整備がなされ、支援の現場でも連携が図られつつあるのが現状と考えられる。実際の支援においても、各機関の連携も一定程度とられ、支援が行われていると思われる。一方では前項（「1 教育から雇用への移行における支援の現状」）で述べたように、それぞれの機関（担当者）が他の分野の制度や活動に関する知識・理解等が十分でない現状も指摘されている。

また、実際に行われている支援や関係機関間の連携等について実証的に明らかにする必要もあると思われる。具体的には、問題提起的ではあるが、次のような視点で、教育から雇用への円滑な移行のための連携のあり方を検討することが必要かと思われる。

- ① 教育から雇用への移行期における個別の支援計画の連続性、及び有効性
- ② 関係機関の連携による支援の評価
- ③ 移行期における各支援制度の実績（トライアル雇用、ジョブコーチ支援、職業訓練等）、及び、福祉分野（就労移行支援事業等）へ移行した者の状況
- ④ 地方自治体などで行われている支援策と移行期における支援との関係
- ⑤ 普通高校等の一般校に在籍する者に対する支援状況の把握と、今後必要とされる対策
- ⑥ 連携・協力の阻害要因、各機関の担当者の知識等のギャップなどの解決策

<参考文献等>

- ・独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所（2010）：障害のある子どもへの進路指導・職業教育の充実に関する研究
- ・独立行政法人 国立特別支援教育総合研究所（2011）：特別支援学校高等部（専攻科）における進路指導・職業教育プログラムの開校アンケート調査報告書（速報版）
- ・東京都社会福祉協議会（2008）：知的障害者就労支援研究報告書「福祉、教育、労働の連携による知的就労者の就業・生活支援～連続性のあるチーム支援モデルの提案」
- ・NPO 法人全国 LD 親の会（2011）：教育から就業への移行実態調査報告書Ⅲ
- ・大南英明（2009）：学習指導要領の基本用語辞典 明治図書
- ・藤本喜八（1991）：進路指導論 恒星社厚生閣
- ・石部元雄・柳本雄次（2008）：特別支援教育 福村出版
- ・吉田昌義他編著（2008）：特別支援教育（知的障害・自閉症）における進路指導・支援一担任のためのガイドージアース教育新社
- ・松為信雄・菊池恵美子（2006）：職業リハビリテーション学 [改訂第2版] 協同医書
- ・厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部（2005）障害者雇用促進法の逐条解説
- ・梅永雄二（2011）：夢をかなえる特別支援学校の進路指導 明治図書
- ・石塚謙二（2011）：特別支援教育×キャリア教育 東洋館出版社
- ・独立行政法人 高齢障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部（2011）：2011年度版就業支援ハンドブック 障害者の就業支援に取り組む方のために 新日本法規出版
- ・独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構（2011）：障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト

[http://www.jeed.or.jp/data/disability/guidebook/h21\\_pdf.html](http://www.jeed.or.jp/data/disability/guidebook/h21_pdf.html)

## 卷末資料

# 卷末資料一覧

1. 要領、通知等	61
(1) 教育関係	61
① 特別支援学校高等部学習指導要領（抄）	61
② 特別支援教育の推進について（通知）	65
③ 障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の 一層の連携の強化について（通知）	69
④ 障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の 一層の連携に向けた具体的取組について（通知）	70
(2) 労働関係	71
① 障害者雇用対策基本方針	71
② 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（通知）	81
③ 「改正連携通達」のポイント	108
2. その他	115
(1) 資料	115
① 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書（抄）	115
② 障害者の雇用支援のために（平成 23 年度版）（抄）	124
③ 就労移行支援のためのチェックリスト	147
④ 特別支援学校高等部卒業予定者の求職・就職内定状況	160
(2) 関連リンク集	161

# 1 要領、通知等

## (1) 教育関係

### ①特別支援学校高等部学習指導要領(抄) 注) 下線は本稿担当者が付記したもので、以下、同。

#### 第1章 総則

#### 第1節 教育目標

高等部における教育については、学校教育法第72条に定める目的を実現するために、生徒の障害の状態及び特性等を十分考慮して、次に掲げる目標の達成に努めなければならない。

1. 学校教育法第51条に規定する高等学校教育の目標
2. 生徒の障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服し自立を図るために必要な知識、技能、態度及び習慣を養うこと。

#### 第2節 教育課程の編成

#### 第1款 一般方針

1. 各学校においては、教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い、生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、その障害の状態、発達の段階及び特性等、地域や学校の実態並びに学科の特色を十分考慮して、適切な教育課程を編成するものとし、これらに掲げる目標を達成するよう教育を行うものとする。

学校の教育活動を進めるに当たっては、各学校において、生徒に生きる力をはぐくむことを目指し、創意工夫を生かした特色ある教育活動を展開する中で、基礎的・基本的な知識及び技能を確実に習得させ、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力、表現力その他の能力をはぐくむとともに、主体的に学習に取り組む態度を養い、個性を生かす教育の充実に努めなければならない。その際、生徒の発達の段階を考慮して、生徒の言語活動を充実するとともに、家庭との連携を図りながら、生徒の学習習慣が確立するよう配慮しなければならない。

4. 学校における自立活動の指導は、障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服し、自立し社会参加する資質を養うため、学校の教育活動全体を通じて適切に行うものとする。特に、自立活動の時間における指導は、各教科に属する科目、総合的な学習の時間及び特別活動(知的障害者である生徒に対する教育を行う特別支援学校においては、各教科、道徳、総合的な学習の時間及び特別活動)と密接な関連を保ち、個々の生徒の障害の状態や発達の段階等を的確に把握して、適切な指導計画の下に行うよう配慮しなければならない。
5. 学校においては、生徒の障害の状態、地域や学校の実態等に応じて、就業やボランティアにかかわる体験的な学習の指導を適切に行うようにし、勤労の尊さや創造することの喜びを体得させ、望ましい勤労観、職業観の育成や社会奉仕の精神の涵(かん)養に資するものとする。

第2款 視覚障害者、聴覚障害者、肢体不自由者又は病弱者である生徒に対する教育を行う特別支援学校における各教科・科目等の履修等

#### 第1 各教科・科目及び単位数等

#### 5 学校設定教科

- (1) 学校においては、地域、学校及び生徒の実態、学科の特色等に応じ、特色ある教育課程の編成に資するよう、上記2及び3の表に掲げる教科以外の教科(以下この項及び第5款第1の2において「学校設定教科」という。)及び当該教科に関する科目を設けることができる。この場合において、学校設定教科及び当該教科に関する科目の名称、目標、内容、単位数等については、高等部における教育の目標及びその水準の維持等に十分配慮し、各学校の定めるところによるものとする。

- (2) 学校においては、学校設定教科に関する科目として「産業社会と人間」を設けることができる。この科目の目標、内容、単位数等を各学校において定めるに当たっては、産業社会における自己の在り方生き方について考えさせ、社会に積極的に寄与し、生涯にわたって学習に取り組む意欲や態度を養うとともに、生徒の主体的な各教科・科目の選択に資するよう、就業体験等の体験的な学習や調査・研究などを通して、次のような事項について指導することに配慮するものとする。

ア 社会生活や職業生活に必要な基本的な能力や態度及び望ましい勤労観、職業観の育成

イ 我が国の産業の発展とそれがもたらした社会の変化についての考察

ウ 自己の将来の生き方や進路についての考察及び各教科・科目の履修計画の作成

## 第2 各教科・科目の履修等

### 2 専門学科における各教科・科目の履修

専門学科における各教科・科目の履修については、上記1のほか次のとおりとする。

- (1) 専門学科においては、専門教科・科目（第2款第1の3の表に掲げる各教科・科目、同表に掲げる教科に属する学校設定科目及び専門教育に関する学校設定教科に関する科目をいう。以下同じ。）について、すべての生徒に履修させる単位数は、25単位を下らないこと。ただし、各学科の目標を達成する上で、専門教科・科目以外の各教科・科目の履修により、専門教科・科目の履修と同様の成果が期待できる場合においては、その専門教科・科目以外の各教科・科目の単位数の一部の履修をもって、当該専門教科・科目の単位数の一部の履修に替えることができること。
- (2) 専門教科・科目の履修によって、上記1の必履修教科・科目の履修と同様の成果が期待できる場合においては、その専門教科・科目の履修をもって、必履修教科・科目の履修の一部又は全部に替えることができること。
- (3) 職業教育を主とする学科においては、総合的な学習の時間の履修により、農業、工業、商業、水産、家庭、情報、保健医療、印刷、理容・美容若しくはクリーニングの各教科に属する「課題研究」、「看護臨地実習」又は「介護総合演習」（以下この項において「課題研究等」という。）の履修と同様の成果が期待できる場合においては、総合的な学習の時間の履修をもって課題研究等の履修の一部又は全部に替えることができる。また、課題研究等の履修により、総合的な学習の時間の履修と同様の成果が期待できる場合においては、課題研究等の履修をもって総合的な学習の時間の履修の一部又は全部に替えることができる。

## 第4款 教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項

### 4 職業教育に関して配慮すべき事項

- (1) 普通科においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、必要に応じて、適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会の確保について配慮するものとする。
- (2) 職業教育を主とする専門学科においては、次の事項に配慮するものとする。
- ア 職業に関する各教科・科目については、実験・実習に相当する授業時数を十分確保するようにすること。
- イ 生徒の実態を考慮し、職業に関する各教科・科目の履修を容易にするため特別な配慮が必要な場合には、各分野における基礎的又は中核的な科目を重点的に選択し、その内容については基礎的・基本的な事項が確実に身に付くように取り扱い、また、主として実験・実習によって指導するなどの工夫をこらすようにすること。
- (3) 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得よう配慮するものとする。
- (4) 職業に関する各教科・科目については、次の事項に配慮するものとする。
- ア 職業に関する各教科・科目については、就業体験をもって実習に替えることができること。この場合、就業体験は、その各教科・科目の内容に直接関係があり、かつ、その一部としてあらかじめ計画されるものであることを要すること。
- イ 農業、水産及び家庭に関する各教科・科目の指導に当たっては、ホームプロジェクトなどの活動を活用して、学習の効果を上げるよう留意すること。この場合、ホームプロジェクトについては、適切な授業時数をこれに充てることができること。



## 5 教育課程の実施等に当たって配慮すべき事項

以上のほか、次の事項について配慮するものとする。

(1) 学校の教育活動全体を通じて、個に応じた指導を充実するため、個別の指導計画に基づき指導方法や指導体制の工夫改善に努めること。その際、生徒の障害の状態や学習の進捗等を考慮して、個別指導を重視するとともに、授業形態や集団の構成の工夫、それぞれの教師の専門性を生かした協力的な指導などにより、学習活動が効果的に行われるようにすること。

(2) 複数の種類の障害を併せ有する生徒（以下「重複障害者」という。）については、専門的な知識や技能を有する教師間の協力の下に指導を行ったり、必要に応じて専門の医師及びその他の専門家の指導・助言を求めたりするなどして、学習効果を一層高めるようにすること。

(3) 各教科・科目等の指導に当たっては、生徒の思考力、判断力、表現力等をはぐくむ観点から、基礎的・基本的な知識及び技能の活用を図る学習活動を重視するとともに、言語に対する関心や理解を深め、言語に関する能力の育成を図る上で必要な言語環境を整え、生徒の言語活動を充実すること。

(4) 生徒が適切な各教科・科目や類型を選択し学校やホームルームでの生活によりよく適応するとともに、現在及び将来の生き方を考え行動する態度や能力を育成することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、ガイダンスの機能の充実を図ること。

(5) 教師と生徒の信頼関係及び生徒相互の好ましい人間関係を育てるとともに生徒理解を深め、生徒が主体的に判断、行動し積極的に自己を生かしていくことができるよう、生徒指導の充実を図ること。

(6) 生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、校内の組織体制を整備し、教師間の相互の連携を図りながら、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること。その際、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること。

(7) 各教科・科目等の指導に当たっては、生徒が学習の見通しを立てたり学習したことを振り返ったりする活動を計画的に取り入れるようにすること。

(8) 学習の遅れがちな生徒などについては、各教科・科目等の選択、その内容の取扱いなどについて必要な配慮を行い、生徒の実態に応じ、例えば義務教育段階の学習内容の確実な定着を図るための指導を適宜取り入れるなど、指導内容や指導方法を工夫すること。

(9) 海外から帰国した生徒などについては、学校生活への適応を図るとともに、外国における生活経験を生かすなど適切な指導を行うこと。

(10) 障害のため通学して教育を受けることが困難な生徒に対して、教員を派遣して教育を行う場合については、障害の状態や学習環境等に応じて、指導方法や指導体制を工夫し、学習活動が効果的に行われるようにすること。

(11) 各教科・科目等の指導に当たっては、生徒が情報モラルを身に付け、コンピュータや情報通信ネットワークなどの情報手段を適切かつ実践的、主体的に活用できるようにするための学習活動を充実するとともに、これらの情報手段に加え視聴覚教材や教育機器などの教材・教具の適切な活用を図ること。なお、生徒の障害の状態や特性等に即した教材・教具を創意工夫するとともに、学習環境を整え、指導の効果を高めるようにすること。

(12) 学校図書館を計画的に利用しその機能の活用を図り、生徒の主体的、意欲的な学習活動や読書活動を充実すること。

(13) 生徒のよい点や可能性、進歩の状況などを積極的に評価するとともに、指導の過程や成果を評価し、指導の改善を行い学習意欲の向上に生かすようにすること。

(14) 実験・実習に当たっては、特に安全と保健に留意すること。

(15) 学校医等との連絡を密にし、生徒の障害の状態に応じた保健及び安全に十分留意すること。

(16) 家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で生徒への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。

(17) 生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵（かん）養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。

(18) 高等学校等の要請により、障害のある生徒又は当該生徒の教育を担当する教師等に対して必要な助言又は援助を行ったり、地域の実態や家庭の要請等により保護者等に対して教育相談を行ったりするなど、各学校

の教師の専門性や施設・設備を生かした地域における特別支援教育のセンターとしての役割を果たすよう努めること。その際、学校として組織的に取り組むことができるよう校内体制を整備するとともに、他の特別支援学校や地域の高等学校等との連携を図ること。

## ②特別支援教育の推進について（通知）

19 文科初第 125 号  
平成 19 年 4 月 1 日

各都道府県教育委員会教育長 殿  
各指定都市教育委員会教育長 殿  
各都道府県知事 殿  
附属学校を置く各国立大学法人学長 殿

文部科学省初等中等教育局長  
錢谷 眞美

文部科学省では、障害のある全ての幼児児童生徒の教育の一層の充実を図るため、学校における特別支援教育を推進しています。

本通知は、本日付けをもって、特別支援教育が法的に位置付けられた改正学校教育法が施行されるに当たり、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「各学校」という。）において行う特別支援教育について、下記により基本的な考え方、留意事項等をまとめて示すものです。

都道府県・指定都市教育委員会にあっては、所管の学校及び域内の市区町村教育委員会に対して、都道府県知事にあっては、所轄の学校及び学校法人に対して、国立大学法人にあっては、附属学校に対して、この通知の内容について周知を図るとともに、各学校において特別支援教育の一層の推進がなされるようご指導願います。

なお、本通知については、連携先の諸部局・機関への周知にもご配慮願います。

### 記

#### 1. 特別支援教育の理念

特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うものである。

また、特別支援教育は、これまでの特殊教育の対象の障害だけでなく、知的な遅れのない発達障害も含めて、特別な支援を必要とする幼児児童生徒が在籍する全ての学校において実施されるものである。

さらに、特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒への教育にとどまらず、障害の有無やその他の個々の違いを認識しつつ様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会の形成の基礎となるものであり、我が国の現在及び将来の社会にとって重要な意味を持っている。

#### 2. 校長の責務

校長（園長を含む。以下同じ。）は、特別支援教育実施の責任者として、自らが特別支援教育や障害に関する認識を深めるとともに、リーダーシップを発揮しつつ、次に述べる体制の整備等を行い、組織として十分に機能するよう教職員を指導することが重要である。

また、校長は、特別支援教育に関する学校経営が特別な支援を必要とする幼児児童生徒の将来に大きな影響を及ぼすことを深く自覚し、常に認識を新たにしていって取り組んでいくことが重要である。

#### 3. 特別支援教育を行うための体制の整備及び必要な取組

特別支援教育を実施するため、各学校において次の体制の整備及び取組を行う必要がある。

##### (1) 特別支援教育に関する校内委員会の設置

各学校においては、校長のリーダーシップの下、全校的な支援体制を確立し、発達障害を含む障害のある幼児児童生徒の実態把握や支援方策の検討等を行うため、校内に特別支援教育に関する委員会を設置すること。

委員会は、校長、教頭、特別支援教育コーディネーター、教務主任、生徒指導主事、通級指導教室担当教員、特別支援学級教員、養護教諭、対象の幼児児童生徒の学級担任、学年主任、その他必要と思われる者などで構成すること。

なお、特別支援学校においては、他の学校の支援も含めた組織的な対応が可能な体制づくりを進めること。

## (2) 実態把握

各学校においては、在籍する幼児児童生徒の実態の把握に努め、特別な支援を必要とする幼児児童生徒の存在や状態を確かめること。

さらに、特別な支援が必要と考えられる幼児児童生徒については、特別支援教育コーディネーター等と検討を行った上で、保護者の理解を得ることができるよう慎重に説明を行い、学校や家庭で必要な支援や配慮について、保護者と連携して検討を進めること。その際、実態によっては、医療的な対応が有効な場合もあるので、保護者と十分に話し合うこと。

特に幼稚園、小学校においては、発達障害等の障害は早期発見・早期支援が重要であることに留意し、実態把握や必要な支援を着実にを行うこと。

## (3) 特別支援教育コーディネーターの指名

各学校の校長は、特別支援教育のコーディネーター的な役割を担う教員を「特別支援教育コーディネーター」に指名し、校務分掌に明確に位置付けること。

特別支援教育コーディネーターは、各学校における特別支援教育の推進のため、主に、校内委員会・校内研修の企画・運営、関係諸機関・学校との連絡・調整、保護者からの相談窓口などの役割を担うこと。

また、校長は、特別支援教育コーディネーターが、学校において組織的に機能するよう努めること。

## (4) 関係機関との連携を図った「個別の教育支援計画」の策定と活用

特別支援学校においては、長期的な視点に立ち、乳幼児期から学校卒業後まで一貫した教育的支援を行うため、医療、福祉、労働等の様々な側面からの取組を含めた「個別の教育支援計画」を活用した効果的な支援を進めること。

また、小・中学校等においても、必要に応じて、「個別の教育支援計画」を策定するなど、関係機関と連携を図った効果的な支援を進めること。

## (5) 「個別の指導計画」の作成

特別支援学校においては、幼児児童生徒の障害の重度・重複化、多様化等に対応した教育を一層進めるため、「個別の指導計画」を活用した一層の指導の充実を進めること。

また、小・中学校等においても、必要に応じて、「個別の指導計画」を作成するなど、一人一人に応じた教育を進めること。

## (6) 教員の専門性の向上

特別支援教育の推進のためには、教員の特別支援教育に関する専門性の向上が不可欠である。したがって、各学校は、校内での研修を実施したり、教員を校外での研修に参加させたりすることにより専門性の向上に努めること。

また、教員は、一定の研修を修了した後でも、より専門性の高い研修を受講したり、自ら最新の情報を収集したりするなどして、継続的に専門性の向上に努めること。

さらに、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所が実施する各種指導者養成研修についても、活用されたいこと。

なお、教育委員会等が主催する研修等の実施に当たっては、国・私立学校関係者や保育所関係者も受講できるようにすることが望ましいこと。

## 4. 特別支援学校における取組

### (1) 特別支援教育のさらなる推進

特別支援学校制度は、障害のある幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた教育を実施するためのものであり、その趣旨からも、特別支援学校は、これまでの盲学校・聾学校・養護学校における特別支援教育の取組をさらに推進しつつ、様々な障害種に対応することができる体制づくりや、学校間の連携などを一層進めていくことが重要であること。

### (2) 地域における特別支援教育のセンター的機能

特別支援学校においては、これまで蓄積してきた専門的な知識や技能を生かし、地域における特別支援教育のセンターとしての機能の充実を図ること。

特に、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校の要請に応じて、発達障害を含む障害のある幼児児童生徒のための個別の指導計画の作成や個別の教育支援計画の策定などへの援助を含め、その支援に努めること。

また、これらの機関のみならず、保育所をはじめとする保育施設などの他の機関等に対しても、同様に助言

又は援助に努めることとされたいこと。

特別支援学校において指名された特別支援教育コーディネーターは、関係機関や保護者、地域の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び他の特別支援学校並びに保育所等との連絡調整を行うこと。

### (3) 特別支援学校教員の専門性の向上

上記のように、特別支援学校は、在籍している幼児児童生徒のみならず、小・中学校等の通常学級に在籍している発達障害を含む障害のある児童生徒等の相談などを受ける可能性も広がると考えられるため、地域における特別支援教育の中核として、様々な障害種についてのより専門的な助言などが期待されていることに留意し、特別支援学校教員の専門性のさらなる向上を図ること。

そのためにも、特別支援学校は、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有状況の改善、研修の充実に努めること。

さらに、特別支援学校教員は、幼児児童生徒の障害の重複化等に鑑み、複数の特別支援教育領域にわたって免許状を取得することが望ましいこと。

## 5. 教育委員会等における支援

各学校の設置者である教育委員会、国立大学法人及び学校法人等においては、障害のある幼児児童生徒の状況や学校の実態等を踏まえ、特別支援教育を推進するための基本的な計画を定めるなどして、各学校における支援体制や学校施設設備の整備充実等に努めること。

また、学校関係者、保護者、市民等に対し、特別支援教育に関する正しい理解が広まるよう努めること。

特に、教育委員会においては、各学校の支援体制の整備を促進するため、指導主事等の専門性の向上に努めるとともに、教育、医療、保健、福祉、労働等の関係部局、大学、保護者、NPO等の関係者からなる連携協議会を設置するなど、地域の協力体制の構築を推進すること。

また、教育委員会においては、障害の有無の判断や望ましい教育的対応について専門的な意見等を各学校に提示する、教育委員会の職員、教員、心理学の専門家、医師等から構成される「専門家チーム」の設置や、各学校を巡回して教員等に指導内容や方法に関する指導や助言を行う巡回相談の実施（障害のある幼児児童生徒について個別の指導計画及び個別の教育支援計画に関する助言を含む。）についても、可能な限り行うこと。なお、このことについては、保育所や国・私立幼稚園の求めに応じてこれらが利用できるよう配慮すること。

さらに、特別支援学校の設置者においては、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有状況の改善に努めること。

## 6. 保護者からの相談への対応や早期からの連携

各学校及び全ての教員は、保護者からの障害に関する相談などに真摯に対応し、その意見や事情を十分に聴いた上で、当該幼児児童生徒への対応を行うこと。

その際、プライバシーに配慮しつつ、必要に応じて校長や特別支援教育コーディネーター等と連携し、組織的な対応を行うこと。

また、本日施行される「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（平成19年政令第55号）」において、障害のある児童の就学先の決定に際して保護者の意見聴取を義務付けたこと（学校教育法施行令第18条の2）に鑑み、小学校及び特別支援学校において障害のある児童が入学する際には、早期に保護者と連携し、日常生活の状況や留意事項等を聴取し、当該児童の教育的ニーズの把握に努め、適切に対応すること。

## 7. 教育活動等を行う際の留意事項等

### (1) 障害種別と指導上の留意事項

障害のある幼児児童生徒への支援に当たっては、障害種別の判断も重要であるが、当該幼児児童生徒が示す困難に、より重点を置いた対応を心がけること。

また、医師等による障害の診断がなされている場合でも、教師はその障害の特徴や対応を固定的にとらえることのないよう注意するとともに、その幼児児童生徒のニーズに合わせた指導や支援を検討すること。

### (2) 学習上・生活上の配慮及び試験などの評価上の配慮

各学校は、障害のある幼児児童生徒が、円滑に学習や学校生活を行うことができるよう、必要な配慮を行うこと。

また、入学試験やその他試験などの評価を実施する際にも、別室実施、出題方法の工夫、時間の延長、人的

な補助など可能な限り配慮を行うこと。

### (3) 生徒指導上の留意事項

障害のある幼児児童生徒は、その障害の特性による学習上・生活上の困難を有しているため、周囲の理解と支援が重要であり、生徒指導上も十分な配慮が必要であること。

特に、いじめや不登校などの生徒指導上の諸問題に対しては、表面に現れた現象のみにとらわれず、その背景に障害が関係している可能性があるか否かなど、幼児児童生徒をめぐる状況に十分留意しつつ慎重に対応する必要があること。

そのため、生徒指導担当にあっては、障害についての知識を深めるとともに、特別支援教育コーディネーターをはじめ、養護教諭、スクールカウンセラー等と連携し、当該幼児児童生徒への支援に係る適切な判断や必要な支援を行うことができる体制を平素整えておくことが重要であること。

### (4) 交流及び共同学習、障害者理解等

障害のある幼児児童生徒と障害のない幼児児童生徒との交流及び共同学習は、障害のある幼児児童生徒の社会性や豊かな人間性を育む上で重要な役割を担っており、また、障害のない幼児児童生徒が、障害のある幼児児童生徒とその教育に対する正しい理解と認識を深めるための機会である。

このため、各学校においては、双方の幼児児童生徒の教育的ニーズに対応した内容・方法を十分検討し、早期から組織的、計画的、継続的に実施することなど、一層の効果的な実施に向けた取組を推進されたいこと。

なお、障害のある同級生などの理解についての指導を行う際は、幼児児童生徒の発達段階や、障害のある幼児児童生徒のプライバシー等に十分配慮する必要があること。

### (5) 進路指導の充実と就労の支援

障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること。

また、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと。

### (6) 支援員等の活用

障害のある幼児児童生徒の学習上・生活上の支援を行うため、教育委員会の事業等により特別支援教育に関する支援員等の活用が広がっている。

この支援員等の活用に当たっては、校内における活用の方針について十分検討し共通理解のもとに進めるとともに、支援員等が必要な知識なしに幼児児童生徒の支援に当たることのないよう、事前の研修等に配慮すること。

### (7) 学校間の連絡

障害のある幼児児童生徒の入学時や卒業時に学校間で連絡会を持つなどして、継続的な支援が実施できるようにすることが望ましいこと。

## 8. 厚生労働省関係機関等との連携

各学校及び各教育委員会等は、必要に応じ、発達障害者支援センター、児童相談所、保健センター、ハローワーク等、福祉、医療、保健、労働関係機関との連携を図ること。

③ 障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携の強化  
について（文部科学省通知）

19 文科初第 54 号  
平成 19 年 4 月 2 日

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長  
関係都道府県知事  
附属特別支援学校を置く各国立大学長 殿

文部科学省初等中等教育局長  
錢谷眞美  
(印影印刷)

障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携の強化について

このたび、厚生労働省より、障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携の強化について、別添 1 のとおり依頼がありました。

障害者福祉施策等との連携については、「福祉施設等における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策等との連携の一層の強化について（平成 18 年 4 月 18 日付け、厚生労働省職業安定局長）」により、各都道府県労働局長あて通達されているところですが、平成 19 年度から、特別支援学校と連携した取組の強化等、新たな取組を推進するため、別添 2 の通達が発出されたものです。

この通達では、特別支援学校との連携に関しては、「障害者就労支援基盤整備事業」において、特別支援学校を対象としたセミナーや事業所見学会、事業所面接会の実施などが新たに実施されるほか、職場実習や個別の教育支援計画の策定等における特別支援学校との一層の連携・協力を進めることなどが示されています。

また、文部科学省においては、障害のある生徒の職業自立を促進するため、厚生労働省と連携・協力の下、平成 19 年度より新たに、別添 3 の「職業自立を推進するための実践研究事業」を実施し、その成果を広く普及することとしています。

障害のある生徒の就労を促進するためには、教育委員会・学校と労働・福祉等の関係機関との一層の連携・協力を図った取組が極めて重要であります。

については、別添 2 の通達の趣旨、内容を御理解いただくとともに、都道府県教育委員会におかれては、所管の特別支援学校及び域内の市町村教育委員会に対し、指定都市教育委員会におかれては、所管の特別支援学校に対し、都道府県知事におかれては、所轄の特別支援学校及び学校法人に対し、国立大学長におかれては、附属の特別支援学校に対し、このことを十分周知されますようお願いいたします。

担当 初等中等教育局特別支援教育課指導係  
電話 03-5253-4111（内線）2003

④ 障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携に向けた具体的  
取組について（文部科学省通知）

19 初特支第 3 号  
平成 19 年 4 月 17 日

各都道府県教育委員会特別支援教育主管課長  
各指定都市教育委員会特別支援教育主管課長  
関係都道府県私立学校主管課長  
附属特別支援学校を置く  
各国立大学法人担当課長 殿

文部科学省初等中等教育局特別支援教育課長  
瀧本 寛  
(印影印刷)

障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携に向けた具体的取組について

日頃より、特別支援教育の推進については、特段のご尽力をいただき誠にありがとうございます。

さて、特別支援学校と労働・福祉等の関係機関が連携した就労支援の取組については、先般の「障害者福祉施策、特別支援教育施策及び障害者雇用施策の一層の連携の強化について（平成 19 年 4 月 2 日付け文部科学省初等中等教育局長通知）」などにより、その一層の推進をお願いしているところです。

このたび、別添写しのとおり、厚生労働省から各都道府県労働局職業安定部長あてに、「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向けた具体的な取組について」が通知されました。この通知では、特別支援学校との連携を図った取組として、各公共職業安定所が特別支援学校を訪問し、学校における就労支援の取組やニーズ等を把握し、特別支援学校との一層の緊密な連携を図った一般雇用への移行体制の構築及び就労支援の取組を推進することなどが示されています。

については、貴管下の学校に対し、別添の通知の趣旨、内容を周知いただくとともに、特別支援学校と労働・福祉関係機関等との緊密な連携を図り、労働関係機関等における種々の施策も積極的に活用するなどして、障害のある生徒の就労を支援するための効果的な取組が一層進められるようお願いいたします。

担当 初等中等教育局特別支援教育課指導係



## (2) 労働関係

### ① 障害者雇用対策基本方針

#### 目次

はじめに

第1 障害者の就業の動向に関する事項

第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

#### はじめに

##### 1 方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

##### 2 方針のねらい

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、障害者が社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見だしていくというノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「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「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成15年度から平成20年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきたところである。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

そのような中で、精神障害者について、就労意欲の高まりが見られる中、その雇用の促進する必要性が高まっていたこと、地域における重要な雇用場である中小企業において、平成18年以降実雇用率は上昇しているものの全体的には障害者雇用の改善は遅れており、中小企業における障害者雇用の促進する必要があること等を踏まえ、さらに障害者雇用施策を進める必要が生じた。

これらを背景に、平成17年の法改正において、精神障害者を雇用率の算定対象とするとともに、自宅等で就業する障害者に仕事を発注する企業に対する支援制度を創設した。

さらに、平成20年に法を改正し、障害者雇用納付金制度の適用対象をこれまで暫定的に適用除外されてきた中小企業にまで拡大するとともに、短時間労働者を雇用義務の対象に加える等、障害者雇用の一層の促進を図ることとしている。

また、平成19年12月には、障害者基本計画の前期（平成15年度から平成19年度までの5年間）における施策の推進を踏まえ、さらに同計画に基づく施策を着実に推進するため、後期（平成20年度から平成24年度までの5年間）における重点施策実施5か年計画を策定したほか、「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」を策定した。

これらの計画においては、平成25年度に雇用障害者数を64万人とすること、平成20年度から平成24年度

までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を 24 万件とすること、平成 23 年度までに年間 9 千人の障害者を福祉施策から一般雇用へ移行すること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めることとする。

一方、企業の実雇用率について見ると、平成 17 年度以降は上昇を続け、平成 20 年度には過去最高となる 1.59%となった。しかし、法定雇用率を依然下回っており、特に中小企業における障害者雇用の改善が遅れているほか、経済情勢全般が厳しくなる中で、障害者を取り巻く雇用環境は依然として厳しいものとなっている。また、教育及び保健福祉の分野では、特別支援教育の推進等を内容とする「学校教育法」（昭和 22 年法律第 26 号）の改正等が行われたほか、「障害者自立支援法」（平成 17 年法律第 123 号）が施行され、「福祉から雇用へ」の移行の推進等、障害者その能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援を行うこととした。また、「発達障害者支援法」（平成 16 年法律第 167 号）が制定され、就労の支援等を通じて、発達障害者の自立及び社会参加に資するようその生活全般にわたる支援を図ることとされた。今後、こうした施策の進展に伴い、障害者の就業ニーズは一層高まることが予想される。

このような状況を踏まえ、障害者の雇用の促進のため、雇用率制度による指導を強化していくとともに、障害者雇用納付金制度の適用対象の拡大（常用労働者を 201 人以上雇用する事業主については平成 22 年 7 月 1 日、常用労働者を 101 人以上雇用する事業主については平成 27 年 4 月 1 日施行）や除外職員制度及び除外率制度の段階的縮小の着実な実施、特例子会社の活用等により、障害者の職場を拡大する。

さらに、精神障害者について雇用義務の対象とするための環境が早急に整うよう、雇用支援を一層推進することとする。

また、厳しい経済情勢にかんがみ、職場定着支援や生活面も含めた支援等により、障害者の雇用の継続・安定を図るとともに、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を、総合的かつ計画的・段階的に推進していくことが必要である。

特に、障害の重度化や障害者の高齢化の進展等を踏まえると、雇用、福祉等の関係機関が密接に連携するとともに、福祉、教育等の関係者も含め、地域において就労支援を担う人材を育成すること等により、障害者が、その意欲・能力に応じて「福祉から雇用へ」移行できるようにしていく必要がある。

さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害の特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。

このほか、適正な雇用管理の確保という観点からは、平成 18 年 12 月に国連総会で採択され、平成 19 年 9 月に我が国も署名した障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という。）に対応するため、障害を理由とする差別の禁止、職場における「合理的配慮」の提供等について、国内法制の整備に向けた検討を行う。また、企業内での障害者への暴行その他の雇用管理等に問題のある事案が発生しており、このような行為を防止するための取組を進める必要がある。

### 3 方針の運営期間

この方針の運営期間は、平成 21 年度から平成 24 年度までの 4 年間とする。

## 第 1 障害者の就業の動向に関する事項

### 1 障害者人口の動向

#### (1) 身体障害者人口の動向

我が国の 18 歳以上の身体障害者数は、平成 18 年において、在宅の者 348 万 3 千人（平成 18 年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」）、施設入所者 8 万 1 千人（平成 18 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」）となっており、平成 13 年時（それぞれ 324 万 5 千人（平成 13 年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」）、18 万 1 千人（厚生労働省調べ））と比べて、在宅の者については増加しており、施設入所者については減少している。在宅の者について程度別の状況（平成 18 年）を見ると、1 級及び 2 級の重度身体障害者は 167 万 5 千人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の 48.1%を占め、平成 13 年の 45.1%と比べ、3.0 ポイントの増加となり、重度身体障害者の割合が増加している。

また、年齢別の状況（平成 18 年）を見ると、65 歳以上の者が 221 万人とその 63.5%（平成 13 年と比べて 1.7 ポイント上昇）を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

#### (2) 知的障害者人口の動向

知的障害者数（18 歳以上）は、平成 17 年において、在宅の者 29 万人（平成 17 年厚生労働省「知的障害児（者）」

基礎調査」)、施設入所者12万人(厚生労働省調べ)となっており、平成12年時(それぞれ22万1千人(平成12年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」)、12万1千人(厚生労働省調べ))と比べて、在宅の者については増加している。

在宅の者について程度別の状況を見ると、最重度の者4万人、重度の者7万4千人、中度の者7万9千人、軽度の者6万3千人となっている(平成17年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」)。

### (3) 精神障害者人口の動向

精神障害者数は平成17年において、在宅267万5千人(平成17年厚生労働省患者調査)、精神科病院入院35万3千人となっているが、このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害(そううつ病を含む。)、神経症、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、「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)に基づく精神障害者保健福祉手帳は、平成19年3月末現在で44万3千人に対して交付されており、その内訳を障害等級別に見ると、1級(精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの)の者は7万9千人、2級(精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は27万1千人、3級(精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの)の者は9万3千人となっている(平成19年度厚生労働省「保健・衛生行政業務報告」)。

## 2 障害者の就業の動向

### (1) 障害者の就業状況

身体障害者の就業者数(平成18年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」による推計)は、平成18年において71万1千人と推計され、平成13年における73万8千人(平成13年厚生労働省「身体障害児・者実態調査」)と比べて減少しており、就業率は20.4%と平成13年と比べて2.9ポイント低下している。

知的障害者の就業者数(平成17年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」による推計)は、平成17年において、15万7千人と推計され、平成12年における13万8千人(平成12年厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」)と比べて増加している。

### (2) 障害者の雇用状況

平成15年に5人以上の常用労働者を雇用している事業所を対象に行われた「障害者雇用実態調査」(平成15年厚生労働省)によれば、常用雇用されている障害者は49万6千人であり、内訳は、身体障害者36万9千人、知的障害者11万4千人、精神障害者1万3千人となっている。

56人以上の常用労働者を雇用している事業所の平成20年6月1日時点における障害者の雇用状況を見ると、実雇用率は前回の障害者雇用対策基本方針(平成15年度から平成20年度まで)の運営期間中に、1.48%から1.59%に上昇し、法定雇用率未達成企業の割合は57.5%から55.1%に低下している。企業規模別の状況を見ると、56~99人規模の企業の実雇用率は1.42%、100~299人規模では1.33%、300~499人規模では1.54%、500~999人規模では1.59%、1,000人以上規模では1.78%と、いずれも法定雇用率(1.8%)を下回っている。従来は規模の小さい企業で実雇用率が高く、規模の大きい企業で実雇用率が低いという傾向にあったが、近年は規模の小さい企業の実雇用率の低下が顕著であり、実雇用率が上昇する傾向にある規模の大きい企業と規模の小さい企業で実雇用率の逆転が見られる。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は15万2千人(平成20年12月現在)であるが、そのうち身体障害者は8万6千人、知的障害者は3万2千人、精神障害者は3万3千人となっており、知的障害者及び精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者数は約3万7千人となっている。

さらに、障害者の解雇者については、平成19年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は1,523人であるが、平成20年に入り雇用情勢が厳しくなっている中で、12月現在で1,411人となっており、前年度同月までとの比較で約32.9%増加している。

## 第2 職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の就労意欲が高まってきている一方、障害の重度化や障害者の高齢化が進展するとともに、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきている。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、保健・医療、教育等の関係機関と連携しながら、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に

実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

#### 1 障害の種類及び程度に応じたきめ細やかな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、その開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言指導等各段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

#### 2 きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害の特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細やかな人的支援を行う必要がある。その際、知的障害者や精神障害者等一般雇用就き、又は職場に定着するためにきめ細かな支援が必要な障害者については、実際の職場環境の中での基本的な労働習慣の習得等が重要であり、トライアル雇用やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

このため、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場において職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を行うほか、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一環した支援を行う「チーム支援」を推進することにより、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校の生徒の企業への就労を進めるため、生徒一人一人の将来の就労に向けた個別の教育支援計画を作成・活用する際に、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分な連携・協力を図る等、在学中から卒業後を通じた支援を行う。また、現在の厳しい雇用情勢の中、在学中の職場実習が就職に結び付かない事例も見られることから、特別支援学校と連携しながら、特別支援学校の生徒に対するきめ細かな支援を行う。

#### 3 職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、一般の公共職業能力開発施設における施設・設備面でのバリアフリー化を推進するとともに、障害者に配慮した訓練内容の訓練科の設置等を進め、障害者の受入れを一層促進する。

一般の公共職業能力開発施設において受講することが困難な重度障害者等に対しては、障害者職業能力開発校において、障害の重度化・多様化等障害の特性や程度に配慮した訓練を実施するとともに、サービス経済化や情報化の進展に対応した訓練科目の設定、見直し等を進める。特に、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する障害特性や企業ニーズに対応した職業訓練を推進する。また、より効果的な訓練を推進するため、障害の特性や程度に応じそのハンディキャップを補うための訓練支援機器等の整備や人的支援を行うとともに、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等に対応した訓練手法の充実・向上、民間外部講師の活用等に努める。

加えて、技術革新に伴う職務内容の多様化等に対応し、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を実施するほか、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下に、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの訓練機会を提供できるよう、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、NPO（特定非営利活動法人）、事業主等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、障害の重度化・多様化等が進んでいる特別支援学校の生徒については、在学中から訓練機会の提供を行う。また、インターネットを活用し、在宅でも随時能力開発ができるよう訓練機会の提供を行う。

さらに、「福祉から雇用へ」の移行を促進するため、他の就労支援機関や福祉、教育等の関係機関との連携を図り、職業訓練の受講を促進する。

#### 4 実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、保健・医療、教

育等の関係機関との緊密な連携の下に、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において従来よりも専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも障害者の雇用を支援するネットワークの形成等を進め、福祉、保健・医療及び教育等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、保健・医療、教育等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターを、全障害保健福祉圏域への設置に向けて計画的に設置するとともに、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた支援員の加配等による支援体制の充実を図る。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能強化を図り、職場における人的支援を強化するため職場適応援助者（ジョブコーチ）の積極的な育成を図る。

#### 5 専門的知識を有する人材の育成

障害の重度化、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、これらの障害の特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要である。このため、公共職業安定所職員、障害者職業相談員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。また、これとあわせて、「福祉から雇用へ」の移行を促進するため、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターにおいて、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等地域の関係機関で就労支援に従事する者に対する研修を実施する等、その資質の向上を図る。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

#### 6 進展するITの積極的活用

近年急速に進展するITの利用・活用が障害者の働く能力を引き出し職業的自立を促す効果は大きいことから、その積極的な活用を図る。

### 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその能力や適性が十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

#### 1 基本的な留意事項

##### (1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、必要に応じて職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

##### (2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

##### (3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に

応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、平成20年の法改正により、平成22年7月から、重度でない身体障害者又は知的障害者である短時間労働者についても実雇用率の算定対象となる。障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第80条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、不適切な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

#### (4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

#### (5) 職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握し、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

#### (6) 障害及び障害者についての理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

#### (7) 障害者の人権の擁護

企業内で、障害者への暴行・暴言、年金の詐取等雇用管理等に問題がある行為が行われた場合には、適切な対応を図るとともに、再発防止に向けた周知・啓発を行う。

また、雇用管理や解雇、労働条件等で問題が生じており、企業内では解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、公共職業安定所と関係機関が連携する障害者雇用連絡会議、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会や都道府県労働委員会によるあっせん等を活用する。

## 2 障害の種類別の配慮事項

### (1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

なお、イからハマまでに関して、「身体障害者補助犬法」（平成14年法律第49号）の改正により、平成20年10月より、常用労働者を56人以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。また、視覚障害者の約60%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆるあはき業における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

- ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。
- ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。
- ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。
- ヘ 中途障害者については、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。
- (2) 知的障害者
- 知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。
- イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。
- ロ 必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。
- ハ 日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。
- ニ 重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。
- ホ 十分な指導と訓練を重ねることにより、障害のない人と同様に働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。
- また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。
- (3) 精神障害者
- 精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状の変動により作業効率に波が見られることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。
- イ 本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。
- ロ 職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に移行できるよう、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。
- ハ 日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。
- ニ 職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。
- ホ 企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助のほか、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）や精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。
- (4) その他障害者
- 発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は

職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講じるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。

#### 第4 障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、ノーマライゼーションの理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うとともに、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進する。また、雇用施策に立ち後れの見られる精神障害者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、厳しい雇用失業情勢の結果、障害者の解雇者数が増加傾向にあることにかんがみ、障害者にしわ寄せがいかないよう障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策を強化するとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

##### 1 障害者雇用率制度の達成指導の強化

法定雇用率の達成に向けて、公的機関については平成24年度までにすべての機関における雇用率達成を図ることを目標として、未達成機関を公表すること等により指導を強力に実施する。民間企業についても、達成指導を強力に実施するとともに、指導にもかかわらず一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

この場合、必要に応じて、特例子会社制度のほか、事業協同組合等に係る算定特例や企業グループに係る算定特例といった新たな制度の積極的な周知を図り、その活用を促す。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成16年度より段階的に縮小を進めることとされており、平成20年の法改正を踏まえた更なる縮小を行うとともに、今後も段階的縮小を着実に実施する。また、国及び地方公共団体の除外職員制度についても、除外率への転換を図るとともに、企業との均衡を配慮して、同様の方向で進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、縮小していく場合の障害者の雇用促進につき、支援を行う。

##### 2 事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等の慢性疾患、高次脳機能障害等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識、情報を提供すること等により事業主の取組を促進する。

また、試行（トライアル）雇用制度等を活用し、障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、平成20年の法改正による障害者雇用納付金制度の適用拡大に向けた中小企業に対する周知・徹底を行う中で、障害者雇用に対する理解を促進するとともに、各種助成金や支援制度の活用により、中小企業における障害者雇用の促進を図る。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、各種助成措置を充実すること等により、障害の種類及び程度に応じた適正な雇用管理を促進する。

なお、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、助成金制度を活用することにより障害者の雇用の促進及び継続を図る。特に、平成20年の法改正による障害者雇用納付金制度の適用拡大や短時間労働者の雇用率算入に当たっては、それにより新たに障害者雇用納付金・障害者雇用調整金を申告する必要が生ずる事業主に対して十分な周知を行うとともに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構においても、障害者雇用納付金の徴収業務の適切な運用を図る。障害者雇用納付金の申告・納付並びに障害者雇用調整金、報奨金及び助成金の支給申請手続については、IT化を踏まえた申請方法等により、簡素化に努めることとする。



### 3 障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化

公共職業安定所において、在職中の障害者の状況の把握・確認に基づき、離職に至ることを未然に防止するよう障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。

また、官公需における障害者を多数雇用する企業及び障害者雇用率達成状況への効果的な配慮の方法について検討する。

### 4 重度障害者の雇用・就労の確保

重度障害者の雇用の場を確保するため、助成金制度も活用しつつ重度障害者多数雇用事業所及び特例子会社の設置を促進するとともに、第3セクター方式による重度障害者雇用企業による雇用・就労の場の確保を図る。

また、福祉施設等や特別支援学校から一般雇用への移行といった一般雇用に就くために特に支援が必要な場合については、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した処遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

### 5 精神障害者の雇用対策の推進

精神障害者については、公共職業安定所を通じた新規求職申込件数が近年大幅に増加していることと比べると、企業における雇用はそれほど進んでいない状況にある。

このため、精神障害者を雇用義務の対象とするための環境が早急に整うよう、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理により職場への定着を推進することを始め、福祉、保健・医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者(ジョブコーチ)によるきめ細やかな人的支援を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めるとともに、各種助成措置の活用も図りつつ、雇用の促進及び継続を図る。また、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業や精神障害者社会適応訓練等との連携を図る。

さらに、障害者団体や精神障害者の雇用に積極的に取り組む企業とも連携しつつ、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、福祉及び保健・医療の関係者等に対しても、精神障害者の雇用に関する取組を促すための啓発を行う。

加えて、企業におけるメンタルヘルス対策の推進を図るとともに、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援(リワーク支援)を拡充する等、支援施策の推進を図る。

### 6 発達障害者、難病等の慢性疾患患者等に対する支援

発達障害者、難病等の慢性疾患患者、高次脳機能障害を有する者等についても、発達障害者に対する専門的支援カリキュラムを充実する等地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、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、職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等、事業主の雇用管理上の不安があることを踏まえ、雇用管理手法の研究、好事例の収集・提供等により、事業主の理解の促進を図る。

### 7 多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者とその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に通勤が困難な重度障害者等を念頭に在宅就業においてITを活用するとともに、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体の育成等の支援策の充実等を図る。

### 8 適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、採用後の雇用環境を整えることが重要であることから、障害者権利条約において規定されている、個々の状況に応じて必要な調整・変更等の配慮を提供するといった「合理的配慮」の考え方に留意しつつ、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。

解雇、賃金不払い等の労働条件の問題のほか、障害者への暴行・暴言や年金の詐取等、雇用管理等に問題

が生じている場合について、紛争調整委員会等による迅速な解決を図るとともに、障害者本人や家族、同僚等の相談も踏まえ、公共職業安定所や労働基準監督署等の関係機関が情報を共有しつつ、迅速な問題の把握及び適切な対応を図る。

#### 9 関係機関との連携等

「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等の卒業生の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等を行うこと等により、福祉、教育等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

#### 10 障害者雇用に関する啓発、広報

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、保健・医療、教育に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでおり、これらの取組を好事例として収集・広報等を行うとともに、このような事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

#### 11 研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のための基礎的な調査研究を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題等障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進するとともに、発達障害者を含め、障害者がIT機器を利用するためのソフト等の開発に努めるとともに、障害の特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害者や難病等の慢性疾患を含めた障害・疾患等について雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努める。併せて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供する等、その活用に努める。

#### 12 国際交流、国際的な取組への対応等

平成18年12月に国連総会で採択された障害者権利条約に対応するため、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、「合理的配慮」の提供等について、障害者団体等の関係者の意見を聴いて、国内法制の整備に向けた検討を行う。

また、アジア太平洋障害者の十年最終年会議で採択されたびわこミレニアムフレームワークに基づき、開発途上国に対する職業リハビリテーション分野の技術協力、先進諸国との間で障害者雇用に係る情報交換や関係者間の相互交流を進める等我が国の国際的地位にふさわしい国際交流、国際協力を一層推進する。

## ②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（通知）

制定 平成 18 年 4 月 18 日 職高発第 0418001 号  
最終改正 平成 19 年 4 月 2 日 職高発第 0402003 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)

### 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

障害者雇用施策と障害者福祉施策との有機的な連携については、平成 17 年の 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、同法に規定されるとともに（同法第 6 条）、障害者自立支援法においても、同様の規定が設けられたところであり（同法第 2 条第 1 項第 1 号及び第 42 条第 1 項）、これらの規定の下で、両者の一層緊密な連携を図りつつ、福祉的就労から一般雇用への移行の促進、就業・生活の両面にわたる一体的な支援の実施等の連携施策を着実に展開していくことが求められている。

特に、福祉的就労から一般雇用への移行を促進していくためには、障害者自立支援法による施設体系の抜本的見直しを踏まえ、公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、管内の福祉施設における就労支援の現況や今後の意向等をあらためて十分に把握するとともに、雇用施策の側から福祉施設に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を働きかけること等により、福祉施設における就労支援の取組の強化を促し、これを基盤として、一般雇用への移行に向けた各般の施策を展開していくことが必要となっている。その際には、併せて、福祉施設を利用している障害者本人やその保護者に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進等のための働きかけを行うことも重要である。

また、特別支援教育については、学校教育法等の一部を改正する法律（平成 19 年 4 月 1 日施行）により特別支援学校制度（従前の盲学校、聾学校及び養護学校）が新たに創設され、児童生徒等の個々のニーズに柔軟に対応して、適切な指導及び必要な支援を行うとともに、労働行政等関係機関とも連携しながら就労支援等に取り組むこととしているところである。現状においては、特別支援学校の卒業生の進路を見ると、約 6 割が福祉施設に入所しており、企業に就職する者の割合は約 2 割という状況にあるが（平成 18 年度学校基本調査）、今後は、学校卒業後における就労を通じた自立に向け、地域の特別支援学校との連携を図りながら、学校在学中から一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を図ることが重要である。

さらに、個々の障害者に対する就職や職場定着の支援に関しては、知的障害者、精神障害者等、よりきめ細かな支援を必要とする者が増加しており、福祉的就労から一般雇用への移行の促進等により、今後さらに増加するものと見込まれる。このような中において、労働関係機関と福祉施設、特別支援学校の緊密な連携によって効果的な個別支援を行っていくことが不可欠であり、そのため、支援の各段階に応じて、関係機関・施設等の間において、個々の障害者に対する支援を着実につないでいくことがきわめて重要である。

そこで、上記のような課題に対応し、障害者雇用施策と障害者福祉施策、特別支援教育との連携の一層の強化を図るため、福祉施設、特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」（以下「基盤整備事業」という。）を実施するとともに、地域の福祉施設や特別支援学校等関係機関と緊密に連携して、個々の障害者に対して就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を行う「地域障害者就労支援事業」（以下「地域就労支援事業」という。）を、すべての都道府県労働局・安定所において実施することとし、これらの事業の実施と併せて、個別支援の各段

階に応じた、労働関係機関と福祉施設及び特別支援学校等関係機関との一層緊密な連携を確保することとした。これらについての具体的内容は、下記のとおりであるので、遺漏のないよう対応していただきたい。

なお、本通達の内容については、職業能力開発局及び社会・援護局障害保健福祉部並びに文部科学省と調整済みであり、本通達の写しを、都道府県の労働担当部局及び福祉担当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の特別支援教育担当部局に送付することとしているので、申し添える。

## 記

### 第1 福祉施設における就労支援の現状等の把握

#### 1 「福祉施設就労支援台帳」の整備

##### (1) 安定所における整備

雇用施策の側から、就労移行支援事業者、就労継続支援事業者、授産施設及び小規模作業所（以下「福祉施設」という。）に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけ、これを基盤として、雇用と福祉の連携の下、福祉的就労から一般雇用への移行に向けた各般の施策を展開していくためには、まず、地域において、いかなる福祉施設が存在しており、それらが障害者に対していかなる支援を行っているか等について、的確に把握しなければならない。

このため、安定所は、都道府県福祉担当部局が保有する福祉施設に対する移行希望調査情報も踏まえ、管内の福祉施設を訪問し、各福祉施設の現況を直接把握するとともに、必要に応じてアンケート調査を実施すること等により、就労支援の取組の状況等について把握し、これらを踏まえ、以下のイ、ロ、ハにより「福祉施設就労支援台帳」として整備すること。

その際には、雇用施策の担当として、障害者自立支援法に基づくサービス体系への移行後におけるサービス提供の在り方について、各福祉施設がどのような意向・方針を持っているか等についても把握に努めること。併せて、下記第2の基盤整備事業及び第3の地域就労支援事業をはじめとする障害者雇用施策の取組について、福祉施設に対して情報提供すること。

なお、都道府県労働局は、都道府県福祉担当部局から把握した移行希望調査情報を安定所に情報提供すること。

また、把握した情報については、定期的に（少なくとも年1回）、最新化を図ること。

#### イ 対象とする福祉施設

把握の対象は、次の施設とする。

- (1) 就労移行支援事業者、就労継続支援事業者
- (2) 就労移行支援事業又は就労継続支援事業を行うことを予定している者
- (3) 身体障害者授産施設、身体障害者更生施設
- (4) 知的障害者授産施設、知的障害者更生施設
- (5) 精神障害者授産施設、精神障害者生活訓練施設
- (6) 小規模作業所
- (7) その他、(1)～(6)に準ずる施設

#### ロ 整備する情報の内容

- (1) 基本情報：名称、種別、所在地（地図）、経営法人、対象地域 等
- (2) サービス内容：定員数、利用時間、作業・訓練内容、スタッフ体制、施設等が行っている地域活動 等
- (3) 利用者の状況：現在の利用者数、利用者の入所経路、一般雇用への移行実績 等
- (4) 施設の方針等：一般雇用への移行に対する考え方、障害者自立支援法に基づくサービス体系への移行についての方針 等

#### ハ 台帳のフォーム

別添様式（Excelシート）によるものとするとし、必要に応じ、新たな項目を追加することができるものとする。

(2) 都道府県労働局における整備

安定所において整備した台帳については、都道府県労働局においても、基盤整備事業への活用等を図るため、局レベルの台帳として集約しておくこと。

なお、台帳の整備は、地域の福祉施設における就労支援の取り組み状況を把握するために行うものであり、作成自体が目的ではないことに留意すること。

2 「福祉施設就労支援台帳」の活用

上記1により整備した情報は、次のように活用を図ることとする。このため、福祉施設から情報を得る際には、把握した情報の活用方法を説明し、下記(1)から(3)のうち、どの活用方法によるかについて当該福祉施設と調整し、了解を得ておくこと。

- (1) 下記第2以下に示す各施策を実施するための基礎的な情報として、活用すること。
- (2) 障害者から、就労支援に関する相談があった場合に、必要な情報提供を行うこと（例えば、障害者からの相談に応じて、具体的な施設名等を情報提供すること）。
- (3) 職業紹介、雇用率達成指導等において、事業主から、障害者の雇用に関し、生活面等の支援に関する相談があった場合等に、必要な情報提供を行うこと（例えば、事業主からの相談に応じて、具体的な施設名等を情報提供すること）。

第2 基盤整備事業の実施

1 基盤整備事業の効果的な実施

(1) 事業の趣旨・概要

イ 趣旨

障害者の福祉から一般雇用への移行促進の基盤として、障害者雇用に実績のある企業関係者等の知識・経験や就労支援の実績がある施設の取組事例を活用して、福祉施設の職員等の一般雇用についての理解の促進、就労支援に関する理解、ノウハウの向上を図る。

加えて、特別支援学校についても、卒業時点や卒業後において一般雇用への移行がより一層促進されるよう、特別支援学校の生徒、その保護者及び教職員の一般雇用についての理解の促進、就労支援に関する理解等の向上を図る。

ロ 事業の概要

(1) 就労支援セミナーの実施

福祉施設の職員等の一般雇用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、就職を希望する福祉施設利用者に対する就労支援を効果的に進めるようにするための「福祉施設就労支援セミナー」及び特別支援学校の生徒、その保護者及び教職員の一般雇用への理解を促進するための「特別支援学校就労支援セミナー」（以下、これらを併せて「セミナー」という。）を実施する。

(2) 事業所見学会の実施

特別支援学校の生徒、その保護者及び教職員の一般雇用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、障害者が就労している事業所を見学する機会（以下「見学会」という。）を提供する。

(3) 職場実習のための事業所面接会の実施

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付けに関して大きな効果を有していることを踏まえ、職場実習受入予定の事業所と特別支援学校の生徒・保護者等が会する面接会（以下「面接会」という。）を開催し、職場実習の機会の確保を図る。

(4) 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、作業指導について豊富な知識、経験を有する者を「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、福祉施設、特別支援学校に対して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い、福祉施設、特別支援学校における障害者の一般雇用に向けた支援体制の強化を図る。

## ハ 実施要領

基盤整備事業の実施要領は、別紙1「障害者就労支援基盤整備事業実施要領」のとおりとする。

## ニ その他

セミナーの実施については、地域の実情等を踏まえつつ、年間複数回開催すること。実施時期については、障害者雇用支援月間や障害者週間に合わせて実施することも効果的であること。

## (2) 都道府県福祉担当部局、都道府県教育委員会等との調整・連携

### イ 都道府県福祉担当部局、都道府県教育委員会等との調整

福祉施設等に対する一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化の働きかけは、障害者自立支援法に基づくサービス体系への移行に関する各都道府県の方針と、特別支援学校に対する同様の働きかけについては、特別支援教育における各都道府県教育委員会の方針と、それぞれ連携して計画的に行うことが効果的である。

したがって、基盤整備事業の実施に当たっては、セミナー、見学会及び面接会の実施場所・時期、アドバイザーの派遣対象の選定等について、都道府県の福祉担当部局、教育委員会及び労働担当部局との調整を行う場を設け、都道府県、教育委員会側に本事業の趣旨・内容について十分な理解を得るとともに、障害者自立支援法に基づくサービス体系への移行に関する都道府県の具体的な方針（例えば、当面、どの障害保健福祉圏域において就労支援の強化を重点的に行うか等）や特別支援教育における方針（例えば、特別支援学校における就労支援体制の整備計画等）を把握した上で、都道府県、教育委員会側との調整を行い、障害者就労支援基盤整備事業実施要領第4の年間実施計画を策定すること。

また、上記の調整の場を随時活用して、基盤整備事業の実施状況やその成果、都道府県、教育委員会側の施策の動向等を相互に確認し、基盤整備事業の一層効果的な推進に努めること。

### ロ 都道府県福祉担当部局、都道府県教育委員会等と連携したセミナーの実施

セミナーの実施に当たっては、都道府県や都道府県教育委員会、開催地の市町村の後援名義を得る等、都道府県等との連携を確保して実施するとともに、例えば、都道府県や市町村の福祉担当部局等が実施する福祉施設向けの障害者自立支援法に関する説明会、都道府県教育委員会が実施する会合等と時期・場所を合わせて実施する等、都道府県福祉担当部局、都道府県教育委員会等関係機関と連携して効果的な実施に努めること。

なお、都道府県や市町村の福祉担当部局、都道府県教育委員会等が説明会等を開催するに当たり、都道府県等から雇用施策等についての説明を依頼された場合は、これに積極的に対応すること。

### ハ 都道府県福祉担当部局、都道府県教育委員会等と連携したアドバイザーの派遣

アドバイザーの派遣に当たっては、派遣対象の福祉施設、特別支援学校の了解を得た上で、アドバイザーに、都道府県労働局や安定所の職員のほか（下記(3)ロ参照）、都道府県や市町村の福祉担当部局、都道府県や市町村の教育委員会、労働担当部局の職員等が同行することができるものであること。

## (3) 都道府県労働局と安定所の協調

### イ セミナーへの参加勧奨

個々のセミナーの実施に当たっての福祉施設、特別支援学校に対する参加の呼びかけ等については、都道府県労働局と協調して、福祉施設、特別支援学校の所在地を管轄する安定所が行うこと。

### ロ アドバイザーの派遣

都道府県労働局が福祉施設、特別支援学校から直接受けた派遣依頼によってアドバイザーを派遣する場合は、都道府県労働局は、当該福祉施設、特別支援学校の所在地を管轄する安定所に対して、事前にアドバイザーの派遣について知らせること。

また、アドバイザーの派遣に当たっては、派遣対象の福祉施設、特別支援学校の了解を得た上で、アドバイザーに、都道府県労働局や安定所の職員が同行することができるものであること。

#### (4) 障害者就業・生活支援センター等との連携

都道府県労働局は、管内の障害者就業・生活支援センターに対し、その所在地を管轄する安定所を通じて、基盤整備事業の趣旨・内容や年間実施計画を周知し、十分な理解を得るとともに、基盤整備事業の実施に当たって、障害者就業・生活支援センターの担当者にセミナーでの講演を依頼する等、障害者就業・生活支援センターと積極的な連携を行うこと。

また、都道府県や市町村の事業として就労支援を実施している機関や、既に一般雇用への移行に実績を上げている福祉施設等に対しても、同様に積極的な連携を行うこと。

## 2 基盤整備事業の発展的な展開

### (1) 見学会の活用

一般雇用や雇用支援策に関する理解を促進するためには、セミナーによる知識の習得だけでなく、障害者雇用に関心を持って取り組んでいる企業を見学することが効果的であることは、特別支援学校のみならず、福祉施設においても同様である。したがって、上記1(1)のロ(2)の見学会を実施する際には、可能な範囲で福祉施設にも参加を呼びかけること。

また、見学先については、企業に限らず、既に一般雇用への移行に実績を上げている福祉施設を見学することも効果的であることから、都道府県労働局及び安定所は、こうした福祉施設も含めた見学会を積極的に実施すること。

その際に、地域によっては、既に見学会等を実施している民間の就労支援団体が存在する地域もあることから、当該見学会の活用等、このような団体との連携にも配慮すること。

### (2) 高齢・障害者雇用支援機構が実施する講座等の活用

福祉施設、特別支援学校に対しては、セミナーや見学会等を実施するほかにも、就労支援について触れる種々の機会について情報を提供し、参加を勧奨していくことが重要である。

特に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構では、地域障害者職業センターにおいて、福祉・医療等の機関の就業支援担当者や企業の担当者を対象として、地域ごとのテーマに沿って就業支援に関する意見交換やシンポジウムなどを行う「地域職業リハビリテーション推進フォーラム」、福祉・医療などの機関の就業支援担当者を対象として、就業支援に関する基礎的な知識を習得するための「地域就業支援基礎講座」を実施するとともに、障害者職業総合センターにおいて、全国の福祉、医療・保健等の関係機関の職員等を対象として、職業リハビリテーションの基本的知識や、課題（障害）に応じた実践的な支援技術の基礎の習得を目的とした「職業リハビリテーション実践セミナー」（年2回）、広く全国の職業リハビリテーション関係者を対象として、職業リハビリテーションに関する研究調査や実践経験の成果などを発表する「職業リハビリテーション研究発表会」（年1回）を実施しているため、安定所は、地域障害者職業センターと連携して、福祉施設等に対し、これらに関する情報を提供し、参加を勧奨すること。

このうち、特に「職業リハビリテーション実践セミナー」については、他の都道府県の福祉施設等と直接交流する中で、就労支援の取組等についての情報を交換できるという大きなメリットがあるので、周知に努めること。

また、上記の講座等の受講だけでなく、地域障害者職業センターにおいて実際に行われている就労支援サービスを見学することも大きなメリットがあるので、都道府県労働局及び安定所は、地域障害者職業センターと調整して、福祉施設の職員や特別支援学校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。

### (3) 医療機関等に対する働きかけ

基盤整備事業の対象は、福祉施設及び特別支援学校である（実施要領第3）が、就職を希望する障害者が一般雇用で就くことができる環境の整備を広く進めていくためには、医療機関、保健所及び精神保健福祉センター等（以下、福祉施設に含まれる精神障害者社会復帰施設を併せて「医療機関等」という。）に対しても、福祉施設、特別支援学校の場合と同様に、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけていく必要がある。

したがって、都道府県労働局及び安定所は、医療機関等の関係者に対するセミナーや見学会等への参加勧奨等、医療機関等に対しても、基盤整備事業のメニューや上記(2)のメニューの活用を図るとともに、必要に応じ、医療機関等を訪問して障害者雇用施策について説明等を行うこと。

#### (4) 障害者本人やその保護者に対する働きかけ等

福祉的就労から一般雇用への移行に関しては、福祉施設を利用している障害者本人やその保護者において、一般雇用や雇用支援策に関する十分な理解が得られていないことが要因となり、一般雇用に対する不安感等を抱いていることも多いと考えられる。

このため、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進に関しては、上記1(1)のロ(1)に掲げるセミナーの対象者のみならず、福祉施設を利用している障害者本人やその保護者に対してもセミナーや見学会等への参加等を働きかけ、一般雇用に対する不安感を取り除き、一般雇用への移行に対する安心感の醸成を図ることができるよう取組を推進すること。

また、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進に関しては、福祉施設を利用している障害者のみならず、広く地域の障害者に対しても働きかけを行うことも有効であることから、地域の障害者団体と連携して、例えば、障害者団体の会合等を活用して、一般雇用や雇用支援策に関する理解を促進するための取組に努めること。その際には、アドバイザーの活用も考えられること。

さらに、障害者団体に委託して実施している「障害者職業自立等啓発事業」の一環として行われる「自立啓発セミナー」等が開催される地域においては、当該障害者団体との連携を密にして、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進という観点から、当該セミナーが効果的に実施されるよう、必要な協力を行うこと。

#### (5) 職場実習の実施に係る連携協力

福祉施設や特別支援学校においては、一般雇用への移行に向けた就労支援の一環として、職場実習の取組を行っているところも多くみられるところである。このため、安定所においては、上記1(1)のロ(3)の面接会の実施に限ることなく、福祉施設を利用している障害者、特別支援学校の卒業(予定)者に関して、地域の福祉施設や特別支援学校と連携・協力し、安定所の有する地域の事業所とのネットワークを活かしながら、職場実習先となる事業所の開拓、職場実習受入予定の事業所とのマッチング等について積極的な取組を推進すること。

### 第3 地域就労支援事業の実施

#### 1 事業の趣旨・概要

##### (1) 趣旨

福祉施設を利用している障害者、特別支援学校卒業(予定)者の雇用への移行を促進するため、安定所が中心となって、地域の福祉施設や特別支援学校、その他職業能力開発関係機関、医療機関、保健福祉機関等の関係機関と連携して一般雇用に向けた支援を行う「障害者就労支援チーム」を編成し、就職を希望する障害者に対して、当該チームにより、就職の準備段階から職場定着までの一連の個別支援を行うこととする。

また、障害者の自立の促進には、就職を希望する障害者が自ら適切なサービスを選択することが重要であることから、障害者雇用施策及び障害者福祉施策において提供される就労支援のサービスについて一括して相談できる窓口を安定所に設置し、障害者に対する情報提供、相談、援助に当たる。

##### (2) 事業の概要

###### イ 障害者就労支援チームによる支援

福祉施設を利用している障害者、特別支援学校卒業(予定)者のうち就職を希望する者を対象に、安定所が中心となって福祉施設や特別支援学校(以下「福祉施設等」という。)、その他職業能力開発関係機関、医療機関、保健福祉機関など地域の支援関係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、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援(以下「チーム支援」という。)を行う。

###### ロ 福祉施設等での訓練(作業)と事業所での実習を組み合わせた就労支援の実施

福祉施設等において訓練(作業)に従事している障害者に、福祉施設等における訓練(作業)を継続させつつ、週1~3日程度、障害者の雇用経験を豊富に有する事業所における実習を経験させることにより、就職及び職業生活に対する不安の解消及び職業準備性の向上を図り、一般雇用への移行を促進する。



#### ハ 障害者を対象としたワンストップ相談

労働分野、福祉分野の担当職員等が合同して対応する窓口を各都道府県労働局において少なくとも1ヵ所設置（安定所に設置）し、就職を希望する障害者が自らのニーズ等に応じて、適切な就労支援サービスを選択することができるよう相談、援助を行う。

#### (3) 実施要領

地域就労支援事業の実施要領は、別紙2「地域障害者就労支援事業実施要領」のとおりとする。

### 2 実施に当たっての留意点

#### (1) 福祉施設を利用している障害者等の就職希望等の把握

安定所は、上記第1の1(1)による福祉施設の現況把握や上記第2による障害者本人に対する働きかけ等と併せて、当該福祉施設等との連携の下、例えば、アンケート調査を行う等により、福祉施設を利用している障害者の就職希望等を把握するよう努めること。

また、特別支援学校卒業（予定）者については、特別支援学校と連携し、就職希望等を把握するよう努めること。

#### (2) 関係機関と連携した支援に対する理解

地域就労支援事業の対象とする障害者本人及び必要に応じてその保護者に対し、安定所における障害者に対する就職支援のサービスは、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関と連携して提供されるものであること、したがって、個々の障害者の障害の態様や支援ニーズ等の情報をこれらの機関と共有することがあることについて、わかりやすく説明して、理解を得るようにすること。

#### (3) 効果的なワンストップ相談の実施

障害者を対象としたワンストップ相談については、障害者自立支援法に基づき、地域におけるサービス体系の整備が行われるなかで、地域において就職を希望する障害者が、自ら福祉分野及び労働分野に係る適切なサービスを選択できるようにする、との趣旨から、障害者雇用施策及び障害者福祉施策において提供される就労支援サービスについて、地域において一括して相談できる窓口を設置し、相談援助等を実施するものであること。

労働局及び相談窓口設置安定所においては、こうした趣旨を十分踏まえ、地域の福祉事務所等と連携しながら効果的な相談対応を実施すること。

### 第4 個別支援を着実につなぐための、福祉施設、特別支援学校等との連携の強化

#### 1 就労移行支援事業者等との連携関係の確立

##### (1) 事業利用段階からの緊密な連携

障害者自立支援法に基づくサービス体系の下で、一般雇用に向けた支援を行う就労移行支援事業については、原則2年間の就労支援を実施した後に一般雇用に結びつけることが必要となるが、こうした一般雇用への移行のための具体的な取組については、上記第3に掲げたチーム支援の実施など、安定所が地域における雇用サービス機関として主体的な役割を担う必要がある。

このため、安定所においては、こうした一般雇用に向けた具体的な取組が必要になることを十分見据えながら、就労移行支援事業者と就労支援に当たっての具体的な連携の在り方や役割分担等について調整を行い、就労移行支援事業を利用する障害者の円滑な就職に向けた継続的な支援の構築に努めるとともに、個別支援計画の作成・見直しに当たってのケース会議への参加、就職に向けたガイダンスの開催、職場実習先の開拓等、就労移行支援事業者が実施する就労支援の取組について、これらの事業の利用段階からの緊密な連携を図ること。

また、就労移行支援事業の実施を予定している事業者にも積極的に出向き、上記と同様に、一般雇用への移行に向けた連携体制の構築を図ること。

なお、上記第2の1(1)のロ(4)に掲げるアドバイザーについては、地域における連携体制を確立する上でも、また、就労移行支援事業者における一般雇用を目指した効果的な就労支援の実施を促進する上でも有効であることから、地域における就労移行支援事業者及び就労移行支援事業の実施を予定している事業

者に対して、アドバイザーの積極的な派遣を推進すること。

## (2) 離職した障害者の再就職支援における連携

離職した障害者が再就職に向けて再チャレンジする場合について、これまでは障害者の状況に応じ、直ちに求職活動を行う者については職業紹介を、技能の習得を目指す場合は職業訓練の受講指示・推薦等を、専門的な支援を必要とする場合は地域障害者職業センターへのあっせんを、生活面の立て直し等が必要な場合は障害者就業・生活支援センターにあっせんする等により、対応してきたところであるが、障害者自立支援法に基づくサービス体系の下においては、一定程度時間をかけて再就職を目指す場合に、就労移行支援事業の利用が選択肢となり得ることから、この点に関しても、就労移行支援事業者及び就労移行支援事業の実施を予定している事業者との連携関係の構築に努めること。

## 2 特別支援学校との連携

### (1) 特別支援学校制度の創設

学校教育法等の一部を改正する法律が平成19年4月1日から施行され、従前の盲学校、聾学校及び養護学校については「特別支援学校」とされたところである。この特別支援学校は、近年、児童生徒等の障害の重複化や多様化に伴い、一人一人の教育的ニーズに応じた適切な教育の推進や、学校と福祉、医療、労働等の関係機関との連携がこれまで以上に求められているという状況に鑑み、児童生徒等のニーズに柔軟に対応し、適切な指導及び必要な支援を行う観点から、複数の障害種別に対応した教育を実施することのできる学校制度として創設されたものである。

したがって、都道府県労働局及び安定所は、この趣旨を十分理解し、管内の特別支援学校及び教育委員会と、引き続き緊密な連携を図ること。

なお、学校の設置者の判断により、特定の障害種別に対応した教育を専ら行う特別支援学校とすることもできるとされており、その場合には、「盲学校」、「聾学校」又は「養護学校」の名称を用いることが可能とされているので留意されたい。

### (2) 「個別の教育支援計画」の策定等における連携

文部科学省においては、全都道府県教育委員会に対する委嘱事業として平成15年度から「特別支援教育体制推進事業」に取り組み、教育、福祉、医療、労働等の関係機関の連携協力を確保するための「特別支援連携協議会」の設置、特別支援学校における「個別の教育支援計画」の策定等を推進しているところである。

したがって、都道府県労働局及び安定所は、上記第2及び第3と併せて、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」に基づき、引き続き、特別支援連携協議会への参加、個別の教育支援計画の策定に係る支援会議（ケース会議）への参加等を求められた場合には、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、特別支援学校が行う個別の教育支援計画の策定段階から、安定所をはじめ、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の労働関係機関が当該支援会議に参加・協力し、就職に向けたガイダンスの実施（生徒本人だけではなく、保護者等も含む。）、職場実習先の開拓、職場実習中の指導、上記第3に掲げたチーム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。

### (3) 特別支援学校の生徒に対する効果的な支援

地域障害者職業センターにおいては、就職を希望する特別支援学校の生徒（原則として3年生）であって、学校卒業後の就職又は職場適応に関して特に専門的な支援を必要とする障害者（発達障害者を含め、個別にきめ細かな専門的支援を要する障害者）について、職業リハビリテーション計画の策定や職業準備支援を実施しているので、安定所は、特別支援学校及び地域障害者職業センターと連携を図り、これらの生徒の円滑な就職及び職業生活への移行に向けた効果的な支援に努めること。

また、障害者雇用納付金制度に基づく「グループ就労訓練助成金（職場実習型）」について、引き続き、特別支援学校に周知し、効果的な活用の促進を図ること。

なお、下記5の障害者委託訓練についても積極的に活用すること。

### 3 障害者就業・生活支援センターとの連携

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。

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、当該センターと調整し、連携して支援を行う仕組みを構築した上で、上記のような障害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、当該障害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。

なお、このような連携の仕組みの構築に際しては、都道府県労働局は、必要に応じ、安定所と障害者就業・生活支援センターとの間の必要な調整等を行うこと。

### 4 ジョブコーチ支援実施機関との連携

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、平成17年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正によって職場適応援助者助成金制度が創設されたことにより、地域障害者職業センターのみならず、就労支援ノウハウを有する福祉施設等や事業所が広く実施することができるとなり、今後、その担い手が広がっていくものと考えられる。

このため、都道府県労働局及び安定所は、上記の助成金制度によるジョブコーチ支援を実施する機関に対し、地域の雇用失業情勢や障害者の職業紹介状況に関する情報を提供する等、日常的な連携の確保に努めるとともに、個別の具体的な支援に関しては、地域障害者職業センターと連携を図り、これらの機関による支援を効果的に活用し、障害者の円滑な就職及び職場適応に努めること。

### 5 障害者委託訓練受託法人等との連携

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コーディネートするものである。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促進ツールとして効果的な活用が望まれる。

このため、都道府県労働局及び安定所は、福祉施設の現状把握や基盤整備事業の実施の際に、福祉施設、障害者等に対して障害者委託訓練を周知するとともに、受講生や委託先の開拓について、都道府県職業能力開発主管課、都道府県ごとに定められている拠点職業能力開発校及び障害者職業訓練コーディネーターとの緊密な連携を図ること。

また、福祉施設が障害者委託訓練を実施する場合には、当該施設内での職業訓練に職場実習を組み合わせる実施することが効果的であるので、安定所は、障害者委託訓練の受託を検討している福祉施設、障害者職業訓練コーディネーター等との連絡を密にして、この方法による実施を含め、一般雇用を希望する障害者の就職促進ツールとして障害者委託訓練の積極的な活用を図ること。

さらに、訓練受講者に係る情報を、障害者委託訓練の受託法人等、障害者職業訓練コーディネーターと受講中から共有し、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ること。

### 6 医療機関等との連携

精神障害者の円滑な就職を促進するためには、医療機関等と連携していくことが重要である。

したがって、医療機関等の支援が必要な精神障害者についても就職に向けた準備を行うことができるよう、平成19年度から「医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業」を機動的に実施するとともに、本事業以外においても、必要に応じて出張相談や職業講話を実施すること等により、医療機関等との連携を深め、医療・生活支援から就業支援まで含めた円滑な支援活動を展開できる環境を整備するよう努めること。

### 7 「就労支援関係機関一覧」の作成と活用

安定所は、上記1から6までに掲げた機関等の地域の就労支援関係機関について、機関の種別ごとに、連絡先、支援の特徴等をまとめた「就労支援関係機関一覧」や、それを地図上に整理した「就労支援資源マップ」、上記第1の「福祉施設就労支援台帳」を元にした「地域資源情報」の整備等を図り、障害者に対する

個別の支援に活用するほか、福祉施設や特別支援学校などに配付すること、都道府県労働局や安定所のホームページ等に掲載して広く地域資源情報として有効活用を図ること等により、地域の支援ネットワークの強化に役立てること。

また、「就労支援関係機関一覧」を活用して、就労支援関係機関に対し、地域の雇用失業情勢や障害者の職業紹介状況に関する情報を日常的に提供する等、地域における就労支援の充実に向けた取組を図ること。

なお、都道府県労働局においても、各安定所の「就労支援関係機関一覧」等を集約し、都道府県レベルにおける「就労支援関係機関一覧」の整備を行い、連携体制づくりに活用を図ること。

## 8 安定所内の体制の整備

### (1) 迅速かつ的確なマッチングの実現

障害者福祉施策等との連携の強化により、今後、福祉施設等から一般雇用への移行を希望する障害者が増加することが見込まれ、これらの者に対して、企業ニーズを踏まえた的確な支援が求められる。

一方、雇用率達成指導の新基準が平成19年度から完全適用されることから、これに基づく厳正な指導の実施により、雇用率未達成事業主からの障害者を対象とする求人が増えると考えられることから、これら求人に対して速やかな充足が求められる。

すなわち、障害者の求人・求職の両面から、一層、迅速かつ的確なマッチングが求められることになると考えられる。

このため、引き続き、管内事業所の障害者の採用動向の把握及び障害者求人の確保に努めるとともに、例えば、求人職種による分類等、適切な整理を行う等により、求職障害者、福祉施設及び特別支援学校からの相談等に迅速に対応ができるようにするとともに、迅速かつ的確なマッチングの実現に努めること。

また、都道府県労働局においては、マッチングについての好事例を収集し、業務実施に当たり有効活用を図ること。

### (2) 安定所全体が適切に対応できる体制の整備

福祉施設や特別支援学校との連携は、専門援助部門のみの連携ではなく、安定所全体が一体となって組織的に行うものであることから、一般職業紹介部門、求人・事業所部門を含めた安定所の全職員が、障害や障害者について正しく理解し、障害者の就労支援について情報を共有して、障害者自身、福祉施設・特別支援学校、事業主、障害者の就労支援に関係する機関等に対し、組織としての的確な対応ができる体制を整えること。

## 9 「就労移行支援のためのチェックリスト」の効果的活用

就労移行支援事業者等には、障害者が適切な就労支援サービスを受けることができるよう、個別支援計画を作成し、これに基づき支援していくことが求められている。

本チェックリストは、就労移行支援事業者等が個別支援計画を作成し支援を進めていくに当たって、対象者の現状を把握することにより、支援方法の検討に資することを目的としている。

具体的な活用の場面としては、主として就労移行支援事業等において、個別支援計画の作成や訓練の効果等を確認するために利用されるが、訓練の終了段階から求職活動以降の段階においては、就労移行支援事業者と労働関係機関（安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）が支援対象者の現状について情報を共有し、共通した認識を持ちながら連携して効果的な支援を行うこと等が想定される。

安定所は、平成18年8月31日付け職高障発第0831001号「「就労移行支援のためのチェックリスト」の活用にあたっての留意事項について」を踏まえ、就労移行支援事業者等との連携の下、本チェックリストの効果的な活用を図り、障害者の一般雇用への移行促進を効果的に進めるよう努めること。

## 第5 その他

### 1 障害福祉計画の実施への関与

障害者自立支援法においては、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」の作成を義務づけている。

特に、「福祉施設から一般就労への移行」に関しては、「平成23年度において、同年度中に福祉施設か

ら一般就労に移行する者を現在の4倍以上とすることを旨とする」、「就労継続支援利用者のうち、3割は雇用型を目指す」という数値目標が設定されており、市町村及び都道府県の福祉担当部局は、都道府県労働担当部局及び都道府県労働局と連携して、次の(1)～(6)の事項について数値目標を設定し、その達成に向けて取り組んでいる状況にある。

都道府県労働局及び安定所は、当該障害福祉計画における目標設定も勘案しつつ、上記第4までの取組等を通じて、当該障害福祉計画の実施に関わるとともに、下記2の会議等の場において、その進捗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、連携しながら施策の展開を図ること。

- (1) 就労移行支援事業の利用者数
- (2) 安定所経由による福祉施設利用者の就職者数
- (3) 障害者委託訓練事業の受講者数
- (4) 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業の開始者数
- (5) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の対象者数
- (6) 障害者就業・生活支援センター事業の支援対象者数等

## 2 「障害者雇用支援合同会議」への積極的な関与

上記1の「障害福祉計画」において設定された目標を達成するため、都道府県ごとに、就労支援の関係者からなる「障害者雇用支援合同会議」を設け、統一的に施策を進めていくこととされていることから、都道府県労働局及び安定所は、当該合同会議に積極的に関与し、上記第2及び第3の取組等を通じて、地域において連携した取組を推進すること（なお、当該合同会議設置後は、障害職業紹介業務取扱要領の第4章第10節の1の「都道府県障害者雇用連絡協議会」の機能を当該合同会議に持たせることとし、同協議会は発展的に解消すること。また、将来的に障害保健福祉圏域ごとに同様の取組を推進する体制が整備された際には、障害職業紹介業務取扱要領の第4章第10節の2の「障害者雇用連絡会議」の機能を当該障害保健福祉圏域ごとの体制に統合することとしていること。）。

## 3 サービス管理責任者研修等への協力

### (1) サービス管理責任者研修への協力

障害者自立支援法に基づくサービス体系の下では、障害福祉サービスの事業者ごとに「サービス管理責任者」を配置することとしており、都道府県は、「サービス管理責任者研修」を実施して、これに従事する者を養成することとされている。

当該研修は、個別支援計画の作成に関する技術的な指導が中心になることから、職業安定行政職員、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職場適応援助者（ジョブコーチ）等、障害者就業・生活支援センターの就労支援担当者等による協力が必要となる場合が考えられる。

このため、都道府県労働局においては、都道府県の福祉担当部局との連携の下、当該研修の実施に当たって、これらの労働関係機関の関係者が必要な協力を行うことができるよう、関係機関との調整等の必要な協力を行うこと。

### (2) 特別支援学校における研修への協力

特別支援学校についても、教職員の研修の充実等に努めていることから、上記と同様に、都道府県労働局においては、都道府県教育委員会等とも連携しながら、職業安定行政の有する就職支援のノウハウに係る情報提供等、必要な協力を行うこと。

## 別紙1

### 障害者就労支援基盤整備事業実施要領

#### 第1 趣旨

障害者の雇用の促進と安定については、平成17年の障害者雇用促進法の改正及び障害者自立支援法の成立により、雇用施策と福祉施策との連携による障害者の福祉から一般雇用への移行を通じた自立の促進が大きな柱となっているところである。

しかしながら、現状においては、授産施設や小規模作業所等の福祉施設において就労している障害者のうち、一般雇用に移行する者の割合は極めて少ない状況になっている。また、特別支援学校においては、その卒業生の約6割が福祉施設へ入所しており、企業に就職した者は約2割にとどまっている現状にある。

これは、福祉施設とその利用者、特別支援学校の生徒とその保護者における一般雇用に関する知識・理解の不足、福祉施設、特別支援学校の就労支援ノウハウの不足や、各種支援施策の効果的な活用が行われていないことが背景にあると考えられる。

障害者の福祉から一般雇用への移行を促進するためには、その基盤として、このような福祉施設や特別支援学校における一般雇用に関する知識・理解、就労支援のノウハウ、各種支援施策の効果的な活用などについて、その改善を図ることが不可欠であることから、障害者雇用実績のある企業関係者等の知識・経験や就労支援の実績がある施設の取組事例を活用して、福祉施設や特別支援学校の一般雇用についての理解の促進、就労支援に関する理解、ノウハウの向上を図ることとする。

#### 第2 実施主体

都道府県労働局が、公共職業安定所（以下「安定所」という。）と連携して実施するものとする。

#### 第3 事業内容

##### 1 就労支援セミナーの実施

福祉施設、特別支援学校の生徒・保護者等に対し、一般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。

##### (1) 福祉施設就労支援セミナー

福祉施設の運営法人の幹部、施設長及び職員の一般雇用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、就職を希望する福祉施設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、福祉施設を対象とした福祉施設就労支援セミナー（以下、(1)において「セミナー」という。）を実施する。

##### イ セミナーの対象者

セミナーの対象者は、就労移行支援事業又は就労継続支援事業を行う者、授産施設、更生施設等の障害者福祉施設、小規模作業所、障害者に対して就労支援を行っている、または、行おうとしている施設・団体（以下「福祉施設」という。）の長及び職員とする。

あわせて、福祉施設の利用者及びその保護者、並びに地方公共団体の障害者福祉部局も、必要に応じ対象者に含めるものとする。

##### ロ セミナーの内容

- (1) 地域における障害者雇用の現状
- (2) 障害者雇用に関する支援制度の概要
- (3) 企業における障害者雇用の実際
- (4) 企業での雇用に向けた課題と支援方法

- (5) 就労支援を行っている福祉施設の取組事例
- (6) 労働関係法令・制度に関する理解 等

#### ハ 実施方法

- (1) 日程は内容に応じて設定する。
- (2) ロの事項に関する講座形式で実施するものとする。
- (3) 講師については、職業安定行政等の職員のみでなく、障害者雇用に実績のある企業関係者、就労移行支援事業者など、就労支援に実績のある福祉施設の関係者等、現場における就労支援経験者を活用すること。

#### ニ 実施箇所

都道府県内の複数箇所で実施するよう配慮すること。その際、障害保健福祉圏域の状況を考慮し、安定所と福祉施設が協調して実施できるよう配慮すること。

- (2) 特別支援学校就労支援セミナー  
特別支援学校の生徒及びその保護者の一般雇用への理解を促進するため、特別支援学校就労支援セミナー（以下、(2)において「セミナー」という。）を実施する。

#### イ セミナーの対象者

セミナーの対象者は、特別支援学校の生徒及びその保護者とする。これらのほか、特別支援学校の教職員、教育委員会の職員も、必要に応じ対象者に含めることができるものとする。

#### ロ セミナーの内容

- (1) 卒業後の進路
- (2) 企業での雇用の意義・メリット
- (3) 企業で働いている障害者、障害者を雇用する事業主からの体験談
- (4) 障害者雇用に関する支援制度の概要 等

#### ハ 実施方法

- (1) 特別支援学校が行う教育スケジュールと調整して日程を設定する。
- (2) ロの事項に関する講座形式で実施するものとする。
- (3) 講師については、職業安定行政等の職員のみでなく、障害者雇用に実績のある企業関係者、就労移行支援事業者等を活用すること。

#### ニ 実施箇所

都道府県内の複数箇所で実施するよう配慮すること。その際、複数の特別支援学校を対象にひとつのセミナーを実施することも可能とするが、特別支援学校の教育支援、安定所と特別支援学校の協調に十分配慮すること。

#### ホ その他

セミナーを、障害者職業紹介業務取扱要領第2章第7節2の「特別支援学校の生徒及び保護者に対するガイドンス」の一環と位置づけることができるものとする。

#### 2 事業所見学会の実施

特別支援学校の生徒及びその保護者の一般雇用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、障害者が雇用されている事業所を見学する機会を提供する。

(1) 対象者

対象者は、原則として、特別支援学校の1・2年生の生徒及びその保護者とする。

これらのほか、特別支援学校の教職員、教育委員会の職員も、必要に応じ対象者に含めることができるものとする。

(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) 見学の内容

見学は以下の項目を内容とする。なお、見学者による作業体験等は行わないものとする。

イ 障害者が働いている様子の見学

ロ 働いている障害者、事業主からの体験談 等

(4) 実施方法

イ 特別支援学校が行う教育スケジュールと調整して日程を設定する。

ロ 見学参加者数については、事業所と調整して決定する。

ハ 年間複数回実施するものとする。また、安定所が主体となって、管内の特別支援学校を対象に管内事業所において小規模に実施することもできるものとする。

(5) その他

上記1の(2)の特別支援学校就労支援セミナーの機会等を活用して周知、参加募集を行うものとするが、参加者数が限られる場合があることに十分留意して周知すること。

3 職場実習のための事業所面接会の実施

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付けに関して大きな効果を有していることから、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) 対象者

対象者は、原則として、特別支援学校の2・3年生の生徒とし、必要に応じ保護者、特別支援学校の教職員も、同伴できるものとする。

(2) 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であって、実習に係る業務を適切に実施する能力を有すると安定所の所長が認めるものとする。

イ 障害者の雇用促進に理解と認識があり、障害者の職場適応について適切な配慮がなされている事業所であること。

ロ 実習を行う事業所において、実習を行う設備的余裕があること。また、職場環境等が実習に危険を伴わないこと。

ハ 実習者に対し仕事の内容、職業生活について指導できる従業員がいる事業所であること。

ニ 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等に加入している、又はこれらと同等の職員共済制度を有すること。

ホ 実習を行う事業所において、労働基準法及び労働安全衛生法に規定する安全衛生その他の作業条件が整備さ



れていること。

### (3) 実施方法

イ 就職面接会（管理選考を含む。）と同様、都道府県全域対象、複数安定所の管轄地域対象、あるいは安定所単独で実施することができるものとする。

ロ 面接会参加事業所には、実習場所、実習作業、実習期間等、実習の内容を明示させるものとする。

### (4) その他

イ 特別支援学校が行う教育スケジュールと調整して日程を設定する。

ロ 特別支援学校の生徒の職場実習の実施は、事業所にとっては障害者雇用のきっかけとなるものでもあることから、対象事業所の確保・選定に当たっては、障害者雇用率達成指導と連携すること。

ハ 上記1の(2)の特別支援学校支援セミナーの機会等を活用して周知を行うものとするが、就職面接会との誤解を招くことがないように十分留意して周知すること。

## 4 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、作業指導について豊富な知識、経験を有する者を障害者就労アドバイザーとして登録し、個別の福祉施設に対して、その利用者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い、福祉施設における障害者の一般雇用に向けた体制の強化を図ることができるようにする。また、特別支援学校に対して、企業への就職を目指したカリキュラムの作成・実施、進路指導の充実等に関する助言を行い、特別支援学校の生徒の就職を促進する体制の強化を図る。

### (1) 対象施設等

障害者就労アドバイザーの派遣対象は、以下のとおりとする。

イ 就労移行支援事業又は就労継続支援事業を行う者、授産施設、更生施設等の障害者福祉施設、小規模作業所のほか、障害者に対して就労支援を行っている施設・団体。

ロ 特別支援学校、教育委員会

### (2) 障害者就労アドバイザー

障害者就労アドバイザーは、重度障害者多数雇用事業所や特例子会社において、障害者の就労支援を行っている者等企業における障害者の雇用管理、作業指導、生活指導等について豊富な知識、経験を有する者とする（OBを含む）。

なお、これら企業の人材のほか、就労移行支援事業者など、障害者の一般雇用への移行支援に十分な実績がある福祉施設の担当者（OBを含む）の登録も可能であること。

### (3) 支援内容

イ 福祉施設に対する支援

(イ) 施設の長、指導員に対する支援

(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

(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

(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

(4) 就職後の継続的なフォローアップに関する助言

(5) 地域の就労支援機関との連携に関する助言

(ロ) 施設利用者に対する支援

(1) 企業での雇用に向けた意欲の喚起

(2) 企業の求める人材像と障害者の雇用事例の紹介

(3) 職業人としての心構えに関する助言

(ハ) 施設利用者の家族に対する支援

- (1) 障害者の雇用への移行に関する意識啓発
- (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あり方に関する助言

ロ 特別支援学校に対する支援

(イ) 校長、教職員等に対する支援

- (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) 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
- (3) 職場実習、企業との対応等、進路指導に関する助言
- (4) 就職後の継続的なフォローアップに関する助言
- (5) 地域の就労支援機関との連携に関する助言

(ロ) 生徒に対する支援

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

(ハ) 生徒の家族に対する支援

- (1) 企業での雇用に関する意識啓発
- (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あり方に関する助言

(4) 実施手順

イ 障害者就労アドバイザーの登録

都道府県労働局は、障害者雇用実績のある事業所等を通じて、障害者就労アドバイザーを依頼し、障害者就労アドバイザーの登録を行う。

ロ 福祉施設、特別支援学校からの派遣依頼の受付

都道府県労働局は、安定所を通じ、又は直接、福祉施設、特別支援学校から障害者就労アドバイザーの派遣依頼を受け付ける。その際、当該施設・学校から、助言を希望する内容、希望する時期・所要時間等について具体的に把握する。

ハ 障害者就労アドバイザーの派遣

福祉施設、特別支援学校からの依頼内容を踏まえ、障害者就労アドバイザーを派遣する。

ニ 指導状況の報告

障害者就労アドバイザーから助言を行った場合、別に定める様式により、都道府県労働局に指導状況等について報告させること。

ホ 謝金の支払い

障害者就労アドバイザーには、派遣実績に応じ、別途定めるところにより謝金を支払うことができる。

(5) 周知

障害者就労アドバイザーの活用について、上記1の就労支援セミナーその他の機会を通じ、福祉施設、特別支援学校に対して積極的に周知・勧奨する。

第4 年間実施計画の策定

都道府県労働局は、都道府県障害者福祉部局、教育委員会等の関係者と調整の上、以下の事項について年間計画を策定し、当該計画に基づいて、本事業を円滑かつ効果的に実施するものとする。

また、都道府県労働局は、策定した年間実施計画を安定所に通知するものとする。

- (1) 就労支援セミナーの実施回数、実施時期、実施場所
- (2) 事業所見学会の実施回数、実施時期、実施場所
- (3) 職場実習のための事業所面接会の実施回数、実施時期、実施場所
- (4) 障害者就労アドバイザーの登録の方針、活用の重点
- (5) 関係機関との連携

#### 第5 事業の周知

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、都道府県障害者雇用連絡協議会、障害者雇用連絡会議、その他、障害者の自立支援に関する会議等を活用し、地域の関係機関に対し、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とする。

#### 第6 事業の実施に係る経費

本事業の実施に要する経費は、次に掲げる経費とする。なお、本事業の実施に必要な経費及びそれぞれの単価については、別途通知する。

- (1) 諸謝金
- (2) 障害者雇用促進業務旅費
- (3) 障害者雇用促進業務庁費

#### 第7 その他

その他本事業の実施に必要な事項については、別に定める。

## 地域障害者就労支援事業実施要領

### 第1 趣旨

障害者福祉施策においては、これまでの保護を中心とした考え方から自立支援に向けた考え方へと政策の転換が図られているところであり、障害者雇用施策においても、障害者の地域生活における自立を支援する観点から、授産施設や小規模作業所（以下「福祉施設」という。）を利用する障害者の雇用への移行促進を図ることが喫緊の課題となっている。しかしながら、現状では、福祉施設で就労している障害者のうち、実際に雇用へ移行する者の割合はごくわずかとなっている。

また、特別支援学校においても、その卒業者の多くが福祉施設などに入所している現状にあり、特別支援学校から雇用への移行を促進することが重要な課題となっているところである。

そこで、福祉施設や特別支援学校（以下「福祉施設等」という。）を利用する障害者（特別支援学校在学学生を含む。以下同じ。）の雇用への移行を促進するため、公共職業安定所（以下「安定所」という。）が中心となり、労働・福祉・医療保健・教育等、複数の分野における支援関係者による連携体制を確立した上で、就職を希望する福祉施設等の利用者に対して、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行うこととする。

また、障害者の自立を促進するためには、就職を希望する障害者が、自ら就労支援に関して適切なサービスを選択できるようにすることが重要であることから、障害者雇用施策及び障害者福祉施策において提供される就労支援のサービスについて一括して相談できるワンストップサービス窓口を設置し、障害者に対する情報提供、相談・援助を実施するものとする。

### 第2 障害者就労支援チームによる支援

#### 1 事業内容

福祉施設等を利用する障害者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当該福祉施設等の地域の支援関係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意欲、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) 支援対象者

障害者就労支援チームによる支援の対象者は、福祉施設等を利用しており、かつ就職を希望している障害者であって、就職及び職場定着に関して安定所の所長が障害者就労支援チームによる支援を行うことが適当であると判断した者とする。

支援対象者は、原則として、安定所の管轄区域内に居住地がある障害者とする。但し、障害者が利用する福祉施設等の所在地が当該安定所の管轄区域内にある場合は、当該安定所の管轄区域外に居住地がある障害者を支援対象者とすることができるものとし、その場合は、当該安定所において求職登録を行うものとする。支援対象者となる障害者が当該安定所以外の安定所において既に求職登録を行っている場合には、本支援を実施する安定所に移管するものとする。

なお、特別支援学校の生徒を支援対象者とする場合は、卒業予定者又は卒業者であって就職決定に至っていない者を対象とするものとする。

#### (2) 福祉施設等

上記(1)でいう福祉施設等は、就労移行支援事業又は就労継続支援事業を行う施設・機関、授産施設・更生施設等の障害者福祉施設、小規模作業所、医療機関、保健福祉機関、特別支援学校及び精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所のほか、障害者に対して就労支援又は生活支援を行う施設・団体を含むものとする。

### (3) 障害者就労支援チーム

安定所を主査、支援対象者が利用する福祉施設等を副主査とし、障害者の就労支援又は生活支援を行う専門機関の職員、又は当該支援対象者の関係者を構成員とした障害者就労支援チーム（以下「チーム」という。）を支援対象者ごとに設置する。チームの構成員（主査及び副主査を含む。以下同じ。）は、下記(4)の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行う。

### (4) 障害者就労支援計画

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、支援目標、支援内容、支援期間、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」（以下「支援計画」という。）を、安定所がチームの構成員と協議して作成する。

### (5) 支援の流れ

#### イ 支援対象者の選定

安定所は、福祉施設等を利用しており、かつ就職を希望している障害者であって、就職及び職場定着に関して、就業面及び生活面にわたる複数の分野の支援関係者による一体的・総合的な支援が必要と判断される者を支援対象者として選定する。

選定に当たっては、障害者本人に対する職業相談によるほか、当該障害者の家族及び当該障害者が利用している福祉施設等から情報収集を行うことにより、当該障害者の職業能力、適性、興味、職業経歴をはじめ、日常・社会生活上の課題、当該福祉施設等による支援経緯、当該福祉施設等以外の支援関係者の有無等について把握するとともに、把握した情報を踏まえ、支援ニーズが複数の分野にわたるものか、複数の支援を一体的・総合的に行う必要があるか、関係機関との連携体制が確立できるか等の観点から検討を行う。また、当該障害者がチームによる支援を受けることを希望しているか、当該福祉施設等がチームによる支援に協力する意志・能力を有しているかについても確認を行う。

なお、支援対象者が求職登録を行っていない場合には、選定に先立ち求職登録を行うものとする。

#### ロ チームの構成員の選定

主査（安定所）は、副主査（福祉施設等）と協議の上、障害者の就労支援又は生活支援を行う専門機関の職員及び当該支援対象者の関係者の中から、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チームの構成員として選定し、チームによる支援の実施について協力を依頼する。

なお、障害者の就労支援又は生活支援を行う専門機関とは、具体的には、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター、障害者職業能力開発校、職業能力開発関係機関、障害者就労支援機関、都道府県協会、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等が考えられる。また、当該支援対象者の関係者とは、具体的には、民生委員、グループホームの世話人、障害者団体及び障害者支援団体の職員等が考えられる。さらに、障害者保健福祉分野における個別支援計画や特別支援学校の個別の教育支援計画との調整・連携が必要となる場合には、当該支援対象者に関与し、ケアに関するマネジメントを行っている者等をチームに加えることが考えられる。

また、チームによる支援開始後においても、主査（安定所）は、副主査（福祉施設等）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、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、障害者の就労支援又は生活支援を行う福祉施設の把握については、平成 18 年 4 月 18 日付け職高発 0418001 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」の記の第 1 により把握した情報を有効に活用すること。

## ハ 支援計画の作成

主査（安定所）は、チームの構成員の選定後速やかに、支援計画作成のための検討会議を開催する。支援計画作成のための検討会議には、原則としてチームの全構成員及び支援対象者、必要に応じて支援対象者の家族等が参加するものとする。

支援計画は、支援対象者及び必要に応じて支援対象者の家族等の希望を十分踏まえた上で、主査（安定所）及び副主査（福祉施設等）が中心となり、チームの構成員が協議して作成する。

支援計画の作成に当たっては、様式例1を参考に、チームによる支援全体の目標・支援スケジュールとともに、支援ニーズを踏まえた個別課題ごとに、課題解決に向けた具体的な支援内容、課題解決までの期限、支援を行う構成員、構成員間の役割分担等について定める。

その際、支援計画の作成に当たって、支援対象者が利用する福祉施設等により当該支援対象者に係る個別の支援計画が既に策定・実施されており、当該既存の個別の支援計画の内容を踏襲または活用することが効果的であるとチームが判断する場合は、当該既存の個別支援計画、またはこれに修正等を行ったものを支援計画とすることができるものとする。

また、支援計画のうち、就職後の職場定着等フォローアップに係る部分については、職務内容、職場の状況等を踏まえる必要があることから、就職が決定した後に具体的な検討を行うこととする（へ参照）。

このように、支援計画は、当初から完全なものである必要はなく、むしろ、支援の実施状況やその効果等に応じて、柔軟に修正すること等があり得るものである（ホ参照）。

作成した支援計画については、支援対象者及び必要に応じて支援対象者の家族等の同意を得るものとする。併せて、支援対象者に関する情報をチームの構成員間で共有することについて、支援対象者の同意を得るものとする。

## ニ チームによる支援の実施

チームの構成員は、支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を行う。

安定所及び福祉施設等は、支援計画に定められた役割の他に、チームの主査及び副主査としての役割を果たすものとする。

チームにおける主査の役割は以下のとおり。

- (1) チームによる支援全体の総括
- (2) チームによる支援の進捗管理
- (3) チームの構成員間の連携確保
- (4) チームの構成員の選定及び追加・変更
- (5) チームの構成員による検討会議の開催
- (6) 支援計画の作成・変更にあたっての総括
- (7) 支援対象者に関する情報の集約及びチームの構成員への提供

なお、副主査は、主査が行う業務全般への協力を行うほか、支援対象者の状態の把握に努め、随時主査に報告するものとする。

チームによる支援開始後は、チームの構成員による検討会議は、必要に応じて随時開催する。その際、検討会議の開催については、検討内容に関係する参加者により開催するなど柔軟に対応することができるものとする。

なお、検討会議には必要に応じて支援対象者や支援対象者の家族等が参加できるものとする。

#### ホ 進捗状況の管理

主査（安定所）は、チームによる支援が支援計画に基づいて円滑に実施されるよう、進捗状況を管理する。

個別課題ごとの支援の進捗状況については、支援を担当している構成員が随時主査（安定所）に報告する。主査（安定所）は、進捗状況に関する情報を集約し、チームの構成員に随時提供する。

主査（安定所）は、集約した情報について、支援が計画通り実施されているか、支援の質は確保されているか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討し、何らかの問題が生じていると判断される場合には、検討会議の開催等によりチームの構成員により解決策を検討し、必要に応じて支援計画の変更を行う。

#### へ 職場定着等フォローアップに係る検討

支援対象者の就職先について具体的な検討を始める段階又は支援対象者の就職が決定した段階で、主査（安定所）は、チームの構成員による検討会議を開催する等により、支援計画のうち職場定着等フォローアップに係る部分についての詳細を定めることとする。また、必要に応じ、雇用（予定）事業所に対し検討会議への出席及びチームの構成員としての参加を依頼する。

フォローアップ内容の検討に当たっては、職場の状況、職務内容及び事前に予想される職場適応上、日常生活上の課題を踏まえ、支援対象者及び事業主に対する支援事項、支援を行う構成員、フォローアップ期間等について検討し、支援計画に盛り込む。

#### ト 支援の終了

支援計画に基づく支援の終了をもって、チームによる支援の終了とする。その後の支援については、安定所における通常の職場適応指導に位置づけて実施するものとする。なお、チームによる支援の終了後も、再度関係者が連携して支援を行う必要が生じた場合に備え、関係者との連携体制の維持に努めるものとする。

#### (6) 支援実施期間

支援計画に基づく支援の実施期間は、原則として、就職支援に係る部分が1年以内、フォローアップに係る部分について6月以内の範囲で設定するものとする。但し、支援の進捗状況からみて延長が必要である場合には、サービスを提供する機関の支援期間等を踏まえて弾力的に設定できるものとする。

#### (7) 各種支援制度の活用

支援の実施に当たっては、国の施策による支援制度のほか、地方公共団体、民間機関が提供する各種支援制度など、地域における社会資源を効果的に活用するものとする。また、必要に応じ、下記第3に掲げる福祉施設等での訓練（作業）と事業所での実習を組み合わせた就労支援を行うものとする。

#### (8) 地域のネットワークの活用

チームによる支援については、安定所が主体となって実施するものであるが、安定所の管轄区域内において障害者の就労支援に係るネットワークが形成されている場合には、当該ネットワークと緊密に連携・協力して事業の効果的な運営を図ることとする。

## 2 実施体制

各安定所の専門援助部門（専門援助部門を設置していない安定所においては障害者の職業紹介を担当する部門）が雇用指導官や求人部門と連携して実施することとする（当該取組については、雇用（予定）事業所のチームへの参加や実習実施事業主の確保等、事業主との調整が重要であることから、これら所内の部門間における連携を十分に確保するよう配慮すること。）。

また、安定所に障害者専門支援員、職業相談員（障害者職業相談担当又は障害者求人開拓担当）が配置されている場合は、各安定所の実情に応じて、所長の指示のもと、これらの者に以下の業務を行わせることができるものとする。

(1) 障害者専門支援員

- イ 障害者就労支援チームによる支援の実施に係る連絡調整（副主査及び関係機関等との連絡調整を含む）
- ロ 進捗状況の管理

(2) 職業相談員（障害者職業相談担当）

- イ 支援対象者の状況把握（情報収集を含む）
- ロ 関係機関等との連絡調整及び進捗状況の管理の補助

(3) 職業相談員（障害者求人開拓担当）

- イ 障害者に係る求人状況の把握・整理

### 第3 福祉施設等での訓練（作業）と事業所での実習を組み合わせた就労支援の実施

#### 1 内容

福祉施設等において訓練（作業）に従事している障害者に、福祉施設等における訓練（作業）を継続させつつ、週1～3日程度、障害者の雇用経験を豊富に有する事業所における実習を経験させることにより、就職及び職業生活に対する不安の解消及び職業準備性の向上を図るとともに、福祉施設等の職員や障害者本人の企業就労に対する意識を高める。

(1) 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が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、訓練（作業）部門を有する福祉施設等において訓練（作業）に従事している障害者とする。

実習対象者は、原則として、安定所の管轄区域内に居住地がある障害者とする。ただし、障害者が利用する福祉施設等の所在地が安定所の管轄区域内にある場合は、当該安定所の管轄区域外に居住地がある障害者を実習対象者とするができるものとし、その場合は、当該安定所において求職登録を行うものとする。実習対象者となる障害者が当該安定所以外の安定所において既に求職登録を行っている場合には、この求職登録を実習を実施する安定所に移管するものとする。

なお、福祉施設等利用者であって、上記第2のチームによる支援の対象者以外の障害者を実施対象者とするができるものであること。

(2) 訓練（作業）部門を有する福祉施設等

上記(1)でいう訓練（作業）部門を有する福祉施設等は、次に掲げるものとする。

- (1) 障害者自立支援法に規定する就労移行支援又は就労継続支援を実施している、又は実施を予定している者
- (2) 身体障害者授産施設、身体障害者更生施設
- (3) 知的障害者授産施設、知的障害者更生施設
- (4) 精神障害者授産施設、精神障害者生活訓練施設
- (5) 小規模作業所
- (6) 特別支援学校

(3) 実習実施事業主

イ 実習実施事業主は、次のいずれにも該当する事業所の事業主等であって、実習に係る業務を適切に実施する能力を有するものを選定する。

- (1) 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こと。



(2) 実習を行う事業所において、実習を行う設備的余裕があること。また、職場環境等が実習に危険を伴わないこと。

(3) 実習を行う事業所の従業員の中から、下記(5)に掲げる実習支援員を選任できること。

(4) 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等に加入している、又はこれらと同等の職員共済制度を有すること。

(5) 実習を行う事業所において、労働基準法及び労働安全衛生法に規定する安全衛生その他の作業条件が整備されていること。

なお、事業所は、実習を実施する安定所の管轄区域内にあることが望ましいが、管轄区域内に適当な事業所がない場合には、近隣の安定所の協力を得て、実習を実施する安定所の管轄区域外の事業所を選定して差し支えないものとする。

ロ 安定所の所長は、イにより選定した事業主との間で、別途定めるところにより覚書を交わすものとする。

#### (4) 支援内容

##### イ 事業所での実習

事業所における作業体験及び下記(5)の実習支援員による指導を通じ、実習対象者に企業就労のイメージを持たせ就職及び職業生活に対する不安を解消するとともに、職場における基本的なマナー及びルールへの理解、作業能力及び持続力の向上、対人場面における適応力の向上を図る。

##### ロ 福祉施設等での訓練（作業）

事業所での実習内容に類似した作業を行わせるなど事業所での実習効果を高める訓練（作業）及び生活指導を行うことにより、作業能力及び持続力の向上、就職に向けた生活習慣の確立を図るとともに、企業就労に対する意識を高める。

そのため、実習対象者が利用している福祉施設等の職員が実習実施事業所を訪問し、当該対象者の実習の実施状況等を把握する機会を設けること。

#### (5) 実習支援員

実習実施事業主は、実習を行う事業所の従業員の中から、障害者の作業指導に関する知識及び経験を有する者を実習支援員として選任する。実習支援員は、事業所において実習対象者の実習に係る指導・援助を行う。

#### (6) 事業所での実習日数及び時間

事業所での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設定するものとするが、事業所での実習日数については、週1～3日程度を目安に設定するとともに、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において設定する。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。

#### (7) 実施期間

福祉施設等での訓練（作業）と事業所での実習を組み合わせた就労支援（以下「組み合わせ実習」という。）の実施期間は、2週間から3ヵ月の間で設定するものとし、事業所での実習の実施日数は36日を上限とする。

#### (8) 事業所での実習の対象者数

事業所での実習は、同時に複数の実習対象者を対象とすることができるものとするが、実習支援員1名が同時に支援を行う対象者数の上限は5名とする。

#### (9) 実施手順

##### イ 組み合わせ実習の開始の決定

安定所は、障害者及び当該障害者が利用する福祉施設等からの希望等を踏まえ、実習実施事業主と調整の上、

当該障害者に対する組み合わせ実習の開始を決定する。

#### ロ 組み合わせ実習実施計画の作成

安定所は、イにより組み合わせ実習の開始を決定した時は、実習実施事業主及び福祉施設等と調整の上、「組み合わせ実習実施計画」を作成する。

組み合わせ実習実施計画の作成に当たっては、様式例2を参考に、組み合わせ実習の実施期間、事業所での実習及び福祉施設等での訓練（作業）それぞれの作業内容、使用する機械・器具、実施時間、実習支援員等について定める。

作成した組み合わせ実習実施計画については、実習実施事業主及び実習対象者、福祉施設等の同意を得るものとする。

#### ハ 組み合わせ実習の実施

組み合わせ実習実施計画に基づき、事業所での実習及び福祉施設等での訓練（作業）を進める。

事業所での実習については、実施安定所及び福祉施設等が連携し、事業所への訪問や実習対象者及び実習支援員との面接等により実習の実施状況を把握するとともに、実習とは関係のない作業に従事させられることのないよう留意する。

#### ニ 組み合わせ実習実施計画の変更

組み合わせ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とき又は実習対象者若しくは実習実施事業主の特別な事情により変更する必要があるときは、安定所の所長の判断により変更することができる。なお、組み合わせ実習実施計画の変更を行うときは、実習実施事業主及び実習対象者、福祉施設等の同意を得るものとする。

#### ホ 組み合わせ実習終了後の実習対象者に対する支援

安定所は、組み合わせ実習終了後も、福祉施設等と十分に連携をとって実習対象者の状況把握に努め、早期に雇用へ移行できるよう必要な支援を行う。

##### (10) 協力謝金の支払い

実習実施事業主に対しては、別途定めるところにより、協力謝金を支払うことができる。

##### (11) 実習実施中の事故発生に備えた保険の取扱い

事業所での実習の実施中の事故発生に備えた保険の取扱いについては、別に定める。

## 2 実施体制

各安定所の専門援助部門（専門援助部門を設置していない安定所においては障害者の職業紹介を担当する部門）が雇用指導官や求人部門と連携して実施することとする（当該取組については、実習実施事業主の確保等、事業主との調整が重要であることから、これら所内の部門間における連携を十分に確保するよう配慮すること）。

また、実施安定所に障害者専門支援員、職業相談員（障害者職業相談担当又は障害者求人開拓担当）が配置されている場合は、各安定所の実情に応じて、所長の指示のもと、これらの者に以下の業務を行わせることができるものとする。

(1) 障害者専門支援員

イ 組み合わせ実習の実施に係る連絡調整（組み合わせ実習実施計画の作成を含む）

(2) 職業相談員（障害者職業相談担当）

イ 実習実施事業所の開拓

ロ 事業所での実習に係る実施状況の把握

(3) 職業相談員（障害者求人開拓担当）

イ 実習実施事業所の開拓

ロ 事業所での実習に係る実施状況の把握

#### 第4 障害者を対象としたワンストップによる相談の実施

##### 1 内容

労働分野、福祉分野の担当職員等が連携協力してワンストップにより対応する窓口を設置し、就職を希望する障害者が自らのニーズ等に応じて適切な就労支援サービスを選択することができるよう、労働分野及び福祉分野について一括して相談、援助を行う。

(1) 対象者

福祉施設等の利用の有無にかかわらず、原則として就職を希望して窓口を訪れた障害者を対象とする。また、障害者自身に限らず、その保護者等も対象にすることができるものとする。

(2) 窓口の設置

イ 設置場所

都道府県労働局は、障害保健福祉圏域の状況等を勘案して、管内の安定所のうち少なくとも一の安定所に相談窓口を設置することとする。なお、当該相談窓口については、地域の実情に応じて、複数の安定所に設置することができるものとする。

また、上記と併せて、安定所管轄地域内の福祉事務所等の窓口にも、安定所職員が週1回など定期的に出向き、当該福祉事務所の職員等とともに相談を受けるものとする。

ロ 窓口の構成

基本的に、安定所職員及び福祉事務所等の職員が対応することとする。

また、地域の実情に応じて、以下の(1)から(4)に掲げる関係機関の職員と連携協力して業務に当たることができるものとする。

(1) 地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラー

(2) 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者

(3) 職業能力開発施設の障害者職業訓練コーディネーター

(4) 障害者自立支援法に基づくサービス管理責任者 等

(3) 取扱内容

障害者の就職の準備段階から職場定着までの一連の支援に関する事項についての相談を基本とする。その中で、対象者自身の就労支援サービスに係る理解や当該サービスの選択を援助し、必要に応じて、選択した支援サービスへのアクセスが容易になるよう、関係機関との調整等を行うものとする。

(4) 実施に当たっての留意事項  
イ 対応職員

上記(2)の口の安定所職員は、障害者の就職支援について十分な経験を有し、障害者（相談者）の状況に応じた的確な判断・助言ができる者とする。また、担当を輪番制とする等、特定職員の負担にならないよう配慮すること。

ロ 予約相談

的確な対応者により十分な相談を行うためにも、原則として予約制による相談により対応すること。

ハ 相談記録

様式例3を参考に、相談内容、対応内容等を記録しておくこと。

ニ 個人情報の取扱

対象者の個人情報の取扱について十分留意し、上記(3)に掲げる援助、調整等を行うに当たり、他の機関等に対して個人情報の提供が必要と判断される場合は、対象者本人に了解を得た上で対応すること。また、ハの相談記録の情報について、相談対応者間で共有する場合も同様とすること。

(5) 旅費の支払い

当該福祉事務所の職員等に対しては、別途定めるところにより、旅費を支払うことができる。

2 実施体制

(1) 相談窓口の設置場所

安定所内における会議室、個別相談室等、複数の者が連携して対応できるスペースを適宜活用するものとする。

(2) 周知等

福祉事務所等と調整し、福祉分野の担当職員等と連携して対応する曜日を決定し、福祉事務所における出張相談の実施日等とあわせて、所内外に掲示する等により、周知を図る。

また、相談窓口については、利用者に対して、ワンストップ相談窓口である旨や提供するサービスの内容等を分かりやすく表示するものとする。

第5 安定所間における連携協力

安定所の管轄区域外に居住する障害者又は所在する福祉施設等に対して支援を実施するときは、当該安定所の所長は、必要に応じて、支援を行おうとする障害者の居住地又は福祉施設等の所在地を管轄する安定所の所長の協力を求めることができることとする。また、当該求めを受けた安定所の所長は、第2及び第3の実施に関して必要な協力をを行うこととする。

第6 事業の周知

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、都道府県障害者雇用連絡協議会、障害者雇用連絡会議、その他、障害者の自立支援に関わる会議等を活用し、地域の関係機関に対し、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とする。

第7 事業の実施に係る経費

本事業の実施に要する経費は、次に掲げる経費とする。なお、本事業の実施に必要な経費及びそれぞれの単価については、別途通知する。

- (1) 諸謝金
- (2) 委員等旅費
- (3) 障害者雇用促進業務旅費
- (4) 障害者雇用促進業務庁費

#### 第8 その他

その他本事業の実施に必要な事項については、別に定める。

### ③「改正連携通達」のポイント

#### 「改正連携通達」のポイント

「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、  
障害者福祉施設及び特別支援教育施設との連携の一層の強化について」

平成18年4月18日付労働省発第0418001号通達 → 平成19年4月2日付労働省発第0402003号により改正

改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法及び改正学校教育法を踏まえ、福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用・福祉・教育の一層の連携強化を図るため、

- 福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と、就労支援の取組の強化を働きかけるとともに、特別支援学校の生徒やその親に対して、学校在学中から一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を図る。
- 個別支援の各段階に応じ、労働関係機関と福祉施設、特別支援学校等の関係機関間において、個々の障害者に対する支援を着実につなぐため、一層緊密な連携を確保する。

#### 1 福祉施設における就労支援の現状等の把握

- ハローワークは、管内の福祉施設を訪問して、各福祉施設の現況や就労支援の取組の状況等を把握し、「福祉施設就労支援台帳」を整備する。

#### 2 「障害者就労支援基盤整備事業」の実施

##### (1) 事業の内容

障害者雇用の実績のある企業関係者等の知識・経験や就労支援の実績がある施設の取組事例を活用して、福祉施設や特別支援学校における、一般雇用や雇用支援策についての理解の促進、就労支援に関する理解・ノウハウの向上を図る（都道府県労働局が実施）。

##### ○ 「就労支援セミナー」の実施

福祉施設や特別支援学校の教職員等を対象として、一般雇用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、就労支援を効果的に行えるようにするための「就労支援セミナー」を実施する。

##### ○ 「事業所見学会」の実施

特別支援学校の生徒等を対象として、一般雇用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、障害者雇用事業所を見学する機会を提供する。

○ 「職場実習のための事業所面接会」の実施

職場実習受入予定の事業所と特別支援学校の生徒・保護者等が会する面接会を開催し、職場実習の機会の確保を図る。

○ 「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・作業指導について豊富な知識・経験を有する者を「障害者就労アドバイザー」として登録し、福祉施設や特別支援学校に対して、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い、就労支援の取組の強化を図る。

(2) 事業の発展的な展開

○ 地域障害者職業センターが実施する「地域職業リハビリテーション推進フォーラム」等、就労支援に関する種々の研修機会も活用する。

○ 医療機関等に対しても、セミナー、見学会への参加を勧奨する等、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける。

**3 「地域障害者就労支援事業」の実施**

福祉施設の利用者や特別支援学校卒業（予定）者の雇用への移行を促進するため、ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者就労支援チーム」による個別支援を行うとともに、障害者が地域において適切な就労支援サービスを選択できるよう相談・援助を行う。

○ 「障害者就労支援チーム」による支援

福祉施設の利用者、特別支援学校卒業（予定）者のうち就職を希望する者を対象に、ハローワークが中心となって、福祉施設や特別支援学校など地域の支援関係者からなる「障害者就労支援チーム」を編成し、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（全国のハローワークで実施）。

○ 福祉施設での訓練（作業）と事業所での実習を組み合わせた就労支援

福祉施設における訓練（作業）を継続しつつ、障害者の雇用経験を豊富に有する事業所における実習を経験させること（組合せ実習）により、就職及び職業生活に対する不安の解消と職業準備性の向上を図る。

○ 障害者を対象としたワンストップ相談

労働分野、福祉分野の担当職員等が合同して対応する窓口を設置し、就職を希望する障害者が自らのニーズ等に応じて、地域において適切な就労支援サービスを選択することができるよう相談・援助を行う。

#### 4 個別支援を着実につなぐための、福祉施設、特別支援学校等との連携の強化

##### (1) 就労移行支援事業者等との連携関係の確立

- ハローワークは、就労移行支援事業者との間で、具体的な連携の在り方や役割分担等について調整を行い、円滑な就職に向けた継続的な支援の構築に努め、ケース会議への参加等、就労移行支援事業の利用段階からの緊密な連携を図る。  
また、就労移行支援事業の実施予定者とも、同様に連携体制の構築を図る。
- 就労移行支援事業（予定）者に対して、「障害者就労アドバイザー」の積極的な派遣を推進する。

##### (2) 特別支援学校との連携

- 就職を希望する生徒に対する就職支援を効果的に推進するため、特別支援学校が行う「個別的教育支援計画」の策定段階から、ハローワークをはじめ、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の労働関係機関が参加・協力した取組を推進できるよう、地域の関係機関を含めた支援体制の構築に努める。
- 地域障害者職業センターによる職業リハビリテーション計画の策定や職業準備支援等と連携を図りながら、生徒の円滑な就職及び職業生活への移行に向けた効果的な支援を実施する。

##### (3) 障害者就業・生活支援センターとの連携

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、ハローワークは、求職活動の段階から障害者就業・生活支援センターへの登録も勧奨する等により、当該センターとの緊密な連携による効果的・継続的な支援を実施し、円滑な就職及び職場定着を図る。

##### (4) ジョブコーチ支援実施機関との連携

都道府県労働局・ハローワークは、ジョブコーチ支援を実施する機関との日常的な連携の確保に努め、地域障害者職業センターとの連携を図りつつ、これらの機関による支援を効果的に活用し、障害者の円滑な就職及び職場適応を図る。

##### (5) 障害者委託訓練受託法人等との連携

都道府県労働局・ハローワークは、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」の受講生や委託先の開拓について、障害者職業訓練コーディネーター等との緊密な連携を図る。また、障害者委託訓練受託法人等と訓練受講者に係る情報を共有し、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る。



#### (6) 医療機関等との連携

ハローワークは、精神障害者の円滑な就職を促進するため、「医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業」を機動的に実施するほか、医療機関等との連携を深め、医療・生活支援から就業支援まで富めた円滑な支援活動を展開できる環境の整備に努める。

#### (7) 「就労支援関係機関一覧」の作成と活用

ハローワークは、地域の就労支援関係機関について「就労支援関係機関一覧」や「就労支援資源マップ」等を作成し、障害者に対する個別の支援に活用するほか、地域の支援ネットワークの強化に役立てる。

#### (8) ハローワーク内の体制の整備

- ハローワークは、管内事業所の障害者の採用動向の把握や障害者求人の確保に努め、求職障害者や福祉施設・特別支援学校からの相談等に迅速に対応ができるようにするとともに、迅速かつ的確なマッチングの実現を図る。
- ハローワークの全職員が、障害や障害者について正しく理解し、障害者の就労支援について情報を共有して、組織としての確な対応ができる体制を整える。

#### (9) 「就労移行支援のためのチェックリスト」の効果的活用

就労移行支援事業者等が個別支援計画を作成して支援を進めていくに当たって、対象者の現状を把握することにより、支援方法の検討に資することができるよう、就労移行支援事業者等との連携の下、本チェックリストの効果的な活用を図る。

### 5 その他

#### (1) 障害福祉計画の実施への関与

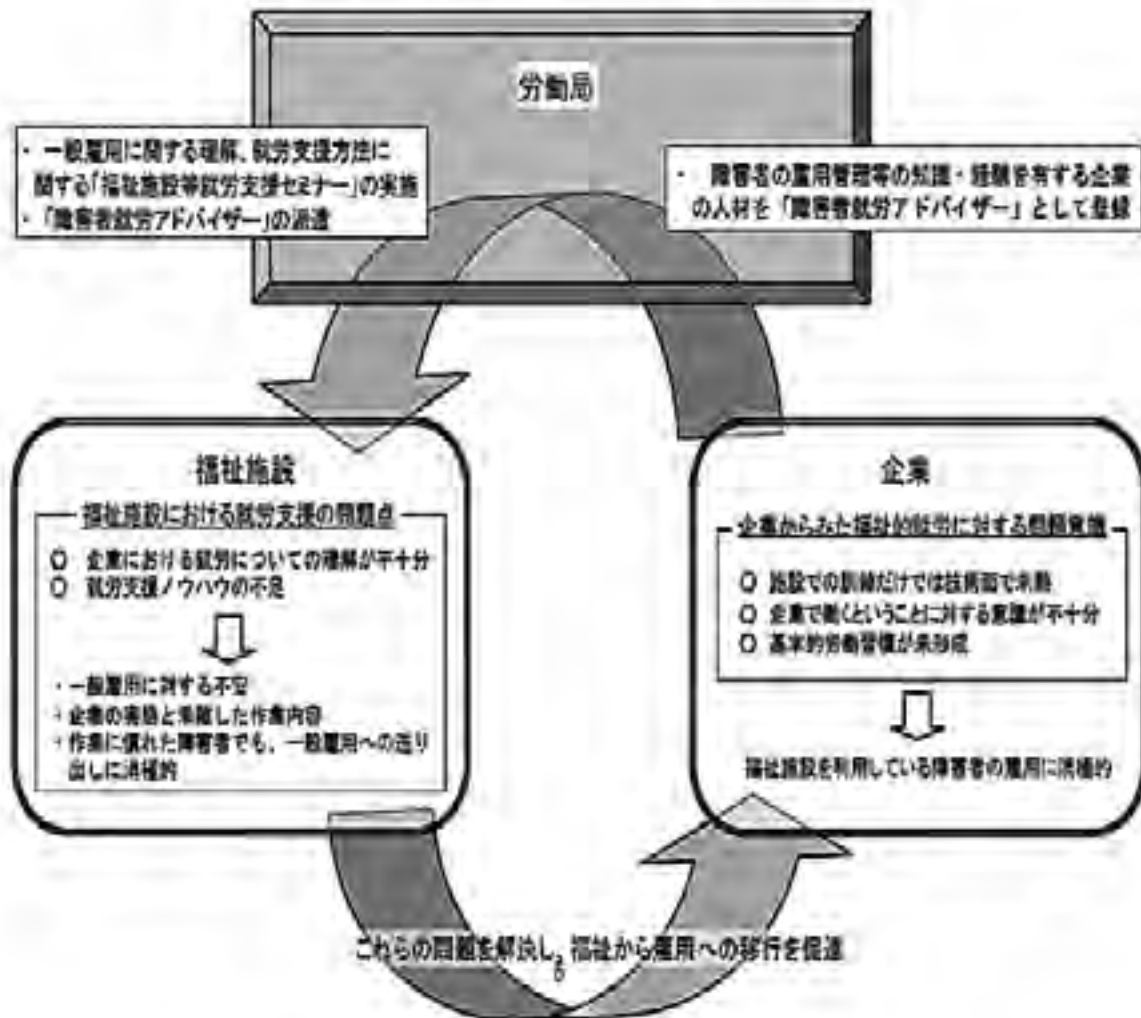
都道府県労働局・ハローワークは、障害福祉計画の実施に関して、都道府県・市町村の福祉担当部局等と情報を共有し、連携しながら施策の展開を図る。

#### (2) サービス管理責任者研修等への協力

障害者自立支援法によるサービス管理責任者研修や、特別支援学校における教職員の研修の実施に当たっては、都道府県の福祉担当部局や教育委員会等と連携し、労働関係機関の関係者が必要な協力を行う。

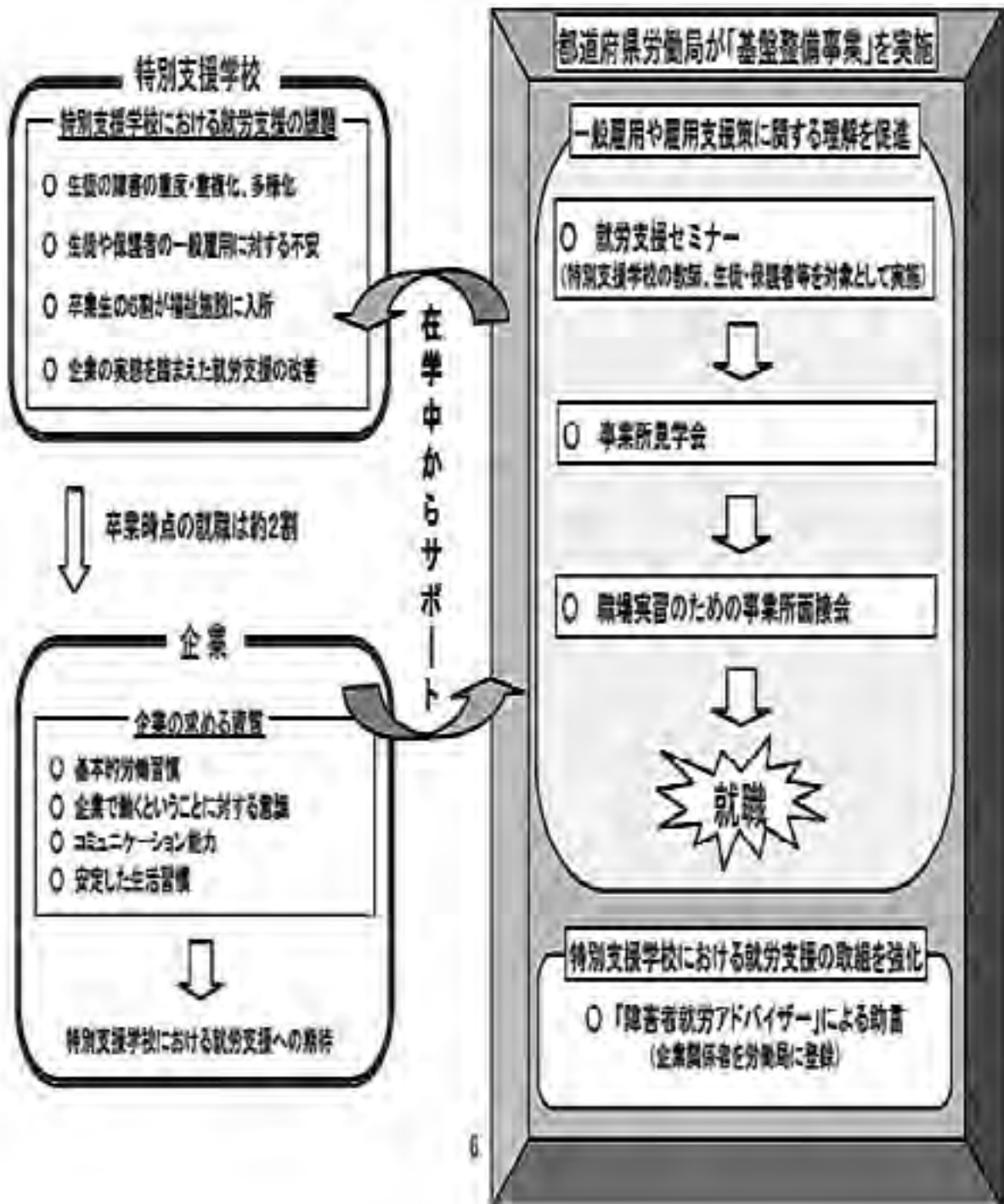
# 企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の促進

## ～障害者就労支援基盤整備事業～



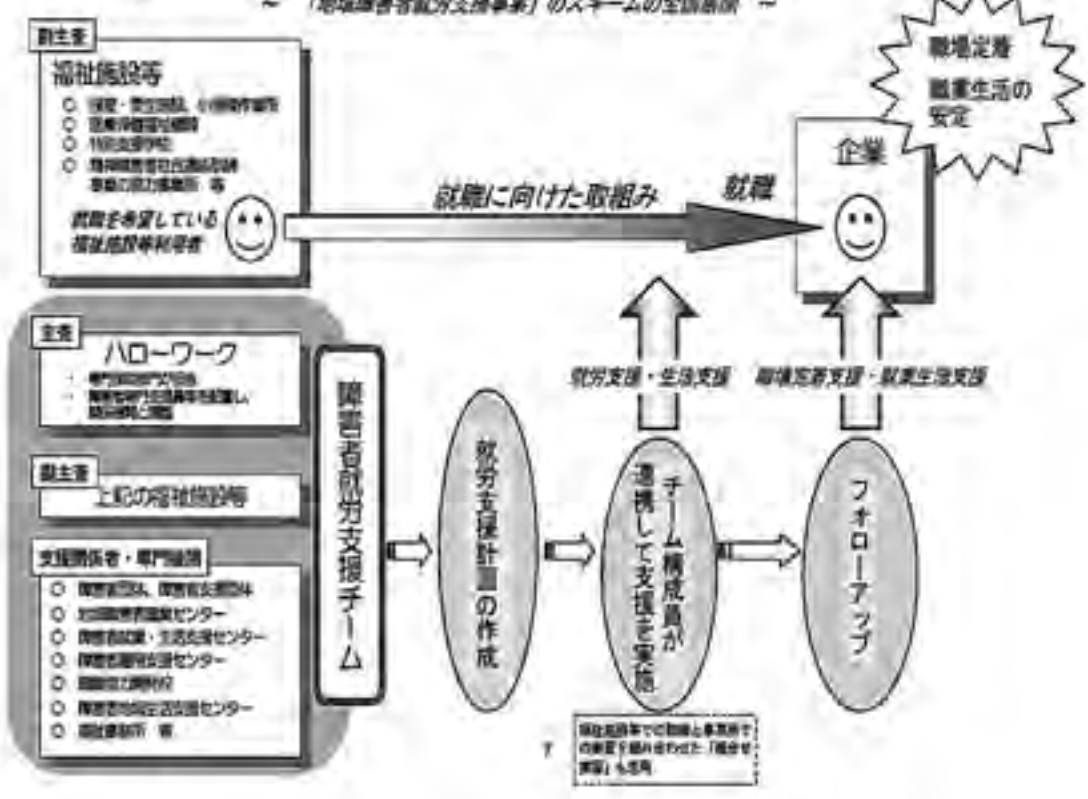
## 特別支援学校の生徒とその親の、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進

～「障害者就労支援基盤整備事業」の拡充～



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」のスキームの全図展開 ～



## 2. その他

### (1) 資料

#### ①福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報書

※ここでは目次及び本文の一部を掲載。全文については厚生労働省の次のリンク先から PDF 形式でダウンロードが可能。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/d1/h0807-31.pdf>

#### 目次

はじめに

#### I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状

##### 第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状

1. ハローワーク（公共職業安定所）
2. 地域障害者職業センター
3. 障害者就業・生活支援センター
4. 障害者雇用支援センター
5. 就労移行支援事業者
6. 特別支援学校
7. 地方自治体

##### 第2. 就労支援を担う人材の育成の現状

1. 就労支援を担う人材の育成
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成

#### II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

#### III 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方

##### 第1. 地域の就労支援のネットワークの構築

1. ネットワークの意義・目的
2. 就労支援のネットワークを構築するために
3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために
4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

##### 第2. 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方

1. ハローワーク（公共職業安定所）
2. 地域障害者職業センター
3. 障害者就業・生活支援センター
4. 障害者雇用支援センター
5. 就労移行支援事業者
6. 特別支援学校
7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター

##### 第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方

1. 就労支援を担う人材の育成・確保
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

##### 第4. 連携による就労支援を効果的に実施するための情報及び支援ツールの共有の在り方

1. 社会資源情報の提供
2. 支援に当たっての情報の共有
3. 支援ツールの整備

おわりに

**本文**<以下、本文の抜粋>

## I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状

### 第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状

地域で就労支援を直接担う機関である、雇用分野のハローワーク（公共職業安定所）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター、福祉分野の就労移行支援事業者、教育分野の特別支援学校等の各機関における就労支援の現状について、概観する。

#### 1. ハローワーク（公共職業安定所）

- ハローワークは、第一線の労働行政機関として全国に584カ所（出張所、分室含む。）設置されており、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員が個々のニーズに応じた職業相談・職業紹介等の就職支援を行うとともに、企業に対する法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を実施している。
- 平成18年度においては、新規求職申込件数103,637件（対前年度比6%増）、就職件数43,987件（対前年度比13%増）と過去最高となっており、特に近年、知的障害者、精神障害者の伸びが著しい。
- 福祉施設の利用者等の一般雇用への移行促進の取組として、地域の福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける障害者就労支援基盤整備事業を実施するとともに、ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」を、平成19年度から全国のハローワークで展開している。また、福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と、就労支援の取組の強化を働きかける障害者就労支援基盤整備事業を実施している。

#### 2. 地域障害者職業センター

- 地域障害者職業センターは、職業リハビリテーションの中核的機関として全都道府県に設置されており、障害者職業カウンセラーを配置し、ハローワークとの密接な連携の下、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備支援、職場適応援助等の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対しては、雇用管理上の課題を分析し専門的な助言等を実施している。
- 平成18年度においては、全国で26,189人（対前年度比5%増）に対して職業リハビリテーションサービスを提供しており、そのうちジョブコーチ支援事業では、3,306人（対前年度比8%増）に対して支援を実施し、支援終了後6ヵ月経過後の職場定着率は84%となっている。また、精神障害者総合雇用支援については、職場復帰支援及び雇用継続支援において、1,011人、2,254事業所に対して支援を実施し、復職率・雇用継続率は79%となっている。また、精神障害者、その他の障害者（発達障害者を含む）の占める割合は36%（対前年度比5%ポイント増）になるなど、就職等の困難性の高い課題を有する者の割合が年々大きくなっている。

#### 3. 障害者就業・生活支援センター

- 障害者就業・生活支援センターは、障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行うものとして、平成14年の障害者雇用促進法の改正により創設された。平成14年以降、順次設置箇所数を増やし、平成19年度においては全国で135カ所が設置・運営されている。
- 雇用（厚生労働省職業安定局）と福祉（同障害保健福祉部）との連携事業として実施しており、就業支援担当者2名、生活支援担当者1名が配置されている。
- 平成18年度においては計110センターが設置・運営され、登録障害者数22,339人（1センター当たり203人、対前年度比12%増）、相談・支援件数444,871件（同4,044件、対前年度比8%増）、就職件数3,634件（同33件、対前年度比18%増）、就職後6ヵ月経過後の定着率76%という実績をあげている。

#### 4. 障害者雇用支援センター

- 障害者雇用支援センターは、就職が特に困難な障害者を対象に、長期的な職業準備訓練を行う機関として、平成6年の障害者雇用促進法の改正により創設された。平成6年の制度創設以降、平成13年までの8年間に14カ所が設置・運営され、現在に至っている。
- 職業指導員が配置され、地域障害者職業センターの策定する職業リハビリテーション計画に基づき、施設内での職業準備訓練及び職場実習を通じて（原則1年、最長2年）、職業準備性の向上を図り、就職に結びつけている。

- 平成17年度中に14センターに在籍した訓練生は全体で378人、うち知的障害者が9割弱を占めている。また、センターの平均在籍期間は、1年未満が約8割、その半数が半年未満となっている。同年度中に終了した者のうち就職した訓練生は196人となっている。

#### 5. 就労移行支援事業者

- 平成18年の障害者自立支援法の施行により、福祉施設が機能別に再編され、一般雇用への移行のための訓練を目的とする就労移行支援事業が創設された。平成19年4月現在、全国で633事業者が就労移行支援事業を実施しており、約8,700人が利用している。
- 授産施設等を退所して就職した者の数は約1%にとどまるとされる中で、国は障害福祉計画の基本指針において、福祉施設から一般雇用に移行する者を現在の約4倍以上、現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用すること等を内容とする目標を示し、各地域の取組を促している。

#### 6. 特別支援学校

- 本年4月の改正学校教育法の施行により、従来の盲・聾・養護学校の制度は、複数の障害種別を対象とした教育を行うことのできる特別支援学校の制度に転換された。特別支援学校では、児童生徒等のニーズに柔軟に対応し、適切な指導及び必要な支援を行うとともに、労働関係機関等とも連携しながら就労支援等に取り組んでいる。
- 特別支援学校の卒業生の進路をみると、現状では、約6割が福祉施設に入所しており、企業に就職する者の割合は約2割という状況にある。
- 卒業後の職業生活、地域生活への円滑な移行を図るために、在学中から関係機関等と連携して一人ひとりのニーズに応じた支援を行うための個別的教育支援計画の策定が進められており、計画の策定段階から地域のネットワークづくりや連携が図られ始めている。

#### 7. 地方自治体

- 都道府県・市町村の独自の施策として、障害者就業・生活支援センターに類似した機能を有する就労支援センターをより小さな地域単位で設置したり、ジョブコーチ的な人材の育成を図るなど、地域の実情を踏まえた取組を行っている地方自治体が増えている。

### 第2. 就労支援を担う人材の育成の現状

#### 1. 就労支援を担う人材の育成

- 就労支援を担う人材の育成については、国の施策として、高齢・障害者雇用支援機構（障害者職業総合センター）において取り組むとともに、ジョブコーチ（職場適応援助者）の養成については、民間機関においても実施されている。
- 障害者職業総合センターにおいては、職業リハビリテーションの専門的な知識を有する人材を育成するため、機構職員である障害者職業カウンセラーの養成・研修及び福祉、医療・保健、教育等の関係職員を対象とした職種別・課題別の専門的・技術的研修（ジョブコーチ養成研修を含む。）を実施している。また、地域障害者職業センターにおいても、ジョブコーチ養成研修を行うとともに、地域の職業リハビリテーションネットワークの育成を図るため、職業リハビリテーションに関する基礎的知識を提供する基礎講座、就労支援に関する情報交換や意見交換を行うフォーラムを実施している。さらに、地域の関係機関や企業に対する日常的な支援として、ケース会議を通じた支援ノウハウの提供、関係機関が主催する研修会への講師の派遣等を行っている。
- 就労支援に関する研修ニーズが高まる中、就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等に取り組む地方自治体や民間機関が増えつつある。

#### 2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成

- ジョブコーチ養成研修（職場適応援助者養成研修）については、平成14年のジョブコーチ事業の創設以降、高齢・障害者雇用支援機構において実施してきたところである。
- 平成17年の障害者雇用促進法の改正により、ジョブコーチ助成金（職場適応援助者助成金）を創設したことに伴い、民間機関のノウハウを活用してジョブコーチの裾野を広げることとし、助成金の支給対象となるジョブコーチ養成研修について、厚生労働大臣が定める仕組みを創設した。
- 厚生労働大臣が定める基準に基づき指定された研修は、平成19年4月現在、第1号ジョブコーチ養成研修、第2号ジョブコーチ養成研修ともに3機関となっており、いずれも、これまで就労支援を担う人材の育成に関わってきた民間機関が、蓄積したノウハウを活かしてジョブコーチ養成研修の実施に取り組んでいる。

## II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング (省略)

### III 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方

#### 第1. 地域の就労支援のネットワークの構築

##### 1. ネットワークの意義・目的

- 障害者の就労意欲が高まっている中で、障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを、障害保健福祉圏域等の障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することが必要である。
- 地域のネットワークを構築することによって、障害者にとってはライフステージを通じて適切な支援が受けられること、どの機関を利用しても必要な支援に結びつくこと、支援者にとっては各分野の強みを活かして効果的な役割分担が可能になること等、その意義や必要性を関係者があらためて認識することが必要である。
- 連携による就労支援が効果的に行われている地域においては、熱心に就労支援に取り組む機関が中心となり、様々な個別ケースについて地域の支援機関と緊密に連携しながら、役割に応じて支援を分担するなどネットワークが構築されている。一方で、地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいことや、役割分担や連携が不十分である地域があることなど、ネットワークが十分に構築されていない場合も多い。
- 一般雇用にも短時間勤務や在宅勤務等の多様な就業形態があること、また、離職したが一般雇用への再チャレンジを希望する者、加齢に伴い体力等が低下し福祉への円滑な移行を希望する者等、就労支援に対するニーズは様々であることから、ネットワークにおいてこうした個々の希望やニーズを的確に把握し、適切な支援につなぐことが必要である。  
特に、障害者が安心して一般雇用に移行できるようにするためには、福祉・教育から雇用への流れだけではなく、体力等が低下し雇用先の企業や支援機関からの支援を受けても継続して就労することが難しくなった障害者を受け入れるような、雇用から福祉への流れを確立することも必要であり、そのためにもネットワークは重要になる。

##### 2. 就労支援のネットワークを構築するために

###### (就労支援を直接担う機関)

- 障害者の就労支援を直接担う地域のネットワークには、障害者にとって利用しやすい一番身近な地域の支援機関として、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が参画することが必要である。
- このような地域のネットワークは、障害者の身近に設置されている支援機関が中心となって構成されるものであるが、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校等の職業能力開発施設、発達障害者支援センター等の都道府県レベルで設置される機関も、その役割やノウハウに基づきより専門的な支援を直接担うという面から、地域のネットワークの一員として機能を発揮することが必要である。

###### (地域のネットワークを支える機関)

- 都道府県レベルにおいては、都道府県労働局、都道府県の労働・福祉部局、都道府県教育委員会、地域障害者職業センターが、地域のネットワークを支える機関として、相互の連携を密接に図りつつ、地域の支援機関の育成や、地域の支援機関のみでは対応が難しい問題への対処等の支援を行うなど、その役割を果たすことが必要である。

###### (個々の支援ニーズや地域の実情を踏まえたネットワークの構成)

- 精神障害者や発達障害者、難病者等の中には、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の障害者の就労支援を行っている機関を利用していないものの就労支援ニーズをもつ者が少なからず存在している。そうした就労支援ニーズを持つ障害者がどこに存在するのかを的確に捉え、関係機関が有機的に連携して支援を行うために、必要に応じて保健・医療機関、当事者団体、事業主団体、さらには特別支援学校以外の学校等もネットワークに参画することが重要である。
- 地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいこと、大都市圏には特 例子会社が集積していること等、地域の実情に応じて、就労支援の実力や必要な支援内容が異なることから、地域ごとに、各機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要である。



### (企業に対する支援)

- 障害者が充実した職業生活を送るためには、障害者を雇用する企業自身が、障害者の持つ能力を十分に発揮できるような職場環境をつくることが重要である。そのためには、障害者の職場の上司や同僚が障害者に対する理解や支援ノウハウを身につけ、障害者に対してナチュラルサポート（注：職場の上司や同僚などの職場内の通常の（自然な）体制の中で、障害者が安定して就労を継続できるよう支えること）ができるようになることが必要である。ネットワークの中で、障害者雇用の経験が少ない企業に対して、企業自身が障害者の雇用管理ノウハウを身につけられるよう支援を行うとともに、企業単独でのサポートが難しい場合には、そのニーズに応じて障害者及び企業を支援することが必要である。

### 3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために

#### (就労支援の質の確保)

- ネットワークを効果的に機能させるためには、地域のネットワークを構成する各分野の支援機関が互いの役割・機能を認識し、「顔の見える関係」を形成してネットワークを支えるとともに、就労支援を担う人材を育成してその専門性を高め、地域全体の就労支援の質を底上げすることが不可欠である。
- 地域の支援機関のみでは対応が難しい問題への対処やより良質なサービスの提供ができるように、全国及び都道府県レベルにおいては、新たな支援技法の開発や支援ノウハウの提供等の面で技術的にバックアップする機能が必要である。

#### (支援の調整)

- 障害者のライフステージや希望・ニーズに応じた支援を関係機関がネットワークを構築して一貫して行うためには、各機関が地域の実情に応じて役割を分担するとともに、支援がとぎれないよう、どの支援機関がどのタイミングで支援を行うのか、支援の各ステージで中心的な役割を果たす機関とそれを支える機関はどの機関とするか等の支援全体の調整が重要である。
- 障害者が最初に支援を求める機関によって、その後の方向性が決まってしまう傾向があり、適切なサービスを選択できない場合が多い。本人の希望やニーズに応じた支援につなぐことができるよう、雇用、福祉の両分野において提供される就労支援サービスについて、例えば合同相談日を設けるなど、一括して相談できるワンストップ的な機能が必要である。

#### (地方自治体による取組の促進)

- 就労移行支援事業者等の支援機関の量・質には地域間格差が大きいことから、都道府県・市町村においては、国の施策と相まって地域の実情に応じて創意工夫によるきめ細かな施策を講じることが必要である。
- また、地域のニーズ等により地方自治体が単独施策として設置している支援機関においても、その役割や機能に応じて、ネットワークの一員として参画することが重要である。
- さらに、都道府県や市町村は、地域の支援の体制及び連携等に関する協議を行う場として自立支援協議会を設置することとされており、同協議会の就労部会等を活用して、就労移行支援事業者やハローワーク等の関係機関の連携を一層進めていくことが重要である。
- 都道府県・市町村は、地域の住民や企業、支援関係者等に対して障害者雇用に関する理解と関心を深めるよう意識啓発に努めるとともに、障害者が一般雇用へ向けて経験を積む「チャレンジ雇用」を積極的に推進・拡大することも重要である。

### 4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

#### (ネットワークの目的・目標の共有化)

- 雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関が持つ目的や目標、価値観等は、それぞれ固有のものがあるものの、障害者の就労という同じ目的に対しては、各機関が共通の認識を持ち、方向性を揃えて、各地域で計画的に取り組むことが必要である。
- ネットワークの中で各機関が期待される役割を全うするためには、地域における障害福祉計画に盛り込まれているような、就労移行支援事業、障害者委託訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の支援策の量について、地域全体の就労支援の目標を共有することが必要である。また、こうした目標の進捗・達成状況について、ネットワークの中で集約し、未達成の場合は取組の見直しを検討するなど、お互いにその状況を把握することが重要である。
- 自立支援協議会をはじめ、各分野それぞれの観点から関係機関を招集する会議が増加しているが、このような会議の効率的な開催を工夫しつつ、会議を利用して関係機関の相互理解や情報の共有化を図るとともに、関係機関の役割を明確にし、担当者が交替しても組織として継続的に支援が実施されるようにすることが重要である。

### (福祉、教育機関等への働きかけ)

- ネットワークによる就労支援を効果的に実施するためには、就労支援に関する情報やノウハウを蓄積している労働関係機関から福祉、教育関係機関等に対して積極的に働きかけ、就労に関する共通理解を醸成することが重要である。
- また、障害者本人、保護者等に対しても、職業的自立や一般雇用に関する理解を深める観点から、より積極的に働きかけることが重要である。特に保護者は、障害者を支える一番身近な支援者であり、障害者本人が就労するために身につけておくべき能力・心構えに関する知識を持つことや、支援機関が行う支援内容等を理解しておくことが望まれ、PTAの研修会等を通じた学齢期の早い段階からの働きかけが有効である。

### (情報及び支援ツールの共有化)

- ネットワークの支援機関間の共通理解を促進し、雇用、福祉、教育等の各分野の連携による支援を効果的に進めるため、支援に当たって必要な情報や支援ツール（個別の支援計画等）を共有できるようにすることが重要である。

## 第2. 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方

障害者の希望・ニーズに応じた支援を、地域のネットワークの関係機関が効果的な役割分担の下で連携して行うためには、就労支援を直接担う機関がそれぞれ果たすべき役割やネットワークの中での位置づけを明確にするとともに、各機関それぞれの就労支援の質の確保及び向上を図っていくことが重要である。

### 1. ハローワーク（公共職業安定所）

- ハローワーク（公共職業安定所）は、全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである。また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである。
- ハローワークにおいては、知的障害者、精神障害者等のきめ細かな支援を必要とする求職者が急速に増加しており、このような求職者に対する就職支援については、日常生活面や社会生活面の課題への対応、就職活動段階の前後に当たる就職準備段階や職場定着段階における課題への対応等、ハローワークのみによる支援では支援が完結せず、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等と連携して、はじめて十分な支援を行うことができるケースが増えてきている。このような中で、福祉施設の利用者等の一般雇用への移行に関しては、平成17年度から、ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」を、10カ所のハローワークにおいてモデル的に実施し、一定の成果を上げてきたところであり、この成果を踏まえて、平成19年度からは、全国のハローワークにおいて「チーム支援」を展開しているところである。今後は、福祉施設の利用者や特別支援学校の卒業（予定）者をはじめ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うために、「チーム支援」をハローワーク業務の一環として明確に位置づけ、各ハローワークにおいては、地域の関係行政機関や支援機関への積極的な働きかけを通じて「顔の見える関係」をつくり、各機関の得意分野を活かした役割分担によって、「チーム支援」を着実に展開することが重要である。また、こうした地域の関係行政機関や支援機関と緊密に連携した個別支援を行うためには、地域の支援機関等の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援とすることができるよう、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが必要である。
- 知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、また、企業に対して法定雇用率達成に向けた指導のみならず、雇入れに向けた支援等をきめ細かく行うことが必要となっている。このため、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要である。
- さらに、障害者と企業のマッチングをより効果的に行っていくためには、トライアル雇用や障害者委託訓練等、高い効果を発揮している支援策の充実を図り、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な活用を図ることも重要である。

### 2. 地域障害者職業センター

- 地域障害者職業センターは、障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリテーション機関として全

都道府県に設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積しており、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図るべきである。

- 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、地域障害者職業センターにおいては、その専門性とノウハウを活かして、今後は、
  - ① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成
  - ② 地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ることが必要である。
- また、地域の就労移行支援事業等の状況を踏まえつつ、これらの支援機関との役割分担を明確にし、地域障害者職業センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべきである。さらに、地域障害者職業センターは、医療機関等の専門機関からサポートを得ながら行う支援、地域の支援機関と連携し共同で行う支援、地域の支援機関が行う支援に対して専門的支援でサポートする等の様々な連携方法の下、障害者に対する支援を行っていくべきである。
- ハローワークが行う企業に対する指導や支援と連携し、その専門的ノウハウを活かして、企業に対して職務分析や職務開発等の専門的かつ雇入れに向けた具体的な提案を行うなど、企業の法定雇用率達成に向けた取組に対して、積極的に支援を行うことも重要である。
- このような地域障害者職業センターの業務の新たな方向性を踏まえ、その実施体制の充実を図るとともに、障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要である。  
また、新たな業務展開に当たっては、障害者職業総合センターが有している人材育成、支援技法等に関するノウハウの蓄積や調査研究の成果を十分に活かしていくことが重要である。

### 3. 障害者就業・生活支援センター

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、就労移行支援事業者が就労移行支援に取り組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関して果たす役割のウェイトが小さくなるわけではなく、地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。
- このような役割をもつ障害者就業・生活支援センターは、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であり、各地域において連携による就労支援が効果的に行われるようにするためには、すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要である。このことは、本年2月に政府が決定した「成長力底上げ戦略」（基本構想）においても、その柱の一つである「就労支援戦略」の中の重点戦略として位置づけられているところである。
- 障害者就業・生活支援センターの設置箇所数が順次増加していく中で、各センターが提供するサービスの質について、一定の水準を確保し、向上を図っていく必要があり、様々なニーズを有する障害者に対して、必要な支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要である。このような支援の質を確保していくためには、コーディネート機能を担う専門性の高い人材をより安定的に確保することができるよう、国からの事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者のスキルアップを図るための研修機会が体系的に提供されるよう、研修の充実を図ることが必要である。また、都道府県等の地域単位で、障害者就業・生活支援センター同士が日常的な相互交流を活発に行うこと等により、より実践的なノウハウの共有を図ることも有効であると考えられる。
- 平成14年に障害者就業・生活支援センターが制度化されて以来、各センターが地域において着実に実績を積み重ねてきた中で、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、多様な支援ニーズを有する利用者が増え続けているセンターが出てきており、このようなセンターにおいては、現行の全センター一律の人員体制のままでは、センターとしての機能を十分に発揮することが困難な状況となって

いる。このため、今後は、地域のニーズ及び支援実績等を勘案し、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図ることが必要である。これにあわせて、就職者の増加に伴い、継続的な支援が必要な職者が年々増大していることを踏まえ、定着支援において障害者就業・生活支援センターが果たしている役割について、センターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、日常的な相談・支援を通じて不適応や離職の発生を未然に回避することができるよう、定着支援機能の強化を図ることが重要である。

- 障害者就業・生活支援センターが、一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等、地域の障害者の様々なニーズに対応できるようにしていくためには、障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、

- ① 就労移行支援事業の実施
- ② 障害者委託訓練の受託・実施
- ③ 第1号ジョブコーチの配置

等の複合的な取組を積極的に進めることも、重要である。

#### 4. 障害者雇用支援センター

- 障害者雇用支援センターは、就職が特に困難な知的障害者等を就職に結びつけるための長期的な職業準備訓練（施設内での訓練及び事業所での職場実習）の場として、全国14カ所に設置され、それぞれの地域における就労支援に大きな役割を果たし、実績をあげてきたところである。

- しかしながら、障害者自立支援法の施行により、目的・機能が障害者雇用支援センターときわめて類似している就労移行支援事業が創設され、同事業が全国的に展開されつつあることから、障害者雇用支援センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じている。

具体的には、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行し、これまで先駆的に蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当であると考えられる。

#### 5. 就労移行支援事業者

- 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。今後、福祉から雇用への移行支援を担う地域の社会資源として、全国の各地域に早期に整備されることが重要である。また、障害の種類にかかわらず受入れ・支援が可能となったことから、地域のニーズを踏まえつつ、これまで対象としていなかった障害にも対応できるよう努めることが期待される。

- このような中において、企業への就職を意識した活動を従前から展開し、支援ノウハウを蓄積している事業者がある一方で、新たに就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれており、各事業者が支援の質を確保し、就職に結びつく良質なサービスを提供することが必要である。そのためには、① サービス管理責任者や就労支援員の就労支援に関する専門性の向上 ② 企業OB等の実務経験者の活用 等を進めることが重要である。また、事業者が行う就労支援に対して、就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効であると考えられる。

一般雇用を希望する障害者が主体的に利用するサービスを選択できるよう、提供する支援の内容や実績に関する情報を自ら公開していくことも重要である。

援センター、地域障害者職業センター等の労働関係機関との連携を図ることが重要である。さらに、職務との的確なマッチングや職場適応の支援力を高める上で、就労移行支援事業を行う法人において、第1号ジョブコーチの配置を行うことも有効である。

就労移行支援事業における定着支援は、就職後6ヵ月以上行うこととされているが、継続的な支援や一定期間のフォローアップが必要な場合には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の支援機関が、ネットワークの中で個々のケースに応じて役割分担をしつつ、連携してサポートしていくことが重要である。

- 就労移行支援事業を利用し一度は就職したものの離職に至った障害者が、再び同事業を利用して再就職を目指すことを希望する場合には、定員外での受入れに係る弾力的な取扱いを活用したり、障害者委託訓練の活用を図るなどして、再チャレンジの場として再就職に向けた支援を行うことが求められる。

#### 6. 特別支援学校

- 特別支援学校は、教育機関であるだけでなく、就労支援のネットワークの中で、障害者本人にとっての最初のガイダンス機関として位置づけられ、その役割はきわめて重要である。

- 障害者が主体的に将来の進路を選択することができるよう、早い段階から本人の特性や進路希望等を的確に把握し、卒業後に就労移行支援事業での訓練や職業能力開発校での職業訓練等を経て就職を目指すという選択肢を含め、必要な情報提供を行いつつ、進路指導を行っていく必要がある。
- 障害者が企業で働くことを主体的に希望・選択できるようにするには、進路決定に影響力をもつ保護者に対して、一般雇用に関する理解を高め、不安感を取り除き、安心感の醸成を図ることが重要である。このため、特別支援学校においては、ハローワーク等の関係機関との連携の下、保護者に対して、卒業後の職業生活、地域生活等に関する情報を提供するなど、一般雇用に関する理解を深める機会を提供し、障害者が働くことを支える体制をつくっていくことが重要である。
- 特別支援学校においては、学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、その基礎となる職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等を、地域の関係機関と連携しながら進めることが必要である。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制の充実を図ることも重要である。そのため、① 進路指導担当教員等の就労支援に関する知識・ノウハウの習得機会の提供 ② 就労支援（進路指導）を担当する専任教員の配置 ③ 障害者雇用の経験豊富な企業の人材の職業教育への活用等を進めることが重要である。また、職業教育や進路指導の充実を図るためには、進路指導担当教員だけではなく、学校全体で職業教育等の重要性について認識を共有し、取り組むことが重要である。特に、特別支援教育コーディネーターは、校内調整や外部の関係機関との連絡調整、保護者からの相談窓口等の役割を担うことから、就労支援に関する基本的な知識、情報を共有することが望まれる。
- 学校卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていくことが重要である。特に、居住地の市町村とは異なる区域の特別支援学校に在学する障害者が少なくないことから、特別支援学校においては、障害者の居住市町村及びネットワークとの連絡を密にし連携を図ることが重要である。
- 高等学校等においても、発達障害を含む障害者に対する職業教育や進路指導を充実するため、特別支援学校における地域の特別支援教育のセンター的機能を活用するなどして、個々の生徒の障害の状態等に応じた適切な指導を行うことが重要である。

#### 7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター

- 発達障害者支援センターは、発達障害者やその家族等に対する相談支援、発達支援及び就労支援、関係機関への情報提供や研修等を行う機関として各都道府県・指定都市に整備されつつある。また、難病相談・支援センターは、難病者やその家族等に対する療養上・生活上の相談、各種公的手続等の支援、生活情報の提供等、難病者への総合的な相談・支援を行う機関として、各都道府県に整備されつつある。
- 医療面、生活面も含めた総合的な支援を必要とする発達障害者、難病者等については、その専門支援機関である発達障害者支援センター、難病相談・支援センターも、就労支援のネットワークにおいて、その一員として機能を発揮することが重要である。
- 就労を希望する発達障害者の支援に当たっては、発達障害者支援センターに就労支援を担当する職員が配置されていることを踏まえ、当該職員が就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて学ぶ機会が提供される必要がある。  
また、難病相談・支援センターには、就労支援専任の職員は配置されていないものの、就労支援に関する基本的な知識を有することが望ましく、職員研修のカリキュラムに就労支援に関する内容が盛り込まれることが重要である。

## ②「障害者の雇用支援のために（平成23年度版）高齢・障害・求職者雇用支援機構」（抄）

＜本研究担当者の補足＞

「障害者の雇用支援のために」では、厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構等における障害者雇用促進のための制度、支援メニューを紹介しています。ここでは、その一部を引用しています。

引用文中の「参照ページ」は129ページ以降の引用部分内（PDF）のページ数と対応しています。

ただし、引用内容は平成23年度当初のものであり、支援メニューの利用等に際しては最新のものをご確認ください。

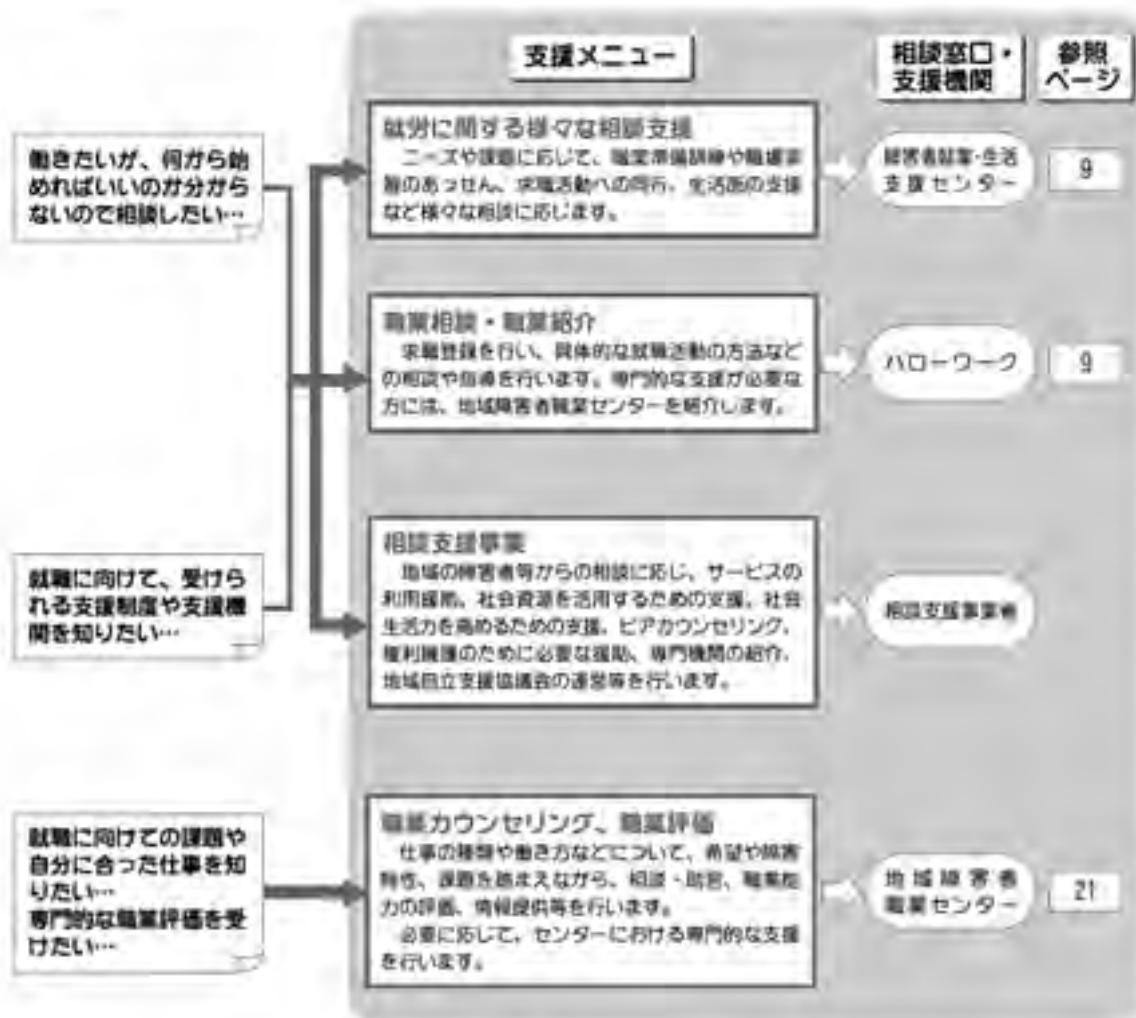
なお、「障害者の雇用支援のために」の全文は以下で閲覧可能です。

[http://www.jeed.or.jp/data/disability/promotion/koyoguide\\_index.html](http://www.jeed.or.jp/data/disability/promotion/koyoguide_index.html)

### 支援メニュー一覧

以下のメニュー一覧は、基本的には就労を希望する障害者の方がニーズや場面に沿って参照しやすい形にまとめたものですが、これらのメニューのうち◆印のものは、事業者の方も支援を受けることができるメニュー、又は、事業者の方対象のメニューです。

#### 1 就労に向けての相談



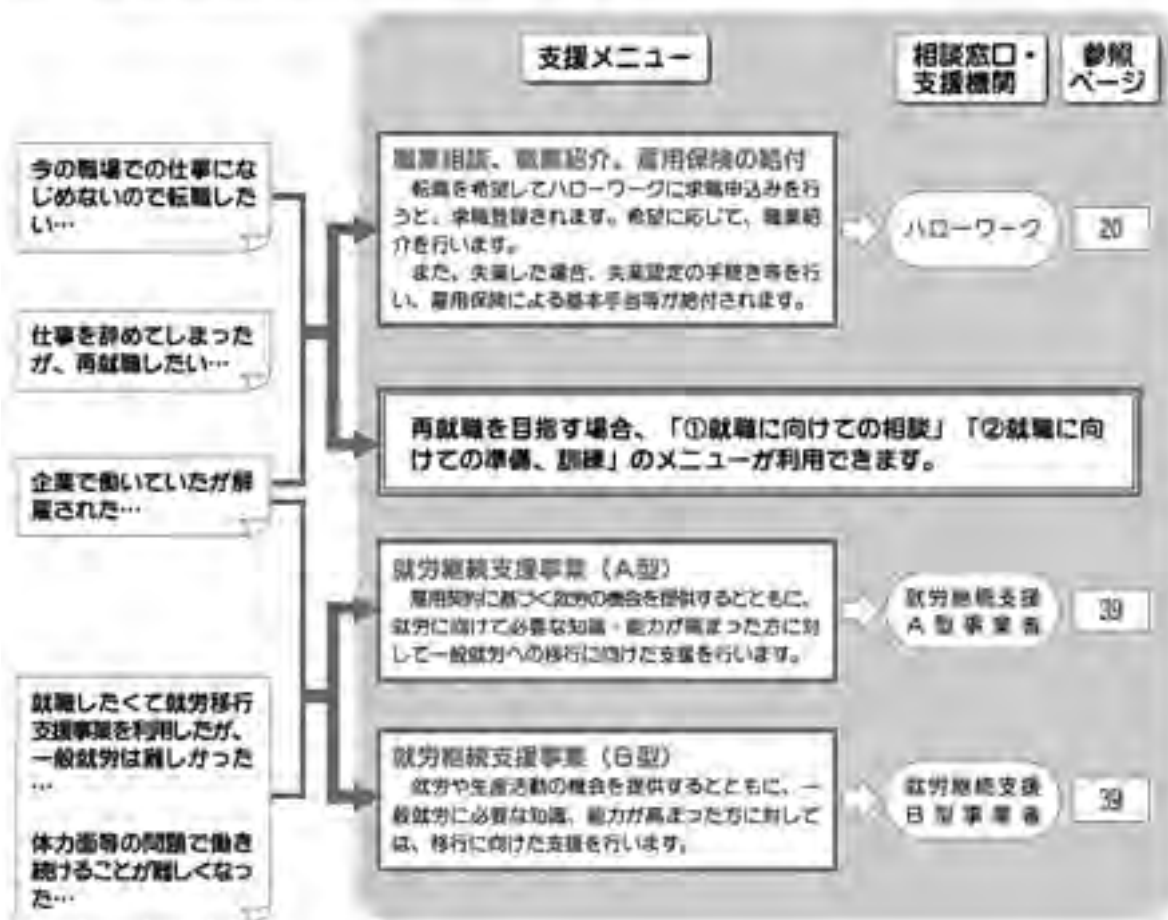
## 2 就職に向けての準備、訓練

	支援メニュー	相談窓口・支援機関	参照ページ
就職に向けての課題を把握し、その課題の改善や適応力の向上を図るための訓練を受けたい…	地域障害者職業センターにおける職業準備支援 作業支援、職業準備講習カリキュラム、精神障害者自立支援カリキュラムを通じて、基本的な労働習慣の習得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援します（支援期間：個別に設定します）。	地域障害者職業センター	21
就職に向けての訓練から就職後の定着支援までを一貫して受けたい…	就労移行支援事業 一般就労への移行に向けて、就労移行支援事業所内での作業や、企業における実務、適性を持った職場探し、就労後の職場定着のための支援を行います（利用期間：2年以内）。	就労移行支援事業所	31
職業に必要な技能を身につけたい…	公共職業訓練 障害者職業能力開発校のほか、一般の公共職業能力開発校において、専門的訓練コースの設置やバリアフリー化を推進することにより、公共職業訓練を充実しています。	障害者職業能力開発校等 ハローワーク	25
	障害者の態様に応じた多様な委託訓練 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技術を習得するための公共職業訓練を実施しています（訓練期間：3か月（標準））。	職業能力開発校（委託訓練拠点校） ハローワーク	32
その事業所での就職を前提に、職場や作業に慣れるための実地訓練を受けたい…	職場適応訓練 事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です（訓練期間：6か月以内（中小企業と重度障害者は1年以内））。	都道府県 ハローワーク	31
職場での実習を受けたいが、一人では不安なので、何人かのグループで実習を受けたい…	グループ就労訓練に対する助成 少人数（5人まで）のグループで、指導員の支援のもと、企業内での実習を受けることにより、常用雇用への移行をめざします（請負型・雇用型）。特別支援学校の職場実習を対象とした助成（職場実習型）や、障害者である派遣労働者が行う実習を対象とした助成（派遣型）もあります。	高野・障害者雇用支援センター	72

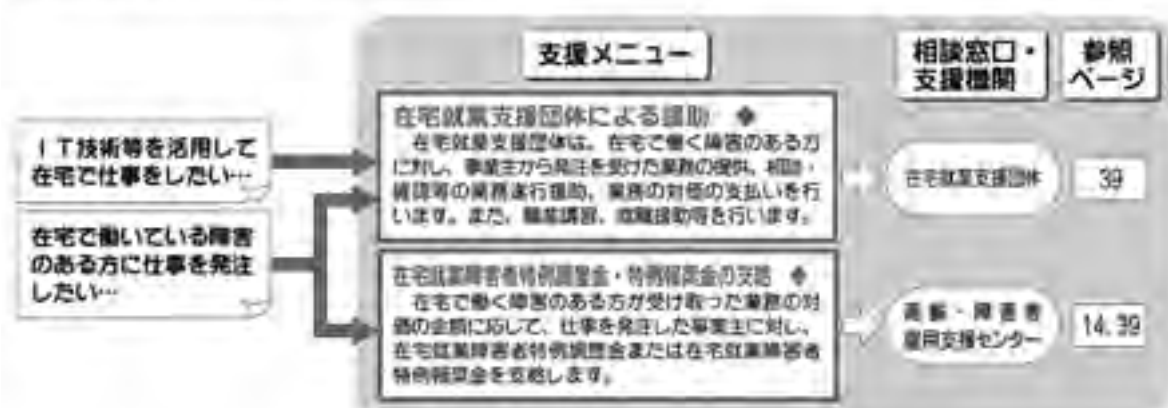




#### 4 転職・転職時の支援、再チャレンジへの支援



#### 5 在宅就業の支援



6 事業者の方への支援

	支援メニュー	相談窓口・支援機関	参照ページ
障害のある方を雇用する際に事業所が受けられる支援について知りたい…	求人受理、職業紹介(仕事と障害者とのマッチング) ◆ 求人申込みを受理し、求人事業主に対してできる限り希望にあった障害者を紹介するように努めます。	ハローワーク	20
	障害者試行雇用(トライアル雇用)事業 ◆ 3か月間の試行雇用を通して、雇用に対する不安を軽減し、円滑な雇用に移行します。事業主には障害のある方1人につき、1か月4万円の奨励金が支給されます。	ハローワーク	33
	精神障害者ステップアップ雇用 ◆ 精神障害者について、雇用開始前から始め職場への適応状況に合わせて就業時間を延長していく「ステップアップ雇用」により、円滑な雇用に移行します。事業主には精神障害者1人につき、1か月2万5千円の奨励金が支給されます。	ハローワーク	36
障害のある方を雇用するノウハウについて知りたい…	障害者雇用事例リファレンスサービス ◆	高齢・障害者雇用支援機構	41
	就労支援施設の普及待発 ◆ 各種雇用相談・情報提供 ◆	中央障害者雇用情報センター	42
	障害者雇用支援に関する研修等 ◆ 雇用管理サポート事業 ◆	地域障害者職業センター等	41,42
障害のある方を雇用した場合の事業所のメリットについて知りたい…	特定求職者雇用開発助成金 ◆ ハローワーク等の紹介により障害のある方を雇用する事業主に対し、支払った賃金に相当する額の一部を援助します。	都道府県労働局 ハローワーク	43
	障害者初雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金) ◆ 障害者雇用の経験のない中小企業において、はじめて障害者を雇用した場合に、100万円を支給します。	都道府県労働局 ハローワーク	44
	特例子会社等設立促進助成金 ◆ 特例子会社又は障害者雇用多数雇用事業所を設立し、障害者を10人以上雇用した場合に、手厚い助成が行われます。	都道府県労働局 ハローワーク	44
	障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金 ◆ 事業主が障害のある方を雇用するために障害の施設・設備の設置又は整備や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行った場合に、事業主に対して助成します。	高齢・障害者雇用支援センター	46,69
	障害者雇用に係る税制上の優遇措置 ◆ 障害のある方を雇用する事業所には、様々な税制上の優遇措置があります。	税務課等	48

※ その他、法定雇用率についてはP.9、子会社様についてはP.10、障害者雇用の特例についてはP.11、障害者雇用納付金制度についてはP.14をご覧ください。

## 職業リハビリテーション

次の機関が、福祉、教育、医療の関係機関と連携しながら、障害者各人の障害の種類・程度、就労などに関する希望、適性、職業経験等を踏まえ職業生活における自立を支援します。

### ハローワーク（公共職業安定所）

就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門職員等が、地域の関係機関と連携しながら、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業指導、職業紹介、職場定着支援、事業主支援等を行っています。

### 障害者職業センター

障害者の職業生活における自立を促進するために、障害者職業総合センター、広域障害者職業センター及び地域障害者職業センターが設置されています。

#### ◇障害者職業総合センター（千葉市美浜区）

職業リハビリテーション関係施設の中核的な機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究、情報の収集・提供、専門職の養成・研修などを行うとともに、広域障害者職業センター及び地域障害者職業センターに対する指導・助言等を総合的に行っています。

#### ◇広域障害者職業センター（埼玉県、岡山県）

障害者職業カウンセラー、職業指導員が配置され、医療リハビリテーションとの連携を図りながら、職業評価、職業指導、職業訓練などの職業リハビリテーションサービスを提供しています。

国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、全国の広範な地域から、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等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、先導的な職業訓練を実施しています。

また、その成果をもとに、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内容、指導技法等の開発を行い、マニュアルなどにとりまとめるとともに、障害者能力開発指導者交流集会、他の障害者職業能力開発校などの訓練指導員等を対象とした研修などをおして広く提供し、障害者職業訓練全体のレベルアップに寄与しています。

#### ◇地域障害者職業センター（47都道府県）

都道府県における職業リハビリテーションの中核として、ハローワークなどの関係機関と緊密な連携を図り、障害者に対して専門的な職業リハビリテーションサービスを行うとともに、事業主に対して雇用管理に関する相談・援助を行っています。また、地域の関係機関に対して職業リハビリテーションに関する助言・援助を行っています。

### 障害者就業・生活支援センター（272か所）

就職を希望する障害者や在職中の障害者を対象に、就職活動や職場定着のための支援等の就業面における支援とあわせて、保健・福祉サービスの利用調整や余暇支援等の生活面における支援を、雇用、保健福祉、教育などの関係機関の連携のもと、障害者の身近な地域において一体的に実施しています。

### 障害者職業能力開発校（国立13校、府県立6校）

職業能力開発促進法に基づき、ハローワーク、障害者職業センター等の関係機関との密接な連携の下に、訓練科目・訓練方法等に特別の配慮を加えつつ、障害の態様等に応じた公共職業訓練を実施しています。

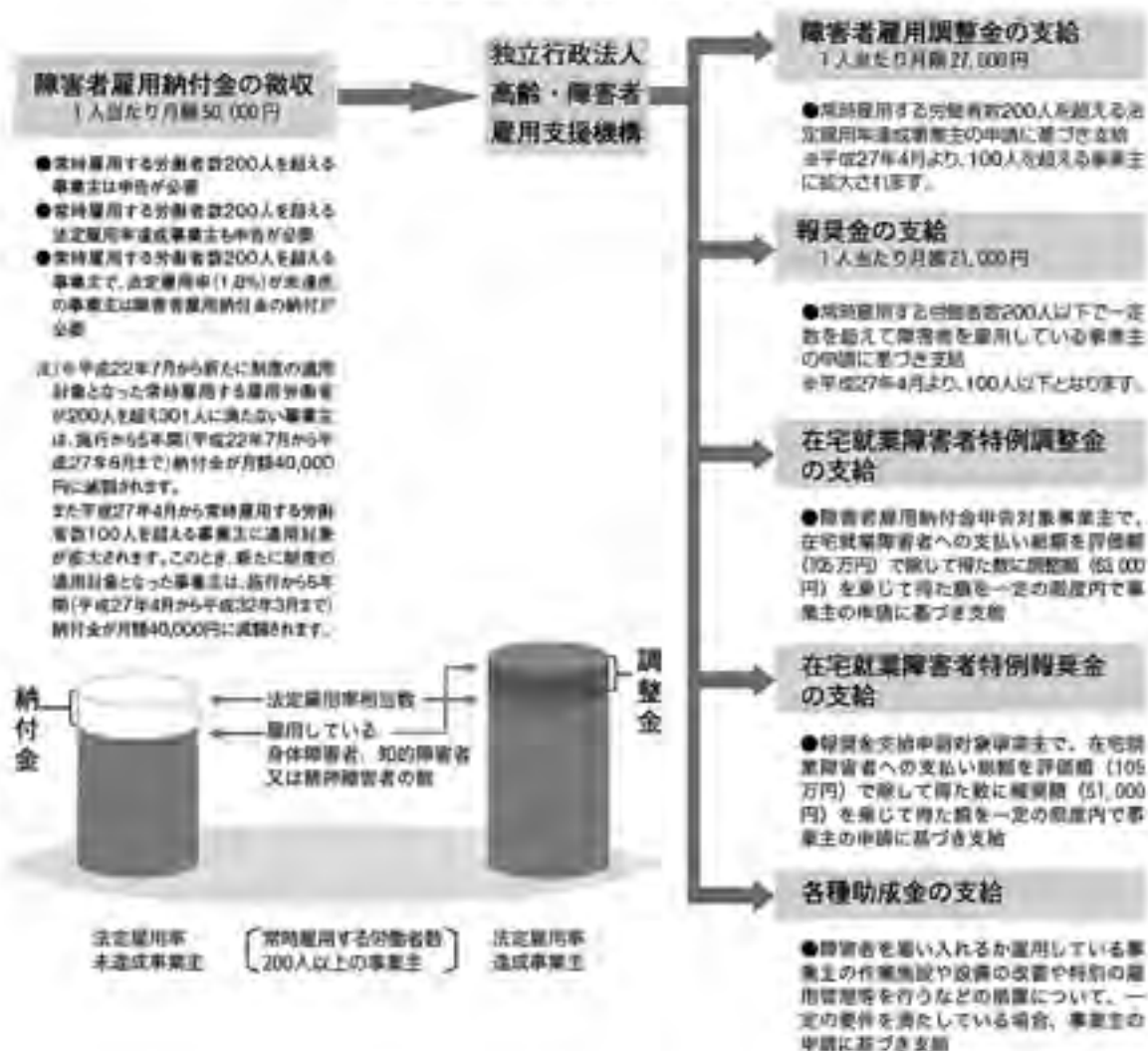
※ この他に、事業主、民法法人等が運営する民間の能力開発施設が、障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための教育訓練事業（厚生労働大臣の定める基準に適合するもの）を実施しています（20施設）。

## 障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、企業が身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用する場合には作業設備や職場環境を改善したり、特別の雇用管理や能力開発等を行うなど経済的な負担がかかります。このため、障害者雇用率に相当する数に達するまで身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用していない企業から納付金を徴収し、逆に身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多く雇用している企業の経済的な負担を軽減することにより、身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用に伴う経済的な負担のアンバランスを調整しつつ、全体として障害者雇用の水準を高めるため、障害者雇用納付金制度を設けています。

障害者雇用納付金は罰金ではありませんので、障害者雇用納付金を支払ったからといって雇用義務を免れるものではないことに留意してください。

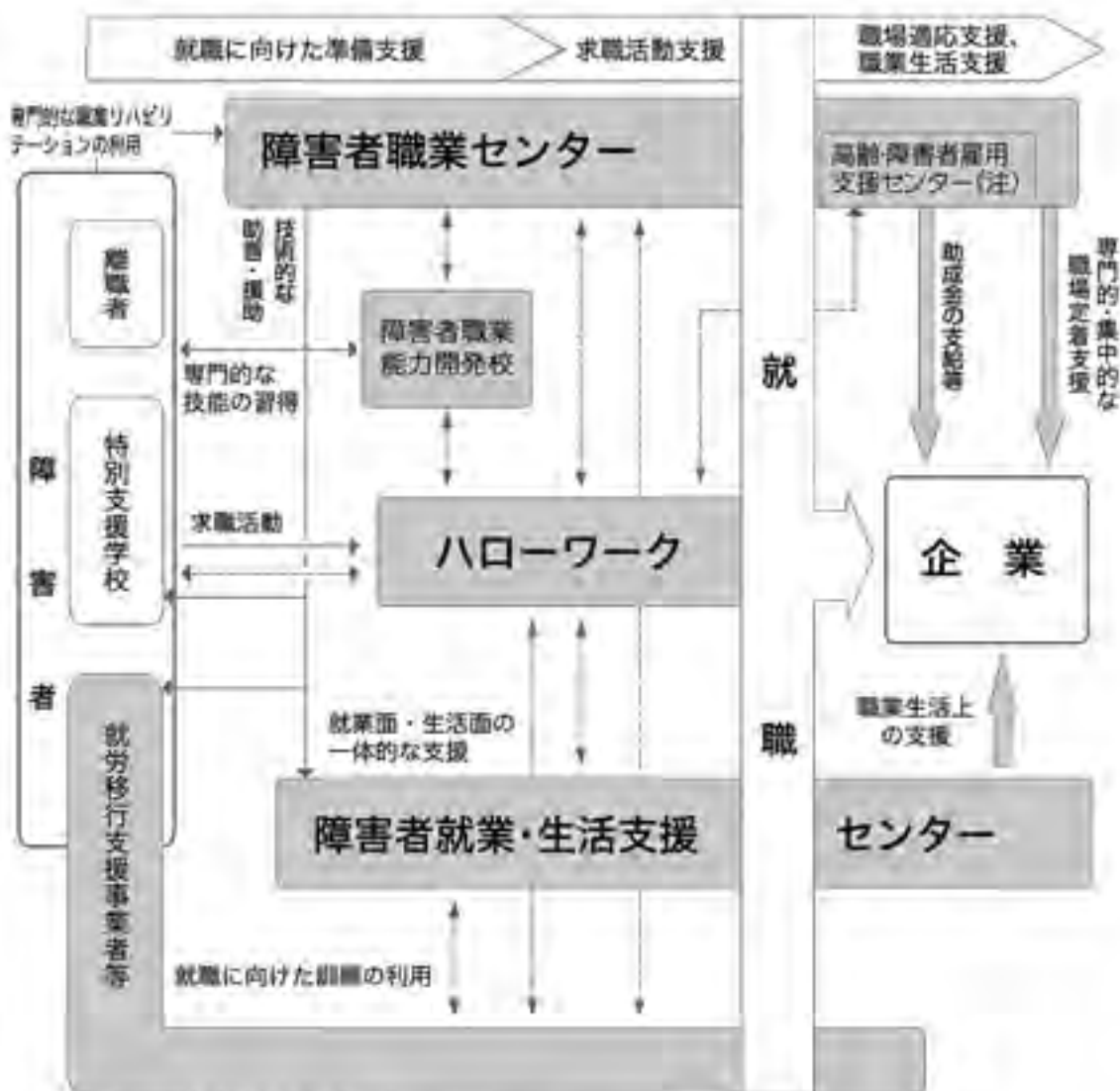
### 障害者雇用納付金制度の概要



# 3

## 障害者雇用を支援する機関

障害者の就職に向けた支援を実施したり、障害者を雇用する事業主に対してサービスを提供する機関には次のようなものがあり、それぞれが必要に応じて連携し、支援を実施しています。



※←→は連携関係を示す

(注)「高齢・障害者雇用支援センター」は、地域障害者職業センターにおける助成金等の申請窓口業務担当課の連絡です。

## ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークにおいては、種々の支援策を活用しながら、就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障害者雇用の指導・支援を行っています。特に、福祉、特別支援教育、医療から一般雇用への移行の促進が重要な課題となっていることから、地域の関係機関との連携を一層強化しながら、よりきめ細かな支援・指導を実施しています。

### ○職業相談・職業紹介

就職を希望する障害者の求職登録を行い、技能、職業適性、知識、希望職種などの状況に基づき、ケースワーク方式によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行っています。そのため、専門的な知識・経験を有する支援員を配置するなど、障害者に対する相談支援体制の充実・強化を図っています。支援に当たっては、公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用、ジョブコーチ支援などの各種支援策も活用しています。

障害者を雇用している事業主、雇い入れようとしている事業主に対しては、雇用管理上の配慮等についての助言を行い、必要に応じて地域障害者職業センター等の専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っています。

また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。

### ◇障害者向け求人の確保

障害者向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障害者に適したものについて障害者求人への転換を勧め、求人の確保に努めています。

### ○雇用率達成指導

事業主は障害者雇用促進法で定められた障害者雇用率を達成する義務があり、毎年、事業主から雇用状況報告を求め、雇用率未達成の事業主に対して指導を行っています。

雇用率達成のために雇い入れなければならない障害者数の特に多い事業主などに対しては、ハローワークの所長名による障害者雇入れ計画の作成命令、同計画の適正実施勧告等を発出し、指導を行っています（P.16参照）。

### ○雇用率達成指導と結び付けた職業紹介

事業主に対して雇用率達成指導を行う中で、職業紹介部門、事業主指導部門が連携し、雇用率未達成企業からの求人開拓、未達成企業への職業紹介を行っています。

### ○職場定着・継続雇用の支援

職業紹介により就職した障害者が職場に適應して就労していけるよう、また、在职中に障害を患った方が慣れた職場での雇用を継続できるよう、障害者と事業主に対する支援を行っています。

### ◇関係機関との連携

的確な支援・指導を行うに当たって、より専門的な支援などが必要な場合に、地域障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーションや、障害者就業・生活支援センターにおける生活面を含めた支援を紹介するなど、関係機関と連携した就職支援、職場定着支援などを行っています。

## 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

### 竹芝事務所

〒105-0022 東京都港区海岸1丁目11番1号ニューピア竹芝ノースタワー  
TEL 03-5400-1600(代表) / FAX 03-5400-1638

### 障害者職業総合センター

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3  
TEL 043(297)9000(代表) / FAX 043(297)9056

障害者と高齢者等の雇用支援を一体的に実施する組織として、設立された組織であり、障害者関係業務として、次の業務を行っています。

- 障害者職業センターの設置及び運営、障害者職業能力開発校の運営
- 障害者雇用納付金関係業務（納付金の徴収、助成金等の支給、障害者技能競技大会の開催、障害者雇用に関する研究・講習・啓発等）

本部組織内には、職業リハビリテーション関係施設の中核的な機関として障害者職業総合センターをおり、そこでは、職業リハビリテーションサービスの基盤整備と質的向上を図るため、職業リハビリテーションに関する研究、実際の支援を通じた障害の重度化・多様化に即応した支援技法の開発、関連情報の収集・提供及び専門職員の養成や医療・福祉等の分野の職員等に対する職業リハビリテーションに関する研修を行うとともに、これらを基盤として広域及び地域障害者職業センター並びに当該機構の運営する障害者職業能力開発校等への指導・助言・情報提供を総合的に行っています。以下の施設で各種サービスを提供しています。

## 1 地域障害者職業センター

### 【職業リハビリテーション部門】

全国の各都道府県に設置（北海道・東京・愛知・大阪・福岡には支所も設置）しており、ハローワーク等の関係機関と密接な連携の下、障害者や事業主に対して、以下の専門的な職業リハビリテーションサービスを実施するとともに、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行っています。（所在地等はP52をご覧ください）

### ●障害者に対するサービス

#### ○職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に适应するために必要な支援内容、方法等を含む、個人の状況に応じた支援計画（職業リハビリテーション計画）を策定します。

#### ○職業指導

就職活動を円滑に実施できるように、適切な職業選択が行えるように、また職場で安定して働き続けられるように、相談や助言を行います。

#### ○職業準備支援

障害者に対して、就職又は職場適応に必要な次の支援を行います。

- ・障害特性の詳細な把握や職業上の課題の分析とその改善を図るための地域障害者職業センター内での作業支援（常設の模擬的職場場面を利用した作業支援）
- ・職業に関する知識の習得を図るための支援（職業準備講習カリキュラム）
- ・精神障害者を対象とした社会生活技能等の向上を図るための支援（精神障害者自立支援カリキュラム）

#### ○知的障害者判定・重度知的障害者判定

障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度などの雇用対策上の知的障害者・重度知的障害者の判定を行います。

## 就職活動、雇用前・定着支援

### 障害者試用雇用（トライアル雇用）事業 問合せ⇒ハローワーク（公共職業安定所）

障害者試用雇用事業は、障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試用雇用（トライアル雇用）の形で受け入れていただき、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。

#### ○ 対象事業主

- ・雇用保険の適用事業の事業主であること
  - ・過去6か月の間に労働者の解雇を行っていないこと
  - ・雇い入れた対象者を過去3年の間に雇用していないこと など
- ただし、国、地方公共団体及び特定独立行政法人は対象となりません。

#### ○ トライアル雇用実施期間

トライアル雇用の期間は原則として3か月間で、ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結します。

トライアル雇用期間を途中で中断させて常用雇用に移行することも可能です。3か月の期間を経過し常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。ただし、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は解雇の扱いとなります。

#### ○ トライアル雇用期間中の労働条件

トライアル雇用は、事業主と対象障害者との間の有期雇用契約です。したがって、トライアル雇用期間中の労働条件は労働基準法等の労働関係法令に基づき定めなければなりません。また、通常の労働者として要件を満たす場合は労働保険等が適用されます。

#### ○ トライアル雇用の申込手続き

トライアル雇用に係る求人申し込みを当該事業所を管轄するハローワークで行ってください。

#### ○ トライアル雇用奨励金の支給

トライアル雇用を実施した事業主に対しては、トライアル雇用終了後、トライアル雇用奨励金が支給されます。奨励金の額は、原則としてトライアル雇用した対象者1人当たり1か月40,000円です。

#### ○ トライアル雇用に係る職業リハビリテーションサービスの利用

トライアル雇用実施に当たり障害者の雇用管理に係る支援等が必要な場合は、トライアル雇用開始前から、地域障害者職業センター等が実施する各種職業リハビリテーションサービスを利用することができます。





**職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援** 問い合わせ⇒地域障害者職業センター  
知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ  
細かな人的支援を行います。

地域障害者職業センターにジョブコーチを配置<sup>(※1)</sup>して支援を実施するとともに、就労支援  
ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置<sup>(※2)</sup>し、地域障害者職業  
センターと連携しながら、職場適応援助者助成金を活用して支援を実施します。

※1 「配置型ジョブコーチ」と呼びます。

※2 社会福祉法人等が配置するものを「第1号ジョブコーチ」、事業主が自ら配置するものを「第2号ジョブコーチ」と  
呼びます。

### ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援のスキーム



### ジョブコーチによる支援のポイント

- ・雇用の前後を問わず、必要なタイミングで支援を行います。
- ・障害者が職場に適応できるよう、ジョブコーチを職場に派遣し、直接的・専門的支援を行います。
- ・障害者自身に対する支援だけでなく、事業主や職場の上司、同僚などに対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、また、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案します。
- ・事業所の支援体制を整備し、障害者の職場定着を図ることが目的です。支援の主体を事業所の担当者に徐々に移行していきます。

#### ○ 支援の契機

- ・就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・配置転換や人事異動といった職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

## 離職・転職時の支援、再チャレンジへの支援

新しい職場に転職することを希望する障害者、様々な理由でしばらく就労していなかったが改めて就労の機会を得たい障害者に対しては、「就職に向けての準備、訓練」「就職活動、雇用前・定着支援」で紹介されているメニューが利用できるほか、次の支援も利用することができます。

### 就労継続支援事業（A型）

問い合わせ⇒ 就労継続支援事業（A型）事業者

就労移行支援事業を利用したが企業等の雇用に結びつかなかった障害者、特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが企業等の雇用に結びつかなかった障害者、企業等における就労経験があるが現在は雇用関係の状態にない障害者を対象に、事業所内において雇用契約に基づく就労の機会を提供します。また、この就労の機会を通じて一般企業における就労に必要な知識・能力が高まった者について一般企業における就労への移行に向けた支援を行います。

原則として事業主と対象障害者との間で雇用契約を締結しますので、就労（労働）条件は労働基準法等の労働関係法令に基づき定めなければなりません。また、要件を満たす場合は労働保険等が適用されますので、必要な手続きを行ってください。

### 就労継続支援事業（B型）

問い合わせ⇒ 就労継続支援事業（B型）事業者

就労経験があるが年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった障害者、就労移行支援事業を利用した結果就労継続支援事業（B型）の利用が適当と判断された障害者等を対象に、事業所内において就労の機会や生産活動の機会を提供します。また、この就労や生産活動の機会を通じて知識・能力が高まった者についてA型や企業等における就労への移行に向けた支援を行います。B型においては、事業主と対象障害者との間で雇用契約は締結しません。

## 在宅就業障害者に対する支援

問い合わせ⇒ ハローワーク（公共職業安定所）  
高齢・障害者雇用支援センター

昨今、障害者がIT技術等を活用して在宅就業を営む例が見られるようになってきており、こうした就業形態は、就業場所や就業時間といった面からも障害者の就業機会の拡大をもたらすものとして注目されています。

そこで、障害者の職業的自立の確保のための措置の一環として、障害者の多様な働き方の選択肢のひとつとして、事業主により在宅障害者への仕事の発注を奨励し、在宅就業障害者の仕事の確保を支援します。

具体的には、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、特例調整金・特例報奨金を支給します（①の発注のケース）。

また、企業が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金・特例報奨金を支給します（②の発注のケース）。

（特例調整金・特例報奨金については、P.15参照）



## 障害者の雇用に関するノウハウの提供

### 障害者雇用事例リファレンスサービス

問い合わせ⇒高船・障害者雇用支援機構

障害者雇用における課題に対して解決の参考となる、全国の事業所の取組み事例等をホームページで紹介しています。<http://www.ref.jeed.or.jp>

### 障害者雇用支援に関する研修等

問い合わせ⇒障害者職業総合センター、地域障害者職業センター

障害者の就業支援を担当する関係機関の職員を対象に、職業リハビリテーションに関する知識や就業支援に必要な技術の習得とその資質の向上を図るため、以下の研修等を行っています。

#### ○ 障害者職業総合センターの取組み

- ① 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修及び支援スキル向上研修（P.35参照）
- ② 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修  
新任の主任就業支援担当者及び就業支援担当者を対象として、業務遂行上必要な知識や支援技術の習得を目的とした研修。  
就業支援担当者として3年以上の実務経験のある職員を対象として、職業リハビリテーションの実践に有効な知識及び技術の向上を目的としたスキルアップ研修。
- ③ 職業リハビリテーション実践セミナー  
福祉、医療・保健、教育等の機関で就業支援を担当する職員を対象として、障害別の実際の支援場面に活用できる就業支援技法の活用ノウハウの習得を目的とした研修。
- ④ 発達障害者就業支援セミナー  
発達障害者支援センターをはじめとした発達障害者の支援機関で就業支援を担当する職員を対象として、障害特性や職業上の課題に関する知識や支援技術の習得を目的とした研修。

#### ○ 地域障害者職業センターの取組み

- ① 就業支援基礎研修  
就労移行支援事業所の就労支援員やその他の地域の福祉、医療・保健等の機関において就業支援担当者を対象として、障害者の就業支援に関する基礎知識及び実践的ノウハウ等の習得を目的とした研修。
- ② 地域職業リハビリテーション推進フォーラム  
福祉、医療、保健等の機関、企業等の担当者が一堂に会し、職業リハビリテーションに関する情報提供、意見交換等を通じて、障害者の就業支援に関する共通認識の形成を図ることにより、ネットワークの育成を図るためのフォーラム。

### 各種雇用相談・情報提供

問い合わせ⇒中央障害者雇用情報センター等

障害者の雇用を進めるために、事業主の方々に対して相談・情報提供等の業務を行っています。

#### ○ 専門的相談・援助

問い合わせ⇒中央障害者雇用情報センター

障害者の能力と適性に応じた雇用の促進と職場定着を図るため、障害者雇用に関する専門的な知識や経験のある障害者雇用エキスパートが、障害者雇用についての課題を抱える事業主の方々に対して、障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談及び新たな職域での雇用や職場環境の改善の事例をもとにした具体的な提案等を行っています。

[http://www.jced.or.jp/disability/employer\\_employer01.html#sec12](http://www.jced.or.jp/disability/employer_employer01.html#sec12)

#### ○ 障害者職業生活相談員資格認定講習の開催

問い合わせ⇒高齢・障害者雇用支援センター

5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める資格を有する社員のうちから障害者職業生活相談員を選任し、職業生活の相談・指導を行うよう義務づけられています。各都道府県の高齢・障害者雇用支援センターで、障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施しています。

#### ○ 障害者雇用マニュアル等配布

問い合わせ⇒高齢・障害者雇用支援機構

障害者雇用に関する実践的なノウハウをとりまとめた報告書・障害者雇用マニュアル等を、無料で配布しています。

#### ○ 在宅雇用・就業の情報提供

問い合わせ⇒高齢・障害者雇用支援機構

重度障害者の在宅雇用・就業の普及を図るため、障害者の在宅就業支援ホームページ「チャレンジホームオフィス」を開設しています。 <http://www.challengejced.or.jp>

### 雇用管理サポート事業

問い合わせ⇒地域障害者職業センター

医学、工学、労務管理等の専門家が、地域障害者職業センターを利用する事業主に対して、雇用継続に向けた社員の健康管理、職場内のバリアフリー化、賃金や勤務時間等の設定等、高度で専門的なアドバイスや支援を必要とする場合に、障害者職業カウンセラーと連携して、医学的ケア、職場の施設設備の改善、労働条件整備のための具体的なサポートを行っています。

### 就労支援機器の普及啓発

問い合わせ⇒中央障害者雇用情報センター

障害者の雇用促進と雇用継続を図るため、障害者の従事する作業を容易にしたり職域を拡大する支援機器及びソフトウェアをホームページや展示を通じて普及しています。また、障害者雇用エキスパートが展示機器のデモンストレーション、機器の活用事例の具体的でわかりやすい説明、職場環境と障害特性などに応じた適切な機器の提案等を行うとともに、その機器を事業主に一定期間無料で貸し出すことにより、普及を促進しています。

就労支援機器の見学や貸出しの手続き、申請書のダウンロード方法については、就労支援機器ホームページで紹介しています。 <http://www.kiki.jced.or.jp>

## 障害者雇用のための助成措置等

### 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）

問い合わせ ⇒ 都道府県労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

#### ○ 趣 旨

身体障害者、知的障害者又は精神障害者等の就職が特に困難な者を新たに公共職業安定所等の紹介により雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。

#### ○ 対象事業主

受給できるのは、次の全ての要件を満たす事業主です。

- ① ハローワーク又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、身体障害者、知的障害者又は精神障害者等（65歳未満の者に限る。）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、助成金支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる雇用保険の適用事業主。
- ② 当該雇入れの前及び後6か月間において当該雇い入れに係る事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇したことがないこと。
- ③ 当該雇入れの前及び後6か月間において当該雇い入れに係る事業所において特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇い入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていないこと（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く。）

#### ○ 助成額・助成期間等

助成額、助成期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6か月ごとの支給対象期に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

対象労働者	企業規模	助成対象期間	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	第4期 支給額	支給総額	支給回数	
他者以外の方 (1) 身体障害者、知的障害者 ((2) に該当する者を除く)	① 中小企業事業主以外	1年	25万円	25万円			50万円	2回	
	② 中小企業事業主	1年6月	45万円	45万円	45万円		135万円	3回	
	(2) 重度障害者等	① 中小企業事業主以外	1年6月	33万円	33万円	34万円		100万円	3回
		② 中小企業事業主	2年	60万円	60万円	60万円	60万円	240万円	4回
方 知 障 害 者	① 中小企業事業主以外	1年	15万円	15万円			30万円	2回	
	② 中小企業事業主	1年6月	30万円	30万円	30万円		90万円	3回	

※【知時間労働者】とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者をいう。

※【重度障害者等】とは、重度身体障害者、45歳以上の身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の知的障害者及び精神障害者であって、継続的労働者として雇い入れられた者を除く。

ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について対象労働者に支払った賃金額に次の助成率を乗じた額（上表の支給対象期ごとの支給額が上限）となります。

対象労働者	中小企業事業主以外	中小企業事業主
イ ロ以外の方	1/4	1/3
ロ 重度障害者等	1/3	1/2

## 障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

問い合わせ ⇒ 都道府県労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

### ○ 趣 旨

中小企業における雇用状況は低水準で推移しており、特に中小企業における法定雇用率未達成企業のうち雇用障害者数が0人である企業が約8割を占めていること、また、今般の景気悪化により障害者の雇用環境も厳しさがみられること等の状況の中で、障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用した場合に奨励金を支給することにより、障害者雇用の促進を図ることとする。

### ○ 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業）の事業主

### ○ 支給額

1人目の障害者を雇用する場合 100万円支給（雇い入れ後6か月経過後に支給）

### ○ その他

特定求職者雇用開発助成金、試行雇用奨励金との併給可。

## 特例子会社等設立促進助成金 問い合わせ ⇒ 都道府県労働局、ハローワーク（公共職業安定所）

### ○ 趣 旨

景気後退期においても比較的安定した障害者雇用が見込まれる特例子会社や重度障害者を多数雇用する事業所の設立促進のための助成制度を創設し、安定的な障害者雇用を保障するとともに、地域における特例子会社等を増やし、それを核とした地域の障害者雇用の拡大を図ることとする。

### ○ 支給対象事業主

平成21年2月6日以降に設立する特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所であって、次のいずれかに該当する事業主

※1 「特例子会社」の場合（P11を参照。）

- ① 身体障害者、知的障害者及び精神障害者を新規に10人以上雇用し、かつ、雇用労働者数に占める割合が20%以上であること。
- ② ①の雇い入れに係る身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数のうち、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。

※2 「重度障害者を多数雇用する事業所」の場合

- ① 重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を新規に10人以上雇い入れたこと。
- ② ①の雇い入れに係る重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数の雇用労働者数に占める割合が20%以上であること。

### ○ 支給額

雇用労働者数		10～14人	15～19人	20～24人	25人以上
支給金額	初年度	2,000万円	3,000万円	4,000万円	5,000万円
	2～3年目	1,000万円	1,500万円	2,000万円	2,500万円

### ○ 支給期間

対象労働者の雇入れを完了した日から2年6か月間

### ○ その他

特定求職者雇用開発助成金との併給不可。

法人設立日以降1年以内に対象労働者の雇い入れの完了が必要。

## 障害者雇用納付金制度に基づく助成金 問い合わせ⇒高齢・障害者雇用支援センター

事業主が障害者を新たに雇い入れたり、障害者の安定した雇用を維持するために、少なからぬ経済的負担がかかることがあります。障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、その費用の一部を助成し、負担の軽減を図ることで障害者の雇い入れや継続雇用を容易にしようとする制度です。

○ **助成金の種類**（※助成金の対象、助成率、限度額等はPDFをご覧ください。）

### 1 障害者作業施設設置等助成金

障害者を常時雇用する労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置又は整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

### 2 障害者福祉施設設置等助成金

障害者を常時雇用する労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主又はその事業主が加入している事業主団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

### 3 障害者介助等助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を常時雇用する労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

### 4 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助を受けなければ事業主による雇い入れ又は雇用の継続が困難と認められる障害者に対して、職場に適応することを容易にするため職場適応援助者（機関が行う研修又は厚生労働大臣が定める研修を修了し、援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると認められる者）を障害者の実習先の事業所や現に障害者を雇用している事業所に派遣して、援助を実施する社会福祉法人等又は自社の事業所に職場適応援助者を配置し、雇用する障害者に対する援助を実施する事業主に対して、その費用の一部を助成するものです。

### 5 重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を常時雇用する労働者として雇い入れるかあるいは継続して雇用する事業主、又はこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

### 6 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を常時雇用する労働者として多数雇い入れるかあるいは継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主が、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

### 7 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主やその団体もしくは社会福祉法人等が能力開発訓練事業のための施設・設備の整備等を行う場合、その能力開発訓練事業を運営する場合、障害者である労働者を雇用する事業主が、その障害者である労働者に能力開発訓練事業を受講させる場合、及び障害者をグループにして事業所で就労することを通じて常時雇用する労働者として雇用されるための教育訓練を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

### 8 その他

そのほか、障害者雇用支援センターの設置運営に要する費用に対する助成金等があります。

## 障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置

障害者を雇用する事業所に係る税制上の優遇措置は、租税特別措置法、所得税法、法人税法及び地方税法により講じられていますが、その概要は次のとおりです。

項目	要 件	内 容
機械等の 割増償却措置 【所得税・法人税】 (税務署)	① 障害者を50%以上(20人以上の場合は25%以上)雇用 <sup>*1</sup> ② その年またはその前5年以内の各年において取得、製作、建設した機械・設備等。	普通償却限度額の24%(建物32%)の割増償却ができます。
障害者の「働く場」 の発注促進税制 【所得税・法人税・ 法人住民税】 (税務署)	① 青色申告を提出するすべての法人または個人事業主 ② 障害者の「働く場」 <sup>*2</sup> への発注額が前年度より増加していること。	発注額の増加額に応じて、企業が有する固定資産(現事業年度を含む3年以内に取得した資産)の割増償却ができます。
助成金の非課税措置等 【所得税・法人税】 (税務署)	障害者雇用納付金制度に基づく助成金を受けて固定資産を取得	固定資産の取得または改良に充てられた助成金の額は総収入金額に不算入(所得税)または損金算入(法人税)されます。
不動産取得税の 軽減措置等 (税務事務所)	① 障害者を20人以上雇用 <sup>*1</sup> ② 雇用割合が50%以上 <sup>*1</sup> ③ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給して取得した事業用施設(事業の用に供するものに限る。)	価格の1/10に相当する額に税率を乗じて得た額を税額から減額します。
固定資産税の 軽減措置 (市町村役場)	① 障害者を20人以上雇用 <sup>*2</sup> ② 雇用割合が50%以上 <sup>*1</sup> ③ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金を受給して取得した事業用家屋(事業の用に供するものに限る。)	価格の1/6に相当する額に税率及び障害者雇用割合を乗じて得た額を税額から減額します。(取得後5年間)
事業所税の 軽減措置 (市役所)	障害者を雇用  ① 障害者を10人以上雇用 <sup>*3</sup> ② 雇用割合が50%以上 <sup>*1</sup> ③ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の受給	従業者割の事業所税については、従業者給与総額の算定及び免税点の判定において、障害者は従業者から除くものとされています。  資産割の事業所税については、当該事業所の保面積の1/2に相当する面積を控除します。

\*1 常時雇用する労働者(臨時労働者については、1人を0.5人として計算します。)の割合に対する常時雇用する障害者数(重度身体障害者又は重度知的障害者については1人を2人として、重度身体障害者又は重度知的障害者である臨時労働者は1人を1人(それ以外の障害者である臨時労働者は1人を0.5人)として計算します。)の割合です。

\*2 ① 障害者自立支援法に基づく事業所・施設(就労移行支援事業所、就労継続支援事業所(A型・B型)、生活介護事業所、障害者支援施設(就労移行支援、就労継続支援、生活介護を行うものに限る。)、地域活動支援センター)

② 旧法(障害者自立支援法による改正前の身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律)に基づく障害施設、福祉工場

③ 障害者多数雇用している企業(持株子会社、重度障害者多数雇用事業所)

\*3 重度身体障害者又は重度知的障害者については1人を2人として、重度身体障害者又は重度知的障害者である臨時労働者は1人を1人(それ以外の障害者である臨時労働者は1人を0.5人)として計算します。

\*4 重度身体障害者又は重度知的障害者である臨時労働者は1人を1人(それ以外の障害者である臨時労働者は1人と0.5人)として計算します。



## 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

問い合わせ ⇒ 高齢・障害者雇用支援センター等

### 障害者作業施設設置等助成金

障害者を常時雇用する労働者<sup>※</sup>として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備(以下「作業施設等」)の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

内 容	対象となる障害者	割合	制 度 額	支 払 期
①第1種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等又は整備	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	2/3	・障害者1人につき450万円 (作業施設、附帯施設、作業設備の合計) ※作業設備の場合 障害者1人につき150万円 (中途障害者の場合は1人につき450万円) ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (1事業所あたり1会計年度につき4,500万円)	
②第2種作業施設設置等助成金 ○作業施設、作業設備等の整備			・障害者1人につき月13万円 ※作業設備の場合 障害者1人につき月5万円 ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (中途障害者の場合は1人につき月13万円)	3年間

※障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度における「労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上の者(精神障害者にあつては、1週間の所定労働時間が15時間以上の者)をいいます。また、「短時間労働者」とは、「労働者」のうち1週間の所定労働時間が30時間未満である労働者をいいます。

### 障害者福祉施設設置等助成金

障害者を常時雇用する労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主又はその事業主が加入している事業主団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設(以下「福祉施設等」)の設置又は整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

内 容	対象となる障害者	割合	制 度 額
	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1/3	・障害者1人につき225万円 ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 (1事業所又は事業主の団体1団体あたり1会計年度につき225万円)

### 障害者介助等助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は就職が特に困難と認められる身体障害者を常時雇用する労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が障害者の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

内 容	対象となる障害者	割合	制 度 額	支 払 期
①重度の身体障害者等職環境改善助成金 ○中途障害者の職場環境を改善するための職場適応措置の実施	・中途障害者である重度身体障害者 ・中途障害者である45歳以上の身体障害者 ・中途障害者である精神障害者 ※上記の障害者である在宅勤務者	1/3	・障害者1人につき月3万円 (短時間労働者にあつては月2万円)	3年間

品 目 名	対象となる障害者	単位数	単 位 額	支給期間
2 職場介助者の配置または看護助成金 ○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢運動障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は看護 ○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置	- 2級以上の視覚障害者 - 2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を患病する者 - 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を患病する者 ※上記の障害者である在宅勤務者	3/4	- 配置1人 月15万円 - 看護1人 1回1万円 年150万円まで  - 看護1人 1回1万円 年24万円まで	10年間
3 職場介助者の配置又は看護の継続措置に係る助成金 ○事務的業務に従事する視覚障害者、四肢運動障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置又は看護の継続 ○事務的業務以外に従事する視覚障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置の継続	- 2級以上の視覚障害者 - 2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を患病する者 - 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を患病する者 ※上記の障害者である在宅勤務者	2/3	- 配置1人 月13万円 - 看護1人 1回9千円 年135万円まで  - 看護1人 1回9千円 年22万円まで	5年間
4 手話通訳助成金の看護助成金 ○聴覚障害者の雇用管理に必要な手話通訳助成金の看護	- 3級以上の聴覚障害者 - 2級の聴覚障害者	3/4	- 看護1人 1回6千円 年28万8千円まで (障害者9人までの場合)	10年間
5 健康相談助成金の看護助成金 ○障害者の健康管理に必要な医師の看護	- 4級以上の内部障害者 - 3級以上のせき鬱病等による身体不自由者 - てんかんの発作を伴う知的障害者 - 精神障害者 - 6級以上の顔面色素変性症、眼耳鼻性脳腫瘍、脳内腫等による視覚障害者		- 看護1人 1回2万5千円 障害者の障害の区分ごとに 看護1人 年30万円まで	
6 職業コンサルタントの配置又は看護助成金 ○障害者の雇用管理のために必要な職業コンサルタントの配置又は看護	- 重度身体障害者 - 3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者 - 3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 - 知的障害者 - 精神障害者 - 上記の障害者である在宅勤務者 - 3級の下肢機能障害者である在宅勤務者 - 3級の身体機能障害者である在宅勤務者 - 3級の内部障害者である在宅勤務者 ※対象障害者5人以上のための配置又は看護であることが必要		- 配置1人 月15万円 - 看護1人 1回1万円 年150万円まで	
7 在宅勤務コーディネーターの配置又は看護助成金 ○在宅勤務障害者の雇用管理及び業務管理の業務を担当する在宅勤務コーディネーターの配置又は看護	- 身体障害者である在宅勤務者 - 知的障害者である在宅勤務者 - 精神障害者である在宅勤務者	3/4	- 配置 障害者1人あたり月5万円 (在宅勤務コーディネーター1人あたり月25万円まで) - 看護 障害者1人あたり1回3千円 (在宅勤務コーディネーター1人あたり年225万円まで) - 在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理制度の設計及び就業規則等の構築等の整備初回に限り10万円(上限は1回を限度)	

## 職場適応援助者助成金

職場適応援助者による援助を受けなければ事業主による雇入れ又は雇用の継続が困難と認められる障害者に対して、職場に適応することを容易にするため職場適応援助者(機構が行う研修又は厚生労働大臣が定める研修修了し、援助の実施に関し必要な相当程度の経歴及び能力を有すると認められる者)を障害者の実習先の事業所や現に障害者を雇用している事業所に派遣して、援助を実施する社会福祉法人等又は自社の事業所に職場適応援助者を配置し、雇用する障害者に対する援助を実施する事業主に対して、その費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	支給率	償還額	支給期間
①第1号職場適応援助者助成金 ○次の主な要件を満たす社会福祉法人等による援助の事業 一 法人格を有していること 二 定款又は発付行為等において障害者の雇用の促進に係る事業等、就労支援を実施することが規定されていること 三 定められた研修を修了した者であって、法人が雇用している者又は法人の代表者もしくは役員を職場適応援助者として配置していること 四 障害者に対する支援の活動があること 五 地域センターとの連携関係があること	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・その他、第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると選定が認められる障害者	1/4	・援助の事業を実施した日数1日につき14,200円(1日につき3時間未満でない場合は7,100円)(第1号職場適応援助者1人あたり月28万4千円まで) ・雇用前支援において協力事業主に支払った費用相当額1日につき2,500円(支援対象となる障害者1人あたり月5万円まで) ・研修の受講に係る旅費相当額又は研修が完了定まる旅費額のいずれか低い額(研修終了後6か月を超えて援助の事業を開始しない場合は不支給)	補助期間中1人あたり1日につき1年6か月
②第2号職場適応援助者助成金 ○雇用する障害者の職場適応援助を行うため第2号職場適応援助者を派遣	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者	3/4	・派遣1人 月15万円	派遣期間1人あたり1日につき6か月(最高12か月)

注 ①の第1号職場適応援助者助成金の利用に当たっては、活動・障害者雇用支援関係事務連絡会議(電話番号03-6400-1611)または地域障害者職業センターに連絡してください。

## 重度障害者等通勤対策助成金

重度身体障害者、知的障害者、精神障害者又は通勤が特に困難と認められる身体障害者を常時雇用する労働者として雇入れられるかあるいは継続して雇用する事業主、又はこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	支給率	償還額	支給期間
①住宅の新築助成金 ○対象障害者用に特別な構造又は設備を導入した住宅の新築・増築・改築・購入(事業主団体を含む)	・重度身体障害者 ・3級の身体障害者 ・3級の視覚障害者 ・3級又は4級の下部障害者 ・3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者	2/4	・延床1坪につき120万円 ・延床1坪につき50万円(1事業主につき5千万円限度)	10年間
②住宅の賃貸助成金 ○対象障害者用の住宅の賃貸	・5級の下部障害者、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者のいずれか2つ以上重複する者 ・知的障害者 ・精神障害者		・世帯別 月10万円 ・個人別 月5万円	
③調理員の配置助成金 ○対象障害者用住宅への調理員の配置(事業主団体を含む)	・知的障害者 ・精神障害者		・配置1人 月16万円	
④住宅手当の支払助成金			・障害者1人 月6万円	
⑤通勤用バスの購入助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの購入(事業主団体を含む)	・知的障害者 ・精神障害者		・バス1台 700万円	
⑥通勤用バス運送事業者の寄贈助成金 ○対象障害者のための通勤用バスの運送に従事する者の寄贈(事業主団体を含む)	※「③調理員の配置」「⑤通勤用バスの購入」「⑦通勤用バスの運送」に従事する者の寄贈 ※「⑦通勤用バスの運送」対象障害者が専ら運送用者の場合は、通勤補助の受益を余儀なくされた場合であることが必要		・寄贈1人 1台6,000円	10年間
⑦通勤補助者の寄贈助成金 ○対象障害者の通勤を容易にするために寄贈、補助等を行う通勤補助者の寄贈			・寄贈1人 1台2,000円 ・交通費 1回2,3万円	10年間
⑧自転車等の貸付助成金 ○自ら運転する自転車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための自転車の貸付			・障害者1人 月5万円	10年間
⑨通勤用自転車の購入助成金 ○自ら運転する自転車により通勤することが必要な対象障害者に使用させるための通勤用自転車の購入	・2級以上の上部障害者 ・2級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上部障害者 ・3級以上の体幹機能障害者 ・3級以上の内臓障害者 ・4級以上の下部障害者 ・4級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 ・5級の下部障害者、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者のいずれか2つ以上重複する者		・購入 1台150万円(1事業又は2事業の同上部障害者の場合は1台250万円)	

## 重度障害者多数雇用事業所施設設備等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を常時雇用する労働者として多数雇い入れるかあるいは継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主が、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	助成率	助成額	支給期間
○対象障害者のための事業施設等の設置又は整備 ※利用助成金 ○上記の事業施設等の設置または整備に要する費用に於けるため、銀行又は信用金庫から借入	・重度身体障害者 ・知的障害者（重度でない知的障害者である知的障害者を除く） ・精神障害者 ※対象障害者を1年以上継続して10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者の割合が1/10以上であることが必要	2/3 特例 3/4	・1年度 5千万円（特例1億円） （同一事業所に対する支助額との合計額は1億円を限度）	5年間

## 障害者能力開発助成金

障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主やその団体もしくは社会福祉法人等が能力開発訓練事業のための施設・設備の整備等を行う場合、その能力開発訓練事業を運営する場合、障害者である労働者を雇用する事業主がその障害者である労働者に能力開発訓練事業を受講させる場合、及び障害者をグループにして事業所で就労することを通じて常時雇用する労働者として雇用されるための教育訓練を実施する場合に、その費用の一部を助成するものです。

助成金	対象となる障害者	助成率	助成額	支給期間
①第1種（施設設備） ○能力開発訓練のための施設等の設置又は整備	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	4/5	・2億円 ・5千万円	
②第1種（施設・設備更新） ○適宜に支給対象となった施設・設備に係る施設の新築、設備の更新	※第3種（受講）は、上記障害者である労働者が第2種（運営費）を受けている施設で訓練を受講させる場合に支給	3/4	・受講生1人 月16万円 （特例 受講生1人月17万円）	訓練期間中
③第2種（運営費） ○障害者能力開発訓練事業の運営費		4/5		
④第3種（受講）		3/4	・受講生1人 月8万円	受講期間中
⑤第4種（グループ就労訓練施設型） ○社会福祉法人等が企業から業務を譲渡し、障害者のグループに企業内で就労を通じた訓練を受講させ、雇用率の対象となる労働者への移行を促進する事業	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	3/4	・訓練担当者1人 月24万円 （1事業主につき2ユニットを限度） ・協力事業主に支払った費用相当額1日2,500円（月5万円まで） ※訓練後、雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に継続支給が可能	
⑥第4種（グループ就労訓練施設型） ○障害者のグループを雇用する事業主の事業所において、障害者のグループが就労することを通じて、当該事業主の雇用率の対象となる労働者として雇用されるための事業	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	4/5	・配置 訓練担当者1人 月25万円 ・寄附 訓練担当者1名1万5千円（年250万円まで） ※訓練後、事業実施主体の事業主において雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に継続支給が可能	
⑦第4種（グループ就労訓練施設型） ○事業主等が、派遣元事業主として、障害者をグループで派遣し、派遣先において、指導の下、訓練を行う事業	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者	4/5	・配置 訓練担当者1人 月25万円 ・寄附 訓練担当者1名1万5千円（年250万円まで） ※訓練後、いずれかの事業主において雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に継続支給が可能	
⑧第4種（グループ就労訓練施設型） ○特別支援学校の高等部第3学年の生徒である障害者のグループが、事業主の事業所において職場実習を行うことを通じて、当該事業主の雇用率の対象となる労働者として雇用されるための事業	特別支援学校の高等部第3年生である障害者のグループ（1ユニットは1人以上5人以下） ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者		・雇用率対象となる労働者として雇用された者がいる場合、実費1日2,500円（月5万円まで）	

### ③就労移行支援のためのチェックリスト

(本稿担当者注) 本チェックリストは、障害者職業総合センター研究部門が厚生労働省の依頼を受け、障害者の就労移行支援事業者等が、個別支援計画の作成をはじめとするサービスを実施する際に利用するとともに、就労関係機関が支援対象者について共通した認識をもって支援を実施するための支援ツールとして作成したものです。詳しくは、総合センター研究部門のホームページの活用手引き等をご参照ください。

なお、同様のものとして、「就労支援のためのチェックリスト」(就労前の教育・訓練場面において活用する「就労支援のための訓練生用チェックリスト」と就労後の雇用管理・人材育成場面において活用する「就労支援のための従業員用チェックリスト」の2種)もあります。詳しくは同じく当機構研究部門のホームページを参照下さい。

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai.html>

## 就労移行支援のためのチェックリスト

支援対象者		記入年月日	年 月 日
ふりがな 氏名	男 女	生年月日	年 月 日( 歳)
障害名		利用開始年月日	年 月 日

#### 記入者

ふりがな 氏名		所属施設	
------------	--	------	--

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

## 目的

このチェックリストは、就労移行支援事業者が、支援対象者（以下「対象者」という。）について個別支援計画を作成し、支援を進めていく中で使用します。これにより、対象者の就労移行についての現状を把握するとともに、対象者の変化、支援の効果等を見ることができます。すなわち、このチェックリストは、就労移行の可能性の高低を評価するものではなく、就労移行支援事業者等において支援すべき事項を明らかにするためのものです。

## 構成

- ① 対象者が就労に移行するための現状を把握するために、“必須チェック項目”（個別支援計画を策定するに当たって重視すべき項目）と、“参考チェック項目”（就労移行支援をよりよく進めるために参考となる項目）があります。
- ② “必須チェック項目”では、対象者が就労に移行するための項目として、日常生活（11項目）、働く場での対人関係（8項目）、働く場での行動・態度（15項目）の3つの分野における34項目についての段階チェックがあり、さらに、項目によっては、低い達成段階の場合に、具体的状態についてチェックします。
- ③ “参考チェック項目”は、9項目からなっています。それ以外に特記する事項がある場合には、「その他」の欄に、自由に記載して追加します。
- ④ “必須チェック項目”についてその経過を見るために、3回分の結果を記録できる“チェックリスト経過記録表”があります。

## 記載要領

### (1) 留意事項

記載に当たっては、次の点に留意して下さい。

- ① 就労移行支援事業者等において、作業場面や休憩時間等の様子に基づいて記載して下さい。
- ② ひととおり支援者が記載した後に対象者と十分な話し合いをして理解を得る、あるいは、対象者とともに話し合いながら記載する等、対象者の現状等についての認識を共有するために、対象者や、場合によっては、家族の参加を前提として下さい。
- ③ 該当する答えがない場合、あるいは、補足することがある場合には、対象者の状態を自由記述欄に記載して下さい。

### (2) 必須チェック項目

- ① 各項目には、段階チェックがあります。あてはまるもの1つに○をつけて下さい。  
5段階チェックにおける各段階の達成の目安は、次のとおりです。
  - ① 90～100%
  - ② 70～80%程度
  - ③ 50～60%程度
  - ④ 30～40%程度
  - ⑤ 20%以下
- ② 段階チェックで、①及び②（Ⅰ―11とⅡ―8においては①）に該当する項目については、就労移行のために特別な支援の必要がない状態と考えられます。段階チェックで、③～⑤（Ⅰ―11とⅡ―8においては②）に該当する項目については、支援が必要と考えられます。
- ③ 項目によっては、段階チェックのほかに、状態チェックが設けられています。段階チェックで、③～⑤（Ⅰ―11とⅡ―8においては②）に該当し、状態チェックが設けられている場合には、状態チェックに進み、あてはまるものにすべてに○をつけて下さい。

### (3) 参考チェック項目

- ① 各項目とも、あてはまるものすべてに○をつけて下さい。
- ② 9項目以外に特記する事項がある場合には、「(10) その他」の欄に、自由に記載して下さい。

チェックリストの記載に当たっては、「就労移行支援のためのチェックリスト活用の手引き」をお読み下さい。

## 必須チェック項目

以下の各チェック項目について、最もよくあてはまるもの1つに○をつけて下さい。

### I 日常生活

チェック項目	自由記述欄
I-1. 起床 ①決まった時間に起きられる ②だいたい決まった時間に起きられる ③決まった時間にあまり起きられない ④決まった時間にほとんど起きられない ⑤決まった時間に起きられない	
I-2. 生活リズム ①規則正しい生活ができる ②だいたい規則正しい生活ができる ③規則正しい生活があまりできない ④規則正しい生活がほとんどできない ⑤規則正しい生活ができない	
I-3. 食事 ①規則正しく食事をとることができる ②だいたい規則正しく食事をとることができる ③規則正しく食事をとることがあまりできない ④規則正しく食事をとることがほとんどできない ⑤規則正しく食事をとることができない	
I-4. 服薬管理 (定期的服薬をしている人のみ回答) ①決められたとおりに服薬している ②だいたい決められたとおりに服薬している ③決められたとおりにあまり服薬していない ④決められたとおりにほとんど服薬していない ⑤決められたとおりに服薬していない	
I-5. 外来通院 (定期的通院をしている人のみ回答) ①きちんと通院している ②だいたいきちんと通院している ③あまり通院していない ④ほとんど通院していない ⑤通院していない	

<p>I-6. 体調不良時の対処</p> <p>①体調不良時に対処できる  ②だいたい体調不良時に対処できる  ③体調不良時にあまり対処できない  ④体調不良時にほとんど対処できない  ⑤体調不良時に対処できない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. ↓がいや衣服の調整などをして病気の予防をすることができない  b. 体調が悪いときにきちんと養生せず、回復が遅れたり悪化させたりする  c. 怪我などの応急処置ができない  d. 体温などを自分で測ることができない  e. 体調が悪いことに気づかない  f. 体調が悪いことを家族などに伝えられない</p>	
<p>I-7. 身だしなみ</p> <p>①身だしなみがきちんとしている  ②だいたい身だしなみがきちんとしている  ③身だしなみがあまりきちんとしていない  ④身だしなみがきちんとしていないことが多い  ⑤身だしなみがきちんとしていない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. ↓服装が場に合っていない  b. 服装がきちんとしていない  c. 髪、爪、ひげなどが清潔でない  d. 化粧や髪型が場に合っていない  e. 洗顔、歯みがきなどが不十分である</p>	
<p>I-8. 金銭管理</p> <p>①金銭管理ができる  ②だいたい金銭管理ができる  ③金銭管理があまりできない  ④金銭管理がほとんどできない  ⑤金銭管理ができない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. ↓計画的にお金を使うことができない  b. 毎月赤字を出す  c. お金を大事に使わない  d. 金種がわからない  e. 一人で買い物ができない</p>	
<p>I-9. 自分の障害や症状の理解</p>	



<p>①自分の障害や症状を理解している  ②自分の障害や症状をだいたい理解している  ③自分の障害や症状をあまり理解していない  ④自分の障害や症状をほとんど理解していない  ⑤自分の障害や症状を理解していない</p>	
<p>I-10. 援助の要請  ①援助を求めることができる  ②だいたい援助を求めることができる  ③援助をあまり求めることができない  ④援助をほとんど求めることができない  ⑤援助を求めることができない</p>	
<p>I-11. 社会性  ①社会性がある  ②社会性がない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>②に回答した場合、以下のうち  あてはまるものすべてに○をつける</p> </div> <p>a. ↓のものを無断で持っていきたり、使ったりする  b. 悪いことをしている自覚がない  c. 困ると嘘をついたり、言い訳をする</p>	

## II 働く場での対人関係

チェック項目	自由記述欄
II-1. あいさつ ①あいさつができる ②だいたいあいさつができる ③あいさつがあまりできない ④あいさつがほとんどできない ⑤あいさつができない	
II-2. 会話 ①その場に応じた会話ができる ②その場に応じた会話がだいたいできる ③その場に応じた会話があまりできない ④その場に応じた会話がほとんどできない ⑤その場に応じた会話ができない	
II-3. 言葉遣い ①相手や場に応じた言葉遣いができる ②相手や場に応じた言葉遣いがだいたいできる ③相手や場に応じた言葉遣いがあまりできない ④相手や場に応じた言葉遣いがほとんどできない ⑤相手や場に応じた言葉遣いがない	
II-4. 非言語的コミュニケーション ①表情、ジェスチャー等で、コミュニケーションができる ②表情、ジェスチャー等で、コミュニケーションがだいたいできる ③表情、ジェスチャー等で、コミュニケーションがあまりできない ④表情、ジェスチャー等で、コミュニケーションがほとんどできない ⑤表情、ジェスチャー等で、コミュニケーションがない <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">             ③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける           </div>	
a. ↓表情の意味がわからない b. ジェスチャーの意味がわからない c. 声の調子の意味がわからない	
II-5. 協調性 ①他人と協調できる ②だいたい他人と協調できる ③あまり他人と協調できない ④ほとんど他人と協調できない ⑤他人と協調できない <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">             ③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける           </div>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 共同や分担がスムーズにできない</li> <li>b. 同僚の手伝いを受けられない</li> <li>c. 同僚の仕事を手伝おうとしない</li> <li>d. 話しかけすぎる</li> <li>e. 仕事以外での話ができない</li> <li>f. 他人とのトラブルが多い</li> </ul>	
<p>II-6. 感情のコントロール</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①感情が安定している</li> <li>②だいたい感情が安定している</li> <li>③あまり感情が安定していない</li> <li>④ほとんど感情が安定していない</li> <li>⑤感情が安定していない</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるものすべてに○をつける</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ↓自傷他害行為がある</li> <li>b. ↓自分の殻に閉じこもり、黙り込む</li> <li>c. パニックを起こす</li> </ul>	
<p>II-7. 意思表示</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①意思表示ができる</li> <li>②意思表示がだいたいできる</li> <li>③意思表示があまりできない</li> <li>④意思表示がほとんどできない</li> <li>⑤意思表示ができない</li> </ul>	
<p>II-8. 共同作業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①人と共同して仕事ができる</li> <li>②人と共同して仕事ができない</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>②に回答した場合、以下のうちあてはまるものすべてに○をつける</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ↓落ち着かない態度を見せる</li> <li>b. 和を乱す</li> <li>c. 他人に話しかけるなどしてしまう</li> <li>d. 特定の人としか共同作業ができない</li> <li>e. 特定の作業でないとできない</li> <li>f. 相手の動きに合わせるできない</li> </ul>	

### Ⅲ 働く場での行動・態度

チェック項目	自由記述欄
<p>Ⅲ-1. 一般就労への意欲</p> <p>①就労意欲が強い            ②就労意欲はおおむねある            ③就労意欲はあまりない            ④就労意欲はほとんどない            ⑤就労意欲はない</p>	
<p>Ⅲ-2. 作業意欲</p> <p>①作業意欲が強い            ②作業意欲はおおむねある            ③作業意欲はあまりない            ④作業意欲はほとんどない            ⑤作業意欲はない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうち              あてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. 分担した仕事を上手にやり遂げようとしていない            b. 分担した仕事を最後までやり遂げようとしていない            c. 分担した責任を果たすことの重要性がわかっていない            d. 自分の作業をあきらめている            e. 責任が理解できていない</p>	
<p>Ⅲ-3. 就労能力の自覚</p> <p>①自分の就労能力がわかっている            ②就労能力がだいたいわかっている            ③就労能力があまりわかっていない            ④就労能力がほとんどわかっていない            ⑤就労能力がわかっていない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうち              あてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. 自分に適する作業内容がわかっていない            b. 自分の作業量のレベルがわかっていない            c. 自分に合う1日の勤務時間がわかっていない            d. 自分に合う週の勤務日数がわかっていない</p>	

<p>III-4. 働く場のルールを理解</p> <p>①働く場のルールを理解している  ②働く場のルールをだいたい理解している  ③働く場のルールをあまり理解していない  ④働く場のルールをほとんど理解していない  ⑤職場のルールを理解していない</p> <p>↓</p> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> <p>a. ↓就業規則を理解していない  b. 仕事の命令系統を理解していない  c. 変則勤務などがあることを理解していない  d. 勤務時間内に勝手な行動をする</p>	
<p>III-5. 仕事の報告</p> <p>①仕事の報告ができる  ②仕事の報告がだいたいできる  ③仕事の報告があまりできない  ④仕事の報告がほとんどできない  ⑤仕事の報告ができない</p> <p>↓</p> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> <p>a. ↓次の作業の指示をもらいに来ない  b. 仕事が終わっても報告をしない  c. 仕事が終わると勝手に持ち場を離れる  d. 作業内容が分からなくても質問しない  e. 必要以上に報告する</p>	
<p>III-6. 欠勤等の連絡</p> <p>①欠勤、遅刻などを連絡できる  ②欠勤、遅刻などをだいたい連絡できる  ③欠勤、遅刻などをあまり連絡できない  ④欠勤、遅刻などをほとんど連絡できない  ⑤欠勤、遅刻などを連絡できない</p> <p>↓</p> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> <p>a. ↓就業前に連絡できない  b. 家族などに連絡を頼むことができない  c. 連絡することを思いつかない  d. 電話がかけれない</p>	

<p>Ⅲ-7. 出勤状況</p> <p>①欠勤・遅刻・早退がない  ②欠勤・遅刻・早退が月に1~2度ある  ③欠勤・遅刻・早退が1週間に1度ある  ④欠勤・遅刻・早退が週に2~3度ある  ⑤欠勤・遅刻・早退がほとんど毎日ある</p>	
<p>Ⅲ-8. 作業に取り組む態度</p> <p>①積極的に作業に取り組む  ②言われたとおりに作業に取り組む  ③指示どおりの作業ができない  ④作業に集中できない  ⑤指示に従わない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>③~⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるものすべてに○をつける</p> </div> <p>a. 工作中に騒ぐ  b. 勝手に動き回る  c. 作業の準備をしない  d. 後片付けをしない  e. 作業への取り掛かりが遅い  f. 手休めをしたり居眠りをする</p>	
<p>Ⅲ-9. 持続力</p> <p>①1日7~8時間勤務ができています  ②1日6時間勤務ができています  ③1日4時間勤務ができています  ④1日3時間勤務ができています  ⑤1日3時間勤務が難しい</p>	
<p>Ⅲ-10. 作業速度</p> <p>①期待されている速度である  ②期待されている速度の8~9割である  ③期待されている速度の6~7割である  ④期待されている速度の5割程度である  ⑤期待されている速度の5割以下である</p>	
<p>Ⅲ-11. 作業能率の向上</p> <p>①慣れるに従い、作業能率は著しく上昇する  ②慣れるに従い、作業能率の向上が見られる  ③作業能率が向上しない  ④作業能率にムラがある  ⑤作業能率が低下する</p>	

<p>Ⅲ-12. 指示内容の理解</p> <p>①指示内容を理解できる  ②指示内容をだいたい理解できる  ③指示内容をあまり理解できない  ④指示内容をほとんど理解できない  ⑤指示内容を理解できない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. ↓指示の細かい点について言葉で理解できない  b. 自分の考えと違う指示は受け入れない  c. 時間が経つと忘れてしまう  d. 何度も繰り返さないと理解できない  e. 一度に複数の指示を出されると理解できない</p>	
<p>Ⅲ-13. 作業の正確性</p> <p>①ミスなくできる  ②だいたいミスなくできる  ③ときどきミスがある  ④ミスがあることが多い  ⑤ほとんどミスがある</p>	
<p>Ⅲ-14. 危険への対処</p> <p>①危険に対処できる  ②だいたい危険に対処できる  ③あまり危険に対処できない  ④ほとんど危険に対処できない  ⑤危険に対処できない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. ↓危険な状況が判断できない  b. 危険の表示や合図が分からない  c. 危険について知っているが正しい手順で行わない  d. 禁止事項を理解できない  e. 禁止事項を守れない</p>	
<p>Ⅲ-15. 作業環境の変化への対応</p> <p>①作業環境の変化に対応できる  ②だいたい作業環境の変化に対応できる  ③作業環境の変化にあまり対応できない  ④作業環境の変化にほとんど対応できない  ⑤作業環境の変化に対応できない</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>③～⑤に回答した場合、以下のうちあてはまるもの<u>すべて</u>に○をつける</p> </div> <p>a. ↓作業手順の変化に対応できない  b. 作業の種類の変更に対応できない  c. 上司の交代に対応できない</p>	

## 参考チェック項目

チェック項目は9項目からなっていますが、それ以外に特記する事項がある場合には、「(10)その他」の欄に、自由に記載して追加して下さい。

各チェック項目のうちあてはまるもの <u>すべて</u> に○をつける	自由記述欄
(1) 仕事の自発性 a. 自分からいろいろなことを知ろうとする b. もっとうまくやれる方法を考え、工夫する c. うまくできないことを練習する d. 気分が乗らないと能率があがらない e. うまくできないとあきらめている	
(2) 仕事の準備と後片付け a. 道具や材料の管理、手入れができる b. 整理整頓ができる c. 材料の準備、後片付けができる d. 道具を使っても、元の所に返さない e. 作業後の片づけをしない	
(3) 巧緻性 a. 非常に器用で、作業の量も質も高い b. かなり器用で、作業の質が高いほうである c. 質、量ともに平均的 d. 器用とは言えず、質を目指す量が少なくなる e. 作業の質にバラツキが出る	
(4) 労働福祉的知識 a. 健康保険や年金などが理解できている b. 福祉事務所、ハローワークの役割がわかっている c. 賃金や労働条件が理解できている d. 作業工程や製品の流通が理解できている e. いろいろな職場について知っている	
(5) 家族の理解 a. 就労に向けた家族の支援が得られる b. 本人の障害を理解している c. 本人のことをいろいろ心配している d. 本人に対する理解がない e. 本人の就労に関心をもっていない	



<p>(6) 交通機関の利用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 路線図を理解して知らない所へも交通機関が利用できる</li> <li>b. 交通機関を利用して不測の事態に対処できた経験がある</li> <li>c. 交通機関を利用して遠距離から来られる</li> <li>d. 通勤の指導があれば交通機関の利用はできる</li> <li>e. 交通機関の利用は難しい</li> </ul>	
<p>(7) 指示系統の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 聞かれたことにしっかり答える</li> <li>b. 上司からの指示にいつもよく従う</li> <li>c. 特定の人からの指示にしか従わない</li> <li>d. 嫌なことは指示されてもなかなかやらない</li> <li>e. 注意されると感情的に反発したり、ふてくされる</li> </ul>	
<p>(8) 数量、計算</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 時計やカレンダーを利用して、時間や日数の計算ができる</li> <li>b. 重さを計ったり、個数をそろえたりすることができる</li> <li>c. 簡単な計算（加減乗除）ができる</li> <li>d. 数字を読んだり書いたりできる</li> </ul>	
<p>(9) 文字</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 伝票、申込書、届けなどの記入ができる</li> <li>b. 履歴書など、手本を見て書き写せる</li> <li>c. 簡単なメモが取れる</li> <li>d. 短い文を正しく読める</li> <li>e. 短い文を正しく書ける</li> <li>f. ひらがなや簡単な漢字を読める</li> <li>g. ひらがなや簡単な漢字を書ける</li> </ul>	
<p>(10) その他</p>	

④特別支援学校高等部卒業予定者の求職・就職内定状況（平成21年～23年）

（厚生労働省職業安定局）

都道府県	平成21年3月卒			平成22年3月卒			平成23年3月卒		
	① 就職希望者数(人)	② ①のうち就職内定数(人)	③就職内定率 ②/①×100 (%)	① 就職希望者数(人)	② ①のうち就職内定数(人)	③就職内定率 ②/①×100 (%)	① 就職希望者数(人)	② ①のうち就職内定数(人)	③就職内定率 ②/①×100 (%)
01 北海道	150 ( 17 )	141 ( 12 )	94.0	202 ( 15 )	145 ( 7 )	71.8	163 ( 12 )	147 ( 8 )	90.2
02 青森	48 ( 0 )	40 ( 0 )	83.3	63 ( 2 )	59 ( 2 )	93.7	53 ( 3 )	52 ( 3 )	98.1
03 岩手	42 ( 2 )	38 ( 0 )	90.5	55 ( 4 )	51 ( 3 )	92.7	55 ( 7 )	51 ( 6 )	92.7
04 宮城	98 ( 5 )	94 ( 5 )	95.9	124 ( 12 )	95 ( 6 )	76.6	102 ( 9 )	91 ( 4 )	89.2
05 秋田	38 ( 0 )	28 ( 0 )	73.7	46 ( 0 )	30 ( 0 )	65.2	43 ( 0 )	34 ( 0 )	79.1
06 山形	39 ( 0 )	36 ( 0 )	92.3	44 ( 0 )	37 ( 0 )	84.1	46 ( 0 )	45 ( 0 )	97.8
07 福島	27 ( 0 )	24 ( 0 )	88.9	54 ( 0 )	44 ( 0 )	81.5	65 ( 0 )	21 ( 0 )	32.3
08 茨城	92 ( 7 )	78 ( 2 )	84.8	116 ( 5 )	108 ( 2 )	93.1	127 ( 4 )	113 ( 3 )	89.0
09 栃木	99 ( 0 )	96 ( 0 )	97.0	94 ( 0 )	79 ( 0 )	84.0	119 ( 0 )	112 ( 0 )	94.1
10 群馬	85 ( 0 )	69 ( 0 )	81.2	89 ( 0 )	78 ( 0 )	87.6	91 ( 0 )	90 ( 0 )	98.9
11 埼玉	165 ( 0 )	151 ( 0 )	91.5	231 ( 19 )	218 ( 15 )	94.4	227 ( 9 )	206 ( 9 )	90.7
12 千葉	180 ( 0 )	157 ( 0 )	87.2	215 ( 37 )	159 ( 17 )	74.0	209 ( 12 )	148 ( 5 )	70.8
13 東京	422 ( 30 )	372 ( 22 )	88.2	534 ( 55 )	501 ( 38 )	93.8	507 ( 45 )	488 ( 39 )	96.3
14 神奈川	272 ( 28 )	155 ( 12 )	57.0	248 ( 21 )	225 ( 8 )	90.7	264 ( 18 )	229 ( 8 )	86.7
15 新潟	24 ( 2 )	24 ( 2 )	100.0	18 ( 0 )	17 ( 0 )	94.4	72 ( 8 )	69 ( 8 )	95.8
16 富山	42 ( 5 )	38 ( 5 )	90.5	44 ( 1 )	36 ( 0 )	81.8	32 ( 1 )	29 ( 0 )	90.6
17 石川	24 ( 5 )	19 ( 4 )	79.2	38 ( 7 )	35 ( 6 )	92.1	36 ( 4 )	36 ( 4 )	100.0
18 福井	23 ( 0 )	23 ( 0 )	100.0	24 ( 0 )	24 ( 0 )	100.0	24 ( 0 )	24 ( 0 )	100.0
19 山梨	14 ( 0 )	8 ( 0 )	57.1	17 ( 0 )	15 ( 0 )	88.2	14 ( 0 )	12 ( 0 )	85.7
20 長野	70 ( 6 )	57 ( 2 )	81.4	74 ( 4 )	63 ( 4 )	85.1	65 ( 0 )	57 ( 0 )	87.7
21 岐阜	115 ( 0 )	93 ( 0 )	80.9	84 ( 0 )	77 ( 0 )	91.7	121 ( 0 )	117 ( 0 )	96.7
22 静岡	155 ( 2 )	138 ( 1 )	89.0	150 ( 10 )	139 ( 7 )	92.7	125 ( 8 )	119 ( 5 )	95.2
23 愛知	286 ( 0 )	261 ( 0 )	91.3	308 ( 0 )	281 ( 0 )	91.2	342 ( 28 )	326 ( 18 )	95.3
24 三重	32 ( 4 )	28 ( 4 )	87.5	52 ( 6 )	48 ( 5 )	92.3	52 ( 6 )	48 ( 5 )	92.3
25 滋賀	56 ( 0 )	51 ( 0 )	91.1	50 ( 0 )	50 ( 0 )	100.0	51 ( 0 )	49 ( 0 )	96.1
26 京都	100 ( 0 )	90 ( 0 )	90.0	85 ( 5 )	79 ( 4 )	92.9	88 ( 3 )	84 ( 2 )	95.5
27 大阪	177 ( 37 )	162 ( 34 )	91.5	192 ( 30 )	168 ( 28 )	87.5	188 ( 23 )	183 ( 21 )	97.3
28 兵庫	120 ( 1 )	110 ( 1 )	91.7	123 ( 0 )	106 ( 0 )	86.2	124 ( 5 )	112 ( 4 )	90.3
29 奈良	51 ( 3 )	51 ( 3 )	100.0	57 ( 3 )	47 ( 0 )	82.5	63 ( 9 )	60 ( 7 )	95.2
30 和歌山	27 ( 0 )	26 ( 0 )	96.3	31 ( 0 )	31 ( 0 )	100.0	17 ( 1 )	17 ( 1 )	100.0
31 鳥取	36 ( 1 )	33 ( 1 )	91.7	34 ( 0 )	30 ( 0 )	88.2	34 ( 0 )	33 ( 0 )	97.1
32 島根	39 ( 0 )	38 ( 0 )	97.4	51 ( 0 )	49 ( 0 )	96.1	54 ( 0 )	54 ( 0 )	100.0
33 岡山	46 ( 4 )	41 ( 4 )	89.1	56 ( 0 )	45 ( 0 )	80.4	59 ( 0 )	57 ( 0 )	96.6
34 広島	32 ( 0 )	29 ( 0 )	90.6	66 ( 5 )	62 ( 2 )	93.9	67 ( 0 )	66 ( 0 )	98.5
35 山口	61 ( 2 )	52 ( 1 )	85.2	46 ( 1 )	37 ( 0 )	80.4	67 ( 1 )	63 ( 1 )	94.0
36 徳島	29 ( 6 )	22 ( 6 )	75.9	21 ( 2 )	17 ( 1 )	81.0	37 ( 2 )	31 ( 1 )	83.8
37 香川	38 ( 2 )	38 ( 2 )	100.0	41 ( 2 )	40 ( 2 )	97.6	38 ( 2 )	36 ( 1 )	94.7
38 愛媛	27 ( 4 )	26 ( 4 )	96.3	49 ( 6 )	28 ( 0 )	57.1	61 ( 5 )	44 ( 0 )	72.1
39 高知	22 ( 3 )	21 ( 3 )	95.5	36 ( 5 )	34 ( 5 )	94.4	45 ( 11 )	45 ( 11 )	100.0
40 福岡	182 ( 76 )	139 ( 47 )	76.4	180 ( 22 )	153 ( 10 )	85.0	202 ( 19 )	176 ( 17 )	87.1
41 佐賀	27 ( 1 )	15 ( 1 )	55.6	19 ( 2 )	12 ( 1 )	63.2	24 ( 3 )	20 ( 3 )	83.3
42 長崎	75 ( 12 )	51 ( 8 )	68.0	70 ( 15 )	51 ( 9 )	72.9	51 ( 4 )	40 ( 4 )	78.4
43 熊本	64 ( 7 )	52 ( 6 )	81.3	61 ( 11 )	46 ( 3 )	75.4	69 ( 13 )	64 ( 9 )	92.8
44 大分	19 ( 0 )	17 ( 0 )	89.5	24 ( 0 )	23 ( 0 )	95.8	29 ( 0 )	24 ( 0 )	82.8
45 宮崎	30 ( 0 )	23 ( 0 )	76.7	26 ( 4 )	20 ( 2 )	76.9	27 ( 0 )	25 ( 0 )	92.6
46 鹿児島	44 ( 5 )	29 ( 0 )	65.9	44 ( 5 )	37 ( 0 )	84.1	63 ( 5 )	46 ( 4 )	73.0
47 沖縄	48 ( 0 )	31 ( 0 )	64.6	97 ( 9 )	42 ( 0 )	43.3	89 ( 12 )	44 ( 3 )	49.4
計	3,892 ( 277 )	3,315 ( 192 )	85.2	4,383 ( 325 )	3,771 ( 187 )	86.0	4,501 ( 292 )	4,037 ( 214 )	89.7

## (2) 関連リンク集

### ① 文部科学省関係

- ・文部科学省 特別支援教育

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/main.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main.htm)

- ・文科省 特別支援教育体制

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/material/1306927.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1306927.htm)

- ・文科省 高等学校キャリア教育の手引き

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/1312816.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1312816.htm)

- ・独立行政法人国立特別支援教育総合研究所

<http://www.nise.go.jp/cms/1.html>

### ② 厚生労働省関係

- ・障害者雇用対策

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha.html>

- ・厚生労働省 障害者の雇用促進概要

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/>

- ・厚生労働省 障害者の就労支援対策の状況

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/intro-local.html#section01>

- ・厚生労働省 福祉施設、特別支援学校との連携の一層の強化について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/tsuutatsu.html>

- ・厚生労働省 連携改正（前項関係）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/point.html>

- ・厚生労働省 発達障害者就労支援者育成事業

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/pdf/06d\\_4.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/pdf/06d_4.pdf)

- ・厚生労働省 トライアル雇用

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/12.pdf>

- ・厚生労働省 障害者の就労支援の状況（障害者自立支援法関連）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/service/shurou.html>

- ・福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0807-3l.pdf>

- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP

<http://www.jeed.go.jp/>

- ・同機構雇用支援関係

<http://www.jeed.go.jp/ks.html>

- ・同機構障害者 職業総合センター研究部門

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

- ・同機構障害者雇用資料

<http://www.jeed.go.jp/data/disability/disability01.html#sec03>

- ・同機構雇用情報 障害者雇用事例レファレンスサービス

<http://www.ref.jeed.go.jp/>

- ・独立行政法人福祉医療機構 WAM NET（福祉・保健・医療情報ネット） はたらきパーク（障害者就労支援情報）

<http://www.wam.go.jp/ca30/shuroshien/>

- ・WAMNET 調査研究・報告等 障害者雇用・就労関連

<http://www.wam.go.jp/wamappl/bb15GS60.nsf/aCategoryList?OpenAgent&CT=50&MT=030&ST=0>

10

・発達障害情報センター  
<http://www.rehab.go.jp/ddis/>

### ③内閣府等政府統計等

・内閣府 公務部門における障害者雇用マニュアル  
[http://www8.cao.go.jp/shougai/manual\\_k/index\\_p.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/manual_k/index_p.html)  
・政府統計：特別支援学校（高等部）卒業生状況  
[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103&\\_classID=000001028873&\\_cycleCode=0&\\_requestSender=dsearch](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103&_classID=000001028873&_cycleCode=0&_requestSender=dsearch)  
・国際労働機関（ILO）  
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/index.htm>

### ④地方自治体

・東京都障害雇用促進ハンドブック  
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/shogai/h23handbook.pdf>  
・埼玉県チャレンジ  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/site/syougai-map/syougai09.html>

### ⑤団体等

・ジョブコーチ・ネットワーク「地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究」  
[http://www.jc-net.jp/doc/network\\_all.pdf](http://www.jc-net.jp/doc/network_all.pdf)  
・発達ネットワーク支援ガイドライン  
[http://www.khj-h.com/pdf/http\\_www.rehab.go.pdf](http://www.khj-h.com/pdf/http_www.rehab.go.pdf)  
・アタリマエ・プロジェクト  
<http://www.atarimae.jp/news/>  
・雇用問題研究会「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」  
[http://www.koyoerc.or.jp/investigation\\_research/245.html](http://www.koyoerc.or.jp/investigation_research/245.html)  
・全国重度障害者雇用事業所協会  
<http://www.zenjukyuo.or.jp/index.html>

### ⑥各都道府県教育委員会等ホームページ

1 北海道  
・北海道教育委員会  
<http://www.dokyoj.pref.hokkaido.lg.jp/hk/tkk/>  
・「就学や進路希望等に関する保護者アンケート調査」結果報告書  
[http://www.dokyoj.pref.hokkaido.lg.jp/hk/tkk/ankeito/anke\\_all.pdf](http://www.dokyoj.pref.hokkaido.lg.jp/hk/tkk/ankeito/anke_all.pdf)  
・北海道立特別支援教育センター  
<http://www.tokucen.hokkaido-c.ed.jp/>

2 青森県  
・教育委員会特別支援教育資料  
[http://www.pref.aomori.lg.jp/bunka/education/tokushi\\_siryou.html](http://www.pref.aomori.lg.jp/bunka/education/tokushi_siryou.html)  
・特別支援教育進路指導ガイドブック  
[http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e-gakyo/files/sinrosidou\\_guide.pdf](http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e-gakyo/files/sinrosidou_guide.pdf)

- ・「高等部生徒の社会参加支援事業実施報告集」

<http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e-gakyo/files/shakaisankasien.pdf>

- ・特別支援教育支援教育コーディネーターガイドブック

<http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kyoiku/e-gakyo/files/guidebook2.pdf>

### 3 岩手県

- ・教育委員会

<http://ftp.www.pref.iwate.jp/list.rbz?nd=4190&ik=1&pnp=54&pnp=119&pnp=4190>

- ・「いわてこども発達支援サポートブック」

<http://ftp.www.pref.iwate.jp/view.rbz?nd=4190&of=1&ik=1&pnp=54&pnp=119&pnp=4190&cd=3808>

0

- ・岩手県立総合教育センター

[http://www1.iwate-ed.jp/tantou/tokusi/tebikitop\\_tokusi.html](http://www1.iwate-ed.jp/tantou/tokusi/tebikitop_tokusi.html)

### 4 宮城県

- ・教育委員会

<http://www.pref.miyagi.jp/tokusi/>

- ・「教師のためのサポートブック」

<http://www.pref.miyagi.jp/tokusi/教師のためのサポートブック.pdf>

- ・宮城県特別支援教育センター資料等

<http://www.pref.miyagi.jp/tokuse/24jouhousiryouseibi.htm>

### 5 秋田県

- ・かがやき手帳一就学前から卒業後までの診療・相談の記録一

<http://www.pref.akita.lg.jp/www/contents/1270544806354/index.html>

- ・「一人一人が輝くために一 発達障害支援ガイド一」

<http://www.pref.akita.lg.jp/www/contents/1179714062213/files/hitorihitoriNEW.pdf>

### 6 山形県

- ・山形県特別支援教育推進プラン

<http://www.pref.yamagata.jp/ou/kyoiku/700012/planr.pdf>

### 7 福島県

- ・「今後の特別支援教育の在り方について」(福島県教育審議会答申)

<http://www.pref.fks.ed.jp/gakkyousin/kiroku/tosin/tosin.pdf>

### 8 茨城県

- ・特別支援教育関係

<http://www.edu.pref.ibaraki.jp/board/gakkou/tokubetsushien/index.html>

### 9 栃木県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/m05/education/gakkoukyoiku/tokubetsu/tokubetsu-shien01.html>

### 10 群馬県

- ・特別支援教育関連

[http://www.pref.gunma.jp/cate\\_list/ls00003592.html](http://www.pref.gunma.jp/cate_list/ls00003592.html)

- ・群馬県総合教育センター特別支援教育センター

<http://www.center.gsn.ed.jp/soudan/kodomo/tokusyusen.htm>

## 11 埼玉県

- ・特別支援教育関係資料

<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/s10/#m2463>

## 12 千葉県

- ・特別支援教育関係資料

<http://www.pref.chiba.lg.jp/kyoiku/shien/tokubetsushien/index.html>

## 13 東京都

- ・特別支援教育について

[http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/pickup/p\\_gakko/tokubetu.htm](http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/pickup/p_gakko/tokubetu.htm)

- ・肢体不自由特別支援学校におけるキャリア教育の充実

[http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/23tokushi\\_career/23career.pdf](http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/23tokushi_career/23career.pdf)

・知的障害特別支援学校キャリア教育推進委員会報告書「夢と可能性を実現につなげるキャリア教育～パソコン入力技能検定マニュアル・喫茶接客サービス指導マニュアル～」

[http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/23tokushi\\_careerhoukoku/careerhoukoku.pdf](http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/23tokushi_careerhoukoku/careerhoukoku.pdf)

- ・知的障害特別支援学校におけるキャリア教育の推進

<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/20career.htm>

- ・職業教育の充実を目指して

東京都立特別支援学校 清掃技能検定テキスト

[http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/20career\\_seisotext.pdf](http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/buka/shidou/20career_seisotext.pdf)

## 14 神奈川県

- ・特別支援教育関係資料

<http://www.pref.kanagawa.jp/life/3/10/57/>

## 15 新潟県

- ・キャリア教育ガイド

<http://www.pref.niigata.lg.jp/gimukyoiku/1238356913758.html>

・「新潟県の子どもたちの夢をかなえるキャリア教育の推進に向けて 平成 20 年度『新潟県キャリア・スタート・ウィーク推進地域事業』の取組を通して」

<http://www.pref.niigata.lg.jp/gimukyoiku/1238356915173.html>

- ・『働きたい』を応援してください（就労体験・現場実習のお願い!）」

[http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML\\_Article/424/213/240401-hatarakitaiouenn.pdf](http://www.pref.niigata.lg.jp/HTML_Article/424/213/240401-hatarakitaiouenn.pdf)

- ・発達障害連携マニュアル「チームアプローチのすすめ」

<http://www.pref.niigata.lg.jp/shougaifukushi/1326402057376.html>

## 16 富山県

- ・高等特別支援学校開設に関する最終まとめ

[http://www.pref.toyama.jp/cms\\_sec/3003/00009585/00401647.pdf](http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/3003/00009585/00401647.pdf)

## 17 石川県

- ・特別支援教育関係資料

<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/kyoiku/gakkou/tokubetsushien/index.html>

## 18 福井県

- ・福井県特別支援教育センター

<http://www.fukuisec.jp/>

## 19 山梨県

- ・特別支援教育コーディネーターハンドブック

<http://www.ypec.ed.jp/center/tokusyu/h22/sienhandbook.pdf>

## 20 長野県

- ・長野県特別支援教育連携協議会報告書

<http://www.pref.nagano.lg.jp/kyouiku/tokusyu/kyogikai/hokoku/hokoku22.htm>

- ・LD・ADHD児等のための 自律教育校内支援体制の手引き

<http://www.pref.nagano.lg.jp/kyouiku/tokusyu/tokushi/jiritsu1/index.htm>

- ・特別支援教育地域化推進事業教育実践報告書

<http://www.pref.nagano.lg.jp/kyouiku/tokusyu/tokushi/tiikika/houkoku.htm>

- ・「障害のある生徒の後期中等教育の基本的方向と今後の取組(について (最終報告))」

<http://www.pref.nagano.lg.jp/kyouiku/tokusyu/tokushi/shingikai/chiikika/houkoku.pdf>

## 21 岐阜県

- ・特別支援教育の関するパンフレット等

<http://www.pref.gifu.lg.jp/kyoiku-bunka-sports/gakko-kyoiku/kanrenjoho/tokubetsu-shien-net/pamphlet.html>

- ・働きたい!応援団 ぎふ

<http://www.pref.gifu.lg.jp/kyoiku-bunka-sports/gakko-kyoiku/kanrenjoho/tokubetsu-shien-net/hatarakitai-ouendan-gifu/>

## 22 静岡県

- ・「静岡県における今後の特別支援教育の在り方について」最終報告

[https://www2.pref.shizuoka.jp/all/file\\_download2100.nsf/D014AADF9D8938F1492575EC00045E3F/\\$FILE/houkoku.pdf](https://www2.pref.shizuoka.jp/all/file_download2100.nsf/D014AADF9D8938F1492575EC00045E3F/$FILE/houkoku.pdf)

## 23 愛知県

- ・特別支援学校用「キャリア教育ノート」

<http://www.pref.aichi.jp/kyoiku/tokubetsushien/career-tokubetsushien/012-1%20T%20note.html>

- ・特別な支援を必要とする中学生の進路指導リーフレット「未来の扉を開こう」

<http://www.pref.aichi.jp/0000039484.html>

## 24 三重県

- ・「高等学校における特別支援教育推進のための手引き」

<http://www.pref.mie.lg.jp/SHIENKYO/HP/file/koukou-tebiki.pdf>

- ・就労支援関係

<http://www.pref.mie.lg.jp/SHIENKYO/HP/jigyou/renkei.htm>

- ・「はたらいてみたあい (パンフレット)」

<http://www.pref.mie.lg.jp/SHIENKYO/HP/index.htm>

## 25 滋賀県

- ・特別支援教育室

[http://www.pref.shiga.jp/edu/content/06\\_education/tokubetsu\\_shien/index.html](http://www.pref.shiga.jp/edu/content/06_education/tokubetsu_shien/index.html)

## 26 京都府

- ・京都府教育委員会

[http://www.kyoto-be.ne.jp/tokubetsu/cms/index.php?page\\_id=0](http://www.kyoto-be.ne.jp/tokubetsu/cms/index.php?page_id=0)

- ・京都府総合教育センター特別支援教育関連

[http://www.kyoto-be.ne.jp/ed-center/gakko/zen\\_syogaizi.htm](http://www.kyoto-be.ne.jp/ed-center/gakko/zen_syogaizi.htm)

27 大阪府

- ・大阪府教育委員会

<http://www.pref.osaka.jp/shienkyoiku/shokai.html>

- ・大阪府教育センター特別支援教育関連

<http://www.osaka-c.ed.jp/kak/tokushiken/tsk2index.html>

28 兵庫県

- ・特別支援教育関連

<http://www.hyogo-c.ed.jp/~sho-bo/>

29 奈良県

- ・特別教育支援関係資料

[http://www.pref.nara.jp/dd\\_aspx\\_menuid-22273.htm](http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_menuid-22273.htm)

30 和歌山県

- ・特別支援教育関係資料

[http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/500100/koumoku2/sub6\\_6\\_1.html](http://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/500100/koumoku2/sub6_6_1.html)

31 鳥取県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.tottori.lg.jp/tokubetushien/>

32 島根県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.shimane.lg.jp/tokubetsushien/>

- ・今後の特別支援教育の在り方に関する検討委員会

<http://www.pref.shimane.lg.jp/tokubetsushien/arikatentakentoukai.html>

33 岡山県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.okayama.jp/soshiki/147/>

- ・特別支援学校の就労体験、職場実習について

<http://www.pref.okayama.jp/page/detail-64981.html>

34 広島県

- ・広島県特別支援教育ビジョン

<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/kyouiku/hotline/07challenge/H19bijon/bijon2.htm>

- ・特別支援学校の就業体験・職場実習

<http://www.pref.hiroshima.lg.jp/kyouiku/hotline/07challenge/H22rikaikeihatu.pdf>

35 山口県

- ・特別支援教育関係

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a503001/index/>

- ・特別支援教育に関する教育課程の編成等についての実践研究「進路・就労支援」研究成果報告書

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a503001/induction/houkokusho.html>

36 徳島県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.tokushima.jp/soshiki/tokubetsushienkyouikuka/>



37 香川県

- ・特別支援教育課

<http://www.pref.kagawa.jp/kenkyoui/tokubetsusien/tokubetsusien/index.php#6>

- ・特別支援学校における教育推進検討委員会報告書

[http://www.pref.kagawa.jp/kenkyoui/tokubetsusien/tokubetsusien/suisin/sasyuhoukoku/houkokusyo\\_zenbun%20h22.10.29.pdf](http://www.pref.kagawa.jp/kenkyoui/tokubetsusien/tokubetsusien/suisin/sasyuhoukoku/houkokusyo_zenbun%20h22.10.29.pdf)

38 愛媛県

- ・特別支援教育関連

<http://ehime-c.esnet.ed.jp/shougaiji/index.htm>

39 高知県

- ・平成23年度高知県の特別支援教育資料

<http://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/311001/siryou.html>

40 福岡県

- ・特別支援教育関係

[http://www.pref.fukuoka.lg.jp/life/list.html?id=37&d\\_s=0&s\\_s=0#339](http://www.pref.fukuoka.lg.jp/life/list.html?id=37&d_s=0&s_s=0#339)

- ・特別支援教育コーディネーターガイド

<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/e04/coordinator.html>

41 佐賀県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/1018/ik-tokubetusien.html>

- ・特別な教育的支援が必要な子どものためのガイドブック

<http://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/1018/ik-tokubetusien/tokukyougaido.html>

42 長崎県

- ・特別支援教育関連

[http://www.pref.nagasaki.jp/t\\_shien/](http://www.pref.nagasaki.jp/t_shien/)

- ・長崎県における今後の特別支援教育の在り方について（答申）

<http://ehime-c.esnet.ed.jp/shougaiji/kaiteiban/sankousiryou.pdf>

43 熊本県

- ・特別支援教育関連（教育委員会）

<http://kyouiku.higo.ed.jp/page2016/page3050/>

44 大分県

- ・県教育委員会

<http://kyouiku.oita-ed.jp/school.html>

- ・大分県教育センター

<http://kyouiku.oita-ed.jp/edu-c/2011/03/post-36.html>

45 宮崎県

- ・特別支援教育関係

<http://www.pref.miyazaki.lg.jp/soshiki/kyoiku/tokubetsushien.html>

- ・宮崎県教育研修センター「みやざきの特別支援教育」

<http://mkkc.miyazaki-c.ed.jp/tokubetsu/index.html>

46 鹿児島県

- ・特別支援教育関連

<http://www.pref.kagoshima.jp/kyoiku-bunka/school/shien/index.html>

47 沖縄県

- ・沖縄県における特別支援教育体制整備の基本方針

<http://ehime-c.esnet.ed.jp/shougaiji/kaiteiban/sankousiryoku.pdf>

- ・沖縄県の特別支援教育

<http://www-edu.pref.okinawa.jp/kenritsu/tokubetushien/kyouiku/h23.pdf>

#### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>

#### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書・資料シリーズ No. 69

「教育から雇用への円滑な移行のための連携のあり方に関する研究」

---

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
〒261-0014  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057


発行日 2012年4月  
印刷・製本 株式会社こくぼ

---



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。