

厚生労働省発表
平成14年1月9日

労働政策審議会意見書

—今後の障害者雇用施策の充実強化について—

労働政策審議会（会長 西川 俊作 慶應義塾大学名誉教授）は、本日、別添のとおり、厚生労働大臣に対し、今後の障害者雇用施策の充実強化について意見書の提出を行った。

厚生労働省としては、この意見書の趣旨に沿い、次期通常国会への法案提出に向け、法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定である。

労 審 発 第 5 4 号

平成14年1月9日

厚生労働大臣 坂口 力 殿

労働政策審議会

会 長 西川 俊作

今後の障害者雇用施策の充実強化について（意見書）

当審議会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について、昨年11月から障害者雇用分科会において鋭意検討を行ってきたが、今般、別添のとおり分科会意見書が取りまとめられた。

今後、この分科会意見書の趣旨に沿って、障害者雇用施策の充実強化を図ることが必要であると考えてるので、この意見書を提出する。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（意見書）

当分科会は、今後の障害者雇用施策の充実強化について検討を重ねた結果、別紙の通りその結論を得たので報告する。

平成14年1月9日

労働政策審議会

障害者雇用分科会

会長 保原 喜志夫

労働政策審議会

会長 西川 俊作 殿

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書
－今後の障害者雇用施策の充実強化について－

我が国の障害者雇用の状況は、厳しさを増している雇用失業情勢の下、有効求職者数は過去最高、障害者の解雇届出数も高水準である等厳しい状況にある。こうした中、障害者雇用施策は、経済・就業構造等の変化に的確に対応することが求められている。

一方、平成9年の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という。）の改正により知的障害者の雇用義務化等が図られるとともに、雇用率制度の対象となっていない精神障害者についても施策の強化が図られるなど、新たな取組が進められている。

また、平成14年度までを期間とする「障害者対策に関する新長期計画」、「障害者プラン～ノーマライゼーション7か年戦略～」等により、障害のある人もない人も同様に活動できる社会をめざすノーマライゼーションの理念が浸透してきており、政府の施策全般に反映されてきている。

さらに、昨年1月の厚生労働省の発足は、雇用施策と保健福祉施策との一層の連携を可能とし、障害者の雇用施策の充実強化につながることを期待されている。

このような状況を踏まえ、以下のとおり、今後の障害者雇用施策の充実強化を図る必要がある。

1. 障害者の職域等雇用の場の拡大

我が国の障害者雇用施策においては、障害者雇用率制度が最も重要な柱の一つであって障害者の雇用の場の確保、職域の拡大に大きく寄与している。企業、国、地方公共団体等においては、雇用率達成を目標として障害者雇用への更なる積極的取組が望まれるとともに、雇用率達成指導や納付金制度の活用、障害種別の特性に配慮した雇用管理のノウハウの提供や職域の開拓等により、一層の障害者雇用の促進が図られることが必要である。

こうした中で、特に以下の点についての施策の強化が図られることが必要である。

(1) 特例子会社制度の活用について

特例子会社制度については、障害者雇用の実績などから、障害者本人にとってメリットの大きい制度であるのみならず、企業にとっても障害者雇用に積極的に取り組む契機となる制度として評価されるようになってきている。

しかしながら、昨今の経済経営環境の変化により、特例子会社制度については、分社化による事業のスリム化の進展、持株会社制度の発展、国際会計基準の導入等に対応することが必要となっている。

こうした状況において、特例子会社制度を活用した障害者の雇用の場の拡大を目指すためには、次のような制度の見直しを図るべきである。

① 親会社の責任の下、企業グループでの障害者雇用の取組が行える仕組みを構築す

るため、企業グループの中で、他の子会社と特例子会社の間には一定程度の出資、仕事の発注等の関係があり、親会社が特例子会社と他の子会社も含めて障害者雇用の促進に責任を有することができるものと認められる場合には、親会社が中心となって、特例子会社と他の子会社を合わせてグループで雇用率の算定を行えるようにする。この場合、親会社にはグループ全体の障害者雇用について責任を負う者の配置を行うようにすることが適当である。

- ② 特例子会社と親会社の関係においては、現在、持株基準をもとに保有する議決権が1/2を超えていることを要件としているが、支配力基準に拡大する。

国、地方公共団体においても、障害者雇用の促進が期待できる場合には、権限、人的関係等において密接な関係のある機関が連携して障害者雇用に取り組むことを促すため、雇用率を合算して算定する方法がとれるようにすることが必要である。

なお、特例子会社を持たないが、企業グループ全体で障害者雇用を進めようとする企業への対応が必要との意見もあり、今後の検討課題である。

(2) 除外率制度の縮小について

技術革新、職場環境の整備等が進む中、障害者にとって困難と考えられていた職種においても就業可能性が高まっており、特例子会社制度、助成金の充実等の条件整備が図られ、さらに、障害者の資格欠格条項の見直しが進められており、除外率制度に関する状況が変化してきている。

こうした中で、企業の除外率、国及び地方公共団体の除外職員の制度は、ノーマライゼーションの理念から見て問題があること、職場環境の整備等が進んでいる実態と合わなくなっていること、障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めるおそれがあること等から、不合理となっている。

このため、企業の除外率については、職場環境の整備等を更に進めつつ、今後、周知・啓発を行いながら、準備期間を置いて、一定の期間をかけて、段階的に除外率を引き下げ、縮小を進め、廃止を目指すべきである。この場合、準備期間としては2年程度とし、除外率の引下げ幅としては各業種ともまず10ポイント下げることとし、一定の期間としては次の障害者基本計画の計画期間を目安の期間とすることが適当である。

国及び地方公共団体の除外職員についても、企業との均衡を考慮して、同様の方向で進めることとし、実態もふまえて機関ごとの除外率に転換を図り、縮小を進め、廃止を目指すべきである。この場合、国、地方公共団体のあらゆる職種で障害者雇用が進むことが必要であるが、国民の生命の保護とともに、公共の安全と秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員については別途の取扱いが必要である。

なお、除外率縮小により障害者雇用の拡大が図られるよう、周知・啓発を進めるとともに、次回の法定雇用率見直しの際には、除外率縮小による障害者雇用の進捗状況、障害者の就業を容易にする技術革新等の状況、関係者の理解の進展状況等についての

評価を行い、所要の措置がとられるべきである。

(3) 多様な雇用・就業形態への対応について

障害者の雇用・就業については、段階的に雇用に向かう方法が活用されるとともに、多様な形態が生じており、障害者の特性を踏まえた適切な対応が必要となっている。

こうした中で、3か月のトライアル雇用を通じて、事業主による障害者雇用への理解を深めるきっかけ作りを行い、段階的に雇用につなげる「障害者雇用機会創出事業」は、成果を上げていることから、今後さらなる事業の拡大が図られることが必要である。

多様な雇用・就業形態の一つとしては、IT技術の進展等による在宅雇用・就労の形態が増加しつつあり、通勤が困難な重度障害者について、企業における在宅勤務の活用や、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う支援機関の育成を行うことが必要である。

また、直ちにフルタイムで働くことが困難な障害者にとって短時間勤務は必要な選択肢であり、可能な範囲で支援の対象を拡大することが必要である。

さらに、視覚障害者等の重度障害者が、自営形態を含め就業を実現できるようにするための相談窓口の開設や、ノウハウを広く普及させるためのセミナーの開催、ITを活用した職業講習等の支援を進めていく必要がある。

さらにまた、障害者を多数雇用する中小企業等において障害者雇用の安定及び促進が図られるようにするため、こうした企業等への官公需等の発注が促されるようにすることが必要である。

なお、事業所の常用雇用以外に、短時間雇用等の多様な雇用形態が増加しており、また、在宅就労を含む自営業、障害者を多数雇用する企業等への発注により障害者の雇用・就業に貢献する場合も考えられる。これらに対して雇用率制度上何らかの対応を図ることについては、障害者雇用促進法が企業での常用雇用を進めることを目的としていることとの関係、企業での障害者雇用に与える影響等の整理が必要であることから、障害者雇用促進施策の在り方を今後さらに検討する中で取り上げるべき課題である。

2. 障害者への総合的支援の充実

障害者の職業リハビリテーションについては、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校等において各種の事業が展開されているが、保健福祉との連携の強化を図り、障害者の特性に合わせたきめ細かな支援の充実が求められている。

こうした中で、特に以下の点について施策の充実が必要である。

(1) 就業・生活面からの支援について

障害者の雇用を進める上で、就業面及び生活面での一体的かつ総合的な支援が重要であり、障害者が職業生活を送る身近な地域でこうした支援が受けられるよう、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の支援ネットワークの拠点として、「障害者就業・生活

支援センター」(仮称)による支援事業を全国で展開すべきである。

この場合、「障害者就業・生活支援センター」の実施主体については社会福祉法人をはじめとして、できるだけ幅広い主体が実施できるようにすることが適当である。事業の実施に当たっては、保健福祉施策における障害者生活支援事業等と合わせた事業の展開を図ることが必要である。

また、業務の内容としては、障害者に対する就業に関する相談及びこれに伴う日常生活上の相談、障害者の求職活動についての助言・相談、職業準備訓練及び職場実習のあっせん、就職後の雇用管理に関する助言・相談、養護学校卒業生のフォローアップ等が考えられる。

さらに、都道府県、市町村においても、地域の障害者への援助事業であることを踏まえ、地域の社会資源を有効に活用して連携を強める等必要な支援を行うことが重要である。

なお、障害者就業・生活支援センターの事業が適切に推進されるよう、事業内容の評価を十分に行っていくことが必要である。

(2) 職場適応のための人的支援について

知的障害者、精神障害者等について、事業所内で、就職前後を通じて、障害者の職場適応を援助する外部の専門家による障害特性を踏まえた直接的、かつ専門的なきめ細かな人的支援を図ることが有効であり、「職場適応援助者(ジョブコーチ)」(仮称)による支援を行うようにすべきである。

このため、地域障害者職業センターで就職前の支援に限定して実施してきた「職域開発援助事業」を就職前後の支援に改組発展させて、全国で展開を行うべきである。

また、地域障害者職業センターにおいては、社会福祉法人などの障害者の就労支援の経験のある機関を活用し、保健福祉機関との連携を図るようにすることが必要である。

さらに、ジョブコーチには、企業での障害者の雇用管理の経験を積んだ者を活用することが期待される。

3. 精神障害者の雇用の促進

(1) 雇用支援の対象とすべき精神障害者の範囲及び支援施策について

雇用支援の対象となる精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳の交付該当者に相当する者(手帳所持者及び申請すれば交付される者)とすることが適当である。この場合、手帳取得の促進を図るとともに、手帳を所持しない精神障害者については、プライバシーに十分配慮した把握・確認方法を構築することが必要である。

また、精神障害者に対する雇用支援を進めることを明確にするため、障害者雇用促進法上、精神障害者の定義規定を置くべきである。

精神障害者の特性に合った支援を行うため、障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金の支

給期間の延長等の助成措置の拡充、短時間勤務の場合でも支援が行われる仕組みの導入、特例子会社をはじめとする企業での障害者雇用のノウハウの活用等が進められる必要がある。特に、障害者就業・生活支援センターを精神障害者社会復帰施設等で実施する取組を進めるとともに、他の障害者施設で実施する場合でも、近隣の精神障害者社会復帰施設等を地域の支援ネットワークの中に組み入れていくことが必要である。

また、採用後精神障害者への支援のため、実態把握を早急に行うとともに、保健、医療、福祉等の関係機関の連携を図り、相談体制の確立や円滑な職場復帰のためのウォームアップの場の確保等が必要である。あわせて、就職後の中途障害者の雇用継続を図るための事業主に対する雇用継続助成金の対象に精神障害者を加えることが必要である。

さらに、精神障害者の雇用について社会の理解を進めるため、精神障害者の雇用事例や雇用管理ノウハウ等を広めていけるよう、障害者団体等とも連携したきめ細かな啓発・広報が必要である。

(2) 雇用義務制度について

精神障害者についても、今後雇用義務制度の対象とする方向で取り組むことが適切と考えられる。そのためには、雇用支援施策の積極的展開と拡充を図りつつ、その実績を周知させることにより、当事者を含む関係者の十分な理解を得るとともに、対象とする精神障害者の把握・確認方法の確立、採用後精神障害者を含む精神障害者の実態把握等制度適用に必要な準備を的確に講じるべきであり、関係機関・組織の十分な連携の下に、こうした課題を解決するための取組を図ることがまず必要である。

このためにも、今後、こうした実態把握等の取組を行うため、関係者の参画する調査研究の場を早期に設け、精神障害者の特性を踏まえた施策の在り方も含め、鋭意検討を進めていくことが必要である。

労働政策審議会障害者雇用分科会委員等名簿

〔労働者代表〕

池田芳江
磯部行雄
こども玉洋二
わかつきかずよ
若月一義

日本教職員組合副委員長
日本労働組合総連合会雇用労働局次長
日本鉄鋼産業労働組合連合会中央執行副委員長
全日本自動車産業労働組合総連合会副会長

〔使用者代表〕

荒川しゅん
つじいあきお
にしじまみなこ
はたけやまちかげ
畠山千蔭

日本経営者団体連盟常務理事
近畿日本鉄道株式会社代表取締役社長
日本アイ・ピー・エム株式会社 人事 AP ワークフォース ダイバーシティ 副部長
興銀ビジネス・チャレンジ株式会社代表取締役社長

〔障害者代表〕

池末とる
こども玉あき
さきがわよしひこ
ふじわらおさむ
藤原治

財団法人全国精神障害者家族会連合会理事
社会福祉法人日本身体障害者団体連合会会長
社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会副理事長

〔公益代表〕

佐藤ひろ
ちの野けいこ
都むらあつこ
寺山くみこ
はつやまやすひろ
初山泰弘
保原喜志夫
まつや矢かつひろ
松わたなべ勝宏
渡辺三枝子

東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センター教授
産経新聞論説委員
中京大学経済学部教授
東京都立保健科学大学教授
国際医療福祉大学大学院長
天使大学教授
東京学芸大学教育学部教授
筑波大学心理学系（カウンセリング専攻）教授

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書概要

- ・ 厳しい雇用失業情勢の下、障害者雇用をめぐる情勢も非常に厳しい。
- ・ 厚生労働省の発足を契機に保健福祉施策等との一層の連携強化を図るとともに、障害者の雇用の安定、促進に向けて関係者の理解と協力の下、雇用支援施策の一層の充実強化が必要。

1. 障害者の職域等雇用の場の拡大

(1) 特例子会社制度の活用について

- 親会社の責任の下、企業グループでの障害者雇用の取組が行える場合には、親会社が中心となって、特例子会社と他の関係する子会社を合わせてグループで雇用率の算定が行えるようにすべき。
- 国、地方公共団体も、権限、人的関係等において密接な関係のある機関が雇用率を合算して算定する方法がとれるようにすることが必要。

(2) 除外率制度の縮小について

- 企業の除外率については、職場環境の整備、周知・啓発等を進めつつ、準備期間を置き、一定の期間をかけて、段階的な引下げにより、縮小を進め、廃止を目指すべき。
 - ・ 準備期間は2年程度とし、各業種とも一律にまず10ポイント下げる
 - ・ 次の障害者基本計画の計画期間を目安の期間として廃止を目指す
- 国及び地方公共団体の除外職員についても、実態も踏まえた機関ごとの除外率に転換を図った上で、縮小を進め、廃止を目指すべき。

国民の生命の保護、公共の安全と秩序の維持を職務としており、強制力の行使等が必要である職員は別途の取扱いが必要。
- 次回の法定雇用率見直しの際には、除外率縮小による障害者雇用の進捗状況等の評価を行い、所要の措置がとられるべき。

(3)多様な雇用・就業形態への対応について

- 重度障害者について、IT技術を活用した在宅雇用・就労に係る援助を行う支援機関の育成、自営業を含め就業のための相談等の支援を行うことが必要。

2. 障害者への総合的支援の充実

(1)就業・生活面からの支援について

- 障害者の就業面及び生活面での総合的な支援が重要であり、職業生活を送る身近な地域で、こうした支援が受けられるよう、「障害者就業・生活支援センター」（仮称）による支援事業を全国で展開すべき。

(2)職場適応のための人的支援について

- 知的障害者、精神障害者等の職場適応を支援するため、外部の専門家が事務所におもむき、直接的な人的支援を行う「職場適応援助者（ジョブコーチ）」（仮称）による支援事業を全国で展開すべき。

3. 精神障害者の雇用の促進

- 精神障害者に対する雇用支援を進めることを明確にするため、障害者雇用促進法上、精神障害者の定義規定を置くべき。
- 精神障害者の雇用について社会の理解を進めるため、障害者団体等とも連携したきめ細かな啓発・広報が必要。
- 精神障害者についても、今後雇用義務制度の対象とする方向で取り組むことが適当。そのためには、対象とする精神障害者の把握・確認方法の確立、採用後精神障害者を含む精神障害者の実態把握等制度適用に必要な準備、課題解決のための取組を図ることが必要。

このため、関係者の参画する調査研究の場を早期に設け、精神障害者の特性を踏まえた施策の在り方も含め、鋭意検討を進めていくことが必要。

特例子会社制度について

1 制度の概要

障害者雇用率による義務は、原則として、個々の事業主ごとに課せられるが、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を持った場合、一定の要件の下に子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を計算できることとしている。

2 メリット

(1) 障害者にとって

- ・ 施設設備の改善、職場の人的支援等の面で、より配慮された就業機会の拡大
 - ・ 業務内容の再編成による知的障害者の働く場の拡大等能力を発揮する機会の増大
- ※ 重度障害者の割合 69.0%
知的障害者の割合 21.5% (H9.10以降に設立 58.7%)

(2) 企業にとって

- ・ 障害者の雇用管理ノウハウの蓄積による障害者雇用の拡大
- ・ 社会的責任を果たす企業としてイメージアップ
- ・ 社内の業務体制の見直しの契機

3 要件

(1) 親会社に係る要件

子会社の総株主の議決権の2分の1を超える数の議決権を有すること。

(2) 子会社に係る要件

- ① 親会社からの役員派遣、従業員出向等、親会社との人的関係が緊密であること。
- ② 雇用される障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であること。

さらに、雇用される障害者のうち重度身体障害者及び知的障害者の割合が30%以上であること。

- ③ 障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること等。

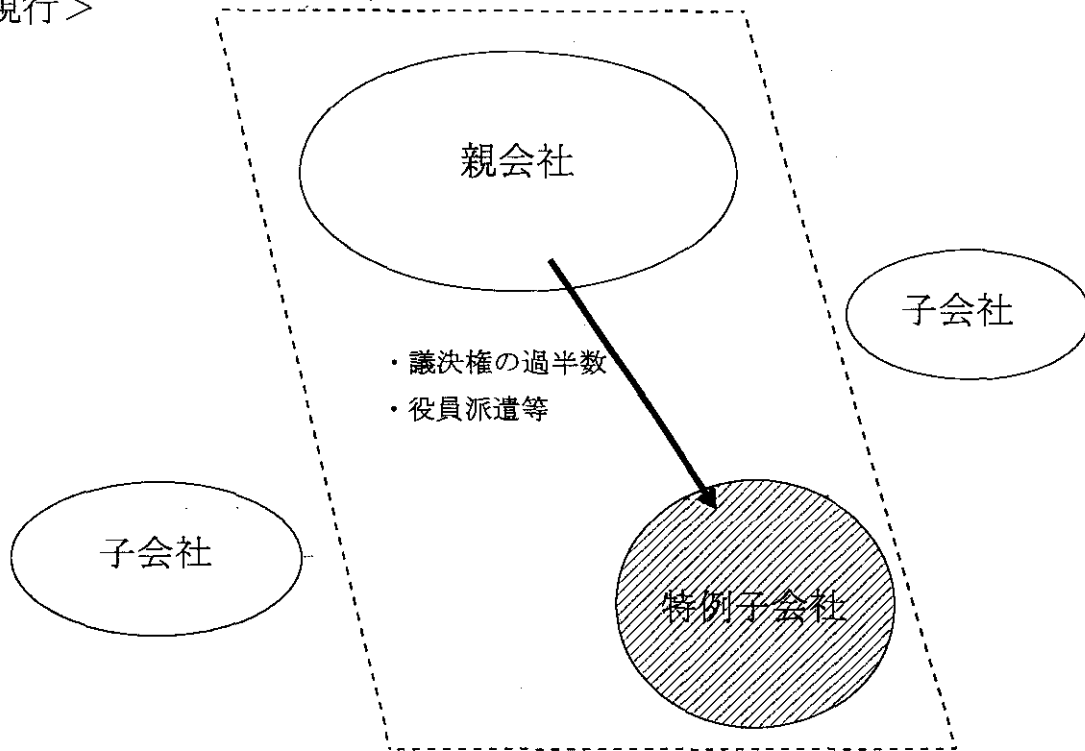
4 現状

(1) 特例子会社は112社。約2,800人の障害者を雇用。

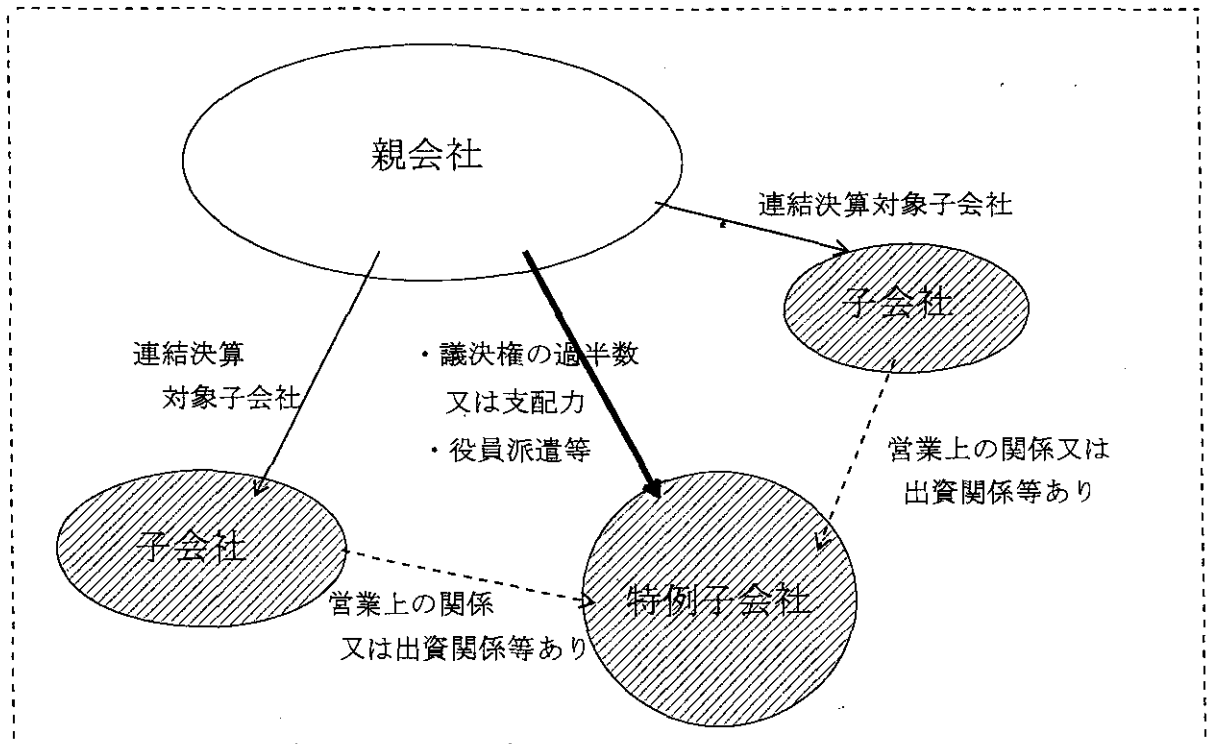
(2) 認定を受けた親企業の実雇用率は1.91%と平均(1.49%)を上回っている。

特例子会社制度改正前後の対比図

<現行>



<改正後>



障害者雇用率制度における除外率制度の概要

○ 障害者雇用率制度とは

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を保障するため、常用労働者の数に対する一定割合（障害者雇用率）の数の身体障害者又は知的障害者を雇用する義務を事業主等に課す制度。

(参考1) 現行の障害者雇用率

<民間企業>

一般の民間企業 = 法定雇用率 1.8%

特殊法人 = 法定雇用率 2.1%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 法定雇用率 2.1%

都道府県等の教育委員会 = 法定雇用率 2.0%

○ 企業の除外率とは

雇用義務数を算定する際に、障害者が就業することが困難と認められる職種の労働者が相当の割合を占める職種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から除外率に相当する労働者数を控除することにより雇用義務を軽減する制度。

例えば、労働者数1,000人で除外率50%の業種の場合、以下のとおり雇用義務数は18人→9人に軽減される。

○ 除外率なし → $1,000 \text{人} \times 1.8\% = 18 \text{人}$ (雇用義務数)

○ 除外率あり → $(1,000 \text{人} - \underline{500 \text{人}}) \times 1.8\% = 9 \text{人}$ (雇用義務数)
除外率50%相当

○ 国及び地方公共団体の除外職員とは

雇用義務数を算定する際に、障害者が就業することが困難と認められる職員を職員総数には算入しないことにより雇用義務を軽減する制度。

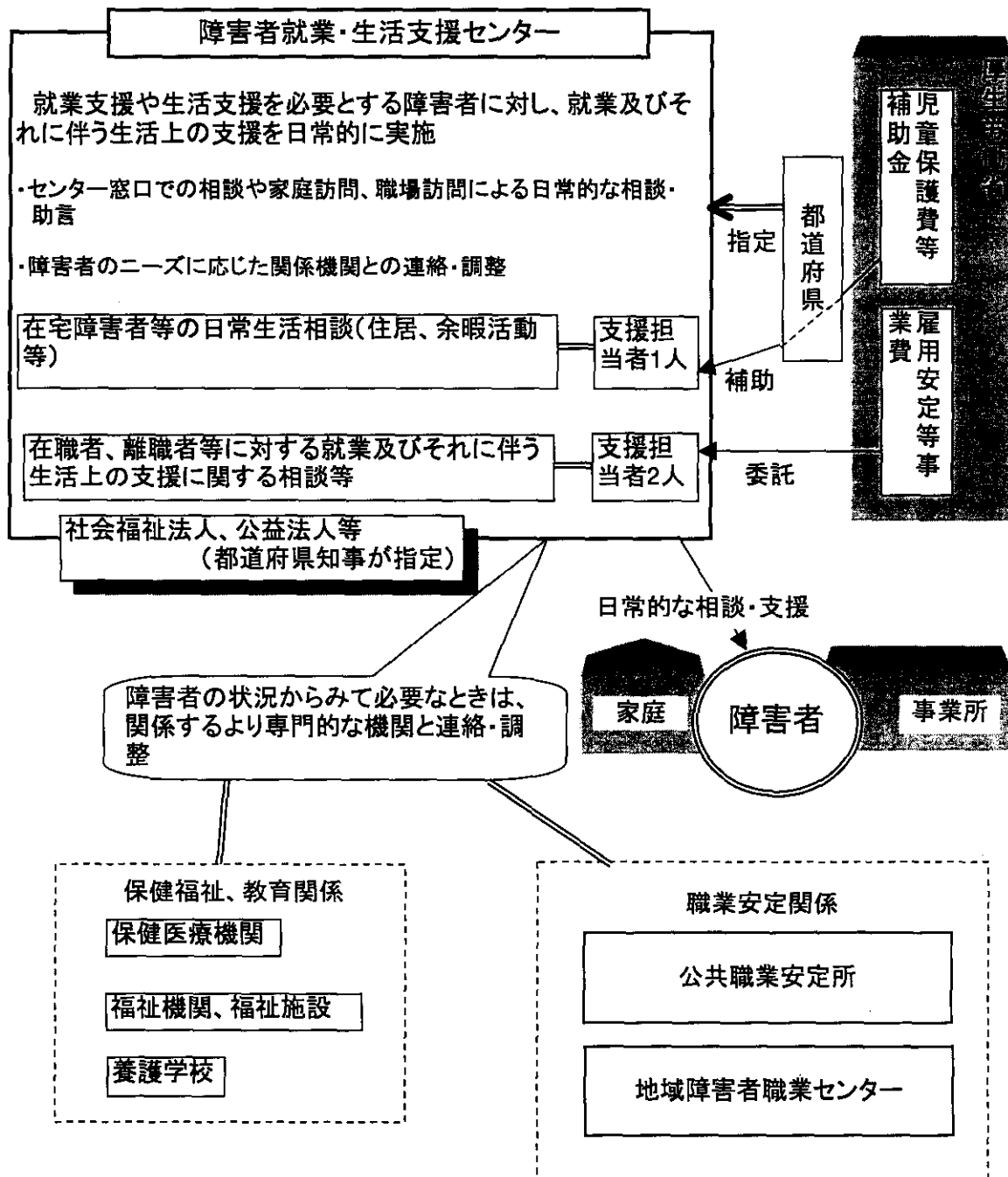
| 除外率設定業種 | 除外率 |
|--|------|
| ・タイヤ・チューブ製造業 ・窯業・土石製品製造業 ・金属製品製造業 ・一般機械器具製造業 ・ガス業 ・機械・家具等修理業(別掲を除く) | 10% |
| ・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。) | 15% |
| ・その他の運輸に附帯するサービス業(通関業を除く。) ・電気業 | 20% |
| ・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・倉庫業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。) | 25% |
| ・非金属鉱業 ・水運業 | 30% |
| ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く) | 35% |
| ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 | 40% |
| ・港湾運送業 | 45% |
| ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 | 50% |
| ・林業(狩猟業を除く。) | 55% |
| ・金属鉱業 ・児童福祉事業 | 60% |
| ・特殊教育諸学校(盲学校を除く。) | 65% |
| ・石炭・亜炭鉱業 | 70% |
| ・道路旅客運送業 ・小学校 | 75% |
| ・幼稚園 | 80% |
| ・船員等による船舶運航等の事業 | 100% |

| 除外職員 |
|---|
| ・特別職の国家公務員 ・警察官 ・船員 ・裁判官、検察官 ・大学及び高等専門学校の教育職員 ・特別職の地方公務員 ・国会の衛視 ・法廷の警備を職務とする者 ・皇宮護衛官 ・自衛官並びに防衛大学校及び防衛医科大学校の学生 ・刑務官及び入国警備官 ・密輸出入の取締りを職務とする者 ・麻薬取締官及び麻薬取締員 ・漁業監督官及び漁業監督吏員 ・森林警察を職務とする者 ・海上保安官等 ・消防吏員及び消防団員 ・医師及び歯科医師 ・保健婦、助産婦、看護婦及び准看護婦 ・小学校、聾学校、養護学校及び幼稚園の教育職員 ・児童福祉施設における介護、教護又は養育を職務とする者 ・動物検疫所の家畜防疫官 ・猛獣猛禽又は種雄牛馬の飼養管理を職務とする者 ・航空機への搭乗を職務とする者 ・鉄道車両、軌道車両、索道搬器又は自動車(旅客運送事業用バス、大型トラック及びブル・ドーザー、ロード・ローラーその他の特殊作業用自動車に限る。)の運転に従事する者 ・鉄道又は軌道の転轍、連結、操車、保線又は踏切保安その他の運行保安の作業を職務とする者 ・とび作業、トンネル内の作業、いかだ流し、潜水その他高所、地下、水上又は水中における作業を職務とする者 ・伐木、岩石の切出しその他不安定な場所において重量物を取り扱う作業を職務とする者 ・建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者 ・多量の高熱物体を取り扱う作業を職務とする者 ・郵便又は電報の配達を職務とする者 |

障害者就業・生活支援センターについて

○ 概要

- ・ 障害者の職業的自立を実現するため、身近な地域で就業面の支援と生活面の支援を一体的に行うため「障害者就業・生活支援センター」(仮称)による支援事業を実施する。
- ・ 障害者就業・生活支援センターでは、関係機関(公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、医療施設、養護学校等)と連携しながら、障害者の就業及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業準備訓練のあっせんなど、障害者の職業生活における自立を図るために必要な支援を行う。



職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業の実施

1 趣旨

- 知的障害者、精神障害者等の就職が特に困難な障害者に対して、就職前後にかかわらず障害者のいる職場にジョブコーチを派遣することにより、きめ細かな人的支援を行う。社会福祉法人等の協力機関と連携して実施する。

(注) 就職後の障害者に就職先へのジョブコーチの派遣を行うモデル事業（平成 12 年～13 年度）と就職前の人的支援として行ってきた「職域開発援助事業」（平成 4 年度より実施）を踏まえて実施。

2 事業内容

(1) 支援実施の体制

- 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）がジョブコーチ支援協力機関として適当と認めた社会福祉法人等の協力機関と連携して支援を実施。
- 地域センターにジョブコーチを配置するとともに、協力機関にも対応を依頼。

※ 平成 14 年度要求におけるジョブコーチの数

- ・ 各地域センター毎に 6 名（東京及び大阪センターは 12 名）
- ・ 協力機関を活用したジョブコーチ支援として、各地域センター毎に 10 名

(2) 地域センターの役割

- ジョブコーチ養成のための研修
- 協力機関の指定、事業費の支給及び専門的援助
- 支援対象者の決定、協力機関への支援対象者の紹介
- 自らジョブコーチ支援を実施

(参考) 支援ポイント・内容

| | | 各期のポイント | 支援内容 |
|----------|----------|---|--|
| ジョブコーチ支援 | 事業所内支援体制 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 対象者との信頼関係の形成 ○ 課題に対する集中支援 ○ 職場との調整と職場内での支援体制の形成 | 障害者への取組として ・ 職場の人間関係の改善、職場内コミュニケーション能力の向上 ・ 職務内容の理解、作業遂行能力の向上 ・ 通勤時のトラブルへの対応能力の向上 等 その他、事業主、職場の同僚への取組として ・ 障害特性と対応の在り方に関する助言 ・ 作業指導、技術指導の方策等の助言 ・ 家族等との連絡、連絡体制の確立 等 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主の支援体制への円滑な移行 ○ より安定した職業生活の維持 | |