

障害者雇用促進のための3つの研究会、報告書まとまる

－ 障害者雇用対策の充実強化に向けて －

平成18年4月に改正障害者雇用促進法が全面施行されたところであるが、労働政策審議会意見書や国会審議の際の附帯決議等において、次期制度改正に向けた障害者雇用対策の更なる充実強化が求められている。また、本年2月にとりまとめられた「成長力底上げ戦略（基本構想）」において、障害者等に対する就労支援戦略の一環として障害者雇用促進法制の整備が位置付けられているところである。

このような中、障害者雇用をめぐる状況として、近年、短時間労働、派遣労働等就業形態が多様化しており、こうした就業形態に対する障害者のニーズを踏まえつつ、働き方の選択肢を拡大しながら障害者雇用を進めていく必要がある。

また、中小企業における障害者の雇用状況が低下傾向にあること等を踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進することが必要となっている。

さらに、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関が、役割分担の下、各地域において就労支援のネットワークを構築すること等も重要となっている。

このため、厚生労働省においては、学識経験者等の参集を求め、平成18年7月より「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」（座長：岩村正彦東京大学大学院教授）、「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学経済学部教授）及び「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」（座長：松矢勝宏目白大学人間学部教授）を開催してきたところであるが、今般、それぞれの研究会の検討結果がとりまとめられた。

今後、厚生労働省としては、これらの報告書を踏まえ、平成20年度概算要求に反映させるとともに、障害者雇用促進法の改正に向け、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討していく予定である。

（資料）

- 資料1-1～1-3 各研究会報告書の概要
- 資料2-1～2-3 各研究会開催要綱及び参集者一覧
- 資料3-1～3-3 各研究会開催状況
- 資料4-1～4-3 各研究会報告書（本文）

障害者雇用促進のための3つの研究会報告書の主な検討項目

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書

- 障害者の短時間労働について
 - ・ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ
 - ・ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - ・ 適用時期等
- 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について
 - ・ 障害者雇用における派遣労働の位置づけ
 - ・ 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等
 - ・ 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - ・ 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書

- 中小企業に対する雇用支援策の強化について
 - ・ 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題
 - ・ 障害者雇用についての理解の促進等
 - ・ 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み
- 中小企業における経済的負担の調整の実施について
 - ・ 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果
 - ・ 今後の制度の在り方

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

- 地域の就労支援のネットワークの構築
- 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
 - ・ ハローワーク
 - ・ 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
 - ・ 就労移行支援事業者
 - ・ 特別支援学校
- 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方
- 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会 報告書概要

障害者の短時間労働について

(障害者雇用における短時間労働の位置づけ)

- 障害者の短時間労働者が増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在することから、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、あらためて検討すべき時期に来ている。
- 障害の特性や障害の程度、さらには、加齢に伴って体力等の面で課題が発生する場合等を考えると、短時間労働は、障害者の就業形態の選択肢の一つとして有効な面があると考えられる。
また、障害者自立支援法の施行により、障害者の就労支援策が強化される中、福祉的就労から一般雇用へ移行していくための、段階的な就業形態としても、有効であると考えられる。

(障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、新たに、短時間労働も含めて障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であるという考え方にに基づき、障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。
- 短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするかについては、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行することを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考えられる。

(適用時期等)

- 短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定されるため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

(障害者雇用における派遣労働の位置づけ)

- 派遣労働が選択肢の一つとなってきた中で、派遣労働で働く障害者は現状ではきわめて少ないものの、派遣労働に対する障害者のニーズが一定程度あることも踏まえつつ、障害者雇用対策の面から、その位置づけや課題について整理することが必要である。
- 派遣労働においては、障害者の場合は、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることから、派遣元事業主の配慮や支援により、できる限り安定的な形態での派遣労働をすることができるようにしていくことが望ましい。
- 労働者派遣を通じて派遣元事業主が有する労働力需給調整の機能に着目すると、福祉的就労から一般雇用への移行等に関して、そのチャンネルの一つとして機能することが期待される。

(派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等)

- 障害者が派遣労働という形で安心して働くことができるようにするためには、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえ、具体的な整理を行い、明確にしていくことが適当である。
- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れられるようにするためには、派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先における受入態勢の整備について、支援策を検討していくことも重要である。

(障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 障害者の派遣労働による就業機会を確保し、また、これにより障害者の雇用機会全体の拡大も図っていくためには、実際に働く場所となる派遣先が、障害者である派遣労働者の受入を前向きに考えることが不可欠であると考えられる。

そのためには、障害者である派遣労働者を受け入れた場合にメリットが生ずるよう、障害者雇用率制度において、派遣先においても一定の評価を行うことが適当である。

- この場合、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることを前提とすることとし、障害者の雇用義務の算定の基礎となる労働者数については、現行と同様に派遣元事業主において算定することが適当である。

また、障害者雇用率制度において、派遣労働者が一般の労働者よりも優位に評価されることのないようにすることや派遣先における障害者の直接雇用が後退するようないないようにすることに留意しつつ、1人の障害者である派遣労働者について、例えば、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつと算定することが

考えられる。

(障害者雇用における紹介予定派遣の活用)

- 紹介予定派遣の場合、一定の派遣期間を介することによって、企業と障害者の双方の不安感の解消にもつながるものと考えられ、さらに同一の企業において、派遣期間を経て直接雇用を目指すものであるため、職場定着に相当の時間や配慮が必要な知的障害者や精神障害者の場合であっても、また、福祉的就労から一般雇用への移行の場面においても、活用の可能性があると考えられる。
- 障害者に係る紹介予定派遣については、まだほとんど実績がない状況にあると考えられることから、今後はまず、これを活用した障害者雇用促進のモデルを確立していくことが重要であると考えられる。

このようなモデルが確立するまでの一定期間は、支援体制や相談体制の整備等を行って、障害者に係る紹介予定派遣を実施する派遣元事業主に対し、一定の助成措置を講じていくこと等、その支援策について検討を進める必要がある。

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書概要

中小企業に対する雇用支援策の強化について

(中小企業に対する雇用支援策の現状と課題)

- 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、十分な障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手としても重要。
- 中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取組について総合的に検討すべき状況にある。

(障害者雇用についての理解の促進等)

- 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的であり、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要。
- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いと考えられるため、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設けて、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも一つの方策。
さらに、実際に雇用を進める中で事業主の理解の促進や不安感の解消を図るという面から、トライアル雇用や障害者委託訓練の活用も有効であるとともに、はじめて障害者を雇用する中小企業に対して、職場実習の受入等に関する促進策を講ずる等により、まずは障害者との接点をつくることを促すことも重要。
- 中小企業側と障害者側（又は障害者の就労支援を担う側）の間においては、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠。
例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツール、また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると有効。

(複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み)

- 中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられるが、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあると考えられる。

このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者

の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていくことが必要。

中小企業における経済的負担の調整の実施について

(障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果)

- 実雇用率の推移、企業規模300人を境とした障害者雇用状況や障害者雇用に関する考え方の違いにかんがみると、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が実施されてきたことが、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について、相当程度の効果を上げてきたと考えられる。

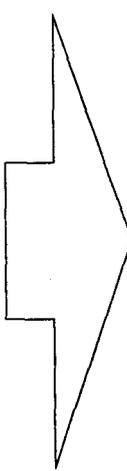
(今後の制度の在り方)

- 障害者雇用納付金制度においては、300人以下の規模の中小企業は障害者雇用納付金の徴収対象となっていないため、301人以上の規模の企業であれば法定雇用率を超えて1人でも多く障害者を雇用していれば支給される障害者雇用調整金が支給されず、障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合について、報奨金が支給されており、その支給を受けている中小企業はごくわずかとなっている。
このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。
- したがって、中小企業においても障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率を超えて障害者を雇用している中小企業と法定雇用率を達成していない中小企業との間の経済的負担の不均衡を調整していくことが必要となっており、300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象、すなわち、障害者雇用納付金を徴収し、障害者雇用調整金を支給する対象とすることを検討することが適当であると考えられる。
- この検討に当たっては、中小企業の経営実態等に十分配慮しつつ、規模別にみた障害者雇用の状況や経済的な負担能力を勘案して、実施時期や対象とする中小企業の範囲をどのようにするのかということ、また、対象とする際に中小企業に対する支援策を集中的に実施することにより障害者雇用を促進する流れを強めていくことも含め、今後さらに検討することが適当である。

(参考資料1)

雇用義務制度創設時からの企業規模別実雇用率の推移

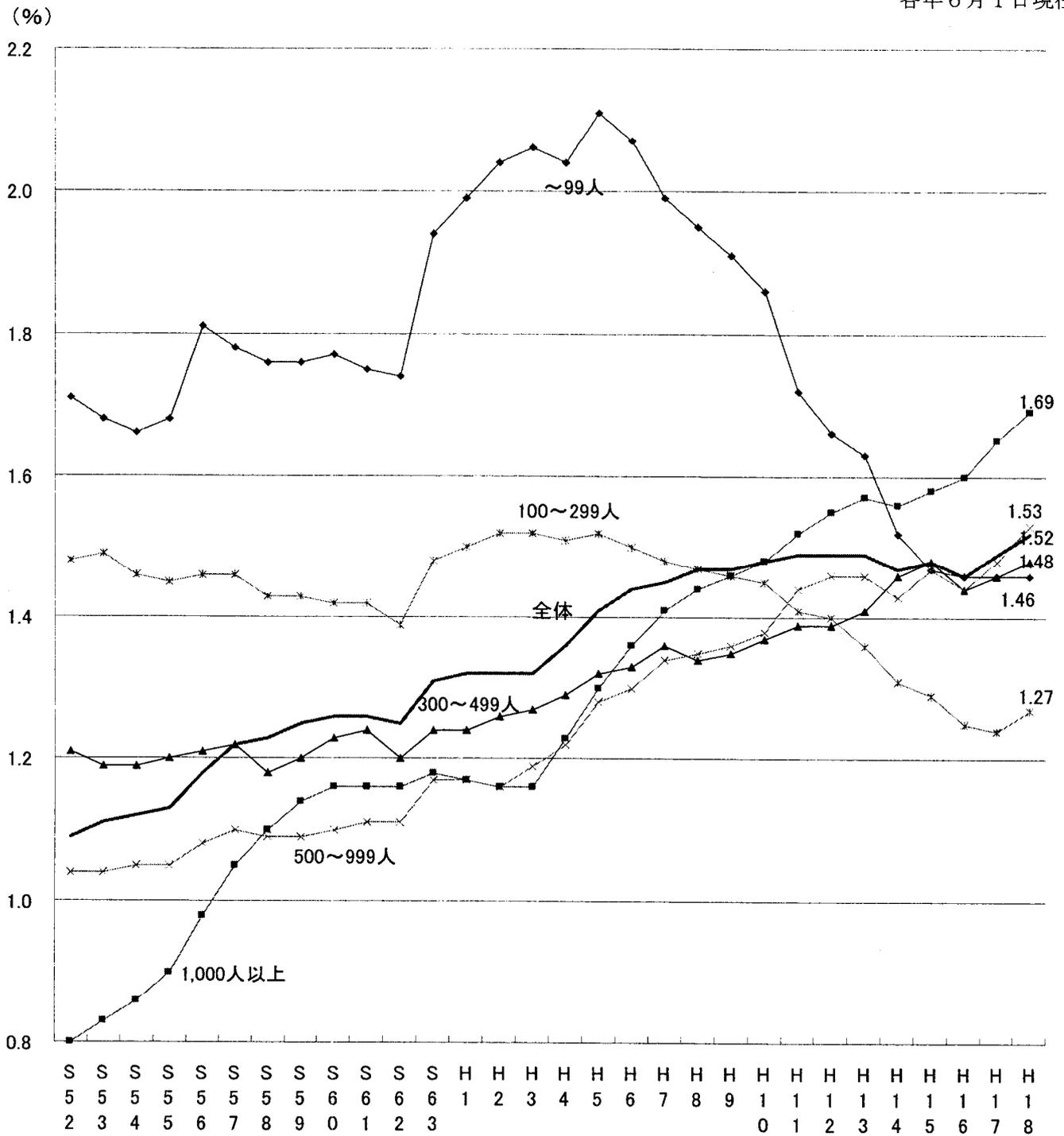
(各年6月1日現在)

	制度創設時 (昭和52年)		現在 (平成18年)	増減値
1,000人以上	0.80%		1.69%	0.89%
500~999人	1.04%		1.53%	0.49%
300~499人	1.21%		1.48%	0.27%
100~299人	1.48%		1.27%	△0.21%
~99人*	1.71%		1.46%	△0.25%
全 体	1.09%		1.52%	0.43%

※ 99人以下規模企業については、納付金制度創設時は法定雇用率が1.5%のため、67人以上規模が対象、現在は法定雇用率が1.8%のため、56人以上規模が対象である。

(参考資料2)

各年6月1日現在

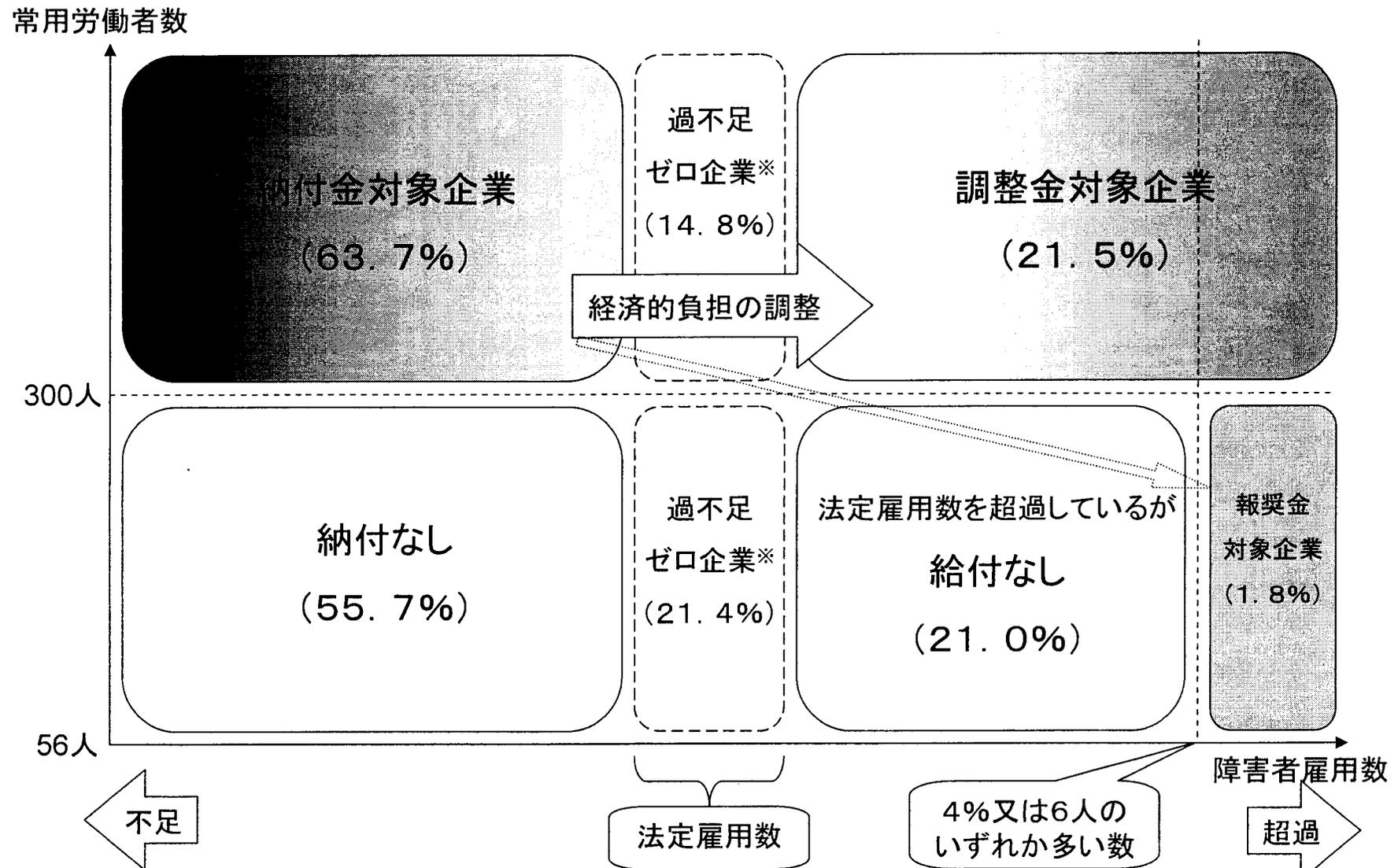


※ ~99人規模企業については、

- ・ 昭和52年~昭和62年は、67人以上規模企業が対象
- ・ 昭和63年~平成10年は、63人以上規模企業が対象
- ・ 平成11年~は、56人以上規模企業が対象となっている。

(参考資料3)

経済的負担の調整の現状(イメージ図)



- 図のカッコ内の数値は、301人以上規模企業及び56～300人規模企業それぞれの全企業数を100%とした場合の割合を示す。
- ※ 過不足ゼロ企業には、法定雇用数は超過しているが、給付の面では除外率が適用されないため、給付の対象とならない企業も含む。

「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」 報告書概要

地域の就労支援のネットワークの構築

- 障害者の希望・ニーズ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地域ごとに構築することが必要。
- 就労支援のネットワークは、障害者の身近な地域に設置される就労支援機関が中心となって構成されるものであり、支援ニーズに応じて、地域ごとに、各支援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。
また、都道府県レベルで設置される機関は、相互の連携を密接に図りつつ、地域のネットワークを支える役割を果たすことが必要。

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

(ハローワーク)

- 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、職業相談・職業紹介や企業指導等を通じ、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。また、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。
- ハローワークのみでは支援の完結しない求職者や、福祉・教育から雇用への移行を希望する者等に対してきめ細かな支援を効果的に行うために、ハローワークが中心となり地域の支援機関と連携して個別支援を行う「チーム支援」をハローワークの業務として明確に位置づけるとともに、地域の支援機関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なるよう、関係機関に対するコーディネート力を高めることが必要。
- 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、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。

(地域障害者職業センター)

- 中核的な職業リハビリテーション機関として設置され、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、地域の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。
- 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、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・援助の業務を同センターの基幹業務の一つとして位置づけ、地域の就労支援力の底上げ

を図ることが必要。

- また、地域の就労移行支援事業等の支援機関との役割分担を明確にし、地域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、発達障害者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべき。
- 地域センターの業務の新たな方向性を踏まえ、実施体制の充実や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。

(障害者就業・生活支援センター)

- 就業面と生活面の一体的な支援を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。
- 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、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、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であることから、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。
- また、様々なニーズを有する障害者に対する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り、事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者の専門性を高めるための研修の充実を図ることが必要。
- さらに、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、支援対象者が増大していることを踏まえ、地域のニーズ及び支援実績等を勘案しつつ実施体制の充実を図ることが必要。また、定着支援に果たす役割を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、定着支援機能の強化を図ることが重要。

(障害者雇用支援センター)

- 就職が特に困難な知的障害者等に対する長期的な職業準備訓練の場として、全国14カ所に設置され、地域において就労支援の実績をあげてきたところ。
- 障害者自立支援法の施行により、目的・機能が雇用支援センターときわめて類似する就労移行支援事業が創設され、全国に展開されつつあることから、センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じており、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行することが適当であると考えられる。

(就労移行支援事業者)

- 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、良質なサービスを提供するためには、事業者自ら就労支援に関する専門性の向上等に取り組むことが必要であるとともに、地域センターが技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効。
- 利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、ハローワーク等の労働関係機関との連携を図ることが重要であるとともに、就職後の定着支援については、障害者就業・生活支援センター等と連携してサポートしていくことが重要。

(特別支援学校)

- 学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、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。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制を充実することも重要。
- 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。

就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方

- 就労支援の強化が求められる中で、支援の担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、人材育成の取組を強化することが不可欠。
- 人材育成に当たっては、就労支援の裾野を広げること、専門性を高めることの双方から育成を進めることが必要であり、そのためには、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法についても体系化することが重要。
- 人材育成方策の具体化に当たっては、必要な知識・スキル等の能力要件、研修カリキュラム、一定の資質・水準を確保するための能力評価の仕組み等について、今後、幅広い見地から検討していくことが必要。
- 支援機関と雇用の現場をつなぐジョブコーチの育成・確保が重要であり、全国で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるとともに、養成研修については一定の水準を確保することも重要。

連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

- ネットワークの支援機関の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。

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会 開催要綱

1. 趣旨

経済・産業構造の変化を背景として、労働者の就業意識とともに働き方も多様化する傾向にある。働き方の多様化は、障害者にとって、就業場所や就業時間といった面での選択可能性が広がることにより、社会参加の制約要因を克服し、就業機会の拡大をもたらす可能性を有する点で、大きな意義を持つといえる。

近年、短時間労働者や派遣労働者の雇用全体に占める割合が高まっている中で、短時間労働や派遣労働といった雇用形態への対応についても、障害者雇用促進の観点からさらに検討を進めることが必要である。また、週 20 時間未満労働やグループ就労といった雇用・就労形態についても、個々の障害者の特性を踏まえて障害者雇用の促進を図るという観点から、必要な支援策を講じていくことが求められている。

このため、関係者の参画する研究会を設け、多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関して検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催時期

平成 18 年 7 月～

5. 検討事項

- (1) 障害者の短時間労働について
- (2) 障害者の派遣労働について
- (3) その他

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会 開催要綱

1. 趣旨

近年、障害者の就業に対するニーズの高まり等を受けて、雇用障害者数は増加傾向であり、特に大企業においては、CSR（企業の社会的責任）の高まりや特例子会社制度の活用等を通じて、実雇用率を着実に上昇させているところである。一方、中小企業においては実雇用率が低下傾向にあり、特に100～300人規模の企業の実雇用率は著しく低下している。

このため、中小企業における障害者雇用の促進を図っていくことが必要となっており、企業規模が小さく、経営基盤が脆弱である中小企業の特性を踏まえながら、中小企業に対する雇用支援策の強化を図るとともに、障害者雇用の多寡による経済的負担のアンバランスについて、中小企業においてもその調整を図ることを検討する必要がある。

このため、関係者の参画する研究会を設け、中小企業における障害者の雇用の促進に関して検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催時期

平成18年7月～

5. 検討事項

- (1) 中小企業に対する雇用支援策の強化
- (2) 中小企業における経済的負担の調整の実施
- (3) その他

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開催要綱

1. 趣旨

障害者自立支援法の制定により、授産施設等の福祉施設や作業所が機能別に再編成され、福祉的就労から一般雇用への移行が促進されることとなり、また、教育の分野においては、個別の教育支援計画の策定に当たり地域における福祉施設等や労働関係機関と連携した支援体制の整備が求められている。

このような中で、雇用の分野においても、障害保健福祉施策、教育施策と有機的な連携を深めながら、障害者の一般雇用への移行等を促進するための施策を講じていくことが急務となっている。

一般雇用への移行を希望する障害者の就労支援については、従来から、ハローワーク、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就労支援機関が担うとともに、昨年10月からは職場適応援助者助成金が創設されジョブコーチ支援実施機関や事業所における支援も開始されたところであるが、一般雇用への移行を希望する障害者が今後増大することが予想される中で、各分野の連携による支援の現状及び連携のための課題を整理するとともに、就労支援機関の今後の在り方、障害者の就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保、職業リハビリテーションの体系の整理等について幅広い見地から検討することが必要となっている。

このため、関係者の参画する研究会を設け、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して検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者就労支援実務関係者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催期間

平成18年7月～

5. 検討事項

- (1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施
- (2) 就労支援機関の今後の在り方
- (3) 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保
- (4) 職業リハビリテーションの体系の整理
- (5) その他

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会

開催状況

第1回 平成18年7月28日

- (1) 雇用形態等の多様化に関わる障害者雇用施策の現状と課題について
- (2) 検討項目及びスケジュールについて

第2回 平成18年10月16日

- 関係者からのヒアリング（障害者の短時間労働について）
 - ① 株式会社 イトヨーカ堂
人事本部人事政策プロジェクト総括マネージャー 長岐 等氏
 - ② 石巻地域就業・生活支援センター長 佐藤正行氏

第3回 平成18年11月21日

- (1) 関係者からのヒアリング（障害者の派遣労働について）
 - ① テンプスタッフフロンティア株式会社
代表取締役社長 中村 淳氏
 - ② ハローワーク品川（品川公共職業安定所）
雇用指導官 加藤辰明氏
- (2) 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査について

第4回 平成18年12月15日

- (1) 関係者からのヒアリング
（障害者の紹介予定派遣について）
 - ① 株式会社エイジェック 障害者就労支援事業部 桑島京子氏
（グループ就労支援について）
 - ② 社会福祉法人やおき福祉会
紀南障害者就業・生活支援センター 所長 北山守典氏
- (2) 平成18年「障害者雇用状況報告」の集計結果について

第5回 平成19年1月25日

- (1) 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査の結果について
- (2) その他

第6回 平成19年2月6日

- (1) 論点整理について
- (2) その他

第7回 平成19年3月27日

- (1) 障害者の派遣労働について
- (2) その他

第8回 平成19年4月13日

- (1) 障害者の派遣労働について
- (2) 障害者の紹介予定派遣について
- (3) その他

第9回 平成19年5月31日

- (1) 障害者の短時間労働について
- (2) 週20時間未満の短時間労働等について
- (3) その他

第10回 平成19年6月29日

- (1) 報告書の取りまとめに向けて
- (2) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率の適用について
- (3) その他

第11回 平成19年7月27日

- (1) 報告書(案)について
- (2) その他

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会開催状況

第 1 回 平成 18 年 7 月 25 日

- (1) 中小企業における障害者雇用の現状と課題について
- (2) 検討項目及びスケジュールについて

第 2 回 平成 18 年 9 月 27 日

- 関係者からのヒアリング（中小企業事業主より）
 - ① 株式会社東豊
代表取締役 吉見 司氏
 - ② 株式会社きものブレイン
取締役副社長 岡元真弓氏

第 3 回 平成 18 年 10 月 13 日

- 関係者からのヒアリング（中小企業事業主、支援機関より）
 - ① 株式会社岩崎精機
総務部庶務課課長代理 中嶋與月氏
 - ② 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
福岡障害者職業センター所長 望月春樹氏
 - ③ ハローワーク新宿（新宿公共職業安定所）
専門援助第二部門統括職業指導官 戸嶋和久氏

第 4 回 平成 18 年 12 月 13 日

- 関係者からのヒアリング（中小企業で働く当事者より）
 - ① E 株式会社 A 氏（身体障害）
 - ② 株式会社 F B 氏（視覚障害）
 - ③ 株式会社 G C 氏（知的障害）
 - ④ 株式会社 H D 氏（精神障害）

（個人に関する情報を保護するため匿名としております）

第5回 平成19年1月31日

- (1) 中小企業における障害者雇用の現状と課題について
- (2) その他

第6回 平成19年2月20日

- (1) 論点整理について
- (2) その他

第7回 平成19年3月22日

- (1) 中小企業に対する雇用支援策の強化について
- (2) その他

第8回 平成19年6月1日

- (1) 中小企業における経済的負担の調整の実施について
- (2) その他

第9回 平成19年6月22日

- (1) 研究会報告の取りまとめに向けて
- (2) 中小企業における経済的負担の調整の実施について
- (3) その他

第10回 平成19年7月31日

- (1) 報告書(案)について
- (2) その他

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 開催状況

第1回 平成18年7月31日

- (1) 検討項目及び今後の検討の進め方について
- (2) 障害者の就労支援施策の現状について

第2回 平成18年9月19日

- (1) 平成19年度障害者雇用施策関係予算概算要求の主要事項について
- (2) 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○地域障害者職業センター

東京障害者職業センター次長

宮崎哲治 委員

○障害者就業・生活支援センター

(社福) 加古川はぐるま福祉会

加古川障害者就業・生活支援センター長

高井敏子 委員

第3回 平成18年10月24日

- (1) 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題について
- ～関係者からのヒアリング～

○ハローワーク

渋谷公共職業安定所 専門援助第2部門 統括職業指導官

田口勝美 氏

○障害者雇用支援センター

(財) 滋賀県障害者雇用支援センター 主任指導員

林 博之 氏

- (2) 教育分野における就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○盲・聾・養護学校

東京都立あきる野学園養護学校 主幹

原 智彦 委員

第4回 平成18年11月7日

- (1) 福祉分野における就労支援の現状と課題について
- ～参集者からの報告～

○就労移行支援事業者等Ⅰ

(社福) 電気神奈川福祉センター 常務理事

志賀利一 委員

○就労移行支援事業者等Ⅱ

(社福) 桑友 理事

武田牧子 委員

○就労移行支援事業者等Ⅲ

全国社会就労センター協議会 調査・研究・研修委員会筆頭副委員長

(社福) 樫の木福祉会 ゼノの村施設長

東馬場良文委員

- (2) 発達障害者に対する就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○発達障害者関係団体

日本発達障害ネットワーク代表
全国LD親の会会長

山岡 修 委員

第5回 平成18年12月26日

(1) 就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告及び関係者からのヒアリング～

○(独) 高齢・障害者雇用支援機構における人材育成の取組

(独) 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長

西村公子 氏

○民間機関におけるジョブコーチ育成の取組

大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授

(NPO) ジョブコーチ・ネットワーク理事長

小川 浩 委員

○企業における障害者雇用の取組

株式会社かんでんエルハート 代表取締役

中井志郎 委員

○地方自治体における障害者の就労支援策

静岡県商工労働部就業支援総室 総室長

牛島 聡 氏

(2) その他

○「障害者雇用状況報告」の集計結果について

○平成19年度障害者雇用施策関係予算案の主要事項について

第6回 平成19年2月13日

(1) 就労支援機関の今後の在り方について

第7回 平成19年3月13日

(1) 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保について

第8回 平成19年4月23日

(1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施について

第9回 平成19年5月21日

(1) とりまとめに向けた基本的な考え方について

第10回 平成19年6月26日

(1) 研究会報告のとりまとめに向けて

第11回 平成19年8月6日

(1) 報告書(案)について

※ 本研究会は、オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課企画官、職業能力開発局能力開発課主任職業能力開発指導官のほか、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課専門官の参加を得て、開催した。

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の
在り方に関する研究会報告書

—多様な雇用形態に対応した障害者の雇用促進をめざして—

平成19年8月

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に
関する研究会

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書
－多様な雇用形態に対応した障害者の雇用促進をめざして－

I はじめに

II 障害者の短時間労働について

1 障害者の短時間労働の現状

(1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱

(2) 障害者の短時間労働の状況等

2 関係者からのヒアリング

3 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

4 今後の障害者雇用対策における短時間労働への対応

(1) 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

(2) 適用時期等

III 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

1 障害者の派遣労働の現状

(1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱

(2) 障害者の派遣労働の状況

2 障害者の派遣労働の実態

3 関係者からのヒアリング

4 障害者雇用における派遣労働の位置づけ

5 今後の障害者雇用対策における派遣労働への対応

(1) 派遣元事業主及び派遣先の役割分担

(2) 障害者である派遣労働者を受け入れる派遣先への支援策

(3) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用

6 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

(1) 紹介予定派遣の現状

(2) 障害者に係る紹介予定派遣の活用

(3) 紹介予定派遣の活用に関する支援策

IV 週 20 時間未満の短時間労働及びグループ就労について

1 週 20 時間未満の短時間労働について

2 グループ就労について

V おわりに

I はじめに

- 障害者雇用対策については、障害者の職業生活における自立を図る観点から、週所定労働時間が30時間以上の常用労働による雇用機会の確保を基本としているところであり、今後とも、こうした雇用機会の確保を一層促進していく必要がある。
- 一方、経済・産業構造の変化を背景として、労働者の就業意識とともに働き方も多様化する傾向にある。働き方の多様化は、障害者の希望に応じて、就業場所や就業時間といった面での選択可能性が広がることにより、社会参加の制約要因を除去し、就業機会の拡大をもたらす可能性を有する点で、大きな意義を持つと言える。
- 近年、短時間労働者が増加し、また、派遣労働が働き方の選択肢の一つとなっている中、このような就業形態の多様化に対応した障害者の雇用促進のための取組については、平成17年の障害者雇用促進法の改正の際に、衆議院及び参議院の厚生労働委員会の附帯決議において課題として指摘され、必要な措置を講じることが求められている。
- 本年2月には、政府の「成長力底上げ戦略」において、障害者の就労支援が大きく位置づけられ、短時間労働や派遣労働を活用した障害者の雇用促進のための障害者雇用促進法制の整備が、重点戦略の一項目として位置づけられている。
- 障害者雇用対策のこれからの在り方を考えると、障害者雇用促進法の改正及び障害者自立支援法の施行により、福祉的就労から一般雇用への流れがより一層強まっていくものと考えられ、今後とも週所定労働時間が30時間以上での雇用機会の確保を基本としつつも、就業形態が多様化する中で、短時間労働や派遣労働といった就業形態に対する障害者のニーズを踏まえ、このような就業形態への対応について、障害者雇用を一層促進する観点から検討を進める必要がある。
- 本研究会は、以上のような観点を踏まえながら、新たに短時間労働や派遣労働等多様な就業形態にも対応しながら障害者雇用を進めていくという考えの下、障害者雇用を促進していくための施策の方向性について検討を行ってきたところであり、このたびその結果をとりまとめたので、報告する。

II 障害者の短時間労働について

1 障害者の短時間労働の現状

(1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱

- 現行の障害者雇用率制度は、事業主に対して、その雇用する週所定労働時間が30時間以上の常用労働者数に対し、その一定割合（1.8%）以上の、週所定労働時間が30時間以上の身体障害者及び知的障害者を雇用する義務を課す制度となっている。

その中で、平成4年の法律改正において、障害の重度化への対応を進めるため、短時間労働（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）の重度身体障害者及び重度知的障害者について、特例として実雇用率の算定に加える改正が行われた。また、平成17年の法律改正においては、精神障害者を実雇用率の算定に加える際に、精神障害の特性を踏まえ、短時間労働の精神障害者についても、特例として実雇用率の算定に加えられた。

- このように、障害者の短時間労働については、その一部が特例として実雇用率の算定の対象となっている状況にあり、また、重度以外の身体障害者及び知的障害者は、当該特例の対象にもなっていない状況にある。

(2) 障害者の短時間労働の状況等

- 雇用保険被保険者数の推移を見ると、平成8年から平成18年までの10年間で5.9%増加し、3,525万人（約195万人増加）となる一方で、短時間労働被保険者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）については、約3.5倍に増加し、203万人（約146万人増加）となっている。

- 障害者である雇用者数に占める短時間労働者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）の割合は、平成15年の「障害者雇用実態調査」（厚生労働省）によると、身体障害者が8.0%、知的障害者が2.8%、精神障害者が4.4%となっている。

また、同調査によれば、身体障害者の短時間労働者については、平成10年に1.1万人だったものが、平成15年には3.0万人となっている。

- 次に、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告によると、企業における障害者の雇用者数については、平成8年から平成18年までの10年間で、実雇用率に算定される重度身体障害者の短時間労働者が、約3,000人に増加（平成8年は約700人）しており、重度知的障害者の短時間労働者は、約1,200人に増加（平成8年は約100人）している。

- さらに、平成17年の（独法）高齢・障害者雇用支援機構の調査によれ

ば、障害者の求職者のうち約24%が、授産施設等利用者のうち約30%が、週30時間未満の労働を希望しており、また、求職者のうち、重度障害者では約29%が、軽度障害者でも約22%が、週30時間未満の労働を希望している等、短時間労働について、障害者に相当程度のニーズが存在している状況にある。

2 関係者からのヒアリング

- 本研究会では、障害者の短時間労働についての現状及び課題について、企業（短時間労働者の割合が高い企業）及び就労支援機関（障害者就業・支援センター）からヒアリングを行った。

その概要は、別添1のとおりである。（p. 19参照）

3 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- 障害者雇用対策においては、従来、障害者の職業生活における自立を図る観点から、通常の労働者と同様の週所定労働時間が30時間以上の常用労働による雇用機会の確保を基本として講じてきており、今後とも、希望する障害者が通常の労働者と同様の就業形態で働くことができるよう、障害者の雇用機会の確保を一層促進していくことが、重要である。

しかしながら、障害者の短時間労働者も増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在することから、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、あらためて検討すべき時期に来ている。

- 障害の特性や障害の程度、さらには、加齢に伴って体力等の面で課題が発生する場合等を考えると、週所定労働時間が30時間以上では働くことが困難な場合であっても、短時間労働であれば企業で働くことができる場合もあることから、短時間労働は、障害者の就業形態の選択肢の一つとして有効な面があると考えられる。

また、企業の側においても、短時間労働であれば通勤や通院等に関する配慮がしやすくなるという面や、短時間労働の活用によって高齢となった障害者の雇用継続がより容易となるという面があると考えられる。

- 障害者自立支援法の施行により就労移行支援事業が創設される等、福祉施策の面からも障害者の就労支援策が強化され、障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用への移行を進めていこうとしている現状においては、短時間労働は、このような福祉的就労から一般雇用へ移行していくための、また、場合によっては一般雇用から福祉的就労への橋渡しとしての、段階的な就業形態としても、有効であると考えられる。

- なお、短時間労働について上記のように積極的に位置づけていくに当た

っては、障害者本人の希望・適性或職業的自立という点にかんがみ、週所定労働時間が30時間以上でも働くことができる障害者やこのような働き方を希望する障害者が、その希望や適性に応じた働き方ができるようにしていくことが適当である。

4 今後の障害者雇用対策における短時間労働への対応

(1) 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

○ 上記3の障害者雇用における短時間労働の位置づけ・意義を踏まえ、障害者の短時間労働者が増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在する状況にかんがみれば、今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、新たに、短時間労働も含めて障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であるという考え方にに基づき、障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。

○ このように、短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするかについては、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行することを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。

この場合、現行制度においては、短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者に係る特例について、週所定労働時間が30時間以上の重度障害者を2カウントとしているところ、1カウントとして実雇用率に算定している。また、短時間労働の精神障害者の特例においても、通常の1カウントに対し、0.5カウントとしている。

このような現行制度にもかんがみれば、短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考えられる。

なお、短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者については、現行と同様に、引き続き1カウントとするとともに、短時間労働の精神障害者についても、特例としての実雇用率の算定(0.5カウント)を引き続き行うべきである。

(2) 適用時期等

○ 障害者の短時間労働については、障害者雇用率制度上、これまで重度障害者等について特例としての実雇用率の算定が行われてきたのみであるこ

とから、多くの企業においては、短時間労働という雇用形態で障害者を積極的に雇用している状況にはないものと考えられる。特に、短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定される。

- このため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して、障害者の短時間雇用に係る好事例の情報提供等を通じて円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

Ⅲ 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

1 障害者の派遣労働の現状

(1) 障害者雇用率制度における派遣労働の取扱

- 障害者雇用率制度においては、派遣労働についても、雇用関係のある派遣元事業主に雇用義務が課されている。また、各種の助成金についても、一部の例外を除き、派遣元事業主に対して支給されている。
- なお、雇用義務の算定の基礎となる労働者数の算定に当たっては、特定労働者派遣事業における派遣労働者である常用型と一般労働者派遣事業における派遣労働者に多い登録型で取扱いが異なり、常用型については、派遣労働者以外の労働者と同様に算定されるが、登録型については、過去1年間の就業日数等の要件を満たす場合にのみ雇用義務の算定の基礎となる労働者として扱われている。

(2) 障害者の派遣労働の状況

- 派遣労働が働き方の一つとなってきた中で、厚生労働省が労働者派遣事業者に行った調査（平成19年；下記2参照）によると、派遣労働者のうち障害者である割合は0.35%と、きわめて少ない状況にある。
また、派遣労働者である障害者について障害種別にみると、身体障害者が97.5%を占めており、知的障害者や精神障害者はきわめて少ない状況にある。派遣労働者である身体障害者の内訳をみると、下肢機能の障害（36.3%）、内部機能の障害（13.1%）、上肢機能の障害（11.5%）の順となっている。
- 一方、派遣労働に対する障害者のニーズについては、（独法）高齢・障害者雇用支援機構の調査（平成17年）によれば、障害者の求職者のうち、身体障害者で13.9%、知的障害者で14.9%が、それぞれ派遣労働を希望している。

2 障害者の派遣労働の実態

- 労働者派遣事業における障害者雇用の現状を把握するため、厚生労働省において、労働者派遣を行う事業主（派遣元事業主）、派遣労働者を受け入れている事業主（派遣先）及び派遣労働者として働いている障害者に対してアンケート調査を実施した。¹

¹ 調査は、派遣元事業主1,465社を対象に実施し、派遣先及び障害者である派遣労働者は派遣元事業主を通じて調査票を送付した（派遣先；2,930社、障害者である派遣労働者；2,930人）。

派遣元事業主の有効回答数は553（回収率37.7%）であり、派遣先及び障害者である派遣労働者の有効回答数がそれぞれ266、124であった。（なお、調査方法の詳細等は、参考資料参照）

この調査により、障害者の派遣労働の実態について、以下のようなことを把握するに至った。

(1) 派遣元事業主の状況

① 障害者雇用状況及び障害者である派遣労働者の派遣について

- 派遣元事業主のうち、法定雇用率を達成している企業の割合は、22.8%となっており、平成18年の障害者雇用状況報告における全国平均の達成企業の割合の43.4%を大きく下回っている状況である。
- 派遣元事業主の障害者雇用状況については、全体の実雇用率が0.93%となっており、平成18年の障害者雇用状況報告における産業別の実雇用率の最も低かった情報通信業の1.18%よりも低い水準となっている。
- 障害者である派遣労働者をこれまでに派遣したことがある事業主は26.2%（145）であった。

このような状況の中で、常用雇用である派遣労働者に対する障害者である派遣労働者の割合は、0.35%と実雇用率よりも著しく低い水準となっている。

- 回答した派遣元事業主における障害者である派遣労働者（実人員）を障害の種類別に見ると、重度以外の身体障害者が66.5%（242人）と最も多く、重度身体障害者が28.8%（105人）となっている。
また、障害者である派遣労働者の内訳は、身体障害者で全体の97.5%となっており、知的障害者と精神障害者はわずかとなっている。
- 障害者である派遣労働者を派遣した理由については、「派遣先の求める条件にあったのが障害者である派遣労働者であった」が57.9%（84）と最も多く、「派遣先からの希望があった」は5.5%（8）と最も少なかった。
- 障害者である派遣労働者を派遣した際の障害の状況の伝達については、66.2%（96）が「必ず伝えている」と回答しており、そのうちの57.5%（69）は、「障害の有無・種別等に加えて、個々の派遣労働者への配慮事項まで伝えている」と回答している。

② 障害者である派遣労働者への配慮等

- 障害者である派遣労働者に対する配慮については、「派遣元事業主と派遣先が分担すべき」という回答が87.7%（485）と最も多くなっている。
- 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えている事項（複数回答）については、「派遣先による雇用管理に関するノウハウや職場の上司

や同僚の理解等の受入れ態勢の整備」が66.5%（368）と最も多く、「派遣先による施設や設備等の整備」、「派遣先による障害者に適する職務の創出、再設計」が続いている。

一方で、「外部機関による人的支援の充実」や「障害者雇用に関する相談ができる外部専門機関の充実」は低い水準となっている。

- 障害者の雇用義務及び障害者雇用率制度のカウント方法についての考え方については、「派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して双方」が65.8%（364）と最も多く、次いで「派遣先」が19.9%（110）となっている。

③ 紹介予定派遣の状況

- 紹介予定派遣の実施状況については、実施しているのは40.3%（223）で、障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の実施状況については、実施しているのは5.8%（13）にとどまっている。
- 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の今後の実施予定については、「実施する予定がある」が8.0%（44）となっており、その理由については、「障害者にとって紹介予定派遣が有効であると考えている」が52.3%（23）で最も多く、次いで「紹介予定派遣を希望している派遣先がある」が22.7%（10）となっている。
- 障害者である派遣労働者について、障害者の派遣先での雇用への移行を促進する施策がある場合のニーズについては、「ニーズが増す」と考えている事業主が52.1%（288）となっている。

(2) 派遣先の状況

① 障害者雇用状況及び障害者である派遣労働者の受入について

- 派遣先において受け入れている派遣労働者数については、「10人未満」と回答した事業主が28.2%と最も多く、次いで「10人以上50人未満」が25.6%となっている。
- 障害者である派遣労働者については、現在、受け入れていない事業主が81.6%（217）と8割以上となっており、受け入れている事業主は18.4%（49）となっている。
また、現在障害者である派遣労働者を受け入れている事業主を含め、これまでに障害者である派遣労働者を受け入れたことがあると回答した事業主も、19.5%（52）にとどまっている。
- 派遣先のうち、障害者である派遣労働者を受け入れている企業の法定雇用率達成割合は67.3%となっており、受け入れていない企業の達成割

合（39.4%）と比較して高い割合となっている。

- 派遣元事業主から派遣労働者が障害者であることの伝達状況については、73.1%（38）が「伝えられたことがある」と回答している。
- 今後障害者である派遣労働者を受け入れて活用する考えがあると回答した事業主は28.9%（77）であった。

また、事前に派遣労働者が障害者であることを把握できるような仕組みについては、59.8%（159）の事業主がそういった仕組みがあれば、受入が進むと思うと回答している。

② 障害者である派遣労働者への配慮等

- 障害者である派遣労働者に対する配慮について、82.3%（219）が、「派遣元事業主と派遣先で分担すべき」と回答している。
- 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えている事項（複数回答）については、「派遣元事業主による教育訓練の充実」、「派遣先による雇用管理に関するノウハウや職場の上司や同僚の理解等の受入れ態勢の整備」がともに50.4%（134）と最も多く、「派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計」（47.7%（127））、「派遣先による施設や設備等の整備」（47.0%（125））が続いている。
一方、「派遣先による人的支援の充実」や「外部機関による人的支援の充実」は低い水準となっている。
- 障害者の雇用義務及び障害者雇用率制度のカウント方法についての考え方については、「派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して双方」との回答が50.0%（133）と最も多く、次いで「現在のままでいい」が25.9%（69）となっている。

③ 紹介予定派遣の状況

- 紹介予定の活用状況については、活用したことがある事業主は26.3%（70）となっており、障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣を活用したことがある事業主は5.7%（4）にとどまっている。
- 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の今後の活用予定については、「活用する予定がある」が13.2%（35）となっている。
一方、障害者である派遣労働者について、障害者の派遣先での雇用への移行を促進する施策がある場合の活用予定については、活用したいと考えている事業主が39.1%（104）となっている。

(3) 障害者である派遣労働者の状況

① 概況

- 障害者である派遣労働者（124人）の年齢は、60歳以上が26.6%（33人）と最も多く、50代（23.4%（29人））、30代（21.0%（26人））と続いている。
- 性別は、男性が61.3%（76人）、「女性」が38.7%（48人）となっている。
- 障害の種類については、「下肢機能」が33.9%（42人）と最も多く、「内部障害」が16.9%（21人）、「上肢機能」が15.3%（19人）と続いており、身体障害者が全体の9割以上を占めている。
一方、「知的障害者」及び「精神障害者」は少なくなっている。

② 業務及び労働条件

- 現在働いている業務については、「事務用機器操作」が19.4%（24人）と最も多く、「一般事務」が16.1%（20人）、「製造」が12.9%（16人）と続いている。
- 派遣元事業主との間の雇用契約期間については、「1年以上」が26.6%（33人）と最も多く、次いで「期間の定めがない」が22.6%（28人）となっている。
- 1週間の所定労働時間については、「30時間以上40未満」が55.6%（69人）と最も多く、次いで「40時間以上」が26.6%（33人）となっている。
- 1か月あたりの賃金については、「15万円未満」及び「15万円以上20万円未満」が31.5%（39人）と最も多くなっている。

③ 派遣労働についての意向

- 派遣労働を選んだ理由（複数回答）については、「働きたい仕事内容を選べる」が28.2%（35人）と最も多く、次いで「雇用されている会社で働いていたが、会社の指示で派遣されることになった」が26.6%（33人）となっている。
- また、派遣労働を続けていく上で派遣元事業主において改善が必要な事項については、「自分にあった仕事の設定」が46.8%（58人）と最も多く、次いで「派遣元事業主による教育や研修」が32.3%（40人）となっている。

一方、派遣先において改善などが必要な事項については、「派遣先の社員の理解の向上や社員間の円滑なコミュニケーションなど受け入れ態勢の整備」が43.5%（54人）と最も多く、次いで「自分に合った仕事の設

定」が32.3%（40人）となっている。

- 今後希望する働き方については、「できれば正社員として働きたい」が38.7%（48人）と最も多く、次いで「今後も派遣労働者として働きたい」が34.7%（43人）となっている。

(4) 派遣元事業主と派遣先の役割分担等についての考え方の比較

- 障害者である派遣労働者に対する配慮についての役割分担について、派遣元事業主の87.7%（485）、派遣先の82.3%（219）が派遣元事業主と派遣先が分担すべきと考えている。
- 障害者の雇用義務及び障害者雇用率制度のカウント方法についての考え方については、「派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して、双方」と答えた派遣元事業主は65.8%（364）、派遣先は50.0%（133）となっている。
- 派遣元事業主及び派遣先双方とも、障害者が派遣労働で働きやすくするために、派遣先による「職務の創出」、「設備等の整備」、「受入れ態勢の整備」が重要と考えている。一方、派遣先については、「派遣元事業主による教育訓練の充実」も重要と考えていることが分かる。

障害者である派遣労働者は、改善などが必要な事項として、派遣元事業主については「自分にあった仕事の設定」が、派遣先については「派遣先社員の理解の向上や社員間の円滑なコミュニケーションなど受け入れ態勢の整備」が最も多くなっている。

3 関係者からのヒアリング

- 当研究会においては、派遣労働及び紹介予定派遣における障害者雇用の現状や課題等について、派遣元事業主2社（うち1社は障害者の紹介予定派遣を行う事業主）及び公共職業安定所からヒアリングを行った。

その概要は、別添2のとおりである。（p. 20参照）

4 障害者雇用における派遣労働の位置づけ

- 派遣労働が働き方の選択肢の一つとなってきている中で、派遣労働で働く障害者は現状ではきわめて少ないものの、派遣労働に対する障害者のニーズが一定程度あることも踏まえつつ、障害者雇用対策の面から、その位置づけや課題について整理することが必要である。
- 派遣労働においては、派遣期間が長期にわたる場合もあれば、短期間で派遣先を変わる場合もあると考えられるが、障害者の場合は、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることから、派遣元事業主において、

できる限り短期間で派遣先が変わることがないように配慮することや自ら配置するジョブコーチによって派遣先での就業を支援すること等により、できる限り安定的な形態での派遣労働をすることができるようにしていくことが望ましい。

- 派遣労働においては、雇用関係と指揮命令関係が分離しているとともに、実際に働く場所が派遣先であるという特徴がある。

このため、障害者が派遣労働という形で安心して働くことができるようにするためには、派遣元事業主が、その雇用関係に基づいて必要な配慮を行うだけではなく、派遣先においても、その指揮命令関係に基づいて一定の配慮を行うことが必要であると考えられる。

- また、労働者派遣を通じて派遣元事業主が有する労働力需給調整の機能に着目すると、福祉的就労から一般雇用への移行等に関して、派遣元事業主自らが支援体制を整備すること、就労支援機関と連携すること、紹介予定派遣を活用すること等により、そのチャンネルの一つとして機能することが期待される。

5 今後の障害者雇用対策における派遣労働への対応

障害者が派遣労働の形で安心して働き、十分に能力を発揮することができるようにするためには、派遣元事業主及び派遣先の役割分担の明確化、障害者である派遣労働者を受け入れる派遣先への支援策、障害者雇用率制度の見直しなど総合的に検討していくことが必要である。

また、これによって、労働者派遣が障害者の福祉的就労から一般雇用への移行等に関するチャンネルの一つとして有効に機能し、これまで障害者を雇用したことのない企業における障害者の受入の促進にも資するものと考えられる。

(1) 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担

- 障害者が派遣労働という形で安心して働き、十分に能力を発揮することができるようにするためには、派遣元事業主が、その雇用関係に基づいて必要な配慮を行うだけではなく、派遣先においても、その指揮命令関係に基づいて一定の配慮を行うことが必要であると考えられる。
- このような派遣元事業主及び派遣先の役割分担に関しては、厚生労働省の調査によると、派遣労働者である障害者に対する配慮について、派遣元事業主及び派遣先双方の8割以上が「双方で分担すべき」としている。

また、その具体的な分担については、概ね、派遣元事業主には、「教育訓練の充実」や「障害者に適する職務の創出、職務の再設計」に関する配慮

が、また、派遣先には、「障害者に適する職務の創出、職務の再設計」、「施設や設備等の整備」、「雇用管理に関するノウハウや職場の上司や同僚の理解等の受入れ態勢の整備」に関する配慮が、必要であるとしている。

- このため、障害者の派遣労働に関しては、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえ、上記の調査結果も参考としつつ、具体的な整理を行い、派遣元事業主及び派遣先に対して、明確にしていくことが適当である。
- 派遣先において上記のような配慮を行うためには、当該派遣労働者が配慮を要する障害者であることを把握することが必要となることから、個人情報であることを十分留意しつつ、派遣元事業主が配慮事項を派遣先に対して伝えることにより、派遣先においても当該配慮事項を把握できるようにすべきである。
- 派遣元事業主のなかには、特例子会社を設立して障害者雇用を進めているものもあり、特例子会社で蓄積した障害者雇用に係るノウハウ等を障害者の派遣先での就業においても活用することが考えられる。
- 派遣元事業主や派遣先が必要な配慮を行うに当たっては、それぞれが自ら対応するだけでなく、外部の就労支援機関を活用することも、より効果的であると考えられる。

(2) 障害者である派遣労働者を受け入れる派遣先への支援策

- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れられるようにするためには、上記（1）の派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先における受入態勢の整備について、支援策を検討していくことも重要である。
- なお、この場合、派遣労働においては一定の派遣期間がある中で、派遣先が、障害者である派遣労働者のために、施設・設備の整備や支援のための人的な配置を行うことは現実的ではないと考えられるため、このような観点も踏まえつつ、障害者である派遣労働者を受け入れた派遣先に対する支援策を検討する必要がある。

(3) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用

- 派遣労働者のうち障害者の割合がきわめて少ない状況にある一方で、派遣労働で働きたいと考える障害者のニーズが一定程度あると考えられることから、その機会を確保し、また、これにより障害者の雇用機会全体の拡

大も図っていくためには、実際に働く場所となる派遣先が、障害者である派遣労働者の受入を前向きに考えるということが不可欠であると考えられる。

- そのためには、障害者である派遣労働者を受け入れた場合にメリットが生ずるよう、障害者雇用率制度において、派遣先においても一定の評価を行うことが適当である。
- この場合、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることを前提とすることとし、障害者の雇用義務の算定の基礎となる労働者数については、現行と同様に派遣元事業主において算定することが適当である。

また、障害者雇用率制度において、派遣労働者が一般の労働者よりも優位に評価されることのないようにすることや、派遣先における障害者の直接雇用が後退するようなことのないようにすることに留意しつつ、1人の障害者である派遣労働者について、例えば、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつ（重度身体障害者及び重度知的障害者である場合には、1人分ずつ）と算定することが考えられる。

6 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

(1) 紹介予定派遣の現状

- 紹介予定派遣については、平成17年度において、紹介予定派遣によって労働者派遣された労働者数が約3万3千人（対前年度比69.4%増）、職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数が約2万人（対前年度比85.6%増）となる等、紹介予定派遣を活用して派遣先における直接雇用に移行する者が増加している状況にある。
- 一方、障害者に係る紹介予定派遣については、厚生労働省の調査（上記2参照）によると、現時点においては、まだほとんど実績がない状況にあると考えられる。

(2) 障害者に係る紹介予定派遣の活用

- 障害者雇用を促進していく観点から考えると、派遣先における直接雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣を活用していくことは、派遣元事業主が有する労働力需給調整機能の活用の一つの在り方として、特に有効な面があると考えられる。
- 特に紹介予定派遣の場合、一定の派遣期間を介することによって、企業は、障害者の適性や能力等を見極めることができ、障害者は、自ら継続し

て働いていけるか、職場環境に適応できるか等を見極めることができる点で、双方の不安感の解消にもつながるものと考えられる。

さらに、同一の企業において、派遣期間を経て直接雇用を目指すものであるため、職場定着に相当の時間や配慮が必要な知的障害者や精神障害者の場合であっても、また、福祉的就労から一般雇用への移行の場面においても、活用の可能性があると考えられる。

- 障害者に係る紹介予定派遣が有効に機能するためには、派遣元事業主において、十分な支援体制や相談体制を整備することが不可欠である。

この場合、派遣元事業主自らが体制を整備するだけでなく、特例子会社を設置している場合は、そのノウハウ等を活用することや、外部の就労支援機関と連携して支援を行うことも、より効果的であると考えられる。

(3) 紹介予定派遣の活用に関する支援策

- 障害者に係る紹介予定派遣については、まだほとんど実績がない状況にあると考えられることから、今後はまず、これを活用した障害者雇用促進のモデルを確立していくことが重要であると考えられる。
- このため、このようなモデルが確立するまでの一定期間は、支援体制や相談体制の整備等を行って、障害者に係る紹介予定派遣を実施する派遣元事業主に対し、一定の助成措置を講じていくこと等、その支援策について検討を進める必要がある。

IV 週 20 時間未満の短時間労働及びグループ就労について

1 週 20 時間未満の短時間労働について

- 週 20 時間未満の短時間労働については、週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働よりも割合が低いものの、これを希望する障害者が一定程度存在するが、障害者である雇用者数に占める割合は、身体障害者が 1.2%、知的障害者が 1.2%、精神障害者が 3.6%となっている。
- しかしながら、特に精神障害者の場合には、その障害の特性から、週 20 時間未満の短時間労働を比較的長期にわたって続ける中で、段階的に勤務時間を伸ばしていくことも、一般雇用へ移行していくためのステップアップとして有効であると考えられることから、下記 2 のグループ就労に関する支援の見直しとも併せて、支援策を充実させていく必要がある。
- なお、本研究会のヒアリングにおいて、障害者の希望・ライフスタイルや地域の企業の実情に応じて、複数の企業においてそれぞれ週 20 時間未満で働くことを組み合わせる働き方が有効な場合もあるとの指摘がなされたところであり、このような働き方への対応も、今後の課題である。

2 グループ就労について

(1) グループ就労を行っている就労支援機関からのヒアリング

- 当研究会においては、グループ就労の現状や課題等について、グループ就労を実施している社会福祉法人からヒアリングを行った。
その概要は、別添 3 のとおりである。(p. 22 参照)

(2) グループ就労に関する支援について

- グループ就労については、精神障害者をはじめとして有効な面があるとの観点から、平成 18 年より、グループ就労訓練に対し、障害者雇用納付金に基づく助成金制度の運用を開始している。
しかしながら、グループ就労訓練に係る助成金については、制度発足以来利用状況が低調なままであり、グループ就労を活かした障害者の雇用や訓練が進んでいない状況にある。
- このため、グループ就労については、現在設けられている助成金の 4 つの類型（請負型、雇成型、職場実習型、派遣型）ごとに課題を整理し、より効果的にグループ就労が活用されるよう、見直しを行うことが必要である。
また、制度の在り方の検討とともに、同助成金の請負型や職場実習型に相当するものについては、受入先となる企業の開拓も重要であり、その方策についても併せて検討する必要がある。

V おわりに

- 近年、短時間労働者が増加し、派遣労働が働き方の選択肢の一つとなる中、障害特性や障害の程度、加齢によって生ずる課題に応じて、これらの就業形態を希望した障害者が、そうした就業形態を選択できるような環境を整えていく必要があると考えられる。

また、改正障害者雇用促進法や障害者自立支援法の施行などにより、障害者を取り巻く環境が以前とは変わりつつある中で、ハローワークを通じた就職件数が過去最高となるなど、障害者の就労意欲は着実に高まりつつあり、これまで以上に様々な就業形態へのニーズが高まることが予想される。

さらに、多様な就業形態は、福祉的就労から一般雇用へ移行していくためのステップとしての有効性から、福祉的就労にとどまっていた障害者が一般雇用へ踏み出す一つの手段として活用することも想定され、これらの就業形態を通じて、障害者が安心して一般雇用へチャレンジすることができるようサポートをしていく必要がある。

- 今後、障害者一人ひとりが地域で生き生きとした生活をしていくために、本研究会においては、短時間労働や派遣労働といった就業形態に対応しながら障害者雇用を進めるに当たって生じうる課題や影響にも十分配慮しながら検討を行った。この結果、障害者の雇用機会を拡大し、また障害者の就業の選択肢を広げ、さらに福祉的就労から一般雇用への移行を進めていくために、障害者雇用率制度や障害者雇用対策について、大きく前に踏み出すことを提言することとした。
- 本研究会としては、様々な検討を重ね、この報告を取りまとめたものであり、これを受け、できる限り多くの障害者が自ら希望するステップへと踏み出すことができるよう、上記の課題や影響にも留意しつつ制度の見直しが行われ、運用されることを期待したい。

(別添1) 障害者の短時間労働に関する関係者からのヒアリングの概要

(1) 企業(短時間労働者の割合が高い企業)

- 障害者のニーズを考えると、障害の特性や程度によって、フルタイム労働は非常に困難である場合が想定されるが、短時間労働であれば、就労のチャンスが増えると考えられる。
- 一方、短時間労働になじみが薄い業界もあるので、企業によっては仕事のスタイルを変えるなどの努力も必要であるが、国が具体的な取組方法を提言することも必要があるのではないかと。
また、障害者が健常者と同じ時間で同質の仕事を行うことを理念とするならば、短時間の仕事を障害者の労働者に提供することがかえって障害者を「障害者向けの仕事」に向けさせ、過度に一般的な職場から切り離すことにつながらないか留意する必要がある。
- 短時間労働者を雇用義務の対象とすることとした場合、短時間労働者が多い法定雇用率達成企業では、実雇用率が大幅に低下し、法定雇用率を下回る場合もある。見直しは実態を把握した上で対応していただきたい。
- 障害者を雇用義務の対象とすることとした場合の激変緩和を図るために、また、短時間の障害者の雇用に勢いをつけていくためには、一定期間の経過措置を設け、その期間に雇用障害者数のみを算定する方式もあり得るのではないかと。また、経過措置期間の終了時における達成に向けて、経過措置期間中の達成度合いのガイドとなるような指標を示すことも有益ではないかと。

(2) 就労支援機関(障害者就業・生活支援センター)

- 障害の特性・程度によっては、「疲れすぎない程度」の就労時間を確保できること、対人関係が苦手な障害者であっても、同僚と接する時間が短いことから、社内の対人関係トラブルが起きにくいこと、当事者の生活スタイルが別の形でできあがっている場合でも、その中に就労時間を組み込みやすいことなどの点において、短時間労働は有効ではないかと。
- 短時間雇用の精神障害者をフルタイムの雇用に移行させようとしたが、失敗してしまったことがある。短時間雇用でできることを生かして、フルタイムの雇用にどのように結びつけていくのかについては課題が残っている。
- 地域では、300人を超える企業数が少なく、納付金制度の対象とならない会社がほとんどである。逆に障害者を雇用して、仮に退職してしまうと企業イメージが下がるなどのデメリットを認識している企業が多い。雇

用率未達成企業のデメリットが何もないことが、障害者雇用がなかなか進まない要因の一つであると考えている。

- 地方では、「障害者就労」＝「福祉作業所」の構図が市民レベルではなかなか転換できない状況である。短時間労働については、障害者雇用率の算定対象とし、あわせて納付金対象企業を56人以上まで拡大することで、より幅広い企業の実践を促していくことが重要ではないか。
- 当地は、企業の短時間労働に対するニーズが多いという特色があり、1人の障害者が複数の事業所を掛け持ちするなどの工夫により、フルタイムに近い就労が実現したケースがある。このため、企業による障害のある短時間労働者の受け入れの取り組みを、時間数で積算することにより評価することもあり得るのではないか。

(別添2) 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣に関する関係者からのヒアリングの概要

(1) 派遣元事業主

- 当社の派遣労働者の中で障害者手帳を所持している者は極めて少ない。そもそも、労働者派遣事業において、登録等の際に、障害者手帳を所持していることを申告してくる者は少ない。これは、障害を持っていることが求職活動に当たってのハンディキャップとなると考えている障害者が多いためであると考えている。
- 現在、派遣労働者の中で障害者手帳を所持している数少ない者の契約条件等をみると、健常者と同様のフルタイム勤務であり、そのほとんどが内部障害の者である。職種では事務的なOA操作が最も多い。
- 派遣先では、パソコンを活用しての事務系の仕事に対するニーズが多い。そもそも派遣先は、障害を持った派遣労働者の受け入れを希望しているわけではないことに留意する必要があるが、知的障害者は、事務系の仕事よりもクッキーの製造やダイレクトメールの封入など、手を動かして何かを作る、並べる、入れるという職種に向いていると考える。なお、軽度であったり、訓練が出来ている者であれば事務系の仕事でも対応することはできると考えているが、判断業務等に対応することは困難であると考えている。
- 多くの者があんま・マッサージ・指圧、鍼、灸業の資格を有する視覚障害者の派遣については、社員の健康管理などの福利厚生以外の部分にもニーズがあると考えられ、今後有望な分野であると考えている。
- 当社の特例子会社において、職務分析や雇用管理のノウハウの取得、雇用主と本人または家族の間のトラブルの仲介・解決・未然防止などにジョブコーチが重要な役割を果たしてきたことから、現場のサポート体制についてはジョブコーチの活用が有効であると考えている。
- 当社では派遣労働者の登録の際に、障害者であるか否かを特別な区分はしていない。これは、派遣での障害者の受入は、派遣先の障害者雇用率のカウントにならないためである。
- 当社の雇用障害者数の大部分は、派遣スタッフ以外の自社社員が占めているのが実情である。特例子会社も15年前に設立しているが、努力不足もあり依然として未達成の状況である。現在、特例子会社でさらに職域開発を進めており、その部分で努力をしているところである。
- 一方で、今後、障害のある労働者をもっと派遣できないかという議論が続いている。このため、まずは派遣スタッフ以外の自社社員として障害者

を雇用し、バックアップしていきたいと考えており、そこで蓄積した雇用管理のノウハウなどを生かして、派遣後のフォローの一翼を担っていくことを計画している。

(2) 品川公共職業安定所

- 管内の主たる業務が労働者派遣業であるとしている企業は、全部で50社あり、その障害者雇用状況は実雇用率が1.04%で、達成企業割合が10%にとどまっている状況である。これは管内の産業別では最も低い数値となっている飲食・宿泊業(1.08%)を下回るものであり、大変厳しいものとの評価が可能である。
- 派遣元事業主からの障害者の派遣労働者の求人については、現段階では極めて少ない。これは派遣先にニーズがないからであると考えている。
- ハローワークにおける求職の申し込みにおいて派遣労働を積極的に希望する者は少なく、障害者も同様である。派遣形態で働くことになった求職者は散見されるが、もともと正社員や契約社員を希望していたものの、希望が叶わず派遣労働に行き着いたというパターンが多いとハローワークの職員は認識している。
- 障害者の方は、派遣労働という形態に不安定であるというイメージを非常に強く持っているように感じている。
- 派遣元事業主の雇用率がなかなかあがらない。これは派遣先にニーズがなく、受け入れに向けた理解も得られていない上、派遣スタッフ以外の自社社員のウエイトは低く、その部分で派遣労働を含めた常用労働者数をもとに算定した法定雇用障害者数を吸収するのは困難であるためと感じている。
- 一方、派遣元事業主に対する指導も他の業種の企業と同様、厳正に実施している。具体的には、業務の見直し、一旦アウトソースした仕事の再内部化、大企業グループ内で労働者派遣事業を有する場合、例えば親会社に対する障害者のグループ内派遣、特例子会社の設立などについても日頃から提案している。
- 障害者の派遣労働をこれから広げていくためには、派遣元事業主による派遣先における人的支援相談体制の充実や、派遣先に障害者として派遣労働者を受け入れていくための制度面での動機付けがなければ進まないと感じている。また、求職者側からみると、安心して働ける職場環境や支援・相談体制が確立されていることが派遣労働を広げていくための条件だと考えている。
- 紹介予定派遣を十分活用し、派遣先での直接雇用の可能性があるという

ことになれば、障害者も派遣労働を入り口として就職先を探していく動機付けになると感じている。

(3) 派遣元事業主(障害者の紹介予定派遣を行っている事業主)

- 派遣先の側からみると、紹介予定派遣は、派遣期間中に不採用としても、採用を断りやすいというメリットがある一方、その期間内には、当該派遣労働者が職場に適応できるかどうかの見極めを十分に行う必要がある。
- 派遣先事業主が行うべき配慮等については、派遣先で周囲の者と馴染み、人間関係などをうまく構築できるかが重要であり、この点派遣した後のフォローとして、相談などに応じている。
- 障害者については、健常者と比べて、派遣社員よりも正社員を望む傾向が非常に強いので、紹介予定派遣によって正規雇用結びつく可能性もでてくると感じている。
- 障害者の紹介予定派遣を行うとなると、一定の専門性も必要になるのではないかと思う。
- これまで紹介予定派遣を使ったことのない企業でも、実際に障害者雇用に向けたノウハウの蓄積のために試行的に障害者を紹介予定派遣で受け入れたいという希望をもつ企業がある。こうした企業は、不採用となった場合でも解雇という形をとらなくて済むということにメリットを感じている。

(別添3) グループ就労に関する関係者からのヒアリングの概要

(1) グループ就労を実施している社会福祉法人

- 精神障害者に限らず、知的障害者や発達障害者の支援にも取り組んでおり、このような障害者に基礎的な作業訓練ということで、3時間、5時間、7時間という形で、徐々にスキルアップを図りながら訓練していくことを大事にしている。
- 精神障害者が単独で働くと企業の中で不安を抱えて、ストレスを抱えてしまうが、仲間が同じ職場にいると安心感があるため、グループ就労という形態で行っている。
- 施設から出た後のフォローを大事にしている。企業に出たら、出しっぱなしにするのではなく、生活支援を徹底して行わないと障害者も持たないと感じている。
- グループ就労については、助成金制度が出来たが、あまり使われていないということで非常に心配している。

(参考資料)

労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する アンケート調査の概要

1 調査の目的

「労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査」は、労働者派遣事業における障害者雇用の現状を把握するため、労働者派遣を行う事業主（派遣元事業主）、派遣労働者を受け入れている事業主（派遣先）及び派遣労働者として働いている障害者に対して実施するものである。

2 調査の対象及び方法

派遣元事業主調査の対象は、毎年行っている障害者雇用状況報告の対象となっている事業主であって事業の種類を「その他の事業サービス業」と答えた事業主のうち、一般労働者派遣事業の許可を受けている又は特定労働者派遣事業の届出を行っている事業主である。

派遣元事業主調査は、該当する事業主に対して、厚生労働省より調査票を郵送し、同封の返信用封筒に回答用紙を封入して返送するという方法をとった。送付部数は、1,465部である。

派遣先調査は、派遣元事業主を通じて派遣先2社に調査票を送付し、直接返信してもらう方法を取った（送付部数 $1,465部 \times 2 = 2,930部$ ）。また、障害者である派遣労働者については、派遣元事業主を通じて障害者である派遣労働者2名に調査票を配付し、直接返信してもらう方法を取った（送付部数 $1,465部 \times 2 = 2,930部$ ）。

3 調査期間

調査の実施期間は、平成18年11月下旬から12月下旬までの約1ヶ月間である。また、調査時点は、原則として回答する時点での状況である。ただし、障害者の雇用状況等については、回答者の負担の軽減のため、障害者雇用状況報告と同時点の平成18年6月1日時点の状況について回答を求めた。

4 回収状況

派遣元事業主調査の有効回答数は、553であり、回収率は37.7%であった。派遣先調査、障害者である派遣労働者調査の有効回答数は、それぞれ266、124であった。

**中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会
報告書**

－中小企業における障害者雇用の促進をめざして－

平成 19 年 8 月

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会

「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書

—中小企業における障害者雇用の促進をめざして—

I はじめに

II 中小企業における障害者雇用に関する状況

- 1 中小企業における障害者雇用の状況等
- 2 中小企業における障害者雇用に関する考え方

III 関係者からのヒアリング

IV 中小企業に対する雇用支援策の強化について

- 1 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題
- 2 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方
 - (1) 障害者雇用についての理解の促進
 - (2) マッチングに関する支援
 - (3) 職場定着に関する支援
 - (4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

V 中小企業における経済的負担の調整の実施について

- 1 現行の障害者雇用納付金制度について
- 2 中小企業における経済的負担の調整の実施について
 - (1) 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果
 - (2) 今後の制度の在り方

VI おわりに

「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」報告書

I はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く情勢をみると、平成18年度におけるハローワークでの新規求職申込件数や就職件数が過去最高となるなど、障害者の「働きたい」という意欲がこれまでにない高まりをみせている。

また昨年、改正障害者雇用促進法や障害者自立支援法が施行され、障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現をめざし、そのニーズと適性に応じて、地域生活における自立を図り、就労支援を強化するとともに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」においても、障害者の就労支援が大きく位置付けられるなど、雇用施策と福祉施策との連携の下、就労支援が抜本的に強化され、今後、福祉的就労から一般雇用への移行も急速に進むものと考えられる。

さらに、本年4月の改正学校教育法の施行に伴い、障害のある児童・生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援する特別支援教育が推進されることとなり、障害のある生徒等の就職も進んでいくものと考えられる。

- このような状況の下、我が国の企業数の99%以上、常用雇用者数の70%以上を占める中小企業¹において十分な障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であり、中小企業における障害者の雇用の促進することは急務であると考ええる。
- このため、本研究会では、中小企業においては、ここ十数年、障害者雇用の状況は低下傾向にあること等を踏まえ、中小企業全体における障害者雇用を進めるため、障害者雇用の経験のない中小企業等に対する雇用支援策の強化や、中小企業における経済的負担の調整の実施について検討を行ってきたところであり、このたびその結果をとりまとめたので、報告する。

¹ 総務省「事業所・企業統計調査」。

この調査における「中小企業」とは、常用雇用者300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）、又は資本金3億円以下（卸売業は1億円以下、小売業、飲食店、サービス業は5,000万円以下）の会社及び従業員総数300人以下（卸売業、サービス業は100人以下、小売業、飲食店は50人以下）の個人事業者。

Ⅱ 中小企業における障害者雇用に関する状況

1 中小企業における障害者雇用の状況等

- 企業全体の実雇用率についてみると、障害者雇用率制度の創設時（昭和52年）と比較すると、実雇用率が1.09%（昭和52年）から1.52%（平成18年）となる等、障害者の雇用状況は、全体としては着実に進展している状況にある。

このうち、中小企業（299人以下規模）における障害者の雇用状況は、制度創設時（昭和52年）においては、99人以下規模の企業で1.71%、100～299人規模の企業で1.48%と、企業全体の平均の実雇用率（1.09%）を大きく上回る水準であり、さらに、平成5年には、99人以下規模の企業で2.11%、100～299人規模の企業で1.52%と過去最高の水準となった。しかし、その後、低下傾向が続き、現在（平成18年）では、56～99人規模の企業では1.46%、100～299人規模の企業では1.27%といった水準となっている（企業全体の平均の実雇用率は、1.52%）。

なお、直近の平成17年から平成18年にかけては、56～99人規模の企業では、横ばいで1.46%、100～299人規模の企業では、0.03%ポイント上昇して1.27%となっており、今後注視していく必要がある。

- このような中小企業における障害者雇用の状況と併せて、中小企業をめぐる近年の状況についてみると、我が国経済が全体として景気回復を続ける中、大企業と比べ中小企業の景況改善には遅れがみられる。また、中小企業の数、開業率が廃業率を下回る状態が続く中、昭和61年には約533万社あったが、平成16年には約433万社となり、この間約100万社が減少している²。

- 平成5年から平成18年にかけての中小企業における常用労働者数及び雇用障害者数の推移をみると、まず、常用労働者数については、この間増加傾向が続き、99人規模以下の企業では約127万人から約188万人に、100～299人規模の企業では約448万人から約505万人に、それぞれ増加している。

これに対し、雇用障害者数については、99人規模以下の企業では、約2万6,400人から約2万6,500人とほぼ同水準であり、また、100～299人規模の企業では、約6万1,400人から約5万8,200人となっており、この間増減があったものの、平成5年の水準に比べて減少している。

一方、平成5年から平成18年にかけての新規障害者雇用者数についてみると、この間増減があったものの、平成14年以降は増加が続き、平成14年から平成18年にかけて、99人規模以下の企業では約1,400人から約2,100人に、100～299人規模の企業では約3,000人から約4,900人に、それぞれ増加し、ともに平成5年を上回る水準となっている（平成5年では、99人規模以下の企業では約2,000人、100～299人規模の企業では約4,000人）。

² 出典は上記1と同じ。なお、中小企業の数減少は、小規模企業（常用雇用者20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の会社及び従業者総数20人以下（卸売業、小売業、飲食店、サービス業は5人以下）の個人事業者）の減少が大半を占めており、昭和61年には約477万社あったのが、平成16年には約378万社となり、約99万社減少している。

このように、中小企業においては、平成5年以降、常用労働者の雇用を維持または増加し、また、一定程度の障害者を新規に雇用し続けているものの、それを上回る離職の発生等があると考えられ、障害者の雇用数が減少している状況にある。

- このような実雇用率等の推移の一方で、中小企業における法定雇用率達成企業割合は、大企業に比べ高い水準にある。具体的には、大企業については、300～499人規模の企業で40.2%、500～999人規模の企業で38.7%、1,000人以上の規模の企業で36.9%であるのに対し、中小企業については、56～99人規模の企業で45.2%、100～299人規模の企業で43.6%となっている。

さらに、雇用している障害者数ごとの企業数の割合について、企業規模（法定雇用障害者数）ごとにみると、中小企業では、法定雇用数以上の障害者を雇用している企業と障害者を全く雇用していない企業とが比較的大きな割合を占めている状況にある。

具体的には、障害者を全く雇用していない企業の割合は、112～166人規模の企業（法定雇用障害者数2人）では40.7%、167～222人規模の企業（同3人）では28.0%、223～277人規模の企業（同4人）では20.9%となっているが、その一方で、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用している企業の割合は、同じく、40.0%、31.9%、29.6%となっており、相当程度の中小企業が、障害者雇用について積極的に取り組んでいると考えられる。

2 中小企業における障害者雇用に関する考え方

- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の調査（平成17年）によれば、障害者雇用に関する企業の考え方として、「法定雇用率以上をめざす、ないし維持する」及び「法定雇用率をめざす、ないし維持する」とする企業の割合が、大企業では、1000人以上規模の企業においては90%、301～999人規模の企業において78%であるのに対し、中小企業（56人～300人規模）においては43%に過ぎず、また、「特に目標を決めていない」とする企業が41%、「障害者は雇用しない」とする企業が13%となっており、大企業と中小企業との間で大きな違いがみられるところである。

- 全国中小企業団体中央会の調査（平成18年）³によれば、現在の障害者の雇用状況については、中小企業のうち、「現在障害者を雇用している」企業が約57%、「現在は雇用していないが、過去雇用していた」企業が約15%、「これまで障害者を雇用したことはない」企業が約28%となっており、7割以上の中小企業が現在障害者を雇用している、または過去に雇用したことがあるといった状況にある。

また、今後の障害者の雇入れの意向については、「現在障害者を雇用している」企業においては、「増員を考えている」としているものが約25%、「現状の人数を維持」としているものが約74%であるのに対し、「現在は雇用していないが、過去雇用していた」企業及び「これまで障害者を雇用したことはない」企業におい

³ 回答企業の従業員数別の割合については、「55人以下」が約18%、「56～100人」が約27%、「101～200人」が約28%、「201～300人」が約18%、「301人以上」が約7%となっている。

では、「新規雇用を考えている」としているものは約27%であり、「新規雇用は考えていない」としているものが約66%となっている。

今後の障害者の雇入れ理由については、「増員を考えている」企業及び「新規雇用を考えている」企業においては、「企業としての責任・義務」が約51%、「法定雇用率を満たすため」が約39%となっている。

このような状況から、現在障害者を雇用している中小企業においては、より積極的に障害者雇用を推進しようとしていることがうかがえる。また、「増員を考えている」企業及び「新規雇用を考えている」企業においては、CSR（企業の社会的責任）や法令遵守が意識されていることがわかる。

なお、現在雇用している障害者の評価については、「満足」が約28%、「おおむね満足」が約60%となっており、良好な評価をしている企業が多い。

- また、同調査によれば、以下のような状況もみられる。
 - ・ 障害者雇用の阻害要因となる事項について、「障害者に適した職務がない」、「建物のバリアフリー化などが進んでいない」、「障害者雇用のノウハウが乏しい」を挙げる企業が多い。
 - ・ 「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする企業においては、その理由として「担当業務の選定が難しい」、「障害者のみならず従業員全体の増員が難しい」、「職場設備の改善が必要」を挙げる企業が多い。
 - ・ 障害者を雇用するに当たり課題となった事項については、「担当業務の選定」、「作業の効率性」、「周囲とのコミュニケーション」を挙げる企業が多い。
 - ・ 障害者雇用に当たり配慮している事項については、「配置転換・担当業務などの人事管理面」、「通院・服薬」、「業務遂行を援助する者の配置」を挙げる企業が多い。
- このような状況から、中小企業は、様々な課題に直面しながら、障害者雇用のための努力を重ねている姿がうかがえる。
- さらに、同調査によれば、障害者雇用拡大のために期待する公的支援については、「各種助成金の拡大」のほか、「障害者の作業能力に関する情報提供」、「障害者雇用に係る好事例の提供」を求める企業が多い。

Ⅲ 関係者からのヒアリング

本研究会においては、中小企業における障害者の雇用の現状及び課題について、障害者雇用に積極的な中小企業事業主（3社）、就労支援機関（2機関）、中小企業で働く障害者本人（4名）から、ヒアリングを行った。

ヒアリングの概要は、別添のとおりである。

Ⅳ 中小企業に対する雇用支援策の強化について

1 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題

- 中小企業に対しては、これまでも、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等、企業規模に関わらず対象となる雇用支援策が講じられるとともに、障害者雇用納付金制度に基づく各種の助成金が支給されている。

また、300人以下規模の企業は、障害者雇用納付金の徴収対象となっていないことから、法定雇用率を上回って障害者を雇用している場合であっても、301人以上規模の企業であれば支給される障害者雇用調整金は支給されないものの、法定雇用率を超えてさらに多数の障害者を雇用している場合（具体的には、4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合）に、報奨金が支給されている。なお、報奨金の単価は、障害者雇用調整金に比べて低い額となっている。

- こうした雇用支援策の現状及び上記Ⅱにおける分析を踏まえると、中小企業において障害者雇用を進めていくための課題として、以下の点が浮き彫りになってくる。

第一に、現在の中小企業における障害者雇用の状況は低下傾向にあるが、その詳細をみると、障害者を全く雇用していない中小企業が一定の割合を占める一方で、法定雇用障害者数以上の障害者を雇用し積極的に障害者雇用に取り組んでいる中小企業も一定の割合を占めている。このことから、中小企業は障害者雇用に関し大きな可能性をもっているものと考えられ、中小企業の障害者雇用に係る理解を一層深めることができれば、障害者雇用が急速に進む面もあると考えられる。

第二に、障害者雇用の阻害要因、あるいは、「現在の人数を維持・減らすことを考えている、新規雇用は考えていない」とする理由として、「障害者に適した職務がない」、「担当業務の選定が難しい」を挙げる企業が多い。したがって、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出しながら、マッチングを進めることが必要であり、このように適切にマッチングを進めることは、障害者の職場定着のためにも重要であると考えられる。

第三に、中小企業における障害者の雇用数が減少していること踏まえ、上記のような適切なマッチングにより障害者の職場定着を図ることに加えて、職場不適應や離職を防止する観点から、職場定着そのものに関する支援を進めることも重要であると考えられる。

これらと併せて、中小企業の中でも、障害者雇用に積極的な企業が一定の割合を占めることから、こうした企業における障害者雇用に伴う経済的負担を調整し、適切に軽減していく方策も検討していくことが適当であると考えられる。

以上の課題に的確に対応するためには、中小企業が、身近な地域で障害者に雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手であることを踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取組について総合的に検討すべき状況にある。

2 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方

(1) 障害者雇用についての理解の促進

- 企業において障害者雇用を具体的に進めるには、障害者雇用に関する企業経営者の

理解が不可欠であり、中小企業においても、まず、経営トップの意識・理解を高めることが重要である。

中小企業経営者の理解を進めるためには、雇用率達成指導において、ハローワーク幹部から経営トップに対して直接の働きかけを行うことも重要であるが、あわせて、中小企業の経営トップが集まる会合等の場を活用して啓発を行うことも、有効であると考えられる。

- 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的である。

例えば、平成19年度から、中小企業団体を活用し、その自主的な取組により障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用に関する啓発セミナー、雇用好事例集の作成、相談窓口の設置等を内容とするモデル事業を実施しているが、今後速やかに中小企業における障害者雇用の状況を改善していくためには、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要である。

- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、これまで障害者との接点がなく、障害そのものや障害者が働くことについての具体的なイメージがないまま、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いのではないかと考えられる。

このような課題に対応するためには、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設け、このような交流の中から、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも、一つの方策であると考えられる。

また、他の中小企業における障害者雇用の事例を提供することなどにより、障害者の就労に関する能力・適性、職場環境の整備、企業内外の相談支援体制の構築・活用等について具体的な理解を進め、実際の雇用に結びつけていくことが重要であり、都道府県障害者雇用支援協会等が行っている情報提供、相談支援等について、一層積極的かつ効果的な取組を行うなど、企業に対する専門的支援を強化させることが必要である。

さらに、実際に雇用を進める中で事業主の理解の促進や不安感の解消を図るという面から、トライアル雇用や障害者委託訓練の活用も有効であるとともに、はじめて障害者を雇用する中小企業に対して、職場実習の受入等に関する促進策を講ずる等により、まずは障害者との接点をつくることを促すことも、重要であると考えられる。

- 中小企業については、身近な地域において障害者の雇用機会を創出し得るものであり、障害者雇用の理解を促進することが重要であるが、この場合、基礎的な地方自治体である市町村が、地域の状況に応じ、独自性を発揮して、中小企業の理解促進のための取組を行うことも必要である。
- 中小企業全体の気運を醸成していくためには、積極的に障害者雇用に取り組んでいる、又は今後計画的に取り組むこととしている企業が、社会に広く認知される仕組みをつくることも、一つの方策である。

(2) マッチングに関する支援

- 中小企業においては、障害者を雇用した経験が少なく、障害者雇用のノウハウが乏しい企業も多く、また、障害者本人も就労経験が乏しい場合が多いことから、具体的な雇用に結びつけていくためには、トライアル雇用の活用や職場実習の積極的な受入を進め、その経験を雇用につないでいくことが効果的と考えられる。

あわせて、ハローワークにおいて、同行紹介や管理選考等、関係機関とも連携したきめ細かな職業紹介を行う必要がある。

- 中小企業側と障害者側（又は障害者の就労支援を担う側）の間においては、企業において障害者を活用しようとする場合の職種等のイメージと、障害者が発揮する適性や能力との間に、開きがある等、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠である。

例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツールがあると、障害者の適性・能力も踏まえた客観的な判断ができるようになり、具体的な求人条件の検討にも効果があるのではないかと考えられる。

また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると、障害者自身が自己評価をするためにも、また、中小企業が求職者の情報を具体的に知るためにも、有効ではないかと考えられる。

- 中小企業側と障害者側のギャップを埋めていくためには、両者の間に立つ就労支援機関の役割がきわめて重要であるが、現状では、企業ニーズの的確な把握の上立った支援が十分にできていない等、企業と就労支援機関の間にも大きなギャップがあり、その解消に向けた取組も必要である。
- 中小企業において障害者の雇用機会をさらに拡大するためには、大企業に比べて職務ごとの業務量に限りがあると考えられること等から、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられる。その際、短時間労働の活用も、工夫の一つと考えられる。

このような仕事の切り出しについては、特に、中小企業では工夫が必要であると考えられることから、障害者に適した職務の集約等に関して、好事例やノウハウの提供を行うとともに、職務分析等に関してノウハウを蓄積している地域障害者職業センター等の外部機関による相談・支援体制を強化する必要がある。

(3) 職場定着に関する支援

- 障害者の職場定着に関して、不適応が発生するケースをみると、小さなことの積み重ねが原因となることが多いことから、日常的な支援が重要であると考えられる。特に中小企業に関しては、企業側をどのようにサポートしていくかが重要である。
- 中小企業においては、障害者雇用そのもののみならず、障害者の雇用管理に関する情報も少ないことから、中小企業における障害者の職場定着を円滑に進めていく

ためには、好事例ということにとらわれず、一般的な雇用事例についても広く情報を提供したり、地域における行政・企業のネットワークの中で情報交換や相談ができるようにしたりすることが、必要である。

- 中小企業では、障害者の職場定着のための支援体制の確保が企業内では困難である場合も多いと考えられることから、ジョブコーチ等を活用することが重要であると考えられる。

このため、ジョブコーチの着実な育成を図るとともに、企業において一層活用しやすくなるよう、ジョブコーチ支援制度について見直しを行っていく必要がある。

また、企業OB、特に団塊の世代を活用し、そのノウハウが中小企業における障害者雇用に対する支援として活かされるようにしていくことも、重要である。

さらに、精神障害者の職場定着を考えると、仕事や職場の人間関係によるストレス等により精神症状が不安定になる場合も多いことから、本人の状態を見守ることや職場における日常的なサポートも重要であると考えられる。

- 障害者の職場定着のためには、個々の障害者の特性に応じた対応方法などの事業主に対する雇用管理に関する助言・援助が重要になるとともに、健康管理・金銭管理等の日常生活上の支援が必要となるが、このような支援は、企業のみで対応できるものではないことから、身近な地域の中で、就業面及び生活面について一体的に支援を受けることができるよう、障害者就業・生活支援センターの全国展開を早期に図ることが必要である。
- 障害者が職場で能力を十分に発揮できるようにするためには、在職中の障害者に対し職業訓練機会を拡充することも重要であるが、このことは、障害者の職場定着にも資するものと考えられる。

(4) 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

- 中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられるが、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあると考えられる。

このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていく必要がある。

- また、上記のような仕組みについては、実態上生じうる課題を把握・整理し、それに対する対応を検討していくために、まず、モデル的な取組を行っていくことも必要である。

V 中小企業における経済的負担の調整の実施について

1 現行の障害者雇用納付金制度について

- すべての事業主には、障害者の雇用を共同で果たしていくべき責任があるとの社会連帯責任の理念に基づいて、法定雇用障害者数以上の雇用が義務付けられている。

このことを前提として、障害者雇用納付金制度は、障害者の雇用に伴う経済的負担に着目し、経済的側面から事業主の障害者の雇用に関する社会連帯責任の履行を求めようとする制度である。

すなわち、障害者雇用納付金制度は、まず第一に、法定雇用率未達成の事業主からその不足数に応じて障害者雇用納付金を徴収し、これを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して、障害者雇用調整金を支給することにより、事業主間の障害者の雇用に伴う経済的負担の平等化のための調整を図り、もって障害者の雇用に関する事業主の共同連帯責任の円滑な実現を目的とするものである。

また、あわせて、障害者を雇用する事業主に対する助成、援助を行うことにより、障害者の雇用を容易にするものであり、これらにより、全体として障害者の雇用水準を引き上げようとするものである。

- このように、障害者雇用納付金制度は、すべての事業主に法定雇用障害者数以上の障害者の雇用義務が課せられていることを前提としつつ、経済的負担の調整を全ての事業主を対象に実施することを原則としている。しかしながら、現行制度においては、当分の間の暫定措置として、特に障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金の支給による経済的負担の調整については、常用労働者300人以下の規模の企業を対象外としているところである。

これは、制度創設当時において、中小企業における経済的な負担能力と、中小企業においては全体として雇用率が達成されているのに対し、大企業では障害者の雇用率が低いという事情とを勘案したものである。

- 一方、常用労働者300人以下の規模の中小企業については、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整の対象となっていないが、同制度に基づき、法定雇用率を超えて一定水準以上の障害者を雇用している場合には、報奨金が支給されている。

また、常用労働者300人以下の規模の中小企業についても、大企業と同様、各種の助成金が支給されている。

2 中小企業における経済的負担の調整の在り方について

(1) 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果

- 障害者雇用納付金制度発足以来の企業における実雇用率の推移をみると、大企業（300人以上規模）の実雇用率は一貫して改善傾向にある一方、中小企業（299人以下規模）の実雇用率は、上述のように、ここ十数年、低下傾向にある。このため、現在、大企業の障害者雇用の水準は、制度発足当時と逆転し、中小企業より高くなっている。
- また、278～333人規模（法定雇用障害者数5人）の企業について、278～300人規模と301～333人規模に区分した上で、障害者の雇用状況を比較すると、両者の企業規模に大きな違いがない中、0人雇用の企業割合や実雇用率、法定雇用率達成企業割合をみると、278～300人規模の企業より、301～333人規模の企業の障害者雇用の水準が高い状況が明確である。

- さらに、Ⅱ 2で述べたように、障害者雇用に関する考え方についても、301人以上規模の企業においては、「法定雇用率以上を目指す、ないし維持する」あるいは「法定雇用率を目指す、ないし維持する」とする企業が約8～9割であるのに対し、300人以下規模の企業においては、このような企業は約4割に止まり、「特に目標は決めていない」とする企業が約4割、「障害者は雇用しない」とする企業が1割以上となっている。
- このような障害者雇用の状況や障害者雇用に関する考え方における、企業規模300人を境とした違いにかんがみると、特に大企業においては、CSR（企業の社会的責任）の観点からの取組や特例子会社制度の活用等により、障害者雇用の状況が改善されてきた面があるとしても、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が実施されてきたことが、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について、相当程度の効果を上げてきたと考えられる。

(2) 今後の制度の在り方

- 今後、障害者の就労意欲が一層高まるとともに、福祉的就労から一般雇用への移行等、多くの障害者が企業での就職を目指すことが考えられ、身近な地域における障害者の雇用機会の確保・拡大に向けて、中小企業が役割を果たしていくことは不可欠である。しかしながら、ここ十数年、中小企業における障害者の雇用状況は低調であり、中小企業における障害者雇用を促進していくことはきわめて重要である。
- このような中で、障害者雇用納付金制度においては、300人以下の規模の中小企業は障害者雇用納付金の徴収対象となっていないため、301人以上の規模の企業であれば法定雇用率を超えて1人でも多く障害者を雇用していれば支給される障害者雇用調整金が支給されず、障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合について、報奨金が支給されており、その支給を受けている中小企業はごくわずかとなっている⁴。

このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。

- したがって、中小企業においても障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率を超えて障害者を雇用している中小企業と法定雇用率を達成していない中小企業との間の経済的負担の不均衡を調整していくことが必要となっており、300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象、すなわち、障害者雇用納付金を徴収し、障害者雇用調整金を支給する対象とすることを検討することが適当であると考えられる。
- この検討に当たっては、中小企業の経営実態等に十分配慮しつつ、規模別にみた障害者雇用の状況や経済的な負担能力を勘案して、実施時期や対象とする中小企業

⁴ 平成18年6月1日現在の障害者雇用状況報告に基づき推計すると、56～300人規模の中小企業全体のうち、報奨金の支給対象となる中小企業の割合は1.8%にとどまる。これに対し、障害者雇用調整金制度を適用することとした場合、その支給対象となる中小企業（法定雇用障害者数を超えて障害者を雇用している企業）の割合は21.0%である。

の範囲をどのようにするかということ、また、対象とする際に中小企業に対する支援策を集中的に実施することにより障害者雇用を促進する流れを強めていくことも含め、今後さらに検討することが適当である。

VI おわりに

- 今後、福祉施設から地域生活への移行がさらに進むことが見込まれる中で、地域における障害者雇用の受け皿として、中小企業の重要性はさらに高まることが予想される。
- かつては、中小企業の方が大企業より障害者雇用が進んでいたが、これは、中小企業において、経営者をはじめとして障害者雇用に関し深い理解があったとともに、経営における柔軟性、機動性、あるいは人間関係の緊密さ等その特性を十分に活かし、障害者の雇用やその継続のために、様々な工夫を凝らしていたためではないかと思われる。
- また、現在でも多くの障害者が中小企業において働いており、中小企業は、障害者の雇用に関し、大きな可能性を持っていると考えられる。このため、中小企業全体の障害者雇用が進むよう、これまで障害者雇用の経験のない中小企業等においても積極的に障害者雇用を進めるための雇用支援策を充実させるとともに、中小企業における経済的負担の調整について、具体的な検討を行うことは、喫緊の課題である。
- 本研究会の報告が、こうした課題の解決に向け、中小企業における障害者の雇用機会の拡大に資する処方箋として、着実に実施されていくことを期待したい。

関係者からのヒアリングの概要

1 障害者雇用に積極的な中小企業事業主の立場から

(1) 知的障害者の雇用に積極的な中小企業

- 労働者数は60名、うち障害者は39名で、全てが知的障害者である。
- ハローワークから紹介されたのがたまたま障害者であったことが、障害者雇用のきっかけであり、特段の受入準備をせず、自然体で、一般の社員という考え方で雇用している。
- 障害者に対して健常者が「仕事を教える」ことよりも、障害者本人の職場内での関心や自主性を尊重して、自分にあった仕事の発見を促し、取り組ませることが、知的障害者が仕事を身に付け、職場定着を図るための近道だと考えている。また、そうすることにより、品質の問題を発生させたことはほとんど無い。
- 知的障害者の離職の原因としては、理由もなく休むことがあげられる。特に軽度の障害者にその傾向が強い。会社側がグループホーム等を作るなどして、このような休みを防止するような管理をすることができれば別だが、当社はそこまではできない。
- 会社まで通勤できることが雇用の必須条件である。入社するまでのトラブルは無いが、退社後寄り道をするなどして、夜8時、9時になっても帰宅しない者が出ることもあり、保護者から問い合わせの電話を受けるなど、対応が必要となる場合がある。
- 仕事ができる者に残業を続けてもらっていたところ、その者が体調を崩したことから、残念なことに保護者から「障害を持つ者をこき使うのか」という趣旨の抗議を受けたことがある。一方、自転車に乗れない障害者を子に持つ保護者が半年かけて通勤のルートを教え、当社に障害者を就職させたケースがある。その保護者は、障害を持つ子の職業的自立を促すために大変厳しい対応をしているが、その厳しさ故に、その当該障害者は仕事もできるうえ、会社としても安心して雇用できるという面がある。
- 賃金については、初めは最低賃金除外申請を受けて雇用するが、仕事ができるようになるにつれて賃金を上げているため、最低賃金をクリアしている者が多い。

(2) 様々な種別の障害者雇用に積極的な中小企業①

- 労働者数は281名、うち障害者は23名であり、そのうち16名は重度障害者である。
- 親族に障害者がおり、その仕事ぶりを見ていて、障害を持つ人でも十分に人材として活用できることを肌で感じ、そこからチャンスを作ろうと思ったのが、障害者雇用のきっかけであり、障害の有無に関わらず社員がともに喜びを分かち合える全員参加型の経営を目指している。

- 障害者を雇用するための職種を創出することも、工夫をすればできるということを実感した。職種創出の次は、社員の意識教育などの環境整備を継続的に行うことが必要である。そのためには、特定の深い専門知識を持っている人が数人いるよりは、浅くても大勢の人がサポートし、徐々に知識を深めていく方が効果的であるため、全社員に対して意識教育を行っている。
- 公的支援制度については、ジョブコーチ、トライアル雇用、障害者委託訓練等あるが、使い勝手が良くない。企業にとって一番の支援は助成金である。
- 企業にとって、永続的に利益を出し続けることは容易ではない。特に経営基盤の脆弱な中小企業にとっては、小さな要因でも経営に大きな影響を受けることがある。継続的な雇用を確保するためには、最低賃金除外の申請をすることが必要なケースがあり得ることを理解して欲しい。当然、能力が高まれば賃金は上げていく。
- 働く意欲と能力のある障害者に対して、授産施設や小規模作業所が生産性や品質を度外視し、かつ、なかなか卒業できない訓練を行っているのが実情であり、こうした人々を雇用の場にシフトさせていくことが重要である。
- このため、企業の雇い入れを一層進める必要があるが、最低賃金除外制度があるとはいえ、雇用のための企業の負担が大きいことが、障害者雇用の進まない一因になっているのではないか。したがって、障害者雇用にかかる負担の軽減を図ることが必要ではないか。
- 300人以下規模の雇用率未達成企業についても納付金の徴収を行うべきではないか。その際には、現行の納付金額を中小企業については軽減するという方策もある。

(3)様々な種別の障害者雇用に積極的な中小企業②

- 労働者数は150名、うち障害者は6名で、そのうち3名が身体障害者、2名が知的障害者、1名が精神障害者である。
- 障害者は職場への順応が一般の労働者よりも遅く、上司の指示に従うことになかなか慣れない等、就職当初は問題を起こすことが多いため、障害者を雇用するには、時間をかけて指導し、その適応を図る必要があることから、できるだけ長期に雇用したいというのが基本的な考え方である。
したがって、配置の際には、受け入れる側に障害者とともに働くということに対する覚悟のようなものが必要であるが、障害者を雇用することで、若い社員の精神的な成長が見込めるなど、社内にはいろいろな効果をもたらすこともある。
- 障害者を受け入れる職場の指導員（キーパーソン）には、ベテラン職員か性格的に温厚な者を配置することで効果を上げている。
- 当社においては、社長や役員などトップの理解があって初めて障害者雇用が進んでいるといえる。そして、トップの指示のもと、配属先に受け入れてもらっているのが実態である。逆に、いったん配属し、一定期間が経過すれば定着しているケースが多い。
- 中小企業は障害者を雇用するほどの経済的な余裕の無いところが多く、自ら積極的に障害者雇用を進めるところは少ないため、就労支援機関は、実際に中小企業に

出向いて実態を把握した上で、強力に障害者雇用を進めていかなければならない。

- 採用が決まれば、雇用開発協会やハローワークに出入りして、支援策について問い合わせるなどし、各種支援策を活用することとしている。当社は報奨金の給付を受けているが、障害者雇用の負担の実態を踏まえ、さらに給付を受けられる制度を望んでいる。

2 就労支援機関の立場から

(1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(福岡地域障害者職業センター)

- 地域障害者職業センター(以下「地域センター」という。)は全国に47カ所あるが、平成17年度には24,853人の障害者が利用し、事業主は11,476社が利用している。このうち、約7~8割程度が中小企業であるとみている。
- 事業主が当地域センターを利用するに至った経緯としては、ハローワークからの紹介が約4割と最も多い。次いで関係機関からの紹介によるケースや直接来所するケースがある。
- 地域センター利用に際しては、①障害者雇用に初めて取り組むが、どのように進めたらよいか分からない(基盤整備段階)、②障害者雇用を進めるにあたって、どのような準備や配慮が必要か分からない(推進段階)、③雇用している障害者が職場で不適応を起こしているがどのように対応したらよいか分からない(職場適応段階)と、大きく分けて3つの段階があるが、大企業では、雇用率達成指導と関係して、①の割合が高い。それに対して、中小企業では②及び③の割合が多いと思われる。
- 求人開拓はハローワークと連携して行っているが、障害者求人として出てくることはあまりないため、一般求人の中から、障害者向けの仕事を切り出し、障害者にも求人を広げる方向へアプローチするケースがほとんどである。地域センターでは、その際に活用するマニュアルを整備している。
- 中小企業は数が多いため、障害者向けの仕事を切り出すためのマニュアルを企業ごとにオーダーメイドとすることはなかなか難しい。効率的な業務推進のためには、ある程度一般化されたマニュアルで対応することが適当である。

(2) 新宿公共職業安定所

- 障害者の雇用者数の約9割は大企業が占めている。実雇用率についてみると、1.36%と全国平均の1.52%より低い。また、産業別にみると、情報通信業(0.92%)及びサービス業(1.09%)が全体としての実雇用率を押し下げる要因となっている。
- 障害者雇用率未達成企業に対しては、個別の訪問指導、障害者雇用推進セミナーの実施、呼び出しによる個別指導などの、雇用率改善に向けた取組を行っている。
- 企業側の課題として、中小企業においては、電話応対等を含めた事務全般での求人が多い。障害者の求職者の多いパソコン入力等の事務補助的な業務では、1名分の業務量を確保できない等、障害特性・程度に応じた業務の細分化が困難であるというのが現状である。

- 清掃や軽作業等の労務系の作業については、知的障害者が希望する傾向が強いが、すでに外注している、あるいは、わざわざ障害者を雇用してまでの業務量がないという理由から、雇用を検討するまでには至らない中小企業が多い。
- また、障害者である求職者において、若者を中心に、大企業等の安定した職場を志向する傾向があるなか、中小企業においても、大企業と比較して労働条件面でできるだけ不利にならないよう、いかに魅力のある求人を提供できるかが課題となっている。この点において、中小企業の求人の魅力を向上させるためにも業務の細分化と業務量の確保が必要であると考えている。
- 求職者である障害者側の課題として、ハローワークの窓口に来る者で、即、一般就労に結びつくものが最近非常に少なくなってきたという印象を受ける。彼らのスキルアップを図ることが必要不可欠であり、公的な訓練機関を拡充することが必要である。
- 知的障害者が就職する場合には、ジョブコーチ支援が必ず必要であり、それも、ある程度の期間において必要であると考えているが、現在は人員が手薄であるという印象がある。また、常用雇用移行率の非常に高いトライアル雇用事業は、企業にとっても、障害者にとっても非常に有効であり、拡充をして欲しい。
- 中小企業が数社で業務を切り出し、集約して、障害者に職場を提供すること、そしてそれが雇用率に反映されるような仕組みについては、障害者雇用の促進に非常に有効ではないかと考える。

3 中小企業で働く障害者本人の立場から

今回のヒアリングでは、中小企業で働く4名（身体障害者が2名、知的障害者と精神障害者それぞれ1名ずつ）から話を聞いた。

(1) 身体障害者(視覚障害)

- ハローワークの紹介で情報通信業の会社に就職し、パソコンを使いながら作業リストに基づき、主に採用の企画から運用の細部にわたる業務を行っている。
- 全盲であるが、通勤についてはあまり支障がない。
- パソコンを使って業務することが大部分であるので、会社が画面の情報を音声化するソフトを導入したことは大変役に立っている。
- 障害者の採用で重要なのは、人事担当者と配属先の職員とのコンセンサスである。そのためには、配属する障害者がどのような業務を行えるのか等の具体的な情報を提示する等、理解を促す必要がある。
- 中小企業において、1社だけでは職務を創出できない場合でも、数社で職務を創出することで、障害者の仕事を確保することも有効である。
- 企画力は、視力とは無関係であるので、企画の職種では、視覚障害者にも活躍するチャンスがあると考えている。

(2) 身体障害者(下肢障害)

- 知人の紹介で社長に会い、社長から誘いを受けて就職した。入社に際して、障害者とその会社に誰もいなかったもので、受入れ側と同様に自分にも不安があったが、

実際に職場を見に行ってみて、トイレなどの改造が必要ないことが確認でき、やってみようという気持ちになった。主に、物品の販売を担当している。

- 障害者になる以前から当社とは付き合いがあり、顔見知りの者が多かったことも入社への抵抗をなくす要因となった。
- 駐車場に係る配慮や、助成金を利用したエレベーターの設置など、ハード面での配慮を会社にしていただいた。
- 就労が継続するための条件としては、職場における人間関係が重要である。また、特に中小企業においては、トップの理解が重要である。

(3) 知的障害者

- 養護学校卒業後、職場実習を経て、食品製造会社に就職した。職場の同僚にサポートしてもらいながら2年程度かけて仕事を覚えた。
- 社員旅行等のレクリエーションの機会があり参加したが、なかなか友人ができなかった。そのうち、同僚の1人と一緒に帰宅したり、食事をしたりするようになった。残念ながら、この同僚は入社5年目に亡くなった。
- 仕事が終わるとつまらないので、すぐには家には帰らないで駅周辺で時間をつぶすことがあった。そのときに高額な商品の購入契約をしてしまい、後に父親が取り消したことがある。
- グループホームに入居してからは、仲間がたくさんできた。また、自分で働いた給料を計算して生活しているので、無駄遣いをしなくなった。
- なお、同行した支援者（グループホーム施設長）からは、次のような指摘があった。
 - ・ 障害者雇用には、事業主の理解が不可欠であり、現場と事業主の調整を行うジョブコーチのような人材が重要である。
 - ・ 障害者にとって、職場の定着に重要なのは、人間関係である。仕事・生活の両面において、いろいろな人と関わる必要がある。
 - ・ かつて障害者雇用に積極的であった中小企業が、軒並み経営的な事情で障害者の雇用継続が困難になっている。そのことが実雇用率の低下に現れているのではないか。

(4) 精神障害者

- 保健師からの紹介で現在の会社に就職した。服薬は行っているが、症状は安定しており、業務に支障はない。
- 障害のあることを負担と思わず働けるのは、職場が障害に理解があるからである。また、精神障害者の就職のネックになっているのは、社会全体の精神障害に対する理解が不足しているからである。
- 職場の同僚の指導の下、訓練を重ねて仕事を覚えることにより、仕事のやり方に慣れていき、自信をつけていった。仕事は訓練を重ねればできるようになるので自信をつけることが大切である。
- 精神障害者自らが健常者と変わりなく仕事ができることを広く社会に伝えてい

かなければならないと考える。

- なお、同行した支援者（事業主）からは、次のような指摘があった。
 - ・ 精神障害に限らず、障害者が職場で働くことに関する、環境整備が重要である。
 - ・ 障害者を雇用することは社員教育にもなるため、障害者の支援は管理者の役割としている。

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

－ ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして －

平成19年8月

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

目次

はじめに	1
I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状	2
第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状	2
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	4
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	5
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	5
第1. 地域の就労支援のネットワークの構築	5
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	9
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 15

- 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 18

- 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 20

【別添】
参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要 21

はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く状況をみると、障害者の就労意欲のこれまでにない高まりや、企業のCSRの観点からの障害者雇用への取組の拡大等と相まって、平成18年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高になるなど、障害者雇用は着実に進展しつつある。
- また、障害者一人ひとりの希望に応じた就労を実現するため、近年、相次いで改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法、改正学校教育法、発達障害者支援法が施行され、雇用、福祉、教育等の各分野の関係機関が、緊密な連携の下、就労支援を積極的に推進していく環境が整備されつつある。

さらに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」（基本構想）においても、雇用施策と福祉施策の連携の下での就労支援の強化が大きく位置づけられており、今後、福祉から雇用への移行を一層促進することとしている。
- 教育・福祉から一般雇用への移行を希望する障害者や就職後の継続的な支援が必要となる障害者が、今後増加することが見込まれる中で、障害者雇用施策においても、障害保健福祉施策、教育施策等との有機的な連携による就労支援を効果的に進めるための具体的な方策を講じていくことが急務となっている。
- 本研究会では、以上のような観点から、福祉、教育等の分野との連携による障害者の就労支援を推進していくための施策の方向性について、地域における就労支援のネットワークの構築、就労支援機関が果たすべき役割、就労支援の担い手の育成・確保といった点を中心に、参集者や関係者からの現状と課題に関するヒアリング等を含め、11回にわたり検討を重ねてきたところであり、このたび研究会としての提言をとりまとめたので、報告する。

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 ヶ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の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

本研究会においては、雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状及び課題、就労支援を担う人材の育成の現状及び課題を把握し、今後の支援策の在り方の検討に資するため、参集者からの報告及び関係者からのヒアリングを行った。
各報告及びヒアリングの概要は、別添のとおりである。

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こととともに、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の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っ

ていくためには、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在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。
- 利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、早い段階から、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、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體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。

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

(人材育成の必要性)

- 就労支援の強化が求められる中で、就労支援の知識・ノウハウを習得するための基礎的な研修やスキルアップの機会等が不足しており、支援の担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、人材育成の取組を強化することが不可欠である。
- 人材の育成に当たっては、就労支援の裾野を広げるための育成と、専門性を高めるための育成の双方を進めることが必要であり、そのためには、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法についても体系化することが重要である。
- 人材育成方策の具体化に当たっては、必要な知識・スキル等の能力要件、研修カリキュラム、一定の資質・水準を確保するための能力評価の仕組み等について、今後、幅広い見地から検討していくことが必要である。

(レベルに応じた段階的な育成)

- 就労支援に必要なスキル・能力のレベルは、求められる役割や専門性の水準、ステップアップ等を考慮すると、概ね次のように整理できると考えられる。
 - ・ 初級レベル：上級者の指示の下、上級者の策定する支援計画に基づき、基本的な就労支援業務を行えるレベル
 - ・ 中級レベル：アセスメントや支援計画の策定、関係機関との調整等を自らできるレベル
 - ・ 上級レベル：専門知識と豊富な実践経験に基づき、就労支援業務について担当者を指導（スーパーバイズ）するとともに、地域のネットワークを踏まえた就労支援業務をマネジメントできるレベルなお、これらには、障害者への支援に係るスキルだけではなく、ジョブコーチが行うような企業への支援に係るスキルも含まれる。
- 質の高い人材を確保するためには、キャリア形成に配慮しつつ、上記のような就労支援に必要なスキル・能力のレベルに応じた段階的な育成を図ることが重要であり、将来的には、専門職として社会に認知されるような制度を検討することも必要である。

(育成の視点)

- 研修の企画・実施に当たっては、座学だけではなく、ケーススタディ等の演習や

就労支援の現場での実習等を取り入れ、実践的なノウハウを学べるようにすることが重要である。

- 障害者の支援に携わる者の多くは企業で働いた経験がないために、一般雇用に関する理解が十分でないことが多い。このため、特例子会社など障害者雇用の経験豊富な企業の積極的な活用を図り（企業人材の活用、研修における企業の現場の活用等）、企業風土の理解や支援ノウハウの習得を図ることも有効である。
- 障害のある従業員を支えるためには、外部機関の支援を活用することも有効であるが、ナチュラルサポートという観点から、企業自身が恒常的にサポートする力をつけることが必要である。職場で教育・指導に当たる立場の人材が、障害特性に関する知識、雇用管理ノウハウを習得することが重要である。
- 就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて体系的に学べるテキストは限られていることから、例えば、障害者職業総合センターが作成してきたテキスト等を活用し、職業リハビリテーションに関する基本テキストとして普及を図ることも、有効であると考えられる。

(育成の担い手)

- 全国各地で研修の機会が求められていることから、全国的なネットワークとノウハウを有する高齢・障害者雇用支援機構が、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターを拠点として、率先して専門的な人材の育成に取り組むことが必要である。
- 地域によっては、地方自治体やノウハウを有する民間機関が、ジョブコーチや就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等を企画・実施しており、就労支援を担う人材の裾野を広げる上で、こうした取組を進めることは重要である。
また、地方自治体や民間機関によるこうした取組をより効果的に推進していくためには、必要に応じて、高齢・障害者雇用支援機構が講師の派遣やノウハウの提供を行うなど、研修等に取り組む機関と連携・協力することも有効であると考えられる。

(大学等における取組への期待)

- 生活支援を含む支援の様々な場面において、障害者の支援に携わる者が「一般雇用」を意識して支援に当たることは、一般雇用を希望する障害者がある実現の可能性を高めていくためにも、重要であることから、福祉系人材や教員を輩出する大学の課程や、社会福祉士等の福祉分野の専門資格の取得に必要なカリキュラム等において、職業リハビリテーションに関する講座や内容が盛り込まれることが重要である。
- また、大学において、地域の就労支援担当者を対象とした公開講座の一つとして、就労支援に関する専門講座を開講することも有効であり、こうした取組が広がっていくことが重要である。

2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

（ジョブコーチの育成の必要性）

- ジョブコーチ（職場適応援助者）は、直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である。
- 地域の支援機関が就労支援の力をつけ、連携による支援を効果的に進めるためには、支援機関と雇用の現場をつなぐ重要な役割を担うジョブコーチの育成と専門性の確保が重要である。
ジョブコーチ支援のスキルの習得に対するニーズは相当に高く、全国各地で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるが、あわせて、養成研修については一定の水準を確保することも重要であり、養成研修の指定基準を明確にするとともに、基準を踏まえた的確な運用が求められる。

（育成の視点）

- ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分と言えず、研修受講後も、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の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援によるOJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。
さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技術の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。
- 実践経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。

（所属する機関の特性を活かした効果的な支援の実施）

- ジョブコーチは、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人やNPO法人等が配置する第1号ジョブコーチ、企業が配置する第2号ジョブコーチと、その配置先によって3種類に分類されているが、それぞれの所属する機関の特性を活かした効果的な支援を行うことが求められる。
- 配置型ジョブコーチについては、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）に対する専門的な支援を担うとともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、ペア支援等を通じた第1号ジョブコーチの支援のスキルアップにそのノウハウが活用されるべきである。
第1号ジョブコーチについては、主として、障害者本人をよく理解している身近な支援者としての支援を行うことや、所属する機関が得意とする分野（障害の種類

等)のノウハウを活かした支援を担うことが期待される。

障害者雇用の経験豊富な企業においては、自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する者を、第2号ジョブコーチとして積極的に配置・活用することが効果的である。また、障害者雇用の経験やノウハウが少ない企業については、配置型ジョブコーチ及び第1号ジョブコーチが支援ノウハウを伝え、企業自身でナチュラルサポートができるように援助する必要がある。

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

- 一般雇用を希望する障害者や採用活動を行う企業等がニーズに応じて利用するサービスを主体的に選択できるよう、雇用、福祉、教育等の各分野の地域の社会資源の情報を、ハローワーク、地方自治体等が連携して広く提供する仕組みが必要である。

例えば、ネットワークの支援機関が参集する自立支援協議会等の各種会議の場を活用して、各分野の社会資源の情報を集約、提供する仕組みを検討することも考えられる。

- 地域の社会資源の提供に当たっては、例えば、各機関の支援の内容・特長、連絡先等をまとめた就労支援機関一覧や、それを地図上に整理した就労支援社会資源マップのように、障害者や事業主、関係機関に分かりやすく伝える工夫が重要である。

2. 支援に当たっての情報の共有

- 障害者一人ひとりのライフステージに応じて、連携による就労支援を効果的に実施するためには、各機関が保有する対象障害者の特性、状態をはじめ、個別の支援計画や支援記録、支援方法等の情報を支援機関同士やネットワークで共有することが不可欠である。
- こうした情報の共有の在り方については、個人情報保護の観点等も踏まえつつ調査・研究を行い、その成果を踏まえ、情報の種類、伝達・共有の方法、伝達・共有する際の留意事項等に関するガイドラインを具体的に示すこととすべきである。
- 情報の共有の在り方については、支援機関間で共有・伝達する方法と、障害者本人が自身の支援記録として保有し、支援を受ける際に各支援機関に提示する方法が考えられ、それぞれについて検討することが適当である。

3. 支援ツールの整備

(支援ツールの整備の必要性)

- 就労支援に関する様々なツールが、雇用、福祉、教育等の各分野でそれぞれ開発・活用されている。こうしたツールの中には、教育から雇用、福祉から雇用へと支援をつないでいくときやネットワークの中で連携して支援するときに、共有した方が有効なツールがある。

- こうした就労支援に関するツールについては、ツールの活用により把握した情報も含めて、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が連携して支援していく際に共有できるようにすることを意識して、開発・整備することが重要である。
- ツールの開発・整備に当たっては、本来の目的に反してツールのみが一人歩きすることがないように、目的、使い方、活用場面、活用する人材のスキル等について、十分な検討を行うことが重要である。

(個別の支援計画)

- 雇用、福祉、教育等の各分野でそれぞれ作成・活用している個別の支援計画については、一般雇用を希望する障害者が、教育から雇用へ、福祉から雇用へ移行していく中でとぎれない支援を行うために、支援機関同士あるいはネットワークの中で確実につないでいくことが重要である。
- 個別の支援計画について、雇用、福祉、教育等の各分野における作成・活用状況等の実態を踏まえつつ、支援計画に盛り込む事項等の標準化も含めて、調査・研究を進めることが必要である。

(就労移行支援のためのチェックリスト)

- 「就労移行支援のためのチェックリスト」は、就労移行支援事業者等において、個別の支援計画の作成や訓練の効果の確認等に利用されており、訓練の終了段階から労働関係機関と連携して、支援対象者の現状について情報を共有し、支援を行うこととしている。
- 就労移行支援事業者における訓練等の場面のほか、特別支援学校における作業実習・職場実習等の場面や、企業における雇用管理・能力開発等の場面においても、障害者に対する教育・訓練等の効果を客観的に把握し、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が連携して支援していく上で共通に活用できるツールが求められている。今後、本チェックリストについては、アセスメント方法、内容、水準等について、各分野が共通で利用できる部分の共有化を図るとともに、各分野の利用場面に応じた内容を追加しながら、開発・整備していくことが必要である。

おわりに

- 障害者の希望や適性に応じた就職を実現し、働く障害者を支えるためには、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、障害者一人ひとりのニーズに応じた効果的な支援を行えるよう、各地域において、互いに「顔の見える関係」をつくって就労支援のネットワークを構築し、一貫した総合的な支援を提供できるような連携・協力関係を築くことが重要である。
- 本報告書では、こうした連携による支援が効果的に行われるよう、雇用分野だけではなく、福祉、教育等の分野の支援機関に対しても、障害者の働きたい、働き続けたいという思いをかなえていくという観点からの提言を行ったところである。
- 本研究会には、事務局としての厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課のほか、オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、職業能力開発局能力開発課、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課からも参画を得ており、今後も引き続き、関係部局がスクラムを組んで、連携による就労支援を確実に根付かせていくことが重要である。
- また、就労支援を担う人材の育成方策、支援に当たっての情報の共有の在り方等、本報告書において検討課題として示されたものについては、今後、具体的な検討を進めていくことが望まれる。
- 本研究会における報告を踏まえ、障害者一人ひとりがいきいきとした職業生活を送ることができるよう、雇用、福祉、教育等の連携による障害者の就労支援の基盤が質・量ともに着実に整備されていくことを期待したい。
また、本報告書が、障害者の就労支援を推進する地域の関係部局及び関係機関の参考資料として広く供され、地域の実情に応じた創意工夫による取組が進められることを願ってやまない。

参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要

第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状と課題

1. ハローワーク（渋谷公共職業安定所）

- 障害者の就労支援に当たっては、地域障害者職業センター等と連携するとともに、必要に応じて障害者委託訓練やトライアル雇用を活用し就職に結びつけている。また、採用面接の際に障害者に付き添う同行紹介を積極的に実施している。
- 企業に対しては、個別の雇用率達成指導だけでなく、雇用促進セミナー・就職面接会の開催や特例子会社等の見学会、さらに面接会に出席する企業への事前ガイダンス等の支援も指導と連動させて実施している。
- 職業紹介部門と雇用指導部門が同じスペースに配置されているという物理的なメリットを活かし、職業相談や企業指導時には両部門が一緒に対応して双方の情報をリアルタイムで共有・提供し合うなど、就労支援及び企業指導を効果的に実施している。
- ハローワークが中心となって地域の支援機関と連携しきめ細かな個別支援を行う「地域障害者就労支援事業」（以下「地域事業」という。）を平成17～18年度にモデル的に実施しており、支援対象者の就職等に一定の成果が得られたところである。地域事業は、個々の障害者の状況に応じて関係機関から成る「就労支援チーム」を結成して、就職に向けた準備から就職後のフォローまでの一連の支援を行うものであるが、特に地域の支援機関との連携・ネットワークづくりが重要なポイントであった。「就労支援チーム」のメンバーは固定的なものではなく、最初は本人・家族、ハローワーク、福祉施設の小さな連携から始まり、支援を進める中で徐々にメンバーが増えてネットワークが形成されていった。こうした連携・ネットワークづくりのためには、就職ガイダンス・同行紹介等の支援を地域の支援機関と協力して一緒に実施することが有効な取組であった。
- また、地域事業に先立ち、管内の福祉施設の状況を把握するために全施設に足を運び、就労移行に向けた考え方や利用者の状況等の聞き取り調査を実施した。その結果、約6割の施設で一般雇用への意識を持っていたが、福祉施設のマンパワー不足や、訓練内容と企業が求める能力とのギャップがあるなど、今後、ハローワークからの働きかけが必要であると感じたところである。
- 効果的な就労支援を行うためには、地域の就労支援ネットワークを構築し、個々の障害者のニーズや状況に応じた方法で支援を実施することが重要である。ネットワークをしっかりと構築するには、ハローワークから福祉施設に足を運ぶなどの働きかけを通じて関係を築いていくことが大事である。

2. 地域障害者職業センター（東京障害者職業センター）

- 地域障害者職業センターは、障害者支援業務、事業主支援業務、ジョブコーチの養成を行うとともに、地域の支援機関や企業を対象として、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。
- 障害者に対しては、職業評価・職業指導、職業準備支援、職場適応指導等の支援を行っており、平成 17 年 10 月からは新たに、精神障害者総合雇用支援として、うつ病等の精神障害者の職場復帰支援（リワーク支援）を開始したところである。事業主に対しては、採用計画から雇入れに係る具体的な援助、採用後のフォローまでの体系的な支援を行っている。特に、東京及び大阪の 2 センターにおいては、大企業からの障害者雇用に関するコンサルテーションのニーズが増えており、地域センターの全国ネットワークを活かして、本社での雇用だけでなく、地域の支店等も含めた広域での雇用を進める企業への支援にも取り組んでいる。さらに、障害者・事業主双方の支援としては、ジョブコーチ支援、リワーク支援（職場復帰のコーディネートを含む。）等を行っている。
- 地域センターは、どの地域においても同じサービスを提供するものであるが、各地域センターでは、地域のニーズや社会資源の整備状況等に応じて業務の重点事項等を設定している。また、障害種類の重複化・多様化によって、個々の障害者の特性に応じた専門的な支援が求められているとともに、障害者への支援だけでなく、事業主や地域の関係機関等に対する支援も増加している。
- 他の支援機関と連携・協力して行う業務については、次のようなものがある。
 - ① 関係機関と連携した障害者に対する個別支援
 - ② 職業リハビリテーションに携わる機関のネットワークの形成
 - ③ 福祉、医療・保健、教育等の関係機関の職員に対する就労支援の基礎知識を習得するための講習会等の実施
- 就労支援の経験が少ない機関からは、基礎知識や初歩的な支援技術の提供が求められ、また、経験豊富な機関からは、支援に対するスーパーバイズや中堅の支援担当者のスキルアップのための研修等が求められている。
- こうした業務を担う障害者職業カウンセラーの養成については、キャリアに応じた体系的な研修を実施している。障害者に対する支援技法を習得したカウンセラーについては、地域の支援機関に対するスーパーバイズができるような能力を段階的に付与しながら、関係機関に対して的確な支援や技術移転ができる人材としての育成を図っている。

3. 障害者就業・生活支援センター（加古川障害者就業・生活支援センター）

- 障害者就業・生活支援センターでは、障害者の状況を十分に把握した上で、就職支援プログラムの策定、職場実習支援、就職支援、定着支援等を実施している。支援で一番大切にしていることは、本人が希望する生き方、働き方を実現することであり、その希望に応じた支援となるよう、地域の関係機関と密接に連携を図り就業面

と生活面の一体的な支援を行っている。

- センターの業務のベースは、関係機関と連携しながら支援を実施することである。センターへの利用登録と同時にハローワークへの求職登録も行い、また、必要に応じて地域障害者職業センターの職業評価等の支援を受けている。さらに、センターにおいても職場実習の場面等でアセスメントを行い、障害特性の把握、適職の開拓につなげている。特別支援学校との関係についても、進路相談の段階からセンターに登録するなど、学校の進路指導に連携・協力をしている。定着支援についても職場への定期的な巡回指導による問題の早期発見、立て直し等を行っている。地域の関係機関との連携・ネットワークづくりについては、センターが主催する連絡会議等を通じて、顔の見える関係を築いている。
- また、事業主に対する支援も行っており、障害者の特性や行動の理解、効果的な意思伝達方法などの雇用管理に対する助言や援助等を実施している。
- センターにおいて、障害者の一般雇用への移行、雇用継続、再チャレンジ等の様々なニーズに対応できるように、就労移行支援事業、障害者委託訓練、ジョブコーチ支援等を行うことが有効である。
- 身近な地域で支援を行えるよう、障害者就業・生活支援センターを全ての障害保健福祉圏域に早急に設置する必要がある。
- センターの実施体制は、全国一律に就業支援担当者2名と生活支援担当者1名の計3名となっているが、センターでの支援により就職した利用者や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も出てきており、実施体制の充実が望まれる。また、センターは、直接支援のみならず、雇用・福祉・教育・医療・保健等の各分野をつなぐコーディネート機能を果たしており、その機能を果たすためには専門性の高い職員を配置することが必要であるが、現在の委託の仕組みや委託費の額では、こうした職員を安定的に確保することが難しく、多くのセンターでは、法人本体から補填を受けている状態である。
- さらに、センターが地域において期待される機能を発揮するためには、都道府県労働局をはじめ、都道府県の労働関係部局及び福祉関係部局、さらには市町村の関係部局が、センターの意義、指定や委託の仕組み、役割等を十分に理解するとともに、その運営をバックアップする視点をもつことが重要である。

4. 障害者雇用支援センター（滋賀県障害者雇用支援センター）

- 当センターは、平成7年度より業務を開始し、職業準備訓練、就職後の定着支援、事業主に対する支援、ボランティアの育成等を行っている。訓練を終了した者の就職や職場定着について、一定の成果を上げているところである。
- 職業準備訓練の段階では、施設内での訓練と事業所を活用した訓練を組み合わせ実施し、就職段階から職場定着の段階では、ジョブコーチ支援の利用や、障害者就業・生活支援センター等の関係機関とネットワークを構築して支援を実施している。今後は、雇用支援センターに障害者就業・生活支援センターを併設し、職業準備訓練を実施するのが望ましいと考えている。

- 実施体制については、標準の職員配置に加え、第1号ジョブコーチを配置するとともに、職員にSSTの講習を受講させるなどして、職員一人ひとりの支援スキルの向上を図っている。
- 障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業が創設され、就労移行のための訓練を行うこととなったことから、障害者雇用支援センターと就労移行支援事業の関係について、機能や役割の整理をすることが必要ではないか。

5. 就労移行支援事業者等

(社会福祉法人電機神奈川福祉センター)

- 就労移行支援事業と併せて、市単独事業である「就労援助センター」事業を受託し、就労を希望する障害者の相談・調整や在職者の定着支援を行っている。また、当法人は、別途NPO法人を設立して事業所に対する支援を実施するなど、障害者・事業所に対する就労支援に特化した各種の事業を展開している。
- 就労移行支援事業における訓練の質の向上のための取組としては、施設職員に民間企業経験者を採用してその知識やノウハウを活用することや、訓練内容が就職に結びつく実践的なものとなるよう工夫を行っている。
- 就職後も長期的な支援を行うことが、障害者の雇用の促進を図る上で有効であるが、就労移行支援事業者が単独で長期的な支援を行っていくことは運営上難しい。また、離職時の対応にはマンパワー的に非常に負担が大きいことから、離転職を繰り返す障害者への支援には二の足を踏む状況になっている。

(社会福祉法人桑友)

- 社会資源の少ない地域であり、当法人は精神障害者の「働きたい」という声に応えるため、働く場所として就労継続支援事業(A型)を実施するとともに、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターを運営している。
- 就職に向けた訓練については、道の駅や地元の商店街といった地域の事業所を活用して訓練を行うなど、実践的なものとなるよう工夫をしている。
- 地方においては、障害者就業・生活支援センターも含めて就労支援機関が少ないことや就職先の確保が難しい等の課題が多い。こうした問題に対応するには、地域の限られた社会資源を活用してネットワークをつくり上げていくことが重要であり、各分野の支援機関に呼びかけているところ。
- 福祉分野の就労支援担当者には企業で働いた経験のない者が多い。また、大学の社会福祉系の教育カリキュラムにも就労支援の現場での実習が非常に少なく、福祉分野の人材は一般雇用や就労支援についてしっかりと学ぶ機会が必要である。

(社会福祉法人樫の木福祉会)

- 地域での生活が可能な障害者でも入所施設を利用している状況があり、当施設では、就労支援担当者、生活支援担当者をそれぞれ配置して地域移行に向けた支援を実施している。

- 地域の医療・福祉機関等のネットワーク組織を設立して、その中に就労支援に関する部門を設けて勉強会等を開くなどして、職員の就労支援に対する能力向上に向けた取組等を実施している。

6. 特別支援学校（東京都立あきる野学園養護学校）

- 東京都では、高等部卒業生の約3割が一般企業に就職、約6割が福祉施設等へ通所している。就職率は3割程度で推移しているが、就職者数は年々増えている。
- 多様化する就労ニーズに対応し職業教育の充実を図るためには、学習内容を改善していくことが必要であり、特に外部講師を活用する視点が重要である。東京都では、企業等アドバイザー事業を実施しており、各校2名のアドバイザーを配置して授業改善に取り組み、効果をあげている。
- 進路指導については、仕事内容を6分野（製造、飲食・厨房、流通、販売、サービス、事務、接客）に分け、高等部1年から職場見学、インターンシップ（就業体験、1～3日程度）、職場実習（2～3週間程度）を段階的に行っていく中で、進路先を自己選択、自己決定できるような取組を行っている。

なお、生徒が働くことについての学ぶ場を確保することが課題であり、職場体験の協力事業所にもインセンティブが付与されるような仕組みが望まれる。

- 生徒一人ひとりに対する支援のネットワークの構築が重要であり、高等部段階においては、個別の教育支援計画を活用し、在学中から、卒業後の職業生活や地域生活を支える関係機関との連携を図っている。

例えば、在学中から地域障害者職業センターの職業評価や適切なアドバイスを受けたりハローワークに求職登録させる、支援機関と一緒に事業所を訪問して職場実習や求人を開拓したり、関係機関との支援会議を開く、といった過程を通じて、徐々に卒業後の支援体制を構築していく。このようにして、卒業後の安定した生活に繋げていくことが学校の役割であると考えている。

- 特に、ハローワークとの連携に当たり、学卒部門や専門援助部門だけではなく雇用指導官からのバックアップも得られるようになり、進路指導が充実してきた。今後、このような連携が全国で実施できるようにしてほしい。
- 関係機関との連携を図るための雇用、福祉、教育等の各機関が参集するネットワーク会議が増えている。連携のためには会議は有効だが、運営の効率化の観点から、将来的には統合することも必要ではないかと考える。
- 進路指導の体制については、東京都では、進路指導主任（進路指導主事）が学校の規模により各校1～2名程度、専任で配置されている。専任であるため、進路指導担当者としての役割を遂行しやすくなっている。さらに、進路指導主任を中心に実務部隊である進路指導部が各学年に1～2名で組織されている。

進路指導担当者の就労支援の専門性を高めることが課題であり、現状では、ハローワークや地域障害者職業センター等の担当者会議、進路指導主任の研修といった機会に限られており、専門性の向上方策を検討することが必要である。

- また、生徒を支える保護者に対しても、職業生活、地域生活（地域活動、余暇活

動)について学ぶ場を提供することが重要であると考えている。

- 公的機関における職場実習受入れやチャレンジ雇用は、障害者本人のキャリアアップにもつながり、地域への啓発効果も高いことから、推進してほしい。

7. 地方自治体（静岡県）

- 県内の就労支援の拠点として、障害者就業・生活支援センター、職業準備訓練施設、職業訓練施設の3種類の支援機関を地域にバランスよく整備することが必要であると考えている。

障害者就業・生活支援センターについては、身近な地域の連携の拠点として7圏域ある障害保健福祉圏域それぞれに設置が必要と考えている。センターがない圏域には県の単独施策で「障害者就業・生活支援ミニセンター」の設置を順次進めており、実績を重ねて障害者就業・生活支援センターへの移行を目指している。

また、東西に長い地域特性を考慮し、県内を大きく東部、中部、西部の3区域に分けている。職業準備訓練を行う施設として、国の制度である障害者雇用支援センターのほかに、県・市町の独自事業で「ワークセンター」を3箇所整備している。さらに、この3区域に、職業訓練を行う施設を1箇所ずつ整備する必要があると考えているが、現在のところは、障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校を活用した障害者の受入事業（モデル事業）の2箇所にとどまっている。

- こうした各区域での基盤整備に加え、県の単独施策として、障害者求人開拓事業（求人開拓員を配置し、福祉施設、特別支援学校等を訪問して個別の障害者のニーズを把握した上で求人開拓を行う事業。事業主団体に委託。）とジョブコーチ派遣事業（障害者1人当たり15回を上限に支援する活動費を補助。NPO法人に委託。）の2つの事業を実施している。
- そのほか、事業発注や公共工事、物品購入の入札制度における障害者雇用率達成企業に対する優遇措置も実施している。
- 国と地方の役割分担については、障害者雇用対策は国の役割であるというのが基本認識であるものの、地域の実情に応じた施策を講じることも重要である。地方自治体の厳しい財政事情の中で予算を確保するためには、障害者の雇用の促進は最重要課題の一つであるというトップの取組姿勢が重要と考える。

8. 発達障害者に対する支援（日本発達障害ネットワーク）

- 発達障害者は、特別支援学校ではなく高等学校普通科等に進学している場合が多い。在学中や卒業後も障害者支援のルールに乗りにくいために、特性に合った適職を見つけること、働き続ける上での支援を受けること、また、身の回り、金銭管理等の生活面での基礎的な能力を身に付けることが難しく、一度は就職するものの短期間で離職するケースが多い。こうした一般の教育ルートに乗った場合でも、障害特性に応じてきめ細かな進路指導、就労移行支援、対人技能訓練が受けられるような支援体制が必要である。

- 本人や家族が障害を受容できず、支援を受けることに抵抗があり、挫折等を繰り返す中で、ようやく支援を受けいれるようになることも多い。今後は、特別支援教育が浸透・定着していくようになれば、学齢期の早い段階から本人も家族も障害を自覚し、専門的な教育を受けて就職を目指すことができる。また、特別支援教育後の支援体制を整備することも重要である。
- 発達障害の場合、障害名が同じでも個々の特性や必要な支援には大きな差があり、常にフルサポートを必要としない場合やほんの少しのサポートで十分な場合も多い。一人ひとりのニーズに合わせて、必要な時期に、必要な場で、適切な支援が行われることが重要である。
- こうした現状を踏まえると、教育分野においては、義務教育終了後の高等学校の中で発達障害者向けの職業教育や進路指導を行うこと、あるいは高等学校卒業後に特別支援学校の設備等を利用した1年程度の専攻科を設置することが必要ではないかと考える。
- 職業リハビリテーションの分野についても、ハローワークや地域障害者職業センター等が発達障害に関する専門性・対応力を高めるとともに、職業準備訓練や職業訓練の中で発達障害に適したコースやカリキュラムを設定することが求められる。
- 各機関が集まるネットワーク会議は行政機関の会議のための会議になっているくらいがある。発達障害者がいつでも支援を求められる地域のネットワークが必要であり、民間機関もネットワークに入ることが重要である。

9. 特例子会社（株式会社かんでんエルハート）

- 自社の障害者の職場定着・適応に関する支援は自力で行ってきた。これは、①障害を持つ従業員に対しては、企業内の役職者や障害者職業生活相談員がサポート力、カウンセリング力をつけ対応すべきと考えていたこと、②個人のプライバシーに関するデリケートな部分に踏み込む場合も少なくないため、配置型・第1号ジョブコーチといった社外の支援者の関与は躊躇があるためである。
さらに、社員が統合失調症を再発し休職したことを契機に、勘と経験と度胸による就労支援に限界を感じ、より専門的かつ戦略的なサポートを行えるようにするため、従業員を障害特性や職業リハビリテーションに関する知識・スキルを持った第2号ジョブコーチとして配置した。
- 専門的なスキルを有する第2号ジョブコーチの配置は有効であり、休職した社員の職場復帰後の定期的な面談、コンディションに応じた作業指示、本人、ジョブコーチ、関係者による定期的なケース会議の実施等により、安定した勤務が可能となった。
- 障害者の雇用を促進するには、養護学校での職業教育、就労移行支援事業者における訓練等も必要ではあるが、企業側の障害者雇用の受入れ体制が弱いということが問題であり、この問題を解消するのが第2号ジョブコーチであると考えている。第2号ジョブコーチは専門的スキルを持っていること以外にも、ジョブコーチが企業内に配置されていることで、外部の支援機関との関係をつくりやすく互いの強み

を出し合って相乗的に支援を行うことが可能となり、障害者雇用が進むと考える。

- 企業の人的支援に関する制度として、職業生活相談員、職業コンサルタント、第2号ジョブコーチ等がある中で、最もスキルが高いのが第2号ジョブコーチであると考え、助成額が職業コンサルタントに比べて低いなど、制度面での魅力に欠ける。第2号ジョブコーチは、障害者雇用を進めるキーパーソンとなりうるものであり、企業への支援の強化という観点から、活用が促進されるような制度を検討してほしい。
- さらに、管理職層、特に課長クラスの人材が就労支援のスキルを身につけることで、障害者にとって働きやすい職場をつくることのできるのではないかと思う。
- 支援機関に対する要望としては、就職に向けた準備訓練等を行っている多様な機関がある中で、養護学校への期待が最も大きい。学校において体力や社会生活能力、就労意欲といった基本的な部分を身につけられるようにすることが重要であると考え。

また、支援機関の担当者の中には、企業活動はシビアであることについての理解が乏しい者も見受けられるので、企業のことをもっと理解するよう努めてほしい。さらに、地域障害者職業センターの中でも経験のある高いスキルをもつカウンセラーは非常に頼りになるが、他の支援機関も個々の障害者のアセスメントを丁寧に行うなど、高いスキルを身につけてほしい。

第2. 就労支援を担う人材の育成・確保の現状と課題

1. (独)高年齢・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の専門的な知識を有する人材を育成するため、機構の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、教育等の関係機関の職員を対象とした職種別・課題別の専門的・技術的研修を実施している。
また、地域障害者職業センターにおいても、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。
- 障害者職業カウンセラーの養成・研修については、1年目の厚生労働大臣指定講習をはじめ、3年目、5年目、9年目という節目で、それぞれの段階で求められる役割（精神障害者や事業主に対する支援、後輩のカウンセラーに対するスーパーバイズ等）に応じて体系的に実施している。主任カウンセラーや管理職としての所長を対象とした研修も行っている。
- 障害者就業・生活支援センターや障害者雇用支援センターの職員に対する研修としては、新任の担当者や所長に対する研修のほか、新任研修受講後4年経過した担当者に対して、スキルアップやリーダー的な役割を担うこと目的とした就業支援スタッフリーダー研修も行っている。

- 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、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチになろうとする者を対象として、障害者職業総合センターでの集合研修と、それぞれの活動地域の地域障害者職業センターにおける実践的な研修とを組み合わせ、それぞれの類型毎に、年数回の研修を実施している。研修の内容は、障害者職業総合センターの研究部門や職業センターで行っている職業リハビリテーションに関する調査研究や支援技法開発の最新の成果を踏まえ、また、全国の地域障害者職業センターによる支援の実践を通じて機構が蓄積している支援ノウハウを活用して、精神障害者、発達障害者等支援ニーズの増大の著しい分野も含めて現場ニーズに則した実践的な支援が行えることとなるように、ケーススタディや演習を含めたカリキュラムとしている。さらに、養成研修修了後においても、地域障害者職業センターが、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチのペア支援をコーディネートすることにより、経験を積んだ配置型ジョブコーチによる現場での実践を通じた助言・援助や取り扱った事例についてのケース会議等の中での助言・援助を第1号ジョブコーチに行っており、さらに、定期的に第1号ジョブコーチ等を集めて、ケーススタディや障害特性についての講習等を行うことにより、第1号ジョブコーチ等に対して、現場で必要とされる実践的な支援技法の技術移転を図るとともに、支援スキルの維持・向上を図っており、研修受講者のほぼ全員が既にジョブコーチとして活躍している。
- 福祉、医療・保健、教育等の関係機関施設の職員のうち、障害者の就労支援にこれから携わる者や現在携わっている者を対象として、これら施設での就労支援に必要となる職業リハビリテーションの基礎知識や支援技法を付与する研修として「職業リハビリテーション実践セミナー」を実施している。この実践セミナーでは、障害別（知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者）に、また、経験別にコースを設定するなどにより、それぞれの障害についての職業的課題や対応方法を学び、また、ケーススタディやグループワークを行うことにより、施設での支援に必要な最新の職業リハビリテーションの実践に関する知識や支援ノウハウを習得し、これら施設での実践に活かすことのできるカリキュラムを設定している。
- こうした研修の企画・実施に当たっては、職種別や課題別、経験別の実施、研修テキストやガイドブックの整備・改訂、受講者の評価結果を踏まえたカリキュラム等の改善を行うなど、効果的な研修となるよう努めている。
- 今後とも、地域の就労支援機関において、質と量の両面にわたる人材育成及び技術移転のニーズが高まっている状況に対応して、積極的かつ効果的な支援を行うことにより応えていくことが必要であると考えている。このため、国の施策の方向性を踏まえつつ、地域障害者職業センターにおいて把握した地域の人材育成ニーズ、障害者職業総合センターにおける先端的な研究成果や支援技法等を活かしつつ、基礎から応用まで幅広く職業リハビリテーション人材の育成と就労支援機関への専門的支援を実施していきたい。

2. 民間のジョブコーチ養成研修実施機関（特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク）

- 障害のある人が社会の中で働くことの実現を目的として、そのための地域のネットワークの構築と、就労支援の人材養成を行っている組織である。
- 就労支援の専門家養成を目的として、厚生労働大臣の指定を受けてジョブコーチ養成研修を実施しており、厚生労働省が示す基準に沿って、講義・座学中心の基礎課程、小グループでの講義・グループディスカッション・ロールプレイ等の演習を中心とした実践課程、さらに特例子会社での実習を実施している。

研修は、ジョブコーチが支援の現場で要求される実践的な内容を含むとともに、福祉施設の職員に企業での就労支援を行うスピリットを伝えることを理念としている。

受講者は、就労移行支援事業を予定している福祉施設の職員が多く、また、職場適応援助者助成金の活用予定のない機関の職員も多い。

受講料は有料としており、また、遠方の受講者の場合は旅費・宿泊費が必要になるが、定員を大きく上回る申込みがあり、就労支援の研修に対するニーズは相当高いと実感している。

- こうしたジョブコーチ養成研修のほか、各地域で福祉施設の職員等を対象とした就労支援のセミナー（ジョブコーチセミナー）を実施しており、受講者数は相当数にのぼっている。

就労支援の裾野を広げるために、入門編としてのセミナーを地域で開催し、より実践的かつ専門的な研修として、ジョブコーチ養成研修を都市部で行うというように、段階的に人材育成を行うことが効果的であると考えている。

また、障害者の就労支援は、国や地方、雇用、福祉、教育の分野にまたがっているが、就労支援の担当者に求められる専門性は共通している部分が多く、今後、必要な能力や専門性を整理し、人材養成を検討する必要があるのではないかと考えている。

- 障害者の就労を地域で継続的に支え続けるには、機関と人材が必要であるが、最近の就労意欲の高まりや就職件数の増加に対して、支える側が追いついていないという懸念がある。地域で就労を支える機関として、障害者就業・生活支援センターの設置を確実に進めるべきであり、地方自治体からの支援も期待したい。

ただし、現状では就労支援のノウハウが蓄積されておらず生活支援が中心であるセンターも見受けられるため、就労支援に対する専門性を高めていくことが必要である。

- アメリカには大学院レベルの職業リハビリテーションの資格があり、日本においても、就労支援の人材の必要性が高まっている中で、長期的な目標として、こうした研究を始めてもいいのではないかと考えている。