

事 務 連 絡  
平成30年4月27日

各都道府県・指定都市教育委員会特別支援教育主管課  
各都道府県・指定都市教育委員会高等学校教育主管課  
各都道府県教育委員会専修学校主管課  
各都道府県私立学校主管課  
各都道府県専修学校主管課  
附属高等学校、中等教育学校、特別支援学校又は  
専修学校を置く国公立大学法人担当課  
各国公立大学学生支援担当課  
各公私立短期大学学生支援担当課  
各国公立高等専門学校学生支援担当課  
厚生労働省医政局医療経営支援課  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課

御中

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課  
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課  
文部科学省高等教育局学生・留学生課

#### 「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化」の改正について

このたび、厚生労働省職業安定局長より、「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」（平成29年4月3日付け各都道府県労働局長宛て厚生労働省職業安定局長通達）を改正したことについて、別添Ⅰのとおり、都道府県教育委員会及び大学等に対する周知依頼がありました。

本改正により、平成30年度から高等学校等においてもいわゆる通級による指導を実施できることとなったことを受け、当該指導を受けることによって、採用に当たり不利益な取扱いがされないか不安を感じる場合があるため、採用に当たり不利益な取扱いがされないよう、教育委員会や通級による指導を行っている高等学校等と連携し、通級による指導の趣旨や内容について、障害者雇用等を進める企業等の理解を深める取組を行うことが新たに記載されました。

また、高等教育の関係では、大学等において、対話の中で障害のある学生の意向を掴みながら、早い段階から多様な就職観に関する情報や機会の提供を行うことができるよう、個々の大学等のニーズを踏まえつつ連携を図ることが新たに記載されました。

関係する機関におかれては、本件通達による取組について御理解いただき、各学校（専修学校を含む）において労働関係機関との一層の連携体制を構築し、障害のある生徒・学生の就労に向けた支援の充実が図られるようお願いします。

本件通達による改正後の通達は別添Ⅱのとおりですが、本件通達に係る最新の様式については、添付を省略します。

都道府県教育委員会におかれては、所管の高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「特別支援学校等」とする。）並びに域内の特別支援学校等を設置する市町村教育委員会に対し、指定都市教育委員会においては所管の特別支援学校等に対し、都道府県私立学校主管課においては、所管の特別支援学校等に対し、附属特別支援学校等を置く国公立大学法人においては、附属特別支援学校等に対し、周知願います。各都道府県専修学校主管課及び都道府県教育委員会専修学校主管課においては、所管又は所轄の専修学校に対して、専修学校を置く国立大学法人においては、管下の専修学校に対して、厚生労働省においては所管の専修学校に対して、周知願います。

（本件担当）

- ・ 高等学校・特別支援学校について  
文部科学省初等中等教育局  
特別支援教育課企画調査係  
電 話：03-5253-4111（内線 3193）  
F A X：03-6734-3737
- ・ 大学・短期大学・高等専門学校について  
文部科学省高等教育局  
学生・留学生課厚生係  
電 話：03-5253-4111（内線 2519）  
F A X：03-6734-3391
- ・ 専修学校について  
文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課  
専修学校教育振興室専修学校第一係  
電 話：03-5253-4111（内線 2915）  
F A X：03-6734-3715

平成 30 年 4 月 2 日  
職発 0402 第 26 号

文部科学省  
生涯学習政策局長  
初等中等教育局長  
高等教育局長 殿

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」の改正について

障害者雇用対策の推進については、日頃から特段のご配意をいただき、御礼申し上げます。

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

平成 25 年 3 月 29 日

職 発 0329 第 5 号

(改正：平成 26 年 3 月 31 日)

(改正：平成 29 年 4 月 3 日)

(改正：平成 30 年 4 月 2 日)

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

(公 印 省 略)

### 障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について

障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携については、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発第 0402003 号「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」（以下「19 年通達」という。）により取り組んできたところである。

こうした取組により、平成 19 年度以降、企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まりなども背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合も上昇している。

その一方で、中小企業における障害者雇用の取組については、特に、雇用義務があるにも関わらず障害者を 1 人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめとした障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業において、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、雇用の状況が低迷していることから、その不安を解消することが求められている。

また、雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援の必要性が高まっている。

さらに、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者就業・生活支援センター（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）及び障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労移行支援事業所（以下「就労移行支援事業所」という。）は、平成 19 年度以降、大幅に増加しており、その役割は重要になっているものの、就労支援のノウハウや企業への理解不足等により、就職件数又は一

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

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

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

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

## 記

### 第1 本通達の趣旨・目的

本通達については、平成19年以降の障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への流れをより一層促進するため、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、学校教育法（昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。）に基づく特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）に加え、障害のある学生の通学する高等学校、大学等の教育機関や、企業や医療機関を巻き込んで、地域全体で障害者の雇用を支えるため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や安定所が中心となって、地域センターと連携を図りつつ、以下の取組に重点を置いて実施するものである。

- ① 就労支援セミナーの実施等による企業理解の促進や職場実習の推進（下記第2）
- ② 企業が障害者を継続して雇用するための支援の実施（下記第3）
- ③ ネットワークの構築・強化（下記第4）

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

### 1 趣旨

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

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

さらに、学校教育法に基づく高等学校（中等教育学校後期課程を含む。）、大学（大学院及び短期大学を含む。）、高等専門学校及び専修学校（以下「高等学校及び大学等」という。）から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。以下同じ。）等も多くなっており、高等学校及び大学等の教職員及び就職支援担当者（以下「教職員等」という。）に対して発達障害者等の就職支援への理解促進を図っていく必要がある。

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

- ① 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーによる助言等による障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対する企業理解や就労支援に関する理解の促進
- ② 障害者やその保護者、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等と企業の不安を解消し、相互理解を促進するため、障害者が企業において就労体験を行う職場実習の推進
- ③ 企業における就労移行支援事業所等に対する理解等を促進するため、

企業と地域内の就労移行支援事業所等との面談会及び見学会の実施や就労移行支援事業所等による情報発信への支援の推進

## 2 雇用移行推進連絡会議の開催（別添1による）

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

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

## 3 障害者や関係機関等に対する企業理解の促進

### (1) 企業就労理解促進事業（別添2による）

#### ア 就労支援セミナーの実施

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

#### イ 事業所見学会の実施

##### (ア) 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした事業所見学会の実施

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

##### (イ) 就労支援機関の職員等を対象とした事業所等見学会の実施

就労支援機関、相談支援事業所等において就労支援経験が浅い職員又は障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象に、一般就労への移行実績のある就労支援機関又は障害

者雇用に先進的に取り組んでいる企業を見学する機会を提供する。

ウ 障害者就労アドバイザーによる助言

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

(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施

(1)の取組のほか、引き続き以下の取組を実施すること。

ア 支援制度や就労支援機関等の情報提供による障害者雇用の周知啓発

労働局及び安定所は、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等に対して、企業が活用できる支援制度や就労支援機関等をまとめた事業主向けパンフレットの配布、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が発行している障害者雇用関係のパンフレットや各種マニュアル、機構ホームページに掲載されている「障害者雇用事例リファレンスサービス」の雇用事例及び「就労支援機器のページ」の就労支援機器、機構が主催している全国障害者技能競技大会（アビリンピック）及び各都道府県における障害者技能競技大会（地方アビリンピック）の開催等に関する情報を提供するなどにより、障害者雇用に関する理解促進を図ること。

イ 地域センターと連携した企業の障害に対する正しい理解促進、職域開拓や職場環境の改善等に対する助言

地域センターにおいては、障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、必要に応じ事業主支援計画を作成して雇用管理に関する専門的な助言・援助を体系的に行っている。

また、地域センターは、障害者雇用や障害者の雇用管理に課題を有している企業の人事・労務担当者を参集して、障害者の雇用管理に関する情報提供や意見交換等を行う事業主支援ワークショップを開催している。

このため、安定所は地域センターに対して、これらの支援が必要であると判断した企業の情報を提供し、地域センターと当該企業に対する支援方法等を協議し、必要に応じて地域センターの職員の企業への同行や、事業主支援ワークショップへの参加勧奨等、地域センターへの協力を求めること。



#### 4 職場実習等の推進（別添3による）

##### (1) 職場実習受入候補事業所の把握と情報提供

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

##### (2) 障害者職場実習推進事業

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

- ① 実習中の事故発生に備えて、傷害を補償する保険及び損害賠償責任を担保する保険に加入すること
- ② 職場実習を支援する実習指導員を派遣すること
- ③ 実習受入事業所に対して協力謝金を支払うこと

##### (3) 職場実習のための合同面接会の実施

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

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

##### (4) 職場実習に向けた合同説明会及びバスツアーの実施

障害者雇用ゼロ企業を主な対象とした職場実習に向けた合同説明会及びバスツアーを実施して障害者雇用に関する不安の解消を図り、障害者雇用の促進や職場実習の実施につなげること。

#### 5 企業に対する就労移行支援事業所等の理解の促進

##### (1) 企業と福祉分野の連携促進事業（別添4による）

###### ア 企業と就労移行支援事業所等との面談会及び見学会の実施

法定雇用率未達成の企業や更なる障害者雇用の促進を図ろうとする企業のトップ及び人事担当者等を対象として、一般雇用への移行に積極的に取り組む就労移行支援事業所等が、就労活動の内容や利用者である障害者の状況などについて説明等を行うための面談会及び見学会を実施する。

#### イ 就労移行支援事業所等の情報発信の支援

法定雇用率未達成の企業をはじめとした地域の企業や事業主団体等を対象として、労働局及び安定所が、就労移行支援事業所等へ訪問や地方自治体からの情報提供などにより把握した各事業所等に関する情報について、幅広く発信する。

#### (2) その他の企業理解の促進のための支援の実施

(1)の取組のほか、第3の2のチーム支援の実施にあたり、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所等が構成員となっている場合には、就職先の企業に対して、採用時や採用後の定着支援において、当該就労移行支援事業所等が実施可能な支援内容について説明を行うことや、法定雇用率の達成指導の実施にあたり、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所等を利用する障害者や支援内容について情報提供を行うことなど、各企業における就労移行支援事業所や就労定着支援事業所等についての理解促進のための取組を実施すること。

### 第3 企業が障害者を継続して雇用するための支援の実施

#### 1 趣旨

障害者雇用ゼロ企業をはじめとした障害者雇用率が未達成である企業は、障害者の雇用経験やノウハウが乏しいことから、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、その不安を解消することが求められている。

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

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

このため、それぞれの段階において、以下の取組を実施することとする。

#### ① 就職（雇用）に向けた準備段階から職場定着の段階

ア 求職者に対し、安定所が中心となって障害者支援機関と連携し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「チーム支援」という。）

イ 企業に対し、労働局又は安定所が中心となって障害者支援機関と連携し、雇用に向けた準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「企業向けチーム支援」という。）

#### ② 職場定着後の段階

障害者就業・生活支援センターが中心となって、安定所や障害者支援機関等による適切な役割分担の下、継続した職場定着の支援

## 2 チーム支援の実施（別添5による）

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

### (1) 障害者就労支援チームの設置

安定所は、障害者就労支援チームを支援対象者ごとに設置すること。なお、精神障害者の就職支援に係る障害者就労支援チームの設置に当たっては、当該精神障害者が利用する医療機関の医師や精神保健福祉士等の職員に対して、障害者就労支援チームへの参加を依頼するなど、積極的な連携を図ること。

### (2) 障害者就労支援計画の作成

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

### (3) チーム支援の実施

チーム支援においては、障害者就労支援チームの構成員が障害者就労支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を円滑に実施することが重要である。このため、安定所は、個別課題ごとの支援の進捗状況について、支援を担当している構成員から随時安定所に報告させ、チーム支援全体の進捗管理を行うなどにより、支援が計画に照らしてどのような実施状況であるか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討するほか、必要に応じて支援の各段階において検討会議を開催し、その後の支援に関する変更等の必要性を確認するなど、安定所が中心となって、下記3の支援も踏まえつつ支援全体を総括すること。

## 3 企業向けチーム支援の実施（別添6による）

障害者雇用ゼロ企業等を対象に、労働局又は安定所が中心となって障害者支援機関の支援者等からなる雇用推進のためのチーム（以下「障害者雇用推進チーム」という。）を設置し、支援内容等について定めた「障害者雇用

支援計画」を作成するとともに、関係機関が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着まで以下の支援を実施する。

(1) 障害者雇用推進チームの設置

労働局又は安定所は、障害者雇用推進チームを支援対象企業ごとに設置すること。

(2) 障害者雇用支援計画の作成等

労働局又は安定所は、支援対象企業に対して障害者雇用推進チームの構成員が連携して支援を行うことを可能とするため、障害者雇用推進チーム設置後速やかに、障害者雇用推進チームの構成員と協議した上で、1人目の障害者を雇用する時期、障害者雇用率の達成時期、企業の状況やニーズ等を踏まえた個別課題ごとの課題解決に向けた具体的な支援内容、支援を行う構成員、構成員間の役割分担等について定めた「障害者雇用支援計画」を作成すること。また、作成した支援計画を支援対象企業に提供することは障害者の雇用に向けた意識付け効果が期待される一方、支援対象企業の準備が整っていない場合、企業の計画への参画を抑制する可能性もある。このため、障害者雇用支援セミナーやバスツアー等への参加によって支援対象企業が障害者雇用に向き合いに取り組み始めた段階や、職場実習受け入れなどの具体的な雇用への取組が進展し始めたと言える段階、支援計画を提供することで障害者雇用に向き合いに取り組むことが期待される段階など、支援対象企業の状況を踏まえて手交をすること。

(3) 企業向けチーム支援の実施

企業向けチーム支援においては、障害者雇用推進チームの構成員が障害者雇用支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を円滑に実施することが重要である。このため、労働局又は安定所は、個別課題ごとの支援の進捗状況について、支援を担当している構成員から随時労働局又は安定所に報告させ、企業向けチーム支援全体の進捗管理を行うなどにより、支援が計画に照らしてどのような実施状況であるか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討するほか、必要に応じて支援の各段階において検討会議を開催し、その後の支援に関する変更等の必要性を確認するなど、労働局又は安定所が中心となって支援全体を総括すること。

4 継続した職場定着支援の実施

安定所や障害者支援機関が本来の役割を果たしつつ、障害者就業・生活支援センターを中心として適切な連携体制を構築して継続した職場定着支援を実施していくことができるよう、安定所は、障害者就業・生活支援センタ

一が作成する「職場定着支援プログラム」の作成・実施について協力すること。また、特別支援学校の生徒が、卒業後、障害者就業・生活支援センターの支援に円滑に移行できるよう、在学中の段階から障害者就業・生活支援センターへの登録をあっせんすること。

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

なお、必要に応じて、障害者の雇用管理に関する専門的な相談・援助を行う、機構の障害者雇用管理サポーター（参考）を活用すること。

## 5 その他

### (1) 利用者視点での支援体制の構築

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

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

### (2) その他

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

## 第4 ネットワークの構築・強化

### 1 障害者総合支援法に基づく協議会等への積極的な参画

障害者総合支援法に基づく協議会は、障害者等への支援の体制の整備を図るため、都道府県及び多くの市町村に設置され、障害者等に係る関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他関係者が参加し、地域の障害者に対する支援体制の課題に関する情報共有や、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行って

る。また、同協議会の下に就労支援に関する課題について検討するための就労支援部会等を設置していることも多く、労働局や安定所は、これら協議会や部会等に積極的に参画するとともに、地方自治体と連携して、障害者就業・生活支援センターや地域の特例子会社及び重度障害者多数雇用事業所、事業主団体の参画も勧奨すること。

また、管轄地域内に、地方自治体や関係機関、障害者団体等が主催する障害者の就労に関する連絡会議、協議会等が設置されている場合は、可能な限り同協議会等に積極的に参加し、関係者と「顔の見える関係」を構築すること。

## 2 関係機関等との連携の強化

### (1) 地域センター

#### ア 地域センターとの連携

地域センターは都道府県における職業リハビリテーションの中核機関として、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対して積極的に支援を行うとともに、企業に対して、障害者の雇用が可能となる職域の開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を実施している。

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

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

#### イ 地域センターが実施する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の活用

地域センターにおいては、障害者雇用促進法に基づき、以下の取組を通じて地域の就労支援力の底上げを図る役割が求められている。労働局及び安定所においては、地域センターと連携して、地域の就労支援を担う就労支援機関等及び就労支援ネットワークの実情に関する情報を共有するとともに、必要に応じて、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等又は発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等において、効果的な就労支援が実施できるよう、助言・援助業務の利用を勧奨すること。

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

(ア) 関係機関に対する職業リハビリテーションの技術的事項についての助言その他の援助業務として、以下の業務を実施

- ① ケース相談等において、具体的支援方法についての助言
- ② 当該機関の職業リハビリテーションの内容、実施方法、当該機関の支援対象者に対する支援計画の策定や見直し等に関する提案
- ③ 当該機関の支援対象者に対し、地域センターと当該機関の職員が協同して支援を行い、当該支援を通じて、その実施方法について説明、解説
- ④ 地域センターが実施する支援場面を活用して、当該機関の職員による体験等を通じてその実施方法について説明、解説

(イ) 関係機関の就労支援担当者に対して、効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技能等の習得を図ることを目的とした「就業支援基礎研修」、障害別の就業支援に関する専門的な知識及び実践的な技術等の習得を図ることを目的とした「就業支援実践研修」（全国12エリアで実施）等の実務的研修の開催

## (2) 障害者就業・生活支援センター

### ア 障害者就業・生活支援センターとの連携

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

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

### イ 障害者就業・生活支援センターへの登録の勧奨

求職者のうち、生活面の支援が必要な障害者や、就職後において継続的な職場適応支援が必要と考えられる障害者については、安定所における求職活動の段階から障害者就業・生活支援センターにも登録し、安定所と障害者就業・生活支援センターが緊密に連携して求職活動や職場適応の支援を行うことにより、円滑な就職や職場定着を図ることが重要である。また、雇い入れる企業にとっても、いつでも障害者就業・生活支援センターに相談できることは、障害者雇用に対する不安の解

消等にもつながる。また、既に企業に雇用されている障害者についても、送り出し機関等の支援機関との連絡が途絶える等により、課題を抱えた際の相談先に困る事態が生じており、こうした場合の連絡先も明確にすることが必要となっている。

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

### (3) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所は、利用者に対して、第3の2のチーム支援を実施する場合は、積極的に関わるとともに、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出すことや定着支援を行うことが求められており、「福祉」から「雇用」への移行の一層の促進に当たって重要な役割を担っている。

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

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

### (4) 就労継続支援A型事業所

就労継続支援A型事業所は、一般雇用が困難な障害者が雇用契約を締結する就労の場として、製造業、レストラン、農業等、多様な就労の機会を提供している。また、賃金を得るなどにより就労意欲が向上し、一般雇用に移行している障害者も増加しているなど、地域での障害福祉に対する貢献や実績が積み重ねられている。このため、就労移行支援事業所と同様、一般雇用への移行等に向けた連携体制の構築を図ること。

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



行うこと。

(5) 就労定着支援事業所

就労定着支援事業所は、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を経て一般雇用された障害者であって、就労を継続している期間が6月を経過した障害者に対し、雇用に伴い生じる日常生活及び社会生活を営む上での課題に対応するため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関、家族等との連絡調整を行うとともに、相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う障害福祉サービス事業所であり、「福祉」から「雇用」へと移行した障害者の就労定着に重要な役割を担うものである。

労働局及び安定所は、都道府県と連携を図り、管轄地域内の就労移行支援事業所の設置状況や活動状況を把握するとともに、第2の5の(2)や第4の1の取組や支援の際に、新たに、一般雇用への移行後の定着に向けた連携体制の構築を図ること。

(6) 学校等

ア 特別支援学校及び高等学校等との連携

特別支援学校においては、障害のある生徒の自立と社会参加を目指した教育が行われている。生徒の就労に関しては、平成17年4月20日付け職高障発第0420001号「盲・聾・養護学校における「個別の教育支援計画」について」や19年通達に基づき、安定所や地域センター等と特別支援学校との連携が構築されてきたところである。安定所においては、今後とも生徒の就労支援に関わる進路指導担当教員や就労支援コーディネーターなどとの連携を一層強化し、障害者雇用に積極的に取り組む企業に関する情報や実習の受け入れが可能な企業に関する情報の共有などを図ること。

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

さらに、平成30年度から、高等学校等において、いわゆる通級による指導（大部分の授業を通常の学級で受けながら、一部の授業について、障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服することを目的とした特別の指導を受ける指導形態）を実施できることとなった。通級による指導を受ける生徒やその保護者においては、当該指導を受けることによって、採用に当たり不利益な取扱いがされないか不安を感じる場合があるため、採用に当たり不利益な取扱いがされないよう、教育委員会や通級による指導を行っている高等学校等と連携し、通級による指

導の趣旨や内容について、障害者雇用等を進める企業等の理解を深める取組を行うこと。

イ 「個別の教育支援計画」の作成等における連携

平成 21 年 3 月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、特別支援学校において、就業体験機会の充実や、進路指導に当たって、労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等の人々の積極的な協力を得ること、生徒一人ひとりについて、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成することなどが定められたところである。また、平成 30 年 3 月に「高等学校学習指導要領」の改訂が行われ、通級による指導を受ける生徒については、個別の教育支援計画を作成し、活用することなどが定められたところである。

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

また、文部科学省による予算事業を活用した地域における切れ目のない支援体制の構築により、特別支援学校のみならず、高等学校等においても、個別の教育支援計画を中学校から引き継ぐなど、障害のある生徒に対する支援を行う場合もあることから、こうした取組を行う高等学校等との連携・協力についても積極的に行うこと。

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

ウ 広域特別支援連携協議会等への積極的な参画

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

保護者を支援しているところである。

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

#### エ 特別支援学校の生徒に対する効果的な支援

地域センターにおいては、就職を希望する特別支援学校高等部の生徒（原則として3年生）であって、学校卒業後の就職又は職場適応に関して特に専門的な支援を必要とする障害者（発達障害者を含め、個別にきめ細かな専門的支援を要する障害者）について、職業評価や職業リハビリテーション計画の策定、職業準備支援を実施している。

このため、安定所においては、特別支援学校及び地域センターと連携を図り、これらの生徒の円滑な就職及び職業生活への移行に向けた効果的な支援に努めること。

さらに、下記(7)ウに示す障害者委託訓練についても積極的に活用すること。

#### オ 特別支援学校中学部段階における支援に関する連携

特別支援学校高等部においては、1・2年生の段階から就労に関する学習や企業実習などを実施しているところであるが、必要に応じて、特別支援学校中学部の生徒に対しても、職場見学や企業関係者等による職業講話などの機会を提供することを通じて、職業意識の高め、高等部卒業後の進路選択がより円滑に行えるよう、個々の特別支援学校のニーズを踏まえつつ連携を図ること。

#### カ 大学等との連携

平成30年3月30日に閣議決定された障害者基本計画（第4次）においても、障害のある学生の就職を支援するため、大学等と地域の労働・福祉機関等就職・定着支援を行う機関等とのネットワークづくりを促進する旨が明記されるなど、大学等との連携の強化が求められている。

障害のある学生の就職においては、一般求人以外にも障害者求人があることや、卒業後に就労支援機関や就労系障害福祉サービスの利用も視野に入れる必要があるなど、他の学生に比べて就職活動が複雑になる。これに加え、モデルケースを周辺に見つけづらい状況に置かれていることにより、就職後のイメージを確立しながら、自分に合った就職活動を円滑に行うことが困難となっている。

このため、大学等において、対話の中で障害のある学生の意向を掴みながら、早い段階から多様な就職観に関する情報や機会の提供を行うことができるよう、個々の大学等のニーズを踏まえつつ連携を図ること。

#### (6) ジョブコーチ

ジョブコーチ（職場適応援助者）については、直接職場に出向いて、企業及び障害者双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っており、このようなジョブコーチ支援は、企業の障害者雇用に対する不安を解消するとともに、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策であり、企業におけるニーズは今後ますます高まるものと考えられる。

このため、安定所においては、障害者を雇用する企業に対して、ジョブコーチによる支援を積極的に周知するとともに、ジョブコーチを配置する地域センターや社会福祉法人等と密接に連携して、障害者の円滑な就職及び職場適応に努めること。

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

#### (7) 障害者職業能力開発関係機関等

「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが重要であることから、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく障害者職業能力開発校、職業能力開発校及び障害者委託訓練受託法人等との緊密な連携に努め、それぞれ以下のとおり職業訓練の活用を促進すること。

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

さらに、訓練受講中の段階から、訓練受講者に係る情報について情報共有を行い、訓練修了後の着実な職業相談・職業紹介につなぐよう努め、効果的なマッチングを実施することにより、訓練受講者の就職の実現を図ること。

##### ア 障害者職業能力開発校

障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）については、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）や下記ウの障害者委託訓練において職業訓練を受けることが困難な障害者に対して障害特性

に応じた職業訓練を行っており、精神障害者や発達障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れているところである。

このため、安定所においては、障害者校が開催する見学会等の機会を積極的に活用して、訓練内容等について具体的な情報を収集し、職業訓練の受講の必要性が高いと判断される特別支援障害者等に対して、訓練内容等の情報提供を行うとともに、職業訓練の受講の希望を把握した場合は、障害者校に連絡するなど、緊密な連携を図ること。

#### イ 職業能力開発校

障害者を対象とした訓練科を設置している一般校もあることから、安定所においては、近隣の一般校における当該科設置の有無についても十分確認し、設置がある場合は、一般校と連携し、アの障害者校と同様の活用・連携を図ること。

#### ウ 障害者委託訓練受託法人等

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

このため、労働局及び安定所は、安定所に求職の申込みをしている障害者のほか、第2の3(1)アにより実施する就労支援セミナー等を活用して、就労支援機関や当該機関を利用する障害者等に対して障害者委託訓練を周知するよう努めること。

#### (8) 医療機関等

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

このため、安定所は、地域センターと連携して、第2の3(1)で実施する就労支援セミナー等を通じて医療機関等の理解を促進し、連携を図っていくとともに、就職を希望する精神障害者に対して、求職者向けリーフレットの配布を医療機関等に依頼するなど、連携体制の構築の基礎となる医療機関との良好な関係づくりを進めるとともに、平成28年4月1日付職発0401第55号「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業の実施について」に基づくモデル事業の実施労働局においては、医療機関との就労支援に係る実効性のある連携の強化を図ること。

(9) 都道府県、市町村及び都道府県教育委員会等

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

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

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

(10) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、自閉症等の特有な発達障害を有する障害児（者）（以下「発達障害児（者）」という。）に対する支援を総合的に行う地域の拠点として、関係施設・機関との連携により、就労を含む発達障害に関する各般の問題について発達障害児（者）及びその家族からの相談に応じ、適切な指導又は助言を行うことを目的として設置されている。

安定所は、第 2 及び第 3 にある取組や平成 29 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 47 号「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」別添「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施運営要領」に基づく同プログラムの実施、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の周知等にあたり、必要に応じて同センターと連携を図ること。

(11) 難病相談支援センター

難病相談支援センターは、平成 27 年 3 月 30 日付け健発 0330 第 14 号「療養生活環境整備事業について」に基づき、地域で生活する難病患者の日常生活における相談・支援、地域交流活動の促進及び就労支援などを行う拠点施設として、難病患者の療養上、日常生活上での悩みや不安等の解

消を図るとともに、患者等のもつ様々なニーズに対応したきめ細やかな相談や支援を行っている。

安定所は、第2及び第3にある取組の実施等に当たり、必要に応じて同センターと連携を図るとともに、平成25年5月16日付け職発0516第1号「難病患者の安定的な就職に向けた支援の実施について」に基づく難病患者就職サポーターによる支援の実施に当たっては、同センターにおける出張相談や就職支援セミナーの実施等、積極的な連携を図ること。

(12) その他の連携

都道府県が実施する「サービス管理責任者研修」の実施に当たって、都道府県の障害保健福祉主管部局との連携の下、必要に応じ、地域センター及び障害者就業・生活支援センター等の関係者が必要な協力を行うことができるよう、労働局は、当該関係者との調整等必要な協力を行うこと。

(以上)

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

改正	現行
<p style="text-align: right;">平成 25 年 3 月 29 日 職 発 0329 第 5 号 (改正：平成 26 年 3 月 31 日) (改正：平成 29 年 4 月 3 日) <u>(改正：平成 30 年 4 月 2 日)</u></p> <p>各都道府県労働局長 殿</p> <p style="text-align: right;">厚生労働省職業安定局長 (公 印 省 略)</p> <p style="text-align: center;">障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について</p> <p>障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携については、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発第 0402003 号「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」(以下「19 年通達」という。)により取り組んできたところである。</p> <p>こうした取組により、平成 19 年度以降、企業の障害者雇用への理解や障害</p>	<p style="text-align: right;">平成 25 年 3 月 29 日 職 発 0329 第 5 号 (改正：平成 26 年 3 月 31 日) (改正：平成 29 年 4 月 3 日)</p> <p>各都道府県労働局長 殿</p> <p style="text-align: right;">厚生労働省職業安定局長 (公 印 省 略)</p> <p style="text-align: center;">障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について</p> <p>障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携については、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発第 0402003 号「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」(以下「19 年通達」という。)により取り組んできたところである。</p> <p>こうした取組<u>み</u>により、平成 19 年度以降、企業の障害者雇用への理解や障</p>



者自身の就労意欲の高まりなども背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合も上昇している。

その一方で、中小企業における障害者雇用の取組については、特に、雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめとした障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業において、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、雇用の状況が低迷していることから、その不安を解消することが求められている。

（略）

さらに、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者就業・生活支援センター（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）及び障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労移行支援事業所（以下「就労移行支援事業所」という。）は、平成 19 年度以降、大幅に増加しており、その役割は重要になっているものの、就労支援のノウハウや企業への理解不足等により、就職件数又は一般就労への移行率について、同センター又は同事業所間において差が見られ、こうした機関の底上げが求められている。

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

（略）

害者自身の就労意欲の高まりなども背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合も上昇している。

その一方で、中小企業における障害者雇用の取組みは低迷しており、特に障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業においては、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、その不安を解消することが求められている。

（略）

また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者就業・生活支援センター（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）及び障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労移行支援事業所（以下「就労移行支援事業所」という。）は、平成 19 年度以降、大幅に増加しており、その役割は重要になっているものの、就労支援のノウハウや企業への理解不足等により、就職件数又は一般就労への移行率について、同センター又は同事業所間において差が見られ、こうした機関の底上げが求められている。

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

（略）

<p>なお、本通達の内容については、<u>人材開発統括官</u>、社会・援護局障害保健福祉部、健康局、文部科学省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と調整済みであり、本通達の写しを、都道府県の雇用主管部局、職業能力開発主管部局、障害保健福祉主管部局、精神保健福祉主管部局及び衛生主管部局に送付するとともに、文部科学省から都道府県教育委員会、各国公私立大学等に送付することとしているので、申し添える。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>第1 本通達の趣旨・目的</p> <p>本通達については、平成19年以降の障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れをより一層促進するため、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、学校教育法（昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。）に基づく特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）<u>に加え、障害のある学生の通学する高等学校、大学等の教育機関や</u>、企業や医療機関を巻き込んで、地域全体で障害者の雇用を支えるため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や安定所が中心となって、地域センターと連携を図りつつ、以下の取組に重点を置いて実施するものである。</p> <p>①から③ （略）</p>	<p>なお、本通達の内容については、<u>職業能力開発局</u>、社会・援護局障害保健福祉部、健康局、文部科学省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と調整済みであり、本通達の写しを、都道府県の雇用主管部局、職業能力開発主管部局、障害保健福祉主管部局、精神保健福祉主管部局及び衛生主管部局に送付するとともに、文部科学省から都道府県教育委員会、各国公私立大学等に送付することとしているので、申し添える。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>第1 本通達の趣旨・目的</p> <p>本通達については、平成19年以降の障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れをより一層促進するため、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、学校教育法（昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。）に基づく特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）<u>のみならず</u>、企業や医療機関を巻き込んで、地域全体で障害者の雇用を支えるため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や安定所が中心となって、地域センターと連携を図りつつ、以下の取組<u>み</u>に重点を置いて実施するものである。</p> <p>①から③ （略）</p>
---	--

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

1 趣旨

中小企業のうち障害者雇用ゼロ企業をはじめとした特に障害者の雇用経験やノウハウが不足している企業においては、障害者の雇入に関して不安を感じている場合が多い。一方、障害者やその保護者、就労支援機関、障害者総合支援法に基づく一般相談支援事業所、特定相談支援事業所及び就労継続支援事業所（以下「相談支援事業所等」という。）や特別支援学校の教職員においても、企業等の障害者雇用に対する考え方や企業での就労のイメージがつかみにくく不安を感じている場合が少なくない。

（略）

さらに、学校教育法に基づく高等学校（中等教育学校後期課程を含む。）、大学（大学院及び短期大学を含む。）、高等専門学校及び専修学校（以下「高等学校及び大学等」という。）から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。以下同じ。）等も多くなっており、高等学校及び大学等の教職員及び就職支援担当者（以下「教職員等」という。）に対して発達障害者等の就職支援への理解促進を図っていく必要がある。

このため、企業と障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校の不安感等を払拭させるとともに、医療機関等に対する精神障害者の企業での就労への理解促進、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対する発達障

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

1 趣旨

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

（略）

さらに、学校教育法に基づく高等学校（中等教育学校後期課程を含む。）、大学（大学院及び短期大学を含む。）、高等専門学校及び専修学校（以下「高等学校及び大学等」という。）から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。以下同じ。）等も多くなっており、高等学校及び大学等の教職員及び就職支援担当者（以下「教職員等」という。）に対して発達障害者等の就職支援への理解促進を図っていく必要がある。

このため、企業と障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校の不安感等を払拭させるとともに、医療機関等に対する精神障害者の企業での就労への理解促進、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対する発達障

<p>害者等の就職支援への理解促進のため、関係機関と連携・協力の下、以下の取組等を実施することとする。</p> <p>①から③ (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 障害者や関係機関等に対する企業理解の促進</p> <p>(1) 企業就労理解促進事業 (別添 2 による)</p> <p>ア及びイ (略)</p> <p>ウ 障害者就労アドバイザーによる助言</p> <p>企業における障害者の雇用管理業務の経験が豊富な者、就労支援機関や医療機関等での一般就労に向けての支援について豊富な知識や経験を有する者、その他有識者等を「障害者就労アドバイザー」として登録し、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等を対象に、その利用者や生徒・学生の就労意欲及び能力を高めるための指導方法や企業への就職を目指した取組等に関する助言を行う。</p> <p>(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施</p> <p>(1)の取組のほか、引き続き以下の取組を実施すること。</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 地域センターと連携した企業の障害に対する正しい理解促進、職域開拓や職場環境の改善等に対する助言</p>	<p>害者等の就職支援への理解促進のため、関係機関と連携・協力の下、以下の取組<sup>み</sup>等を実施することとする。</p> <p>①から③ (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 障害者や関係機関等に対する企業理解の促進</p> <p>(1) 企業就労理解促進事業 (別添 2 による)</p> <p>ア及びイ (略)</p> <p>ウ 障害者就労アドバイザーによる助言</p> <p>企業における障害者の雇用管理業務の経験が豊富な者、就労支援機関や医療機関等での一般就労に向けての支援について豊富な知識や経験を有する者、その他有識者等を「障害者就労アドバイザー」として登録し、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等を対象に、その利用者や生徒・学生の就労意欲及び能力を高めるための指導方法や企業への就職を目指した取組<sup>み</sup>等に関する助言を行う。</p> <p>(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施</p> <p>(1)の取組<sup>み</sup>のほか、引き続き以下の取組<sup>み</sup>を実施すること。</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 地域センターと連携した企業の障害に対する正しい理解促進、職域開拓や職場環境の改善等に対する助言</p>
--	--

(略)

#### 4 職場実習等の推進（別添3による）

(1)及び(3) (略)

##### (4) 職場実習に向けた合同説明会及びバスツアーの実施

障害者雇用ゼロ企業を主な対象とした職場実習に向けた合同説明会及びバスツアーを実施して障害者雇用に関する不安の解消を図り、障害者雇用の促進や職場実習の実施につなげること。

(略)

なお、機構においては、このほか障害者雇用に関する専門的な知識と経験を有し、企業の視点を持ちつつ相談に応じることができる障害者雇用エキスパートを中央障害者雇用情報センターに配置し、特に困難な課題を抱える企業に対して障害者の職域拡大や雇用管理等に関する相談を実施しているので、積極的にその活用を図ること。

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

機構においては、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用に積極的に取り組み、先進的なノウハウや経験のある事業主を「重度障害者雇用地方相談協力員」として各都道府県に配置している。このため、労働局及び安定所においては、重度障害者雇用地方相談協力員及び同協力員の事業所の障害者雇用担当者等並びに特例子会社及び重度障害者多数雇用事業所の事業主及び障害者雇用担当者等に対して、障害者雇用に不安を持つ企業の事業主及び人事担当者を対象とした職場見学の実施や事業所向けセミナーの講師などの協力を依頼すること。

#### 4 職場実習の推進（別添3による）

(1)及び(3) (略)

<p>5 企業に対する就労移行支援事業所等の理解の促進</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施</p> <p>(1)の取組のほか、第3の2のチーム支援の実施にあたり、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所等が構成員となっている場合には、就職先の企業に対して、採用時や採用後の定着支援において、当該就労移行支援事業所等が実施可能な支援内容について説明を行うことや、法定雇用率の達成指導の実施にあたり、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所等を利用する障害者や支援内容について情報提供を行うことなど、各企業における就労移行支援事業所や就労定着支援事業所等についての理解促進のための取組を実施すること。</p> <p>第3 企業が障害者を継続して雇用するための支援の実施</p> <p>1 趣旨</p> <p><u>障害者雇用ゼロ企業をはじめとした障害者雇用率が未達成である企業は、障害者の雇用経験やノウハウが乏しいことから、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、その不安を解消することが求められている。</u></p> <p>(略)</p> <p>このため、それぞれの段階において、以下の取組を実施することとする。</p> <p>① <u>就職（雇用）に向けた準備段階から職場定着の段階</u></p>	<p>5 企業に対する就労移行支援事業所等の理解の促進</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施</p> <p>(1)の取組みのほか、第3の2のチーム支援の実施にあたり、就労移行支援事業所等が構成員となっている場合には、就職先の企業に対して、採用時や採用後の定着支援において、当該就労移行支援事業所等が実施可能な支援内容について説明を行うことや、法定雇用率の達成指導の実施にあたり、就労移行支援事業所等を利用する障害者や支援内容について情報提供を行うことなど、各企業における就労移行支援事業所等についての理解促進のための取組みを実施すること。</p> <p>第3 企業が障害者を継続して雇用するための支援の実施</p> <p>1 趣旨</p> <p><u>就職を希望する障害者に対し、安定所が中心となって、地域センター、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、ジョブコーチ等（以下「障害者支援機関」という。）がチームを設置し、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行うことが必要であり、また、こういった支援を行うことは、企業にとっても障害者雇用への不安の解消につながる事となる。</u></p> <p>(略)</p> <p>このため、それぞれの段階において、以下の取組みを実施することとする。</p> <p>① <u>雇入れから定着過程の段階においては、安定所が中心となって障害</u></p>
--	--

<p><u>ア 求職者に対し</u>、安定所が中心となって障害者支援機関と連携し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「チーム支援」という。）</p> <p><u>イ 企業に対し</u>、労働局又は安定所が中心となって障害者支援機関と連携し、雇用に向けた準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「企業向けチーム支援」という。）</p> <p>② 職場定着後の段階 障害者就業・生活支援センターが中心となって、安定所や障害者支援機関等による適切な役割分担の下、継続した職場定着の支援</p> <p>2 （略）</p> <p><u>3 企業向けチーム支援の実施（別添6による）</u></p> <p><u>障害者雇用ゼロ企業等を対象に、労働局又は安定所が中心となって障害者支援機関の支援者等からなる雇用推進のためのチーム（以下「障害者雇用推進チーム」という。）を設置し、支援内容等について定めた「障害者雇用支援計画」を作成するとともに、関係機関が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着まで以下の支援を実施する。</u></p> <p><u>(1) 障害者雇用推進チームの設置</u> <u>労働局又は安定所は、障害者雇用推進チームを支援対象企業ごとに設置すること。</u></p> <p><u>(2) 障害者雇用支援計画の作成等</u> <u>労働局又は安定所は、支援対象企業に対して障害者雇用推進チーム</u></p>	<p>者支援機関と連携し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「チーム支援」という。）</p> <p>② 職場定着後の段階<u>においては</u>、障害者就業・生活支援センターが中心となって、安定所や障害者支援機関等による適切な役割分担の下、継続した職場定着の支援</p> <p>2 （略）</p>
---	---



の構成員が連携して支援を行うことを可能とするため、障害者雇用推進チーム設置後速やかに、障害者雇用推進チームの構成員と協議した上で、1人目の障害者を雇用する時期、障害者雇用率の達成時期、企業の状況やニーズ等を踏まえた個別課題ごとの課題解決に向けた具体的な支援内容、支援を行う構成員、構成員間の役割分担等について定めた「障害者雇用支援計画」を作成すること。また、作成した支援計画を支援対象企業に提供することは障害者の雇用に向けた意識付け効果が期待される一方、支援対象企業の準備が整っていない場合、企業の計画への参画を抑制する可能性もある。このため、障害者雇用支援セミナーやバスツアー等への参加によって支援対象企業が障害者雇用  
に前向きに取り組み始めた段階や、職場実習受け入れなどの具体的な雇用への取組が進展し始めたと言える段階、支援計画を提供することで障害者雇用  
に前向きに取り組むことが期待される段階など、支援対象企業の状況を踏まえて手交をすること。

### (3) 企業向けチーム支援の実施

企業向けチーム支援においては、障害者雇用推進チームの構成員が障害者雇用支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を円滑に実施することが重要である。このため、労働局又は安定所は、個別課題ごとの支援の進捗状況について、支援を担当している構成員から随時労働局又は安定所に報告させ、企業向けチーム支援全体の進捗管理を行うなどにより、支援が計画に照らしてどのような実施状況であるか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討するほか、必要に応じて支援の各段階において検討会議を開催し、その後の支援に関する変更等の必要性を確認するなど、労働局又は安定所が中心とな



って支援全体を総括すること。

4 継続した職場定着支援の実施

(略)

なお、必要に応じて、障害者の雇用管理に関する専門的な相談・援助を行う、機構の障害者雇用管理サポーター（参考）を活用すること。

5 (略)

第4 ネットワークの構築・強化

1 (略)

2 関係機関等との連携の強化

(1) 地域センター

ア 地域センターとの連携

地域センターは都道府県における職業リハビリテーションの中核機関として、他の機関では支援が困難な個別性の高い支援を必要とする障害者（精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者）に対して積極的に支援を行うとともに、企業に対して、障害者の雇用が可能となる職域の開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を実施している。

(略)

イ 地域センターが実施する職業リハビリテーションに関する助言・

3 継続した職場定着支援の実施

(略)

4 (略)

第4 ネットワークの構築・強化

1 (略)

2 関係機関等との連携の強化

(1) 地域センター

ア 地域センターとの連携

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

(略)

イ 地域センターが実施する職業リハビリテーションに関する助言・

#### 援助等の活用

地域センターにおいては、障害者雇用促進法に基づき、以下の取組を通じて地域の就労支援力の底上げを図る役割が求められている。労働局及び安定所においては、地域センターと連携して、地域の就労支援を担う就労支援機関等及び就労支援ネットワークの実情に関する情報を共有するとともに、必要に応じて、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等又は発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等において、効果的な就労支援が実施できるよう、助言・援助業務の利用を勧奨すること。

(略)

(ア) (略)

(イ) 関係機関の就労支援担当者に対して、効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技能等の習得を図ることを目的とした「就業支援基礎研修」、障害別の就業支援に関する専門的な知識及び実践的な技術等の習得を図ることを目的とした「就業支援実践研修」(全国 12 エリアで実施)等の実務的研修の開催

(2) (略)

(3) 就労移行支援事業所

(略)

労働局及び安定所は、都道府県と連携を図り、管轄地域内の就労移行支援事業所の設置状況や活動状況を把握するとともに、第 2、第 3

#### 援助等の活用

地域センターにおいては、障害者雇用促進法に基づき、以下の取組みを通じて地域の就労支援力の底上げを図る役割が求められている。労働局及び安定所においては、地域センターと連携して、地域の就労支援を担う就労支援機関等及び就労支援ネットワークの実情に関する情報を共有するとともに、必要に応じて、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等又は発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等において、効果的な就労支援が実施できるよう、助言・援助業務の利用を勧奨すること。

(略)

(ア) (略)

(イ) 関係機関の就労支援担当者に対して、就労支援に必要な基本的知識・技能等の習得を図ることを目的とした「就業支援基礎研修」等の実務的研修の開催

(2) (略)

(3) 就労移行支援事業所

(略)

労働局及び安定所は、都道府県と連携を図り、管轄地域内の就労移行支援事業所の設置状況や活動状況を把握するとともに、第 2、第 3

及び第４の１の取組や支援を通じて、引き続き、一般雇用への移行等に向けた連携体制の構築を図ること。

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

#### (4) 就労継続支援Ａ型事業所

就労継続支援Ａ型事業所は、一般雇用が困難な障害者が雇用契約を締結する就労の場として、製造業、レストラン、農業等、多様な就労の機会を提供している。また、賃金を得るなどにより就労意欲が向上し、一般雇用に移行している障害者も増加しているなど、地域での障害福祉に対する貢献や実績が積み重ねられている。このため、就労移行支援事業所と同様、一般雇用への移行等に向けた連携体制の構築を図ること。

(略)

#### (5) 就労定着支援事業所

就労定着支援事業所は、生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を経て一般雇用された障害者であって、就労を継続している期間が６月を経過した障害者に対し、雇用に伴い生じる日常生活及び社会生活を営む上での課題に対応するため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関、家族等との連絡調整を行うとともに、相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う障害福祉サービス事業所であり、「福祉」から「雇用」へと移行した障害者の就労定着に重要な役割を担うものである。

労働局及び安定所は、都道府県と連携を図り、管轄地域内の就労移

及び第４の１の取組みや支援を通じて、引き続き、一般雇用への移行や定着支援に向けた連携体制の構築を図ること。

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

#### (4) 就労継続支援Ａ型事業所

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

(略)

行支援事業所の設置状況や活動状況を把握するとともに、第2の5の(2)や第4の1の取組や支援の際に、新たに、一般雇用への移行後の定着に向けた連携体制の構築を図ること。

(6) 学校等

ア 特別支援学校及び高等学校等との連携

(略)

さらに、平成30年度から、高等学校等において、いわゆる通級による指導（大部分の授業を通常の学級で受けながら、一部の授業について、障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服することを目的とした特別の指導を受ける指導形態）を実施できることとなった。通級による指導を受ける生徒やその保護者においては、当該指導を受けることによって、採用に当たり不利益な取扱いがされないか不安を感じる場合があるため、採用に当たり不利益な取扱いがされないよう、教育委員会や通級による指導を行っている高等学校等と連携し、通級による指導の趣旨や内容について、障害者雇用等を進める企業等の理解を深める取組を行うこと。

イ 「個別の教育支援計画」の作成等における連携

(略)

また、平成30年3月に「高等学校学習指導要領」の改訂が行われ、通級による指導を受ける生徒については、個別の教育支援計画を作成し、活用することなどが定められたところである。

特別支援学校においては、同要領を踏まえ、関係機関等や専門家からなるチームを組織し、ライフステージを通じた一貫した支援となるよう各機関が連携して、障害のある子どもの教育的ニーズ、支

(5) 特別支援学校等

ア 特別支援学校等との連携

(略)

イ 「個別の教育支援計画」の作成等における連携

(略)

特別支援学校においては、同要領を踏まえ、関係機関等や専門家からなるチームを組織し、ライフステージを通じた一貫した支援となるよう各機関が連携して、障害のある子どもの教育的ニーズ、支

援の目標や内容、支援を行う者や機関の役割分担、支援の内容や効果の評価方法などを定めた個別の教育支援計画を作成しているところであるので、安定所においては、こうしたチームへの参加等を求められた場合には、積極的にこれに協力すること。

(略)

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

ウ (略)

エ 特別支援学校の生徒に対する効果的な支援

(略)

さらに、下記(7) ウに示す障害者委託訓練についても積極的に活用すること。

オ (略)

#### カ 大学等との連携

平成30年3月30日に閣議決定された障害者基本計画（第4次）においても、障害のある学生の就職を支援するため、大学等と地域の労働・福祉機関等就職・定着支援を行う機関等とのネットワークづくりを促進する旨が明記されるなど、大学等との連携の強化が求められている。

援の目標や内容、支援を行う者や機関の役割分担、支援の内容や効果の評価方法などを定めた個別の教育支援計画を作成しているところであるので、安定所においては、こうしたチームへの参加等を求められた場合には、積極的にこれに協力すること。

(略)

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

ウ (略)

エ 特別支援学校の生徒に対する効果的な支援

(略)

さらに、下記(7) イに示す障害者委託訓練についても積極的に活用すること。

オ (略)

障害のある学生の就職においては、一般求人以外にも障害者求人があることや、卒業後に就労支援機関や就労系障害福祉サービスの利用も視野に入れる必要があるなど、他の学生に比べて就職活動が複雑になる。これに加え、モデルケースを周辺に見つけづらい状況に置かれていることにより、就職後のイメージを確立しながら、自分に合った就職活動を円滑に行うことが困難となっている。

このため、大学等において、対話の中で障害のある学生の意向を掴みながら、早い段階から多様な就職観に関する情報や機会の提供を行うことができるよう、個々の大学等のニーズを踏まえつつ連携を図ること。

(6) (略)

(7) 障害者職業能力開発関係機関等

「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが重要であることから、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づく障害者職業能力開発校、職業能力開発校及び障害者委託訓練受託法人等との緊密な連携に努め、それぞれ以下のとおり職業訓練の活用を促進すること。

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

さらに、訓練受講中の段階から、訓練受講者に係る情報について情報共有を行い、訓練修了後の着実な職業相談・職業紹介につなぐよう

(6) (略)

(7) 障害者職業能力開発関係機関等

「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが重要であることから、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づく障害者職業能力開発校や障害者委託訓練受託法人等との緊密な連携に努め、それぞれ以下のとおり職業訓練の活用を促進すること。

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

さらに、訓練受講中の段階から、訓練受講者に係る情報について情報共有を行い、訓練修了後の着実な職業相談・職業紹介につなぐよう

努め、効果的なマッチングを実施することにより、訓練受講者の就職の実現を図ること。

ア 障害者職業能力開発校

障害者職業能力開発校 (以下「障害者校」という。) については、一般の職業能力開発校 (以下「一般校」という。) や下記ウの障害者委託訓練において職業訓練を受けることが困難な障害者に対して障害特性に応じた職業訓練を行っており、精神障害者や発達障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れているところである。

このため、安定所においては、障害者校が開催する見学会等の機会を積極的に活用して、訓練内容等について具体的な情報を収集し、職業訓練の受講の必要性が高いと判断される特別支援障害者等に対して、訓練内容等の情報提供を行うとともに、職業訓練の受講の希望を把握した場合は、障害者校に連絡するなど、緊密な連携を図ること。

イ 職業能力開発校

障害者を対象とした訓練科を設置している一般校もあることから、安定所においては、近隣の一般校における当該科設置の有無についても十分確認し、設置がある場合は、一般校と連携し、アの障害者校と同様の活用・連携を図ること。

ウ （略）

(8) （略）

(9) 都道府県、市町村及び都道府県教育委員会等  
（略）。

努め、効果的なマッチングを実施することにより、訓練受講者の就職の実現を図ること。

ア 障害者職業能力開発校

障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）については、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）や下記ウの障害者委託訓練において職業訓練を受けることが困難な障害者に対して障害特性に応じた職業訓練を行っており、精神障害者や発達障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受け入れているところである。

このため、安定所においては、障害者職業能力開発校が開催する見学会等の機会を積極的に活用して、訓練内容等について具体的な情報を収集し、職業訓練の受講の必要性が高いと判断される特別支援障害者等に対して、訓練内容等の情報提供を行うとともに、職業訓練の受講の希望を把握した場合は、障害者職業能力開発校に連絡するなど、緊密な連携を図ること。

イ （略）

(8) （略）

(9) 都道府県、市町村及び都道府県教育委員会等  
（略）



<p>また、特別支援学校についても、都道府県教育委員会等において、教職員の研修の充実等に努めていることから、労働局においては、就職支援のノウハウや他の都道府県の特別支援学校の取組状況に係る情報提供等、都道府県教育委員会等とも密接な連携を図りつつ、「教育」から「雇用」への移行に係る施策の展開を図ること。</p> <p>(10) 発達障害者支援センター</p> <p>(略)</p> <p>安定所は、第2及び第3にある取組や平成29年3月31日付け職発0331第47号「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」別添「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施運営要領」に基づく同プログラムの実施、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の周知等にあたり、必要に応じて同センターと連携を図ること。</p> <p>(11) 難病相談支援センター</p> <p>(略)</p> <p>安定所は、第2及び第3にある取組の実施等に当たり、必要に応じて同センターと連携を図るとともに、平成25年5月16日付け職発0516第1号「難病患者の安定的な就職に向けた支援の実施について」に基づく難病患者就職サポーターによる支援の実施に当たっては、同センターにおける出張相談や就職支援セミナーの実施等、積極的な連携を図ること。</p> <p>(12) (略)</p> <p>(以上)</p>	<p>また、特別支援学校についても、都道府県教育委員会等において、教職員の研修の充実等に努めていることから、労働局においては、就職支援のノウハウや他の都道府県の特別支援学校の取組<del>み</del>状況に係る情報提供等、都道府県教育委員会等とも密接な連携を図りつつ、「教育」から「雇用」への移行に係る施策の展開を図ること。</p> <p>(10) 発達障害者支援センター</p> <p>(略)</p> <p>安定所は、第2及び第3にある取組<del>み</del>や平成29年3月31日付け職発0331第47号「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」別添「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施運営要領」に基づく同プログラムの実施、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の周知等にあたり、必要に応じて同センターと連携を図ること。</p> <p>(11) 難病相談支援センター</p> <p>(略)</p> <p>安定所は、第2及び第3にある取組<del>み</del>の実施等に当たり、必要に応じて同センターと連携を図るとともに、平成25年5月16日付け職発0516第1号「難病患者の安定的な就職に向けた支援の実施について」に基づく難病患者就職サポーターによる支援の実施に当たっては、同センターにおける出張相談や就職支援セミナーの実施等、積極的な連携を図ること。</p> <p>(12) (略)</p> <p>(以上)</p>
--	--



2. 別添2「企業就労理解促進事業実施要領」について

改正	現行
<p>企業就労理解促進事業実施要領</p> <p>1 事業の趣旨</p> <p>2 事業の内容</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 事業所見学会</p> <p>①及び② (略)</p> <p>③ 企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会の実施</p> <p><u>障害者雇用ゼロ企業をはじめとした</u>障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象として、障害者の雇用管理等についての理解を深めるため、障害者雇用に先進的に取り組んでいる事業所を見学する機会を提供する。</p> <p>(略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>4 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施手順</p> <p>(1) 就労支援セミナーの講師候補、見学先事業所の把握及びリストの作成</p> <p>ア 講師候補の把握及びリストの作成</p> <p>(略)</p> <p>なお、講師候補については、アドバイザーや特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等の障害者雇用の経験が豊富な企業の事業主及び障害者雇用担当者、一般雇用への移行実績が高い障害者就業・生活支援</p>	<p>企業就労理解促進事業実施要領</p> <p>1 事業の趣旨</p> <p>2 事業の内容</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 事業所見学会</p> <p>①及び② (略)</p> <p>③ 企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会の実施</p> <p>障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象として、障害者の雇用管理等についての理解を深めるため、障害者雇用に先進的に取り組んでいる事業所を見学する機会を提供する。</p> <p>(略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>4 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施手順</p> <p>(1) 就労支援セミナーの講師候補、見学先事業所の把握及びリストの作成</p> <p>ア 講師候補の把握及びリストの作成</p> <p>(略)</p> <p>なお、講師候補については、アドバイザーや<u>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の重度障害者雇用地方相談協力員</u>、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等の障害者雇用の経験が豊富な企業の</p>

<p>センター及び就労移行支援事業所の職員、就労支援に熱意のある医療機関等の医師及び職員、地域センターの障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ、発達障害者支援センターの職員、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発 0402010 号「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」に基づき委嘱される発達障害者専門指導監、労働局及び安定所の障害者担当職員、その他の有識者等などが考えられること。</p> <p>(略)</p> <p>イ (略)</p> <p>(2) 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領の第 2 で策定された計画に基づき、就労支援セミナー及び事業所見学会を企画し、実施すること。</p> <p>なお、就職率が低い特別支援学校や、一般就労への移行実績の低い就労移行支援事業所、精神障害者のデイケア等を実施している医療機関等、発達障害者等の就職支援に特に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等が積極的に参加するよう周知等に努めること。</p>	<p>事業主及び障害者雇用担当者、一般雇用への移行実績が高い障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の職員、就労支援に熱意のある医療機関等の医師及び職員、地域センターの障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ、発達障害者支援センターの職員、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発 0402010 号「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」に基づき委嘱される発達障害者専門指導監、労働局及び安定所の障害者担当職員、その他の有識者等などが考えられること。</p> <p>(略)</p> <p>イ (略)</p> <p>(2) 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施</p> <p>福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領の第 2 で策定された計画に基づき、就労支援セミナー及び事業所見学会を企画し、実施すること。</p> <p>なお、就職率が低い特別支援学校や、一般就労への移行実績の低い就労移行支援事業所、精神障害者のデイケア等を実施している医療機関等、発達障害者等の就職支援に特に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等が積極的に参加するよう周知等に努めること。</p> <p><u>また、地域センター雇用支援課（支援業務課及び窓口サービス課。以下「高障センター」という。）において「事業主の障害者雇用に係る総合的理解・取組促進のための視察・交流会（以下「視察・交流会」という。）を実施していることから、労働局は、事業所見学会の実施に当たり、高障センターと視察・交流会の実施計画（実施時期、視察先として依頼を予定している事業所、スケジュール、参加勧奨する事業所）に関する情</u></p>
--	--

(3) 及び(4) (略) 5 及び6 (略)	<u>報を共有し、必要な連携を図ること。</u> (3) 及び(4) (略) 5 及び6 (略)
以上	以上

別添 3

3. 別添 3「障害者に対する職場実習推進要領」について

改正	現行
<p>障害者に対する職場実習推進要領</p> <p>1 事業の趣旨 (略)</p> <p>また、障害者を雇用する側の企業、特に中小企業や雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）においても、障害者を雇用することについての不安を抱えている場合があり、それは、障害者の雇用に関するノウハウの不足や、障害者に接し、共に働く機会が不足していること等が要因として考えられる。</p> <p>(略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職場実習に協力する意思のある事業所の把握及び就労支援機関等への情報提供 (略)</p> <p>(1) 職場実習受入候補事業所の把握</p> <p>労働局は、以下の取組みを通じて、職場実習受入候補事業所を把握する。</p> <p>① <u>別添 6 の企業向けチーム支援事業に係る訪問時</u>や各安定所で実施している雇用率達成指導や求人開拓、企業向けセミナー、各種ダイレクトメール等において、職場実習の受入意向の確認やアンケートの送付</p>	<p>障害者に対する職場実習推進要領</p> <p>1 事業の趣旨 (略)</p> <p>また、障害者を雇用する側の企業、特に中小企業においても、障害者を雇用することについての不安を抱えている場合があり、それは、障害者の雇用に関するノウハウの不足や、障害者に接し、共に働く機会が不足していることが要因として考えられる。</p> <p>(略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職場実習に協力する意思のある事業所の把握及び就労支援機関等への情報提供 (略)</p> <p>(1) 職場実習受入候補事業所の把握</p> <p>労働局は、以下の取組みを通じて、職場実習受入候補事業所を把握する。</p> <p>① 各安定所で実施している雇用率達成指導や求人開拓、企業向けセミナー、各種ダイレクトメール等において、職場実習の受入意向の確認やアンケートの送付など</p>

<p>など</p> <p>② (略)</p> <p>③ (略)</p> <p>なお、職場実習の受入意向がある事業所のうち、①必要に応じて、地域の就労支援機関等に情報提供すること及び②実習中の実習対象者の管理や守秘義務などの職場実習に関する注意事項について予め事業所から承諾を得たもののみを職場実習受入候補事業所として取<u>り</u>扱うこと。</p> <p>(2)及び(3) (略)</p> <p>4 障害者職場実習推進事業</p> <p>(1)から(3) (略)</p> <p>(4) 実習指導員の派遣</p> <p>(略)</p> <p>ア 実習指導員の要件</p> <p>実習指導員は、次の①又は②の要件を満たす者とする。</p> <p>① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する<u>訪問型</u>職場適応援助者養成研修、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第20条の2の3第2項第2号又は同条第3項第2号に規定する厚生労働大臣が定める研修（平成18年厚生労働省告示第382号）第2条に掲げる研修を修了している者で、福祉施設や民間事業所等において障害者に対する就労支援の経験を1年以上有する者</p> <p>② (略)</p> <p>イからキ (略)</p>	<p>② (略)</p> <p>③ (略)</p> <p>なお、職場実習の受入意向がある事業所のうち、①必要に応じて、地域の就労支援機関等に情報提供すること及び②実習中の実習対象者の管理や守秘義務などの職場実習に関する注意事項について予め事業所から承諾を得たもののみを職場実習受入候補事業所として取扱うこと。</p> <p>(2)及び(3) (略)</p> <p>4 障害者職場実習推進事業</p> <p>(1)から(3) (略)</p> <p>(4) 実習指導員の派遣</p> <p>(略)</p> <p>ア 実習指導員の要件</p> <p>実習指導員は、次の①又は②の要件を満たす者とする。</p> <p>① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する<u>第1号</u>職場適応援助者養成研修、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第20条の2の3第2項第2号又は同条第3項第2号に規定する厚生労働大臣が定める研修（平成18年厚生労働省告示第382号）第2条に掲げる研修を修了している者で、福祉施設や民間事業所等において障害者に対する就労支援の経験を1年以上有する者</p> <p>② (略)</p> <p>イからキ (略)</p>
---	---

<p>5 (略)</p> <p>6 職場実習のための合同面接会の実施 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 参加事業所 面接会の参加事業所については、上記(1)の参加対象者を踏まえて選定すること。<u>また、障害者雇用ゼロ企業について積極的な勧奨を促すこと。</u> なお、リストに掲載されていない事業所が面接会への参加を希望する場合は、当該事業所の情報をリストに追加すること。</p> <p>(3) 及び(4) (略)</p> <p><u>7 障害者雇用ゼロ企業を主な対象とした職場実習に向けた合同説明会及びバスツアーの実施</u> <u>6のとおり、実際の職場における実習は一般雇用の理解の向上と就職への動機づけに関して大きな効果を有している。このため、障害者雇用ゼロ企業をはじめとした障害者を雇用することについての不安を抱えている企業が職場実習に積極的に取り組めるようにするため、職場実習に向けた合同説明会及びバスツアー（以下「合同説明会等」という。）を実施することとする。</u></p> <p><u>(1) 参加対象企業</u> <u>障害者雇用ゼロ企業を主な対象とする。なお、合同説明会等への参加を希望する障害者雇用ゼロ企業の参加が阻害されなければ、雇用率未達成企業も参加することは差し支えない。</u></p>	<p>5 (略)</p> <p>6 職場実習のための合同面接会の実施 (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 参加事業所 面接会の参加事業所については、上記(1)の参加対象者を踏まえて選定すること。 なお、リストに掲載されていない事業所が面接会への参加を希望する場合は、当該事業所の情報をリストに追加すること。</p> <p>(3) 及び(4) (略)</p> <p><u>(新設)</u></p>
---	---

## (2) 合同説明会等の内容

### ① 合同説明会について

合同説明会においては、障害者雇用に進取的に取り組んでいる企業における障害者雇用の取組の説明、特別支援学校の教職員、就労支援機関、医療機関等の職員による障害者雇用の理解を深めるための説明、国や地方公共団体などにおける各種支援制度（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が実施する「障害者職場実習支援事業」（以下「障害者職場実習支援事業」という。別紙参照。）など）の説明、職場実習の実施に向けた注意事項に関する説明などを行うこと

### ② バスツアーについて

バスツアーにおいては、障害者雇用に進取的に取り組んでいる企業における障害者が働いている場面の見学や、特別支援学校における障害者の職場実習の見学、就労支援機関における作業場面の見学などを行うこと。

## (3) 実施方法

都道府県全域対象の他、障害保健福祉圏域や安定所の管轄地域単位でも実施することができるものとする。

## (4) 留意点

ア 参加対象企業への周知及び募集に当たっては、合同説明会等が、上記 6 の職場実習のための合同面接会や障害者職業紹介業務取扱要領第 2 章第 5 節 4 の障害者を対象とした就職面接会であるとの誤解を招くことがないように十分留意して周知すること。

<p><u>イ (2)のとおり、合同説明会等の実施と合わせて、関係機関の職員等を招聘してセミナーを実施するなど、効果的な実施に努めること。</u></p> <p><u>ウ 合同説明会等に参加した企業が、障害者職場実習推進事業による職場実習を希望する場合は、上記5により行うこと。</u></p> <p><u>エ 合同面接会等に参加した企業が、障害者職場実習支援事業による職場実習を希望する場合は、同事業の実施要領に基づいて、事業を実施することとなるので、当該企業に対し、同事業のリーフレットの手交等により機構担当者の連絡先を教示すること。同要領において、対象となる職場実習実施計画の策定に関して、安定所等が協力することが求められており、当該企業から同計画の策定への協力や実習対象者のあつせんを求められた場合には、上記5に準じて実施すること。</u></p> <p><u>8</u> その他 (略)</p>	<p><u>7</u> その他 (略)</p>
--	-----------------------------



(別紙)

別紙

#### 障害者職場実習支援事業

##### 1 目的

障害者の雇用環境は改善してきているが、雇用義務があるにも関わらず、障害者を雇用したことのない企業が依然として多い。その背景として、企業にとっては障害者を雇用することについての不安や社内理解、ノウハウの不足に加え、障害者に接し、ともに働く機会の不足等が要因として考えられる。

このため、障害者を雇用したことのない企業、または初めて精神障害者を雇用しようとする企業が障害者の受入を進めるため、公共職業安定所等と協力して一定期間の職場実習を計画し、実習生を受け入れた場合、対象企業に対して職場実習受入謝金等を支給することによって、障害者の雇用経験の乏しい企業に対する支援を行う。

##### 2 対象事業主

過去3年間において障害者の雇用実績がない又は過去3年間において精神障害者の雇用実績がない事業主

##### 3 対象となる職場実習

事業主が公共職業安定所等と協力して策定する次の(1)から(3)までに掲げる要件を満たす職場実習実施計画に基づき行われる職場実習とする。

###### (1) 実習期間

1週間から1か月

###### (2) 実習日数

原則として5日から20日

###### (3) 1日あたりの実習時間

3時間以上

##### 4 経費

次の(1)から(3)までに掲げる経費を事業主に支給する。

###### (1) 職場実習受入謝金

実習対象者1人につき、職場実習を行った日数に日額5千円を乗じて得た額。  
ただし、同一年度に支払う職場実習受入謝金の額は50万円を限度とする。

###### (2) 実習指導員への謝金

職場実習について実習指導員の支援等を受けた場合、次の日額単価を乗じて得た額。

イ 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間以上の日 1万6千円

ロ 1日の支援時間(移動時間を含む)の合計が4時間未満の日 8千円

###### (3) 保険料

傷害保険及び損害賠償責任保険の保険料(実費)

##### 5 施行期日

平成30年4月1日

(新設)

4. 別添5「チーム支援事業実施要領」について

改正	現行
<p>チーム支援事業実施要領</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 障害者就労支援チームによる支援</p> <p>1 事業内容</p> <p>(1)から(3) (略)</p> <p>(4) 支援の流れ</p> <p>アからウ (略)</p> <p>①から③ (略)</p> <p>④ 障害者保健福祉分野における個別支援計画や特別支援 学校等の個別の教育支援計画との調整・連携が必要となる場合は、当該支援対象者に関与し、ケアに関するマネジメントを行っている者等</p> <p>また、特に支援対象者が精神障害者<del>又</del>は発達障害者であって、精神障害者雇用トータルサポーター<del>又は発達障害者雇用トータルサポーター</del>（以下「サポーター」という。）による支援を経ている場合には、サポーターを構成員に加えることなどにより、支援にあたって必要な情報共有を図るものとする。</p> <p>エからク (略)</p> <p>(5)及び(6) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>第3から第5 (略)</p> <p>以上</p>	<p>チーム支援事業実施要領</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 障害者就労支援チームによる支援</p> <p>1 事業内容</p> <p>(1)から(3) (略)</p> <p>(4) 支援の流れ</p> <p>アからウ (略)</p> <p>①から③ (略)</p> <p>④ 障害者保健福祉分野における個別支援計画や特別支援 学校等の個別の教育支援計画との調整・連携が必要となる場合は、当該支援対象者に関与し、ケアに関するマネジメントを行っている者等</p> <p>また、特に支援対象者が精神障害者<del>また</del>は発達障害者であって、精神障害者雇用トータルサポーター（以下「サポーター」という。）による支援を経ている場合には、サポーターを構成員に加えることなどにより、支援にあたって必要な情報共有を図るものとする。</p> <p>エからク (略)</p> <p>(5)及び(6) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>第3から第5 (略)</p> <p>以上</p>

## 4. 別添 6 「企業向けチーム支援事業実施要領」について

改正	現行
<p style="text-align: center;"><u>企業向けチーム支援事業実施要領</u></p> <p><u>第1 趣旨</u></p> <p><u>近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割は障害者雇用が0人である企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）となっており、特に従業員300人以下の中小企業が大勢を占めている状況にある。こうした障害者雇用ゼロ企業をはじめとした障害者雇用率が未達成である企業（以下「障害者雇用ゼロ企業等」という。）においては、障害者雇用の経験やノウハウが不足しているため、障害者雇用に対する不安感があり障害者雇用に踏み出せないことや、障害者雇用を検討・実施する上で具体的なイメージを持つことができず、具体的な進め方がわからないことなどが障害者雇用の阻害要因となっている。今後、障害者雇用を更に促進するためには、こうした企業における障害者雇用を図っていくことが必要である。</u></p> <p><u>そのためには、企業に出向いて企業の状況やニーズ等を把握するとともに、公共職業安定所（以下「安定所」という。）のみならず、労働・福祉・教育・医療等の複数の分野における支援者による連携体制を確立した上で支援に関する計画を作成し、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の雇用支援を行うことが効果的である。</u></p> <p><u>そこで、これらの障害者雇用ゼロ企業等に対して、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や安定所が中心となって、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、同法に基づく障害者就業・生活支援センター（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）、地方公共団体、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律</u></p>	<p>(新設)</p>

第 123 号) に基づく就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所等の地域で就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づく障害者職業能力開発校、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に基づく特別支援学校、高等学校（中等教育学校後期課程を含む。）、大学（大学院及び短期大学を含む）及び高等専門学校及び専修学校並びに医療機関その他関係機関（以下「就労支援機関等」という。）の担当者又は職員及びジョブコーチ（以下「雇用支援者」という。）がチームを設置し、支援目標、支援内容等について定めた「障害者雇用支援計画」を作成するとともに、各雇用支援者等が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援をきめ細かく行う「企業向けチーム支援」を実施することとする。

## 第 2 障害者雇用推進チームによる支援

### 1 事業内容

障害者雇用ゼロ企業等を対象に、労働局又は安定所が中心となって就労支援機関等と連携したチーム（以下「障害者雇用推進チーム」という。）を設置し、企業ごとの状況及びニーズ等を把握するとともに、労働局又は安定所が中心となって就労支援機関等と連携したチーム（以下「障害者雇用推進チーム」という。）を設置し、企業ごとの状況及びニーズ等に合わせて「障害者雇用支援計画」を作成し、同計画に基づき、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着まで一貫した支援を行う。

#### (1) 障害者雇用推進チームによる支援の対象企業

障害者雇用推進チームによる支援の対象企業（以下「支援対象企業」という。）は、主として、障害者雇用ゼロ企業であって、雇用に向けた準備段階から雇用支援、職場定着支援に関して、地域の関係機関と連携した一体的・総合的な支援が効果的であると判断した企業とすること。障害者雇用ゼロ企業の支援に影響を及ぼさない範囲で、障害者雇用率が未達成である企業を対

象とすることは差し支えない。

なお、支援対象企業については、支援を円滑に実施するため、様式例 1 を参考に一覧を作成して支援の経過などを把握・管理すること。

## (2) 障害者雇用推進チーム

労働局又は安定所の職員を主査、就労支援機関等の担当者又は職員を副主査とし、その他の雇用支援者を構成員とした障害者雇用推進チームを支援対象企業ごとに設置すること。

障害者雇用推進チームの構成員（主査及び副主査を含む。以下同じ。）は、下記(3)の「障害者雇用支援計画」に基づき、それぞれの役割に応じた支援を行うこと。

## (3) 障害者雇用支援計画

障害者雇用推進チームの構成員が支援対象企業に対して連携した支援を行うことを可能とするため、1 人目の障害者を雇用する時期、障害者雇用率達成を目指す時期、支援内容、支援期間（第 2 の 1 (5) 参照）、障害者雇用推進チームの構成員の役割分担等について定めた「障害者雇用支援計画」（以下「支援計画」という。）について、主査及び副主査が障害者雇用推進チームの構成員と協議して作成すること。

## (4) 支援の流れ

### ア 支援に関する説明

障害者雇用率達成指導等の指導や求人開拓などで事業所訪問を行う際などの機会を捉えて、企業向けチーム支援を実施することが必要な企業を適切に支援へ案内・誘導し、円滑に支援の対象とすることができるよう、障害者雇用ゼロ企業等に対して企業向けチーム支援の内容について積極的に説明すること。

また、安定所における求人受理時に個々の企業に対する説明を行うとともに、障害者の雇用に係るセミナーや集団指導の際にも企業向けチーム支

援について説明する機会を設けるなど、効果的・効率的な周知を図ること。

#### イ 支援対象企業の選定

支援対象企業の選定に当たっては、障害者雇用ゼロ企業等に出向くこと（アウトリーチ）等により障害者雇用に関する理解度、過去における障害者雇用の取組、障害者雇用を進める上での課題等、障害者雇用に係る支援に必要な情報について把握するとともに、把握した情報を踏まえ、支援ニーズが複数の分野にわたるものか、複数の分野の支援者による一体的・総合的な支援が効果的であるか等の検討を行うこと。

また、当該企業が企業向けチーム支援を受けることを承諾しているか、支援計画の策定などの際に労働局・安定所と就労支援機関等の間で当該企業に関する情報（企業名、企業規模、障害者の雇用状況及び障害者雇用を検討している職種など）を共有することについて同意が得られるか、当該就労支援機関等が企業向けチーム支援に協力する意志・能力を有しているか等についても確認を行うこと。なお、企業ごとに共有が可能な情報は異なることから、共有が可能な情報の範囲についても確認を行うこと。

上記の検討及び確認を行った上で、当該企業を支援対象企業とするかどうかを判断すること。

#### ウ 障害者雇用推進チームの構成員の選定

主査は、就労支援機関等の中から、支援対象企業の状況や支援ニーズ等に対応するために必要と判断される者を障害者雇用推進チームの構成員とするため、企業向けチーム支援の実施について協力及び担当者などの推薦を依頼すること。特に、本事業における支援対象企業は、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足しているため、職務の選定・創出の支援や雇用管理に係る専門的助言等が必要と考えられることから、可能な限り、地域センターの担当者を障害者雇用推進チームの構成員に加えること。

また、企業向けチーム支援開始後においても、主査は、副主査と協議の

上、支援対象企業に対する支援状況等に応じて、障害者雇用推進チームの構成員の追加・変更・削除を弾力的に行うことができるものとする。

## エ 支援計画の作成手順

### (7) 支援計画の作成

支援計画は、支援対象企業の状況やニーズ等を十分踏まえた上で、主査及び副主査が中心となり、障害者雇用推進チームの構成員が協議して作成すること。

支援計画の作成に当たっては、様式例2を参考に、1人目の障害者を雇用する時期、障害者雇用率達成を目指す時期、企業の状況やニーズ等を踏まえた個別課題ごとの課題解決に向けた具体的な支援内容、支援を行う構成員、構成員間の役割分担等について定めるとともに、それぞれの支援の実施スケジュールを整理すること。

その際、就労支援機関等により当該支援対象企業に係る支援が既に実施されている場合があることから、各構成員に対して、今までの支援の有無及び共有の可否を確認すること。また、就労支援機関等が既に当該支援対象企業への支援に関する計画を策定し、実施している場合には、共有の可否を確認した上で、当該既存の計画又はこれに係る修正等を行ったものを支援計画として活用することは差し支えない。

### (4) 支援計画の作成に当たっての留意事項

① 主査は支援対象企業の選定後、当該企業の障害者雇用に係る状況等をヒアリングし、当該企業の課題解決に向けた具体的な支援策を提案することにより支援計画の骨子案を作成する。当該骨子案に基づき、当該支援に必要な障害者雇用推進チームの構成員を選定し、構成員による協議の上、支援計画を作成するものとする。なお、直ちに障害者雇用推進チームの構成員による検討会議を開催することが困難であるなど、十分な協議を行うことができない場合には、支援

<p><u>内容等について部分的に未定のまま作成した上で、未定の部分について後日協議することとして差し支えない。また、構成員による最初の協議を行う際に、副主査を決定することとする。</u></p> <p><u>② 支援計画は、当初の内容に固執する必要はなく、支援の実施状況やその効果等に応じて、当初の内容とは異なる支援の実施を柔軟かつ積極的に検討すること。</u></p> <p><u>③ 支援計画のうち、雇用後の職場定着等フォローアップに係る部分については、職務内容、職場の状況等を踏まえる必要があることから、採用が決定した後に具体的な検討を行うこと。</u></p> <p><u>(7) 構成員間の情報共有に関する同意及び作成した支援計画の情報提供支援の円滑な実施に資するよう、支援対象企業に関する情報を障害者雇用推進チームの構成員間で共有することについて、支援対象企業の同意を得るものとする。また、作成した支援計画を支援対象企業に提供することは障害者の雇用に向けた意識付け効果が期待される一方、支援対象企業の準備が整っていない場合、企業の計画への参画を抑制する可能性もある。このため、障害者雇用支援セミナーやバスツアー等への参加によって支援対象企業が障害者雇用に向き合いに前向きに取り組み始めた段階や、職場実習受け入れなどの具体的な雇用への取組が進展し始めたと言える段階、支援計画を提供することで障害者雇用に向き合いに取り組むことが期待される段階など、支援対象企業の状況を踏まえて手交をすること。様式例2を用いて支援計画を作成した後、企業に手交する段階においては、当該支援計画への署名により同意を得るものとする。なお、それ以外の方法による計画が作成されている場合（例えば、就労支援機関等が既に作成している支援に係る計画がある場合）には、様式例3を参考に、書面への署名により同意を得る方法とすること。</u></p> <p><u>オ 企業向けチーム支援の実施</u></p>	
---	--



障害者雇用推進チームの構成員は、作成した支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を行うこと。

主査は、企業向けチーム支援全体を総括するとともに、企業向けチーム支援が支援計画に基づいて円滑に実施されるよう進捗状況を管理するとともに、支援対象企業の状況の把握に努め、構成員に対して情報提供を行うこと。

具体的には、個別課題ごとの支援の進捗状況については、支援を担当している構成員が随時主査に報告することとし、主査は、進捗状況に関する情報を集約し、副主査と協力して、企業向けチーム支援が計画に照らしてどのような実施状況であるか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討するとともに、障害者雇用推進チームの構成員に随時提供すること。

また、例えば職場実習の開始時及び終了時、障害者トライアル雇用の開始時及び終了時、ジョブコーチ支援の開始時及び終了時など、支援の段階が変化する際や、上記による進捗状況の管理において何らかの問題が生じていると主査が判断する場合には、可能な限り検討会議を開催して、その後の支援に関して、各構成員の役割分担の見直しや新たな構成員の追加の必要性の確認、支援の方針や内容、スケジュールの追加・変更・削除の必要性の確認等を行うこと。その結果、支援計画の変更を行った場合には、第2の1エ(㌿)の対応を行うこと。

なお、障害者雇用推進チームの構成員による検討会議は、上記を含めて必要に応じて随時開催することとするが、障害者雇用推進チームの構成員全てを招集する必要はなく、検討内容に係る構成員の参加のみで開催するなど柔軟に対応することができるものとする。また、検討会議には必要に応じて支援対象企業が参加できるものとする。

このほか、支援対象企業に職業紹介を行う求職者が別添5のチーム支援

事業（以下「求職者向けチーム支援」という。）の支援対象者（以下「チーム支援対象者」という。）でない場合は、当該求職者の同意を得た上で、可能な限りチーム支援対象者とすること。

#### カ 職場定着等フォローアップに係る検討

支援対象企業において雇用される者（以下「労働者」という。）が決定した段階で、主査は、障害者雇用推進チームの構成員による検討会議を開催する等により、支援計画のうち職場定着等フォローアップに係る部分についての詳細を定めること。

労働者がチーム支援対象者である場合には、企業向けチーム支援においては、求職者向けチーム支援による支援の進捗状況を随時把握するとともに、必要に応じて、求職者向けチーム支援と連携して職場定着等フォローアップを実施すること。

労働者がチーム支援対象者でない場合には、企業や労働者の状況を踏まえて、職場定着等フォローアップに必要な構成員を新たに追加することとする。企業向けチーム支援の構成員として、労働者が利用する就労支援機関等が加わっていない場合には、同就労支援機関等に対し、同チームへの参加を依頼すること。なお、本人が就労支援機関等を利用していない場合は、本人の同意を得た上で可能な限り障害者就業・生活支援センターへの登録を促し、同センターを構成員とすること。また、労働者が医療機関を利用している場合は、当該医療機関の協力が重要であることから、当該医療機関の医師や精神保健福祉士、臨床心理士等の職員に対して、障害者雇用推進チームへの参加を依頼するなど、積極的な連携を図ること。

フォローアップの検討に当たっては、職場の状況、職務内容及び事前に予想される職場適応上や雇用管理上の課題を踏まえ、支援対象企業及び労働者に対する支援事項、支援を行う構成員（特に障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ、就労移行支援事業所又は特別支援学校）の役割分

担、フォローアップ期間、フォローアップ期間終了後の支援対象企業の相談先機関等について調整、検討し、支援計画に盛り込んだ上で、当該支援計画について、支援対象企業に説明するとともに、支援対象企業の同意を得るものとする。また、労働者の個人情報就労支援機関等において共有する場合には、必要に応じて、労働者やその家族等の同意を得るものとする。

なお、当該支援対象企業から、障害者を雇用するに当たって、業務指導や雇用管理、他の労働者への周知や理解促進などについての不安等がないかについて十分に把握した上で、上記の検討を行うものとする。

#### キ 支援の終了

支援計画に基づくフォローアップ期間の終了をもって、企業向けチーム支援としての支援は終了とすること。その後の職場定着等の支援については、安定所における通常の定着支援に位置づけて実施することとするが、必要に応じて、企業向けチーム支援の構成員と連携した支援ができるよう、企業向けチーム支援の終了後も、企業向けチーム支援の構成員との連携体制の維持に努めるものとする。

#### (5) 支援計画の期間

支援計画の期間は雇用率達成までの期間を原則2年以内とし、1人目の障害者を支援計画の始期から1年以内に雇用するものとして計画を立てること。なお、フォローアップについては、上記の期間に関わらず、雇用率を達成した時点から6か月後まで実施しても差し支えない。

#### (6) 各種支援制度の活用

支援の実施に当たっては、事業主向けセミナーや説明会、別添3「障害者に対する職場実習推進事業」7の合同説明会及びバスツアー、職場実習、障害者トライアル雇用、ジョブコーチ支援、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、障害者初回雇用コース）、障害者雇用安定助成金（障害者

職場定着支援コース・障害者職場適応援助コース)、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構における障害者雇用支援人材ネットワーク事業をはじめとする国等の施策による支援制度のほか、地方公共団体、民間機関等が提供する各種支援制度など、地域における社会資源を効果的に活用するものとする。

## 2 労働局・安定所における実施体制

労働局・安定所における実施体制については、労働局においては、地方障害者雇用担当官や障害者雇用対策部門、各安定所においては雇用指導官や求人部門が専門援助部門（専門援助部門を設置していない安定所においては障害者の職業紹介を担当する部門）と連携して実施すること。具体的には、専門援助部門において、支援対象企業のニーズ等にマッチした求職情報を提供するとともに、必要に応じて検討会議にも参加すること。

また、障害者雇用推進チームの構成員の所在地や労働者の居住地が管轄区域外にある場合、企業向けチーム支援を実施する職業安定部職業対策課長又は安定所長は、必要に応じて、当該居住地又は所在地を管轄する安定所長の協力を求めることができることとする。また、当該求めを受けた安定所長は、第2に掲げる各取組の実施に関して必要な協力を行うこと。

なお、安定所の管轄区域内において障害者の就労支援に係るネットワークが形成されている場合には、当該ネットワークと緊密に連携・協力して事業の効果的な運営を図ること。

## 第3 事業の周知

労働局及び安定所は、本事業の円滑な実施を促進するため、都道府県障害者雇用連絡協議会、障害者雇用連絡会議等、障害者の就労支援に関わる会議等を活用し、地域の障害者雇用に関わる機関等に対し、本事業の概要、関係機関による連携体制の確立の重要性について説明を行い、本事業の周知を図

ること。また、地域の経済団体に対しても本事業の周知を行い、傘下の団体等に対して本事業の周知を図っていただくよう協力を求めること。

#### 第4 その他

その他本事業の実施に必要な事項については、別に定める。





企業向けチーム支援進捗管理（詳細表）

企 業 情 報	企業番号	企業名	適用事業所番号		-					
	所在地					代表者				
	当該企業のカウンターパート	所属	電話番号		-		-			
		氏名	メー ル							
	企業規模		雇用障害者数		不足数					
計 画 情 報	支援期間（計画期間）	年 月 日 ～ 年 月 日								
	構 成 員	○○障害者職業センター／移行支援事業所◆◆／▲▲								
	支 援 メ ニ ュ ー	企業見学／職場実習／●●／■ ■								

支 援 経 過 (詳細)		
年月日	分類	自由記述
●年●月●日	企業ヒア	
●年●月●日	検討会議	
●年●月●日	イベント	
●年●月●日	支援	
●年●月●日	企業ヒア	
●年●月●日	支援	
●年●月●日	雇入れ	
●年●月●日		
●年●月●日		
●年●月●日		
●年●月●日		
●年●月●日		



支援対象企業に担当者様（署名）

### 様式例 3

様式例 3

## 企業向けチーム支援の実施に係る同意書

ハローワーク〇〇（〇〇労働局）が実施する企業向けチーム支援を受けるに当たり、  
下記の内容に同意します。

- ・ 関係機関が作成した別添の計画に基づいて、支援を実施すること。
- ・ 下記の障害者雇用推進チームの構成員である関係機関の間で、支援に関する企業情報を共有すること。

同意日 平成 年 月 日

☐ 障害者職業センター

☐ 地方公共団体

☐ 障害者就業・生活支援センター（ ）

☐ 就労移行支援事業所（ ）

☐ 特別支援学校等（ ）

☐ （ ）

※ ハローワーク〇〇（〇〇労働局）及び関係機関は、貴企業の支援を行うに当たって知  
得した貴企業に関する情報を支援の目的以外に利用し、若しくは第三者に漏らすことは  
ございません。

#### ＜追加する関係機関＞

☐ （ ） 平成 年 月 日

☐ （ ） 平成 年 月 日

☐ （ ） 平成 年 月 日

支援対象企業ご担当者様（署名）：

以上

## 5. 参考「企業向けチーム支援事業実施要領」について

改正	現行
<div data-bbox="831 317 909 352" data-label="Text"> <p>参考</p> </div> <div data-bbox="331 413 891 445" data-label="Section-Header"> <h3>障害者雇用支援人材ネットワーク事業実施要領</h3> </div> <div data-bbox="734 459 916 504" data-label="Text"> <p>〔平成30年 月 日〕 〔要領第 号〕</p> </div> <div data-bbox="306 534 376 557" data-label="Section-Header"> <h4>1 目的</h4> </div> <div data-bbox="315 560 918 764" data-label="Text"> <p>障害者雇用支援人材ネットワーク事業（以下「ネットワーク事業」という。）は、障害者の雇用管理に係る専門的な支援を必要とする事業主に対し、障害特性を踏まえた雇用管理や合理的配慮の提供が適切に行えるよう、障害者雇用に係る専門的な知見を有する者を「障害者雇用管理サポーター」（以下「サポーター」という。）に委嘱して、当該事業主の事業所に派遣等するほか、雇用開発推進部に「障害者雇用支援ネットワークコーディネーター」（以下「コーディネーター」という。）を配置して、障害者の雇用管理を容易にするための相談、助言、援助（以下これらを総称して「援助」という。）を実施することにより、障害者の円滑な就職の促進及び職業の安定に資することを目的とする。</p> </div> <div data-bbox="306 793 421 815" data-label="Section-Header"> <h4>2 事業の実施</h4> </div> <div data-bbox="315 818 918 893" data-label="Text"> <p>ネットワーク事業は、障害者の雇用管理や合理的配慮に係る専門的事項について支援を必要とする事業主に対し必要な援助を行うため、雇用開発推進部がサポーターの協力を得て実施するものとする。</p> </div> <div data-bbox="306 920 421 943" data-label="Section-Header"> <h4>3 対象事業主</h4> </div> <div data-bbox="315 948 918 997" data-label="Text"> <p>ネットワーク事業の対象事業主は、障害者を雇用し、又はその雇用を予定している事業主であって、障害者の雇用管理について具体的な課題、問題等を有する者とする。</p> </div> <div data-bbox="306 1024 421 1046" data-label="Section-Header"> <h4>4 事業の内容</h4> </div> <div data-bbox="315 1050 918 1099" data-label="Text"> <p>ネットワーク事業においては、対象事業主に対し必要な援助を行うため、次の事項を実施するものとする。</p> </div> <div data-bbox="306 1101 555 1125" data-label="Section-Header"> <h5>(1) コーディネーターによる援助</h5> </div> <div data-bbox="315 1126 918 1279" data-label="Text"> <p>コーディネーターを雇用開発推進部に配置し、対象事業主に対し障害者雇用に係る合理的配慮を考慮した雇用管理相談に応じるほか、対象事業主、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）並びに都道府県労働局及び公共職業安定所（以下「公共職業安定所等」という。）からの依頼を受けて必要な調整を行い、サポーターの紹介、派遣等必要な援助を行う。コーディネーターの設置については、別途定めるものとする。</p> </div> <div data-bbox="306 1281 510 1305" data-label="Section-Header"> <h5>(2) サポーターによる援助</h5> </div> <div data-bbox="315 1307 918 1331" data-label="Text"> <p>障害者雇用に関し、医療、教育、心理、機械工学、社会福祉又は雇用管理等に相当</p> </div>	

の経験と知識を有する者をサポーターとして委嘱し、対象事業主に対し、障害者の受け入れに伴う配慮事項、障害特性を踏まえた職場環境、労務管理等に係る専門的な援助を行う。

(3) 障害者雇用支援ネットワークシステムの運用

対象事業主等がサポーターに関する情報をインターネット上で検索し、自社の実情を踏まえた援助を受けることができるよう障害者雇用支援ネットワークシステム（以下「システム」という。）を構築し、運用する。

5 サポーターの委嘱等

(1) サポーター候補者の募集等

イ 雇用開発推進部は、ネットワーク事業において対象事業主に援助を実施するために適当と思われる者をサポーターの候補者として適宜、募集し、サポーターの候補者として選考するものとする。

ロ 地域センターは、ネットワーク事業において対象事業主に援助を実施するために適当と思われる者をサポーターの候補者として雇用開発推進部に対し推薦できるものとする。

また、雇用開発推進部は厚生労働省等に依頼し、サポーターの候補者の推薦を受けることができるものとする。

(2) サポーターの委嘱等

雇用開発推進部は、上記(1)のサポーター候補者について、応募条件や資質等を総合的に勘案して、サポーターに委嘱するものとする。サポーターの委嘱及び解嘱等については、別途定めるものとする。

(3) 一覧表の作成

雇用開発推進部は、全国のサポーター一覧を作成し、地域センター、コーディネーター及び厚生労働省に配付するものとする。

(4) 研修交流会の開催

雇用開発推進部はサポーターに対し、援助の実施を円滑に行うための研修交流会を開催するものとする。

6 援助の実施

(1) コーディネーターによる援助

イ コーディネーターは、対象事業主から障害者の障害特性や能力、対象事業主の財務状況や職場の現状等を聴取し、障害者への合理的配慮を考慮した雇用管理相談等を実施することとする。また、対象事業主の事業所（以下「対象事業所」という。）について、サポーターによる専門的な援助が必要と判断した場合は、対象事業主の承諾を受けて、サポーターに対し援助を要請し、対象事業所に派遣するものとする。

ロ コーディネーターは、サポーターを対象事業所に紹介、派遣するに当たり、対象事業主と緊密な連絡を図り、サポーターが対象事業所に赴くための必要な調整を行うものとする。

(2) 地域センターによる援助

イ 地域センターは、障害者職業カウンセラーのみでは十分な対応が困難な障害者の雇用管理に係る専門的事項について、サポーターの協力を得て対象事業主に対する援助を実施することができるものとする。

ロ 地域センターは、対象事業主に対する援助の実施に当たり、サポーターに直接、要請を行うものとし、原則として、地域センターの障害者職業カウンセラーがサポーターに同行するものとする。

(3) 公共職業安定所等への同行による援助

イ 公共職業安定所等は、障害者差別・合理的配慮及び障害者就業機会拡大等に係る事業主への助言・指導等に際し、サポーターの協力を得て行うことができるものとする。

ロ 公共職業安定所等は、上記イによるサポーターの協力が必要な場合には、コーディネーターに対しサポーターの派遣を依頼するものとする。その際、コーディネーターは、公共職業安定所等の担当官やサポーターが対象事業所に赴くための必要な調整を行うものとする。

(4) システムを活用した援助

イ 対象事業主は、システムに掲載されている情報に基づき、障害者の雇用管理や合理的配慮に係る相談等の支援をサポーターに直接依頼することができるものとする。

ロ コーディネーターは、システムを閲覧した事業主等からの問い合わせに対応するものとする。ただし、サポーターの希望により、システムに連絡先等を非公開としている場合には、原則として、当該サポーターの連絡先は非公開とするものであること。

7 システムの運用

(1) 雇用開発推進部は、対象事業主がサポーターに関する情報を検索することができるよう、システムにサポーターに関する情報を掲載し、更新するものとする。

(2) システムには、サポーターが自身の情報掲載を希望する場合、本人が希望する範囲の情報を掲載するものとする。

(3) 対象事業主は、システムを検索し、障害者の雇用管理に係る専門的事項の条件に合致した場合、情報掲載されているサポーターに対し、支援の依頼を直接行うことができるものとする。

8 経費等

(1) 雇用管理サポーターに対する謝金等の支払い  
謝金等の支払いについては、別に定める。

(2) 設備の改善等事業主が行った雇用管理の改善に要した費用

ネットワーク事業は、障害者の雇用管理に関する具体的援助を必要とする事業主に  
対し、その解決策を提示するものであり、具体的改善等を実施するか否かは対象事業  
主の判断によるものであることから、当該事業主が行った具体的改善に要する費用に  
ついては、ネットワーク事業においては負担しない。

(3) その他

援助の実施中又はその終了後に事業主が行う雇用管理の改善において事故災害・損失  
が生じた場合は、その援助内容に重大な過失がない限り、サポーターも含め、独立行政  
法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び公共職業安定所等は一切責任を負わないもの  
とする。

9 その他

- (1) サポーターは、ネットワーク事業の実施に当たり、知ることのできた秘密を漏らし  
てはならず、他の用に流用してはならない。また、その職を退いた後についても同様  
とする。
- (2) サポーターは、ネットワーク事業の実施に当たり、この要領その他ネットワーク事  
業に係る諸規程の定めに従うことはもとより、他の法令及び社会的規範を遵守し、高  
い倫理観と良識をもって当たるものとする。
- (3) この要領に定めるもののほかネットワーク事業の実施に当たって必要な事項につい  
ては、別に定める。

附 則

- 1 この要領は、平成 30 年 4 月●日から施行する。
- 2 この要領の施行の際、理事長は、雇用管理サポート事業実施要領（平成 21 年要領第  
21 号）に基づく雇用管理サポーター及び重度障害者雇用に関する相談・援助実施要領（平  
成 23 年要領第 7 号）に基づく重度障害者雇用地方相談協力員を障害者雇用管理サポー  
ターに委嘱することができるものとする。
- 3 雇用管理サポート事業実施要領（平成 21 年要領第 21 号）及び重度障害者雇用に関す  
る相談・援助実施要領（平成 23 年要領第 7 号）は、廃止する。

以上