

障害者雇用連絡会議	ハローワーク	就職希望のある障害者の把握に努め、障害者の就職の促進等諸対策について協議するとともに、障害者が職業生活を送る上で抱える問題点について情報交換する	原則として、ハローワーク単位	(把握していない)	地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県高齢・障害者雇用支援協会、労働基準監督署、労災病院、職業能力開発校等
障害者就業・生活支援センター「関係機関との連絡会議」	障害者就業・生活支援センター	支援対象障害者が持っている問題の解決のために他の関係機関の支援を受けることが必要な場合、調整を行う	障害保健福祉圏域	204か所	ハローワーク、地域障害者支援センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、特別支援学校等
特別支援連携協議会	教育委員会	教育、福祉、医療、労働等の関係機関の連携協力体制を構築する	都道府県市町村	47か所(都道府県) ※市町村にも同様の仕組みの協議会が数多く設置されている	(各都道府県及び市町村)教育委員会、福祉・保健衛生・労働部局及び機関、大学等

課題

就労支援のネットワークは、設置が求められている各会議の目的の達成に向けて、地域の実情に応じて、有効に機能するものとして設置運営されていくことが重要と考えるものの、現状では、地域によって、必ずしも有機的なネットワークとして十分には機能していない。



【論点(案)】

雇用、教育、福祉等の地域の関係機関が障害者の就労支援に関し有機的な連携体制を構築できるよう、切れ目のない一貫した支援を目指し、更に具体的な連携を強化するとともに、一体的な運営や合同開催などの工夫も必要ではないか。

(2) 障害者就業・生活支援センターの充実

現状

1. 障害者就業・生活支援センターは、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う事業として、平成14年の雇用促進法の改正で創設。
2. 平成19年度には全国で135カ所（20年度中に205カ所の予定）が設置・運営されている。
3. 障害者就業・生活支援センターが就職のための支援を行った者の就職後6ヶ月経過後の定着率が76%（平成19年度の実績）となっており、有効に機能しているとともに、成長力底上げ戦略の柱の一つである就労支援戦略の重点戦略と位置付けられており、全ての障害保健福祉圏域への配置（354カ所）を進めていくこととしている。

障害者就業・生活支援センターの概要

- ・目的 職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図る
- ・対象者 ①就職するため、また、継続的に雇用されるため、就業に係る支援と同時に日常生活において相当程度の支援が必要な者
②一旦就職したものの、職場不適応を起こし離職、若しくは休職するおそれがある者、又は職場不適応により離職した、若しくは休職している者など、職場定着のために継続的な支援が必要な者
- ・事業内容 ①支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、関係機関との連絡調整等を行う。
②支援対象障害者が、職業準備訓練を受けることについてあっせんすること
③支援対象障害者が、職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと
（民間法人や社会福祉法人の中から都道府県知事が指定）
- ・費用負担 雇用安定事業（就業支援2名・委託費）、生活支援事業（生活支援1名・補助金(国1/2、都道府県1/2)）

課題

就職・職場定着のための支援ニーズが高まっている中で、障害者就業・生活支援センターの体制がニーズ量の増加に対応できていないとの指摘がある。



【論点(案)】

障害者就業・生活支援センターについて、その整備を進めるとともに、同センターが、よりその機能を発揮できるよう、地域の就労関係機関との間で、役割の整理と連携の強化を進めるべきではないか。

(3) 就労支援に携わる人材の育成

現状①

就労支援の強化を図るためには、「就労移行支援」及び「就労継続支援（A型、B型）」それぞれの事業の目的に即した人材の育成・確保が重要。

(参 考)

就労支援の主な内容

事業名	主な支援内容	配置職員
就労移行支援	<ul style="list-style-type: none">・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・ 生産活動、職場体験の機会の提供・ 求職活動に関する支援・ 適性に応じた職場開拓・ 就職後における職場への定着ための相談・支援	<ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 就労支援員・ 職業指導員・ 生活支援員
就労継続支援	<ul style="list-style-type: none">・ 就労の機会の提供・ 生産活動の機会の提供・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練	<ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 職業指導員・ 生活支援員

現状②

現在、就労支援に携わる職員の研修としては、サービス管理責任者に対する研修があるのみとなっている。

(参 考)

就労支援に携わる職員に対する研修等

	名称	主な職務	研修等
就 労 移 行 支 援	サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状態のアセスメント ・ サービス提供内容及びプロセスの管理 ・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等 	「サービス管理責任者研修」 ・ 研修事業者が実施（当面、都道府県自らが実施することも可能） ・ 3日程度（講義・演習） （うち、1日半が共通、1日半が各専門分野（就労）を履修）
	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性にあった職場探し ・ 企業内授産、職場実習の指導 ・ 就職後の職場定着支援 等 	特になし
	職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動の実施 ・ 事業所内授産の指導 等 	特になし
就 労 継 続 支 援	サービス管理責任者	（就労移行支援に同じ）	（就労移行支援に同じ）
	職業指導員	（就労移行支援に同じ）	特になし

※ 上記のほか、生活支援員が配置されているが、要件、研修とも、特になし。

課題

一般就労への移行や工賃倍増を促進するためには、求職活動・職場開拓、就職後の定着支援、商品開発・市場開拓など、就労支援に必要なノウハウや技術を有する人材を、育成・確保していく必要がある。



【論点(案)】

就労支援事業に必要なノウハウや技術を習得するための研修の機会の拡充等の人材の育成・確保策を進めるべきではないか。