

(7) 就労支援の状況

調査の結果	説明図表番号
<p><b>【制度の概要】</b></p> <p>発達障害者に対する就労支援について、国、都道府県及び指定都市<sup>(注1)</sup>は、必要な体制の整備に努めるとともに、安定所、地域障害者職業センター<sup>(注2)</sup>、就生センター、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関及び民間団体相互の連携を確保しつつ、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保、就労の定着のための支援その他必要な支援に努めなければならないとされている（発達障害者支援法第10条第1項<sup>(注3)</sup>）。</p> <p>また、都道府県及び市町村は、必要に応じ、発達障害者が就労のための準備を適切に行えるようにするための支援が学校において行われるよう必要な措置を講ずるものとされている（発達障害者支援法第10条第2項）。</p> <p>（注1） 指定都市は、発達障害者支援法施行令（平成17年政令第150号）第3条において、地方自治法施行令（昭和22年政令第16号）第174条の36第1項の規定に基づき、都道府県が処理することとされている事務を処理することとされている。</p> <p>（注2） 地域障害者職業センターは、安定所との密接な連携のもと、障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施する機関として、47都道府県に設置されている。</p> <p>（注3） 平成28年の改正発達障害者支援法において、支援主体として国が追加されたほか、支援内容に就労の定着のための支援が規定されている。</p> <p>国は、安定所において、発達障害を含む障害者専用の窓口を設置し、個々の障害特性に応じたきめ細かな職業相談を行うとともに、発達障害などでコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者の就労を支援する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の実施や、発達障害者を雇い入れた事業主に対し助成を行う「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」の給付、就職後の定着支援などを行っている。また、障害者雇用促進法に基づき、全国に就生センターを設置し、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相談・支援を行っている。</p> <p><b>【調査結果】</b></p> <p>今回、安定所18、就生センター18を対象として、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状況、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の支給状況、職場定着支援の実施状況等を、また、都道府県19、指定都市8、都道府県教育委員会19、高等学校24を対象として、発達障害者に対する就労支援の取組状況を調査した結果は、以下のとおりである。</p>	<p>表2-(7)-①</p> <p>表2-(7)-②～⑤</p>

<p><b>ア 安定所及び就生センターにおける就労支援の状況</b></p>	
<p><b>(7) 発達障害者の求職申込、就職状況</b></p>	
<p>平成 26 年度の全国の安定所における発達障害者<sup>(注 4)</sup>の新規求職申込件数は 2,822 件、就職件数は 1,026 件、就職率(新規求職申込件数に対する就職件数の割合)は 36.4%であった。平成 22 年度と比較して、新規求職申込件数は 208.8%、就職件数は 263.8%の増加となっており、全障害者のそれぞれの増加率 35.0%、59.8%と比べても増加率が高い。</p>	<p>表 2-(7)-⑥</p>
<p>一方、就職率については、平成 22 年度から 26 年度までの各年度とも発達障害者が全障害者を下回っており、26 年度の発達障害者の就職率は、全障害者の就職率(47.2%)を 10.8 ポイント下回っていた。</p>	<p>表 2-(7)-⑦</p>
<p>(注 4) 発達障害のある者であって障害者手帳(身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳)を所持していない者をいう。以下、細目アにおいて同じ。</p>	<p>表 2-(7)-⑧</p>
<p>調査した 18 安定所における平成 26 年度の全障害者と発達障害者の就職率を比較しても、発達障害者の就職率が上回っているものは 5 安定所にとどまり、下回っているものが 13 安定所で、このうち 9 安定所は 10 ポイント以上低くなっている状況にあった。</p>	<p>表 2-(7)-⑨</p>
<p>このことについて、調査した安定所では、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 障害者手帳を所持していない者を雇用しても法定雇用率の算定対象とならないため事業主にメリットがない</li> <li>② 発達障害の特性(コミュニケーション能力に難があること、強いこだわり等)が支援を行う上で支障となる</li> <li>③ 事業主の発達障害に対する理解が不足している</li> <li>④ 支援対象者が発達障害を受け入れていない</li> <li>⑤ 当初「発達障害者」として求職者登録した場合であっても、支援の途中で精神障害者保健福祉手帳を取得して就職したときは、発達障害者ではなく精神障害者の就職としてカウントされる</li> </ul> <p>などに起因するのではないかとしていた。</p>	<p>表 2-(7)-⑩～⑫</p>
<p>一方、平成 26 年度の全国の就生センターにおける発達障害者の新規求職者数は 903 人、就職件数は 537 件、就職率は 59.5%で、平成 23 年度以降、新規求職者数及び就職件数は増加傾向にあるが、全国の就生センターの発達障害者の就職率を全障害者の就職率と比較すると、23 年度から 26 年度までの各年度とも発達障害者が下回っており、26 年度の発達障害者の就職率は、全障害者の就職率(82.8%)を 23.3 ポイント</p>	<p>表 2-(7)-⑬～⑮</p>
<p>下回っていた。</p>	<p>表 2-(7)-⑯</p>

<p>(イ) 「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の実施状況</p> <p>a 概要と実績</p> <p>「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」は、安定所に就職支援ナビゲーターを配置し、発達障害やその疑いがある者などコミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者に対して、その希望や特性に応じて、障害者の就労支援を行う専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの支援を希望しない者については、障害特性に配慮した個別相談、支援を実施するものである。</p> <p>調査した 18 安定所における平成 26 年度の本事業の実施状況をみると、新規の個別支援対象者数は 1,078 人、就職件数は 727 件であり、就職率（新規の個別支援対象者数に対する就職件数の割合）は 67.4%、専門支援機関に誘導した者は 620 人となっていた。平成 23 年度から 26 年度までの推移をみると（注 5）、この間に新規の個別支援対象者数は 85.9%増加、就職件数は 141.5%増加するとともに、就職率は 15.5 ポイント上昇していた。</p> <p>なお、平成 26 年度についてみると、調査した 18 安定所のうち 17 安定所では、本事業の対象となった者の就職率が発達障害者の就職率を上回っていた。</p> <p>（注 5） 調査した 18 安定所のうち、平成 23 年度時点で本事業を実施していたのは 13 安定所であったが、25 年度には調査した 18 安定所全てで実施されていた。</p> <p>b 目標達成状況</p> <p>事業の実施に際して、各安定所は、「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係る留意事項について」（平成 19 年 4 月 2 日付け職高障発第 0402004 号厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部雇用対策課長通知）に沿って、支援目標を設定（注 6）することとされており、調査した 18 安定所における平成 26 年度の目標の達成状況をみると、新規の個別支援対象者数の目標については全ての安定所において、就職率の目標については 14 安定所において、専門支援機関に誘導する数の目標は 7 安定所において、それぞれ達成しており、これら三つの目標全てを達成していたところも 5 安定所あった。</p> <p>（注 6） 平成 26 年度については、就職支援ナビゲーター1人当たりの年間支援数として「新規の個別支援対象者数を 35 人」、「個別支援対象者の支援期間内の就職率を前年度実績以上（ただし、前年度の実績が 40%を下回った労働局は 40%以上）」及び「専門支援機関へ誘導する数を 30 人以上」とされている。</p>	<p>表 2-(7)-⑰、⑱</p> <p>表 2-(7)-⑲、⑳</p> <p>表 2-(7)-㉑</p> <p>表 2-(7)-㉒</p> <p>表 2-(7)-㉓</p> <p>表 2-(7)-㉔(再掲)</p>
--	---

<p><b>c ナビゲーター1人当たりの支援対象者数</b></p> <p>調査した 18 安定所における就職支援ナビゲーターの配置状況を見ると、平成 26 年度時点で、1 人配置が 15 安定所、2 人配置が 3 安定所となっていた。</p> <p>また、平成 26 年度におけるナビゲーター1 人当たりの支援実績をみると、1 人当たりの新規の個別支援対象者数は、調査した安定所全体で 51.3 人、最も多い安定所は 1 人当たり 71 人、最も少ない安定所は 1 人当たり 35 人であり、支援の程度にも左右されるため単純に比較はできないが、約 2 倍の差があった。</p>	<p>表 2-(7)-㉔</p>
<p><b>d 個別支援計画の作成</b></p> <p>「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」（平成 19 年 4 月 2 日付け職高発第 0402010 号厚生労働省職業安定局長通知）の別添「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」では、目標を定め計画的な就職活動を行うことができると認められる者に対し、就職までに解決することが必要と思われる課題や準備・支援として実施が必要と認められる事項等を盛り込んだ個別支援計画を作成するとされている。</p> <p>調査した 18 安定所における平成 26 年度の個別支援計画の作成件数は、全体で 1,141 件であり、個別支援対象者（1,649 人）に対する作成率は 69.2%であった。</p> <p>安定所ごとにみると、作成率 100%の安定所が半数（9 安定所）あった一方で、支援対象者の障害特性や状態にも左右されるため単純に比較はできないが、30%未満のものが 3 安定所みられた。</p>	<p>表 2-(7)-㉕(再掲)</p> <p>表 2-(7)-㉖</p>
<p><b>e 発達障害者専門指導監の活用</b></p> <p>発達障害者専門指導監（以下「指導監」という。）は、都道府県労働局から委嘱を受けた発達障害に知見のある医師・学識経験者等で、安定所職員や就職支援ナビゲーター（以下「支援担当者」という。）による発達障害者等の日常的な支援に対し、専門的知見に基づく助言・指導、求職者や事業主に対する職業生活に関する相談・指導、発達障害に関する研修等に協力することを職務としている。</p> <p>調査した 18 安定所において、平成 26 年度における指導監による指導・協力等の状況をみると、i) 支援担当者が助言・指導を受けたもの（9 安定所）、ii) 求職者や事業主が職業生活に関する相談・指導を受けたもの（5 安定所）、iii) 関係機関の会議や研修への協力をを受けたもの（13 安定所）となっていた。また、回数のみで単純に</p>	<p>表 2-(7)-㉗</p> <p>表 2-(7)-㉘</p>

<p>比較はできないが、指導監の協力を積極的に求める安定所がある一方で、平成 26 年度に協力を得た実績がない安定所（2 安定所）もあり、安定所の間で差がみられた。</p>	
<p><b>(ウ) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の支給状況</b></p> <p>発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（平成25年5月15日までは「発達障害者雇用開発助成金」。以下「発難金」という。）は、安定所等の紹介により企業が新たに発達障害者又は難治性疾患患者を雇用保険の一般被保険者として継続的雇用をした場合、大企業であれば発達障害者1人につき50万円を1年間、中小企業であれば120万円を2年間にわたり事業主に支給するものである（いずれも短時間労働者以外の労働者を雇用した場合）。なお、平成26年度における発難金の予算額は3億5,475万円、執行率は72.4%となっている。</p> <p>調査した18安定所における発達障害者に係る発難金の支給状況をみると、支給対象となった発達障害者は、平成23年度に7人であったものが、毎年度増加して26年度に33人となっていた。</p> <p>また、就職者と発難金の支給との関係を見ると、平成23年度から26年度までの間における発達障害者の就職件数は262件、同期間内の発難金の支給実績は82人<sup>(注7)</sup>であった。</p> <p>調査した安定所の中には、平成23年度から26年度までの間において、発難金の支給実績がないもの（7安定所）がみられるが、これらの安定所では、i) 発達障害者が自らの障害を就職先に開示しないで就労している場合や就職が決まった後に精神障害者保健福祉手帳を取得する場合のように発難金の支給対象とならないケースがあること、ii) 発達障害者が短期間で離職すると支給要件を満たさないため、事業主が申請しない場合があることが原因と考えられるとしていた。</p> <p>(注7) 調査した一部の安定所では、当該安定所の単位で発難金の支給実績を把握することができなかった（データがなかった）。このような安定所の発難金の支給実績については、当該安定所での支給実績に代えて、当該安定所を管轄する都道府県労働局単位での支給実績を用いた。したがって、平成23年度から26年度までに支給対象となった者82人には、調査対象した安定所以外の安定所における支給実績も含まれている。</p>	<p>表 2-(7)-⑳</p> <p>表 2-(7)-㉑</p> <p>表 2-(7)-㉒</p> <p>表 2-(7)-㉓</p> <p>表 2-(7)-㉔</p>
<p><b>(エ) 職場定着支援の実施状況</b></p> <p>安定所は、就職した発達障害者を含む障害者に対し、その作業の環境に適応させるために必要な助言又は指導を行うことができ（障害者雇用促進法第 17 条）、「障害者職業紹介業務取扱要領」（平成 6 年 7 月 4 日付け職発第 50 号労働省職業安定局長通知）において、就職後の指導は、「就職してから少なくとも 1 年間は継続的に実施」、「就職後 2 か月以内に初回の指導を行う」、「障害者の就職した事業所を直接に訪</p>	<p>表 2-(7)-②(再掲)</p> <p>表 2-(7)-③</p>

<p>問して実施することを基本とする」などとされている。</p> <p>調査した 18 安定所の中には、指導期間の目安を 2 年以上としているものや、初回の指導を 1 か月以内に行うとするもの、また、マンパワーの問題から直接訪問ではなく電話による指導で代替するものなどがみられた。</p> <p>なお、調査した安定所の支援により平成 25 年度に就職した発達障害者の定着状況をみると、就職後の状況が確認できた 75 人の例では、就職後 6 か月経過時点で 56 人（全体の 74.7%）が在職し、就職後 1 年経過時点で 49 人（同 65.3%）が在職していた。</p> <p>また、厚生労働省は、「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 25 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 5 号厚生労働省職業安定局長通知）において、企業が障害者を継続して雇用するため、安定所が中心となって、関係機関の支援担当者、教職員等から成る就労支援のためのチームを設置し、雇入れ前から雇入れ、職場定着まで支援を行うこととしている。</p> <p>調査した安定所における平成 26 年度の発達障害者を対象としたチーム支援の状況をみると、実施件数は 88 件、支援による就職件数は 44 件、就職率（支援の実施件数に対する就職件数の割合）は 50.0%となっており、その就職率は、調査した安定所における同年度の発達障害者の就職率（35.3%）を 14.7 ポイント上回っていた。</p>	<p>表 2-(7)-㉔</p> <p>表 2-(7)-㉕</p> <p>表 2-(7)-㉖</p>
<p>一方、調査した 18 就生センターにおける定着支援は、基本的に安定所と同様、支援対象者の職場訪問を基本に在職中の状況把握を行っているが、支援を行う期間については特に目安はなく、就生センターに登録している限り必要があれば行うという対応が多かった。就生センターの支援により平成 25 年度に就職した発達障害者の定着状況をみると、就職後の状況が確認できた 32 人の例では、就職後 6 か月経過時点で 28 人（全体の 87.5%）が在職し、就職後 1 年経過時点で 27 人（同 84.4%）が在職していた。</p>	<p>表 2-(7)-㉔(再掲)</p>
<p><b>(オ) 就労支援の成否の要因分析</b></p> <p>調査した 18 安定所及び 18 就生センターが平成 22 年度から 26 年度までに実施した発達障害者に対して行った就労支援 102 事例を抽出<sup>(注 8・9)</sup>し、当該支援を実施した安定所及び就生センターが就職の成否の要因と考えているところを分析、類型化<sup>(注 10)</sup>したところ、就職が実現した事例で要因として最も多いものは、「関係機関との連携」が機能したことであり、次いで「自身の特性の理解」や「障害の受容」が進んだこと、「支援対象者の特性を踏まえた支援」が実施され</p>	<p>表 2-(7)-㉗</p>

たことであった。

(注 8) 調査した安定所及び就生センターから、発達障害者に対する就労支援の具体事例として、以下の①から④までに該当するものを各 1 事例選定した。

- ① 複数の機関が連携して支援を行い就職が実現したもの
- ② 過去に就労経験のない者や前回の就労から 5 年以上経過していた者に対して支援したもの（就労の成否は問わない。）
- ③ 登録から短期間で就職が実現したもの
- ④ 登録から長期間にわたって就職が実現していないもの

(注 9) 102 事例の内訳は、就職が実現したもの 61 事例（安定所による支援 35 事例・就生センターによる支援 26 事例）、就職が実現しなかったもの 41 事例（安定所による支援 20 事例・就生センターによる支援 21 事例）である。

(注 10) 就労が実現できた（できなかった）原因・理由の内容を「障害の受容」、「自身の特性の理解」、「発達障害の特性」、「就労意欲」、「支援への取組姿勢や本人の性格」、「家族の理解・協力」、「支援対象者の特性を踏まえた支援の実施」、「関係機関との連携」、「事業主の理解・配慮等」及び「その他」の 10 に分類したもの。なお、各事例において就職が実現できた（できなかった）原因・理由とされたものは一つに限られず、複数の場合もある。

一方、就職が実現しなかった事例で要因として最も多いものは、「発達障害の特性」が受け入れられないことであり、次いで「障害の受容」や「自身の特性の理解」ができないこと、「家族の理解・協力」が得られないことであった。

就労支援の具体的な状況を例示すれば、以下のとおりである。

表 2-(7)-⑳

(成功例)

- 「関係機関との連携」が機能したことにより就職が実現できたとされる事例では、連携の効果として関係機関の間で適切な役割分担がされたことや、関係機関の間で支援対象者に関する情報の共有や支援を実施する上で意思統一が図られたといったことがみられた。
- 「障害の受容」が進んだことにより就職が実現できたとされる事例では、発達障害を受け入れられたことで、障害者としての支援を受けることに抵抗がなくなった、障害を開示した求職活動をすることを決心できた等がみられた。
- 「自身の特性の理解」が進んだことにより就職が実現できたとされる事例では、各種の支援等を通じて、自身の障害の特性や得意・不得意、強み・弱みを理解することで自らに適した職業の選択ができたといったことがみられた。
- 「家族の理解・協力」を得られたことにより就職が実現できた事例では、家族が障害を認めて支援の必要性を理解している、支援対象者とその家族の間でコミュニケーションが取れているといったことがみられた。

表 2-(7)-㉑

<p>(不成功例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「発達障害の特性」により就職が実現できなかったとされる事例では、対人関係・社会性の障害、コミュニケーションの困難さによって支援機関と支援対象者との間で円滑な意思の疎通ができないことや支援対象者が特定の職種や就労条件に強いこだわりを示すといったことがみられた。</li> <li>○ 「障害の受容」が進まなかったことにより就職が実現できなかったとされる事例では、発達障害が受け入れられずに一般求人にござわり続ける、障害者向けの就労支援の利用を拒否する、障害を非開示のまま求職活動を行う（安定所等の支援機関が事業主と支援対象者の間に入って支援をすることができない）といったことがみられた。</li> <li>○ 「家族の協力・理解」が得られなかったことにより就職が実現できなかったとされる事例では、家族が障害を認めない、支援対象者が自身の障害を家族に伝えられない、家族が本人の意向を無視する形で求職活動に干渉しているといったことがみられた。</li> </ul>	<p>表 2-(7)-㉔(再掲)</p>
<p><b>イ 都道府県等における就労支援の状況</b></p> <p><b>(7) 都道府県、指定都市における支援の実施状況</b></p> <p>調査した 19 都道府県及び 8 指定都市、計 27 団体が平成 22 年度から 26 年度までの間に独自の制度・財源により講じた発達障害者を含む障害者の就労支援の実施状況をみると、24 団体において支援措置を講じており、その内容は、i) 支援人員の配置又は養成 (12 団体)、ii) 職場実習・職場体験の実施 (10 団体)、iii) 支援従事者に対する支援手法に関する研修の実施や情報の提供 (9 団体) などとなっていた。これらの中には、独自に障害者の就労を支援する機関<sup>(注 11)</sup>を設置する取組もみられた (8 団体)。</p> <p>(注 11) 就生センターを補完する位置付けで地方公共団体が独自に設置した機関を含む。</p> <p>一方、発達障害者に限定した支援を行っているところは 10 団体あり、その内容は、i) 支援従事者に対する支援手法に関する研修の実施や情報の提供 (3 団体)、ii) 啓発・広報・表彰 (3 団体)、iii) 職場実習・職場体験の実施 (2 団体)、iv) 支援人員の配置又は養成 (2 団体) などとなっていた。これらの中には、次のとおり、コミュニケーションや社会性に課題を抱える発達障害者に特化した就労支援機関を設置し、就労相談から職業能力評価、就労訓練、就職活動、職場定着まで一貫した支援を行う取組を実施している都道府県の例がみられた。なお、本細目の調査対象ではない市町村において発達障害者に特化した就労支</p>	<p>表 2-(7)-㉕</p> <p>表 2-(7)-㉖</p>



<p>援機関を設置している例がみられた。</p> <p>(都道府県の例)</p> <p>発達障害の診断や障害者手帳の所持の有無にかかわらず、発達障害の特性を持ち、その自覚がある者で企業等への就労（障害者雇用を含む。）を希望している者に対して、就労相談、職業能力評価、就労訓練、就職活動支援及び職場定着支援をワンストップで提供する発達障害者就労支援センターを設置（営利法人に運営委託）</p> <p>(市町村の例)</p> <p>就労・自立を目指す知的な遅れを伴わない発達障害又は発達障害が疑われる者を対象に相談支援、通所支援（自立訓練、就労移行支援等）及び定着支援を行うとともに、地域に対する発達障害の理解啓発や関係機関向けの研修会の実施等を行う発達障害者就労支援センターを設置（社会福祉法人に運営委託）</p>	<p>表 2-(7)-㉔</p> <p>表 2-(7)-㉕</p>
<p>(イ) 都道府県教育委員会及び高等学校における就労支援の状況</p> <p>a 都道府県教育委員会の取組</p> <p>調査した 19 都道府県教育委員会における、平成 22 年度から 26 年度までの間の高等学校に在籍する発達障害のある生徒に対する就労支援の取組状況をみると、i) Q&amp;A、ガイドブック、事例集など指導・支援の手法（ノウハウ）に関する情報提供を行った（5 教育委員会）、ii) 発達障害のある生徒の就労に関する指導・支援のスキル向上のために研修等（注 12）を実施した（4 教育委員会）などであった。</p> <p>（注 12）研修等については、平成 24 年度から 26 年度までの間の取組状況を調査対象とした。</p> <p>調査した都道府県教育委員会の中には、生徒の就労に関する指導・支援は、基本的に当該生徒が在籍する学校が個々の生徒の特性・事情に応じて必要な対応を行うものと考えていること、高等学校から要望がないことなどから、余り積極的な対応は行っていない、又は行う必要性に迫られていない状況がみられた。</p> <p>b 高等学校における取組</p> <p>調査した 24 高等学校における平成 26 年度に卒業した発達障害のある生徒の数は、20 校で計 81 人であった。これら生徒の進路をみると、就職 16 人、社会福祉施設への入所・通所 2 人、進学等 45 人など</p>	<p>表 2-(7)-㉖</p> <p>表 2-(7)-㉗</p>

<p>となっており、就職した 16 人は、障害者としての雇用ではなく、一般就労であった。</p> <p>また、調査した 24 高等学校における発達障害のある生徒に対する就労に関する指導・支援について、平成 22 年度から 26 年度までの取組状況をみると、i) 発達障害のある生徒に対して就労のための準備訓練・職場実習を実施したもの（5 校）、ii) 求人開拓や職場実習先の開拓を実施したもの（4 校）、iii) 発達障害のある生徒の就労に関する指導・支援のスキル向上のための研修等を実施したもの（4 校）であった。</p> <p>なお、調査した高等学校では、発達障害のある生徒も障害者向けの求人ではなく一般求人に応募する場合はほとんどであり、就労に関する指導・支援は障害の有無にかかわらず生徒一人一人の事情に応じて行う必要があり、障害の有無によって内容を大きく変える必要はなく、支障も生じていないとしていた。</p>	<p>表 2-(7)-④</p>
---	------------------

表 2-(7)-① 発達障害者支援法における就労支援に関する規定

<p>○ 発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）＜抜粋＞</p> <p>（国及び地方公共団体の責務）</p> <p>第3条（略）</p> <p>2 <u>国及び地方公共団体は、発達障害児に対し、発達障害の症状の発現後できるだけ早期に、その者の状況に応じて適切に、就学前の発達支援、学校における発達支援その他の発達支援が行われるとともに、発達障害者に対する就労、地域における生活等に関する支援及び発達障害者の家族に対する支援が行われるよう、必要な措置を講じるものとする。</u></p> <p>3・4（略）</p> <p>（就労の支援）</p> <p>第10条 <u>国及び都道府県は、発達障害者が就労することができるようにするため必要な体制の整備に努めるとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター（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）第19条第1項第3号の地域障害者職業センターをいう。）、障害者就業・生活支援センター（同法第27条第1項の規定による指定を受けた者をいう。）、社会福祉協議会、教育委員会その他の関係機関及び民間団体相互の連携を確保しつつ、発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保、就労の定着のための支援その他必要な支援に努めなければならない。</u></p> <p>2 <u>都道府県及び市町村は、必要に応じ、発達障害者が就労のための準備を適切に行えるようにするための支援が学校において行われるよう必要な措置を講じるものとする。</u></p>
---

(注) 下線は当省が付した。

表 2-(7)-② 障害者の雇用の促進等に関する法律における公共職業安定所及び障害者就業・生活支援センターに関する規定

<p>○ 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）＜抜粋＞</p> <p>第二節 職業紹介等</p> <p>（求人の開拓等）</p> <p>第9条 公共職業安定所は、障害者の雇用の促進するため、障害者の求職に関する情報を収集し、事業主に対して当該情報の提供、障害者の雇入れの勧奨等を行うとともに、その内容が障害者の能力に適合する求人の開拓に努めるものとする。</p> <p>（職業指導等）</p> <p>第11条 公共職業安定所は、障害者がその能力に適合する職業に就くことができるようにするため、適性検査を実施し、雇用情報を提供し、障害者に適応した職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする。</p> <p>（障害者職業センターとの連携）</p> <p>第12条 公共職業安定所は、前条の適性検査、職業指導等を特に専門的な知識及び技術に基づいて行う必要があると認める障害者については、第十九条第一項に規定する障害者職業センターとの密接な連携の下に当該適性検査、職業指導等を行い、又は当該障害者職業センターにおいて当該適性検査</p>
---

査、職業指導等を受けることについてあつせんを行うものとする。

**(就職後の助言及び指導)**

**第17条** 公共職業安定所は、障害者の職業の安定を図るために必要があると認めるときは、その紹介により就職した障害者その他事業主に雇用されている障害者に対して、その作業の環境に適応させるために必要な助言又は指導を行うことができる。

**(事業主に対する助言及び指導)**

**第18条** 公共職業安定所は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項（次節において「障害者の雇用管理に関する事項」という。）についての助言又は指導を行うことができる。

**第四節 障害者就業・生活支援センター**

**(指定)**

**第27条** 都道府県知事は、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（以下この節において「支援対象障害者」という。）の職業の安定を図ることを目的とする一般社団法人若しくは一般財団法人、社会福祉法（昭和26年法律第45号）第22条に規定する社会福祉法人又は特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項に規定する特定非営利活動法人その他厚生労働省令で定める法人であつて、次条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

- 一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。
- 二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、支援対象障害者の雇用の促進その他福祉の増進に資すると認められること。

2～4（略）

**(業務)**

**第28条** 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 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、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。
- 二 支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、支援対象障害者がその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。

表 2-(7)-③ 公共職業安定所における障害者の就労支援

○ 職業相談・職業紹介

ハローワークでは、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施している。

職業相談・職業紹介に当たっては、公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の各種支援策も活用している。

また、障害者を雇用している事業主、雇い入れようとしている事業主に対して、雇用管理上の配慮等についての助言を行い、必要に応じて地域障害者職業センター等の専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っている。

また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催している。

○ 障害者向け求人の確保

障害者向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障害者に適したものについて障害者求人への転換を勧め、求人の確保に努めている。

○ 雇用率達成指導

事業主は障害者雇用促進法で定められた障害者雇用率を達成する義務があるが、毎年、事業主から雇用状況報告を求め、雇用率未達成の事業主に対して指導を行っている。

雇用率達成のために雇い入れなければならない障害者数の特に多い事業主等に対しては、安定所長名による障害者雇入れ計画の作成命令、同計画の適正実施勧告等を発出し、指導を行っている。

○ 障害者雇用率達成指導と結び付けた職業紹介

事業主に対して雇用率達成指導を行う中で、職業紹介部門、事業主指導部門が連携し、雇用率未達成企業からの求人開拓、未達成企業への職業紹介を行っている。

○ 関係機関との連携

的確な職業紹介を行うに当たって、より専門的な支援等が必要な場合に、地域障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーションや、障害者就業・生活支援センターにおける生活面を含めた支援を紹介するなど、関係機関と連携した就職支援を行っている。

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-(7)-④ 障害者就業・生活支援センターの業務の概要

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある者に対し、窓口での相談や職場訪問、家庭訪問等を実施

〈就業面での支援〉

○就業に関する相談支援

- ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- ・就職活動の支援
- ・職場定着に向けた支援

○障害のある者それぞれの障害特性を踏まえた、雇用管理についての事業所に対する助言

○関係機関との連絡調整

〈生活面での支援〉

○日常生活・地域生活に関する助言

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動な地域生活、生活設計に関する助言

○関係機関との連絡調整

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

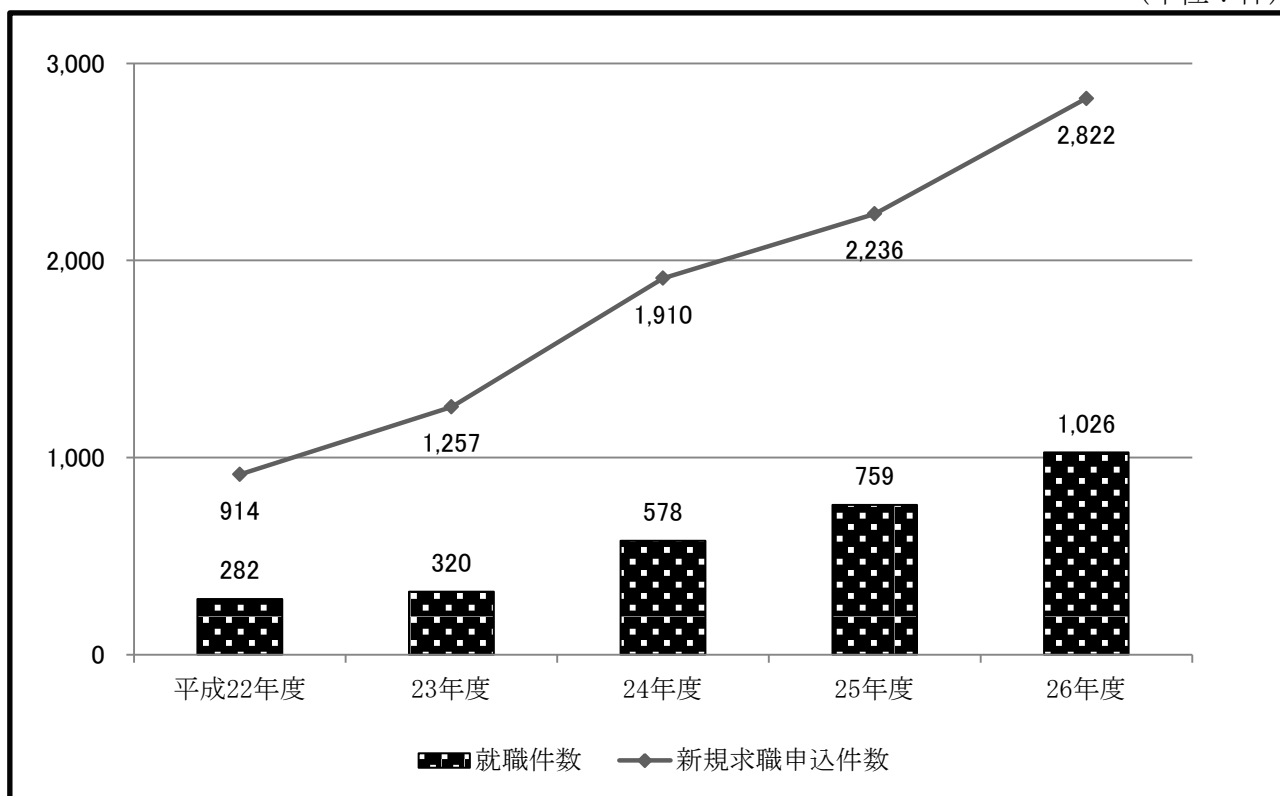
表 2-(7)-⑤ 障害者に対する主な就労支援（全ての障害種を対象とするもの）

支援の名称	支援の概要
障害者トライアル雇用	継続雇用する労働者として雇用することを前提に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するもの。トライアル雇用の期間は原則 3 か月間、1 週間の所定労働時間は 20 時間以上とされており、その期間中は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）などの法律が適用され、賃金が支払われる。なお、トライアル雇用を行った事業主は、月額最大 4 万円の助成金の支給を受けることが可能（最長 3 か月間）。
職業評価・職業指導	職業評価は、就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた支援計画（職業リハビリテーション計画）を策定するもの。また、職業指導は、就職活動を円滑に実施できるように、適切な職業選択が行えるように、また職場で安定して働き続けられるように、相談や助言を行うこと。
職業準備支援	就職又は職場適応に必要な職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援、社会生活技能等の向上を図るための支援を行うもの。具体的には、模擬的就労場面での作業体験、職業準備講習（履歴書の書き方や面接の受け方等の各種講座）、社会生活技能訓練を通じた基本的労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援する。
ジョブコーチ	障害者の職場適応を容易にするため、職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣するもの。ジョブコーチは、障害者に対し作業遂行力や職場内コミュニケーション能力の向上支援等を行うとともに、管理監督者・人事担当者に対する雇用管理、配置、職務内容の設定等に関する助言や上司や同僚に対し障害者との関わり方や指導方法等に関する助言を行う。ジョブコーチ支援には、地域障害者職業センターに配置するジョブコーチによる支援のほか、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援する場合がある。
職業能力開発	障害者を対象とした職業訓練の専門校である障害者職業能力開発校を全国に 19 校設置し、重度障害者などを対象に、その障害に配慮したきめ細かい職業訓練を実施。また、一般の職業能力開発校においても精神障害者や発達障害者等を対象とした職業訓練コースを設置し、その障害に配慮した訓練を実施。さらに、身近な地域で職業訓練が受講できるよう、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等に委託して、障害の態様に応じた多様な委託訓練を実施している。
事業主（企業）に対する助成	<p>事業主（企業）に対し、経済的負担の軽減等のため、雇い入れた障害者の賃金に対する助成や講じた措置に対する各種の助成措置を設けている。受給するには、助成金の対象となる要件を満たすほか、企業が申請期間内に適正な支給申請を行うことが必要。</p> <p>-助成措置の例-</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定求職者雇用開発助成金</li> <li>・ 障害者初回雇用奨励金</li> <li>・ 障害者作業施設設置等助成金</li> </ul>

(注) 厚生労働省の資料及びホームページに掲載された内容並びに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページに掲載された内容に基づき、当省が作成した。

表 2-(7)-⑥ 発達障害者の新規求職申込件数及び就職件数の推移

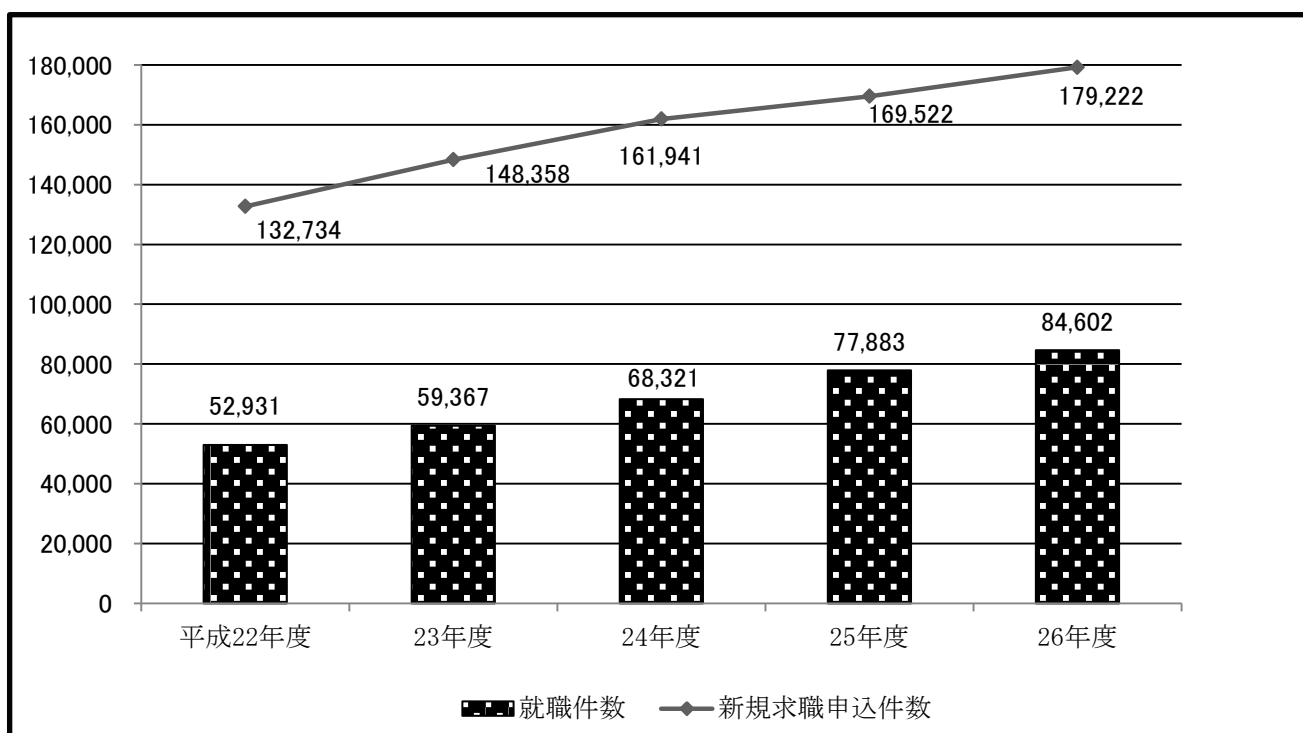
(単位：件)



(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-(7)-⑦ 全障害者の新規求職申込件数及び就職件数の推移

(単位：件)

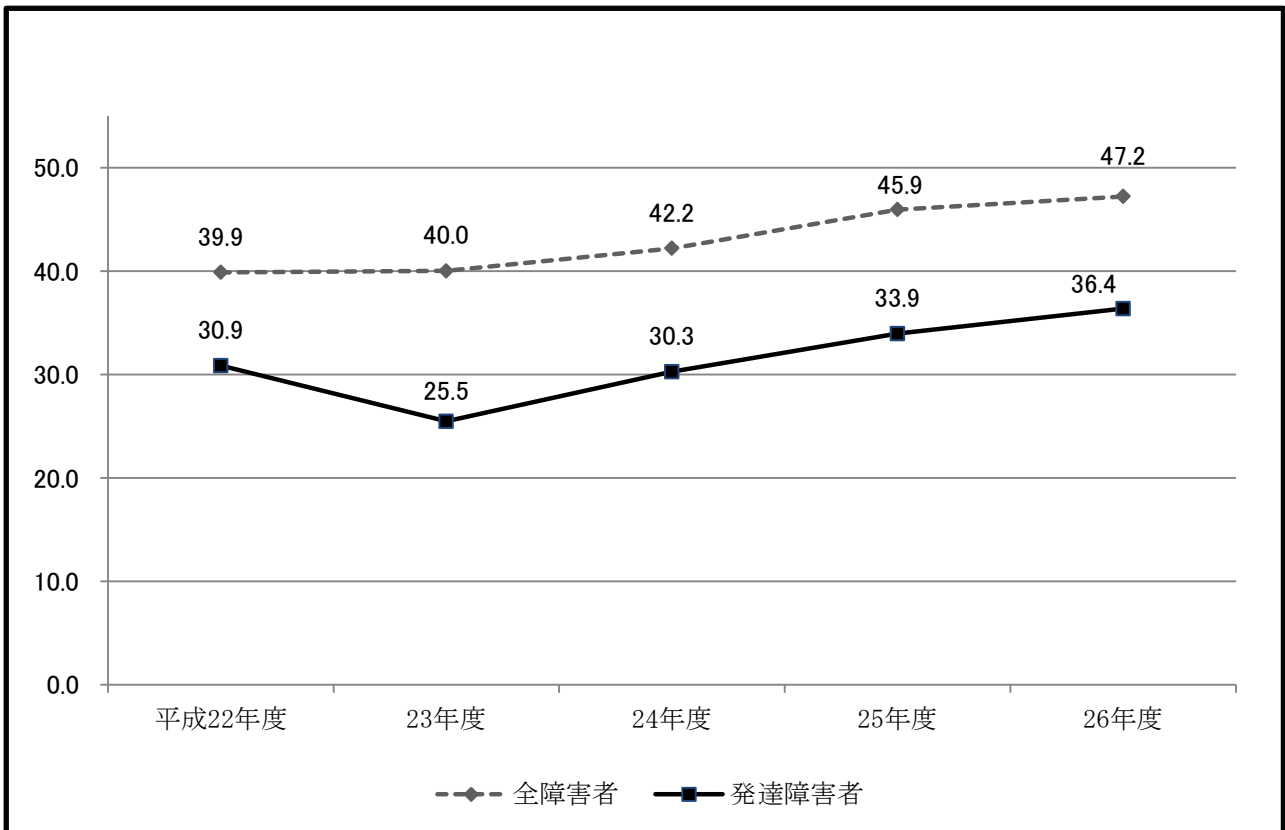


(注) 厚生労働省の「障害者の職業紹介状況等」(平成26年度)に基づき、当省が作成した。



表 2-(7)-⑧ 全障害者及び発達障害者の就職率の推移

(単位：%)



(注) 1 厚生労働省の「障害者の職業紹介状況等」(平成26年度)等に基づき、当省が作成した。  
 2 就職率は、「就職件数÷新規求職申込件数×100」で算出している。

表 2-(7)-⑨ 調査した公共職業安定所の発達障害者及び全障害者の就労支援の状況（平成 26 年度）

（単位：件、％）

区分 安定所別	発達障害者			全障害者			発達障害者の 就職率と全障害 者の就職率の 差 (①-②)
	新規求職 申込件数	就職件数 (注2)	就職率 ① (注3)	新規求職 申込件数	就職件数	就職率 ② (注3)	
札幌公共職業安定所	7	3	42.9	1,548	723	46.7	-3.8
仙台公共職業安定所	23	10	43.5	1,845	779	42.2	1.3
青森公共職業安定所	10	7	70.0	438	264	60.3	9.7
池袋公共職業安定所	10	3	30.0	1,844	570	30.9	-0.9
大宮公共職業安定所	11	3	27.3	1,433	498	34.8	-7.5
宇都宮公共職業安定所	18	6	33.3	989	443	44.8	-11.5
長野公共職業安定所	9	5	55.6	584	273	46.7	8.8
名古屋中公共職業安定所	40	11	27.5	2,067	948	45.9	-18.4
大阪東公共職業安定所	12	3	25.0	1,252	533	42.6	-17.6
和歌山公共職業安定所	4	3	75.0	606	258	42.6	32.4
広島公共職業安定所	18	3	16.7	1,022	561	54.9	-38.2
松江公共職業安定所	18	10	55.6	503	266	52.9	2.7
岡山公共職業安定所	37	16	43.2	1,139	646	56.7	-13.5
高松公共職業安定所	9	1	11.1	721	333	46.2	-35.1
徳島公共職業安定所	2	0	0.0	284	226	79.6	-79.6
松山公共職業安定所	18	2	11.1	933	496	53.2	-42.1
高知公共職業安定所	7	2	28.6	556	248	44.6	-16.0
福岡中央公共職業安定所	22	9	40.9	1,425	669	46.9	-6.0
全 体	275	97	35.3	19,189	8,734	45.5	-10.2

(注) 1 当省の調査結果による。

2 発達障害者の就職件数には、安定所で支援を受けている間に障害者手帳（身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳）を取得して、その後就職した者の数は含まれていない（例えば、新規求職申込件数に発達障害者として計上された者が、安定所による支援を受けている間に精神障害者保健福祉手帳を取得して、その後に就職したときには精神障害者として就職件数に計上される。）。

3 就職率は、「就職件数÷新規求職申込件数×100」で算出している。

表 2-(7)-⑩ 発達障害者の就職率が全障害者の就職率を下回っている原因・理由

原因・理由	件数
発達障害者を雇用しても法定雇用率の算定対象とならない(事業主にメリットがない) こと	7
発達障害者の特性(コミュニケーションに難があること、強いこだわりを示すこと等)によって支援に困難が生じること	5
事業主の発達障害に対する理解が不足していること	5
支援対象者が障害を受け入れてないこと	4
発達障害者として求職登録しても、支援途中で精神障害者保健福祉手帳を取得した場合、就職件数は「精神障害者」としてカウントされること	3
その他	3

- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 調査対象とした安定所のうち、平成 22 年度から 26 年度までの発達障害者と全障害者の就職率を比較して、発達障害者の就職率が下回っていることが多かったと判断している安定所に対し、その原因や理由として考えられることを聴取し、回答があった 12 安定所について集計したものであり、複数回答である。

表 2-(7)-⑪ 障害者雇用率制度の概要

障害者雇用率制度は、身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するもの。

障害者雇用率は、以下の式によって計算される。なお、現行の一般民間企業の法定雇用率は 2.0%とされている。

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率に相当する労働者数} + \text{失業者数}}$$

※精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

※短時間労働者は、1 人を 0.5 人としてカウント。また、重度身体障害者及び重度知的障害者は 1 人を 2 人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者及び重度知的障害者は 1 人としてカウント。

※「除外率」とは、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、障害者雇用率の算定基礎となる労働者数を計算する際に、その労働者数から一定数を控除するために定められている割合。

- (注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

表 2-(7)-⑫ 障害者雇用率制度に関する法令の規定

○ 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）〈抜粋〉

（用語の意義）

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

二～五（略）

- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。

七（略）

（一般事業主の雇用義務等）

第 43 条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第 46 条第 1 項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

- 2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第 54 条第 3 項において同じ。）の総数に対する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第 54 条第 3 項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも 5 年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3～8（略）

（雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例）

第 71 条 第 43 条第 1 項の場合において、当該事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項の規定の適用については、当該雇用関係の変動がある時に、当該事業主が身体障害者又は知的障害者である労働者以外の労働者に替えて当該精神障害者である労働者の数に相当する数（精神障害者である短時間労働者にあつては、その 1 人をもって、厚生労働省令で定める数に相当する数）の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）〈抜粋〉

（精神障害者）

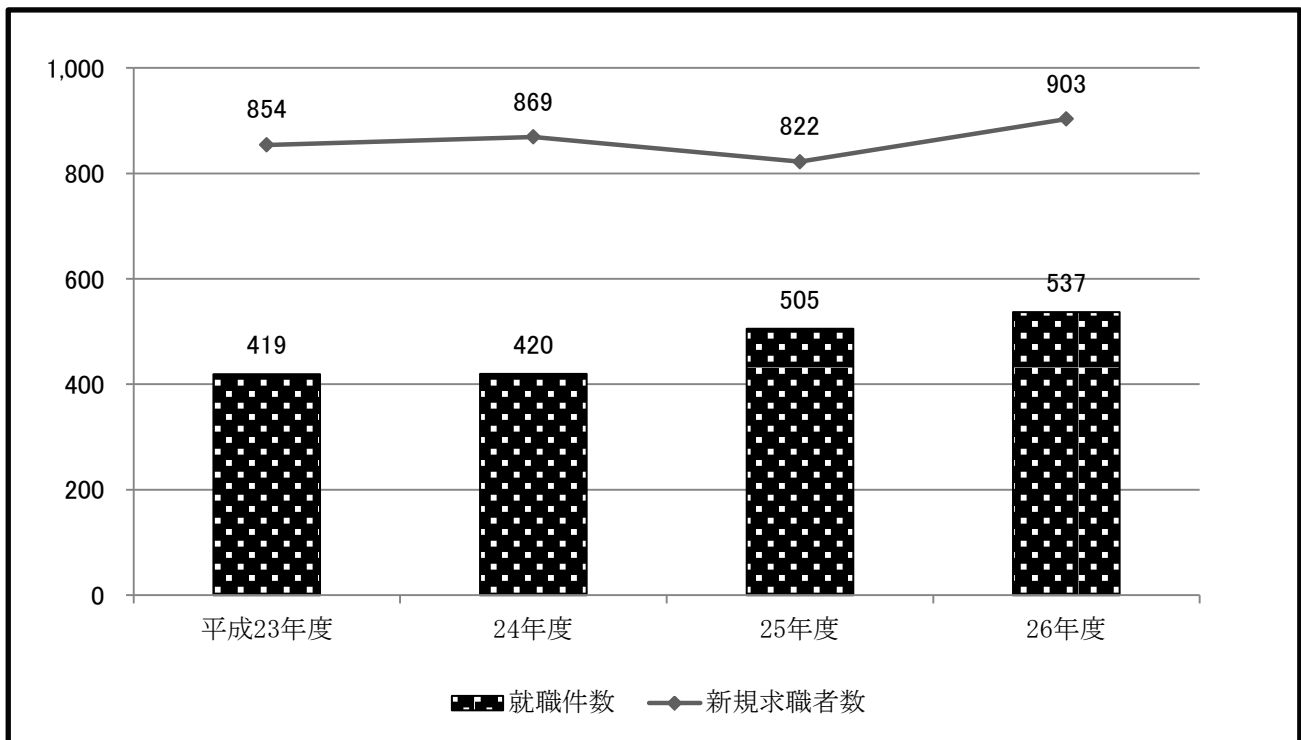
第 1 条の 4 法第 2 条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第 45 条第 2 項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者  
 二 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

（注） 下線は当省が付した。

表 2-(7)-⑬ 障害者就業・生活支援センターにおける発達障害者の新規求職者数及び就職件数

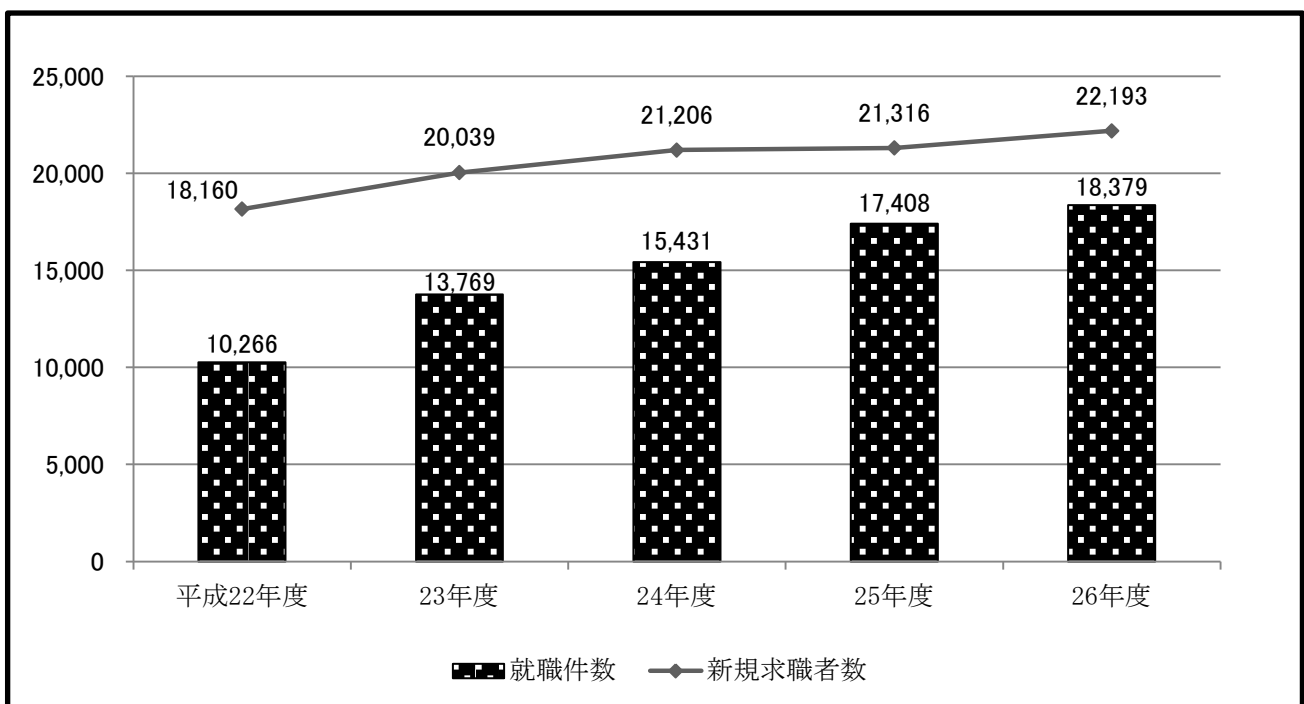
(単位：人、件)



- (注) 1 厚生労働省の「障害者就業・生活支援センター事業 実施状況報告」に基づき、当省が作成した。  
 2 平成 22 年度は、発達障害者に関するデータは集計されていない。

表 2-(7)-⑭ 障害者就業・生活支援センターにおける全障害者の新規求職者数及び就職件数

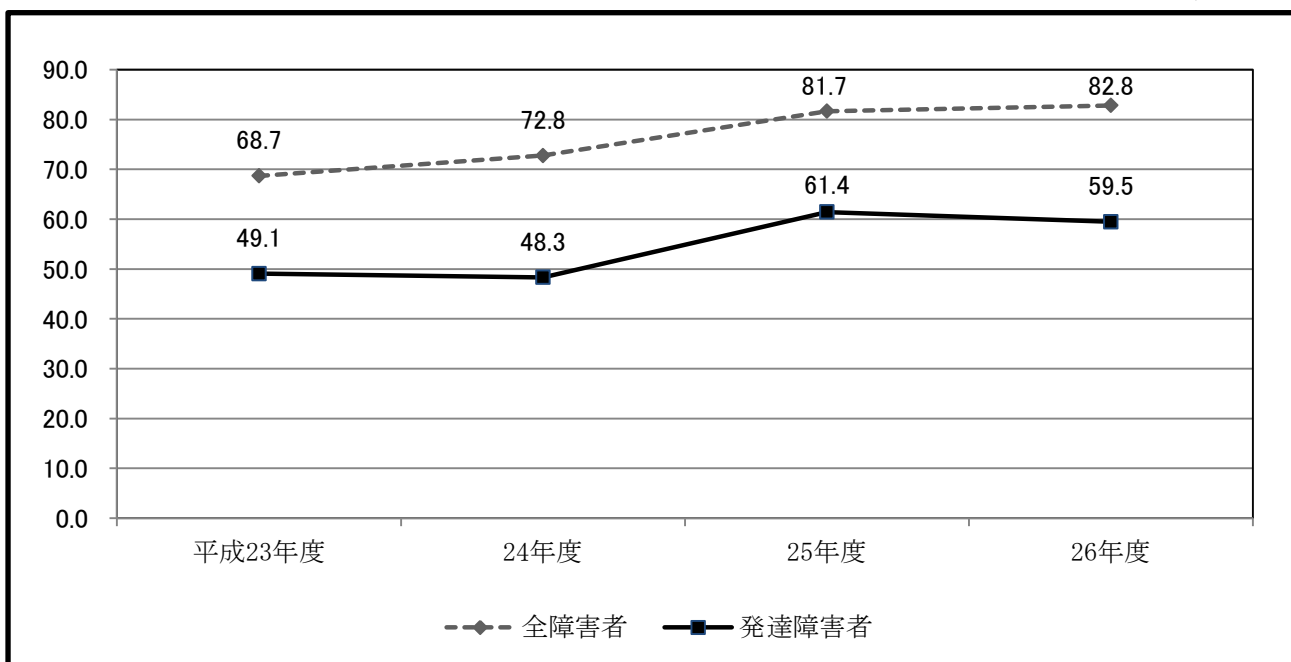
(単位：人、件)



- (注) 厚生労働省の「障害者就業・生活支援センター事業 実施状況報告」に基づき、当省が作成した。

表 2-(7)-⑮ 障害者就業・生活支援センターにおける全障害者及び発達障害者の就職率

(単位：%)



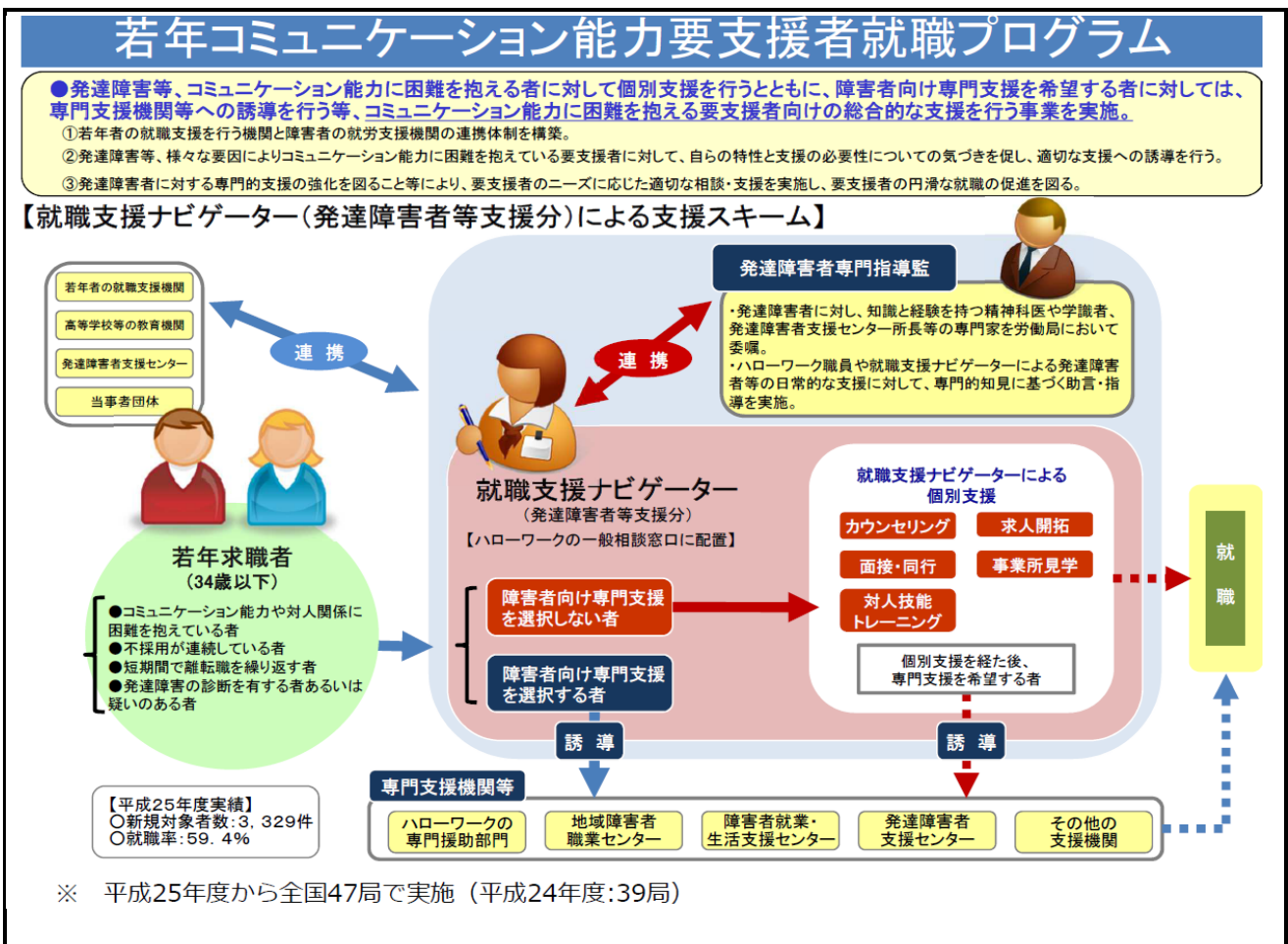
- (注) 1 厚生労働省の「障害者就業・生活支援センター事業 実施状況報告」に基づき、当省が作成した。  
 2 就職率は、「就職件数÷新規求職者数×100」で算出している。

表 2-(7)-⑯ 調査した障害者就業・生活支援センターにおける支援の状況(平成24年度～26年度)

区分 年度別	発達障害者			全障害者		
	新規求職者数	就職件数	就職率	新規求職者数	就職件数	就職率
平成23年度	53人	8件	15.1%	1,536人	1,006件	65.5%
24年度	71人	20件	28.2%	1,844人	1,262件	68.4%
25年度	70人	46件	65.7%	1,858人	1,433件	77.1%
26年度	81人	74件	91.4%	1,805人	1,539件	85.3%

- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 就職率は、「就職件数÷新規求職者数×100」で算出している。  
 3 新規求職者数が明らかにならなかった就生活センターは集計から除いている。

表 2-(7)-⑰ 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概要



(注) 厚生労働省の資料による。

表 2-(7)-⑱ 「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」(「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」(平成19年4月2日付け職高発第0402010号)別添) <抜粋>

### 1 事業の目的

若年層のうち、コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者については、これらの能力が企業にとっては採用にあたって重視しているものであることから、①採用には至らない、②もしくは就職したとしても、職場に適応できず離転職を繰り返すことになり、さらに失敗体験が重なると、いわゆるニート状態やひきこもりにいたってしまう者が少なくない状況にある。こうしたコミュニケーション能力に困難を抱える要因として、「発達障害」に起因する場合があるが、発達障害の場合には、従来の若年層に対する就職支援に加えて、発達障害及びコミュニケーション能力等に配慮した支援、適職の選択等により就職可能性の向上や職場定着が図られるものと考えられる。このため、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行っている者に対しては、障害者に対する就労支援のノウハウを活用した若年層向けの就職支援を行うことが効果的であると考えられることから、若年者の就職支援機関と障害者の就労支援機関との連携体制を構築し、総合的な支援を行う若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム(以下「プログラム」という。)を実施することとする。

## 2 事業の概要

プログラムは次のような事項からなること。

- (1) 若年者の就職支援機関と障害者の就労支援機関の連携体制の構築
- (2) 公共職業安定所における要支援対象者に対する適切な支援の実施
  - ア 5(1)に定める要支援対象者の見極め及び適切な専門支援機関への誘導
  - イ 要支援対象者に対する障害特性に配慮した個別支援の実施
  - ウ 大学、高等学校等と連携した在学中の要支援対象者に対する支援の実施
- (3) 都道府県労働局におけるプログラムの円滑な実施及び支援体制の整備
  - ア 発達障害者専門指導監による助言・指導
  - イ 発達障害者等就労支援連絡協議会の開催
  - ウ 発達障害等に関する相談・支援スキルの向上

## 3 実施労働局等

プログラムは、全ての都道府県労働局において実施するものとするが、5(3)に定める個別支援については、8に定める就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）（以下「ナビゲーター」という。）が配置される公共職業安定所（以下「個別支援実施安定所」という。）において実施するものとする。

## 4 (略)

## 5 公共職業安定所における要支援対象者に対する適切な支援の実施

### (1) 要支援対象者の見極め

労働局の公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、障害者以外の職業相談を行う窓口（以下「相談窓口」という。）を利用している概ね 35 歳未満の求職者のうち、職業相談や求職管理情報等を通じて得られた情報から、次のアからウまでのいずれかに該当する者を、プログラムによる支援が必要な者（以下「要支援対象者」という。）として把握すること。また、発達障害者は、統合失調症、気分障害、人格障害等の精神疾患を合併している場合があり、これらの症状が顕著に見られるときは、障害受容の状況を勘案しながら、医療機関や精神保健福祉センター等の専門機関の利用を促すこと。あわせて、就職以前に日常生活支援等が必要な場合は、発達障害者支援センター等の関係機関の利用を促すこと。

- ア 求人事業所に応募しても面接時の不調等により不採用が連続している者又は短期間に離転職を繰り返している者のうち、その原因が発達障害等によるコミュニケーション能力の不足や対人関係が適切に構築できないことである者
- イ 診断は受けていないが発達障害の疑いがあり、コミュニケーション能力の不足又は対人関係の構築について悩んでいる者
- ウ 医療機関等から「発達障害」との診断を受けたことのある者

### (2) 要支援対象者に対する専門支援機関に関する情報提供及び適切な支援機関への誘導

(1)により把握した要支援対象者のうち、必要に応じて職業相談を実施し、障害受容がある程度できていると判断する者については、以下のアからウの発達障害者の就労支援を実施する専門支援機関の情報を提供し、本人の希望や状況に応じて、その利用を勧奨すること。また、勧奨に当たっては、同一の担当者が継続的に職業相談に対応すること等により信頼関係を構築して実施することや、パンフレット等を活用すること



により、当該機関が提供するサービスを視覚的にわかりやすく説明する等の工夫をすること。特に、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳若しくは医師の診断書を有している者又は医療機関に通院している者については、本人の受容状況を勘案しながらこれらの専門支援機関を積極的に勧奨すること。なお、勧奨した後、専門支援機関を利用するかどうかの判断は、要支援対象者の希望を尊重するものとし、利用を希望する場合は、当該支援機関に円滑に誘導するものとする。

ア 障害特性に配慮した就職支援及び職業紹介が必要な者については、公共職業安定所の専門援助部門

イ 障害特性のより詳細な分析・把握等を踏まえた、きめ細かな支援計画に基づく専門的な支援が必要な者については、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）

ウ 就業面だけでなく生活面も含めた専門的な相談や助言が必要な場合は、発達障害者支援センター

### (3) 要支援対象者に対する障害特性に配慮した個別支援の実施

個別支援実施安定所においては、要支援対象者のうち(2)により勧奨したが専門支援機関の支援を受けることを希望しない者、障害の受容がなされていない者、及び必ずしも専門支援機関による支援を必要としないため勧奨するまでには至らない者のうちから、引き続き安定所の相談窓口において自分の特性に配慮した個別支援を希望する者（以下「個別支援対象者」という。）に対して、ナビゲーターが、以下のアからオの障害特性に配慮したマンツーマンの個別支援を実施する。

#### ア 支援計画の策定

##### (7) 個別支援計画の策定

就職までの目標を定め、計画的な就職活動を行うことができると認められる者に対しては、必要に応じて職業適性検査等を実施し職業能力や適性を評価した上で、本人の希望や特性、ニーズに応じた個別支援計画を策定する。なお、計画を策定する場合には、計画内容やその必要性、支援期間等について本人に十分理解を得た上で策定すること。また、本人の状況や個別支援の進捗を踏まえ、必要に応じ個別支援計画を見直すこと。

##### (イ) 計画期間

原則として個別支援計画の実施期間は、本人の状況や希望を勘案して6か月以内の範囲で定めるとし、最長12か月の範囲内でその期間を延長できるものとする。ただし、延長後の実施期間は12か月を上限とする。

##### (ウ) 計画の内容

計画の内容は、個別支援対象者の特性に配慮し、イの支援メニューの内容を組み合わせ盛込みすること。なお、個別支援計画の様式例を別紙1-1、記入例を別紙1-2に示したのでこれを活用すること。

#### イ マンツーマンによる一貫した支援の実施

##### (7) マンツーマンによる一貫した支援の実施

支援に当たっては、同一の担当者が、個別支援対象者の障害特性や認知特性を十分理解し、信頼関係を形成して実施することが重要であり、マンツーマンでの担当者制により、カウンセリング、適職の選択、履歴書・職務経歴書の書き方指導等の求職活動を行うに当たって必要な支援をきめ細かく提供すること。また、個別支援対象者に対してカウンセリング等の就職支援を行う場合は、予め開始時間及び終了時間を特定して本人に了解させること。

##### (イ) 障害特性を考慮した適職の選択

個別支援対象者の障害特性等を踏まえて、仕事内容、勤務場所、職場環境等を十分勘案し、本人の希

望及び能力を踏まえて求人を選択すること。また、個別支援対象者によっては、希望する職業の範囲を極端に限定していたり、特定の職種にこだわりが強い場合があるので、職業選択の幅を広げるよう、管内の労働市場の状況をわかりやすく客観的に説明すること。なお、受理求人だけでは適職がない場合は、ナビゲーターが配置されている部門において求人担当部門と連携し、個別求人開拓を実施すること。個別求人開拓に当たっては、必要に応じ、本人の承諾を得てその特性や能力を事業所に説明し、当該求人の職務内容や職場環境の配慮への助言を行うこと。

#### (ウ) 面接訓練・同行紹介

発達障害の障害特性等により、話し方が独特であったり、対人場面では緊張しやすいことなどから、円滑なコミュニケーションが難しい場合が多く、必要に応じて面接訓練を実施すること。また、求人事業所との面接の際には個別支援対象者の希望に応じて、応募先の理解を求め同行紹介を実施すること。

#### (イ) 就職可能性を高めるための支援の実施

特定の環境に適応できない、また、新しい環境に慣れるのに時間がかかるといった緊張や不安が強い場合も多いことから、個別支援対象者の就職可能性を高めるために、以下の支援メニューも必要に応じて実施すること。

##### ① 職場訪問・求人事業所見学等

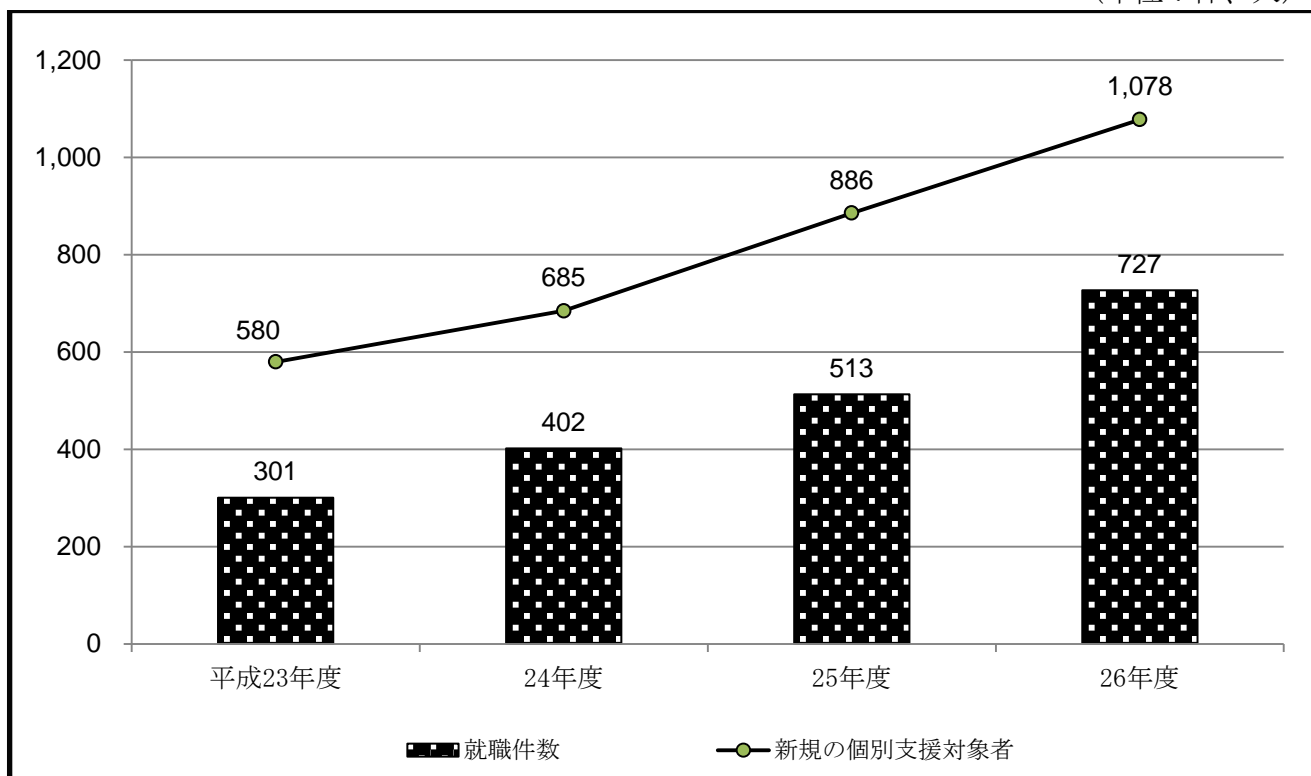
通勤経路を含め職場環境を確認し、不安を緩和するため、事業所の理解を求め仕事の現場などの見学等の機会を設けること。

##### ② 職場での対人技能のトレーニング

コミュニケーション能力や対人スキルに困難がある場合、職場で適切な対人関係を構築することが難しいことから、職場でのふるまい方、マナー等についてロールプレイ等により習得する機会を設けること。

表 2-(7)-⑱ 調査した公共職業安定所における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状況

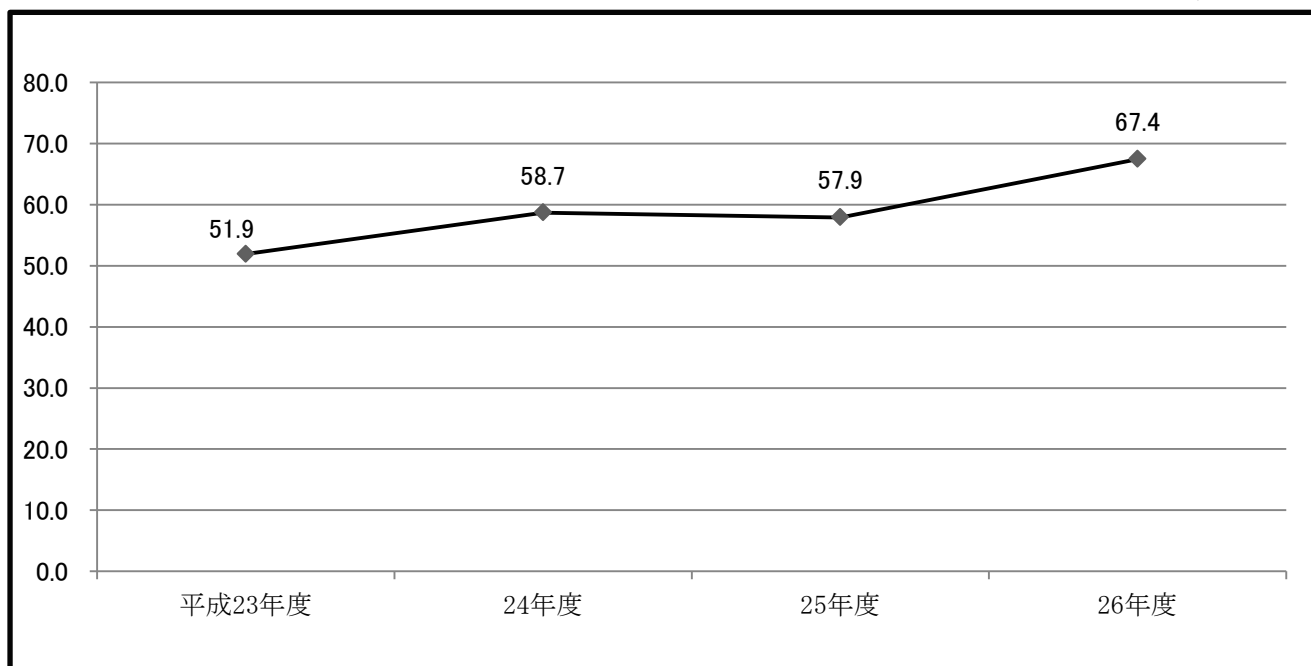
(単位：件、人)



(注) 当省の調査結果による。

表 2-(7)-⑳ 調査した公共職業安定所における若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムによる就職率の推移

(単位：%)



(注) 1 当省の調査結果による。  
2 就職率は、「就職件数÷新規の個別支援対象者数×100」で算出している。

表 2-(7)-㉑ 調査した公共職業安定所ごとの若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムによる就職率と発達障害者の就職率（平成 26 年度）

区分 安定所別	若年コミュニケーション能力 要支援者就職プログラム			発達障害者		
	新規の個別 支援対象者 数	就職件数	就職率 (注 2)	新規求職 申込件数	就職件数	就職率 (注 2)
札幌公共職業安定所	114 人	123 件	107.9%	7 件	3 件	42.9%
仙台公共職業安定所	70 人	44 件	62.9%	23 件	10 件	43.5%
青森公共職業安定所	38 人	33 件	86.8%	10 件	7 件	70.0%
池袋公共職業安定所	69 人	26 件	37.7%	10 件	3 件	30.0%
大宮公共職業安定所	52 人	20 件	38.5%	11 件	3 件	27.3%
宇都宮公共職業安定所	44 人	23 件	52.3%	18 件	6 件	33.3%
長野公共職業安定所	55 人	43 件	78.2%	9 件	5 件	55.6%
名古屋中公共職業安定所	101 人	72 件	71.3%	40 件	11 件	27.5%
大阪東公共職業安定所	71 人	57 件	80.3%	12 件	3 件	25.0%
和歌山公共職業安定所	44 人	18 件	40.9%	4 件	3 件	75.0%
広島公共職業安定所	37 人	20 件	54.1%	18 件	3 件	16.7%
松江公共職業安定所	45 人	28 件	62.2%	18 件	10 件	55.6%
岡山公共職業安定所	59 人	46 件	78.0%	37 件	16 件	43.2%
高松公共職業安定所	36 人	24 件	66.7%	9 件	1 件	11.1%
徳島公共職業安定所	35 人	21 件	60.0%	2 件	0 件	0.0%
松山公共職業安定所	35 人	18 件	51.4%	18 件	2 件	11.1%
高知公共職業安定所	35 人	28 件	80.0%	7 件	2 件	28.6%
福岡中央公共職業安定所	138 人	83 件	60.1%	22 件	9 件	40.9%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 就職率は「就職件数÷新規の個別支援対象者数又は新規求職申込件数×100」で算出しているが、この就職件数には、平成 26 年度の新規の個別支援対象者又は新規求職申込以外の就職も含まれるため、就職率が 100%を超えることもある。

表 2-(7)-㉒ 「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係る留意事項について」（平成 19 年 4 月 2 日付け職高障発第 0402004 号厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部雇用対策課長通知）＜抜粋＞

<p>3 公共職業安定所における要支援対象者に対する適切な支援の実施</p> <p>(3) 要支援対象者に対する障害特性に配慮した個別支援の実施</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 要支援対象者に対する個別支援の実施</p> <p>(ア)～(ウ) (略)</p> <p>(エ) 個別支援を行う人数の目安</p> <p>ナビゲーター 1 人当たりの年間の支援数は、<u>新規の個別支援対象者数を 35 人、個別支援対象者の支援期間内の就職率を前年度実績以上（ただし、昨年度の実績が 40%を下回った労働局は 40%以上）</u>とし、さらに <u>専門支援機関へ誘導する数を 30 人</u>とする。</p>
---

(注) 下線は当省が付した。

表 2-(7)-㉓ 調査した公共職業安定所ごとの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数値目標と実績（平成 26 年度）

（単位：人、％）

区分 安定所別	目標			実績			
	新規の個別支援対象者数	就職率	専門支援機関への誘導	新規の個別支援対象者数	就職件数	就職率 (注 2)	専門支援機関への誘導
札幌公共職業安定所	70	81.6	60	114	123	107.9	20
仙台公共職業安定所	35	72.5	30	70	44	62.9	51
青森公共職業安定所	35	45.0	30	38	33	86.8	22
池袋公共職業安定所	35	45.6	30	69	26	37.7	20
大宮公共職業安定所	35	40	30	52	20	38.5	18
宇都宮公共職業安定所	35	40	30	44	23	52.3	12
長野公共職業安定所	35	35	30	55	43	78.2	12
名古屋中公共職業安定所	84	57	— (注 3)	101	72	71.3	75
大阪東公共職業安定所	35	68.6	30	71	57	80.3	11
和歌山公共職業安定所	40	40	30	44	18	40.9	30
広島公共職業安定所	35	50	30	37	20	54.1	33
松江公共職業安定所	35	40	30	45	28	62.2	86
岡山公共職業安定所	35	100	30	59	46	78.0	42
高松公共職業安定所	35	47.6	— (注 3)	36	24	66.7	18
徳島公共職業安定所	35	43.8	30	35	21	60.0	20
松山公共職業安定所	35	43.3	30	35	18	51.4	30
高知公共職業安定所	35	74.4	30	35	28	80.0	6
福岡中央公共職業安定所	35	42	30	138	83	60.1	114

(注) 1 当省の調査結果による。

2 就職率は「就職件数÷新規の個別支援対象者数×100」で算出しているが、この就職件数には、平成 26 年度の新規の個別支援対象者以外の就職も含まれるため、就職率が 100%を超えることもある。

3 名古屋中公共職業安定所及び高松公共職業安定所は、「専門支援機関への誘導」について目標数を設定していない。

表 2-(7)-㉔ 調査した公共職業安定所ごとの就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）の配置状況及びナビゲーター1人当たりの支援実績（平成26年度）

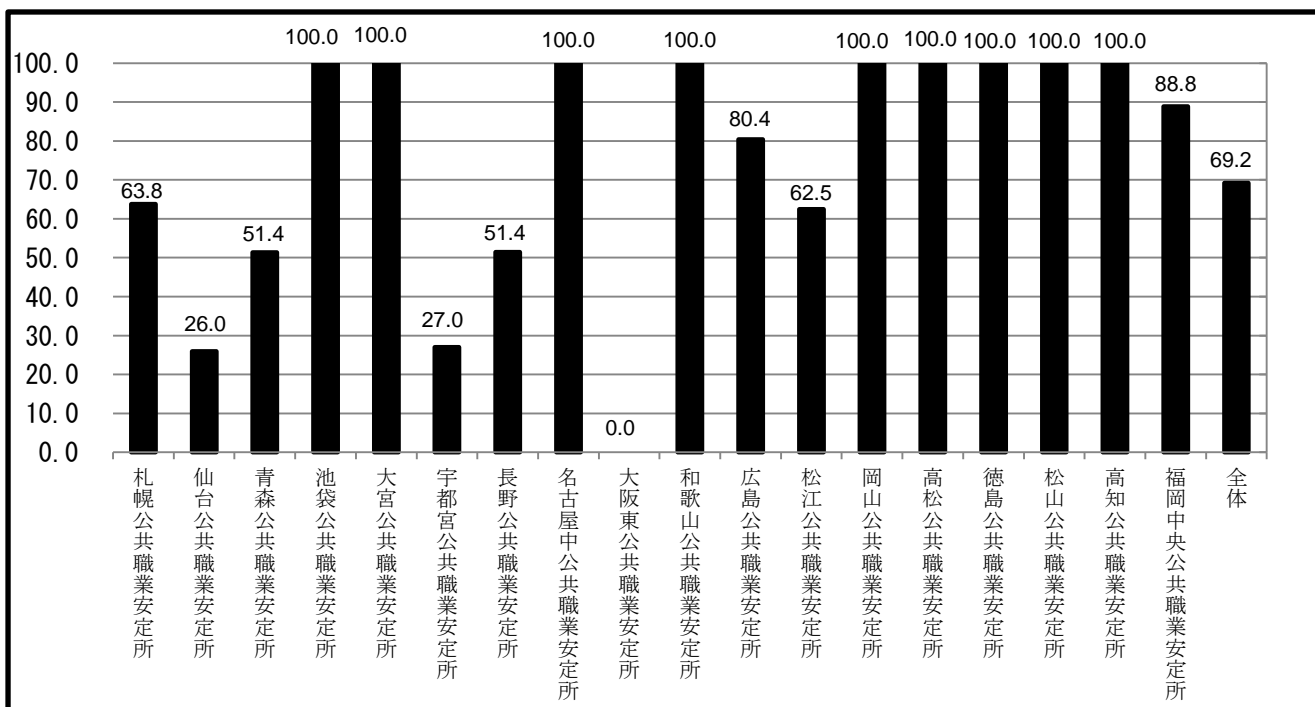
（単位：人）

安定所別	ナビゲーターの配置数	ナビゲーター1人当たりの新規の個別支援対象者数	ナビゲーター1人当たりの専門支援機関への誘導者数
札幌公共職業安定所	2	57	10
仙台公共職業安定所	1	70	51
青森公共職業安定所	1	38	22
池袋公共職業安定所	1	69	20
大宮公共職業安定所	1	52	18
宇都宮公共職業安定所	1	44	12
長野公共職業安定所	1	55	12
名古屋中公共職業安定所	2	50.5	37.5
大阪東公共職業安定所	1	71	11
和歌山公共職業安定所	1	44	30
広島公共職業安定所	1	37	33
松江公共職業安定所	1	45	86
岡山公共職業安定所	1	59	42
高松公共職業安定所	1	36	18
徳島公共職業安定所	1	35	20
松山公共職業安定所	1	35	30
高知公共職業安定所	1	35	6
福岡中央公共職業安定所	2	69	57
全 体	21	51.3	29.5

（注） 当省の調査結果による。

表 2-(7)-㉔ 調査した公共職業安定所ごとの個別支援計画の作成率

(単位：％)



(注) 1 当省の調査結果による。  
2 個別支援計画の作成率は、「個別支援計画作成件数÷個別支援対象者数×100」で算出している。

表 2-(7)-㉕ 「発達障害者専門指導監委嘱要領」(「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」別紙3) <抜粋>

### 発達障害者専門指導監委嘱要領

公共職業安定所の職業相談窓口や若年者の就職支援機関において、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える者に対して、効果的な就職支援及び就職後の職場適応支援を実施するためには、障害者一般に関する職業リハビリテーションに関する知識のみならず、発達障害者に関する医学的知見に基づく指導が不可欠である。このため、都道府県労働局において専門家を「発達障害者専門指導監」として委嘱し、必要に応じ、助言・指導を求めることとする。

#### 1 職務

発達障害者専門指導監の職務は、「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」に規定する事業のうち、以下のとおりとする。

- (1) 公共職業安定所の職業相談窓口や若年者の就職支援機関における要支援対象者の相談担当者に対して、発達障害に関する医学的知見に基づいて助言、指導を行うこと。
- (2) 発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える求職者、事業主等に対する職業生活に関する相談、指導を行うこと。
- (3) 労働局が実施する発達障害者就労支援連絡協議会及び発達障害に関する研修等に協力すること。

#### 2 委嘱等

(1) 発達障害者専門指導監は、以下のアからエの要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が委嘱する。

- ア 発達障害者に関する知識と経験を持つ精神科医
- イ 発達障害者についての研究実績のある学識者

ウ 発達障害者支援センター所長

エ 上記に準ずると認められる者

(2) 委嘱の期間は1年以内とし、予算年度を超えないこと。

(3) 都道府県労働局長は、本人から申出のあったとき、又はその者に発達障害者専門指導監としてふさわしくない非行があったときは、発達障害者専門指導監を解嘱することができるものとする。

### 3 運営上の留意事項

(1) 発達障害者専門指導監は、非常勤の国家公務員であり、特定の団体等からの名のもとに活動を行うことがないよう、指揮監督に配慮すること。

(2) 発達障害者専門指導監及び発達障害者専門指導監であった者は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）の定めるところにより、その職務上知ることが出来た秘密を漏らしてはならないものであること。

表 2-(7)-㉔ 調査した公共職業安定所に対する発達障害者専門指導監による指導・協力等の状況（平成26年度）

（単位：件）

区分 安定所別	支援担当者に対する助言・指導・	求職者、事業主等に対する職業生活に関する相談・指導	発達障害に係る関係機関の連携のための会議への協力	発達障害に係る研修等への協力
札幌公共職業安定所	2	89	0	0
仙台公共職業安定所	32	22	0	0
青森公共職業安定所	29	2	2	1
池袋公共職業安定所	0	0	0	1
大宮公共職業安定所	31	0	0	31
宇都宮公共職業安定所	7	0	0	7
長野公共職業安定所	0	0	1	1
名古屋中公共職業安定所	1	0	1	0
大阪東公共職業安定所	0	0	0	1
和歌山公共職業安定所	0	0	0	0
広島公共職業安定所	0	0	0	4
松江公共職業安定所	3	3	0	0
岡山公共職業安定所	1	0	2	2
高松公共職業安定所	9	151	9	7
徳島公共職業安定所	0	0	2	0
松山公共職業安定所	0	0	2	0
高知公共職業安定所	0	0	0	0
福岡中央公共職業安定所	0	0	1	0

（注） 当省の調査結果による。



表 2-(7)-㉔ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（発難金）の概要

### 1 支給対象者

以下の①～③のすべてに当てはまる者をハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により常用労働者として新たに雇用する事業主に支給する。

①障害者手帳を所持していない、②発達障害または難病がある、③週所定労働時間が 20 時間以上である

・発達障害の場合

発達障害者支援法第 2 条に規定する発達障害者

（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害など発達障害のある者）

○雇い入れた労働者に対する配慮事項などを支給申請にあわせて報告が必要。

○雇入れから約 6 か月後にハローワーク職員が職場訪問を実施する。

### 2 支給額

対象期間を 6 か月ごとに区分し、以下の表のとおり一定額を支給。

対象労働者	企業規模	支給対象期間	支給額				支給総額
			第 1 期	第 2 期	第 3 期	第 4 期	
短時間労働者以外の労働者	大企業	1 年	25 万円	25 万円			50 万円
	中小企業	2 年	30 万円	30 万円	30 万円	30 万円	120 万円
短時間労働者	大企業	1 年	15 万円	15 万円			30 万円
	中小企業	2 年	20 万円	20 万円	20 万円	20 万円	80 万円

### 3 対象となる事業主の要件

○雇用保険の適用事業主であること

○対象労働者（雇入れ日時点で満年齢が 65 歳未満の人に限り）をハローワークなどの紹介によって雇用保険の一般被保険者として継続雇用することが確実であると認められること

○対象労働者の雇用管理に関する事項を管轄労働局長に報告すること

○対象労働者の雇入れ日の前後 6 か月間に、事業主の都合による従業員の解雇（勸奨退職を含む）をしていないこと

○対象労働者の雇入れ日の前後 6 か月間に、倒産や解雇など、特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の 6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が 3 人以下の場合を除く）

○対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）

ただし、上記の要件を満たしていても、以下に該当する場合は、発難金が支給されない

・ハローワークの紹介以前に雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

・対象労働者がハローワークの紹介時点で雇用保険の被保険者であるなど失業などの状態にない場合

・雇入れ日の前日から過去 3 年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けた事のある人をこの

職場適応訓練を行った事業主が雇入れる場合

- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所と雇用、請負、委任の関係にあった人、または出向、派遣、請負、委任の関係によってこの雇入れをする事業所で就労したことのある人を雇入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所で、通算して3か月を超えて訓練・実習などを受講などしたことがある人を雇入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向・派遣・請負・委任の関係によって、対象労働者を事業所で就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業主がこの対象労働者を雇入れる場合
- ・対象労働者が、雇入れをする事業所の事業主または取締役の3親等内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合
- ・支給対象期での対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
- ・ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇入れられた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、または違法行為があり、かつこの対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- ・高齢者雇用確保措置を講じていないことによって、高齢者などの雇用の安定などに関する法律に基づく勧告を受けた場合

#### 4 雇入れから支給申請までの流れ

① 公共職業安定所の求人に応募



公共職業安定所からの紹介

② 対象労働者の雇入れ



③ 発難金の第1期支給申請



公共職業安定所による支給・不支給の決定

④ 助成金の受給

※第2・3・4期の支給申請は③⇒④の流れになる。

(注) 厚生労働省の「「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」のご案内」に基づき、当省が作成した。

表 2-(7)-(29) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金に関する法令の規定

○ 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）〈抜粋〉  
（雇用安定事業）

第 62 条 政府は、被保険者、被保険者であつた者及び被保険者になろうとする者（以下この章において「被保険者等」という。）に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るため、雇用安定事業として、次の事業を行うことができる。

一～四 （略）

五 前各号に掲げるもののほか、障害者その他就職が特に困難な者の雇入れの促進、雇用に関する状況が全国的に悪化した場合における労働者の雇入れの促進その他被保険者等の雇用の安定を図るために必要な事業であつて、厚生労働省令で定めるものを行うこと。

2・3 （略）

○ 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）〈抜粋〉  
（法第 62 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める事業）

第 115 条 法第 62 条第 1 項第五号の厚生労働省令で定める事業は、第 109 条、第 140 条及び第 140 条の 2 に定めるもののほか、次のとおりとする。

一～十七 （略）

十八 事業主に対して、障害者雇用促進等助成金を支給すること。

十九・二十 （略）

（障害者雇用促進等助成金）

第 118 条の 3 障害者雇用促進等助成金は、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金、障害者雇用安定奨励金、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金、障害者トライアル雇用奨励金及び障害者職場復帰支援助成金とする。

2 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 65 歳未満の求職者（職場適応訓練受講求職者を除く。）である発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）第 2 条に規定する発達障害者（以下「発達障害者」という。）又は難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者である者を除く。）を、公共職業安定所又は職業紹介事業者（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。

ロ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある他の事業主以外の事業主であること。

ハ イの雇入れの日の前日から起算して 6 箇月前の日から 1 年を経過した日までの間（ニにおいて「基準期間」という。）において、当該雇入れに係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ 当該雇入れに係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適切な雇用管理を行つていと認められる事業主であること。

ホ 当該事業主の雇用する労働者の離職の状況及び当該雇入れに係る者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

ヘ イに該当する雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主であること。

二 前号イに該当する雇入れに係る者 1 人につき、50 万円（中小企業事業主にあつては、120 万円）

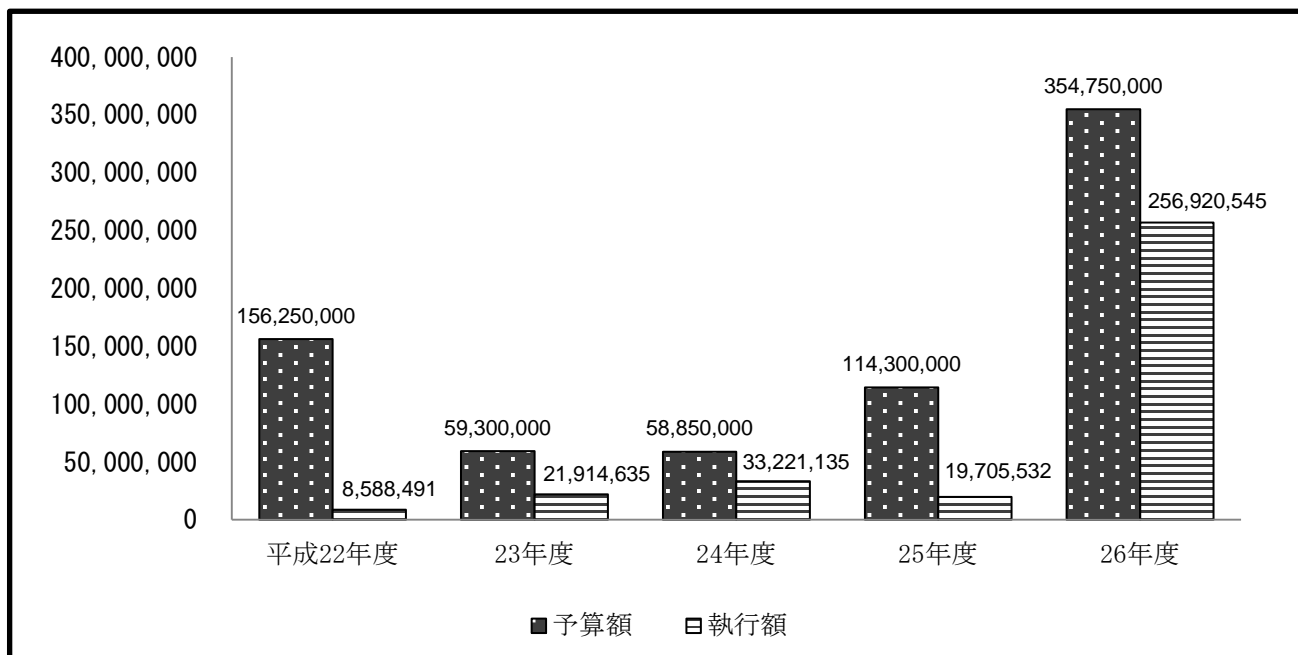
3 前項第一号イに該当する雇入れであつて、短時間労働者として雇い入れる場合における同項第二号の規定の適用については、同号中「50 万円（中小企業事業主にあつては、120 万円）」とあるのは、「30 万円（中小企業事業主にあつては、80 万円）」とする。

4～9 （略）

（注） 下線は当省が付した。

表 2-(7)-㉔ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の予算額と執行額

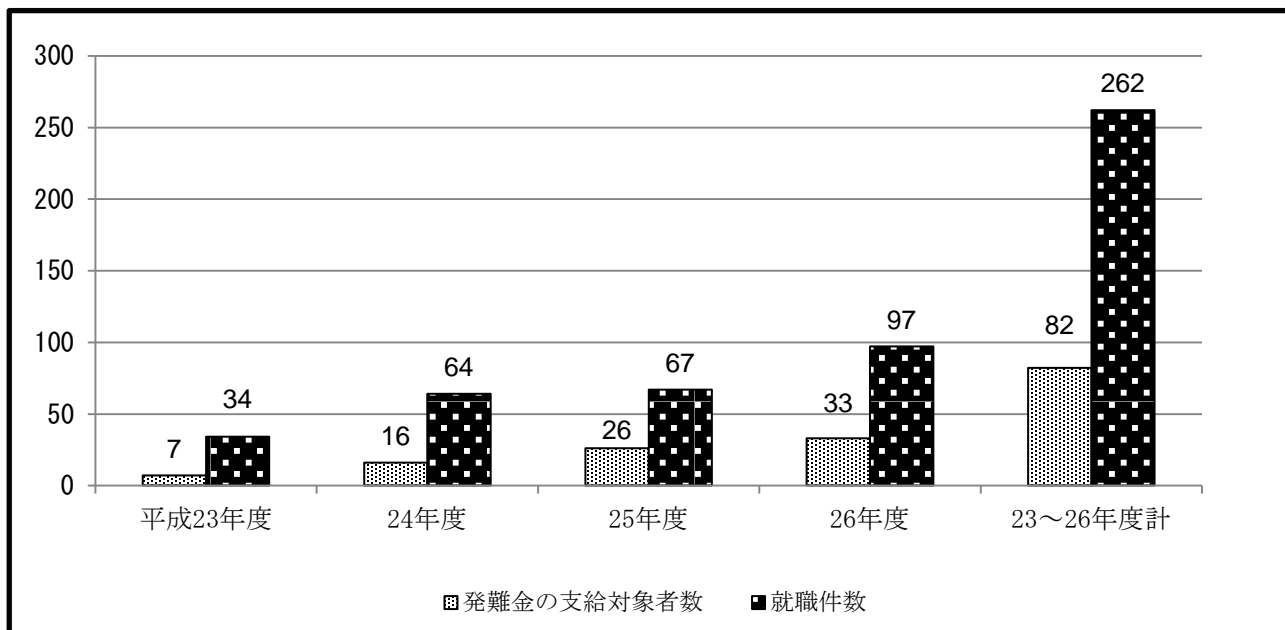
(単位：円)



- (注) 1 本表は、厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。  
 2 平成 25 年度及び 26 年度の執行額には、難治性疾患患者に対する支給分が含まれている。  
 3 平成 22 年度から 24 年度までは「発達障害者雇用開発助成金」の実績である。

表 2-(7)-㉕ 調査した公共職業安定所における発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（発難金）の発達障害に係る支給対象者数と発達障害者の就職件数

(単位：人、件)



- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 平成 23 年度及び 24 年度の発難金の支給対象者数は、「発達障害者雇用開発助成金」の実績である。  
 3 平成 25 年度の発難金の支給対象者数には、「発達障害者雇用開発助成金」（経過措置分）に関する実績が含まれている。

表 2-(7)-㉔ 調査した公共職業安定所ごとの発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の発達障害者に係る支給対象者数等（平成 23 年度～26 年度）

（単位：人）

年度別 安定所別	平成 23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	23～26 年度 合計
	札幌公共職業安定所	0	0	3	3
仙台公共職業安定所	0	0	1	0	1
青森公共職業安定所	0	0	0	0	0
池袋公共職業安定所	0	0	0	0	0
大宮公共職業安定所	0	0	0	0	0
宇都宮公共職業安定所	0	0	0	1	1
長野公共職業安定所	0	0	0	0	0
名古屋中公共職業安定所	1	8	8	18	35
大阪東公共職業安定所	0	0	1	4	5
和歌山公共職業安定所	2	0	1	0	3
広島公共職業安定所	0	0	1	1	2
松江公共職業安定所	0	3	6	2	11
岡山公共職業安定所	0	3	5	2	10
高松公共職業安定所	0	0	0	0	0
徳島公共職業安定所	0	0	0	0	0
松山公共職業安定所	0	0	0	1	1
高知公共職業安定所	4	2	0	1	7
福岡中央公共職業安定所	0	0	0	0	0
合 計	7	16	26	33	82
(支給対象者が 0 人の安定所)	15	14	10	9	7

- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 平成 23 年度及び 24 年度は、発達障害者雇用開発助成金の実績である。  
 3 平成 25 年度には、「発達障害者雇用開発助成金」（経過措置分）に関する実績が含まれている。

表 2-(7)-㉓ 「障害者職業紹介業務取扱要領」(平成 6 年 7 月 4 日付け職発第 50 号労働省職業安定局長通知) <抜粋>

## 第 2 章 障害者の職業指導・職業紹介等

### 第 6 節 就職後の指導

#### 1 指導の必要性

障害者に対する指導援助は、職業紹介により求職者が就職することで終了するものではない。一般に障害者は身体的又は精神的なハンディキャップの故に社会的体験も乏しいことから職場生活への適応について健常者より大きな困難を有している。また、事業主にとっても、障害者の受入れが初めてであるような場合は言うまでもなく、ある程度の障害者雇用の経験がある場合であっても、障害者の場合、一般的な個人差に加え、障害の種類、程度等によりその態様は様々であることから、職場適応上の問題等の対応が十分に行えず、間もなく離職するような事例も起こりがちである。

障害者が不幸にして離職した場合、健常者に比し新しい職場を得ることが困難であることから、直ちに生活の困窮につながることになることもある。それは障害者や家族にとってはもちろんのこと、社会にとってもきわめて不幸なことと言わざるを得ない。このような事態を未然に防止し、その職場が障害者にとって真に働きがい、生きがいのある職場となるよう安定所は、障害者の職業生活を見守りつつ種々の援助を行う必要がある、また、その障害者を受け入れた事業主の理解を深めるよう指導してゆくことが必要である。

このため、障害者法においては、「公共職業安定所は、障害者の職業の安定を図るために必要があると認めるときは、その紹介により就職した障害者その他事業主に雇用されている障害者に対して、その作業の環境に適応させるために必要な助言又は指導を行うことができる」(障害者法第 17 条) こととしているものであるが、この障害者に対する就職後の指導は、第 3 節の職業指導の一部として、また、第 8 節の事業主に対する指導等と一体のものとして実施されなければならないものである。

#### 2 指導の方法

障害者に対する就職後の指導は、障害者が作業及び作業環境に適応しているかどうか確かめ、必要がある場合には、障害者を激励し、相談を行い、あるいは事業主の協力を得て就労についての注意を与える等により、心理的、身体的な不安定をもたらす原因の除去を図るが、適応を困難とする原因を簡単に把握できない、問題解決に専門的な対応が必要と判断される場合には、地域センターに対して、必要に応じて職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を要請する等により職場適応支援を実施する。また、障害者就業・生活支援センターや福祉施設等の関係機関の地域のネットワークを活用して、障害者の作業及び作業環境に対する適応を援助する。

##### (1) 就職後の指導の対象者

障害者のすべての就職者について就職後の指導を行うことが望ましいが、以下の者については、継続的な指導の実施に特に配慮すること。

- イ 重度身体障害者
- ロ 知的障害者
- ハ 精神障害者
- ニ 発達障害者
- ホ 過去において転々と職場を変えている障害者
- へ 初めて就職した障害者、又は長期にわたって離職していた後就職した障害者
- ト 年齢が比較的若い(概ね 25 歳未満) 障害者
- チ コミュニケーションの能力、社会に対する適応能力等からみて職場適応に特に配慮が必要と認められる障害者

##### (2) 指導実施の時期

- イ 就職後の指導は就職してから少なくとも 1 年間は継続的に実施するものとし、特に就職後 2 か月以

内に初回の指導を行うものとする。

ロ 職場に適応した後においても、障害者自身の配置転換、担当職務の変化、上司等の異動、あるいは、家庭生活上の変化等が不適応の原因となりえるので、その後も、定期的・計画的に指導を実施するものとする。

### (3) 指導の実施方法

イ 安定所の職員又は就職支援ナビゲーター（障害者支援分）が障害者の就職した事業所を直接に訪問して実施することを基本とする。なお、求人者支援員が求人確保のために事業主を訪問した際に、事業主等から、雇用障害者の適応上の問題に係る情報を得た場合は、安定所に持ち帰り、職員又は就職支援ナビゲーター（障害者支援分）に引き継ぐものとする。

なお、広域職業紹介による就職後の指導は、第一義的には求職受安定所が実施することとなるが、求職受安定所が当該就職者に対する職業指導・職業紹介を行ってきたことを踏まえて、求職受安定所は必要に応じて求職受安定所と連携して指導を実施すること（第5節の3参照）。

また、事業所訪問を基本とするが、電話、FAX、eメール等、他のコミュニケーション手段の活用を否定するものではないので、これらを柔軟に組み合わせ、臨機応変の対応を図ること。

ロ 地域センターの障害者職業カウンセラー、障害者就業・生活支援センターの支援担当者、福祉施設指導員、特別支援学校等の教諭等の地域の支援ネットワークを活用した、定期的な事業所訪問も有効であること。

特に、障害者の家庭生活面での指導には、障害者就業・生活支援センターや福祉施設による対応が不可欠であること。

ハ 障害者の就職や雇用の安定は、地域の労働関係機関、福祉関係機関等からなる支援ネットワークにより支えるものであることについて、あらかじめ障害者及び事業主に十分説明し、理解を得ておくことが重要であること。これにより、問題の早期発見、適切な協力体制の確保が可能となること。

ニ 障害者職業生活相談員を設置している事業所にあつては、障害者職業生活相談員と連絡をとり、障害者の適応指導について、特に配慮するよう依頼すること。

ホ 職場適応を図るために専門的な支援が必要と判断される場合は、地域センターに対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を要請する等により職場適応支援を実施すること。

ヘ 指導状況については、システムにて記録、整理しておくこと。

(注) 下線は、当省が付した。

表 2-(7)-⑳ 調査した公共職業安定所及び障害者就業・生活支援センターの支援により就職した発達障害者の一定期間経過後の在職状況

区分	平成 25 年度 に就職した 発達障害者 の数 (注 2)	就職後 6 か月経過時点		就職後 1 年経過時点	
		在職者数	在職率	在職者数	在職率
安定所等別					
公共職業安定所	75 人	56 人	74.7%	49 人	65.3%
障害者就業・生活支援センター	32 人	28 人	87.5%	27 人	84.4%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「平成 25 年度に就職した発達障害者の数」とは、調査対象とした安定所又は就生センターの支援により平成 25 年度に就職した発達障害者のうち、就職後の在職状況が確認できた者の数である。したがって、調査対象とした安定所等における平成 25 年度の発達障害者の就職件数とは一致しない。

表 2-(7)-㉔ 「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 25 年 3 月 29 日付け職発 0329  
第 5 号厚生労働省職業安定局長通知) <抜粋>

## 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。）のみならず、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、以下の取組み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 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

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。

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合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、以下の取組みを実施することとする。

- ① 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。）
- ② 職場定着後の段階においては、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 4 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精神科病院・診療所や医師等に対して、障害者就労支援チームへの参加を依頼するなど、精神科病院・診療所等と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、障害者就労支援計画作成のための検討会議を開催し、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、支援が計画通り実施されているか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討し、必要に応じて障害者就労支援計画の変更を行うなど、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。

## 第4 ネットワークの構築・強化

### 2 関係機関等との連携の強化

#### (5) 特別支援学校等

##### オ 特別支援学校以外の教育機関との連携

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の連携にも留意すること。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。

表 2-(7)-㉔ 調査した公共職業安定所における「チーム支援」の実施状況等（平成 26 年度）

（単位：件、％）

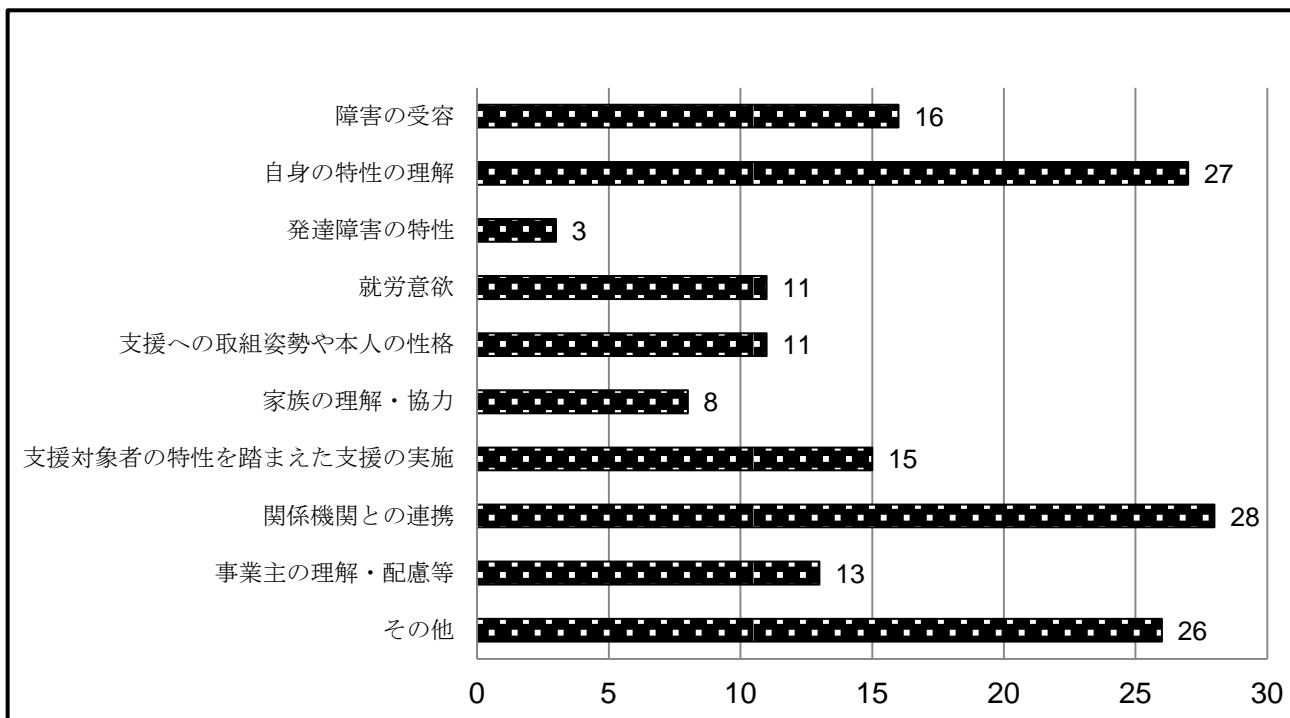
区 分	チーム支援の実施件数又は新規求職申込件数	就職件数	就職率
発達障害者に対するチーム支援の状況	88	44	50.0
発達障害者に対する就労支援の状況	275	97	35.3

(注) 1 当省の調査結果による。

2 就職率は、「就職件数÷チーム支援の実施件数又は新規求職申込件数×100」で算出している。

表 2-(7)-⑳ 就職が実現した原因・理由として考えられる事由

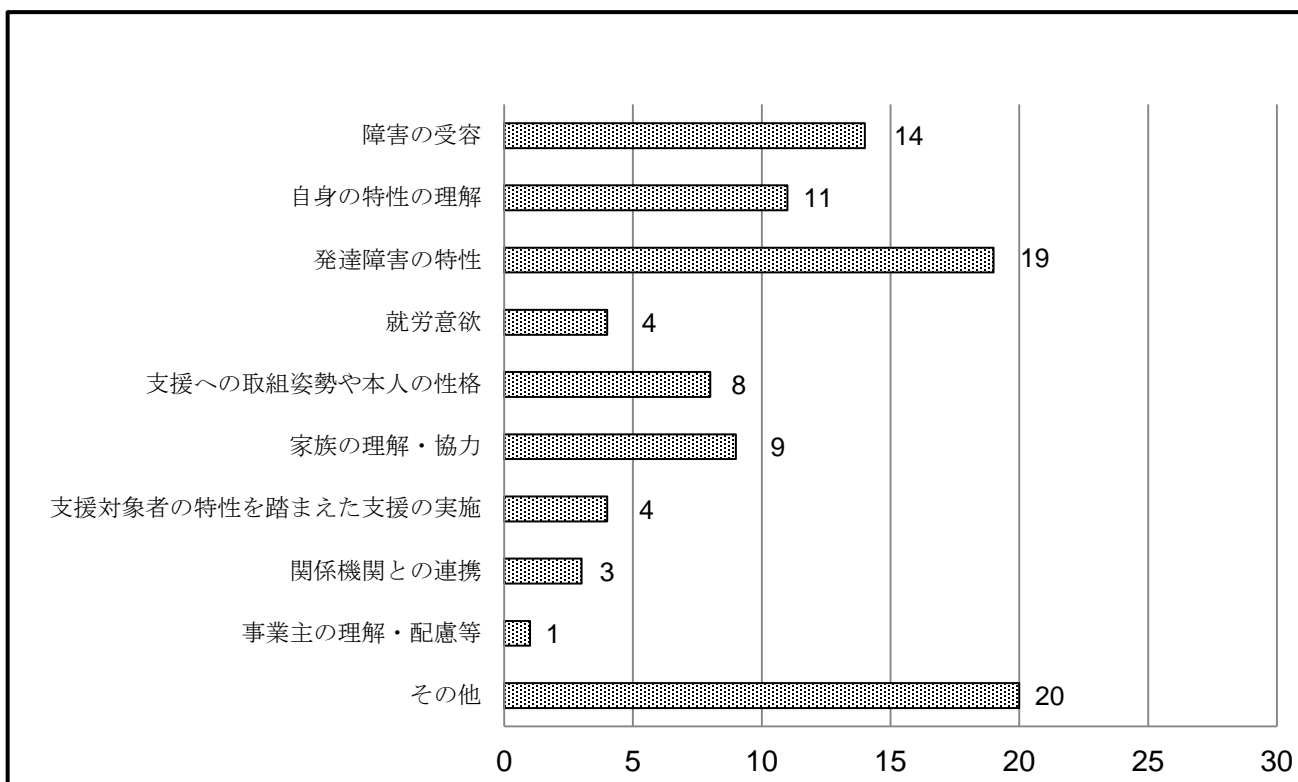
(単位:事例)



(注) 1 当省の調査結果による。  
2 各事例において就職が実現できた原因・理由とされたものは一つに限られず、複数の場合もある。

表 2-(7)-㉑ 就職が実現しなかった原因・理由として考えられる事由

(単位:事例)



(注) 1 当省の調査結果による。  
2 各事例において就職が実現できなかった原因・理由とされたものは一つに限られず、複数の場合もある。

表 2-(7)-㉔ 発達障害者に対する就労支援の事例

ア 公共職業安定所による支援が成功した事例

事例 1

性別	男性	年齢	10代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（アスペルガー症候群）				
就労経験の有無	あり（電気工事の補助作業（正社員）2.5か月）				
無職であった期間	なし				
求職登録から就職までの期間	6か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員で在職中に求職登録。「仕事覚えが悪いため退職したい、社員には自分の障害を知られたくない」旨の相談を受ける。</li> <li>・地域障害者職業センターの評価、発達障害者支援センターの情報提供により、早期にアセスメント完了。聴覚情報理解力（通常会話ペースでの言葉の理解力）、融通性向上のため、職業能力開発校の障害者職業訓練（就労準備科）に通所。</li> <li>・小売業のバックヤード作業（パート）に応募。就生センターの就業体験事業（職場実習）を経て就職内定。</li> <li>・雇用後にジョブコーチ支援を実施。職業訓練受講中に精神障害者保健福祉手帳を申請し、就職後に取得。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各支援機関の適切な役割分担により、各種支援メニューを活用したスムーズな支援が実施できたこと。</li> <li>・支援対象者は当初、発達障害を開示しないとの希望であったが、その後労働市場の状況や各種支援策を理解し、開示に同意したこと。</li> <li>・本当は分からないのに即「はい」と返事をする、応募書類郵送時の切手の貼り忘れ、相談中の居眠り等の過去に繰り返されていた問題点が支援の過程で改善されたこと。</li> <li>・家族の理解や支援が十分にあること（幼少期から発達障害者支援センターでの相談支援等を受け、本人に対する受容的な対応、周囲への適切な説明及び配慮事項の要望を行っていた。）。</li> </ul>					

事例 2

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	あり（派遣やパート等短期間就労（1年から3年）を反復継続）				
無職であった期間	約5年				
求職登録から就職までの期間	約6か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は、派遣契約満了により、一般の職業相談窓口において求職申込み及び雇用保険受給手続きを行い求職活動をしたが、就職が決定しないまま失業給付は終了した。この間、一般の職業相談窓口において数回相談する中で発達障害であることが推察されたため、支援対象者に地域障害者職業センターにおける職業評価を提案したところ、了解したため、これを実施した。</li> <li>・医療機関を受診することも勧奨したが、受診への本人の受容、医療機関の選定や予約状況など、診断結果が出るまでやや時間を要した。</li> <li>・チーム支援が必要と判断し、医療機関の診断結果を待つ間、就生センターとも連携することとした。</li> <li>・診断の結果、発達障害であることが明確となったため、障害者登録を行い、それ以降は発達障</li> </ul>					

<p>害であることを開示して、障害者相談部門において支援を進めることを本人及び家族に説明。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就生センターの支援により工場内で軽作業の職場実習を3日間実施し、実習後は段ボール加工作業を行うパート社員として採用となる。</li> <li>・就職後の職場定着支援の際は、仕事の進め方について助言するとともに、「障害者雇用マニュアル」を活用し、事業主に対しても、事業作業指示の方法、職場内コミュニケーションの取り方などを助言している。</li> </ul>
<p><b>就職が実現した原因・理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談をしていく中で、支援対象者の過去の退職の経緯について、契約の更新に至らなかったり、継続が困難で自ら退職を申し出たりしている状況が推測されたことから、早い段階で職業相談の場に精神障害者雇用トータルサポーターを同席させ、医療機関や地域障害者職業センターにつないだこと。</li> <li>・障害を開示又は非開示にして応募することのメリットとデメリットを時間をかけて説明したこと（それが障害受容のきっかけになった。）。</li> <li>・家族の協力と理解が得られたこと（特に、兄が中心となって家族が協力する体制を整えたことで、支援対象者も安心して就職活動に専念できるようになった。）。</li> </ul>

### 事例3

性別	女性	年齢	20代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（注意欠陥多動性障害）				
就労経験の有無	あり（看護師・介護職で合わせて1年3か月）				
無職であった期間	約3か月				
求職登録から就職までの期間	約4か月				
<b>支援の経緯</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公共団体の障害担当部局及び就労移行支援事業所と連携して支援を実施した。</li> <li>・安定所の紹介により、看護師として病院に就職した。</li> <li>・就労先である病院は、障害者トライアル雇用といった支援制度を利用しなかったが、就職して1か月後に職場定着指導を実施した。その後も就労移行支援事業所が定期的に職場定着のため訪問している。</li> </ul>					
<b>就職が実現した原因・理由</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者が注意欠陥多動性障害であることを受け入れ、就労先の病院に障害を開示したこと。</li> <li>・就労移行支援事業所と連携して支援を行ったこと。</li> <li>・支援対象者が就職に向けての支援制度の利用を希望したこと。</li> <li>・安定所及び就労移行支援事業所が、就労先である病院に対し職場実習の受入れについて積極的に打診するなど積極的に就職に向けて活動を行ったこと</li> <li>・支援対象者が精神障害者保健福祉手帳を申請する予定であったこと</li> <li>・就労先の病院における障害者雇用数が1人不足していたこと（支援対象者の状況を考慮し、仕事内容を変更することができたこと。）。</li> </ul>					

事例 4

性別	男性	年齢	40代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害）				
就労経験の有無	あり（平成10年までに6事業所の雇用保険取得あり、平成8年以降は派遣就労に県外で従事したが、1年未満での離職を繰り返す。）				
無職であった期間	15年				
求職登録から就職までの期間	1年				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・県外で就職していたが、30代前半の時に離職し帰省。当初は安定所で求職活動をしたが、家に引きこもるようになった。</li> <li>・テレビの引きこもりの番組を見て奮起し、NPO法人が運営する引きこもりや未就労の状態が続いている若者を対象とした相談機関へ電話で相談したところ、安定所の就職支援ナビゲーターとの相談を勧められて来所した。</li> <li>・平成25年1月に新規求職登録。就職支援プラン作成し、支援対象者となった。</li> <li>・平成25年2月下旬に相談を重ねる中で、本人に対し発達障害について説明した。</li> <li>・平成25年3月に発達障害者支援センターへ誘導した。同センターで相談の結果、支援対象者は、医療機関の受診後に障害者手帳を取得し、障害を開示にした上での就職を希望した。</li> <li>・平成25年5月に医療機関を受診した。</li> <li>・平成25年6月に「広汎性発達障害」と診断されたため、地域障害者職業センターにおいて職業評価を実施した。</li> <li>・平成25年8～10月に地域障害者職業センターで職業準備支援を実施した。</li> <li>・平成25年10月には、安定所の専門援助部門において支援を継続することとなる。</li> <li>・平成25年12月に障害者手帳を申請した。</li> <li>・平成26年1月にNPO法人に就職した。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・求職登録時から、就職支援ナビゲーターや発達障害者支援センターの支援員が支援対象者の話を根気強く聞き、相談を続けた結果、それまで誰も自分の話を聞いてくれないと思い、自分の殻に閉じこもっていた支援対象者と信頼関係が結ばれたこと。</li> <li>・信頼関係ができた段階で発達障害の特性（長所・短所）について教示し、支援対象者自身が悪いわけではなく、障害による症状であることを説明したところ、支援対象者が自分を理解し、障害を素直に受け入れ、就職に向けての希望を持つことができたこと。</li> <li>・支援対象者に医療機関を受診させ、診断後すぐに地域障害者職業センター等関連機関と連携し、ケース会議を開催して、障害者としての就労支援方針を決め、職業評価や準備支援を実施したこと（ケース会議も、一つの支援終了ごとに実施し、本人の状態を確認するようにしていた。）。</li> <li>・支援対象者自身も意欲的に取り組んだこと。</li> </ul>					

## 事例 5

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断なし（発達障害の疑い）				
就労経験の有無	あり（ガソリンスタンドで1か月のアルバイト経験）				
無職であった期間	6年6か月				
求職登録から就職までの期間	7か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害の診断はないものの、①コミュニケーション力が低い、②作業スピードが遅い、③人と関わるのが苦手という発達障害の特性があった。</li> <li>・これまでに若者サポートステーションで「サポステ塾」やJOBトレーニングを利用していることから、同機関と連携を取りながら就職活動をしていくこととした。</li> <li>・一般で求職登録し、一般求人に応募して就職が決まった。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自信がなく、仕事についてのイメージを持っていないため、なかなか応募に至らなかったが、安定所が若者サポートステーションのカウンセリング担当者及びJOBトレーニング担当者と連絡を取り合い、支援対象者の特性を共通理解するとともに、支援対象者にフィードバックしたこと。</li> <li>・支援対象者がJOBトレーニングで仕分業務を体験し、仕事についてのイメージができるようになり自信をつけたこと。</li> <li>・書類作成を行う際に、丁寧な自己分析とJOBトレーニングの振り返りを行い、成功体験を再確認するとともに、スピードが速くないことも伝えて、改めて支援対象者にフィードバックしたこと。</li> <li>・応募希望の求人の通勤手段や出勤するための日常生活のタイムスケジュールを作成し、出勤の可否、仕事内容や条件を丁寧に確認したこと。</li> </ul>					

## 事例 6

性別	女性	年齢	40代	最終学歴	短期大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	あり（事務補助5か月間）				
無職であった期間	17年				
求職登録から就職までの期間	7か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は、発達障害と診断され、病院で精神障害者保健福祉手帳の取得及び障害者専用求人について説明を受けて来所した。</li> <li>・支援対象者は、そう鬱と甲状腺の病気があり通院中であった。</li> <li>・就生支援センターに相談し、社会復帰を目的に週1回病院の図書コーナーでボランティア活動を行うこととなった。</li> <li>・障害者専用求人を検討したが、希望する条件に合う求人がなかったため、一般求人に応募することとなり、応募書類（履歴書）の作成指導（添削等）を行った。</li> <li>・応募した事業所に採用され、2日間の研修を経て、勤務を継続している。</li> </ul>					

就職が実現した原因・理由
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務経験や家事・育児の経験から、支援対象者が自分の特性（臨機応変な対応が苦手、マニュアルに沿った仕事が得意、1人でできる仕事が良い等）を理解していたため、応募する職種に一貫性があったこと。</li> <li>・希望した職種（清掃）は求人数が多かったこと、また、同じ職種の希望者の中では若かったこと、さらに、応募先の勤務先が山間地であるため他の応募者が少なかったこと。</li> <li>・素直で人に感謝できる性格であったこと。</li> <li>・病院や就生センターで相談支援を受けているため障害を受容しており、安定所で個別支援を受けることや障害者支援を受けることに抵抗がなかったこと（ただし、障害者登録前に採用になったため障害は非開示のまま）。</li> </ul>

#### 事例7

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（アスペルガー症候群）				
就労経験の有無	あり（飲食関係のアルバイト）				
無職であった期間	なし（新卒）				
求職登録から就職までの期間	7か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学在学中に発達障害者支援センターの支援を受けた。</li> <li>・大学時代には飲食関係のアルバイトをしたが、客とのコミュニケーションが取れない、臨機応変な対応ができない等注意されることが多々あった。また、言葉がなかなか出てこない、人と打ち解けることができない等困難も多く、さらに、臭い、音に敏感な一面もある。</li> <li>・将来、自然保護の仕事に就きたいという夢があり、そのためには専門学校に行く必要があると認識しており、その学費を稼ぎたいと来所した。</li> <li>・障害を開示し、本人の長所・短所、配慮すべき点等を事業所担当者に丁寧に説明し、応募可能との返事もらった事業所での面接が決まる。面接時には余り質問もなく、工場見学の際に仕事の体験をする。その後、工場での軽作業に採用となった。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害者支援センターの情報提供により、本人の特性や置かれている状況等、支援のベースになる情報をあらかじめ把握することができたこと。</li> <li>・将来の夢を明確化するため、具体的なイメージを話すだけでなく、文章に表したり、絵を描くなどしてモチベーションを高めたこと。</li> <li>・長期キャリアプランやマネープランを立てさせ、学校の費用や生活費を計算するなど具体化して夢の実現の可能性を高めたこと。</li> <li>・自分のできること、苦手なことなどを面談を通じて整理し、適性を知るための作業をおこなったところ、変化のない規則性のある作業、根気、緻密性のある作業、マイペースで周りにとらわれずに仕事ができるなどの特性が認められ、その特性をいかした仕事を選択したこと。</li> <li>・支援対象者から障害を開示することの了解を得て、本人の長所・短所と配慮すべき点などを事業所担当者に丁寧に説明したこと、</li> </ul>					

事例 8

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	短期大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害）				
就労経験の有無	あり（客室清掃2年、配達4年、給食調理補助7か月）				
無職であった期間	約4か月				
求職登録から就職までの期間	約1か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援対象者は、一度、安定所を通さずに、一般の派遣求人に応募し、面接（職場見学を含む。）を受けたが、不採用となった。その後すぐに安定所を通じて障害者専用求人に応募。応募する仕事内容をお菓子の製造から配達に変更することにより、就労継続支援A型事業所<sup>（注3）</sup>に採用となった。</li> <li>・ 支援は、地域障害者職業センター及び就労継続支援A型事業所と連携して実施した。</li> <li>・ 就職1か月後及び1年後に職場定着指導を実施し、状況は良好である。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援対象者が自ら病院を受診し、広汎性発達障害と診断されてから安定所に来所しており、何らかの発達障害があることを自覚していること。</li> <li>・ 支援対象者が安定所の勧めに従って地域障害者職業センターの職業評価を受けたこと。</li> <li>・ 障害の特徴を理解してくれる事業所への就職を希望（障害者専用求人への応募も可能としていた）するなど、自らの障害を受け入れることができたこと。</li> </ul>					

事例 9

性別	女性	年齢	20代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断なし（発達障害の疑い）				
就労経験の有無	あり（1年4か月間（一般事務パート4～5h/日、5日/週））				
無職であった期間	なし（前職に就業中に求職登録し、就職が決定後に退職）				
求職登録から就職までの期間	3か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中学生の頃から周りとうまくいかず、不登校になった。高等学校、大学と進学してもうまくいかなかった。</li> <li>・ 発達障害の可能性が高かったことから医療機関の受診を勧めたが、中学生の頃に心療内科から処方された薬の副作用により「大変なことになった」経験から、医療機関の受診を拒否している。また、焦りと不安感が強く、とにかく「安定所の検索機で検索し紹介を受け続ける」ことをしないと落ち着かない様子であった。</li> <li>・ 当初の訴えは、「就職が決まった会社を自分のせいで退職することになったが、もう一度入社させてもらうよう頼んでほしい」とのことであった。支援対象者によると、5日間の研修の4日目を終え、最終日に突然行けなくなり欠席してしまっただが、自分から「やはり働きたい」と翌週に申し出た。その後、事業所と面談となったが、「よく来られたね」、「信用できない」と言われ不採用になったとのこと。</li> <li>・ 「よく来られたね」は、おそらく嫌味であるが、本人は言葉どおりに受け止めて褒められたと勘違いしていると考えられた。</li> <li>・ 上記のような「社会性の無い行動」について、図解を含めて具体的に整理して説明した。さらに、医療機関の受診を拒否していたため、若者サポートステーションの臨床心理士との面談を勧めた。その際、支援対象者同意の下、安定所の就職支援ナビゲーターから若者サポートステーションの臨床心理士に対し、支援対象者の現状及び特性について説明した。その後、若者サポートステーションの臨床心理士から「社会性の欠如」の指摘があった。こうしたことから、支援対象者は発達障害の可能性が高いとみられたが、医療機関の受診を拒否していることと、在職中であることから、安定所による職業相談と若者サポートステーションの臨床心理士によ</li> </ul>					



<p>る面談を継続し、両機関が連携して支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援の結果、データ入力業務の求人（パートから正社員登用あり）に採用が決まった。</li> </ul>
<p><b>就職が実現した原因・理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職支援ナビゲーターに相談すると、適職ではない求人については紹介状を発行しないこともあるため、近隣にある他の安定所で紹介状の交付を受けるが、結果的に面接で嫌な思いをして不採用となり、余計に落ち込むということが続いたため、この点に関し、図解を含めて具体的に分かりやすい言葉で説明したこと。</li> <li>・自分の行動により周りがどのような気持ちになるか説明した結果、支援対象者は、「以前にも同じような経験が多数あり、友人が自分から離れていった原因が分からなかったが、今回初めて理由が分かったような気がする」と言うなど、発達障害に関する気付きを得ることができたこと、また、こうした中で安定所との間に信頼関係を構築できたこと。</li> <li>・自己理解を深めるためにキャリアインサイト（職業適性診断）を活用したこと、それに加えて、支援対象者は検索しなければ不安になるという特性を逆手に取り、i) 検索する、ii) ナビゲーターに相談する、iii) 事業所の情報と本人特性も含めて一緒に検討する、iv) 応募するということを繰り返したこと。</li> <li>・就職支援ナビゲーターが求人を多く提案したこと（今回はその提案した求人採用）。</li> </ul>

## イ 障害者就業・生活支援センターによる支援が成功した事例

### 事例 1

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害、そう鬱病）				
就労経験の有無	あり				
無職であった期間	1年8か月				
登録から就職までの期間	8か月				
<b>支援の経緯</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学卒業後、一般企業に勤務するが多大な仕事量に対応できず約3か月で離職。その後、若者サポートステーションのプログラムに不定期で参加。障害者雇用で就労することを精神科医療機関の主治医に勧められて相談に訪れる。</li> <li>・安定所、地域障害者職業センター、精神科医療機関及び若者サポートステーションが連携して支援を実施した。</li> <li>・実施した支援は、地域障害者職業センター（職業評価・職業準備支援）へのつなぎ、精神障害者保健福祉手帳及び障害基礎年金の申請援助、生活面（家族関係、余暇の過ごし方、将来設計等）の相談、定期面談、訪問等による職場定着支援。</li> <li>・支援開始4か月後に精神障害者保健福祉手帳を取得した。</li> </ul>					

就職が実現した原因・理由
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援対象者の発達障害に関する受容が進んだこと（当初、発達障害に関する受容が十分ではなかったが、精神科医療機関における検査結果、地域障害者職業センターの職業評価結果を合わせて考え、自己理解が深まった。）。</li> <li>・ 発達障害の受容を促すための取組を行ったこと（就生センターから、地域障害者職業センターの職業評価へのつなぎや支援を受けて働くことに関するメリットを伝えた。）。</li> <li>・ 就生センターが安定所、地域障害者職業センター、精神科医療機関等の他の機関と連携したこと。</li> <li>・ 支援対象者の家族からの協力があつたこと（支援対象者の母親が本人を温かい目で見守り、個別支援会議や面談へ同席するなど積極的に協力した。）。</li> <li>・ 精神障害者保健福祉手帳の申請、経済的な安心感を得るための障害基礎年金の申請、家族関係の相談に応じるなど、生活面を含めた支援を行ったこと。</li> </ul>

## 事例 2

性別	男性	年齢	40代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（注意欠陥多動性障害）				
就労経験の有無	あり（デパート内食品販売部門に通算約22年間勤務）				
無職であった期間	なし（登録時に就労していた）				
登録から就職までの期間	1か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高等学校を卒業後、機械設計の会社に正社員として勤務したが、自分には向いていない仕事と思い、9か月で退職。その後、デパートの食品部門において、テナントとして入っている魚加工品や青果等の販売店3か所に計約14年間勤務したが、それぞれ閉店等のため退職。平成19年6月から27年8月末まで、同デパート内のハム・ソーセージ等の販売店で契約社員としてフルタイムで8年間勤務した（同デパート内食品販売部門において、通算約22年間勤務）。</li> <li>・ 工作中、段取りを考えることが苦手で、作業等に時間がかかり、複数の指示を一度に出されるとパニックになることがあつた。また、指示を忘れてはいけないとメモを取るようになっているが、取ったメモを確認することを忘れ、ミスをする事があつた。</li> <li>・ ハム・ソーセージ等の販売店で、上記のようなミス等を起こしてしまったとき、アルバイトの同僚女性からミスを攻撃されたりするなど嫌がらせやいじめを受け、また、このことについて、店長に相談するものの、当事者間同士の問題だとして取り合ってくれなかったとのこと。</li> <li>・ このような状況の中で、同デパートの産業カウンセラーの勧めにより、平成26年12月、発達障害者支援センターへの相談を経て、療育機関を受診し、注意欠陥多動性障害との診断を受けた。その後、同産業カウンセラーの紹介により、就生センターに登録した。</li> <li>・ 就生センターの支援の下、再度、同じ療育機関で注意欠陥多動性障害への対処の仕方等について医師から指導を受けた。</li> <li>・ 安定所からの紹介もあり、地域障害者職業センターにおいて、職業リハビリテーション計画を策定し、就労支援カリキュラムに基づく支援を受けた。</li> <li>・ 平成27年5月初め頃から、同僚女性の嫌がらせの言動がひどくなり、吐き気等体調がかなり悪くなったため、心療内科を受診した。その結果は、うつ状態（抑うつ気分、意欲低下、自立神経症状）とのことであり、同年5月半ばから7月半ばまでの2か月間の病気休暇を取得した。</li> <li>・ この病気休暇中も、地域障害者職業センターによる職場復帰のための援助を受け、毎日、同センターに通所した。</li> <li>・ 初診から6か月が経過した平成27年6月下旬に再度、療育機関を受診した。そこで診断書を取得し、保健所に対して精神障害者保健福祉手帳及び自立支援医療支給認定の申請を行い、同年8月5日に交付を受けた。</li> <li>・ 平成27年7月半ばに職場復帰を果たしたものの、同僚女性の態度が以前にも増して陰険にな</li> </ul>					

<p>っており、店長も障害に対する理解が十分ではなく、また、職場の雰囲気が非常に悪く、このまま仕事を続けることはできないと思い、同年8月末に退職した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>退職を決めてすぐに、就生センターや地域障害者職業センターに、平成27年9月以降の就職活動について相談があった。同年9月上旬に開催される安定所主催の障害者就職面接会において、これまでと同業種で別のデパートの販売員（契約社員）に応募し、面接を受けた結果、障害者雇用での採用が決まり、同年10月から勤務することとなった。</li> </ul>
<p><b>就職が実現した原因・理由</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援対象者が各支援機関（就生センター、地域障害者職業センター等）の支援員の話をよく聴くとともに、何事にも前向きに真摯に取り組み、就労（職場復帰）に向けて努力したこと。</li> <li>就生センターを始め、安定所、地域障害者職業センター、職場の産業カウンセラー、発達障害者支援センター、療育機関、保健所等の連携の下、障害者雇用での就職をスムーズに決めることができたこと。</li> <li>支援対象者は、自分の障害特性をよく理解しようとしているとともに、それを克服しながら仕事をしたいという姿勢で、積極的に各支援機関に相談したこと。</li> <li>心療内科の医師とも連携が取れており、生活や仕事上のアドバイスが得られたこと。</li> </ul>

### 事例3

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	あり（アルバイト9日間）				
無職であった期間	9年4か月（上記のアルバイトの期間を除く。）				
登録から就職までの期間	4年7か月				
<b>支援の経緯</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>若者サポートステーションからの紹介を受けて支援を行うこととなった。なお、支援対象者は、若者サポートステーションの臨床心理士から助言を受けて障害者手帳を取得した。</li> <li>学校卒業後、家で引きこもる生活が続いていた。また、若年無業者対策のフリースクールに通ったが、仕事に就くことはできなかった。</li> <li>就生センター、安定所、若者サポートステーション、就労継続支援B型事業所<sup>（注4）</sup>及び相談支援事業所が連携して支援を行った。</li> <li>就生センターは基礎訓練及び職場実習を実施した。</li> <li>支援を実施した結果、調理（1日7時間勤務）の仕事に就職した。</li> </ul>					
<b>就職が実現した原因・理由</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>働く力はあるが、自信のなさや経験の少なさがうかがえたことから、まずは日常活動を立て直すところから支援をしたこと。</li> <li>自分の障害特性を職場実習を通じて理解することができたこと。</li> <li>本人が経験を積むことで、自分のしたい仕事とできる仕事の見極めができるようになったこと。</li> </ul>					

事例 4

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（アスペルガー症候群）				
就労経験の有無	あり				
無職であった期間	約8年				
登録から就職までの期間	約1年1か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学卒業後に初めて就職した職場で対人関係に自信を無くし、8年間の引きこもりが続き、自信喪失の状態となっていた。アスペルガー症候群と診断を受け、親戚を頼り、本人が移住してきたのを機に、就生センターの支援を受けることとなった。</li> <li>・就労移行支援事業所の利用が決まり、基礎訓練に入った段階で、他者とのコミュニケーションで間合いが取れないなどの課題が分かり出した。作業面では、手先の器用さがないことなどが分かり、事務系の職種を検討することとなった。</li> <li>・障害者専用のOA事務基礎科職業訓練を受けた後、安定所からパソコン入力などの事務職の求人のある1社の紹介を受け、職場実習を経て常用雇用となった。その後も就生センターによる支援を継続している。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・引きこもり期間が長かったが、就労移行支援事業所を利用することにより、コミュニケーション面のスキルアップを図るという目的ができ、助言や座学等を通して訓練することが効果の発現につながったこと。</li> <li>・地域障害者職業センターの適性検査や職業訓練を利用できたこと。</li> <li>・事務職の職場実習を実施し、その際に企業側へ障害特性や環境整備の配慮が必要ことなどを伝えられたこと。また、実習した職場環境も本人に適していたこと。</li> <li>・支援対象者が希望していた時間延長に企業側が対応してくれたこと。また、企業が担当者を置いたことにより、支援対象者の障害特性を伝えることができたこと。</li> </ul>					

事例 5

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（アスペルガー症候群）				
就労経験の有無	あり（大学卒業後8年半の間に6社に就職。いずれも1年前後の在職期間）				
無職であった期間	2か月				
登録から就職までの期間	9か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学卒業後にジョブカフェで支援を受けた際、発達障害の診断を受けていたにもかかわらず、障害者の就労支援機関を紹介されることはなかった。</li> <li>・ジョブカフェに登録して9年目に担当したキャリアカウンセラーがすぐに就生センターを紹介した。支援対象者が来所した際に障害者の就職状況について説明し、精神科の受診を勧めた。その後、精神科病院を受診し、アスペルガー症候群の診断を受けたことから就生センターに登録した。</li> <li>・自己理解・障害理解を深めるために就労移行支援事業所を利用。障害者就職面接会に参加し、応募した会社（ガス・燃料）に事務員として就職が決まった。</li> </ul>					

### 就職が実現した原因・理由

- ・就生センターとジョブカフェのカウンセラーとの間で共通理解がされていたため、カウンセラーも支援対象者に就労支援を受けるメリットを具体的に説明してくれたこと。
- ・就職者のアンケート結果等を活用して、支援実績を具体的に説明したことが、支援対象者との間に信頼関係を形成して、障害者手帳の取得に至ったこと。
- ・支援対象者の両親は、訓練のために障害者施設へ通うということに反対していたが、就生センターが同様のケースでの成功事例を説明し、「一般就業（社会参加）を果たす事で両親も理解を示してくれる」と支援対象者を安心させたこと。
- ・支援対象者の目標が明確となったことで基礎訓練に集中できたこと、また、集団訓練（様々な障害者と触れ合い、比較すること）を通じて自身の障害特性の理解につながられたこと。
- ・就生センターが会社に対し、支援対象者は電話応対が苦手であるがパソコン操作は得意であることなど得手・不得手を伝え、障害への配慮をお願いしたこと。
- ・就労移行支援事業所でのアセスメントが充実していたので、会社に本人の特性について詳細に説明できたこと。さらに、就生センターが会社に対し、職場定着支援についても対象者を理解している支援者（就労移行支援事業所）と連携してサポートするということを伝え、採用に係る会社の不安軽減に努めたこと。

### 事例 6

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害・統合失調症）				
就労経験の有無	あり（福祉施設勤務）				
無職であった期間	なし				
登録から就職までの期間	3か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は大学院中退後、専門学校で精神保健福祉士資格を取得した。専門学校卒業後の4月から就生センターにおいて臨時福祉職員として（障害は非開示）採用される</li> <li>・就生センターの職員として業務をこなすことと単身生活による負担が出始め、その年の12月に就生センターの課長に発達障害者であることを打ち明けた。</li> <li>・支援対象者は体調を管理するため、地元に戻って就職したいとの意向があったことから、支援対象者の地元で新しく開設する他の就生センターの情報を提供した。転職については、支援対象者が経験者ということもあり、スムーズに決まった。</li> <li>・支援対象者には、障害を開示しての就職が望ましいと話をしたが、地元のため抵抗感があるとの理由で、非開示での就職となった。</li> <li>・就生センターが実施した支援は、精神保健福祉手帳及び障害基礎年金の申請の助言、生活面の相談等である。</li> </ul>					

就職が実現した原因・理由
<ul style="list-style-type: none"> <li>・所得や雇用条件を考えると発達障害を受容することには抵抗があったものの、就生センターでの職務を通じて、自己理解が進んだこと。</li> <li>・就生センターが支援対象者に対して、障害者としての支援を受けて働くことのメリットを伝えたこと。</li> <li>・家族のもとで生活を安定させられれば、就労定着が見込まれることから家庭より通勤できる範囲での正規登用の職場情報を伝えたこと。</li> <li>・経済的な安心感を得るための障害基礎年金の申請の助言するとともに、母親がキーパーソンとなることから家族との調整等、適宜生活面（結婚相談）を含めた支援を行ったこと。</li> </ul>

#### 事例 7

性別	女性	年齢	30代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	あり（福祉施設職員、郵便局の契約社員等）				
無職であった期間	2か月				
求職登録から就職までの期間	1か月半				
支援の経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中学生の時に、塾の先生に発達障害の疑いを指摘されるものの、そのまま進学し社会人になった。コミュニケーションについては、小学生の時から問題を感じていた。</li> <li>・大学で社会福祉学を学んだこともあり、医療相談員として採用されるものの、2か月で退職した。また、障害者就労施設の指導員として採用されるものの、目まぐるしく変化する職務に対応できず4か月で退職した。その後、派遣社員として、書類をチェックする事務作業を1年間経験したときについては、マニュアル化された作業が主であり、特に問題を感じることもなくできたと本人は感じていた。さらに、その後、郵便局の契約社員として働いていたが、障害を非開示にして働くことに困難さを感じ、地域障害者職業センターに相談をした。同センターの相談員のアドバイスを受けながら仕事を続けていたが、日々の仕事の変化に対応できず退職する。</li> <li>・障害者手帳を取得し、障害を開示して働くことを考え、自分の適性を見極めたいという希望から、地域障害者職業センターの職業評価を受けており、この頃に、障害者手帳を取得するとともに、就生センターに登録した。</li> <li>・就職することとなった企業（障害者雇用）は、支援対象者の適性を考慮し、障害を理解した上で、雇用したものである。</li> <li>・現在は、地域障害者職業センターのジョブコーチの支援を受けながら、仕事に対する不安面の改善をしているところである。</li> </ul>				
就職が実現した原因・理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は支援機関への相談をこまめにしており、情報が得やすい状況にあったこと。</li> <li>・就生センターの別の利用者が、支援対象者が就職することになる企業を退職し、そのタイミングでその企業が求人を出したこと（就生センターもその企業のことをよく分かっており、相談をしやすい関係にあった。）。</li> <li>・支援対象者は、障害を受容していたこと（企業側も障害特性を理解したいとして、いろいろな配慮をしていた。）。</li> </ul>				

## ウ 公共職業安定所による支援が不成功だった事例

### 事例 1

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	なし				
無職であった期間	7年（途中短期間の就業あり）				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援対象者は、高等学校及びコンピュータ専門学校卒業時に就職活動に失敗し、家に引きこもった。</li> <li>・ 8年前、父親の実家の近くに転居し、安定所を利用しての求職活動を開始した。求職申込みの11か月後に警備会社に採用されたが、仕事で臨機応変な対応をすることが難しく、徐々に与えられる仕事が少なくなり、8か月で依願退職した。以降7年間に、1か月半以内の短期間の仕事に従事した。</li> <li>・ 4年前、就職中に「人間関係が築けない、仕事が覚えられない」と安定所に申出があり、うつ状態が疑われたため、個別支援を開始した。メンタルクリニックの受診を勧め、発達障害と診断されたが、障害の受容ができず、「気分がよくない」、「診断名は言いたくない」と発言し、また、自殺願望があったことから、精神障害者雇用トータルサポーターと連携しての支援を開始した。</li> <li>・ 障害の受容ができないため、支援機関の利用を希望しなかった（就生センターに相談に行かせてみたが戻ってきてしまう、病院のデイケアも希望しない）。若者サポートステーションに精神障害者雇用トータルサポーターが同行するも継続しなかった。</li> <li>・ 約2年前、製造会社に過去にひきこもりの状態があったことを説明した上で、パートで採用された（障害は非開示）。</li> <li>・ その後、問題行動があるとの情報があったため、職場定着支援として、精神障害者雇用トータルサポーターと事業所を訪問、支援対象者及び事業所担当者と面談した。事業所には支援対象者の得意分野の説明をし、仕事内容の変更を依頼し、承諾してもらったが、支援対象者は上司の感情的な指導を我慢できず退職した。</li> </ul>					
就職が実現しなかった原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼少の頃から「障害者じゃないか」と言われ、排斥やいじめを受けた体験、また、家族も同じ特性があるのに自分だけ障害者であることは納得できないとの思いから、障害の受容に抵抗が強いこと（発達障害と診断され、医師から精神障害者保健福祉手帳の取得を勧められても拒否している。）。</li> <li>・ 対象者は父親と二人暮らしであるが、二人とも同じ特性があり、家庭内で会話が成立しない状態のため父親の支援・協力が得られないこと（父親はその行動から本人のことを心配していると思われるため、その旨対象者に伝え、安定所を含め、3者で話し合いをすることを勧めたが、支援対象者は拒否した。また、支援対象者には、病院の受診時に父親に同行してもらうことを勧めるが拒否されてた。なお、父親は発達障害のことを理解していないと思われる。）。</li> </ul>					

事例 2

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害）				
就労経験の有無	なし（平成15年4月以降なし）				
無職であった期間	2年11か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>平成18年3月に支援対象者が一般求職登録してから、安定所が継続的に支援している。平成27年5月には障害者登録をしている。</li> <li>平成15年3月に専門学校を卒業後、海産物加工品製造業に就労したが、臭いに敏感で職場環境が合わず、同年4月に退職しており、その後の就労経験はない。</li> <li>母親は、学習障害の可能性があると捉えており、一度卒業した専門学校へ再度入学している</li> <li>平成18年3月からほぼ定期的に安定所で求職活動を行っていたが、発達障害の特性である社会性の欠如、コミュニケーション能力の低さがあり、長期就業に結び付かなかった。</li> <li>平成23年12月からは、若者サポートステーションでも定期的に相談を行っており、そこでパソコン講座やセミナーの受講・職場体験を行っていた。</li> <li>平成26年7月からは、安定所と若者サポートステーションが連携しながら相談を行い、同年7月から11月までの間、求職者支援訓練（ビジネス総合・OA事務科）の受講した。訓練受講後は、就職に向けて支援を行っていた。</li> <li>障害の受容や理解を含めた相談は、求職者支援訓練受講後の職業相談時から開始され、安定所に加え、職業訓練施設・地方公共団体の相談支援センターも含めて、長年障害の受容がなかった支援対象者及びその家族への支援を行ってきた。</li> <li>障害者の求職登録は、本人の希望により障害者手帳交付後に行ったが、それ以前から、訓練窓口の担当と連携し、支援対象者の相談、状況把握及び事業所訪問への同行を行ってきた。</li> </ul>					
就職が実現しなかった原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害の特性として、臭い・音などに敏感なため、希望職種（パソコン入力）がある事業所が限られていたこと。</li> <li>地域特有の事情として交通の便が悪いこともあり、通勤できる場所が限られていたこと。</li> <li>本人及び家族の障害に対する受容が乏しく、就職の支援が進まなかったこと。</li> <li>就労経験がほとんどないことから、社会経験が乏しかったこと、さらに、発達障害の特性である社会性の欠如がみられたこと。</li> </ul>					

事例 3

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（高機能広汎性発達障害）				
就労経験の有無	なし				
無職であった期間	（詳細は不明）				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>支援対象者は、養護学校に就学していた小学5年生時に医療機関を受診して発達障害の診断を受けた。</li> <li>中学生時は、知的に問題がないため一般クラスへ編入となったが、いじめや環境に順応できなかったことから不登校となり、保健室登校のまま卒業し、定時制高等学校へ進学した。</li> <li>平成23年4月 若者サポートステーションからの誘導により求職登録。高校在学時に担任が若者サポートステーションに相談していたが、支援対象者は自身の障害について理解していない状態であった。</li> <li>平成25年度は安定所に来所せず、ほとんど自宅にいた（なお、平成26年9月に求職活動を再開し、同年10月に繁忙期のホテル清掃のアルバイト（1か月間）に就労）。</li> </ul>					



就職が実現しなかった原因・理由

- ・ 兄は支援対象者よりも症状の重い発達障害者だが一般就労していることもあり、支援対象者と母は共障害者雇用ではなく一般就労を希望しているため、障害に関する書類の取得等家族の協力を得るのが難しいこと。
- ・ 高等学校では、支援対象者が障害について全く情報を得ていなかったため、就職活動というものが理解できず、就労に向けた準備ができていない状態で卒業してしまったこと。
- ・ 支援対象者が自分の状態についてよく理解しておらず、知的には問題がないため、一般求職者としての紹介や一般就労を希望していること。
- ・ 発達障害と診断を受けているが、数年前に医師から障害者手帳の取得は難しいといわれていること。
- ・ 支援対象者が「はっきりと障害名を確認したわけではない」と主張したり、障害に関する医師の意見書の提出もされない等支援対象者の意向もあり、安定所が専門援助部門や地域障害者職業センターの支援を受けることを勧められなかったため、一歩進んだ就労支援ができなかったこと。

事例 4

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	専門学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	あり（印刷会社、父親の会社のアルバイト）				
無職であった期間	（詳細は不明）				
支援の経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門学校卒業後、1年間印刷会社に勤務した後、8年間引きこもる。</li> <li>・ その後、父親の会社（製造業）にアルバイトとして1年半ほど従事したが重労働に耐え切れず退職した。さらにその後4年間引きこもったが、母親の他界により就職活動を開始した。安定所の支援を受けて検査のパートの仕事に10か月従事するが、会社の倒産により失業した。</li> <li>・ 友人等との付き合いもなく、家族とのコミュニケーションは、妹を通じて会話が成り立っている状態。父親からは早く仕事を見付けるように強く言われている。</li> <li>・ パソコン操作ができなかったため、職業訓練の受講、若者サポートステーションの利用（20代の時に利用した経験あり）、精神障害者雇用トータルサポーターの支援、若者サテライト事業の活用等を提案するが全て拒否した。また、求人検索を支援対象者自身で行うように促すが、どんな求人票を選んでも結局「できない」という不安が先に立ち、精神的苦痛となり次の一歩が踏み出せない状況であった。</li> <li>・ 求人情報を提供しても支援対象者自身で決断できず応募に至らないが、働かなければいけないとの意識から、週1回安定所での職業相談には時間厳守で来所している。</li> <li>・ 安定所は、ジョブカフェの臨床心理士の相談に同行して、これまでの状態を伝えるとともに、就労移行支援事業所にも同行した。同事業所の利用に当たり、医療機関を受診したところ発達障害の診断を受けた。</li> <li>・ 就労移行支援事業所は安心できる場所と認知してもらい、取りあえず試し期間で通所を継続できるかをみながら、同事業所で訓練を始める段階まで進めることはできた。</li> </ul>				

### 就職が実現しなかった原因・理由

- ・ 支援対象者の特性の一つに、悪いイメージにつながるものには踏み込むことができない面があること（例えば、前職の事業所がある地域には行きたくない、初めての場所で迷った経験があるため知らない場所に行きたくない、事業所・仕事内容がしっかり分かっていないと不安になる等。）。
- ・ 過去に若者サポートステーションで職業訓練を受講したが、訓練の効果を実感できなかったため、訓練そのものに対しやる気が低下、次の訓練施設へつなぐことができない状況にあること。
- ・ 家族以外とのコミュニケーションが取れないことから人間関係の構築方法が分からず、就労しても孤立してしまい、相談できない状態に陥ってしまったこと。
- ・ 生活習慣の乱れがあること、また、社会経験も少ないことからビジネスマナーができていないこと。
- ・ 働くことに対してのモチベーションが低いこと。
- ・ 関係機関との連携が取れていなかったこともあり、支援対象者が支援について「失敗した」と認知してしまったこと。
- ・ 家族の理解もなく孤立状態になってしまったこと。

### 事例 5

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	大学院卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	あり（運送会社での荷物仕分のアルバイト（1か月間））				
無職であった期間	（詳細は不明）				
支援の経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成 25 年 3 月に他の地域の大学院を卒業して実家に戻る。大学院の教員から若者サポートステーションへの相談を勧められており、母親と若者サポートステーションに相談に行く。また、同年 4 月には、若者サポートステーションの職員が同行して新卒応援ハローワークに求職登録し、現在も支援を継続している。</li> <li>・ 新卒応援ハローワークの担当ジョブサポーターは、相談時の意思疎通の困難さから医療機関の受診を勧めた。近所の心療内科を支援対象者 1 人で受診したが、困っていることを自分ではうまく伝えられなかったためか病気や障害の診断は受けなかった。</li> <li>・ その後も新卒応援ハローワークでグループワークへの参加や面接練習を重ねるも求人に応募できるまでには至らず、平成 26 年 6 月に安定所から就職支援ナビゲーターが新卒応援ハローワークへ出張して面談を実施した。初対面の様子は一語文での会話しか成立せず、相談中にも涙を流したり手遊びをしたり、話に集中できない様子だった。</li> <li>・ 職業相談を重ねる中で障害者の支援制度についても説明したが、支援対象者はパートでもどんな職種でも良いから一般就労したいと希望したことから、パートで本人ができそうな求人を慎重に選択し、4 件応募したがいずれも不採用だった。</li> <li>・ 平成 26 年 10 月、母親にも安定所に来所してもらいケース会議を実施した。家族は小学校時代の先生からも障害の可能性のあることを聞いていたが、なかなか受けとめられず受診もできないままだった。同年 11 月、支援対象者は母親と一緒に精神科を受診することを決心し、安定所の精神障害者雇用トータルサポーターも同行しての通院が始まった。</li> <li>・ 主治医から丁寧に発達障害について告知され、就職準備として地域活動支援センターのプログラムに参加してみるよう勧められた。平成 27 年 2 月から地域活動支援センターのプログラム（ホテルのベッドメイクや農作業等の就労体験、調理実習等の共同作業）に参加し、コミュニケーションや対人関係の技能を訓練した。</li> <li>・ また、平成 26 年 12 月には新卒応援ハローワークで開催されたジョブガイダンスに参加し、発達障害者支援センターとも連携して支援を開始した。新卒応援ハローワークでの職業相談（希</li> </ul>				

望条件に合う求人があれば応募)、精神障害者雇用トータルサポーターとのカウンセリング、精神科への通院も継続中であるが、やはり障害を非開示で就職を希望している。
<b>就職が実現しなかった原因・理由</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害の特性であるコミュニケーション能力の低さ、社会性・集中力の欠如が顕著であること。</li> <li>・公共交通機関の利便性が悪い地域に住んでいるが、自動車の運転免許を取得していないこと(ただし、能力的(判断力・集中力・操作技能等)に取得は困難とも思われる。)</li> <li>・支援対象者及びその家族が障害を受け入れられないこと。また、そのために障害者の就労支援制度を活用した就職活動には至っていないこと。</li> </ul>

#### 事例 6

性別	女性	年齢	40代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無(障害の内容)	診断あり(注意欠陥多動性障害)				
就労経験の有無	あり				
無職であった期間	2年3か月				
<b>支援の経緯</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・高校卒業後に一般企業で就労していたが、短期間で離転職を繰り返していた。</li> <li>・幼児期より落ち着きがなく、物をよく失くしたり、ミスが多かったりした。仕事でもミスが多い(忘れることが多い)。また、気が散りやすく、このことで生活面でも危険なこと(火事)があったり、周りに迷惑を掛けることが多かった。</li> <li>・安定所に障害者登録を行った後も、一般求人には障害を開示せずに4社応募するが、全て不採用となり、現在も就職が実現していない。</li> <li>・求職登録時点では、障害者手帳を取得していなかったが、その後、精神障害者保健福祉手帳(2級)を取得している。</li> </ul>					
<b>就職が実現しなかった原因・理由</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は、当初、障害者手帳を所持していないかったが、そうした者は、法律に基づく雇用義務や法定雇用率の算定基礎の対象にならないこと等もあり、障害者専用求人の応募が難しく就職に結びつきにくかったこと。</li> <li>・今まで、離転職を繰り返してはいるが、支援者なしで就職してきた自負があるため、福祉サービスの利用については、家族も含めて受け入れが難しかったこと。</li> </ul>					

## エ 障害者就業・生活支援センターによる支援が不成功だった事例

### 事例 1

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	なし				
無職であった期間	（詳細は不明）				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学卒業後、希望する仕事に就くことができず家で過ごしていた。</li> <li>・支援対象者は、若者サポートステーションの利用を検討したが、発達障害の診断を受けていたことから、就生センターで関わってほしいと若者サポートステーションの担当者から連絡受け面談に至った。</li> <li>・支援対象者は、子ども好きで教員免許を取得していることから、小・中学生に勉強を教えたいという強い希望があり、他の仕事は全く考えられない状態であった。ただし、自分が教壇に立つのではなく、あくまでも補助教員として関わることを希望していた。</li> <li>・電車などに乗車すると腹痛が起こるとい訴えもあり、通勤範囲は自宅から徒歩 20 分以内、スポーツジムや習い事は継続したいという条件を優先しているため就業時間も限られていた。</li> </ul>					
就職が実現しなかった原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者が希望する求人がほとんどないこと。</li> <li>・希望する仕事内容や働き方に対するこだわりが強いこと。</li> <li>・裕福な家庭環境に置かれており、就職への意欲が少ないこと。</li> <li>・通勤範囲が限られていること。</li> </ul>					

### 事例 2

性別	女性	年齢	10代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害）				
就労経験の有無	なし				
無職であった期間	2か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者には小学生の頃から不登校の傾向があり、サポート校（NPO法人）で個別学習をした。</li> <li>・中学生の頃は、通常学級に籍はあったものの、ほとんどを特別支援学級で過ごした。</li> <li>・高等学校は通信制の学校に在籍した。卒業資格を得る前に県外へ引越したが、数回のスクーリングをして、卒業資格を得ることができた。</li> <li>・19歳で医療機関を受診し、広汎性発達障害と診断された（障害者手帳の取得なし）。</li> <li>・平成 27 年度以降、就労継続支援 B 型事業所の職場体験を経験し、当該事業所の利用を検討中である。</li> </ul>					
就職が実現しなかった原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族以外の人との会話が難しく、特に初めての人とのコミュニケーションが難しいため、なかなか話が進まず、対象者本人の思いを酌み取るのにかなりの時間を要すること。</li> <li>・幼少時から不登校であるため、社会経験が乏しいこと。</li> <li>・就労意欲が低く、人とのコミュニケーションを避けて生活しようとする事。</li> <li>・障害に対する受容ができていないこと。</li> </ul>					

## 事例 3

性別	男性	年齢	40代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害（アスペルガー）・知的障害あり）				
就労経験の有無	あり（運輸会社、木材会社、掃除道具のレンタル会社、仕出し屋に勤務経験あり）				
無職であった期間	5年以上				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・母親から息子の就職の件で相談したいと電話があったことがきっかけで支援を開始した。母親は当初、地方公共団体（障害者担当課）に相談すること考えていたが、知人から「就生センターの方がいい」と勧められたことから、就生センターに連絡があったもの。最初は母子で来所し面談、その後、地方公共団体の障害者担当課の職員も同席の上、再度母子と面談した後に登録に至った。</li> <li>・支援対象者は、以前働いていた仕出し屋の退職の理由を職場の同僚による暴力的扱い（いじめ）と捉えていた。また、会社がその同僚を注意・指導しないことにも憤りを感じていた。</li> <li>・面談当初、支援対象者は療育手帳を所持していることを知らなかった（母親が秘匿していた。）。支援対象者との面談では回りくどい言い回しが頻繁にあり、単なる知的障害とは思われなかったことから、病院での診断を勧めたところ発達障害もあることが判明した。</li> <li>・支援対象者は、5か月間にわたり地域障害者職業センターの準備支援を受講した。また、発達障害者支援センターの指導を受けつつ、就生センターが同行して安定所での求職活動を行ったが採用に至らなかった。その後、1年間、障害者職業能力開発校の訓練を受講した（※自宅から同校まで片道2時間近くの通学であったが、訓練を決められたとおりに通した。）。</li> <li>・障害者職業能力開発校の卒業も近づいた時期に、地方公共団体の臨時職員の求人に応募した。面接やパソコンの訓練を何度も繰り返して臨んだが不採用であった。その後も引き続き求職活動を続けるが、安定所主催の合同面接会でも不採用を繰り返したことで落ち込んでしまった。</li> <li>・平成25年2月の公共職業安定所主催の合同面接会を最後に支援対象者から求職活動をしばらく中止するとの連絡があり、支援休止になった。</li> </ul>					
就職が実現しなかった原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は、希望する職場や訓練環境に極端なこだわりを見せる傾向があったこと（バスの乗務員になりたいと、第二種運転免許を取らせてくれる寄宿舎付の求人探しに奔走。）。</li> <li>・支援に当たっては、就生センターのほか、消費生活センター、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター、安定所、障害者職業能力開発校等が関わったが、支援対象者にある独特な言い回しとこだわりによるコミュニケーションのまずさがあったため、一般就労はハードルが高かったこと。</li> </ul>					

## 事例 4

性別	男性	年齢	30代	最終学歴	高等学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり				
就労経験の有無	なし				
無職であった期間	10年以上				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成25年7月、母親から一刻も早く就労させたいと電話があり、支援対象者と母親が来所面談し、そのまま就生センターに登録することとなった。</li> <li>・面談の際には、母親だけが話して、支援対象者自身は全く話をしなかった。</li> <li>・母親によると、登録の2年ほど前に安定所に行き、コミュニケーションが難しいと話したら、病院に行くことを勧められ、受診した結果、発達障害と診断を受けた。その後、母親が地域障害者職業センターに相談したら、2か月間の訓練をすることとなった。その際、母親は毎日（朝、夕）、最寄り駅まで支援対象者と一緒に通ったとのこと。</li> </ul>					

- ・母親の意向は、現在本人は何でもできるので訓練の必要はなく、すぐに就職先を探して欲しいが、3K（きつい、危険、汚い）仕事はさせるつもりはなく、事務職を希望するというもの。
- ・母親には障害者手帳を持つことのメリット・デメリットを伝えた上で手帳の取得を勧めたが、「必要ない。取得しない。」との返事であった。
- ・面談後、母親から、本人に実習をさせたいとの要望があったことから、発達障害者支援センターに同行し、面談を行った（発達障害をいう名称を極力控え、実習を行うことの意義を全面に押し出した結果、同センターに誘導することができた。）。面談では、これまでどおり母親が一方的に話し、本人は全く話をしなかった。
- ・平成 25 年 12 月、地方公共団体が実施する発達障害者の就労準備を支援する事業による実習を開始した。内容は、就労移行支援事業所で 5 日間事務補助として実習を行うものであったが、この際も母親が毎朝最寄り駅まで一緒に通った。
- ・就労移行支援事業所での評価は、「基礎的なコミュニケーション能力とビジネスマナーの習熟が望まれる。継続的な職業訓練を受けた後の就労が望ましい」とのことであったが、母親からは、「訓練はしない」と返事があった。
- ・平成 26 年 1 月、訓練を受けずに就職先を探す意向が強く、安定所の専門部門（障害部門）での求職相談を希望したため、これに就生センターの職員が同行した。この際も母親が一方的に話し、本人は全く話をしなかった。
- ・母親の意向は、家から 1 時間以内に通え、鉄道の乗換えがない主要駅周辺の事業所（ハンディキャップのある人や障害者に優しく理解のあるところ）で、勤務時間は 4.5 時間（15 時に終了）、職種は事務補助というもの。
- ・発達障害者支援センターを中心に、就職に必要であるとして、障害者手帳の取得や訓練の受講を勧める。
- ・平成 26 年 7 月、就労移行支援事業所への通所開始（職種は事務補助）。通所しながら、母親が安定所で求職活動をしていたが、母親の意向に沿った就職先がみつからず、結局面接も受けないままであった。
- ・発達障害者支援センターからの働きかけにより、就労移行支援事業所に通所中に障害者手帳を取得した。
- ・平成 27 年 7 月、1 年たっても支援対象者が就職できないことを理由に、母親が就労移行支援事業所を退所させる。この際、支援対象者自身は辞めたくないと言ったが、最終的には母親に従って退所した。
- ・現在も就生センターの登録は解除されてしない。安定所には通っていないが、地方公共団体に相談をしているようである。

#### 就職が実現しなかった原因・理由

- ・母親が事務補助以外の職種を強く拒否していること（支援対象者については、事務補助での仕事は困難だが、他に就労可能な職種はあるものと判断している。）。
- ・母親が、支援対象者の障害特性及び就職能力を、受容・理解できていないこと。

事例 5

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	大学卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（アスペルガー症候群）				
就労経験の有無	なし				
無職であった期間	4か月				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・アスペルガー症候群と診断されているが障害者手帳は所持していない。</li> <li>・大学卒業後は、就職はせず自宅にて過ごした。</li> <li>・精神科医療機関の主治医から、就労継続支援事業所での緩やかな訓練からスタートしてみてもどうかと勧められ就生センターに相談があった。</li> <li>・就生センターに登録後、定期的な相談を3か月行ったが、その後の進展はない。</li> <li>・就生センター、精神科医療機関及び発達障害者支援センターが連携して支援を実施した。</li> </ul>					
就職が実現した原因・理由					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援対象者は、問いかけには何とか応じることができるが、自発的に発言することが少なく、表情を変えたり、ジェスチャーによって表現することが難しい等コミュニケーション能力に問題があったこと。</li> <li>・ゲームや珠算等興味があることや得意なことには抜群の能力を発揮するが、興味のないことについては、全く関心を示さないこと。</li> <li>・感覚過敏（知覚・聴覚）があり、固形物が喉を通りにくかったり、音に敏感だったりするほか、独り言や過去のトラウマについてフラッシュバックもあること。</li> <li>・支援対象者は、他の精神疾患も疑われる状態にあり、体調が安定しなかったこと。</li> <li>・支援対象者の家庭が裕福で経済的に安定しており、特に就職を急ぐ必要がなかったこと。</li> </ul>					

事例 6

性別	男性	年齢	20代	最終学歴	中学校卒
診断の有無（障害の内容）	診断あり（広汎性発達障害）				
就労経験の有無	あり（家業手伝い）				
無職であった期間	（詳細は不明）				
支援の経緯					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・広汎性発達障害であるが、障害者手帳は所持していない。</li> <li>・両親とも既に子どもの発達の遅れを理解していたものの、父親がそばで養育することに反対し、幼少期は叔母の家に預けられた。中学卒業後に親元に戻ったが、就職はせず家業の手伝いをし、家には住まず、作業場のある事務所で寝泊まりをしていた。</li> <li>・父親の知人を介して、「外部に知られないように」という条件付きで、就生センターに紹介された。</li> <li>・医療機関への通院については両親、支援対象者共々拒絶した。福祉サービスや自立訓練、支援機関の説明も行ったが、受け入れを拒否。訓練施設数箇所を見学した後、一度、訓練施設を体験したが支援対象者は納得しなかった（一般社会での自立や接点を期待する半面、矛盾するこだわりを示す。）。</li> <li>・就生センターに登録後、定期的な相談を行ったが、その後の進展はない。</li> <li>・現在も近況確認のため、定期的に電話しているが、支援対象者との面談は難しい状況にある。</li> </ul>					

#### 就職が実現しなかった原因・理由

- ・ 支援対象者の特性として、こだわりが非常に強く、興味の向くこと、得意なこと（ゲーム等）には抜群の能力を発揮するが、能力のばらつきが非常に大きいこと。
- ・ 支援対象者及び家族の障害の理解が進まず、障害を開示できないこと。
- ・ 支援対象者は、家業の手伝いをするにやりがいを感じているが、就職に至る習熟は期待できないこと。
- ・ コミュニケーションの障害があること（家業の商品に対する興味は高く、いずれは父親の後を継ぎたいと考えているが、接客等では担当の社員の邪魔をしたり、カップルの女性客に執拗に近づく、商品の扱いも任せられず、問いかけにはあやふやな返答が多い。母親が店にいる時間帯のみ接客の一部を任されている。自発的に発言することは少なく、表情を変えたり、ジェスチャーによって表現したりすることも難しい。）。

- (注)
- 1 当省の調査結果による。
  - 2 「無職であった期間」は、安定所に求職登録又は就生センターに登録する前に無職であった期間をいう。
  - 3 「就労継続支援A型事業所」は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である障害者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うものである。
  - 4 「就労継続支援B型事業所」は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行うものである。



表 2-(7)-④ 都道府県及び指定都市における発達障害者が対象に含まれる障害者への就労支援の実施状況（平成 22 年度～26 年度）

発達障害者が対象に含まれる就労支援に関する取組(注 2)を実施した都道府県及び指定都市の数	24 団体
---	-------

(内訳：複数回答)



職場実習・ 職場体験	助成金・補助金等	支援人員の配置・ 養成	独自の支援機関 (組織)の設置・ 運営	職業相談・ 職業紹介
10 団体	5 団体	12 団体	8 団体	7 団体
求人開拓・実習等 の受入先の開拓	定着支援	支援手法に関する 研修の実施や情報 提供	啓発・広報・表彰	
6 団体	4 団体	9 団体	8 団体	

- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 就労支援に関する取組のうち、対象範囲が発達障害者に限定されているものは含めていない。  
 3 一つの事業の中で異なる取組が複数行われている場合は、それぞれ一つの取組として集計した。

表 2-(7)-④ 都道府県及び指定都市における発達障害者に対象を限定した就労支援の実施状況（平成 22 年度～26 年度）

発達障害者に対象を限定した就労支援に関する取組(注 2)を実施した都道府県及び指定都市の数	10 団体
---	-------

(内訳：複数回答)



職場実習・ 職場体験	支援人員の配置・ 養成	独自の支援機関 (組織)の設置・ 運営	就労準備のための 準備訓練	職業相談・ 職業紹介
2 団体	2 団体	1 団体	2 団体	1 団体
定着支援	支援手法に関する 研修の実施や情報 提供	啓発・広報・表彰	職業能力開発	
1 団体	3 団体	3 団体	1 団体	

- (注) 1 当省の調査結果による。  
 2 一つの事業の中で異なる取組が複数行われている場合は、それぞれ一つの取組として集計した。

表 2-(7)-④ 地方公共団体による発達障害者を対象とした就労支援の事例（埼玉県の例）

1 概要

埼玉県発達障害者就労支援センター（以下「ジョブセンター」という。）を県内に3か所（川口市、草加市及び川越市）に設置し、発達障害者に対し、相談、職業能力評価、就労訓練、就職活動支援及び職場定着支援をワンストップで実施している。

2 支援対象者の範囲

医師の診断や障害者手帳の有無にかかわらず、発達障害の特性を持ち、その自覚がある者で企業等への一般就労（障害者雇用枠での就労を含む。）を希望している者。

3 運営

各ジョブセンターの運営は、営利法人に委託している。

4 ジョブセンターの体制

「ジョブセンター草加」を例にみると、相談担当職員（精神保健福祉士・社会福祉士・臨床心理士等）2人、就労支援担当職員（人事管理等の経験があり、発達障害等の障害者の就労支援について経験・知識を有する者）1人、総務・経理・調整事務等を担当する職員1人となっている。

5 支援の内容（ジョブセンター草加の例による）

(1) 相談

発達障害者本人、家族、関係者などから来所や電話による相談受付を実施している。

※相談経緯は、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関からの案内、新聞、テレビ等による報道、ホームページ、ちらし等の広報媒体など。半数は就労支援機関からの案内によるもの。

(2) 職業能力評価

支援対象者から、来所の経緯、主訴（来所の目的）、障害の状況、就業歴、生活歴等について聞き取りを行うとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のワークサンプル幕張版を利用してパソコンの入力等の作業を体験して得意・不得意を作業や能力を客観的に評価している。

(3) 就労訓練

本人の適性を踏まえつつ、よりよい職場へつなげるよう、疑似オフィスでの訓練等を通して社会性などを習得させるため以下のような取組を実施している。

ア 企業実践（指示された作業の遂行を通して報告・連絡・相談、電話対応など職場での行動を総合的に訓練する。）

イ ビジネス講座（ビジネスマナーを中心に働く上で必要となる知識を講座形式で伝える。）

ウ JST（仕事上でのコミュニケーションについて、ロールプレイを通して習得する。）

エ 軽作業（単純作業（電卓計算、ゼムクリップ仕分等）を通して習得する。）

オ ウォーキング（ウォーキングやストレッチ等を通して、体力をつけるとともに、気分転換を図る。）

カ リフレッシュ（様々なパターンの休憩の取り方を考え、実施してもらい自分に合った方法を探っていく。）

(4) 就職活動支援

支援対象者が就職活動を行う際に、本人の希望に応じ、ジョブセンターの職員が安定所や企業に同行している。また、ジョブセンターでは、企業訪問を行い、主催している企業説明会に参加する企業や発達障害者を受け入れてくれる企業の情報を収集。企業訪問の際には、発達障害についての説明を行い、企業に発達障害を正しく理解してもらうことや受入体制を整えてもらえるようにアナウンスを実施している。

(5) 職場定着支援

支援対象者の就職後1～2週間は、業務終了後、職場に電話して状況を確認し、職場の様子や困りごとの相談に応じている。また、月に1回程度、ジョブセンターの職員が職場を訪問し、企業と支援対象者との間の調整を行うなど支援を実施している。

## 6 他の機関との連携（ジョブセンター草加の例）

支援対象者の状況に応じて、就生センター、市町村障害者就労支援センター、安定所、大学等と連携を図りながら就労支援を実施。そのうち、就生センターとは、連携する機会が他の機関より多くなっている（支援対象者が双方に登録している場合が多く、支援分担の連絡を行うこと等がある。）。

## 7 支援の実績等

平成26年度におけるジョブセンター（ジョブセンター川口及びジョブセンター草加）における支援実績は以下のとおり（平成26年6月から27年3月までの10か月間）。

(1) 就労相談 581件

(2) 就職者数 19人

内訳

〈年齢別〉

10代：1人、20代：9人、30代：3人、40代：6人

〈男女別〉

男性：14人、女性：5人

〈就労移行支援事業の利用状況〉

就労移行支援事業を利用して就職した者：11人、就労移行支援事業を利用しないで就職した者：8人

(注) 当省の調査結果による。

表2-(7)-④ 地方公共団体による発達障害者を対象とした就労支援の事例（東京都世田谷区の例）

### 1 概要

「発達障害者就労支援センターゆに（UNI）」（以下「ゆに」という。）を設置し、発達障害者に対し、相談支援、通所支援及び職場定着支援を行うとともに、拠点機能として、発達障害に関する各種セミナー等を実施し、地域の理解啓発や人材育成を行っている。平成24年10月から27年3月までは試行期間としていた。

### 2 支援対象者の範囲

世田谷区在住で知的な遅れを伴わない発達障害のある者又は発達障害が疑われる者。

### 3 運営

社会福祉法人に委託している。

### 4 “ゆに”の体制

“ゆに”は、世田谷区の委託事業である「障害者就労支援センター」と「就労支援施設（通所施設）」で構成されている。前者は、世田谷区在住で知的な遅れを伴わない発達障害のある者又はその疑いのある人を対象とした相談、地域支援、企業・事業主に対する啓発（企業向け研修会、各種講演会及び人材育成）等を行っている。一方、後者は、障害者総合支援法に基づく福祉サービスとして自立訓練（生活訓練）、就労移行支援及び就労継続支援（B型）を行うものであり、これらは一体的に運用されている。職員については、障害者就労支援センターに2人、通所施設に4人が配置されている。なお、職員が有している資格の状況をみると、心理職の資格を持っている者が2人、ジョブコーチが1人となっており、その他も障害者支援の経験者である。

### 5 支援の内容

#### (1) 相談支援

支援対象者から話を聞き、これまでの経緯、現状等を把握し、必要な対策と計画を立てる。試行期間中は若者サポートステーションへの出張相談も実施している。

#### (2) 通所支援

“ゆに”内での作業訓練や企業における実習、安定所への同行支援による適職探しや面接練習及び履歴書の作成支援を行うとともに、自立した生活を送れるようにソーシャルスキルトレーニング（ゆるやかなグループ体験等）やライフスキルトレーニング（金銭管理や服薬管理等）を行う。安定所を利用し

て発達障害者が自ら職探しをするケースは少ないため、発達障害者の就職先は、“ゆに”が独自に開拓することもある。その場合は企業に対し、“ゆに”が支援対象者と企業をしっかりとサポートしていくことを伝えた上で、発達障害者の就労を要請している。

(3) 職場定着支援

支援開始当初は（場合によっては就職が決まる前の職場実習の段階から）ジョブコーチによる集中的な支援を行い、徐々に頻度を減らしていく。それ以降も支援対象者及びその職場関係者に対する訪問は、月に1回程度は継続的に実施する（定着支援は基本的には訪問により行う。）。なお、職場定着支援に関する支援期間は特に定めていない。

6 他の機関との連携

地域にある若者支援、生活困窮者支援、障害者支援及び就労支援を担う各機関と連携を図ることとしている。世田谷区では、発達障害とみられる特性がありながらも、それに気付かず生きづらさを抱えている若者（若者サポートステーションの利用者のうち、発達障害とみられる特性から就労・自立につながらない者）を対象に、自己の特性への気付きや自己肯定感の向上を促すため、発達障害当事者にグループワークやシェアミーティングを行う取組をしており、そこから“ゆに”につながることもある。

7 支援の実績（試行期間（平成24年10月～27年3月）中のもの）

(1) 利用に至る経緯

発達障害支援相談員、若者サポートステーション、区内にある支援機関及び安定所からの紹介・誘導による。このうち最も多かったのは発達障害支援相談員からの紹介・誘導。

(2) 利用者数

	10代	20代	30代	40代	合計
男性	1人	11人	7人	0人	19人
女性	0人	6人	2人	1人	9人

(3) 就労の状況

支援対象者28人のうち9人が就労（次表の一般就労、障害者雇用及びチャレンジ雇用）。  
なお、調査時点で離職した者は確認されていない。

一般就労	障害者雇用	チャレンジ雇用	就労移行支援	継続利用	進学	利用中断
2人	6人	1人	3人	12人	1人	3人

(4) 支援対象者の障害の状況・経歴等

① 障害の状況

自閉症*	注意欠陥多動性障害	学習障害	発達性協調運動障害	その他
22人	2人	1人	1人	2人

※ 広汎性発達障害及び自閉症スペクトラムの合計

② 経歴等

- ・大学、短大、専門学校等の高等教育機関進学者が22人（全体の78.6%）
- ・“ゆに”の利用開始時に無職であった者が23人（全体の82.1%）
- ・発達障害と診断を受けた時期が18歳以降の者が16人（全体の57.1%）
- ・不登校の経験がある者が7人（全体の25.0%）
- ・いじめを受けた経験がある者が26人（全体の92.9%）

(注) 当省の調査結果による。

表 2-(7)-④ 調査した都道府県教育委員会における発達障害のある生徒の就労に関する指導・支援の取組の状況及びその事例（平成 22 年度～26 年度）

指導・支援の手法（ノウハウ）に関する情報提供	準備訓練・職場実習に係る指示	求人開拓や職場実習先の開拓のための指示等 <sup>(注3)</sup>	「個別の教育支援計画」に関する指示等（就労に関する指導・支援、移行支援に係るもの）	研修等の実施 <sup>(注4)</sup>
5	0	0	1	4

指導・支援の手法（ノウハウ）に関する情報提供の事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方公共団体が設置した特別支援教育に関する専門的、技術的事項の調査研究等を行う機関の発行物において高等学校における発達障害のある生徒への特別支援教育の推進に関する研究について掲載。</li> <li>・ 高等学校における発達障害のある生徒への支援に対応するため、「実践資料集」を独自に作成し、発達障害のある生徒の進路支援の際のポイント等について紹介。</li> <li>・ 発達障害の特性に配慮した支援の基本についてまとめた「支援ハンドブック」を作成。支援の対象者や活用場面別に、「相談支援編」「幼児期・学齢期支援編」及び「就労支援編」の 3 種類がある。就労支援編は、支援窓口、障害者相談支援事業所、就労支援機関等での活用を想定したもので、相談者の支援ニーズを発達障害の観点から把握して、適切なタイミングで就労支援につなぐために必要な情報やポイントを中心に構成している。当該ハンドブックについては、特別支援学校、高等学校（定時制及び通信制）等へ配布するとともに、インターネット上にも掲載。</li> <li>・ 「就労・社会への移行支援ハンドブック」を活用又は参考にするよう高等学校に対して指示している。</li> <li>・ Q&amp;A集において、発達障害等のある幼児児童生徒に対する取組としてソーシャルスキルトレーニング（SST）等の必要性を示している。</li> </ul>
研修等の実施の事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「発達障がいのある生徒の進路研修会」を実施。研修内容は、発達障害等により支援や配慮を要する生徒の一人一人の教育的ニーズに応じた適切な指導・支援の充実と卒業後の社会的自立や社会参加を踏まえた生徒状況の見立てと共感的な理解に向け、心理検査の理解と進路指導への活用について推進を図るもの。</li> <li>・ 企業の発達障害者への理解を図るため、総合教育センターの指導主事が企業を訪問し、採用担当者等に対して、発達障害者等に対する適切な支援方法に関する研修を実施した。</li> <li>・ モデル校の教員を対象に、地域障害者職業センターの職員を講師とし、①発達障害者に対する就労支援・生活支援の実際や職場における支援方法の講義、②対人技能トレーニングの実習等を実施。また、特別支援学校で実施する発達障害の特性の理解と支援、ソーシャルスキルトレーニングについての実技指導等の研修会について、地域の小・中・高等学校に案内。</li> <li>・ 高等学校に配置されている「特別支援教育学校コーディネーター」を対象とした研修会を実施。研修テーマは「発達障害のライフスキルについて」や「発達障害等のある生徒への進路支援の実際」。</li> </ul>

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「発達障害のある生徒」に係る指導・支援の指示等の状況であり、特別支援教育全般や障害のある生徒全体に関するものは含まれていない。

3 「指示等」とは、指示、通達、通知、推奨等をいう。

4 「研修等の実施」については、平成 24 年度から 26 年度までの状況を調査したものである。

表 2-(7)-④⑤ 調査した高等学校における発達障害のある生徒の卒業後の進路

(単位：人)

区分 年度別	卒業した発達障害 のある生徒 <sup>(注2)</sup>	(内訳) <sup>(注3)</sup>			
		就職	社会福祉施 設への入 所・通所	進学等	その他
平成 22 年度	29	6	0	13	10
23 年度	29	4	0	17	7
24 年度	53	12	0	30	10
25 年度	70	14	1	39	14
26 年度	81	16	2	45	17

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「卒業した発達障害のある生徒」には発達障害の疑いのある者が含まれる。

3 調査対象とした高等学校の中には、卒業後の進路を把握していなかったところがあったため、各年度の卒業した発達障害のある生徒の数と内訳の計は一致しない。

表 2-(7)-④⑥ 調査した高等学校における発達障害のある生徒に対する就労に関する指導・支援の実績(平成 22 年度～26 年度)

準備訓練・職場実習の実施	求人開拓・職場実習先の開拓	指導・支援スキル向上のための 研修等の実施
5 校	4 校	4 校

(注) 1 当省の調査結果による。

2 調査とした 24 高等学校のうち、平成 22 年度から 26 年度までの間に発達障害のある生徒が在籍していたことのある 20 校に関する結果であり、複数回答である。