

厚生労働省における発達障害者就労支援施策

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部
障害者雇用対策課 地域就労支援室

1 はじめに

近年、障害者の就労意欲が高まるなか、企業においてもCSR（企業の社会的責任）やコンプライアンス（法令遵守）への関心が高まっていること等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増えています。

平成26年6月1日現在で民間企業に雇用されている障害者数は約43・1万人（前年度同月40・9万人）と11年連続で過去最高を更新している状況です（図1）。

また、平成26年度のハローワークにおける障害者の就職件数は約8・5万件

（対前年度比8・6%増）と5年連続で過去最高を更新しています。また、新規求職申込件数も約17・9万件（対前年度比5・7%増）と、前年度を大きく上回っています。

このうち、発達障害（障害者手帳を所持しない）や高次脳機能障害者などの他の障害者の新規求職申込件数は8・162件（対前年度比18・2%増）、就職件数は3・166件（対前年度比25・5%増）であり、年々増加傾向にあります（ただし、障害者手帳の交付を受けている発達障害者については、所持している手帳の障害のカテゴリーに分類されているため、この人数等には含まれていません）。

こうした背景を踏まえて、本稿では発達障害者を対象とした支援施策及び発達障害者が利用できる主な施策を紹介します。

2 発達障害者を対象とした支援施策及び発達障害者が利用できる主な施策

(1) 若年コミュニケーション能力を支援する就職プログラム

就職活動や職業生活においては、社会性やコミュニケーション能力が求められます。そのため、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱えている人は、意欲や能力にかかわらず、就職活動の段階において課題が生じ、なかなか採用に至りにくい、もしくは就職したとしても、職場に適応できず離職を繰り返す、等の状況が見られることがあります。

若年コミュニケーション能力を支援する就職プログラムは、発達障害等の要

件（対前年度比8・6%増）と5年連続で過去最高を更新しています。また、新規求職申込件数も約17・9万件（対前年度比5・7%増）と、前年度を大きく上回っています。

このうち、発達障害（障害者手帳を所持しない）や高次脳機能障害者などの他の障害者の新規求職申込件数は8・162件（対前年度比18・2%増）、就職件数は3・166件（対前年度比25・5%増）であり、年々増加傾向にあります（ただし、障害者手帳の交付を受けている発達障害者については、所持している手帳の障害のカテゴリーに分類されているため、この人数等には含まれていません）。

こうした背景を踏まえて、本稿では発達障害者を対象とした支援施策及び発達障害者が利用できる主な施策を紹介します。

発達障害者の支援に携わる関係者等に対して、特性やニーズに応じたマンツーマンの個別支援（特性を踏まえた適職の選択、面接訓練、応募書類作成、職場での対人技能トレーニング等）を実施して就職可能性や職場適応の向上を図ります。

発達障害者の支援に携わる関係者等に対して、就労支援に係る知識やノウハウを付与するための講習会及び体験交流会を実施するとともに、事業所等において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、支援機関や事業主等の発達障害者に対する理解を促進し、発達障害者の就労支援を行うための地域の共通基盤を形成していきます。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

障害者手帳を所持していない発達障害者あるいは難治性疾患患者について、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に対して助

■図2 発達障害者に対する主な雇用支援施策

◎発達障害者を対象とした支援施策

(1)若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム
ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。 ※就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援部署の配置(安定所) 平成27年度:全国47局90名
(2)発達障害者の就労支援者育成事業
発達障害者支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施する。 ※実施箇所数:8カ所(職場実習は47局)
(3)発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。 ※平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両奨励金を統合
(4)発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける「発達障害者に対する体系的支援プログラム」の実施
発達障害者の雇用促進に資するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターにおいて発達障害者の就労支援に関する研究を行うとともに、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及びその蓄積を行なう。 また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターにおいて「発達障害者に対する体系的就労支援プログラム」を実施し、発達障害者に対する支援の充実を図る。 ※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金事業

セントー(各都道府県に設置)において、発達障害者を対象とした社会生活技能、作業遂行力等の向上を図るための支援を実施しています。

(5)ハローワークにおける職業相談・職業紹介

ハローワークにおいては、発達障害者の新規求職申込件数及び就職件数が増加していることは冒頭で記述したとおりですが、就職を希望する発達障害者に対しては、専門の職員が本人の希望や特性に応じた職業相談を実施するとともに、必要に応じて、ハローワーク職員と福祉施設等の職員、その他との就労支援機関の職員がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援(チーム支援)を実施しています。

(6)障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

障害者雇用の経験が乏しい企業では、障害者にあつた職域開発や雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用の意欲があつても雇い入れに躊躇する場合があります。一方、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかわからない」「仕事に耐えられるだろうか」といった不安を持っている場合もあります。

障害者試行雇用事業は障害者を試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用に対する理解を促進し、試行雇用期間(原則3カ月)終了後は、常用雇用への移行の促進を目指すものとなっています。

(7)障害者職場定着支援奨励金

障害者をハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れ、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成を行う制度であり、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

(8)ジョブコーチ支援事業

ジョブコーチ支援事業は、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた直接的で専門的な支援を障害者及び事業主の双方に行なう事業です。障害者に対して職場に適応するための支援や職場内で円滑にコミュニケーションをとるための支援などを行ないます。また、事業主や職場の従業員に対して、障害を適切に理解し配慮した対応を行なっています。

◎発達障害者が利用できる支援施策

(1)ハローワークにおける職業相談・職業紹介
個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施とともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種雇い入れた事業主に対しては、特定求職者をハローワーク等の職業紹介により継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に対しては、特定求職者を持つていての障害者をハローワーク等の職業紹介により雇用促進を目的としています。
(2)障害者試行雇用(トライアル雇用)事業
ハローワーク等の職業紹介により、障害者を事業主が試行雇用(トライアル雇用=原則3カ月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用終了後の常用雇用への移行を進める。
(3)障害者職場定着支援奨励金
障害者の雇用を促進し職場定着を図るため、障害者を雇い入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対する助成を行う。
(4)職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業 [訪問型・企業在籍型職場適応援助促進助成金]
障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。なお、企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を実施する事業主(訪問型)や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行わせる事業主(企業在籍型)に対しては助成を行う。
(5)障害者就業・生活支援センター事業
雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一體的な支援を実施する。 (平成27年4月現在:325カ所)

(9)障害者就業・生活支援センター

就業面における支援とあわせ、生活面における支援を必要とする障害者に対して、身近な地域で、雇用、福祉等の関係機関と連絡調整等を行なう、窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。都道府県知事が指定する社会福祉法人等が運営しています。(平成27年4月現在 325カ所)。

3 最後に

以上、発達障害者の雇用を促進するための主な施策を紹介しました。発達障害者の障害像や様相は極めて多様であることから、就職や職場定着に向けた支援においては、一人ひとりの特徴を認知面・行動面からの確に捉えるとともに、本人のコミュニケーションや認知・行動の特性、雇用管理上の配慮事項等について、職場の上司や同僚に正しく理解してもらうことが重要です。

ハローワークにおける発達障害者の支援や職場内で円滑にコミュニケーションをとるための支援などを行ないます。また、事業主や職場の従業員に対して、障害を適切に理解し配慮した対応を行なっています。

成を行う制度であり、発達障害者及び難治性疾患患者の雇用促進を目的としています。

職者雇用開発助成金による助成を行っています。

障害者雇用の経験が乏しい企業では、障害者にあつた職域開発や雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用の意欲があつても雇い入れに躊躇する場合があります。一方、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかわからない」「仕事に耐えられるだろうか」といった不安を持っている場合もあります。

障害者雇用の経験が乏しい企業では、障害者にあつた職域開発や雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用の意欲があつても雇い入れに躊躇する場合があります。一方、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかわからない」「仕事に耐えられるだろうか」といった不安を持っている場合もあります。

なお、平成27年4月より、「訪問型職場適応援助促進助成金」及び「企業在籍型職場適応援助促進助成金」が新設されました。これは、ジョブコーチによる就労支援を行う社会福祉法人等や、ジョブコーチを配置して支援を行う事業主に対して助成金を支給するものです。