

## 第2章 障害者の職業指導・職業紹介等

### 第1節～第12節 (略)

### 第13節 職業紹介業務関係相談員等

#### 1 就職支援ナビゲーター（障害者支援分）

##### (1) 趣旨

安定所において、障害者の就職促進、職場定着を図るためには、認知、対人関係、コミュニケーション等の側面における求職者一人ひとりの障害特性に十分配慮しつつ、その適性を的確に把握し、関係機関、事業主と連携して支援を行うことが不可欠である。

このため、安定所に「就職支援ナビゲーター（障害者支援分）」を設置し、障害者の円滑な就職に資するものとする。

なお、就職支援ナビゲーター（障害者支援分）の取扱については、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第57号）によるほか、次のとおりとする。

##### (2) 職務

就職支援ナビゲーター（障害者支援分）の職務は、次のとおりとする。

イ 求職障害者に対し、求職者一人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握するとともに、職業紹介を行うために必要な援助について明らかにし、担当者制を含む職業相談・職業紹介を行うこと。

ロ 地域センター、障害者就業・生活支援センター等、職業リハビリテーションサービス実施機関との連絡調整を行うこと。

ハ 障害者向け求人開拓の実施について、雇用指導官、求人部門との調整を行うこと。

ニ 求職障害者の紹介に同行しての事業主への助言を行うとともに、採用後も必要に応じて職場定着支援を行い、職場適応に課題が生じている場合には、事業主に対する雇用管理上の助言を行うこと。なお、より専門的な適応支援が必要と判断した場合はジョブコーチの利用に引き継ぐものとする。

ホ その他安定所が行う障害者の雇用促進業務に協力すること。

##### (3) 採用等

イ 就職支援ナビゲーター（障害者支援分）は、公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、理学療法士、作業療法士、産業カウンセラー、手話通訳者等の資格保持者、障害者の雇用管理上必要な配慮や障害者のリハビリテーションに関する理解等の専門的知識を有する者であって、相談支援業務に3年以上従事した経験を有する者等障害者の就職促進・職場定着の実施に必要な専門的知識・経験を有する者のうちから都道府県労働局長が採用する。

ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。なお、任期終了後には公募によらない再採用を自動的に行わない。

ハ 都道府県労働局長は、本人から申し出のあったとき、又はその者に就職支援ナビゲーター（障害者支援分）としてふさわしくない非行があったときは、就職支援ナビゲータ

一（障害者支援分）を免職することができる。

#### (4) 運営上の留意事項

- イ 都道府県労働局は、就職支援ナビゲーター（障害者支援分）に対し、採用後の早い時期に、職業相談・職業指導の各種技法及び職業安定法、雇用保険法（昭和49年法律第116号）、障害者法、当該地域の労働市場状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。また、毎年、地域センターにおいて実施される就業支援基礎研修等の受講機会を与え、その専門性の維持・向上に努めるものとする。
- ロ 就職支援ナビゲーター（障害者支援分）設置安定所以外の安定所においても、障害者の就職指導等に当たっては、就職支援ナビゲーター（障害者支援分）設置安定所と密接な連携のもとに、可能な限り就職支援ナビゲーター（障害者支援分）の活用を図るものとする。
- ハ 就職支援ナビゲーター（障害者支援分）は、非常勤の国家公務員であり、特定の団体等の名のもとに活動を行うことがないよう、安定所はその指揮監督に配慮すること。
- ニ 就職支援ナビゲーター（障害者支援分）及び就職支援ナビゲーター（障害者支援分）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できた秘密を漏らしてはならないものであること。

## 2 職業相談員（障害者支援分）

### (1) 趣旨

安定所において、障害者の就職促進、職場定着を図るためには、適確な職業相談・職業紹介を行うほか、就労支援機関や特別支援学校と連携しつつ、障害者に対する支援を行うことが必要である。また、就職後において適切な支援につなげるためには、職場定着状況を把握することが不可欠である。このため、安定所に職業相談員（障害者支援分）を設置し、これら業務の円滑な運営に資するものとする。

なお、職業相談員（障害者支援分）の取扱については、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第57号）によるほか、次のとおりとする。

### (2) 職務

職業相談員（障害者支援分）の職務は、次のとおりとする。

- イ 求職障害者に対して、一般的な職業相談・職業紹介を行うこと。
- ロ 就職後、一定期間が経過した障害者について、電話や訪問等により職場定着状況を定期的に確認し、必要に応じて助言・相談を行うとともに、事業主に対する雇用管理上の助言を行うなど、必要な措置を講じること。
- ハ 就労支援機関や特別支援学校における就労支援の実施状況に関する情報収集の実施。
- ニ 就労支援機関や特別支援学校に対する就労支援の情報提供等の実施。
- ホ その他安定所が行う障害者の雇用促進業務に協力すること。

### (3) 採用等

- イ 職業相談員（障害者支援分）は、社会的信望があり、障害者の職業問題等について理解と関心を有する者のうちから、都道府県労働局長が委嘱する。
- ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。なお、任期終了後には公募によらない再採用を自動的に行わない。

ハ 都道府県労働局長は、本人から申し出のあったとき、又はその者に職業相談員(障害者支援分)としてふさわしくない非行があったときは、職業相談員(障害者支援分)を免職することができる。

(4) 運営上の留意事項

イ 都道府県労働局長は、採用した職業相談員(障害者支援分)に対して、採用後の早い時期に、職業相談・職業指導の各種技法及び職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。また、毎年、地域センターにおいて実施される就業支援基礎研修等の受講機会を与え、その専門性の維持・向上に努めるものとする。

ロ 職業相談員(障害者支援分)は、非常勤の国家公務員であり、特定の団体等の名のもとに活動を行うことがないよう、安定所はその指揮監督に配慮すること。

ハ 職業相談員(障害者支援分)及び職業相談員(障害者支援分)であった者は、国家公務員法の定めるところにより、その職務上知ることができた秘密を漏らしてはならないものであること。

### 3 精神障害者雇用トータルサポーター

(1) 趣旨

きめ細かな支援を要する精神障害者及び発達障害者(以下「精神障害者等」という。)の求職者が増加していることから、精神障害者等である求職者に対して、精神障害及び発達障害(以下「精神障害等」という。)の特性に配慮した的確な就職支援や職場定着支援を実施していく必要がある。また、精神障害者等の就職及び雇用継続のために、事業主に対し、障害特性を踏まえた適切な課題解決のための相談援助を実施する必要がある。

このため、安定所に精神障害等の専門的知識や精神障害者等の支援経験を有する精神障害者雇用トータルサポーター(以下「精神サポーター」という。)を配置し、課題解決のための相談援助や精神障害者等の求職者に対する専門的なカウンセリング、事業所に対する支援等を実施するとともに、トライアル雇用助成金(障害者(短時間)トライアルコース)等の各種助成金を活用した雇用の促進に向けた支援を実施する。

(2) 任用等

イ サポーターは、以下の(イ)から(ニ)のいずれかの要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が任用する。

(イ) 精神保健福祉士、公認心理師又は臨床心理士の資格保有者で、精神障害者の相談に係る実務経験を有する者

(ロ) 社会福祉士、理学療法士、作業療法士、看護師、保健師又は産業カウンセラーの資格保有者で、精神障害者の相談に係る実務経験を1年以上有する者

(ハ) 精神科病院、精神保健福祉センター、保健所、精神障害者の生活支援施設等で精神障害者の相談に係る実務経験を2年以上有する者

(ニ) 精神障害者及び発達障害者を雇用している事業所で、精神障害者及び発達障害者の雇用管理又は作業指導等の実務経験を2年以上有する者

(ホ) 上記に準ずると認められる者

ロ 任用の期間は1年以内とし、予算年度を超えないこと。なお、任期の更新は、面接及び

勤務実績に基づく能力実証を行い、引き続き精神サポーターとして任用することが適切であると認められる場合に行うこととする。

- ハ 都道府県労働局長は、本人から申出のあったとき、又はその者に精神サポーターとしてふさわしくない非行があったときは、精神サポーターを免職することができるものとする。

### (3) 運営上の留意事項

#### イ 支援対象者の見極め

精神障害者等の求職者のうち、通常の支援のみでは、就職活動を行うことが困難と考えられる次のような状態にある者の中から、精神サポーターによる支援対象者を選定すること。

- (イ) 自らの障害特性の理解が明らかに十分ではない者
- (ロ) 職業生活上の課題の整理が明らかに十分ではない者
- (ハ) 離転職を繰り返している者
- (ニ) コミュニケーションが特に困難である者
- (ホ) 緊張感や不安感が強くメンタルヘルスに特に配慮を要する者
- (ヘ) 就職について安定所以外の適切な支援機関の援助が得られない者

#### ロ 支援内容

サポーターは、次の(イ)から(ト)までに掲げる支援を行うこととする。

なお、支援対象者の課題が改善した場合は、職業紹介や職業訓練等の就職に向けた次の段階の支援に移行すること。また、精神サポーターによる支援をしても、就職に向けた次の段階への移行が非常に困難な場合は、適切な支援機関への誘導に努めるとともに、精神サポーターによる支援は終了すること。精神疾患の症状が顕著にみられる場合は、通院や服薬状況を確認するとともに、本人の障害の受容状況を勘案しながら、医療機関や精神保健福祉センター、保健所等の利用を促すこと。

##### (イ) カウンセリングの実施

自らの障害特性の理解や職業生活上の課題の整理など就職に向けた課題の明確化、課題に対応するための適切な支援策の選定及び支援策を実行する際の心理的サポート等のため必要に応じカウンセリングを行うこと。

##### (ロ) 就職準備プログラムの実施

就職活動に伴う課題の解決やコミュニケーションスキルの向上等を目的として、支援対象者の個々の状況に応じて就職準備プログラムを行うこと。

実施する内容によっては、当事者同士によるグループワークが効果的であることから、支援対象者が参加できる機会を設け実施すること。

また、グループワークとして行う場合は、必要に応じて精神サポーターの支援対象者以外の精神障害者等の求職者や在職中の精神障害者等の参加も可能とすること。

##### (ハ) ナビゲーションブックの作成等

自らの障害特性の理解や職業生活上の課題の整理のためには、「ナビゲーションブック」の作成が有効な場合があるため、積極的に活用すること（平成29年9月14日付地域就労支援室長補佐事務連絡「発達障害者等に対する相談・支援における「ナビゲーションブック」の活用について」及び平成29年12月5日「ナビゲーションブック活用研修」

(テレビ会議) 参照)。

## (ニ) 精神障害者等の就労パスポートの作成等

本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の障害理解や就職後の職場環境整備を促すために、「精神障害者等の就労パスポート」(以下「就労パスポート」という。)を活用した支援が有効な場合があるため、積極的に活用すること(令和元年11月18日付け職障就発1118第1号「求職者等に対する相談・支援における「精神障害者等の就労パスポート」の活用について」参照。)

## (ホ) 職場実習の実施

事業所での就労体験を通じた支援対象者の就労意欲の喚起や作業適性、能力の把握等を目的とし、事業所と連携し短期の職場実習を行うこと。

また、安定所が管轄する地域の事業所とのネットワークを活かし、職場実習先となる事業所の開拓、職場実習受入予定の事業所とのマッチング等を行うこと。

その他、「精神障害者雇用トータルサポーターによる職場実習実施要領」により実施すること。

## (ハ) 同行紹介の実施

支援対象者の希望や必要性に応じて、応募先の事業所に対し、本人の障害特性や職場での配慮事項を説明するための同行紹介を実施すること。

また、同行紹介実施に当たっては、本人と相談の上で必要に応じてナビゲーションブックや就労パスポートを活用すること。

## (ト) 職場定着の支援

精神サポーターの支援を経て就職した者がなお就職後の職場定着に課題がある場合は、地域の就労支援機関の定着支援に移行することを念頭に、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ支援実施機関、本人の主治医等の医療機関関係者等と連携しながら、仕事の負担や職場への適応状況、通院や休憩時間の確保、服薬管理等が十分配慮されているかどうかに留意し本人や事業所に対して支援を行うこと。

この際、精神サポーターは必要に応じて職員等と連携し、事業所訪問による相談支援を行うこと。特に、初めて精神障害者等を雇用する事業主に対しては、障害に関する知識や主治医・医療機関との連携方法、相談機関の情報提供等を行うなどきめ細かに対応すること。

## ハ 事業主に対する課題解決のための相談・助言等

安定所が、事業主が抱える精神障害者等の雇用に係る課題を把握した場合であって、その解決のために特に専門的知識が必要となる場合は、精神サポーターは雇用指導官等と連携し、事業主に対して課題解決のための相談・助言等を行うほか、必要に応じ他の支援機関に関する情報提供や事業主が他の支援機関による支援を円滑に受けられるよう橋渡しを行うこと。

## ニ 個別求人開拓の実施

精神障害者等の雇用の促進のためには、個々の障害特性や職業能力・適性等に配慮したマッチングが重要であることから、日頃のカウンセリングや就職準備プログラムの実施、

ナビゲーションブックや就労パスポートの作成等により把握した支援対象者の情報を踏まえて求人開拓を行うこと。

#### ホ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

平成29年6月19日付職発0619第5号「精神・発達障害者しごとサポーター養成による職場定着推進事業の実施について」に基づき精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施する際、講師として精神サポーターを活用すること。

#### ヘ 必要に応じ実施する取組

雇用指導官による雇用率達成指導や就職支援コーディネーターによる事業所訪問等の、特に精神障害等に対する専門的知識に基づく説明等が必要な場合は、精神サポーターを活用すること。

#### ト 関係機関と連携した就職支援の実施

##### (イ) 関係機関との連携体制の構築

精神障害者等の就職や職場定着のためには、医療面や生活面も含めて、本人や事業所に対して継続的な支援が必要であり、関係機関との役割分担の下、安定所が中核となって緊密な連携体制を築いておくことが必要である。

このため、安定所は以下の取組を行う。

##### a 関係機関との緊密な意思疎通

「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」（平成27年3月31日付け職雇障発0331第15号「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業について」）を通じ、地域の医療、保健福祉等の関係機関との間で、個々の精神障害者等について支援に必要な情報を適切に共有できるよう、日頃から緊密に意思疎通を図ること。

##### b 職業準備支援、就労移行支援等の積極的な活用

本人の状況を十分に把握し必要に応じて、地域障害者職業センターの職業評価、職業準備支援等への誘導を行うのはもとより、生活リズムが形成されていない等の生活面での課題が多く就職の段階ではないと判断する場合は、障害者就業・生活支援センターや市町村の精神保健福祉担当課と連携し、就労移行支援や相談支援を行う就労移行支援事業者、相談支援事業者及び地域活動支援センター（I型）等に関する情報提供や当該機関への誘導を行うこと。

さらに、新たな職業技能の習得が必要と考えられる者については、公共職業能力開発施設での受入れや「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練」（平成31年3月20日付け開発0320第4号「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練実施要領」）（以下「障害者委託訓練」という。）の実施状況を確認し、積極的に情報提供や受講あっせんを行うこと。特に、企業現場を活用した障害者委託訓練については、弾力的な訓練時間の設定が可能であり、事業主、精神障害者等双方にとって利用しやすい制度であるので積極的に活用すること。

##### c 事業主への地域障害者職業センターの利用勧奨

平成26年4月18日付け職雇障発0418第1号「地域障害者職業センターと連携した精神障害者の雇用促進について」を踏まえ、就職が困難又は職場定着に課題を抱える精神障害者や企業における精神障害者の雇用促進を図るに当たって同センターによる支援が効果的と考えられる事業主に対しては、同センターの専門的支援等の情報提

供を行い、利用勧奨を行うこと。

#### d 障害者就業・生活支援センターとの連携

障害者就業・生活支援センターと連携して、本人や事業所に対して必要な支援が途切れないよう、支援全体をコーディネートすること。

#### (ロ) 精神科医療機関との連携の強化

精神科医療機関は、精神障害者等の就職・職場定着の支援において特に重要な役割を担う機関であることから、実効性のある連携体制を構築することが重要な課題となっている。このため、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については、精神サポーターが中心となって積極的に実施すること。

また、平成28年4月1日付け職発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「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」を実施する場合は、精神サポーターが就職支援コーディネーター（医療連携担当分）と協力しつつ、連携対象医療機関を訪問等し、ケース会議の参加や支援対象者に関する情報交換などにも積極的に関与するものとする。

なお、医療機関や精神障害者等を支援する福祉サービス事業者の中には、一般雇用や雇用支援策に対する理解が十分でない場合も多く、連携による精神障害者等の就労支援を効果的に行うために、「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」等を通じて関係機関への理解促進、共通認識の醸成をしておくこと。

#### (ハ) チーム支援等による個別支援の実施

職業相談の場面において求職者の状態像を正確に理解するためには、相談窓口における聴取だけでは十分に把握できないことが多いため、本人がこれまで関わってきた機関、現在支援を受けている機関等を把握し、安定所から積極的に連携を働きかけること。

さらに、安定所のチーム支援は、精神障害者等の就職・職場定着にとって効果的であるので、精神サポーターの支援対象者についても積極的にチーム支援の対象とすること。チームの構成に当たっては、必要に応じて地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターに加え、主治医や精神保健福祉センター、保健所等の医療機関の協力を要請するとともに、精神サポーターも参画すること。

また、チーム支援において障害者（短時間）トライアル雇用についても利用を図ること。

#### チ 事業主に対する周知・啓発の実施

##### (イ) 個別の事業所に対する働きかけ

雇用指導官による雇用率達成指導や就職支援コーディネーターによる事業所訪問の際には、管内の精神障害者等の求職者の状況、企業で働く精神障害者等の事例、雇入れ・職場定着のための雇用支援策、雇入れ後の支援・相談を行う関係機関等について説明する等、個々の事業所に対して、精神障害者等の雇用に対する理解の促進を図ること。

なお、特例子会社や身体障害者や知的障害者を積極的に雇用している事業所においても精神障害者等に関しては理解や雇用管理ノウハウが不足している場合があるた

め、同様に働きかけること。

(ロ) セミナー・シンポジウム等の活用

労働局、安定所、関係機関等が開催するセミナー・シンポジウムにおいて、精神障害者等の雇用への理解を深める内容を盛り込むとともに、障害者（短時間）トライアル雇用を始めとする精神障害者等の雇用に資する支援策の紹介や雇用管理ノウハウに関する周知を図ること。

(4) 守秘義務等

精神サポーター及び精神サポーターであった者は、国家公務員法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。

また、精神サポーターは国家公務員法に規定する政治的行為をしてはならない。

(5) 研修の実施

都道府県労働局長は、任用した精神サポーターに対して、任用後の早い時期に職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況及び精神障害者等を支援する就労支援機関の状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。

#### 4 発達障害者雇用トータルサポーター

(1) 趣旨

きめ細かな支援を必要とする発達障害者の求職者が大幅に増加していることから、発達障害者である求職者に対して、発達障害の特性等に配慮した的確な就職支援や職場定着支援を実施していく必要がある。また、発達障害者の就職及び雇用継続のために、事業主に対し、障害特性を踏まえた適切な課題解決のための相談援助を実施する必要がある。

このため、安定所に発達障害の専門的知識や発達障害者の支援経験を有する発達障害者雇用トータルサポーター（以下「発達サポーター」という。）を配置し、課題解決のための相談援助や発達障害の求職者に対する専門的なカウンセリング、事業所に対する支援等を実施するとともに、トライアル雇用助成金（障害者（短時間）トライアルコース）等の各種助成金を活用した雇用の促進に向けた支援を実施する。

(2) 任用等

イ サポーターは、以下の(イ)から(ホ)のいずれかの要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が任用する。

(イ) 精神保健福祉士、公認心理師又は臨床心理士の資格保有者で、発達障害者の相談に係る実務経験を有する者

(ロ) 社会福祉士、理学療法士、作業療法士、看護師、保健師又は産業カウンセラーの資格保有者で、発達障害者の相談に係る実務経験を1年以上有する者

(ハ) 発達障害者支援センター、精神科病院、精神保健福祉センター、保健所、発達障害者の支援団体等で発達障害者の相談に係る実務経験を2年以上有する者

(ニ) 発達障害者を雇用している事業所で、発達障害者の雇用管理又は作業指導等の実務経験を2年以上有する者

(ホ) 上記に準ずると認められる者

ロ 任用の期間は1年以内とし、予算年度を超えないこと。

なお、任期の更新は、面接及び勤務実績に基づく能力実証を行い、引き続き発達サ



ポーターとして任用することが適切であると認められる場合に行うこととする。

- ハ 都道府県労働局長は、本人から申出のあったとき、又はその者に発達サポーターとしてふさわしくない非行があったときは、発達サポーターを免職することができるものとする。

### (3) 運営上の留意事項

#### イ 支援対象者の見極め

発達障害者である求職者のうち、通常の支援のみでは、就職活動を行うことが困難と考えられる次のような状態にある者の中から、発達サポーターによる支援対象者を選定すること。

- (イ) 自らの障害特性の理解が明らかに十分ではない者
- (ロ) 職業生活上の課題の整理が明らかに十分ではない者
- (ハ) 離転職を繰り返している者
- (ニ) コミュニケーションが特に困難である者
- (ホ) 緊張感や不安感が強くメンタルヘルスに特に配慮を要する者
- (ヘ) 就職について安定所以外の適切な支援機関の援助が得られない者

#### ロ 支援内容

発達サポーターは、次の(イ)から(ト)までに掲げる支援を行うこととする。

なお、支援対象者の課題が改善した場合は、職業紹介や職業訓練等の就職に向けた次の段階の支援に移行すること。また、発達サポーターによる支援をしても、就職に向けた次の段階への移行が非常に困難な場合は、適切な支援機関への誘導に努めるとともに、発達サポーターによる支援は終了すること。

##### (イ) カウンセリングの実施

自らの障害特性の理解や職業生活上の課題の整理など就職に向けた課題の明確化、課題に対応するための適切な支援策の選定及び支援策を実行する際の心理的サポート等のため必要に応じカウンセリングを行うこと。

##### (ロ) 就職準備プログラムの実施

就職活動に伴う課題の解決やコミュニケーションスキルの向上等を目的として、支援対象者の個々の状況に応じて就職準備プログラムを行うこと。

実施する内容によっては、当事者同士によるグループワークが効果的であることから、支援対象者が参加できる機会を設け実施すること。

また、グループワークとして行う場合は、必要に応じて発達サポーターの支援対象者以外の発達障害者の求職者や在職中の発達障害者の参加も可能とすること。

##### (ハ) ナビゲーションブックの作成等

自らの障害特性の理解や職業生活上の課題の整理のためには、「ナビゲーションブック」の作成が有効な場合があるため、積極的に活用すること（平成29年9月14日付地域就労支援室長補佐事務連絡「発達障害者等に対する相談・支援における「ナビゲーションブック」の活用について」及び平成29年12月5日「ナビゲーションブック活用研修」（テレビ会議）参照）。

##### (ニ) 精神障害者等の就労パスポートの作成等

本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用

選考時の障害理解や就職後の職場環境整備を促すために、「精神障害者等の就労パスポート」（以下「就労パスポート」という。）を活用した支援が有効な場合があるため、積極的に活用すること（令和元年11月18日付け職障就発1118第1号「求職者等に対する相談・支援における「精神障害者等の就労パスポート」の活用について」参照。）

#### （ホ）職場実習の実施

事業所での就労体験を通じた支援対象者の就労意欲の喚起や作業適性、能力の把握等を目的とし、事業所と連携し短期の職場実習を行うこと。また、安定所が管轄する地域の事業所とのネットワークを活かし、職場実習先となる事業所の開拓、職場実習受入予定の事業所とのマッチング等を行うこと。その他「発達障害者雇用トータルサポーターによる職場実習実施要領」により実施すること。

#### （ハ）同行紹介の実施

支援対象者の希望や必要性に応じて、応募先の事業所に対し、本人の障害特性や職場での配慮事項を説明するための同行紹介を実施すること。

また、同行紹介実施に当たっては、本人と相談の上で必要に応じてナビゲーションブックや就労パスポートを活用すること。

#### （ト）職場定着の支援

発達サポーターの支援を経て就職した者がなお就職後の職場定着に課題がある場合は、地域の就労支援機関の定着支援に移行することを念頭に、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ支援実施機関等と連携しながら、本人や事業所に対して支援を行うこと。

この際、発達サポーターは必要に応じて職員等と連携し、事業所訪問による相談支援を行うこと。特に、初めて発達障害者を雇用する事業主に対しては、障害に関する知識や支援機関との連携方法等について情報提供等を行うなどきめ細かに対応すること。

### ハ 事業主に対する課題解決のための相談・助言等

安定所が、事業主が抱える発達障害者の雇用に係る課題を把握した場合であって、その解決のために特に専門的知識が必要となる場合は、発達サポーターは雇用指導官等と連携し、事業主に対して課題解決のための相談・助言等を行うほか、必要に応じ他の支援機関に関する情報提供や事業主が他の支援機関による支援を円滑に受けられるよう橋渡しを行うこと。

### ニ 個別求人開拓の実施

発達障害者の雇用の促進のためには、個々の障害特性や職業能力・適性等に配慮したマッチングが重要であることから、日頃のカウンセリングや就職準備プログラムの実施、ナビゲーションブックや就労パスポートの作成等により把握した支援対象者の情報を踏まえて求人開拓を行うこと。

### ホ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

平成29年6月19日付職発0619第5号「精神・発達障害者しごとサポーター養成による職場定着推進事業の実施について」に基づき精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施する際、講師として発達サポーターを活用すること。

特に、発達障害について理解促進が必要である事業所を対象に出前講座を実施する場合は、講師として発達サポーターを活用すること。

## へ 必要に応じ実施する取組

雇用指導官による雇用率達成指導や就職支援コーディネーターによる事業所訪問等の際に、特に発達障害に対する専門的知識に基づく説明等が必要な場合は、発達サポーターを活用すること。

### ト 関係機関と連携した就職支援の実施

#### (イ) 発達障害者支援センター等との連携の強化

都道府県や政令指定都市が設置している発達障害者支援センターは、発達障害者の支援において特に重要な役割を担う機関であることから、実効性のある連携体制を構築することが重要な課題となっている。

このため、発達障害者支援センターには安定所の支援内容を十分に説明し、発達障害者支援センター担当者や安定所担当者（発達サポーター配置所においては発達サポーターが窓口となること）が相互に直接支援依頼や情報交換ができるような良好な関係作りを行うこと。

また、発達障害者支援センターに就職相談希望者が多数来所している場合は、発達障害者支援センターと調整の上で定期的に発達サポーターが出張し、支援を行うこと。

その他、学校等から要請があれば発達サポーターが出張し、支援を行うとともに、必要に応じ学校等の職員に対し発達障害の特性の理解促進や効果的な支援のための相談を行うこと。

#### (ロ) 職業準備支援、就労移行支援等の積極的な活用

本人の状況を十分に把握し必要に応じて、地域障害者職業センターの職業評価、職業準備支援等への誘導を行うのはもとより、生活リズムが形成されていない等の生活面での課題が多く就職の段階ではないと判断する場合は、障害者就業・生活支援センターや市町村の精神保健福祉担当課と連携し、就労移行支援や相談支援を行う就労移行支援事業者、相談支援事業者及び地域活動支援センター（I型）等に関する情報提供や当該機関への誘導を行うこと。

さらに、新たな職業技能の習得が必要と考えられる者については、公共職業能力開発施設での受入れや「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練」（平成31年3月20日付け開発0320第4号「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練実施要領」）（以下「障害者委託訓練」という。）の実施状況を確認し、積極的に情報提供や受講あっせんを行うこと。特に、企業現場を活用した障害者委託訓練については、弾力的な訓練時間の設定が可能であり、事業主、発達障害者双方にとって利用しやすい制度であるので積極的に活用すること。

#### (ハ) チーム支援等による個別支援の実施

職業相談の場面において求職者の状態像を正確に理解するためには、相談窓口における聴取だけでは十分に把握できないことが多いため、本人がこれまで関わってきた機関、現在支援を受けている機関等を把握し、安定所から積極的に連携を働きかけること。

さらに、安定所のチーム支援は、発達障害者の就職・職場定着にとって効果的であるので、発達サポーターの支援対象者についても積極的にチーム支援の対象とすること。チームの構成に当たっては、必要に応じて地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等に加え、発達サポーターも参画すること。

また、チーム支援において障害者（短時間）トライアル雇用についても利用を図ること。

#### チ 事業主に対する周知・啓発の実施

##### (イ) 個別の事業所に対する働きかけ

雇用指導官による雇用率達成指導や就職支援コーディネーターによる事業所訪問の際には、管内の発達障害者の求職者の状況、企業で働く発達障害者の事例、雇入れ・職場定着のための雇用支援策、雇入れ後の支援・相談を行う関係機関等について説明する等、個々の事業所に対して、発達障害者の雇用に対する理解の促進を図ること。また、発達障害者それぞれの特性を踏まえ、苦手なことへの負担を軽減するようなサポートの下、得意な分野の業務を担当することにより、希望や能力に応じて活躍していることを説明すること。

なお、特例子会社や身体障害者や知的障害者を積極的に雇用している事業所においても発達障害者に関しては理解や雇用管理ノウハウが不足している場合があるため、同様に働きかけること。

##### (ロ) セミナー・シンポジウム等の活用

労働局、安定所、関係機関等が開催するセミナー・シンポジウムにおいて、発達障害者の雇用への理解を深める内容を盛り込むとともに、障害者（短時間）トライアル雇用を始めとする発達障害者の雇用に資する支援策の紹介や雇用管理ノウハウに関する周知を図ること。

#### (4) 守秘義務等

発達サポーター及び発達サポーターであった者は、国家公務員法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。

また、発達サポーターは国家公務員法に規定する政治的行為をしてはならない。

#### (5) 研修の実施

都道府県労働局長は、任用した発達サポーターに対して、任用後の早い時期に職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況及び精神障害者等を支援する就労支援機関の状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。

## 5 就職支援コーディネーター（障害者支援分）

### (1) 趣旨

就労支援機関又は特別支援学校を利用する障害者又は生徒のうち、就職を希望する者（以下「支援対象者」という。）の雇用への移行を促進するためには、安定所が地域の就労支援機関や特別支援学校等の関係機関と連携しながら、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行うことが必要である。

このため、これら地域の関係機関を構成員とする「障害者就労支援チーム」による一連の支援（以下「チーム支援」という。）をより一層効果的に推進するため、その連絡調整役として安定所に「就職支援コーディネーター（障害者支援分）」を配置する。

なお、就職支援コーディネーター（障害者支援分）の取扱については、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第57号）によるほか、次のとおりとする。

### (2) 職務

就職支援コーディネーター（障害者支援分）の職務は、次のとおりとする。

- イ 支援対象者に対してカウンセリングを実施し、具体的に就職活動を行うに際して、よりの確な支援、関係機関との調整を行う等、初動的な支援の実施
- ロ 地域の就労支援機関や特別支援学校における就職希望者の把握、「チーム支援」の対象とする支援対象者の選定
- ハ 具体的な障害者支援計画の作成や具体的な支援の実施に係る役割分担等に関する各関係機関間の連絡調整
- ニ 「チーム支援」における職業相談、職業紹介、職場定着支援
- ホ 職場定着支援（生活支援等を含む）に際しての関係機関・企業との連絡調整
- ヘ その他、「チーム支援」の効果的な実施に向けた関係機関間の連絡調整等の実施

### (3) 採用等

- イ 就職支援コーディネーター（障害者支援分）は、公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、理学療法士、作業療法士、産業カウンセラー等の資格保持者、障害者の雇用管理上必要な配慮や障害者のリハビリテーションに関する理解等の専門的知識を有する者であって、これまでの経歴等から障害者福祉施設や特別支援学校とのつながりや企業における障害者雇用の知識等を活かした、関係機関との効果的な連絡調整が期待できる者のうちから都道府県労働局長が採用する。
- ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。なお、任期終了後には公募によらない再採用を自動的に行わない。
- ハ 都道府県労働局長は、本人から申し出のあったとき、又はその者に就職支援コーディネーター（障害者支援分）としてふさわしくない非行があったときは、就職支援コーディネーター（障害者支援分）を免職することができる。

### (4) 運営上の留意事項

- イ 都道府県労働局長は、採用した就職支援コーディネーター（障害者支援分）に対して、採用後の早い時期に、職業相談・職業指導の各種技法及び職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。また、毎年、地域センターにおいて実施される就業支援基礎研修等の受講機会を与え、その専門性の維持・向上に努めるものとする。
- ロ 就職支援コーディネーター（障害者支援分）は、一般雇用への移行を促進に向けた、就労支援機関や特別支援学校との連絡調整役であることから、安定所の相談窓口に常時配置するのではなく、地域の就労支援機関等他機関への訪問等に積極的に活用すること。
- ハ 就職支援コーディネーター（障害者支援分）設置安定所以外の安定所においても、地域の就労支援機関等と連携した「チーム支援」の実施に当たっては、就職支援コーディネーター（障害者支援分）設置安定所と連携して、同コーディネーターの有効活用を図りながら効果的な「チーム支援」の実施に努めること。
- ニ 就職支援コーディネーター（障害者支援分）は、非常勤の国家公務員であり、特定の団体等の名のもとに活動を行うことがないよう、安定所はその指揮監督に配慮すること。
- ホ 就職支援コーディネーター（障害者支援分）及び就職支援コーディネーター（障害者支援分）であった者は、国家公務員法の定めるところにより、その職務上知ることができた秘密を漏らしてはならないものであること。

## 6 就職支援コーディネーター（企業支援分）

### (1) 趣旨

障害者雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業における障害者雇用を促進するためには、地域の就労支援機関や特別支援学校等の関係機関と連携しながら、当該企業のニーズに沿った障害者雇用に係る様々な支援メニューを活用し、支援を行うことが必要である。

このため、これら地域の関係機関を構成員とする「障害者雇用推進チーム」による一連の支援をより一層効果的に推進するため、その連絡調整役として「就職支援コーディネーター（企業支援分）」を配置する（第10節参照）。

なお、就職支援コーディネーター（企業支援分）の取扱いについては、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第57号）によるほか、次のとおりとする。

### (2) 職務

就職支援コーディネーター（企業支援分）の職務は、次のとおりとする。

#### イ 障害者雇用ゼロ企業を中心とした法定雇用率未達成企業への訪問業務

(イ) 障害者雇用に関する状況・意向等の把握

(ロ) 障害者雇用へ向けた働きかけ・各種支援メニュー（職場実習、助成金、セミナー、見学会、ジョブコーチ支援等）の活用の提案

#### ロ 支援計画の策定等に関する業務

(イ) 事業主のニーズに応じた各種支援メニューを組み合わせた支援計画の策定・改訂及び進捗管理並びに求人受理業務

(ロ) 支援計画の実施に係る役割分担等に関する各種関係機関間の連絡調整

(ハ) その他、支援計画の効果的な実施に向けた関係機関間の連絡調整、関係機関からの求職者や支援メニュー等の情報収集等

### (3) 採用等

イ 就職支援コーディネーター（企業支援分）は、障害者の雇用管理上必要な配慮や障害者のリハビリテーションに関する理解等の専門的知識を有する者、企業の人事労務管理に関する知識・経験を有する者又はキャリアコンサルタント、産業カウンセラー等の資格保持者であって、これまでの経歴等から就労支援機関、特別支援学校、企業団体等とのつながりや企業における障害者雇用の知識等を活かした関係機関との効果的な連絡調整が期待できる者のうちから都道府県労働局長が採用する。

ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。

なお、任期終了後には公募によらない再採用を自動的に行わない。

ハ 都道府県労働局長は、本人から申し出のあったとき、又はその者に就職支援コーディネーター（企業支援分）としてふさわしくない非行があったときは、就職支援コーディネーター（企業支援分）を免職することができる。

### (4) 運営上の留意事項

イ 都道府県労働局長は、採用した就職支援コーディネーター（企業支援分）に対して、採用後の早い時期に、職業相談・職業指導の各種技法及び職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行う

ものとする。また、毎年、地域センターにおいて実施される就業支援基礎研修等の受講機会を与え、その専門性の維持・向上に努めるものとする。

ロ 就職支援コーディネーター（企業支援分）は、障害者雇用ゼロ企業を中心とした雇用率未達成企業における障害者雇用促進のため、当該企業と就労支援機関等との連絡調整役であることから、積極的な企業訪問に努めること。

ハ 就職支援コーディネーター（企業支援分）は、非常勤の国家公務員であり、特定の団体等の名のもとに活動を行うことがないよう、安定所はその指揮監督に配慮すること。

ニ 就職支援コーディネーター（企業支援分）及び就職支援コーディネーター（企業支援分）であった者は、国家公務員法の定めるところにより、その職務上知ることができた秘密を漏らしてはならないものであること。

## 7 就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）

### (1) 趣旨

障害者の雇用を支えるため、安定所と福祉、教育、医療機関との連携体制の構築を進めてきたが、精神障害者の雇用促進に重要な連携先となる精神科医療機関との関係については、効果的な連携体制が構築できている例は少ない状況にある。

このため、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」の別添「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実施要領」（以下「実施要領」という。）に基づく「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」のコーディネーターとして安定所に「就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）」を配置し連携対象医療機関に係る情報収集、医療機関担当者との連絡調整、チーム支援（職場実習、ケース会議の開催、職場定着支援等一連の支援）を実施する。

なお、就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）の取扱については、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第57号）によるほか、次のとおりとする。

### (2) 職務

就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）の職務は、実施要領に規定する事業のうち、次のとおりとする。

イ 連携対象となる精神科医療機関に係る情報収集

ロ 支援対象者の選定

ハ チーム支援（職場実習、ケース会議の開催、職場定着支援等一連の支援）の実施

ニ 精神科医療機関担当者との連絡調整の実施

ホ その他、精神科医療機関と安定所の効果的な連携に向けた関係機関間の連絡調整等の実施

### (3) 任用等

イ 就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）は、以下の(イ)～(ニ)までのいずれかの要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が任用する。

(イ) 臨床心理士、精神保健福祉士、産業カウンセラー等の資格保持者

(ロ) 精神障害者の雇用管理上必要な配慮や精神障害者のデイケアに関する理解等の専門的知識を有する者であって、概ね1年以上相談支援業務に従事した者

(ハ) これまでの経歴等から精神科医療機関とのつながり等を活かした関係機関との効果的な連絡調整が期待できる者

(二) 上記に準ずると認められる者

- ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。  
なお、任期終了後には公募によらない再採用を自動的に行わない。
- ハ 都道府県労働局長は、本人から申出のあったとき、又はその者に就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）としてふさわしくない非行があったときは、就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）を免職することができるものとする。

(4) 運営上の留意事項

- イ 就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）は、精神科医療機関との連携を強化するとともに、精神障害者の雇用促進を図る役割を担うものであることから、安定所の専門援助窓口に常時配置するのではなく、精神科医療機関のほか、地域の専門支援機関への訪問等に積極的に活用すること。
- ロ 就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）は非常勤の国家公務員であり、特定の団体等の名のもとに活動を行うことがないよう、労働局はその指揮監督に配慮すること。
- ハ 都道府県労働局長は、任用した就職支援コーディネーター（医療機関連携担当分）に対して、任用後の早い時期に、職業相談・職業指導の各種技法、職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況及び精神科医療機関の状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。

## 8 就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）

(1) 趣旨

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く、障害者及びその保護者においても、企業での就労に対する不安を感じている場合が多い。

これらの課題の解消のためには、企業において障害者が実際に職場を体験することを通じて、企業と障害者等の不安を軽減させ、相互理解を図ることが必要であるとともに、障害者及びその保護者、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等の職員等に対し、企業での雇用を一層促進するためには、企業が障害者に対してどういった職業能力を求めているか、また、どういった支援が必要なのかといった企業の考え方について理解する機会を設けることが必要である。

このため、障害者が企業において就労体験を行う職場実習の推進及び障害者等や就労支援機関、医療機関等の職員に対して企業就労についての理解を深めるための就労支援セミナー、事業所見学会の開催等を行う、「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」を実施することとしており、当該事業をより一層推進するため、労働局に「就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）」を配置する。

なお、就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）の取扱については、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓令第57号）による他、次のとおりとする。

(2) 職務

就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）は、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業のうち、都道府県労働局の職員の指揮命令の下、以下の職務を行う。

- イ 職場実習受入候補事業所に関する情報収集・実習協力依頼、地域の就労支援機関等に



に対する職場実習受入候補事業所の情報提供等の実施

- ロ 雇用移行推進連絡会議の運営に係る業務の実施
- ハ 職場実習実施のための職場実習受入事業所・就労支援機関等との連絡・調整等、職場実習のための合同面接会に係る業務の実施
- ニ 障害者雇用ゼロ企業に対する職場実習に関する説明会と職場実習実施企業、先進企業及び特別支援学校等の見学会を組み合わせたバスツアー等の実施
- ホ 就労支援機関、特別支援学校、医療機関等への就労支援セミナー、事業所見学会に係る業務の実施
- ヘ 障害者就労アドバイザーの派遣に関する業務の実施
- ト その他、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の効果的な実施に向けた関係機関との連絡調整等の実施

(3) 採用等

- イ 就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）は、障害者の雇用管理上必要な配慮や障害者のリハビリテーションに関する理解等の専門的知識を有する者、企業の人事労務管理に関する知識・経験を有する者又はキャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等の資格保持者であつて、これまでの経歴等から就労支援機関、特別支援学校、企業団体等とのつながりや企業における障害者雇用の知識等を活かした、関係機関との効果的な連絡調整が期待できる者のうちから都道府県労働局長が採用する。
- ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。なお、任期終了後には自動的再採用は行わない。
- ハ 都道府県労働局長は、本人からの申し出があつたとき、又はその者に就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）としてふさわしくない非行があつたときは、就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）を免職することができる。

(4) 運営上の留意事項

就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）は、非常勤の国家公務員であり、特定の団体等の名のもとに活動を行うことがないよう、労働局はその指揮監督に配慮すること。

(5) 研修の実施

都道府県労働局長は、採用した就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）に対して、採用後の早い時期に、職業相談・職業指導の各種技法及び職業安定法、雇用保険法、当該地域の労働市場状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。

(6) その他

この要領に定めるもののほか、就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）に関し必要な事項は、別途定めるものとする。

## 9 手話協力員

(1) 趣旨

聴覚障害、音声又は言語機能障害者（以下本節において「ろうあ者」という。）に対する職業相談、職業紹介及び職場適応指導（以下本節において「就職指導」という。）においては意思の疎通を十分に行うことが困難であり、これがこれらろうあ者の就職促進を阻害する

一因となっている。このような現況にかんがみ、安定所に手話協力員を設け、これらろうあ者に対するきめ細かい就職指導を円滑かつ効果的に推進することとする。

(2) 業務

手話協力員は、安定所職員及び職業相談員に随伴し、ろうあ者と手話をかわすことにより、ろうあ者に対する就職指導業務に協力する。

(3) 委嘱

手話協力員は、手話通訳のできる者であって次の各号に掲げる要件を具備しているものうちから、都道府県労働局長が委嘱する。

イ 社会的信望があり、当該地域の聴覚障害者関係団体等からも信頼され、かつ、安定所で行う業務に深い関心と理解を持つものであること。

ロ 障害者の雇用促進に積極的な熱意を有し、かつ、聴覚障害者の職業問題等について専門的知識を有するものであること。

ハ 手話協力員に委嘱されることにより、自己の利益を図り、又は政治的目的に利用しようとするものでないこと。

ニ 公選による公職にあるもの又はその候補者でないこと。

(4) 委嘱の期間

手話協力員の委嘱の期間は1年とする。ただし再委嘱することを妨げない。

(5) 運営上の留意事項

イ 手話協力員の業務等

(イ) 手話協力員に委嘱する業務の内容は、安定所の職員及び職業相談員に随伴し、この者が行うろうあ者に対する就職指導に当たって、ろうあ者と手話をかわすことであるが、随伴する回数は年間48回（1月平均4回）とし、1回の時間は概ね2時間とすること。

(ロ) 手話協力員及び手話協力員であった者は、国家公務員法に定めるところにより、その職務上知ることができた秘密を漏らしてはならないものであること。

ロ 委嘱手続等

(イ) 手話協力員の委嘱に当たっては、所期の目的を達成しうるよう、都道府県民生関係部課、ろうあ者の団体等の協力を得て、適格者の選定を行い、ろうあ者に対する就職指導業務の計画的かつ円滑な実施を図ること。

(ロ) 手話協力員の委嘱は原則として年度当初に行うこととするが、やむをえない事由により年度途中において委嘱を行う場合には、その委嘱期間は当該年度末までとすること。

(ハ) 手話協力員を再委嘱するに当たっては、従前の活動状況等を検討のうえ、実績が十分でない者を再委嘱することのないよう留意すること。

(ニ) 都道府県労働局長は、書面により委嘱を行うこと。

(ホ) 手話協力員が委嘱要件を具備しなくなった場合又は解嘱の申出があった場合には、書面により解嘱すること。

ハ 手話協力員の活用

(イ) 手話協力員設置安定所長は、前記イの(イ)による随伴回数にあわせて、管内のろうあ者の求職者数及び管内の事業所に就職しているろうあ者数等を勘案の上、年度当初に、その年度のろうあ者に対する就職指導の計画をたて、原則として、手話協力員が安定所に出頭する日及び職場適応指導に随伴する日を予め定めておくこと。

(ロ) 予め定められた日以外にろうあ者が求職相談等のために安定所に来所したときは、手話協力員制度の趣旨を説明した上、職業相談等は最小限にとどめ、手話協力員の出頭日に再度来所するようろうあ者の協力を求めること。

(ハ) 手話協力員設置安定所以外の安定所においても、ろうあ者の就職指導に当たっては、手話協力員設置安定所と緊密な連絡のもとに可能な限り手話協力員を活用すること。

## ニ ろうあ者等に対する手話協力員制度の周知

報道機関、安定所の掲示板を利用する等により、ろうあ者に対して手話協力員制度について周知すること。

なお、ろうあ者の団体を通じて周知するのも一方法である。

ホ 手話協力員の謝金として、予算の範囲内で配賦することとし、その額は毎年度別途通知する。

## 10 就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）

### (1) 趣旨

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、採用には至らない、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、安定所に「就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）」を配置し、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等を実施する。

なお、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）の取扱については、職業相談員規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第57号）によるほか、次のとおりとする。

### (2) 職務

就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）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」に規定する事業に係る業務のうち、次のとおりとする。

イ 若年者の就職支援機関や障害者の就労支援機関等との連絡調整

ロ 安定所の窓口において要支援対象者の選定のための職業相談、専門支援機関への利用勧奨

ハ 支援対象者の希望や状況に応じて、担当者制による就職に向けた個別支援計画の策定及びこれに基づく個別支援

ニ 支援対象者の特性に応じた個別求人開拓

ホ 高等学校等との連絡調整及び要望に基づく個別支援

ヘ 発達障害に係る専門的な支援の情報収集及び提供

### (3) 採用等

イ 就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）は、以下の(イ)から(ト)までのいずれか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。

- (イ) 自閉症施設や発達障害者支援センターにおいて概ね1年以上発達障害者の相談・指導に関する業務に従事した経験のある者
- (ロ) 発達障害者の関係団体（当事者団体、親の会等）において概ね1年以上当事者活動の指導・支援に関する業務に従事した経験のある者
- (ハ) 特別支援学校において概ね1年以上障害者の就職支援に関する業務に従事した経験のある者
- (ニ) 精神保健福祉機関において概ね1年以上精神障害者の就労に係る相談・指導に関する業務に従事した経験のある者、あるいは精神保健福祉士の資格所持者
- (ホ) フリースクールやサポート校、若年者の支援機関等において概ね1年以上就労支援に関する業務に従事した経験のある者
- (ヘ) 地域センター等の職業リハビリテーション施設において概ね1年以上障害者の支援業務に従事した経験のある者
- (ト) 上記に準ずると認められる者

ロ 委嘱の期間は1年以内とし、予算年度を超えないこと。

ハ 都道府県労働局長は、本人から申出のあったとき、又はその者に就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）としてふさわしくない非行があったときは、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を免職することができる。

### (4) 運営上の留意事項

イ 都道府県労働局は、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）に対して、委嘱後の早い時期に、プログラム内容、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）の役割、職業相談・職業指導の各種技法及び職業安定法、雇用保険法、当該地域の労働市場状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。

ロ 就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）による支援対象は、障害者以外の職業相談を行う窓口を利用している概ね35歳未満の求職者のうちコミュニケーション能力に困難を抱えており、支援が必要な者であることから、安定所においては、要支援対象者の就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）への適切な誘導等のための所内の連携体制を構築するとともに、若年者の就職支援機関と障害者の就労支援機関等の関係機関との連携体制の構築に努めるものとする。また、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える新卒者等に対しては、必要に応じて新卒応援ハローワークに配置されているジョブサポーター、大学、高等学校等と連携しながら支援を実施すること。

## 11 難病患者就職サポーター

### (1) 趣旨

近年、安定所における難治性疾患患者、いわゆる難病患者の新規求職申込件数及び就職件数は増加し、難病患者であって就労を希望する者に対する支援のニーズが高まっているところである。

一方、地域においては、各都道府県が設置する「難病相談支援センター」が難病患者・

家族等に対し、療養、日常生活、就労等に関する相談・援助、情報提供を実施しており、就労に関する相談等については、安定所との連携を図ってきたところである。

さらに、平成27年1月1日に難病の患者に対する医療等に関する法律が成立し、その基本理念において難病患者に対する施策は難病患者の社会参加の機会が確保されるよう関係施策との有機的な連携を図ることに配慮して総合的に講じるものとされるとともに、同法32条において都道府県等は雇用関係業務従事者を含む難病対策地域協議会を設置するよう努めることとされている。

このような中、安定所に「難病患者就職サポーター」を配置し、安定所と難病相談支援センター等専門支援機関の連携を強化するとともに、難病患者の雇用促進を図ることとする。

## (2) 職務

難病患者就職サポーターの職務は「難病患者の安定的な就職に向けた支援実施要領」に規定する事業のうち、次のとおりとする。

イ 出張相談等による関係機関との連携

ロ 安定所の専門窓口等の相談窓口における難病患者である求職者等に対する、個々の症状を踏まえた難病に関する専門的知識等に基づくきめ細かな職業相談やチーム支援の実施

ハ 応募先の事業所に対する、支援対象者の希望や必要性に応じた面接同行の実施

ニ 就職支援セミナーの実施

ホ 難病患者である求職者、難病患者を雇用している又は雇用しようとする事業主等に対する、障害に関する知識や主治医・医療機関との連携方法、相談機関の情報提供等、職場定着に関する助言

ヘ 事業所に対する、難病患者の雇用についての意識啓発、求人開拓、各種支援制度についての情報提供等

ト 適切な支援機関への誘導

## (3) 任用等

イ 難病患者就職サポーターは、以下の(イ)又は(ロ)のいずれかの要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が任用する。

(イ) 難病患者の相談に関する業務経験を1年以上有する者

(ロ) 上記に準ずると認められる者

ロ 任用の期間は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲内で定める期間とする。

なお、任期の更新は、面接及び勤務実績に基づく能力実証を行い、引き続きサポーターとして任用することが適切であると認められる場合に行う。

また、稼働日数については月10日又は15日とする。

ハ 都道府県労働局長は、本人からの申出があったとき、又はその者に難病患者就職サポーターとしてふさわしくない非行があったときは、難病患者就職サポーターを免職することができるものとする。

## (4) 運営上の留意事項

イ 難病患者就職サポーターは、難病相談支援センター等専門支援機関との連携を強化するとともに、難病患者の雇用促進を図る役割を担うものであることから、安定所の専門援助窓口で常時配置するのではなく、地域の専門支援機関への訪問等に積極的に活用する

こと。

- ロ 難病患者就職サポーターであった者は、国家公務員法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。
- ハ 都道府県労働局長は、任用した難病患者就職サポーターに対して、任用後の早い時期に職業安定法、雇用保険法、障害者法、当該地域の労働市場状況及び難病患者を支援する就労支援機関の状況など職務を遂行するのに必要な知識等についての研修を行うものとする。

## 12 職場適応支援者

### (1) 趣旨

平成30年10月23日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」が公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議において決定され、各府省は当該基本方針に基づき、障害者の活躍の場の拡大に向けて取り組むこととしている。

同基本方針において、「各府省は、勤務に当たって個別的なサポートを行う支援者を必要とする障害者を採用する場合、当該支援者を採用又は職員の中から選任することやハローワーク等に配置される支援者による職場適応に係る支援を受けることにより、採用後における職場適応が円滑に進むようサポートする。」とされているところである。

このため、安定所等に「職場適応支援者」を配置し、府省に採用された障害者の職場適応に係る課題の解決を支援することにより、就職後の職場定着を促し、雇用の安定を図ることとする。

### (2) 職務

職場適応支援者の職務は、「障害者の職場適応支援事業実施要領」に規定する事業のうち、以下のとおりとする。

- イ 府省に採用された障害者に対して、職場適応のために必要な職業生活全般にわたる指導・助言に関すること。
- ロ 障害者を採用した府省に対して、職場適応のために必要な障害者の雇用管理全般にわたる指導・助言に関すること。
- ハ 職場適応に係る支援に当たって必要な障害者就労支援機関等と連携すること。
- ニ その他安定所・労働局が行う障害者の職場適応に係る支援及びその他府省の障害者雇用に係る支援に関すること。

### (3) 採用等

イ 職場適応支援者は、以下の(イ)から(ニ)のいずれかの要件を具備する者のうちから、都道府県労働局長が採用する。

- (イ) 職場適応援助者養成研修修了者で障害者の職場定着に係る支援の実務経験を概ね1年以上有する者
- (ロ) 精神保健福祉士又は臨床心理士などの有資格者で、障害者の職場定着の相談に係る実務経験を有する者
- (ハ) 障害者就労支援機関や特例子会社等において障害者の職場定着に係る支援の実務経験を概ね3年以上有する者
- (ニ) 上記に準ずると認められる者

- ロ 任期は、採用の日から同日の属する会計年度の末日までの範囲で定める期間とすること。  
なお、任期終了後には公募によらない再採用を2回まで行うことが可能であるが、その場合でも面接及び従前の勤務実績に基づき、必要とされる能力の実証を適切に行うこと。
- ハ 都道府県労働局長は、本人からの申出があったとき、又はその者に職場適応支援者としてふさわしくない非行があったときは、職場適応支援者を免職することができるものとする。

#### (4) 運営上の留意事項

- イ 国の機関から採用した障害者に係る定着支援の要請があった場合は、各機関の定着支援についての要望を踏まえた上で、必要に応じて、職場適応支援者が職場に出向き支援を行うものとする。

特に、職場適応支援者は障害者の定着支援等に一定の経験や専門知識を有する者であることから、定着に向けて計画的な支援が必要と考えられる場合には、職場適応支援者が支援を行うものとし、必要に応じて、専門援助部門の職員や就職支援ナビゲーター（障害者支援分）と連携を図ること。

また、職場適応支援者が安定所に配置されている場合は、安定所の管轄地域に所在する国の機関のみならず、必要に応じて、管轄地域外に所在する国の機関に対しても、当該地域を管轄する安定所と連携しつつ、支援を行うこと。

なお、職場適応支援者の業務に職業紹介は含まないことに留意すること。

- ロ 職場適応支援者であった者は、国家公務員法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。
- ハ 都道府県労働局長は、採用した職場適応支援者に対して、採用後の早い時期に職業安定法、雇用保険法、障害者雇用促進法、当該地域の労働市場状況等職務を遂行するのに必要な知識等について研修を行うものとする。