

職発 0401 第 20 号
令和 2 年 4 月 1 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領
の一部改正について

標記については、平成 30 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 89 号「精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業の実施について」別添「精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領」により実施しているところであるが、当該要領を下記のとおり改正することとするので、その取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

平成 30 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 89 号「精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領の一部改正について」別添「精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領」の一部を別添のとおり改正する。

精神障害者雇用トータルサポーター設置要領

きめ細かな支援を要する精神障害及び発達障害(以下「精神障害等」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、精神障害等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、事業所に対する啓発、課題解決のための相談援助や精神障害者等である求職者に対する専門的なカウンセリング等の支援を実施する。

1 職務

精神サポーターの職務は、「精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領」に規定する事業のうち、以下のとおりとする。

- (1) 安定所の専門援助部門等の相談窓口における精神障害者等である求職者に対して、障害に関する専門的知見に基づいてカウンセリング等を行うこと。
- (2) 就職活動に伴う課題解決等を目的として、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。
- (3) 実際の事業所での就労体験をするため、職場実習先の開拓及び実施のための事業所への助言や調整を行うこと。
- (4) 応募先の事業所に対し、支援対象者の希望や必要性に応じて同行紹介を実施すること。
- (5) 精神障害者等である求職者を雇用しようとする又は精神障害者等を雇用している事業主等に対して、精神障害等の特性や職場定着に関する助言を行うこと。
- (6) 事業主に対して精神障害者等の雇用についての意識啓発、求人開拓、課題解決のための個別支援を行うこと。
- (7) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の講師となること。
- (8) 適切な支援機関の開拓・誘導を行うこと。
- (9) 労働局が実施する精神障害等に関する研修等に協力すること。

2 任用等

- (1) 精神サポーターは、以下のアからオ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。
 - ア 精神保健福祉士、臨床心理士又は公認心理師の資格保有者で、精神障害者等の相談に係る実務経験を有する者
 - イ 社会福祉士、作業療法士、理学療法士、看護師、保健師又は産業カウンセラーの資格保有者で、精神障害者等の相談に係る実務経験を1年以上有

する者

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

エ 精神障害者等を雇用している事業所で、精神障害者等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

オ 上記に準ずると認められる者

(2) 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。

(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 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（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。

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。

4 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、障害者雇用促進法、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 その他

この要領に定めるもののほか、精神サポーターに関し必要な事項は、別途定めるものとする。

職発 0401 第 21 号
令和 2 年 4 月 1 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

発達障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領
の一部改正について

標記については、平成 30 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 90 号「発達障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業の実施について」別添「発達障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領」により実施しているところであるが、当該要領を下記のとおり改正することとするので、その取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

平成 30 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 90 号「発達障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業の実施について」別添「発達障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領」の一部を別添のとおり改正する。

発達障害者雇用トータルサポーター設置要領

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、事業所に対する啓発、課題解決のための相談援助や発達障害者である求職者に対する専門的なカウンセリング等の支援を実施する。

1 職務

発達サポーターの職務は、「発達障害者の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業実施要領」に規定する事業のうち、以下のとおりとする。

- (1) 安定所の専門援助部門等の相談窓口における発達障害者である求職者に対して、障害に関する専門的知見に基づいてカウンセリング等を行うこと。
- (2) 就職活動に伴う課題解決等を目的として、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。
- (3) 実際の事業所での就労体験をするため、職場実習先の開拓及び実施のための事業所への助言や調整を行うこと。
- (4) 応募先の事業所に対し、支援対象者の希望や必要性に応じて同行紹介を実施すること。
- (5) 発達障害者である求職者を雇用しようとする又は発達障害者を雇用している事業主等に対して、発達障害の特性や職場定着に関する助言を行うこと。
- (6) 事業主に対して発達障害者の雇用についての意識啓発、求人開拓、課題解決のための個別支援を行うこと。
- (7) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の講師となること。
- (8) 適切な支援機関の開拓・誘導を行うこと。
- (9) 労働局が実施する発達障害に関する研修等に協力すること。

2 任用等

- (1) 発達サポーターは、以下のアからオ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。
 - ア 精神保健福祉士、臨床心理士又は公認心理師の資格保有者で、発達障害者の相談に係る実務経験を有する者
 - イ 社会福祉士、作業療法士、理学療法士、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

ウ 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

エ 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

オ 上記に準ずると認められる者

(2) 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。

(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 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（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。

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。

4 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、障害者雇用促進法、当該地域の労働市場状況及び発達障害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。

5 その他

この要領に定めるもののほか、発達サポーターに関し必要な事項は、別途定めるものとする。

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

1 趣旨・目的

発達障害者雇用トータルサポーター（以下「サポーター」という。）が支援を行う支援対象者に対して、事業所と連携した短期の職場実習を実施することにより、実際の事業所での就労体験を通じて就労意欲の喚起や作業適性・能力の把握等に資することとする。

2 実施主体

職場実習の実施主体となる安定所（以下「実施安定所」という。）は、サポーターが実際にカウンセリング等の支援を実施している安定所とする。

3 職場実習の実施

(1) 対象者の要件

① 実習対象者

実習対象者については、サポーターによるカウンセリング又は就職準備プログラムを受講した者であって、職場実習への参加意欲があり、当該支援の趣旨を踏まえ適切であると考えられる者であること。

そのほか、当該事業においては、実習終了後の雇用が予定されるものではないことについて、実習申込みの前に、実習対象者に十分説明すること。

② 受入事業所

次のアからエまでに掲げる要件のいずれにも該当する実施安定所管内の事業所とする。ただし、国、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人は除く。

ア 実習を行う設備的余裕があること。また、実習に危険を伴わない職場環境であること。

イ 実習担当者を当該実習を行う事業所の従業員の中から選任していること。

ウ 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等に加入している、又はこれらと同等の職員共済制度を有すること。

エ 実習を行う事業所において、労働基準法及び労働安全衛生法に規定する安全衛生その他実習の作業に必要な条件が整備されていること。

(2) 職場実習の内容

① 実習期間及び実習時間

実習の期間は3～10日間程度とする。実習時間は1日につき3時間程度から受入事業所の所定労働時間を超えない範囲で、実習対象者

や受入事業所の状況に応じて設定する。

② 対象者の選定

ア 実習対象者

実施安定所は、(1) ①に該当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。）であって、職場実習への参加が適切であると認められる者を選定すること。実習対象者には、本人の同意の上「職場実習申込書」（様式第1号。以下「申込書」という。）の提出を依頼すること。

イ 受入事業所

実施安定所は、(1) ②の要件に該当する事業所であって適切に職場実習を実施できる事業所を選定すること。

ウ 面談

実施安定所は、実習対象者の特性及び受入事業所の特長を踏まえたマッチングを行い、当事者の同意を得た上で、申込書及び求人票等の互いの基本情報を各々に提供する。その上で、双方ともに実習への参加意欲がある場合は、当事者の面談の場を設け、最終的な意思確認を行うこと。

③ 事前打合せの実施

実施安定所は、実習を実施予定の受入事業所において、実習を開始する2週間前までに事前打合せを実施する。実施の方法については、次のアからウまでに掲げるとおりとする。

ア 参加者

(ア) 受入事業所

(イ) サポーター

(ウ) 実施安定所職員

(ア)から(ウ)までに掲げる者のほか、必要に応じて、専門家（有識者、障害者就業・生活支援センター職員、地域障害者職業センター職員、精神科医、臨床心理士等）や実習対象者を支援する支援機関の担当者等を参集して差し支えない。

イ 内容

事前打合せにおいては、受入事業所の人員体制、職場環境等を踏まえて、実習内容、時間、日数等の詳細を決定するほか、本人の特性や障害に関する基本的知識等を説明し、配慮すべき事項やその対応に関する助言・指導、実習中の支援機関等によるフォロー体制等に関する事項等について確認する。

実習対象者及び受入事業所は、事前打合せにおいて決定された事項につい

て双方が合意した場合は、実習開始前までに、それぞれ「職場実習参加同意書」（様式第2号-①）及び「職場実習受入同意書」（様式第2号-②）を実施安定所に提出する。

ウ 時間・場所

事前打合せは、1回あたり1～2時間程度とし、各受入事業所において実施する。

④ 職場実習の実施

実施安定所や地域センターの職員等は、職場実習期間中、必要に応じて事業所訪問をする等により、受入事業所に対するフォローアップを行う。また、フォローアップの際には、実習対象者が実習とは関係のない作業に従事させられていないことを確認するよう留意する。

なお、受入事業所は、実習終了後に「職場実習実施報告書」（様式第3号。以下「報告書」という。）により、実施安定所に対し実施結果について報告することとする。

⑥ 協力謝金の支払い

受入事業主に対しては、別途定めるところにより、協力謝金を支払うことができる。

⑦ 実習中の事故発生に備えた保険の取扱いについて

実習中の事故発生に備えた保険の取扱いについては、別途定める。