

事 務 連 絡
平成 31 年 3 月 29 日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉担当課 御中
中 核 市

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課就労支援係

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の就労支援について

障害福祉行政の推進につきまして、日頃より御尽力をいただき厚く御礼申し上げます。

厚生労働省では、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る新卒者等に対する就労支援として、別添 1 のとおりハローワークが大学等の関係機関と連携した各種取組を実施しているところです。

当該支援に当たっては、必要に応じて発達障害者支援センター職員、地方自治体で実施する相談支援事業に関わる福祉部局職員等と連携して進めることも想定されます。

つきましては、当該支援についてその趣旨を十分御理解いただき、所管の労働局等から依頼があった際には、福祉施策に係る情報提供も含め、適宜連携の御協力をいただきますとともに、貴管内市町村に対する周知についても御協力いただきますよう特段の御配慮をよろしくお願いいたします。

また、平成 29 年 3 月 30 日付事務連絡「平成 29 年度障害福祉サービス等報酬改定等に関する Q&A」（別添 2）において、大学在学中の就労移行支援事業の利用について示していますので、趣旨をご了知の上、適切に運用していただきますようよろしくお願いいたします。

厚生労働省における発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える 新卒者等に対する主な支援策

①特別支援チームによる就職活動困難学生等への支援(別紙1)

・新卒応援ハローワークにジョブサポーター、公認心理師等、自治体の福祉部局職員等による特別支援チームを設置し、就職活動が特に困難な学生に対して大学等と連携した支援を実施する。

平成31年3月29日付け職首発0329第13号開若発0329第5号「新規学卒者等に対する就職支援業務に係る留意事項について」

②若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム(別紙2)

・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る者に対して個別支援を行うとともに、障害者向け専門支援を希望する者に対しては、専門支援機関等への誘導を行う等、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援を実施する。

平成19年4月2日付け職高発第0402004号「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」(最終改正平成30年3月29日)

③発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施(別紙3)

・ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。

平成30年3月29日付け職発0329第90号「発達障害者の就職及び雇用継続の促進に向けた支援業務の実施について」別添「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」

特別支援チームによる就職活動困難学生等への支援に係る実施要領

1 趣旨

近年大学生等の雇用情勢は改善しているものの、内定を得ることが困難な学生は雇用情勢の変化にかかわらず一定数存在し、その課題は一層複雑・困難化している。そこで、学校等とハローワークの情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、コミュニケーション等に課題を抱える新卒者等を在学中から効果的・集中的に支援することを目的として、新卒応援ハローワーク内に専門家（公認心理師等）とも連携した特別支援チームを設置し、就職まで心理的サポートを含めた一貫した支援を行うこととする。

2 特別支援チームによる就職活動困難学生等への支援の実施

(1) 支援対象者

大学等に在籍している学生等のうち、コミュニケーション等に課題を抱えること等による就職活動が困難な状況にあり、就職に向けた準備から就職支援、職場定着支援に関して、就業面及び生活面にわたる発達障害等の知見を持つ支援者等による一体的・総合的な支援が必要であると大学等の職員等が判断した者としてすること。

また、既に新卒応援ハローワークに求職登録を行っている者であって、当該支援を受けることを希望する者に対しても、対象として差し支えない。

(2) 実施労働局等

ジョブサポーター（特別支援チーム分）を配置している北海道、埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫、福岡の各労働局管内において行う。具体的には、支援要請等があった大学等へジョブサポーター（特別支援チーム支援分）、公認心理師又は臨床心理士（及び必要に応じて特別支援チームの他メンバー）が出向き、支援対象者に対してチーム支援を実施することを原則とする。ただし、下記（8）のイ以降の支援に関しては、新卒応援ハローワークへの求職登録を行った上で実施することとする。このため、大学等へ出向く際には、必要に応じて求職登録票を持参し、本人へその場で記載させて新卒応援ハローワークに持ち帰り、求職登録処理を行う等の取扱いとすること。

ただし、上記（1）で既に新卒応援ハローワークに求職登録を行っている学生等や、在籍している大学から要望等があった学生等のうち、本人が大学等内ではなく新卒応援ハローワークでの支援を希望する場合は、できる限り本人の希望に沿った支援となるよう配慮すること。

(3) 連携する大学等

上記（2）のとおり、本支援は、大学等への訪問形態を基本とするものであり、その際、労働局と連携対象の大学等における就職支援協定を締結することを基本とするが、当面の間、就職支援協定の締結がなくとも、大学等からの要望があり、本支援の必要性が認められ、さらに個人情報共有等の実施条件が整うと見込まれる場合には、地域の実情に応じて支援を開始して差し支えないこととする（就職支援協定については追って指示する。）。

(4) 特別支援チーム

ア 構成員

ジョブサポーター（特別支援チーム支援分）や公認心理師又は臨床心理士に加え、必要に応じて発達障害者支援センター職員、地方自治体で実施する相談支援事業に関わる福祉部局職員等を主な構成員とし、以下（５）～（１４）に基づき、それぞれの実務経験・専門に応じた支援を行うこと。

イ 公認心理師又は臨床心理士等の委嘱

① 職務

- ・特別支援チームにおける他の構成員に対して、コミュニケーション等に課題を抱える学生等に関する専門的知見に基づいて助言・相談、指導等を行うこと。
- ・支援対象者が抱える職業生活に係る課題等に関する助言・相談等を行うこと。

② 委嘱等

- ・以下の a 若しくは b 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。
 - a 公認心理師及又は臨床心理士の資格保持者であり、コミュニケーション等に課題を抱える者に関する知識と経験を持つ者
 - b 上記に準ずると認められる者

③ 委嘱の期間は１年以内とし、予算年度を超えないこと。

④ 都道府県労働局長は、本人から申出のあったとき、又はその者に特別支援チームの構成員としてふさわしくない非行があったときは、当該者を解嘱することができるものとする。

⑤ 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。

（５） 支援計画の作成

特別支援チームの構成員が支援対象者に対して連携した支援を行うことを可能とするため、支援目標、支援内容、支援期間、特別支援チームの構成員の役割分担等について定めた支援計画を、ジョブサポーター（特別支援チーム支援分）が中心となり特別支援チームの他の構成員と協議して作成すること。

（６） 個別支援計画の策定等

ア 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ため、支援対象者に対して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、ニーズに応じた支援計画を策定すること。なお、個別支援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、必要に応じて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定めることとする。

ウ 計画の内容

計画の内容は、支援対象者の特性に配慮し、（８）の支援内容を組み合わせて盛り込むこと。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。

（７） 支援の流れ

ア 支援対象者の選定

大学等に在籍している学生等のうち、所属大学等を通じて得られた情報から、おおむね

次の（i）から（iv）までのいずれかに該当する者を支援対象者として選定すること。

また、発達障害者は、その特性から二次的な症状が現れる場合があるが、うつ病などの精神疾患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、必要に応じて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、就職支援だけでなく日常生活や社会生活の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。

- （i）求人事業所に応募しても面接の不調等により不採用が連続している者であって、その原因が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と見込まれる者
- （ii）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課題があると感じていることが把握された者のうち、発達障害の診断は受けていないがその特性がうかがわれる者
- （iii）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
- （iv）その他所属大学等から支援の依頼を受けた者

イ 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

アにより把握した要支援対象者のうち、以下（8）のチームによる支援を行った上で、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促すこと。適切な支援機関への誘導に当たっては、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。

また、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の利用も視野に入れた個別支援計画の策定や、特別支援チームの構成員の選定を行うこと。

なお、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

上記判断にあたり疑義等がある場合は、必要に応じて安定所専門援助部門等と適宜連携の上、支援にあたって必要な情報共有を図ること。

（8） 支援内容

ア インテーク面接の実施

支援の開始に当たり、ジョブサポーター（特別支援チーム支援分）及び公認心理師又は臨床心理士によるインテーク面接を実施し、支援対象者の悩み、就職活動に関する考え等を、傾聴を基本とする丁寧な対応により把握すること。

イ 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、支援対象者の発達障害等の特性を十分理解し、信頼関係を形成して実施することが重要であり、原則として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を行うこと。

また、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、開始時間及び終了時間を特定して予め本人に提示しておくこと。

ウ 支援対象者の特性を考慮した適職の選択

支援対象者の発達障害等の特性を踏まえて、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、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、必要に応じてジョブサポーター（特別支援チーム支援分）等が安定所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。

エ 面接訓練・同行紹介

支援対象者の特性により、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には、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。

オ 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、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 職場における対人技能向上のトレーニング

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。

(9) 上記(8)に係る特別支援チームとしての連携

特別支援チームにおいては、(8)の支援を行うに当たり、適宜必要に応じてケース検討会議を開催し、その際に、構成員それぞれの実務経験・専門に応じた知見を得て以後の対応について検討すること。なお、公認心理師又は臨床心理士は、支援対象者の希望も踏まえ、可能な限りジョブサポーター（特別支援チーム支援分）の行う面談に同席すること。それが困難な場合、ジョブサポーター（特別支援チーム支援分）は面談後にその内容を公認心理師又は臨床心理士に共有すること。

(10) 個別支援の中止

ア 次のいずれかの場合は、支援を中止することとする。

- ① 本人の希望や就職意欲がなくなった場合
- ② 負傷、疾病等の理由により本人が長期にわたり就職活動を継続することができなくなった場合

イ 支援を中止する際は、本人に再度支援の希望が見られ、就職活動を実施することが可能な状態である場合には支援を行うことを伝えること。なお、支援を中止した者から再度支援の希望があった場合には、必要に応じて新たに個別支援計画を作成し、新規の支援対象者とする。

(1 1) 個別支援の終了

ア 次のいずれかの場合は支援を終了することとする。

- ① 就職が決定した場合
- ② 本人が個別支援の終了を希望する場合（ただし、一時的に専門支援機関の利用を希望する場合は除く）

イ 上記②の個別支援の終了後は、原則として新卒応援ハローワークにおいて引き続き支援を行うこと。

(1 2) 職場定着への援助

コミュニケーション等に課題を抱える学生等の特性を考慮すると、新たな職場環境への適応や人間関係の構築等で困難を抱える者が多いことから、就職直後や一定期間の経過後に、必要に応じて職場定着への援助を行うこと。具体的には、職場での適応状況を把握し、悩みや問題があればいつでも相談するよう促すとともに、本人の希望や事業所の承諾を得て職場訪問を実施し、職場環境の整備や調整等への助言を行うこと。

(1 3) 支援対象者の特性を踏まえた個別支援に係る配慮

支援対象者の特性から、周囲の音や照明に対する感覚過敏がある場合や、周りの環境に過剰に反応する場合には、個別支援の実施に当たって、個室、区画された相談ブースの使用等、静かで落ち着いた環境で支援を受けられるよう大学等へ配慮を求めること。

また、個別支援計画や支援内容を説明する際には、口頭だけでなく、できるだけ資料に基づき視覚的に説明すること。

(1 4) 就職活動開始前の学生への対応

将来、本支援チームの対象者となりうる学生については、就職活動開始前（例えば大学1年～3年生）であっても、その後の就職活動時期に円滑なチーム支援が行えるよう、早期に新卒応援ハローワークへ誘導し、職業意識形成等に資するセミナーや適正検査等の利用を促すこと。

3 事業の周知・広報

(1) チーム支援を実施することが必要な学生等を円滑に支援の対象とすることができるよう本事業の積極的な周知・広報に努めること。例えば、大学キャリアセンター、発達障害者支援センター、障害者就労・生活支援センター等の支援施設、各種セミナー（地方自治体等の主催を含む）等の場において、大学等関係者及び学生等に対して、チーム支援の内容や効果についてリーフレット等を用いた周知・広報を行うことが考えられる。

(2) 本支援について Twitter、LINE 等の SNS を活用した周知・広報を行うことは学生等の就職活

動の一助となるため、できる限り積極的に活用すること。なお、周知・広報を行う際には、対象となる学生等への心理面への配慮のため、直截な表現ではなく、「就職活動に不安を抱えている方へ」、「就職面接で自分のことを理解してもらうのが難しい、と感じている方へ」などの表現を用いることが望ましい。

- (3) 上記(1)及び(2)の周知・広報を行う中で、大学等から当該支援への照会等があった場合は、支援対象者、支援内容、労働局と大学等における就職支援協定等について丁寧な説明を行うこと。

4 その他

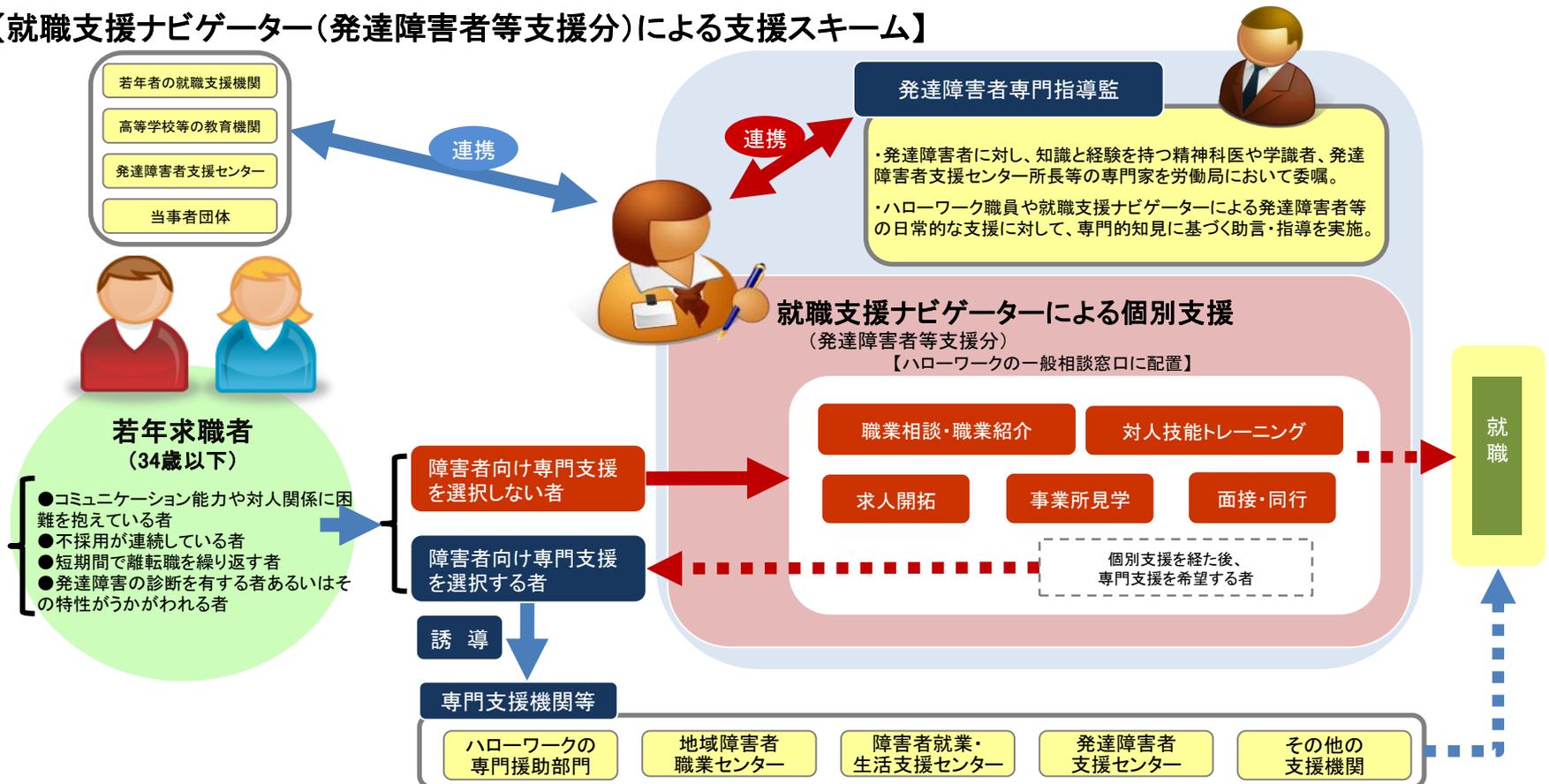
その他、当該事業に関し必要な事項は別途定める。

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

●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る者に対して個別支援を行うとともに、障害者向け専門支援を希望する者に対しては、専門支援機関等への誘導を行う等、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援を行う事業を実施。

- ①若年者の就職支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築。
- ②発達障害等、様々な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要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。
- ③発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズに応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

【就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）による支援スキーム】



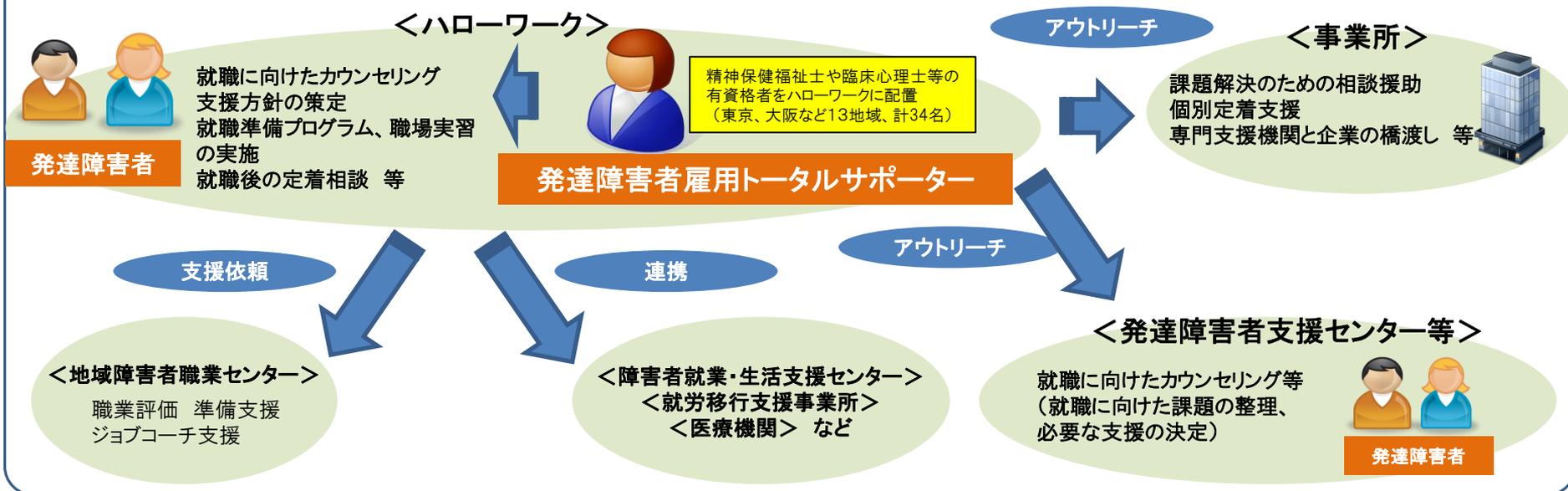
発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が大幅に増加しており、さらに平成30年4月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが大幅に増大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



(参考) 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

大学在学中の就労移行支援事業の利用について

事務連絡
平成29年3月30日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管課 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課

「平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A(平成29年3月30日)」等の送付について(抄)

2. 就労系障害福祉サービスについて

(就労移行支援の大学在学中の利用)

問13 大学在学中の卒業年度に、就労移行支援を利用することができるか。

(答)

大学(4年生大学のほか、短期大学、大学院、高等専門学校を含む。以下同じ。)在学中の就労移行支援の利用については、以下の条件をい
ずれも満たす場合に、支給決定を行って差し支えない。

- ① 大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ② 大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、就労移行支援の利用に支障がない者
- ③ 本人が就労移行支援の利用を希望し、就労移行支援の利用により効果的かつ確実に就職につなげることが可能であると市町村が判断した場合