

第3 職業訓練のさらなる充実に向けて

1 家族との連携について

(1) 家族との連携の必要性について

職業生活の維持のためには、規則正しい生活リズムや整容の維持、バランスのとれた食生活、服薬管理、金銭管理といった日常生活が安定して送れていることも重要です。日常生活が乱れることにより、作業中の居眠りや職場の対人関係の悪化、感情統制の低下、作業効率の低下といった就労場面における問題が生じ、職業生活の維持が危ぶまれることにも繋がりがねません。

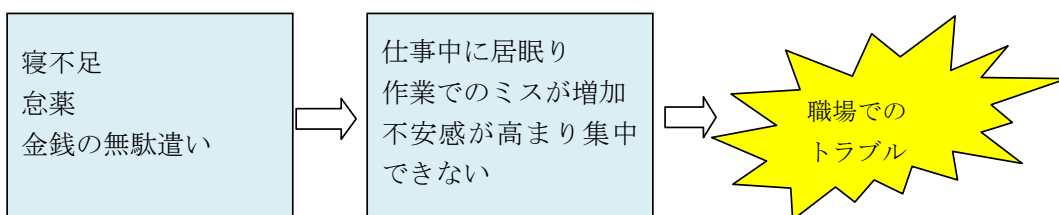


図3-1 日常生活の乱れの影響

家族は、訓練生の日常生活や職業生活を支える一番身近な存在です。職業訓練の実施にあたっては、家族との継続的な情報共有を図ることで、訓練場面では把握が難しい生活面や医療面の課題について情報収集することができます。それが訓練上の課題を解決する糸口を発見することにも繋がります。

家族には以下の役割が期待されます。

- ・訓練生が自身で判断できない（決められない）場合に代わって判断する。
- ・周囲からの情報を整理また分かりやすく噛み砕いて訓練生に伝える。
- ・就労場面で実力を発揮するための生活環境を整える。
- ・円滑に対人関係を構築するためのパイプ役になる（訓練生が説明が苦手な場合、家庭の状況を能開施設や職場に伝える。）。

家族との連携を図るためには、家族が訓練生の障害特性や職業上の課題、効果的な対応方法について理解し、指導員と共有していることが重要です。そのために指導員には、訓練生の訓練上の課題の把握に加え、家族の支援体制など、訓練生を取り巻く環境についてもできる限り把握に努めることが望まれます。訓練生の支援計画を策定する際には、家族からの理解を得るための取組みも含めることが、その後の職業訓練の実施や、訓練生に対する支援に有効となる場合があります。

なお、家族との連携においても、訓練場面における訓練生への支援と同様、「必要な支援」を「必要なだけ」、「必要なところに」、が基本となります。発達障害のある人の中には、定期的に状況確認することのみで安定した職業生活が維持できる人や

自己管理がしっかりとできている人もいることから、家族からの過剰な支援により訓練生の自発性が損なわれることのないよう、各々の状況を把握し、それに基づき家族と連携を図ることが必要となります。

(2) 家族との連携における留意点について

家族との連携を図る前提として、指導員は、家族も「サービス利用者」として捉える視点を持つことが必要です。家族の中には、訓練生の特性を理解し支援機関を適切に利用しながら支援を行っている人ばかりではなく、障害者の家族としての支援サービスを初めて利用する人や、これまで「本人の力だけで大きな問題無く過ごしているから、家族が本人に関与する必要性を感じていない」といった人も少なくありません。このような場合、家族が訓練生の課題に対して無関心、または逆に過度に保護的に対応する場合があります。

家族との信頼関係を構築するためには以下の留意点があげられます。

- ・ サービス利用者として、家族との信頼関係の構築を心がけること。
- ・ 信頼関係の構築のためには、訓練生の職業上の課題について、訓練上で現れた具体的なデータやエピソードを基に、客観的に説明できるよう心がけること。
- ・ 家族に「訓練生の支援者」として成長してもらおうという視点と姿勢をもつこと（いきなり全てをわかってもらうのは困難であり、家族が支援者として担う役割は多岐に渡ることを、指導員自身が理解すること）。
- ・ 家族が関わることで、訓練生がプラスの変化を遂げることを実感できる機会を設定するなど、家族側のモチベーションを高める工夫をすること（例：家庭で挨拶や返事を自分からするといった適応面に関する訓練目標を共有する時間を設けることで、家庭生活においても自分から挨拶ができるようになる）。
- ・ 家族が訓練生に関わってきた姿勢や時間を尊重すること。
- ・ 家族の現状（何をどう支援すればよいかわからない、何が問題かわからない、どこに相談すればよいかわからない）を理解し、丁寧な説明や必要な情報提供を行うこと。

家族では対応できない事情（例：訓練生が単身生活をしている、家族との関係が安定していない）がある場合には、発達センターや地域生活支援センターなどの支援機関の協力を得て、家族の支援する力を補うことも視野に入れることが必要です。

家族との連携に際しては、その前提として訓練生、家族の同意が必要となります。訓練生が家族の関与を拒否する場合には、粘り強く訓練生に支援の必要性を伝えることが必要となります。課題が生じた際に初めて訓練生に対して家族と連絡をとる旨の同意を得ようとしても、必要性の理解が得られないことも考えられるため、入

校の段階で、「必要などときには指導員と家族で連絡を取り合うこと」の必要性や意味合いについて説明し、訓練生の同意を得ておくことをお勧めします。

(3) 家族との連携におけるポイントについて

家族との連携において、ポイントとなる点を以下に挙げます。

①入校前（訓練生や家族の職業訓練に対するニーズ把握の段階）

この段階においては、家族との信頼関係が未構築であることがほとんどであるため、丁寧かつプライバシーへの配慮に留意しながら必要最低限の情報のみを聞き取ることにとどめます。以下は聴き取る必要のある情報の例です。

- ・生活のリズム
- ・訓練生の障害認識
- ・障害特性や生活面での課題に応じた訓練上の留意点
- ・訓練修了後の希望

②入校から訓練初期（支援課題の共有及び信頼関係の構築の段階）

この段階では、可能な限り早い時期に家族との面談の機会を設けます。家族の協力が必要となる事項や支援目標など重要な内容については、この時期に伝えることが必要です。信頼関係の構築を念頭に置きながら、以下の内容について把握・説明することが望まれます。

- ・職業訓練で把握された訓練生の課題の説明
- ・訓練場面では指導員が把握できない事項（例：障害特性や生活暦、集団生活への適応状況、支援機関や医療機関の利用経過）の把握
- ・職業訓練の支援内容の説明
- ・家族に協力をお願いしたいことの説明

この際、家族が訓練生の課題をどのように捉えているのかについて観察し、家族が抱える不安や悩みについて相談を行うことで、その後の効果的な家族との連携に役立ちます。また、職業生活を支えるために必要な知識や家族の支援体制について、ポイントを絞って伝えていきます。

③訓練中期（本人の変化・成長の共有の段階）

この段階では、可能であれば家族に訓練場面を見学してもらうことにより、訓練生の入校前との状況の変化を確認します。その際、訓練生の職業的課題に対する具体的な支援状況について家族に説明し、状況の変化を観察、実感してもらうことで理解を促します。また、就職活動に向けた訓練生及び家族の意向について確認し、家族間で話し合いを行うように依頼します。

④訓練中期～後期（就職活動の段階）

就職活動に向けて、家族との連絡を密にとります。就職活動支援の方法や希望する職種・労働条件について確認するとともに、就職活動の進捗状況について適宜説明していきます。様々な変化が生じる時期であるため、訓練生の精神的な面や疲労度について、家族から聴き取りも行います。

なお、就職活動支援における家族との連携に関する詳細については来年度発行のマニュアルに記載する予定です。

(4) 家族との連携による支援の事例

○訓練生の障害認識への支援について、家族と連携して取り組んだ事例

<支援上の課題>

訓練生は、自分自身の障害特性について理解が曖昧であることから、障害に起因する諸課題への対応方法について、具体的な対処方法を講じることができませんでした。

<指導員の対応>

入校後すぐに家族との面談を行い、訓練生を取り巻く環境やこれまでの生活状況についての確認を行いました。

家族との面談にあたっては、職業訓練を行うにあたって指導員が発達障害についての訓練生や家族の受け止め方を理解しておくことが必要となることの説明を行い、家族の理解を得られるように留意しました。

<家族からの聞き取り内容>

家族との面談により、以下の点が確認されました。

- ・訓練生は発達障害の特性を、自身の個性として捉えていた様子であること。
- ・診断を受けた当初、家族間の会話からは、訓練生は障害に対する知識は持っているものの、それを自身のこととして捉えているようには感じられなかった様子であること。
- ・家族としては、訓練生が自分自身の障害について曖昧な理解ではありつつも、発達障害者として職業訓練の受講を希望したことを考えると、少しずつだが本人なりに受入れ始めていると認識していること。
- ・訓練生の家庭での様子として、朝起きるのが辛い様子であったものの、職業訓練への応募以降、寝坊することが無くなってきたこと。

<家族との面談後の指導員の対応・支援方針>

指導員は、家族について、訓練生の特性をしっかりと受け止めつつ、訓練生自身が取り組むべきことについては、訓練生に任せ、見守るとの考え方を持たれていると理解しました。指導員は家族に対し、訓練目的の中に「訓練生自身の障害への理解を促しながら対処方法の習得を支援する」ことを含めることや、そのために「必要な時には指導員と家族で連絡を取り合う」ことについて提案したところ、訓練生、家族の了解が得られました。

訓練期間中指導員は、訓練生の課題への取組み状況について家族に連絡を取り、家庭での様子の聞き取りや家族によるフォローについての相談を重ねました。

その結果、指導員は訓練場面や訓練生活の場面での働きかけが訓練生にどのように伝わっているか、訓練生の生活にどのような変化が起きているかについて把握することができ、過度のストレスがかからないよう、障害認識の支援に取り組むことができました。

(5) 家族の課題へのアプローチの事例

① 訓練生の障害特性や支援の必要性について理解を促した取組みの事例

<家族の課題>

障害特性は訓練生のやる気の問題であり、これまでの失敗体験は訓練生の努力不足であると認識されていました。

<指導員の対応>

- ・ 入校から訓練初期の段階における個別相談にて、発達障害についての説明を家族が専門機関（診断した医療機関及び発達センター）から受けているか否かについて確認を行いました。
- ・ 発達障害の診断を受けるに至った経緯を確認したところ、訓練生自身が自ら医療機関を受診されたことが把握されました。
- ・ 家族は、診断した医師から障害の説明を一応は受けてはいますが、特定の家族（父親）が障害について納得できずにいることや、その父親が訓練生に対し、やる気を出さないから就職できないと言っていることがわかりました。それにより訓練生自身が負担感を感じていることについても把握しました。
- ・ 診断した医療機関と相談し、家族と指導員が同席の上、再度医師からの説明を受けることとなりました。主治医からは、育て方が原因ではないこと、失敗体験からは学びにくいことなどの説明がありました。
- ・ 医師からの説明を受け、家族はまずは訓練生が安心して成功体験を積むことで働く意欲を育てていくことが必要との認識を抱くようになりました。

② 適職についての理解を促した取組みの事例

<家族の課題>

家族は、訓練生が対人コミュニケーションを苦手としていることから、CAD製図での就職を希望されています。しかし職業訓練の様子から、訓練生は形態や空間把握も苦手とされている様子が見られました。

<指導員の対応>

- ・ 訓練初期の段階における個別相談にて、家族から希望職種の聞き取りを行い、CAD関連の職種を希望されていることが把握されました。
- ・ しかし、CAD関連の仕事に対する家族のイメージは、パソコンに向かってひたすら製図するとの認識であったため、CADの仕事内容について、就職した修了生の事例及び実際の求人票を基に説明しました。
- ・ 加えて、訓練生のこれまでの訓練状況をデータで示し、形態をイメージする作業への適性は厳しいものの、数値データの入力については効率良く行えることを説明し、データ入力関係の事務系職種へも希望職種を広げるよう助言し、理解を得ました。

2 関係機関との連携について

(1) 関係機関との連携の必要性について

職業訓練の最終的な目標は職場定着です。そのためには能開施設内での職業訓練のみではなく、以下の支援も必要となります。

- ・就職を目指す、あるいは就職した職場内での継続的な職場定着のための支援
- ・訓練生自身の障害理解のための支援
- ・手帳の取得など、援護制度の利用のための支援
- ・当事者間での交流を目的とした自助グループ参加のための支援
- ・健康管理や二次障害の再燃防止など、医療面でのケアのための支援
- ・地域での居場所作りや余暇活動など、地域生活の充実のための支援

これらの支援は能開施設単独では困難であることから、専門の支援機関との連携による支援体制を構築することにより、効果的な支援が行えます。

(2) 各関係機関の役割について

①公共職業安定所

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）がこれまでに行った職業相談や職業紹介の結果から、訓練生の就職に対する希望（就職希望地域、労働条件、通勤方法、配慮事項）や就職活動の状況を把握することができます。

入校後は、訓練生の就職希望を踏まえた求人情報の収集や、体験的または就職を目指す事業所での職場実習の実施についての協力が得られます。

修了後はステップアップ雇用やトライアル雇用などの各種雇用制度の利用や、職場定着に向けた事業主への相談援助への協力が得られます。

②地域障害者職業センター

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が行った職業評価の結果や利用したサービスから、訓練生の障害特性や職業への適性、安定した訓練受講とその後の職業生活の維持のための配慮事項を把握することができます。

修了後はジョブコーチ支援事業による職場定着への協力が得られます。

③障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センター（以下「就生センター」という。）が行った支援の結果や利用したサービスから、訓練生の障害特性、安定した訓練受講とその後の職業生活の維持のための配慮事項を把握することができます。

修了後は、生活支援や職場定着に向けた支援、事業主への助言・援助についての協力が得られます。

④発達障害者支援センター

発達センターが行った支援の結果や利用したサービスから、訓練生の障害特性、安定した訓練受講とその後の職業生活の維持のための配慮事項を把握することができます。

修了後は、訓練生、家族に対する継続した個別相談や安定した職業生活を維持するための配慮事項に関する事業主への助言・援助についての協力が得られます。

⑤地域生活支援センター

地域生活支援センター（以下「地活センター」という。）が行った支援の結果や利用したサービスから、余暇活動など、訓練生の地域での活動状況を把握することができます。訓練中または修了後は地域における余暇活動や居場所作りなどについての助言・援助の協力が得られます。

(3) 各段階で連携する関係機関について

職業訓練の各段階で連携すべき関係機関について以下に示します。

表 3 - 1 入校前段階で連携する関係機関一覧

連携内容	関係機関						
	ハローワーク	地域センター	就生センター	発達センター	地活センター	学校	医療機関
職歴やこれまでの就職活動・職業相談などの情報収集	○	○	○	○			
障害特性や配慮事項についての情報収集		○	○	○		○	
学校での履修状況などの情報収集						○	
通院・服薬状況、健康管理、配慮事項についての情報収集							○
求人状況など、労働市場の情報収集	○						

表 3 - 2 訓練初期段階で連携する関係機関一覧

連携内容	関係機関						
	ハローワーク	地域センター	就生センター	発達センター	地活センター	学校	医療機関
障害認識を深めるための支援				○			
各種援護制度の情報の把握・制度利用申請				○			
通院・服薬状況、健康管理、配慮事項についての情報収集							○
当事者間交流を目的とした自助グループの情報提供				○			
余暇活動の情報提供				○	○		
障害特性に応じた効果的な支援の相談		○		○			○
体験的職場実習先の情報収集	○		○				

表 3-3 訓練中期～就職活動期段階で連携する関係機関一覧

連携内容	関係機関						
	ハローワーク	地域センター	就生センター	発達センター	地活センター	学校	医療機関
就職を目指した職場実習先の情報収集	○						
求人状況や労働市場の情報収集	○						
トライアル雇用など、雇用制度の調整	○						
就職を目指す事業所内での支援調整 (例：ジョブコーチによる支援)	○	○	○				
職業生活に入るにあたっての健康管理の相談							○

表 3-4 訓練修了後に連携する関係機関一覧

連携内容	関係機関						
	ハローワーク	地域センター	就生センター	発達センター	地活センター	学校	医療機関
トライアル雇用制度などの利用	○						
事業所に対する雇用管理などに関する専門的助言の依頼		○					
経済的な問題に対する相談先の調整			○	○			
継続した個別相談の調整				○			
生活拠点としての利用、共同生活を行う上での相談、日常生活上の援助などの調整			○		○		

(4) 連携体制の構築、情報の共有、役割の分担について

地域における支援機関との連携の構築、情報の共有、役割分担について、以下に一例を記します。

①第1段階<情報収集>

- ・ハローワークや地域センターを訪問し、地域の支援機関についての情報を収集する。
- ・各支援機関を訪問し、利用できるサービス、協力を得られる範囲や対象について把握する。
- ・訪問の際には、同時に能開施設についての役割やサービスを説明し、協力関係を得られやすいようにする。
- ・ハローワーク主催の障害者就職支援担当者会議、福祉圏域単位の担当者連絡会議、発達センター主催の発達障害者支援体制整備検討委員会など地域で開催される各種会議に積極的に参加し、情報収集と共に能開施設の広報

を行う。

②第2段階＜具体的な支援のための連携構築＞

- ・実際に支援機関の支援を必要とするケースが生じた場合には、まず電話で先方支援担当者と相談し、当該機関の支援実施の可否について照会する。その際、対象となる訓練生本人の同意を得ていない場合には、個人情報については伏せながらも、エピソードのみを伝えるといった工夫を行い、支援を得たい課題について、具体的に説明するようにする。
- ・支援機関の支援が得られる場合、課題の改善や支援の必要性についての認識を訓練生に確認し、合わせて支援機関のサービスについて説明した後に、指導員同行による支援機関の訪問について相談する。
- ・支援機関の訪問にあたっては、提供可能な資料があれば事前に送付すると支援機関における初期相談が効率的に進む。
- ・訓練生と支援機関の担当者間に信頼関係が形成されたら、後は訓練生のみで定期的に支援機関を利用する予約を取れるよう支援する。
- ・利用状況については、直接訓練生から聴き取る、または支援機関担当者と連絡を取り合うことにより適宜把握し、連携関係の中でそれぞれの役割を果たし効果的な支援ができるように努める。

③第3段階＜定期的なケース会議の開催＞

- ・訓練生の訓練中期の段階や修了前の段階に支援機関担当者間でのケース会議を開催し、支援の方向性の検討や役割分担の確認を行う。
- ・同様の課題を有するケースが発生する場合に備え、今後の連携についての確認を行う。

(5) 関係機関との連携による支援の事例

①障害認識のための連携（ハローワーク、地域センター、発達センター）

＜訓練生の課題＞

対人面におけるトラブルからストレスを感じ、精神科で広汎性発達障害と診断された訓練生は、職業訓練中も、他の訓練生に対する不適切な言動が度々ありました。指導員は、その都度、不適切であるとの助言を行ってききましたが、訓練生自身は、「自分の発言が相手を不快にさせるらしい。」との理解はしつつあるものの、「その場に適した話し方については依然としてわからない。」とのことでした。指導員は、発達障害の人のための対人技能訓練の場が必要と考えていたところ、訓練生からも、「他の診断を受けている人の話を聴いてみたい。」とのニーズがありました。

＜指導員の対応＞

- ・管轄のハローワークの障害者部門担当者に相談したところ、ハローワークが実施する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の担当者である就職チューターとの相談の機会を得ました。
- ・就職チューターからは、発達障害者に対する対人技能訓練を実施している支援機関として、地域センターや発達センターを紹介されました。

- ・訓練生と相談し、それぞれの施設における対人技能のトレーニングプログラムを見学した結果、発達センターのプログラムに訓練生が参加することになりました。
- ・プログラムでは、社会生活技能訓練（SST）を通じて、基本的な対人面でのマナーについての意見交換やロールプレイを経験し、場面にあった適切な発言や相手の表情の理解について、繰り返し練習をしました。
- ・同プログラムには、指導員も可能な限り同席し、訓練場面にも活用するという取組みを行った結果、訓練生自身も適切な言葉の選択について悩むことが少なくなりました。

②二次障害へのケアのための連携（医療機関、発達センター）

<訓練生の課題>

受講開始から半月ほど経過した頃から、訓練中に突然席を立つ、体調不良による欠席が増加するといった不適応課題が増えてきたことから、指導員が個別相談を行ったところ、訓練生から「イライラする。」「落ち着いていられない。」という訴えを確認しました。

<指導員の対応>

- ・指導員は、訓練生や家族に対して、安定した訓練受講のために、訓練生を診断した医療機関の医師と相談したい旨を提案したところ、訓練生は賛成ではありませんが、不安を感じた家族が訓練生を説得し、受診することになりました。
- ・受診には家族の了解を得て指導員も同行しました。訓練場面での状況を医師に伝えたところ、医師から、「疲れやすく、初めての環境に慣れるには、短時間から時間を徐々に伸ばしていく方が望ましい。」「障害特性として感覚過敏があり、雑音や人の動きに過敏である。」という助言を得ました。また、障害特性に対する指導員の対応について、発達センターと相談するよう勧められました。
- ・発達センターでの相談では、感覚過敏を有する人のための支援方法として、ノイズキャンセラーの紹介や、訓練中の訓練生の視野の範囲を作業に集中できる工夫、休憩のタイミングや取り方についての助言を得ました。
- ・これらの助言から、指導員は、まず半日からのカリキュラムとすることや本人が使用するパソコンの周囲にローパーティションを設置すること、訓練中は耳栓をして良いことといった工夫を行いました。
- ・それらの工夫を実施したところ、訓練生からは「集中して訓練課題に取り組めるようになった。」との感想が聞かれるようになりました。また小休止の頻度を増やしたところ、1日に集中できる時間が増え、1ヶ月後には通常の訓練時間での訓練受講が可能となりました。

3 各種制度について

日常生活を安定して営み、雇用を促進し、安定した就業生活を送るために、各種援護制度が用意されています。ここでは、障害者の雇用を促進するための施策（以下「雇用施策」という。）に関する各種制度について紹介します。

（1）雇用施策の対象となる障害者の範囲について

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）において、障害者とは「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、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。」とされ、この要件に該当する限り、すべての障害者がその障害の種類を問わず法の対象とされています。

なお、法においては、障害者のうち身体障害者、知的障害者及び精神障害者については定義されていますが、その他の人が障害者の範囲に含まれるかについては、医師の診断書、意見書などを参考として個別に判断されることとなっています。

雇用施策については、障害者手帳の交付の有無などにより適用になる制度と適用にならない制度があります。発達障害者の中には、療育手帳や知的障害者判定書、精神障害者保健福祉手帳の交付を受け、知的障害者や精神障害者を対象とした制度を活用している人たちも少なくありません。

障害ごとの利用可能な主な雇用施策について、以下に整理します。

イ 知的障害者を対象とした雇用施策

知的障害者は、法においては、「障害者のうち、知的障害がある者であって、厚生労働省令で定めるものをいう。」とされ、具体的には、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターにより知的障害があると判定された人（療育手帳や知的障害者判定書を交付されている人）とされています。障害者雇用率制度をはじめすべての雇用施策の対象となっています。

ロ 精神障害者を対象とした雇用施策

精神障害者は、法においては、「障害者のうち、精神障害がある者であって、厚生労働省令で定めるものをいう。」とされ、具体的には次に掲げる人であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある人とされています。

- ①精神障害者保健福祉法第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人
- ②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人（①に該当する人を除く）

精神障害者は障害者雇用率制度の雇用義務の対象とはなっていませんが、①の人については、身体障害者又は知的障害者である人を雇い入れたと見なすとされ

ているほか、すべての雇用施策の対象となっています。

また、主治医の意見書により確認し、②に該当する人については、後述する特定求職者雇用開発助成金や障害者試行雇用（トライアル雇用）事業、精神障害者等ステップアップ雇用の対象となります。

ハ 発達障害者を対象とした雇用施策

発達障害者であることの確認は、医師の診断書により行います。

また、過去において児童相談所その他の療育相談などを行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは、当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても診断書による場合に準じて取り扱われます。

後述する発達障害者雇用開発助成金や障害者試行雇用（トライアル雇用）事業、精神障害者等ステップアップ雇用の対象となります。

(2) 雇用施策について

障害者の雇用を促進することを目的として、様々な援助制度が設けられています。以下、発達障害にかかる主な援助制度をご紹介します。なお、【 】内は問い合わせ窓口です。

イ 助成金制度

・特定求職者雇用開発助成金

身体障害者、知的障害者又は精神障害者等の就職が特に困難な人を新たにハローワークなどの紹介により雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。【ハローワーク】

・発達障害者雇用開発助成金

発達障害者（身体障害者、知的障害者、精神障害者である者を除く。※発達障害者であることについては、医師の診断書により確認を行う）の雇用を促進し職業生活上の課題や職務遂行上の課題を把握するため、発達障害者を新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を報告する事業主に対し、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成するものです。【ハローワーク】

ロ 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行雇用（トライアル雇用）の形で受入れてもらい、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。【ハローワーク】

この制度は、知的障害者や精神障害者に該当しない発達障害者（ハローワークで障害者求職登録を行っている人）についても活用することができます。

ハ ジョブコーチ支援制度

職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、障害特性を踏まえたきめ細かな人的支援を行います。【地域センター】

(3) 訓練手当等について

職業訓練を受講するにあたっては、様々な経済的負担を軽減する措置がとられています。それぞれ要件がありますので、詳細については居住地のハローワークにお問い合わせください。

イ 訓練手当

求職者の知識及び技能の習得を容易にすることを目的とした給付金です。雇用対策法施行規則の該当者（例：障害者手帳所持者）で、ハローワーク所長の受講指示を受けて入校した人が対象となります。

ロ 雇用保険

雇用保険受給資格者で、ハローワーク所長の受講指示を受けて入校した人は、訓練修了まで給付が受けられます。（給付の要件については、個々の状況により異なりますので、ハローワークに相談してください。）

ハ 求職者支援制度

平成 23 年 10 月から「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」に基づく「求職者支援制度」が開始されました。

求職者支援制度とは雇用保険を受給できない人に対して、一定の要件（例：年収や資産による制限）を満たす場合は、給付金が支給されるとともに、ハローワークによる就職支援を実施することにより安定した就職を実現するための制度です。

(4) 障害年金について

傷病によって、一定程度の障害の状態になった人に対して支給される年金です。年金を受給できる対象となる場合がありますので、主治医とご相談ください。

【参考文献】

発達障害のある人の雇用管理マニュアル（厚生労働省 2006）

平成 22 年度版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト（高齢・障害者雇用支援機構 2010）

事業主と障害者のための雇用ガイド 障害者の雇用支援のために 平成 23 年（高齢・障害者雇用支援機構 2011）

雇用の安定のために 平成 23 年度版（厚生労働省ほか）