さらに、公的部門についても、都道府県労働局において、知的障害者等のチャレンジ雇用を実施するとともに、地方公共団体等におけるチャレンジ雇用や実習受入れ等、積極的な取組を促す。

また、厳しい雇用失業情勢への対応として累次の雇用対策において増員した障害者専門支援員等を活用し、障害者に対し、関係機関と連携したチーム支援等によるきめ細かい職業相談・職業紹介等を通じた安定就職に向けた支援を行うとともに、一旦就職した障害者が離職を余儀なくされたり、不利益な取扱いを受けたりすることのないよう就職後の職場定着指導等を徹底する。

(五)　雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化

福祉・教育から雇用への移行を一層推進するため、都道府県及び市町村が策定した障害福祉計画も踏まえながら、都道府県段階及び地域段階において、各分野の関係機関のネットワークを活用した就労支援力の強化を図る。

特に福祉施設利用者、特別支援学校卒業者については、都道府県の福祉担当部局、福祉施設、教育委員会、特別支援学校等との連携を図りつつ就労に対するニーズを把握した上で、関係機関の連携による的確な支援により、就職の実現を目指す。

その際、公共職業安定所を中心とした地域の関係機関との連携によるチーム支援を推進するとともに、試行雇用やジョブコーチ等の支援策を十分に活用する。

また、障害者が就労支援に係るサービスについて幅広く相談できるよう、引き続き地域の関係機関との連携に努める。

障害者就業・生活支援センターについては、平成二十三年度までにすべての障害保健福祉圏域に整備するという方針に基づき、各都道府県における現在の設置状況を踏まえつつ、都道府県の福祉担当部局との連携の下、障害者就業・生活支援センター設立準備助成金も活用しながら、その担い手の育成を図る。また、既設の障害者就業・生活支援センターにおいては体制の充実を行う中で就職等の実績の向上を図り、新たに委託する障害者就業・生活支援センターにおいては着実な業務の展開を図る。特に、事業主が安心して障害者を雇用することができるよう、事業主・障害者双方からの身近な相談機関として、職場定着支援等を始めとした積極的な支援を行う。

(六)　障害の特性に応じた就職、雇用継続の支援

精神障害者については、公共職業安定所におけるカウンセリング機能を強化するとともに、医療機関と連携したジョブガイダンス事業を機動的に実施する。また、精神障害者ステップアップ雇用奨励金や精神障害者雇用安定奨励金を効果的に活用し、精神障害の特性に応じた雇用及び職場定着の促進を図る。さらに、地域障害者職業センターにおける職場復帰支援等を活用し、うつ病等休職者の職場復帰支援を図る。なお、各種施策の活用に当たっては、都道府県の精神保健福祉担当部局等とも積極的に連携し、精神障害者雇用の底上げを図る。

発達障害者については、地方公共団体、発達障害支援センター等と連携して、発達障害に対する理解をより一層促進するとともに、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の活用による雇用の促進を図る。また、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若者が多い地域において、若者の自立支援機関や大学等の高等教育機関と連携し、きめ細かな就職支援を行う。

さらに、発達障害者雇用開発助成金及び難治性疾患患者雇用開発助成金を積極的に活用するよう事業主に促し、これらの者の雇用を促進するとともに、雇用管理上の課題の把握に努める。

(七)　障害者に対する職業能力開発支援の充実

障害者職業能力開発校における訓練、一般の県立職業能力開発校を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用の促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、制度の周知を図る。

特に、地域の企業、社会福祉法人等を活用した障害者委託訓練については、実施する意向のある企業等の情報を、都道府県に配置している地域の雇用ニーズや個々の障害者の態様に即した委託訓練をコーディネートする障害者職業訓練コーディネーターに提供するなど、都道府県との連携を密にするとともに、求人受理の機会等を捉えて積極的に利用を促進する。

職業能力開発の推進

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、成長や雇用吸収が見込める分野を中心に職業訓練の充実等を図り、労働市場の動向や労働者の適性に応じた適切な支援を行う必要がある。

また、人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている中、一人一人が職業能力を開発し向上させる機会を持ち、その職業能力を発揮できる社会の実現に向けて本格的な取組を実施することが必要である。

特に、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等のうち、正社員を希望しても正社員以外の雇用形態にとどまらざるを得なかったことにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、支援を行う必要がある。

(一)　職業訓練の推進による再就職支援

ア　離職者訓練の推進

雇用失業情勢の悪化に伴い、失業者が増加する中で、再就職に必要な知識・技能を付与するために、積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

また、効果的な訓練コースの設定に当たって必要な地域の人材ニーズ、訓練ニーズ等に関して、把握した情報を提供するなど、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター（以下「能開機構都道府県センター」という。）に対する協力を積極的に行う。

イ　緊急人材育成支援事業の活用促進

緊急人材育成支援事業を活用し、基金訓練を受講することが適当であると考えられる者に対して適切に受講勧奨を行い、再就職等に向けた支援に努める。このため、関係機関との連携の下、求職者への周知及び訓練定員の完全充足への取組を一層強化する。

また、訓練・生活支援給付についても、求職者への周知を適切に行う。

(二)

ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カード制度（フリーター等の正社員経験の少ない者を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発、課題の明確化や、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（以下「職業能力形成プログラム」という。）の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめて就職活動等に活用させることにより、正社員への移行を促進する制度）について、以下のとおり推進する。

ア　職業能力形成プログラムを通じた就労の実現

正社員経験が少ない者や新規学卒者等を対象に、正社員になるために必要な技能の習得や現場の中核人材を育成することを目指し、企業との雇用関係の下で実施する雇用型訓練（有期実習型訓練及び実践型人材養成システム）の更なる普及促進を図るため、未充足求人が多い業種の企業等を中心に、同訓練を活用することのメリットや、同訓練に係る助成制度等を積極的に周知するとともに、地域ジョブ・カードセンターと密接に情報交換を行いつつ参加協力企業を開拓する。

同訓練の対象となる者について、キャリア・コンサルティングを実施した上で、正社員への移行に資すると判断される場合には、職業紹介を通じて同訓練の受講に誘導する。その際、必要に応じて呼出紹介・通信紹介等を実施する。同訓練に係る求人申込みを受理した場合は、当該求人の充足に向けた取組を積極的に行う。

また、民間教育訓練機関等での座学と企業等における実習を組み合わせた委託型訓練（日本版デュアルシステム）について、対象となる求職者にキャリア・コンサルティングを実施した上で、受講あっせんを行う。