

# 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書概要

今後、精神障害者の雇用の一層の増加が見込まれ、地域の就労支援機関における精神障害者への支援能力の向上と定着支援の充実の必要性が高まることに対応する必要がある。また、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正（平成25年）に際しての労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書において、障害者就業・生活支援センター制度及びジョブコーチ制度は、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大、質的な充実の双方の面について課題を抱えており検討が必要と指摘された。これらを踏まえ、今般、「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」において、特にジョブコーチ制度と障害者就業・生活支援センター制度の課題等について検討が行われ、報告書が取りまとめられた。その主なものは以下のとおりである。

## 総論

### 障害者を取り巻く現状

雇用障害者数は10年連続増加。

ハローワークの職業紹介による就職件数は継続的に伸びており、平成24年度には精神障害者が全体の1/3以上を占めるまでに伸びている。

平成30年に精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加。

精神障害者の障害の特性として症状に波があるため定着支援の必要性が高く、さらに就業継続上の課題に対する早期かつ確実な対応が重要。

### 定着支援と就労支援機関の重要性

障害者の職場定着に当たっては、障害者の特徴を理解し、日常的な業務遂行を支援し、当該障害者に変化があった場合にそれに適切に対処することが必要。

個々の特性が異なり、症状に波のある精神障害者の支援には専門的な知見が不可欠であり、企業だけで対応するのは困難。就労支援機関の重要性は益々高まっており、その支援能力の向上を図ることが必要。

個々の就労支援機関の特色等に違いがあることから、相互に補いつつネットワークとして支援を行うことが重要であり、地域障害者職業センターや労働局も含めた就労支援機関全体が連携し、有機的に活動できるようにすることも必要。

### 定着支援の強化の方向性

企業ニーズに応じてできる限り迅速に対応できる体制の構築が必要であるとともに、企業が連絡先に迷う場合の第一次的な相談窓口を明確化する観点から、障害者就業・生活支援センターが第一次的な相談窓口となり、職場定着支援が必要であれば自ら行うのみならず、社会福祉法人や地域障害者職業センターに連絡する等のコーディネート機能を担っていくことが必要。

ハローワーク、就労移行支援事業所等の送り出し機関は、企業等から相談があった場合、これまでの支援経過を踏まえ対応するとともに、必要に応じ障害者就業・生活支援センターに依頼するなどして、迅速に支援が受けられるようにすることが必要。

定着支援は、企業内で障害者の就業について知識のある者が行えば、より有効に機能することが期待できるため、こうしたことに企業が取り組みやすい支援策が必要。また、同僚等の障害者に対する理解の促進のための周知・啓発も必要。

# ジョブコーチについて

ジョブコーチとは、直接職場に出向いて、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行う者である。

## ジョブコーチの対応能力の向上

### 特定の障害への対応強化

ジョブコーチ研修において精神障害に関する内容の充実・強化が必要。

精神障害者の支援に関しては、医療機関を活用した支援も必要。

精神障害については、医療機関に勤務する精神保健福祉士(PSW)等の、視覚障害・聴覚障害については、当該障害や支援方法等の知識を有する障害者支援機関又は専門家の活用が有効であり、専門家がジョブコーチとして活動することを容易にすることが必要。

ジョブコーチが、必要なときに知見を持つ専門家を活用できる体制の構築が必要。

### ジョブコーチの支援能力の向上

経験豊富なジョブコーチに、地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要。

地域内のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが継続して配置されることが重要であるとともに、経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行う体制を構築することが効果的であるため、障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効。

支援スキル向上研修についてより効果的な実施方策を検討することが必要。発達障害、高次脳機能障害、難病等についても対応できるよう研修を充実することが必要。

### 企業のニーズへの対応

ハローワーク、就労移行支援事業所等の送り出し機関が迅速に支援するとともに、企業がどこに相談すべきか分からない場合の第一次的な相談窓口を障害者就業・生活支援センターが担うことを明確にすることが必要。

支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターが、課題の特定、支援策の選定と必要に応じ他の支援機関等との連携のコーディネートを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような十分な知識と経験を持つ者がこれに当たることが適当。

### ジョブコーチ養成促進

#### 養成研修関係

研修の受講方法の柔軟化を検討することが必要。

養成研修機関の指定要件の見直しも検討課題であるが、その際には、研修の質を一定以上に保つことが必要不可欠。

養成促進の前提として、企業にジョブコーチ活用の有効性・重要性について啓発を進めていくことも必要。

#### 企業内でのジョブコーチ活用促進

ジョブコーチ支援に当たっては、企業内の文化等に通じていることが望ましく、企業内で活動するジョブコーチの活用が図られることがより効果的。

新たに障害者雇用に取り組み始めた企業等であってもジョブコーチの知識を獲得することは有用であり、養成研修の受講資格要件の緩和等を図る必要。

障害者職業生活相談員の専門性をさらに高め、ジョブコーチとしての役割を果たせるように促すことも重要。

## 障害者就業・生活支援センターについて

障害者就業・生活支援センターとは、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者に、地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援を提供する機関である。

### 特定の障害への対応強化

精神障害者の就労支援能力をさらに向上することが重要であり、障害者就業・生活支援センターの職員の研修の充実強化が必要。発達障害、高次脳機能障害、難病等についても、研修を充実する必要。

精神障害者の支援については、精神科医、精神保健福祉士(PSW)等の外部専門家の活用促進を図ることも必要。

### 職場定着支援の強化

障害者就業・生活支援センターは、自ら定着支援を実施するほか、周囲の利用可能な社会資源と連携を図るようなコーディネート機能を果たすことも重要。

第一次的な相談窓口となり、必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として障害者就業・生活支援センターが適切。

そのため、職場定着に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的。

### 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引上げ

障害者就業・生活支援センターの実績の適正な評価と地域特性に応じた強化を図っていくための評価方法の検討が必要。

障害者就業・生活支援センター間の情報共有、ネットワーク形成のための取組の充実が必要。

障害者就業・生活支援センターが引き続き質の高いサービスを提供できるよう、人員配置も含め、安定的に運営できる体制の整備が必要。

### 障害者就業・生活支援センターの設置

未設置圏域をなくすことを基本として進めるとともに、設置されるまでの間については、引き続き小規模センターの設置や、未設置圏域を臨時的にカバーする近隣の障害者就業・生活支援センターの体制整備が必要。

就労支援ニーズが増大しているため、体制整備や大都市圏域においては複数設置などの対応の検討が必要。