

就労支援機関等に対するヒアリングについて

機関名 地域障害者職業センター

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

《貴機関に係る地域の就労支援機関の実情・課題等についてお答えください》

- ①-1 貴機関が活動する地域において、福祉施設の障害者や特別支援学校卒業者について、企業への就労（雇入れ、職場定着を含む）をさらに進めるための課題はなんですか。貴機関、貴機関以外の他の就労支援機関、その他の課題ごとにお答えください。

（貴機関の課題）

- ・地域センターは、精神障害者や発達障害者等の就職困難者の支援を重点的に実施しており、既に利用者の52%（H22年度）が精神障害者、発達障害者等となっていることから、今以上に福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者へきめ細かな対応をするためには、支援体制が十分ではない。
- ・地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、就業支援担当者を対象にした就業支援基礎研修（H21、22年度の2年間で2,891機関が受講。）を開催しているが、具体的な職リハに関する個別の技術的事項についての技術的な助言や協同支援等は一部の関係機関への実施に留まっていることから、今後も積極的な助言・援助を実施し、地域の支援力を高める取組みが必要である。（H22年度：技術的な助言1,543機関、協同支援582機関）
- ・就職後の職場定着支援については、うつ病等により休職中の者の職場復帰支援（リワーク支援）を推進しているところであるが、就職後の長期に渡るフォローアップ、それに関する事業主のニーズ把握等が十分実施されているとは言えない状況であり、就職に至るまでの支援のウエイトが高い。

（他の就労支援機関の課題）

- ・就労支援機関によって対応できる支援の内容やスキルの幅に違いがあり、特に、精神障害者、発達障害者の受け皿が少ない。
- ・機関自らが対応できない場合に、課題等の分析が十分されないまま他機関への支援につなげることがある。また、福祉施設等に職リハの視点で把握されている情報は殆どないことから、実際の支援時には計画性や見通しについて精度の低い状況の中、対症療法的な対応になる可能性がある。
- ・組織、人員体制（担当職員が少ない、頻繁に異動等）に課題を持つ機関が多い。

（上記以外の課題）

- ・特別支援学校生徒や福祉施設利用者及び保護者を対象とした就職ガイダンスを实

施しているが、その際保護者の就職への不安や消極的な姿勢等が窺え、そうした保護者の考え方が進路の検討に当たって大きく影響している。そのため、本人が就業年齢に達する以前の早期段階から将来の職業生活を見据えた家族への情報提供等が必要。

①-2 ①-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題がありますか。

・現状では精神障害、発達障害を含む全ての障害に対応できる機関が地域障害者職業センター以外に数少ない。このため福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者という括りで検討するよりも、支援の受け皿の少ない障害に対する支援体制等どのように整備していくかという観点が必要。

②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、どういった役割分担で、どういった連携・ネットワークを構築していますか。

・助言・援助業務を通じて福祉、医療機関等の職リハ支援への参画を促進するとともに、第1号職場適応援助者の設置、設置人数の増員を就労支援機関等に働きかけ、支援の裾野を広げる取組みを行っている。

・地域の支援機関では対応困難な方を重点的に受け入れている。

・障害者就業・生活支援センターを中心に福祉圏域でのネットワーク形成が進められているが、各機関の障害者支援の考え方、背景、力量等が異なることから、一定の機能を果たすまで時間を要する場合がある。このような支援機関に対し、研修、実習、協同支援の実施等により技術的事項についての援助等を行っている。

②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを維持・強化していくための課題（阻害要因）はなんですか。

（連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点）

・ネットワークを構成する各機関の歴史、風土、機能、障害者雇用に対する考え方等の相違を整理し、相互の存在意義を認識し合い、共通の理念を構築することに苦心している。

・新たな支援技術や方法、最新の情報等の共有。

・相互の機能をより有機的・有効的に活用するための信頼関係の構築。

（連携・ネットワークの維持・強化のための課題（阻害要因））

・職リハ分野のネットワークは、これまで人的ネットワークを主として成立してきた過程があるため、障害者雇用に関する個人の想いや考えに左右されがちである。また、自己完結型の就労支援が一部の支援機関で見られている。

- ・明確な機能分化による多様な機関の情報とそれを利用者に適切に提供するとともに、それぞれの期間の利用や、機関の提供しているサービス効果を検証し、指導、助言するコーディネート機関が必要。

《就労支援機関での活動経験を踏まえたご意見・お考えをお答えください》

③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どういった方策が有効だと考えますか。

- ・現状では連携・ネットワークがインフォーマルな集まりになっており、自助努力に依るところが大きい。そのため、ネットワーク構築・運営のための公的な仕組みを設け、障害保健福祉圏域においてネットワーク構築を中心となって推進する機関を明示することが必要。
- ・当該機関がネットワーク構築のプランと行動を一つの業務として担当することができるよう、地域障害者職業センターが職業リハビリテーションの技術的な助言・援助を実施する。
- ・構成機関は、ネットワークの運営計画、方針、目標等を相互に共有する。

③-2 すでに就労支援機関による連携・ネットワークがある地域において、今後、どういった点を充実・強化すべきと考えますか。

- ・利用者にとって一見多彩なサービスメニューがあるように見えながら、類似や相似でありがちな機関相互の業務・事業については整理し利用者の選択を容易にする。
- ・機関の特性・特徴の明確化及び専門化を行う。
- ・上記3-1の推進機関にネットワークを維持する活動を業務として位置づける。
- ・ネットワークとして新たな方策や取組の研究・検討を実施し、政策に提言する。

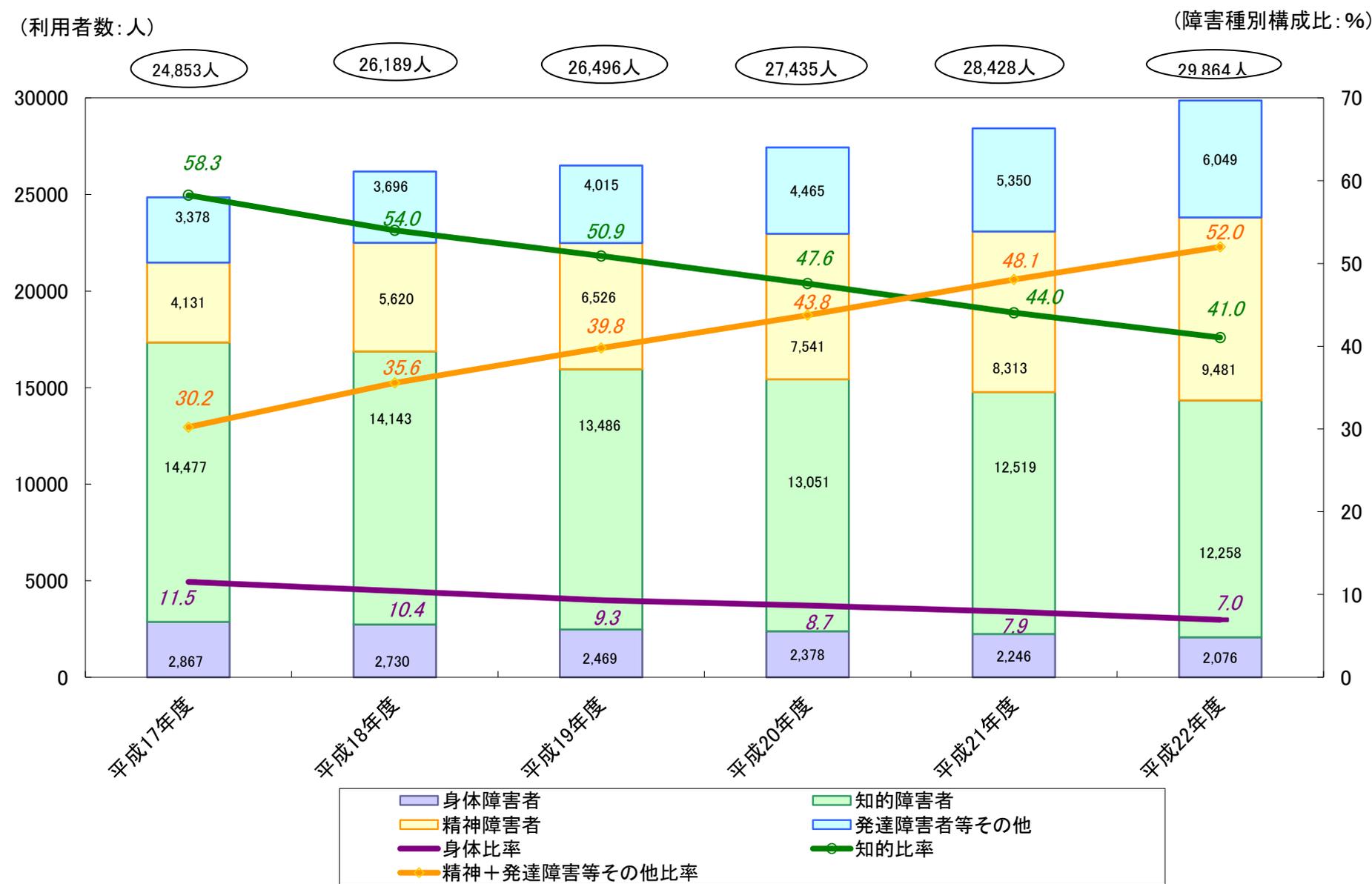
④ 就労支援機関のネットワークを構築する中で、企業に求める役割はありますか。あるとすれば具体的にどんな役割を求めますか。

- ・企業側の理念・視点からの情報発信や意見、障害者雇用における成功・失敗事例の要因分析等は、次なる取組において精度の高い支援を行うための情報になるとともに、社会に対する説得力のある啓発となる。
- ・就労支援機関にとっては、企業も障害者雇用における支援対象であることから、ネットワークでの関わりを通じて具体的な支援ニーズや要望等を把握し、情報共有することも効果的である。

以上、ご協力ありがとうございました。

資料1 地域障害者職業センター利用者の推移

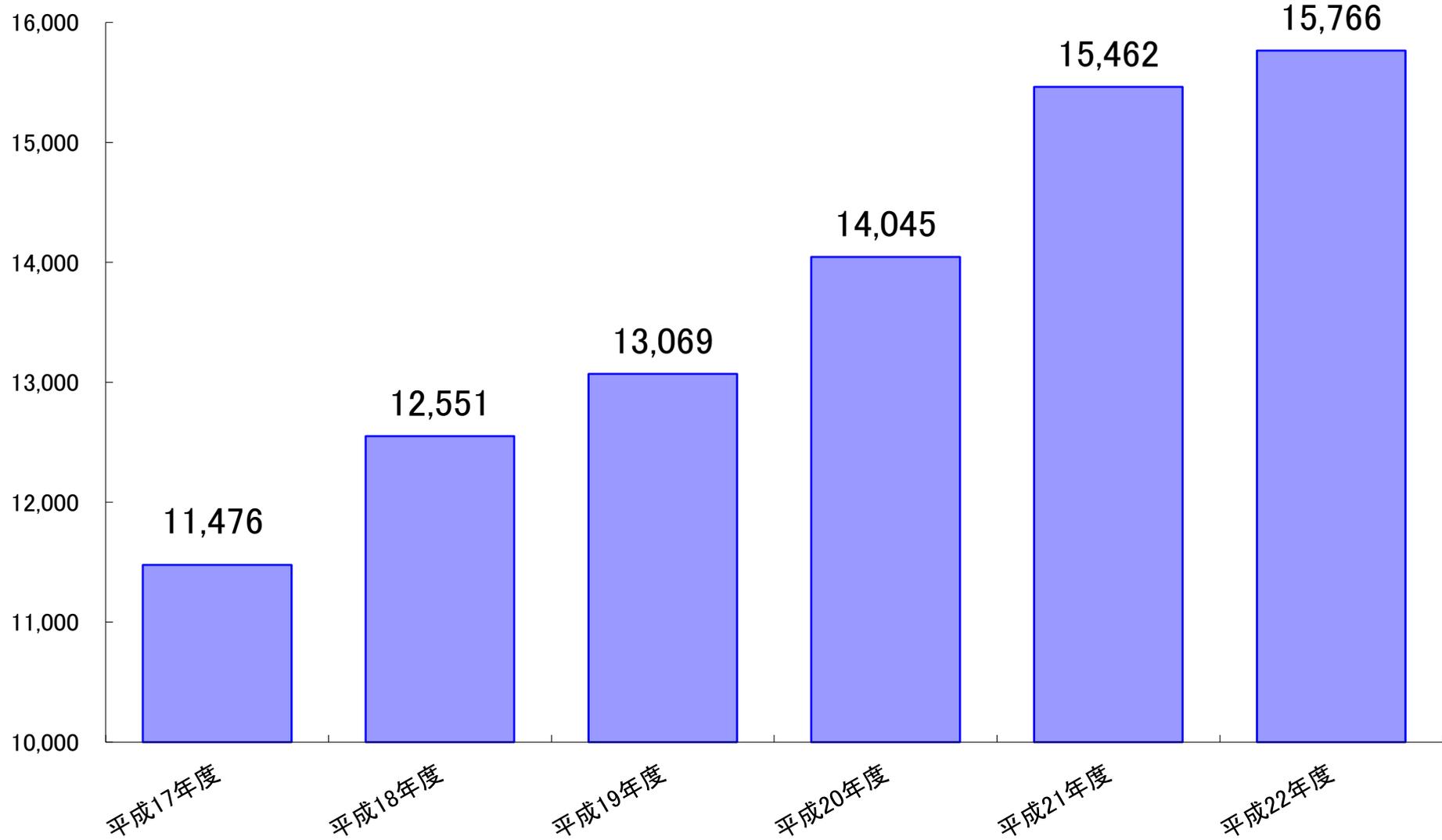
精神障害者、発達障害者等のその他の障害者は年々増加(平成22年度の利用者数は、平成17年度の2.1倍)。



資料2 地域障害者職業センターの利用事業所数の推移

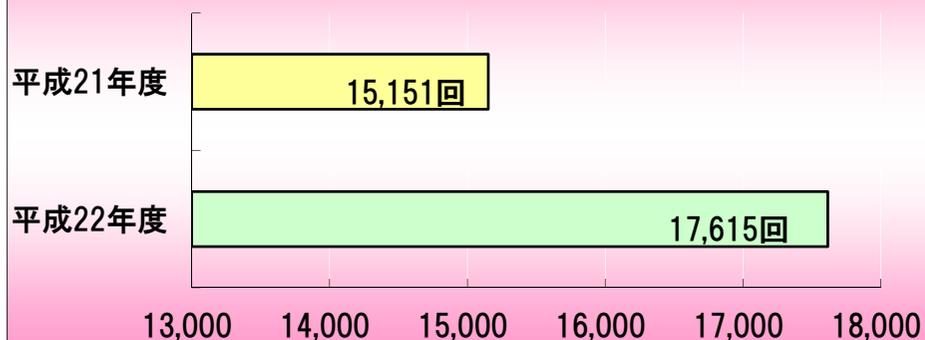
利用事業所数は増加傾向にあり、平成22年度は平成21年度に引き続き15,000所を超え、過去最高を更新。

(事業所数:所)

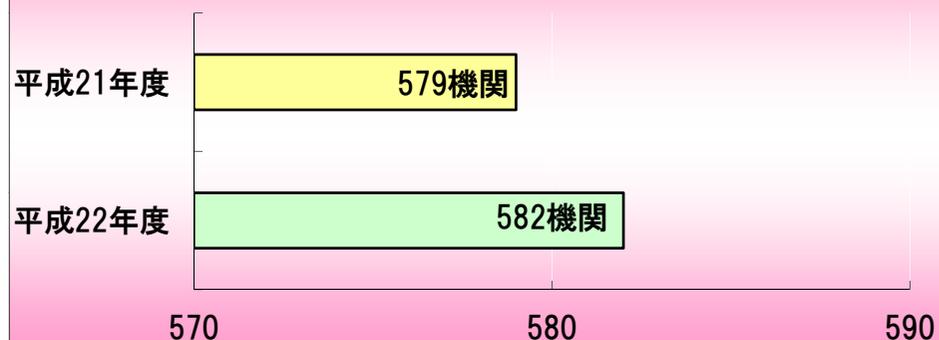


資料3 地域の関係機関に対する助言・援助の推移

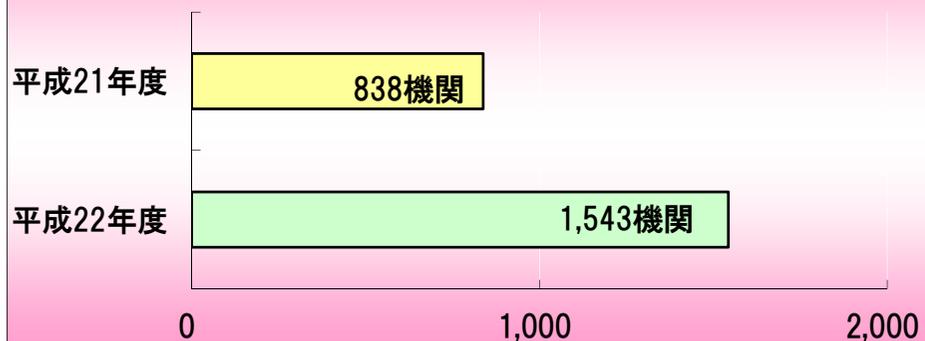
ケース相談、ケース会議等において、具体的な支援方法についてアドバイス



関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明



職業前訓練などの職リハサービスの見直しや、支援ツールの利用方法など技術的事項についての提案、解説



地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して関係機関の職員を実習生として受入れて支援ノウハウを説明

