

就労支援機関等に対するヒアリングについて

機関名 全国社会就労センター協議会（就労移行支援事業者として）

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）

1. スタッフの多くが、企業理念を十分に理解する機会に乏しいため、企業への支援という発想に基づく具体的な行動がとりにくい。
2. 定着支援対象者の増加に伴い、新規雇用の開拓、支援の時間がとりにくくなる。また、障害者が企業で働き続けるためのキャリアアップ支援や、生活支援が不十分である。
3. 効果的な支援のため、権威ある機関による適切で客観的な評価（アセスメント）が必要。
4. 就労移行支援事業所における就労支援の具体的なノウハウや、就職の実績などに大きな差がある。障害保健福祉圏域ごとの計画的な箇所数の設置と、効果的な運営のための施策が必要。
5. 就労移行すると報酬算定されなくなる仕組みのため、早期に就労移行すればするほど施設運営が厳しくなる。
6. 原則、就労移行支援事業を経過しなければ就労継続支援B型事業が利用できない仕組みになっているため、一般就労を希望していない障害者が就労移行支援事業を利用している例が多い。
7. 労働行政と厚生行政の連携・強化が不十分である。

（他の就労支援機関の課題）

1. 障害者就業・生活支援センターの範囲が広域のため、職場定着支援・生活支援の機能が十分果たされていない。
2. 様々な就労支援機関の連携における「役割分担」について、連携機関の抱える課題を全員で解決していくという姿勢が不十分である。

(上記以外の課題)

1. 障害者の就労促進のためには、自治体における福祉担当部局の支援が重要。
2. 地域自立支援協議会の活性化を図り、障害者の就労を含めた自立のための支援の充実が必要。
3. 特別支援学校在学中からの就職に向けての取り組みの必要性。
4. 就職に効果の高い「企業実習」の協力企業に対し、インセンティブがはたらく支援策の充実。

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。

(精神障害者、発達障害者の支援について)

1. 精神障害、発達障害に関する支援者の専門性を向上させる機会等の充実。
2. 発達障害者への支援は、医療分野や教育分野との連携が不可欠。
3. 精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。

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。

全国団体であるため個別事例はあげないが、

1. いずれのネットワークにおいても、自治体によるバックアップ、コスト面での配慮が必要である。
2. 関係者(相談支援事業者、就労移行支援事業者、就業・生活支援センター、ハローワーク、職業センター、労働局、医療関係者、教育関係者、福祉行政関係者、企業関係者等)による、多様な組合せによる連携・ネットワークの構築。

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)

1. 障害者の幸せのための視点で、ネットワーク自体の目指すべき目的を明確にし、共鳴したもの同士からの連携からスタート、次第に広げて行く。
2. 自治体やハローワーク等の担当者の異動により、せっかく構築した連携が振り出しに戻るものがしばしばある。
3. 就労支援機関ごとの就労支援の取り組みに対する意気込みやスキルの差が大きいことにより、連携・ネットワークの効果が生まれにくい。

(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))

就労支援の取り組みに対する意気込みやスキルの差が大きく、維持・強化のためには核になってすすめていくところが必要である。

核となるところが十分に機能するには、人的なコストも含め大きなコストがかかり、それに対する配慮が必要である。

《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。

1. 自治体が積極的に効果的な連携・ネットワークづくりのグランドデザインを描く。
2. 障害者就労アドバイザー事業をさらに進め、全体をリードして行く役割を担ってもらおう。
3. 企業関係者の参加は重要かつ不可欠。
4. 就労支援機関の質の向上策と、適切な評価軸の設定。
5. ②-2の「課題」(核になってすすめていくところへのバックアップ)

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。

1. 連携する機関を支援して行こうとする積極的な評価と、インセンティブの創設が必要。
2. 積極的な評価のため、専門職連携教育(IPE)等、支援者の研修体制の充実。
3. 一機関や一企業が抱える課題を全体で解決するための定期的な意見交換の場を持つことにより、機関の質の向上や企業の意識の変革が期待される。

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。

1. 社内の受け入れ態勢の整備について、権威ある担当者の配置とともに、障害者の理解を深めるため、特に現場の社員教育を繰り返し実施されたい。
2. 同じ企業仲間への情報発信や、障害者雇用に際しての共同選考や共同実習などにより、企業同士がお互いの状況を「現場レベル」で知り合う関係を持っていただきたい。
3. 企業の創業理念や本業を通じての社会貢献の思いを、働く障害者や支援関係者に伝えていただく。

以上、ご協力ありがとうございました。

「働く・くらす」を支える 就労支援施策のめざす方向 (基本論)

総合福祉法(仮称)における事業体系等と課題【提案】
〔抜粋〕

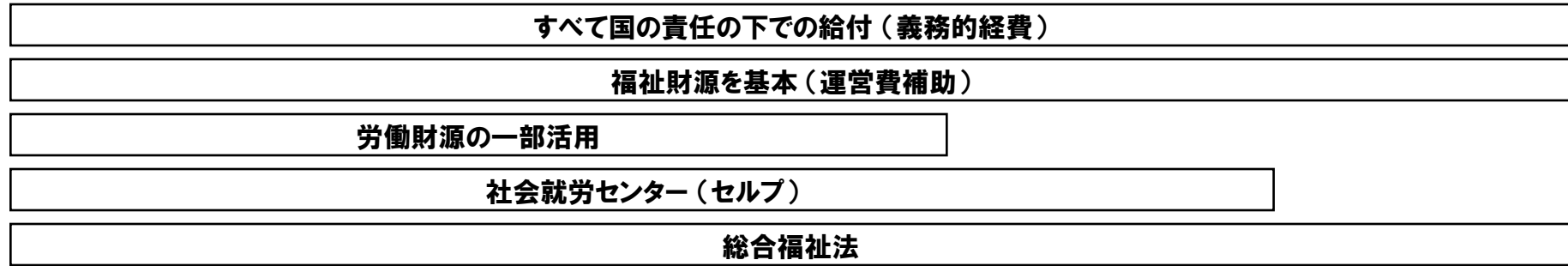
平成23年2月25日



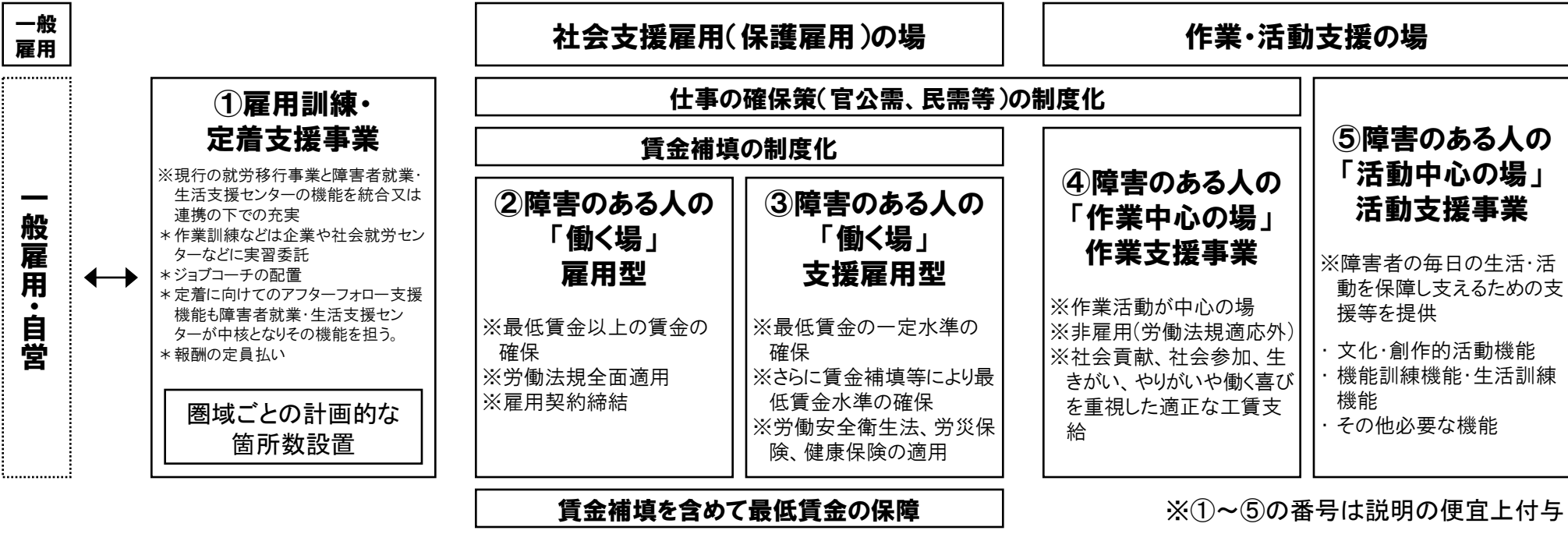
社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会（セルフ協）

IV 総合福祉法(仮称)における「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向

1. 就労支援の場・活動支援の場等の体系 (1) 体系図



労働施策、労働法規



年金・住宅手当等による所得保障(生活保護水準以上)

双方向性を確保し、柔軟な利用を可能とする

IV 総合福祉法(仮称)における「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向

1. 就労支援の場・活動支援の場等の体系 (2)各事業の内容(その1)

	① 雇用訓練・ 定着支援事業	社会支援雇用の場		作業・活動支援の場	
		② 雇用型	③ 支援雇用型	④ 作業支援事業	⑤ 活動支援事業
目的	一般雇用に向けた「訓練」と、一般雇用での定着に向けたアフターフォローに向けたアフターフォロー（現行の就労移行支援事業と障害者就業・生活支援センターの機能を統合ないしは連携・充実）	労働者として働くことを希望する障害者の「働く」場（現行の就労継続支援A型事業のイメージ）	労働者として働くことを希望する障害者の「働く」場	社会貢献、社会参加、生きがい、やりがいなど、働く喜びを重視した「作業」への参加支援が中心	毎日の生活や「活動」の支援、保障（文化・創作的活動、機能訓練・生活訓練他）が中心
対象者像	一般就労をめざす障害者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者として働くことを希望 必要な公的支援のもと、一般就労と同等の役割・責任を果たせる障害者 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者として働くことを希望 必要な公的支援のもと、一定の役割・責任をもち働くことが可能な障害者 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者として働くことを希望しない 働く喜びを重視した作業への参加を希望する障害者 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者として働くことを希望しない 毎日の生活・活動の支援、保障を希望する障害者
労働者性	なし	あり	あり(一定)	なし	なし
契約形態	利用契約	雇用契約	(社会支援)雇用契約	利用契約	利用契約
利用者負担	なし	なし	なし	なし	あり(本人の所得に基づく、低所得者に配慮した応能負担)

IV 総合福祉法(仮称)における「働く・くらす」を支える就労支援施策のめざす方向

1. 就労支援の場・活動支援の場等の体系 (2)各事業の内容(その2)

	① 雇用訓練・ 定着支援事業	社会支援雇用の場		作業・活動支援の場	
		② 雇用型	③ 支援雇用型	④ 作業支援事業	⑤ 活動支援事業
工賃・賃金	工賃支払いなし(分配金あり)	最賃減額特例にあたる部分の賃金補填などにより最低賃金以上の賃金を確保	一定基準の賃金支払いの上で、賃金補填等により最低賃金水準の確保をめざす	適正な工賃支払い	工賃支払いなし(分配金あり)
根拠法	総合福祉法	総合福祉法	総合福祉法	総合福祉法	総合福祉法
労働法規の適用	なし	全面適用	一部適用(労災保険、労働安全衛生法、健康保険)	なし	なし
財源	福祉財源を基本、労働財源の一部活用	福祉財源を基本、労働財源の一部活用	福祉財源を基本、労働財源の一部活用	福祉財源	福祉財源
必要な支援策	<ul style="list-style-type: none"> ■ 圏域ごとの計画的な箇所数設置 ■ 人的支援(ジョブコーチの配置や運営費補助=定員払い) ■ 年金、住宅手当等による所得保障 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 仕事の確保策(官公需・民需等)の制度化 ■ 賃金補填の制度化 ■ 人的支援(運営費補助) ■ 年金、住宅手当等による所得保障 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 仕事の確保策(官公需・民需等)の制度化 ■ 賃金補填の制度化 ■ 人的支援(運営費補助) ■ 年金、住宅手当等による所得保障 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 仕事の確保策(官公需・民需等)の制度化 ■ 人的支援(運営費補助) ■ 年金、住宅手当等による所得保障 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人的支援(運営費補助) ■ 年金、住宅手当等による所得保障