

## 論点 2 に係るこれまでの主な意見（案）

2 それぞれの段階において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割はなにか。その役割を果たすための課題はなにか

- (1) 特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関（以下「送り出し機関」という。）から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか
- (2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- ①ハローワークに求められる役割と課題
- ②地域障害者職業センターに求められる役割と課題
- ③障害者就業・生活支援センターに求められる役割と課題
- ④ジョブコーチに求められる役割と課題
- ⑤就労移行支援事業所等に求められる役割と課題
- ⑥その他の機関（発達障害者支援センター等）に求められる役割と課題

※ ○：求められる役割、●：課題

## 《全般》

- 平成 19 年報告書で挙げられている各就労支援機関の役割を基本に、精神障害者を中心とした、平成 19 年以降の就職希望者の急激な需要の変化や企業の雇用意欲の高まり、支援機関の増加・多様化に対して適切に対応すること

## 《ハローワーク》

（参考：平成 19 年研究会報告書（抜粋））

- ハローワーク（公共職業安定所）は、全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである。また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである。

## (1) 送り出し機関から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- 雇用経験のない企業の不安を解消するため、ハローワークが中心となって、的確な情報提供、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うこと
- 企業において職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うこと
- 増加する精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、身体障害者や知的障害者などに対しても引き続き適切な支援を行うこと
- 送り出し機関や地域就業・生活支援センターによる支援を受けていない求職者に対して、就職の前段階から適切な支援機関につなぐこと
- 職員の異動等により、これまで築かれたノウハウがなくなることがないように、適切な引き継ぎ等を行うこと

## (2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- 障害者虐待防止法の施行も踏まえ、関係機関との連携のもと、虐待防止を図るための職場定着指導を推進すること
- チーム支援において、必要に応じて、主治医や企業の産業医もメンバーに加えるなど、チーム支援の強化を図ること。また、就職した障害者に対して、医療機関や企業担当者、生活支援機関もメンバーに入れた職場定着のためのチーム支援を行うこと

### 《地域障害者職業センター》

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- 地域障害者職業センターは、障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリテーション機関として全都道府県に設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積しており、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図るべきである。

## (1) 送り出し機関から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- 障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害者への対応方法や人的支援の方法等に係る支援を行うこと

## (2) その他の役割と課題

- 就労支援機関間の就労支援に係る経験・能力の差が大きいため、そういった機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供すること
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うこと

### 《障害者就業・生活支援センター》

(参考：平成19年研究会報告書（抜粋）)

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、就労移行支援事業者が就労移行支援に取り組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関して果たす役割のウェイトが小さくなるわけではなく、地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む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コーディネートする役割が求められる。

## (1) 送り出し機関から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- 企業において職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要（再掲）

## (2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- 職場定着に重点を置いた支援を行うこと。また、必要に応じて、同センターが中心となって、就労移行支援事業所や特別支援学校と適切な役割分担を構築した上で、同センターが中心となって、職場定着支援に係るコーディネートを行うこと
- 生活面の課題により職場不適応となる障害者も多いことから、生活支援に係る関係機関と連携した支援を行うこと
- 加齢などにより、これまでの就労の継続が困難になった障害者が、ソフトランディングできるよう、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方や、就労継続支援事業者への段階的な移行を含めた受け皿作りが必要
- 職場定着支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築において、中心的な役割が求められるが、現状の体制では困難であり、体制強化が必要
- 地域によりその機能・能力に大きな差があり、また、精神障害者や発達障害者に対する支援が不十分なところもあることから、専門性の確保、質の向上が必要

## (3) その他の役割と課題

- 地域の実情に応じて、相談支援事業者や就労移行支援事業所との役割分担を明確にしていくこと

### 《ジョブコーチ》

(参考：平成19年研究会報告書（抜粋）)

- ジョブコーチ（職場適応援助者）は、直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、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や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である。

**(1) 送り出し機関から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか**

- 企業の採用に際して、直接職場に出向き、障害者及び事業主に対し、職場適応を図るため、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こと

**(2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか**

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、職業上の課題に対する直接職場に出向いての支援を行うこと
- 企業や障害者等の様々なニーズに応じた支援が実施できるよう、ジョブコーチの養成数の拡大、ジョブコーチの活動促進、専門性の向上等を図るとともに、一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援ができるようにするなど、ジョブコーチ制度について見直しを検討すること

**《就労移行支援事業所等》**

(参考：平成19年研究会報告書（抜粋）)

- 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。今後、福祉から雇用への移行支援を担う地域の社会資源として、全国の各地域に早期に整備されることが重要である。また、障害の種類にかかわらず受入れ・支援が可能となったことから、地域のニーズを踏まえつつ、これまで対象としていなかった障害にも対応できるよう努めることが期待される。

**(1) 送り出し機関から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか**

- 障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力の付与を適切に行うため、企業人になるための基礎的な訓練の実施
- 就労の可能性のある障害者が、地域レベルで適切なアセスメントを

受けられ、就労に向けた支援を受けられるようにすることが必要。

その際、就労移行支援事業者の質の向上や普及とともに、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントの支援を検討すること

## (2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- 生活支援に係る障害者就業・生活支援センターの負担を減らすためにも、就労移行支援事業者が、自ら就職に結びつけた障害者に対して、相談支援事業所とも連携しつつ、継続的にフォローアップする仕組みを確立すること
- 平成 24 年度の報酬改定において、職場実習等の評価、定着支援の評価、一般就労への移行実績がない事業所の評価の適正化が行われたところであり、改正の趣旨を踏まえた、一般就労への移行促進、定着支援の実施が的確に行われること。また、就労して一定期間経過した者の職場定着支援についても強化していくこと

### 《その他の機関》

## (1) 送り出し機関から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

### (特別支援学校)

- 障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力の付与を適切に行うため、企業人になるための基礎的な訓練の実施（再掲）
- 地域の企業ニーズに合わせた学習内容、早い段階から就業体験を積極的に行うこと、就業体験の中で生徒のアセスメントを行えるよう、教員自身のアセスメント能力を高めること