

論点 3 及び論点 4 について

- 3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。
- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
 - ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか
 - ③ 送り出し機関に対する支援、専門人材の育成
- 4 その他

<これまでの研究会における主な意見>

※ ○：ネットワークの充実・強化等のための「方策」に関する発言、●：ネットワークの充実・強化等のための「課題」に関する発言、・（ポツ）：その他の発言

※ 機関名と略称

社会福祉法人日本盲人会連合会 → 日盲連、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会、社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連、一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット、公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと、社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会、一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA、社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連、特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん → JC、秋田公共職業安定所 → HW

3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。

- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
- ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか

《全般》

- この職業分野のネットワークは、これまで人的なネットワーク、属人的なものを主として成り立ってきた経過があり、障害者雇用に対する個人の思いや考えに非常に左右されやすいという性格があったと思う。（望月委員、第2回）
- 大きい圏域と小さい圏域、人口がアンバランスなところでは、サービスの質の違いが出る。各地域の歴史、文化、背景が違う中で、特徴が出せる所、出しにくい所を精査する必要がある。（崎濱委員、第2回）
- 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の相違を整理し、これらをしっかりと把握しつつ、相互の存在意義を認識し合い、

共通の理念を作っていくこと、次に支援技法、支援の方法について最新の情報を共有していくこと、相互の機能をより有機的・効果的に活用するための信頼関係を構築することが必要だが、非常に難しい。(望月委員、第2回)

- 都会と地方では考え方が違う。地方では、重多の企業も、就労支援A型、B型の作業所もかなり作られてきているが、都会ではほとんどそういうものは作られない。他方、都会ではナカポツセンターなど支援機関がたくさんあるので、地方と都会でも、地域によってやり方が違ってきている。(栗原委員、第1回)
- 何がどこまで届いていて、何が届いていないかというようなことが、もう少し分かってくると、都会と地方という大まかな議論ではなくて、もう少し、きめ細やかにいけるのではないか。実際にまず情報、雇用の受け皿、障害種別、距離的な問題、通勤の問題など、いろいろあると思う。一回羅刹して整理するだけでも価値があるのではないか。(長野委員、第4回)
- 関係する機関が多ければ多いほど、方向性がまとまらず機能しないことがある。また発達障害関連でいえば、障害特性の理解の仕方そのものに隔たりがあるため、支援の重点ポイントがずれてしまっていることがある。(西村委員、第2回)

《マイクロネットワークの構築》

- 単なるマクロネットワークで長が集まって打々やっても、実質的には意味はなく、マイクロネットワークで、本人のニーズに応えた形で、個人的にどう対応していくか。ネットワークといったときに、そこを丁寧に考えておくことが必要。(松為座長、第1回)
- 社会資源としての機関や支援者のつながりも大事であるが、支援対象者に合わせた機能的で有効的に連携するマイクロネットワークが大切。マクロネットワークはコーディネーターの役割が重要。(崎濱委員、第2回)
- 相互に機関間での訪問・見学がまず大切。また、個別のケース事例から、機関同士の連携を始めること。好事例を積み上げる中から、機関間連携が定着する。また、就労困難なケース事例を検討し、関係機関で役割分担を進めつつ、解決の方策を共有していくことが必要。さらに、連携することによる各機関の効率化や当事者への有効な支援が見えること、また、それを共有できること。具体的には、ケース検討や担当者への成果のフィードバックが大切。(原委員、第2回)
- 「チーム支援」により積極的に一般就労を目指すとともに、その過程における関係機関との連携による事例を積み重ねていくことにより、自然と地域ネットワークが強化されていくことになると考えている。(HW、第3回)

《ネットワークの核となる機関等の構築、支援》

- 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。(望月委員、第2回)
- 就労支援の取組みの維持・強化のためには核になってすすめていくところが必要。

また、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。(近藤委員、第2回)

《自立支援協議会の強化等》

- 自立支援協議会が地域の支援等の調整をうまくやっていけばということもあるが、実態としてはそうっていないというのが課題であり、相談支援事業所や自立支援協議会の制度的な裏付けと機能強化が必要(西村委員、第2回)
- 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。(近藤委員、第2回)
- 地域内の企業に対しての求人情報の相互交換等のシステム作りが望まれる。既存の障害者就労支援チームよりも雇用を課題に特化した組織が必要。また、その組織体制には地域自立支援協議会の参加を検討することも必要。(日身連、第4回)
- 各地域の圏域で、自立支援協議会というのがある。うまくいっている所は、就労部会というものをナカポツセンターが中心になってやっている。ここで出る生活課題というのは、そこで出せる。相談支援機関、生活支援機関とのつなぎの部分、そこで作ってしまう。地域差というのは、おそらく各市町村がナカポツセンターの存在をしっかり理解していて、就労部会としてナカポツセンターとハローワーク等を含めて、きっちり自立支援協議会の中に組み込んでいるかどうかという差が大きいと思う。(崎濱委員、第6回)
- ベースになってくるネットワークづくりについて、例えば自立支援協議会も、1つのネットワークのコアになるが、ああいったものをどういった格好で、できていない所を強力に進めていくようにするかという問題がある。
例えば、企業や移行支援事業で、それぞれの地域でいろいろ重複したネットワークを持っている。そういったものをうまく活用してより強固なネットワークを作る、そういう仕組みを考える必要がある。(松為座長、第6回)

《利用者視点での支援体制の構築》

- 障害のある人が、就労移行支援事業あるいは相談支援機関、ナカポツセンターのどこが入口であっても、きちんと就労支援につながるような仕組みをどうすれば作れるのか。(崎濱委員、第2回)
- 障害のある人からすると相談支援は誰にすればいいのか見えることが大切で、ネットワークで機関の相談支援員同士がつながっていても、利用する側から本当に顔が見えているのかどうか。ネットワークをつくれるとすれば、当事者から使い勝手のよさを目指すべきではないかと思っている。(崎濱委員、第2回)
- 「どういったときにどういった機関に相談すべきか」という点について、カフェテリアになっている嫌いもある。どこに相談に行っているのか、全くわからないという中小企業にとって、使い勝手がいいものになるようにすべきではないか。そのためには、何かワンストップでやっていただくような連携を、企業にサービスとして提供することや、制度として構築していくことが必要。(前川委員、第6回)

- 本人・保護者の支援が必要な場合に、過去の生育暦や教育暦または就労経過等の個人情報部分をなかなか保護者本人が管理できない場合があり、地域の中でそうしたセンター的な個人の就労経過を支えるような仕組みがあるとありがたい。そうした地域のセンター的な機能があるともっと生活の安定や就労の安定が図れるのではないか。(原委員、第2回)

《企業の参画》

- とにかく一般就労させたい、あるいは継続して就労させたい、そういう熱意ある事業者によるネットワークが大事。特に、企業の方の参加が非常に重要である。(近藤委員、第2回)
- 経済団体や企業関係者のネットワークへの参加が重要。〔近藤委員・西村委員、第2回、JC、第3回〕

③-1 送り出し機関に対する支援

《特別支援学校等の課題、支援》

(教員の専門性向上支援)

- 就業体験を組む教員の専門性が必要。関係機関と連携し教員自身が学びながら、学習内容、学習方法を改善し、関係機関や事業所と連絡調整をする専門性のある教員が必要。(原委員、第2回)

(保護者に対する支援)

- 保護者の就職・就労に対する不安が非常に大きい。このため、本人が就職を考えようというもっと前の段階から、家族に対する情報提供等も含め安心して就職に取り組めるような支援が必要。(望月委員、第2回)
- 発達障害に関して言うと、大学へ行って就職するのがいちばん困っているのが発達障害者。このため、親も含めて、どういう格好で進路を考えるか。先ほどのキャリアという問題からいくと、単に本人だけの進路ではなくて、親も含めて総合的に考えてもらうような研修も、本当は必要ではないか。(松為座長、第5回)

(キャリア教育、就業体験・企業実習への支援)

- 地域の関係機関の職員が、市民講師、外部講師のような形で、保護者に情報提供したり、小中学部段階から意欲や自信につながるような、よい就業体験、企業実習を行うことが重要。また、そのための受入先の確保が必要(松為座長・原委員・JDDネット、育成会、第1回・第2回・第4回)
- 就職に効果の高い企業実習の協力企業に対して、インセンティブが働く支援策が必要。また、環境の整備や職場体験実習にも人間を割くわけなので、その辺りで多少助成をしていただくと嬉しい。(近藤委員、第2回、栗原委員、第3回)
- 就労の場合に、1つの課題は、通勤の方法。地方の状況を考えると通勤の方法に

何らかの支援または工夫があればもっとも多くの生徒が就業体験できるし、チャンスが広がるのではないか。(原委員、第2回)

(卒業生の生活上の課題、支援)

- 自宅以外で暮らして働くことについての方策がないと、20歳までが経済的に非常に苦しい状況があると思う。そうすると保護者は、無理をしないでとなるので、そこが働きたいという本人の気持ちをつないでいくためにも、何らかの方策が必要。(原委員、第2回、崎濱委員、第2回・第6回)
- 成人期の就職支援を行う中で最も苦労したのが、グループホーム利用者の初期費用。最初の家財道具の購入や引越しの費用といった辺りがパッケージで、就職先が決まった人に対して支援するような生活支援があると、もっと多くの就職希望者が出るのではないか。(原委員、第6回)
- 短時間労働も含めて働き方が多様になってきたことは、とてもいいことだと思うが、一方で、18歳で児童養護施設を出なければならぬ人や、通勤の関係で自宅から出なければならぬ人の場合、短時間労働だと経済的に自立できない。その部分を制度、サービスで補っていく必要があるのではないか。(原委員、第2回)
- 生徒・保護者への生活上の支援を必要とするケースもあり、就労定着に向けた生活支援機関、医療機関との個別の支援会議や成人期の消費者被害等から身を守る生涯学習の機会の保障も必要。(原委員、第2回)

(その他)

- 高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で躓く発達障害者が多い。一般の教育機関との連携や、高等学校等の就職支援部門に対して、発達障害者の就労支援に係る研修を行って欲しい。(菊池委員、第1回、JDDネット、第4回)

《医療機関との連携、支援》

(医療機関との連携による就労支援)

- 精神障害者への就労支援にあたっては、その疾患の違いによる特徴を踏まえた対応が求められ、状況に応じて精神医療、保健、福祉施設等の支援機関との協力体制が不可欠であるが、各機関だけで対応している場合も少なくない。(HW、第3回)
- 例えば精神科病院の中のデイケアの中にも、かなりの方たちが、最初からある意味諦めて、一生涯デイケアを活用している者がいる。特に精神科関係でいえば、医療機関との連携をもっとやることで、かなりの成果が出るのではないか。(菊池委員、第1回)
- 精神障害は、ほかの障害と違ってどうしても医療が必要な障害であるので、医療の関わりをきちっとしないことには、精神障害の雇用率が上がっていくことは難しい。(長野委員、第2回)
- 患者が疾患管理、職業生活の両立をしていくためには、専門性や制度の縦割りの

壁を越えて、医療・保健・福祉・労働等の連携がなければ解決できない問題が多い。医療側からは、仕事に合わせた通院や服薬について考慮できることも場合によってはあり、また同じ立場で医療、生活、就労等に経験から情報を伝えることの出来る患者による支援（ピアサポート）も有効であり、本人の意思を確認しながら、就労支援機関と主治医、保健師、難病相談・支援センター、患者会などが連携していくことが出来るチーム支援が必要。（JPA、第4回）

（患者等への就労に関する周知、情報提供）

- 精神障害者の場合、急性期で治療を終えたら、できるだけ早く就労した方がいいにもかかわらず、その段階で、就労に関する情報がほとんど入っていないという現状がある。（長野委員、第6回）
- 患者が相談を行うところは医療や保健の分野が身近であるため、就労に関して気軽に相談できるところに結びつくことが出来ず、働きたいと望んでいてもあきらめてしまっている人も少なくない。就労支援について、患者に伝わる広報が必要。（JPA、第4回）
- そもそも就労について、どこに相談に行けばいいのかわからない。このため、就労支援機関は、周知広報や地域における就労セミナーなど草の根活動をしっかりやって欲しい。（全脊連、第4回）

③-2 専門人材の育成

《障害特性を理解した専門人材の配置・育成》

- 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をどのように整備していくかという観点が必要。（望月委員、第2回）
- 各就労支援機関の担当職員が、てんかんの基礎知識を有し、安心して相談できる体制を整えること。（てんかん協会、第4回）
- 精神障害、発達障害に関する支援者の専門性の向上が必要。（近藤委員、第2回、みんなねっと、第4回）
- 就労支援機関には、就労活動から就労継続まで様々な場面でのきめ細かな就労支援が必要。難病及び長期慢性疾患の相談・支援に対応できる人材養成・配置が必要であり、理解を深めるためにも職員研修が必要。（JPA、第4回）
- 視覚障害特性を理解した専門員を配置。（日盲連、第4回）

《企業理解のある人材の育成》

- 企業支援も含めた就労支援をする場合、企業の雇用管理への移行をしていくということなので、企業理念との関係も含めて、それがきちんと理解できる人材が必要。（崎濱委員、第2回）

- 支援者というのは公平中立な立場で、企業と障害者の方の支援に臨むことが基本だが、ややもすると障害者の側に立って雇用支援をしていく傾向が少なからずある。まずはその基本的なスタンスをよく理解することが第一歩。(望月委員、第2回、HW、第3回)
- 就労支援の送り出し側から言うと、どうしても本人からの視点が非常に強くなるが、職場であるとか、仕事から本人を見るという視点が弱い。(JC、第3回)
- 企業の特性を理解するために、支援機関には定期的に企業と会合する機会をもつことが必要。(前川委員、第3回)

4 その他

《企業への理解促進、周知広報》

- 企業の人事担当者や現場責任者の話を聞くと、障害者雇用を続けていく上でとか、障害特性を知る上で、継続的に勉強できる場がないという意見が多かった。担当になったものの、どこから情報を得られるのかといったところで、支援機関の存在を知らない者もいる。企業に対する研修機会の保障、それもフォローアップも含めた体制が必要ではないか。(西村委員、第5回)
- 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、精神障害の場合、通院や服薬が必要であることなど、一緒に仕事をする人も含めた雇用側に対する正しい理解促進策の充実が必要。(近藤委員、第2回、みんなねっと、第4回)
- 働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでおらず、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者を雇用する企業に対しても、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。(JDDネット、第4回)