

## 第6回（平成24年4月10日）における主な発言

## 【全般】

- 平成19年の報告書との大きな違いというのは、最初に企業の不安、負担を前面に出し、それをどうやって既存の社会資源が回答して応えていくか。あるいはその既存の社会資源をどういう格好でシステムが作っていくかというところに、今回の見解の大きな焦点となるところがあると思っている。（松為座長）
- もう1回改めて、確認しておいてもらいたいのは、平成19年報告書。平成19年報告書において指摘された、それぞれの機関の持つ特性と役割を、もう1回私たちは見ておいていいと思う。それを踏まえた上で、それ以降の5年間の急激な需要の変化に対して、私たちはどう対応していくかというところで、報告書の全体の流れを確認しておいたほうがいいと思う。（松為座長）

## 【論点1に係る主な発言】

- 雇用から福祉へのソフトランディングを図る。これは、私もいちばん重要な点だと思っている。特に、何も知らない企業が障害者雇用を進める場合に、ハローワークにおいて、障害者の体力が落ちてきたときにどこへ相談しに行けばいいかということについての話ができれば、企業も安心するのではないかと。（栗原委員）
- 「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）
- ハッピーリタイアに加えて、違った視点でお願いしたいのは、働く障害者にとっても働く権利と同時に、福祉的な支援を受ける権利もあるのだから、限界を超えて働けということは、ある意味では虐待に通じるのではないかとということ。その見極めが前程にあるということが、この項のもう1つの大事な要素だと思っている。（土師委員）
- ①の3つ目の○の育てるという部分。企業はどのような段階・レベルで雇用すべきか、そこの部分の詰めがもう1つあってほしい。例えば、特別支援学校や就労移行支援事業所において、何らかの基準に基づき、あるレベルまできちんと育てる、だから企業は雇えよというような背景がないと、障害者雇用促進法があるから雇うべきだということだけで企業が雇うとしたら、お互いに残念なことになるのではないかと思う。（土師委員）

## 【論点2に係る主な発言】

### 《全般》

- 平成19年の報告書のその後の進ちょくという中で、改めてここに出ているそれぞれの機関の役割について再検討しようというのが、論点2だったと思う。このフォローの状況を見ても着実に進ちょくしているし、それぞれの役割分担が非常にうまく進んできているものと理解できる。ここに挙がっている機関の役割をいま改めて大きく変更する必要はないのではないか。(望月委員)
  
- 教育・福祉・医療からの雇用、職場開拓、職場実習、評価等も含めて、企業に橋渡しをしていく。橋渡しをしていく部分については、明らかに就業生活にかかわるケアマネジメントの手法を使って行う。今後、相談支援事業ができていく中で、ナカポツと相談支援事業者の関係あるいはナカポツの立ち位置の部分を、就労移行支援事業所とどのように役割分担を明確にしていくことが必要。  
また、定着支援に関しても教育分野からいうと、学校の先生は異動があることから、ナカポツがそのまま引き継いで、定着支援をしていくようにしている。そういった意味で就労移行支援事業所の役割、ナカポツの役割をどういった形で整理するのかというのはとても重要。(崎濱委員)
  
- 精神障害者や発達障害者の就労支援のニーズが上がってきているというのはデータで明らかだが、そういう流れの中で知的障害者や身体障害者、聴覚・視覚障害者に対する就労支援に力を注げなくなる状況になることは注意しなければいけない。実際にナカポツやその他の就労支援機関も、かなり精神障害者や発達障害者の問題に力を取られている。昔、丁寧に支援をして、雇用就労につなげていた知的障害者に対する支援、ああいう支援ができにくくなっている。そこは押さえておく必要がある。  
今回のことと関連して言うと、就労支援を丁寧にやるべき機関には、就労支援を専門的にやっていただきたい。その手前で具体的な就労支援が必要なのか、もう少しその手前の問題なのかという整理は、地域の相談支援事業所がもう少しできるようにならないと、これではナカポツや移行支援や障害者職業センターやハローワークは、ますます大変になっていくだろうと思う。  
今回のモデル事業は、障害福祉サービスのサービス利用計画の作成が観点になっているが、さらに付随する役割として、相談支援事業全般の就労支援に対する見立て能力のアップも、実は重要な役割としてあるのではないかと考えている。  
(小川委員)
  
- 相談支援機能は福祉的な機関でたくさんあるから、まずはそこで一時的な格好でやる。労働関係のいろいろな機関というのは、それを踏まえてより丁寧に、より緻密なアセスメントを持っていくという感じでまとめる話になるのか。そうすると、我々にとってはいわゆる労働だけの問題ではなくて、むしろ福祉の相談支援機能をどこまできちんと充実してもらうか、それと車の両輪みたいな格好にしていかないと、そういった総合的な格好で見えていくことが必要。(松爲座長)

### 《ハローワーク》

- 職員の異動により、地域の関係機関と作り上げた人脈が振出しに戻ることがないよう、内部で引き継ぐようなシステムを作ることが必要。(近藤委員)
- ハローワークにおいては、実習先や就職先の積極的な開拓をお願いしたい。(近藤委員)
- ハローワークにおいては、職業紹介だけではなくて、一人ひとりに対して、どのような支援先がいいのかということまで、突っ込んだ相談を行っていただきたい。(近藤委員)
- 平成24年10月に障害者虐待防止法が施行されることを踏まえると、職場定着の過程で、虐待を疑うような状況が把握される場合もあるかと思う。そういった場合は行政機関であるハローワークと、しっかりと情報交換をしながら支援していくことも必要。そういった仕組みを整理していくことも大事。(望月委員)
- ハローワークの機能について、地域の企業の人脈や地域の経済状況を最も把握しているのは、ハローワークだと思う。このため、地方によってはハローワークに起業支援などの機能を持たせてはどうか。(長野委員)

### 《地域障害者職業センター》

- 地域障害者職業センターについては、あくまでも県に1箇所ないし2箇所なので、今後、直接的な支援に力を入れていくというよりは、むしろ今はナカポツもたくさんあるけれども、実力にもすごく差があるという実態がある状況なので、そういったよりスキルを必要としているところに、就業支援のスキルを提供していくという方向だと考えている。

また、いろいろと困難な事例等がある。場合によっては実際にその支援の中にも関与していくことが今後の方針になると思う。(望月委員)

- ナカポツの機能というのは非常に多面的だし、ケアマネジメント全体のコーディネート機能がますます求められる感じがする。一方、絶対数が足りない。そうすると、増やさなければならない。また、地域障害者職業センターというのは、そのための人材を育成していくことによりかなり特化できる感じがしている。(松為座長)

### 《障害者就業・生活支援センター》

- ナカポツの機能について、人員体制や今後の人材育成を考えても、直接支援をどんどん広げていくのは、限界があると思っている。ワンストップ機能や、地域

全体の就労機能のコーディネート役に移行するのが現実的。(長野委員)

- 就職実績が出れば出るほど、あるいは定着支援の数が出れば出るほど、現行の人員体制ではなかなか難しい。(崎濱委員)
- ナカポツの機能というのは非常に多面的だし、ケアマネジメント全体のコーディネート機能がますます求められる感じがする。一方、絶対数が足りない。そうすると、増やさなければならない。また、地域障害者職業センターというのは、そのための人材を育成していくことによりかなり特化できる感じがしている。(松為座長)(再掲)
- ナカポツに対する期待はすごいが、実際には体力がないということをもう1回認識した上で、本当に効率的な仕事は何かということと、施設側も学校側も出す部分については一定の責任を持つこともセットにして考える必要がある。(土師委員)
- ナカポツへの期待は大きいですが、やり切れるだけの体制ができていない。また、ナカポツの体制について考える上で、人材の定着について対策を打っていく必要があるのではないか。(小川委員)

○ 引退まで含めての長い職業生活や人生の中で、どの機関がどのように関与するかということは、ライフステージの中での関与については改めて議論する必要があるし、もっと明確にしていく必要はある。特に、職場定着については、単に職場での問題だけではなくて、生活面とか、いろいろなものが複合的にあると思う。そういうことに関して、平成19年の報告書ではナカポツにおいて、定着支援もやると書いているので、今後もこの機能をより強化していくべきではないか。

一方、すべてのナカポツが定着支援を積極的に行っているとは言い難い面もあるだろうし、様々な就労支援機関もいろいろな形で関与していて、役割がよく見えないという状況もあると思う。

そういったことを踏まえると、職場定着については総合的な窓口はナカポツということを確認にした上で、ナカポツが利用者の状況に応じて、自ら支援することや送出し機関につなぐこと、困難事例であれば地域センターと協力して行うなどを行い、そういった機能があることをしっかりと関係機関間で理解することも重要だと思っている。(望月委員)

○ 今回のナカポツの役割や課題の中で、明確になったほうが良いと思っているのが、利用者を中心にした、障害者を中心にしたネットワークや連携の在り方。例えば、企業にはどういった支援が必要か。先進企業の見学とか、障害者雇用に関する意識啓発など、企業のネットワークもあるが、そのバックアップとして、ナカポツがこういうネットワークを作っている地域もたくさんある。また、就労移行支援事業所のネットワーク、あるいは学校教育も交えたネットワークとか、基盤になるネットワークづくりでナカポツが頑張っているところほど、いざ障害のあ

る人を中心にしたネットワークを組まなければならないときに、ベースがあるので動きやすいということがあると思う。

- ただ、そのベースになるようなネットワークづくりについて、なかなか人員と予算が難しいという実情がある。例えば、ネットワーク構築事業のような基盤づくりのための事業ができる所とできない所があるというのも重々承知しているが、成功している事例もあるので、そういう体制が作れる支援、施策も必要ではないか。(小川委員)

### 《モデル事業》

- 就労移行から就労継続 B 型へのアセスメントの問題は非常に深刻。地域で当たり前のように、「就労移行は 2 年だからその後は就労 B ね」というのを初めからデザインしているところが見られる。

このアセスメントというのは、どこにおいても非常に大切だと思うが、就労の世界のアセスメントを見ていると、どうしてもご本人の絶対的評価をせざるを得ない。しかし、職に就けるかどうかというのは、企業の受入環境が整っているか、雇用があるかどうか、支援する人がいるかどうかということで、アセスメントは相対的評価のほうが大事と思う。

そう考えると、「マッチング」の視点をアセスメントのどこかに入れておく必要がある。そうしないと、アセスメントそのものがレッテルになってしまうおそれがある。丁寧なアセスメントとマッチングが、常に並行して行われるような仕組みにしていく必要がある。(長野委員)

- モデル事業について、地域のナカポツセンターや就労移行支援事業の方の意見を聞くと、「相談支援事業所が就労についての見込みを立てるのは難しい」という意見が、かなり多くあった。このため、そこにナカポツセンターが関与して相談支援事業の就労に関する見立て能力を上げていくことでの必要性は、とても重要なことではないかと思っている。

見立てのためには実際にゴールでどういう状況が起こるかという予測ができないと、入口のアセスメントもできない。ゴールで何ができるかという視点と経験を多く持っているナカポツセンターが、相談支援事業所と連携して、初期のアセスメントをするという仕組みづくりをどのようにやっていくかということが、モデル事業として必要なことではないかと思う。(小川委員)

- このモデル事業もそうだが、何でもかんでもナカポツとなっている。人材の問題にしても、優秀な人材を置くにはそれだけの原資がかかるわけだが、財源の問題もセットにして論議していかないと、何でもかんでも機能としてナカポツという考え方は、私は違うのではないかと思う。(土師委員)

- 今回のモデル事業における特別支援学校の生徒のアセスメントについて、できれば卒業時にかかわるより、もっと前から学校とかかわりながらやっていく。特に学校側は、例えば高等部 2 年のときに企業実習などをやりながら、その評価を

受けながら、きちんとアセスメントをするというのも大事。(土師委員)

- モデル事業はこれで行かざるを得ないと思うが、これが何らかの形で成果が上がるとして、制度化するとき書類だらけになる心配というか、直感的にそのまま早く職場に行ったほうが早いことも、プロセスを経すぎることでこじらせてしまう。書類だけに象徴されるわけではないと思うが、物事をややこしくすることでタイミングを逃すようにならない仕組みも必要だと思う。(長野委員)
- モデル事業にもあるアセスメントだが、標準化というか、基本となるアセスメント表を作っているのか。何らかの基本となるアセスメント表ができていて、それにプラス、多少の疾患特性に応じたものが加わることは必要。そういうものについてどのような評価表でやっているのか、それを評価している職員側の知識や背景はどこまで広げていくのか、そのところもひとつしっかり考えておくのが大事。(菊池委員)

#### 《ジョブコーチ》

- ジョブコーチについてはシニアジョブコーチなど今回の意見の中で言いたいことはほとんど言っているので、付け加えることはない。(小川委員)
- 視覚障害、聴覚障害の方たちが、手話ができるジョブコーチとか、視覚障害の特性にうまく対応できるジョブコーチが必要。ただジョブコーチの現在の要件だと、なかなかその要件をクリアできる機関がない。  
この問題については、地域障害者職業センターにそういうジョブコーチを配置するのか、今はなかなか要件がクリアできていないと言っている1号のところに、手話あるいは視覚障害の方の対応ができるジョブコーチを配置するのか。やはり都道府県に数名、こういう方たちの支援ができる専門的人材を配置する。これは制度ができてからずっと言われている問題であり、まだ解決できていない問題なので、改めてもう1回強調したい。(小川委員)

#### 《就労移行支援事業所等》

- 就労移行支援事業者として、どこまで定着支援あるいは生活支援を行うべきか。就職した者の数が増えれば増えるほど負担が大きくなっていくのだから、やはりどこかで役割分担を図るシステムを作っていく必要があるのではないか。(近藤委員)
- 卒業生の最初の窓口はやはりずっと学校だと思う。何かトラブルがあったときに、その背景も知らない支援機関ではなくて、学校が一番知っているのだから、トラブルがあったときはまず学校に情報が入り、学校から就労支援機関に振られるという仕組みを作ろうということやってきた。自立支援法で就労移行型の施設から出た人は、半年経ったら援助機関につなげろという話についても、今回、

施設側ももっと支援しろという話も出ているようだ。(土師委員)

- 就労移行支援事業ができてから、実績が上がっていないところも多かったが、その辺が報酬改定で整理されていくことを期待したい。(小川委員)
- 特別支援学校や移行支援事業が就労者を出す、そしてフォローアップはナカポツセンターというのは大変。移行支援事業には定着加算という仕組みがあるので、フォローアップをしたら、ちゃんとそれだけの報酬が移行支援事業所に入るような仕組み、または、移行支援事業所が継続的にフォローアップする仕組みをもう少し確立させて、ナカポツセンターのフォローアップの負担を減らす必要がある。(小川委員)
- 就労移行支援施設なのに実績を出していない施設がたくさんある。これは、もともと障害者自立支援法で就労移行支援事業ができたときに、いままで実績もなければノウハウも持っていない施設に対して、社会資源がどう支援するかといった議論もなく、5年も6年も経った結果である。これは福祉側だけの問題ではなくて、このメンバー全体の問題としてきちんと論議していかないと、いつまでもこういった施設は残るのではないか。やりたくてもできない施設があるとしたら、周りがどう支援するかということが大事だと思う。(土師委員)

#### 《その他の機関（特別支援学校）》

- 特別支援学校における就職支援に当たって、全国の状況を見て大切になるのが、アセスメントともかかわるが、学校の授業の中身と職場実習等の就業体験の2つがとても大切ではないかと思っている。いわゆる地域の企業のニーズに対応した学習内容である。社会構造が変わってきているので、そうした学習内容が学校の中に取り込まれているか、就業体験の場が早い段階から行われているかによって、生徒の就労意欲の向上や、保護者の就職に対する理解向上にもつながると思う。もう1つ、いまの部分に付け加えると、早い段階からの就業体験を活かしてアセスメントができるのではないか。つまり、卒業してからアセスメントではなくて、在学中にアセスメントができるということ。職場実習の体験機会を数多く持つようになってきたので、それが活用できれば、当事者本人からするとスムーズな移行になると思う。(原委員)
- アセスメントに係る学校の役割について、4月から児童から成人期に相談支援計画が引き継がれていくということが出てきたので、学校の持っている機能をもう1回見直しをすることが必要だと思っている。当時と制度が変わってきて、学校時代、学びのところで就業体験をすることが実は評価場面にもなる。また、1回ではなくて何回か、生徒本人または保護者の理解も含めて経年で見ていくので、そこを丁寧にしていく上では、学校の機能がもう少し活用できるのではないか。(原委員)

- 卒業生の最初の窓口はやはりずっと学校だと思う。何かトラブルがあったときに、その背景も知らない支援機関ではなくて、学校が一番知っているのだから、トラブルがあったときはまず学校に情報が入り、学校から就労支援機関に振られるという仕組みを作ろうということやってきた。自立支援法で就労移行型の施設から出た人は、半年経ったら援助機関につなげろという話についても、今回、施設側ももっと支援しろという話も出ているようだ。(土師委員)(再掲)
- 定着支援について、学校が3年見るとするのは賛成。卒業と同時に就労支援機関に任せるとするのも、当事者からすると非常に難しく、ギャップが出てしまう。緩やかな移行ができるという意味でも、学校の役割があると思っている。実は個別の教育支援計画の中にも、卒業後も少し支援をする幅があって、学習指導要領でも作ることが決められてきた。卒業後も少し糊代があるのが特徴になっているので、この会議の中で学校の役割をもう一度地域の中で見直していく。それがナカポツにつながっていく。制度が変わった中で、コーディネートの在り方をもう一度見ていくことが必要ではないか。(原委員)
- 教員自身がアセスメントすることについて、教員自身が学ぶ機会が増えてきているように思うし、進路指導にかかわる専門性を担保する機会について、少しずつ意識が向いてきているように思う。地域障害者職業センター、ハローワークとの会議が学ぶ場になっているので、自立支援協議会とかナカポツを中心にした会議に、学校の教員が多数参加できる機会や、神奈川県で行われている教員の夏休み研修のような機会が出てくると、学校の役割も非常に広がると思う。(原委員)

### 《障害特性に応じた支援》

- 最近では中高年の方で、発達障害を主訴として相談に来る方がいる。しかし、現状では、医療機関で受診するといっても予約待ちで数カ月、それから診断が出て手帳取得ということになると、半年以上かかってしまう。  
その間に職業訓練的なものを受けようと思っても、これから受診をするようなケースだと、そういったものを受けるとはどうかという問題もある。空白の期間に、生きづらさを抱える人たちのサポートをどうしていくかというところでの問題があって、生活面の部分と働く部分の狭間にいるような方のサポートについても、発達障害支援センターが受けるケースもあれば、ナカポツに相談が来るケースもある。その辺りの役割分担をどうするかというのは、非常に悩ましい問題。(西村委員)
- 精神障害者の場合、例えば28歳で統合失調症を発症して、急性期の治療を終えて、それから年金だ、手帳だということになるまで数年かかる。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。  
(ナカポツについては)就労支援を受けられるという情報を、できるだけ早く地域全体に流布していく役割とか、支援に関しても、もっと早く受けられるとか、

そこで足りない空白が生まれているということを、さらにもっと大きな立場でちゃんと制度化していく役割とか、そういうコーディネート役になる必要がある。(長野委員)

- 発達障害者について、生徒よりも親のほうが、大学進学を目指して、学校での就労という問題に対して、後回しにしている印象がある。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)

### 【論点3に係る主な発言】

#### 《関係機関のネットワークの充実・強化のための課題・方策》

- 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、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を、そこで作ってしまう。地域差というの、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と理解していて、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。

そういう意味ではすべてナカポツセンターがやるのではなくて、いわゆるコーディネートとしてどういうふうにつないでいくかという作業なので、この仕組みを地域でしっかり作っていかないと、なかなか出来ることではない。いまの状況でナカポツセンターが全部やるというのは、かなり無理がある。(崎濱委員)

- 働き続けるためには、やはり生活のベースというものをしっかりやらなければいけない。かといってナカポツセンターが全部できるかという無理がある。そうすると、どこにつなぐかというところ、やはり生活支援機関にしっかりつないでいく仕組みをどう作るかというところ。そこが各地域間で違いのあるところかと思っている。(崎濱委員)

- 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的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)

- 自立支援協議会は、ナカポツのある所は自立しているかもしれないが、箇所数の問題でそれが入っていない地域というのは、どこが核になるかということで、やはり継続性に欠けるので、なかなか自立支援協議会の中身も深まらず連絡会に

とどまってしまっている。今回義務化ということで、自立支援協議会の役割もかなり強化されることを期待している。

#### 《送り出し機関に対する支援》

- 特別支援学校の生徒が就労を断念する1つの理由として、所得の保障がされにくい方々の住まいの問題がある。例えば離島から来た方とか、企業のある地域に引っ越しせざるを得ない状況にある方というのは、住まいの確保が難しい。そこでは、二十歳になるまでの所得保障の課題が壁としてある。この点もきちんと見据えていくと、たぶん学校からの移行の問題も少し解決策が見えてくるのではないかと思っている。(崎濱委員)
  
- 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と思う。また、就労と生活の一体的なコーディネートをしてくれるような地域支援があると、学校ももっと明確に役割が果たせるのではないかと思っている。(原委員)

(以上)