

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書

平成 24 年 8 月 3 日

地域の就労支援の在り方に関する研究会

目次

はじめに	1
I 平成 19 年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動向	2
第 1 障害者を取り巻く情勢の動向（概観）	2
第 2 障害者の雇用情勢の動向	2
第 3 地域の就労支援体制の強化の動向	3
第 4 重点施策実施 5 か年計画の進ちよく状況	5
第 5 まとめ	5
II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング	7
III 地域の就労支援の今後の在り方	7
第 1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等	7
1 雇入れ前に求められる支援	
2 雇入れ、定着過程において求められる支援	
3 定着後に求められるフォローアップ支援	
4 雇用障害者の高齢化等にかかり求められる支援	
5 企業のサポート力の強化に対する支援	
6 障害者に対する就労支援	
第 2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割	11
1 ハローワークに求められる役割	
2 地域障害者職業センターに求められる役割	
3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割	
4 就労移行支援事業所等に求められる役割	
5 ジョブコーチに求められる役割	
第 3 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化	15
第 4 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等	18
1 特別支援学校等に対する支援	
2 医療機関等との連携、支援	
第 5 就労支援を担う人材の育成	19
終わりに	21

(別添1) 障害者基本計画に基づく「重点施策実施5か年計画 の進ちよく状況」(雇用・就業部分抜粋)	23
(別添2) 「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進 に関する研究会報告書」(平成19年8月)に係る進ちよく 状況	31
(別添3) 参集者、関係者及び障害者団体からのヒアリング概要	45
(参考)	67
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱	
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会参集者	
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会の開催状況	

はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く状況をみると、障害者自立支援法（※）や障害者雇用促進法、学校教育法の改正等も行われ、企業の障害者雇用への理解や障害者の就労意欲も相まって、雇用障害者数は8年連続で増加しており、ハローワークを通じた就職件数についても、平成22年度に引き続き過去最高を更新するなど、障害者雇用は急速に拡大している。また、障害者の就労を支える障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所もここ数年間で大幅に増加する等、障害者雇用を取り巻く情勢は大きく変化している。
- こうした動きに先立ち、厚生労働省においては、平成18年に、有識者による「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」を開催し、同研究会の報告書（平成19年3月）においては、関係機関のネットワークの構築や就労支援の充実について数多くの提言がなされた。こうした提言を踏まえた各種支援の充実なども障害者雇用の進展に寄与したものと考えられる。
- 一方、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病などの障害者に対する就労支援の方法や、こうした障害者も含めた障害者の職場定着支援が重要な課題となってきた。また、雇用率は1.65%と未だ法定雇用率（1.8%、平成25年4月からは2.0%）に届いておらず、特に、中小企業等の取組が遅れていることから、中小企業等に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。
- 本研究会では、以上のような観点から、地域の就労支援の在り方について、平成19年以降の動向も踏まえた上で、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域において各就労支援機関等に求められる役割、地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化、特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成といった点を中心に、参集者や関係者からの現状と課題に関するヒアリング等を含め、9回にわたり検討を重ねてきたところであり、このたび研究会としての提言をとりまとめたので、報告する。

※ 平成25年4月からは障害者自立支援法に代わり、障害者総合支援法が施行される。

I 平成19年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動向

第1 障害者を取り巻く情勢の動向（概観）

- 障害者雇用促進法の改正により、平成18年4月より、精神障害者が企業の実雇用率に算定されることとなり、また、平成22年7月より、短時間労働者が実雇用率に算定されることとなった。
- 改正学校教育法が平成19年4月に施行され、「特別支援教育」が学校教育法に位置づけられ、すべての学校において、障害のある児童生徒の支援を充実していくこととなった。また、平成21年3月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、就業体験機会の充実や、進路指導に当たって、労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等の人々の積極的な協力を得ること、生徒一人ひとりについて、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成することなどが規定された。
- 改正障害者基本法が平成23年8月に公布され、同法の目的として、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享受する個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」ことが定められた。
- 改正障害者自立支援法の一部が平成24年4月に施行され、市町村に基幹相談支援センターを設置、「自立支援協議会」を法律上位置づけ、地域移行支援・地域定着支援の個別給付化などの相談支援体制の強化や、サービス等利用計画作成の対象者の大幅な拡大や支給決定プロセスの見直しなど、相談支援の充実が図られた。また、平成21年4月及び平成24年の報酬改定において、一般就労後の定着支援を評価するための見直しを行う等、就労支援の強化を図っている。
- 障害者雇用の進展を受け、15年ぶりに法定雇用率が引き上げられ、平成25年4月より、民間企業については法定雇用率が1.8%から2.0%に改定されることとなった。
- 平成23年6月に、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」という。）が公布され、平成24年10月に施行予定である。

第2 障害者の雇用情勢の動向

- 障害者職業紹介状況によれば、新規求職申込件数が平成23年度は148,358件と18年度と比べて43.2%増加し、就職件数についても59,367件と35.0%増加し、平成22年度に引き続き過去最高を更新している。
- 障害種別にみると、新規求職申込件数については、すべての障害種別で増加

しており、身体障害者が 67,379 件(対 18 年度比 8.3%増)、知的障害者が 27,748 件(同 28.4%増)、精神障害者が 48,777 件(同 157.8%増)となっており、知的障害者と精神障害者、特に精神障害者の増加が著しい。

- また、障害者雇用状況報告によれば、平成 23 年 6 月 1 日現在の雇用障害者数は 366,199.0 人と 8 年連続で過去最高を更新しており、平成 18 年 6 月 1 日現在と比べて、29.1%増加している(雇用障害者数については、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者についてはダブルカウント、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については 0.5 カウントとしている。以下同じ。)。また、実雇用率についても 1.65%と 18 年と比べて 0.13 ポイント上昇している。
- 障害種別にみると、身体障害者が 284,428.0 人(対 18 年比 19.4%増)、知的障害者が 68,747.0 人(同 57.8%増)、精神障害者が 13,024.0 人(同 579.2%増)となっており、雇用障害者に占める身体障害者の割合が最も高い(77.7%)が、知的障害者と精神障害者の増加率が高い状況となっている。
- 実雇用率の推移をみると、平成 23 年 6 月 1 日現在の実雇用率については、1,000 人以上の企業が 1.84%(対 18 年比 0.15 ポイント増)、500~1,000 人未満の企業が 1.65%(同 0.12 ポイント増)と上昇している一方、56~100 人未満の企業が 1.36%(同 0.10 ポイント減)と下がっており、また、100~300 人未満の企業については、1.40%(同 0.13 ポイント増)と上昇しているが、500 人以上の企業と比べて、300 人未満の中小企業の実雇用率は低い。
- また、達成企業割合の推移をみると、平成 23 年 6 月 1 日現在の達成企業割合については、1,000 人以上の企業が 49.8%(対 18 年比 12.9 ポイント増)、500~1,000 人未満の企業が 44.3%(同 5.6 ポイント増)と上昇している一方、56~100 人未満の企業が 43.1%(同 2.1 ポイント減)と下がっている。なお、100~300 人未満の企業については、47.0%(同 3.4 ポイント増)となっている。

第 3 地域の就労支援体制強化の動向

- ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」については、平成 19 年度から全国のハローワークにおいて展開し、平成 20 年度より、「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」(以下「平成 19 年報告書」という。)を踏まえ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うため、ハローワークの業務の一環として明確に位置づけ、積極的に展開してきたところである。

この結果、平成 23 年度は支援対象者数 19,082 人(対 19 年度比 434.8%増)、就職者数は 9,899 人(同 456.7%増)、就職率は 51.9%(同 2.1 ポイント増)と増加している。また、障害種別にみると、支援対象者の約半数(52.8%)を知的障害者が占めるものの、その構成割合は低下(同 11.2 ポイント減)し、

精神障害者の割合が上昇している（32.4%、同 8.5 ポイント増）。

また、ハローワークの就職件数に占めるチーム支援による就職者の割合も増加しており、平成 23 年度では就職者のうち 16.7%（対 19 年度比 12.8 ポイント増）がチーム支援による就職となっている。特に、知的障害者については、就職者のうち、約 4 割（39.2%）がチーム支援による就職となっている。

- 地域障害者職業センターにおいては、平成 23 年度において、全国で 30,857 人（対 18 年度比 17.8%増）に対して職業リハビリテーションサービスを提供している。また、精神障害者総合雇用支援については、職場復帰支援及び雇用継続支援において、2,666 人（同 163.7%増）、4,819 事業所に対して支援を実施し、復職率・雇用継続率は 84.0%（同 5.1 ポイント増）となっている。さらに、利用事業所数についても、16,673 事業所（同 32.8%増）となり、過去最高を更新した。

また、利用者の障害種別にみると、精神障害者が 10,278 人（対 18 年度比 82.9%増）、発達障害等その他の障害者が 6,807 人（同 84.2%増）と大幅に増加する一方、知的障害者（11,840 人、同 16.3%減）及び身体障害者（1,932 人、同 29.2%減）は減少しており、全体の半数以上（55.4%）を精神障害者及び発達障害等その他の障害者が占めている（同 19.8 ポイント増）。

さらに、平成 19 年報告書を踏まえ、平成 20 年の障害者雇用促進法の改正により、地域障害者職業センターの業務として、「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」が明記され、就労移行支援事業所等の職員に対して、「就業支援基礎研修」を実施しているほか、関係機関に対する職業リハビリテーションの技術的事項についての助言・援助を行っている。

- 障害者就業・生活支援センターについては、平成 19 年報告書において、「すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要」とされたところであるが、平成 24 年 3 月末現在、全国 313 箇所設置され、平成 19 年 3 月末と比べて 203 箇所増加している。なお、障害保健福祉圏域のカバー率は 87%となっている。

また、平成 23 年度の 1 センター当たりの実績をみると、登録者数は、303 人（対 18 年度比 100 人増）となっており、相談支援件数が 3,819 件（同 225 件減）、就職件数は 44 件（同 11 件増）、定着率は 80.0%（同 4 ポイント増）となっている。

相談支援件数の内訳をみると、就職に向けた相談支援が最も多く（1,408 件）、職場定着に向けた相談支援（1,038 件）、就業と生活の両方にわたる相談支援（691 件）、日常生活、社会生活に関する相談支援（682 件）が続いている。

また、登録者を障害別にみると、知的障害者が全体の 51.4%を占め、最も多いが、精神障害者の割合が 28.1%（18 年度比 7.1 ポイント増）、発達障害等その他の障害者の割合が 5.3%（同 1.3 ポイント増）と、その割合が上昇する一

方で、知的障害者（同 4.6 ポイント減）及び身体障害者（同 2.8 ポイント減）の割合は低下している。

他方、1センター当たりの平均相談・支援件数は3,819件となっているが、8,000件を超えるものが17センターある一方で、16センターにおいては、1,000件以下となっている。また、1センター当たりの平均就職件数は44件となっているが、90件を超えるものが15センターある一方で、20センターにおいては15件以下となっているなど、相談・支援件数、就職件数等にばらつきがあり、センター間に差がみられる。

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行については、平成22年度の就職者が4,403人（対18年度比1.8倍増）と大幅に増加している。

特に、一般就労への移行率が定員の20%以上であった就労移行支援事業所が、平成20年では全体の21%（9施設）の比率であったものが、平成23年には全体の40%（463施設）に比率が伸びるなど、就労移行支援事業所における就職者数が着実に増加している。その一方、今までに就職者が出ていない就労移行支援事業所が36%あるなど、事業所間に差がみられる。

- ジョブコーチについては、地域障害者職業センターのジョブコーチの23年度の支援者数は3,342人（対18年度比1%増）となっており、支援終了後6ヶ月経過後の職場定着率は87.4%（同3.1ポイント増）と高い効果を上げている。また、障害種別にみると、知的障害者が半数（48.8%）を占めているものの、その割合は低下（同22.3ポイント減）しており、精神障害者及び発達障害等その他の障害者の割合が増加している（それぞれ22.0%、5.5ポイント増、22.4%、18.5ポイント増）。

また、1号ジョブコーチについては、平成23年度末現在777人（対18年度比262人増）、2号ジョブコーチについては、120人（同97人増）となっており、1号ジョブコーチのみによる支援は939件（同148%増）となっている。

第4 重点施策実施5か年計画の進ちよく状況

- 平成19年12月25日に政府の障害者施策推進本部において決定された「重点施策実施5か年計画」においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであり、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることとされているが、現在の進ちよく状況は別添1のとおりである。

第5 まとめ

- 平成19年報告書を踏まえ、これまで各種支援策の充実を図ってきたところである（別添2参照）。こうした中で、平成19年と比べて、以下の点で新たな課題が生じている。
 - ・ 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就

業・生活支援センターや就労移行支援事業所の増加などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用率達成企業割合も上昇しており、平成19年と比べて、「雇用」と「福祉」との間の垣根は確実に低くなってきている。今後は、これまで以上に「雇用」と「福祉」との間の密接な連携が必要になってきている。

- その一方で、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低下しており、中小企業に対する支援の強化が必要になっている。また、企業で雇用される障害者にとっては、社会生活において、企業で過ごす時間が最も長い。このため、障害者雇用を今後より一層推進するためには、障害者を雇用する企業の不安を解消するとともに、企業を地域の就労支援ネットワークの構成員としていくことが重要である。
- また、就労支援機関が急激に増加し、平成19年と比べると、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。特に、特別支援学校とハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関との間においては、平成19年のいわゆる連携通達（平成19年4月2日付け職業安定局長通達「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」をいう。以下同じ。）以降、良好な関係が構築されてきており、その点は評価すべきである。

その一方で、就労移行支援事業所については、平成19年以降、確実に増加し、一般就労への移行率についても上昇しているが、事業所間の差が大きい。また、障害者就業・生活支援センターについても、平成19年以降、同様に増加し、1センター当たりの相談・支援実績も増加しているが、センター間に差がみられる。

一方、就労支援機関自体が整備されていない地域もあり、地域間の差が大きくなってきている。

- さらに、各就労支援機関においては、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数も増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

- また、雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者がいかに職場に定着するか、職場定着のために生活支援を含めてどういった支援が必要か、特に、長期にわたる継続的な職場定着支援をどう行っていくかということが、平成19年以上に大きな課題となっている。

また、加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者に対する配慮や福祉へのソフトランディングについても大きな課題となっている。

- ・ 上記に加えて、本研究会においては、「教育」「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきとの意見があった。その中で、職場実習や企業見学は、障害者のみならず、教員や福祉施設等の職員、保護者等にとっても、企業を直接知るために極めて効果的なものであること、また、障害者自身が自らの将来についての選択肢を広げるためにも、企業が障害者の特性や職務遂行能力を確認するための手段としても効果的であることが指摘された。

II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

- 本研究会においては、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の就労支援の現状及び課題を把握し、今後の支援策の在り方の検討に資するため、参集者からの報告、関係者及び障害者団体からのヒアリングを行った。
各報告及びヒアリングの概要は別添3のとおりである。

III 地域の就労支援の今後の在り方

IIIにおいては、I及びIIを踏まえ、地域の就労支援の今後の在り方についてまとめている。

第1においては、障害者の就労支援は、障害者を受け入れる企業への支援であるという観点に基づき、中小企業等が有している不安等を明らかにするとともに、その不安等を解消するために必要な支援について、それぞれのステージごとに整理している。あわせて、障害者の置かれている状況や就労支援の基本的プロセスも整理している。

第2においては、第1の整理を踏まえ、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割や強化すべき取組、課題等を明らかにしている。

また、各地域において、企業や障害者がどの機関を利用しても必要な支援に結びつくためには、地域の就労支援ネットワークが機能することが重要であり、第3においては、地域の就労支援ネットワークに求められる取組、課題等を整理している。

第4においては、特別支援学校や医療機関等といった障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援等をまとめるとともに、第5においては、就労支援等を担う人材の育成に当たって、強化すべき取組や課題等について整理している。

第1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者雇用に熱心に取り組んでいる企業がある一方で、平成23年6月1日現

在の法定雇用率未達成企業に占める障害者を一人も雇用していない企業（いわゆる0人雇用企業）の割合は、全体が61.3%、このうち56～100人未満の企業が97.7%、100～300人未満の企業は51.7%となっており、法定雇用率未達成企業の多くが障害者を一人も雇用していない状況にある。

- こうした障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の中には、障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという企業も多い。そういった企業の不安というのは、障害者の雇用事例等の情報がないことによる場合が多い。
- また、障害者の採用に際しては、障害者の適性或職務遂行能力等を見極めることが求められるが、障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の中には、そのためのノウハウが不足している、障害者の雇用管理について不安を有している場合が多い。
- 一方、中小企業等が障害者雇用を安心して進めるためには、障害者自身が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力を有し、生活環境が安定していることが重要である。
- また、障害者が長期にわたって安定して働くことが望ましいが、雇用が継続する中で、上司の交替や職務の変更、生活面の課題といったことで職場不適合となる障害者もあり、その対応に苦慮している中小企業等も多い。
加えて、長期にわたって雇用している障害者の中には、加齢等による能力や意欲の低下がみられる場合もあり、中小企業等においては、こうした障害者について、雇用から福祉に段階的にソフトランディングが図られることを求めている。
- 上記のような不安を解消させ、企業が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や、特別支援学校、就労移行支援事業所や医療機関などの送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援を提供することで、中小企業等に対して障害者雇用に関する長期的な見通しを持たせることが必要である。
- また、障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。さらに、長期にわたり障害者の雇用を続けるためには、適切な評価を雇入れ後も継続することが重要である。そのため、就労の各ステージで障害者の職業能力について企業と支援機関の双方が継続して適切に評価（アセスメント）できること、評価能力を高めていくことも必要である。
- こうした点を踏まえて、中小企業等が置かれているそれぞれのステージにおいて、中小企業等が障害者雇用に関して考える不安とその不安を克服するために求められる支援を以下の1から5のとおりとりまとめた。また、それぞれのステージにおける支援に当たって、各就労支援機関等に求められる役割は第2において整理している。

1 雇入れ前に求められる支援

- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報がなくることによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 精神障害等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟な対応が必要であり、また、通院や服薬、休憩が必要な場合もある。一緒に仕事をする人を含めた雇用する側の障害に対する正しい理解促進策の充実が必要である。
- 企業における障害者雇用の具体的な検討を促進するためには、障害者の職域開拓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ついて、具体的な事例の提供等を実施するといった支援が必要である。また、必要に応じて、障害者本人の障害特性や職域開発等に関し就労支援機関からアドバイス等を行うことが必要である。
- 一方、企業が障害者を採用するためには、特別支援学校、就労移行支援事業所、医療機関等において、障害者が日常生活・社会生活を送るための基礎的能力の付与が適切に行われることが必要であり、早期から企業人になるための支援を行うことが必要。また、どの程度の基礎的能力があるのかを企業が見極められるようにすることが必要である。
- また、企業が障害に対する理解を深めることや障害者の基礎的能力や適性、職務遂行能力を判断するためには、障害者が実際に働いている姿をみることが重要であり、そのためには、職場実習などの取組が行われることが必要である。

2 雇入れ、定着過程において求められる支援

- 企業の雇入れに際して、障害者の職場適応を図るためには、各種環境整備等に加え、支援者が直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、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が必要である。
- 就業面や生活面で企業では解決できない困難が生じた際に、必要に応じて支援者が事業所に出向く、障害者の相談に応じる支援機関に関する情報提供を行う等の支援が必要である。

特に、精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いため、支援機関の継続的な職場訪問による支援が必要である。

3 定着後に求められるフォローアップ支援

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、その原因としては、上司の交替や職務変更、キャリアアップといった職場における課題がある一方、生活面の課題も少なくない。このため、こうした職業上の課題や生活面での課

題に対応した継続的な支援が必要である。

4 雇用障害者の高齢化等に伴い求められる支援

- 障害者の加齢等に伴い、職業能力の低下等が生じた場合に、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への段階的な移行を含めた受け皿作りの検討が必要である。

5 企業のサポート力の強化に対する支援

- 雇用障害者が生活の中で最も多くの時間を過ごす場所は企業である。このため、障害者を雇用する企業の人事担当者に加えて、特に現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、また、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

6 障害者に対する就労支援

- 上記の企業に対する支援に加え、障害者に対する就労支援が相まって、障害者の雇用は促進される。
- 就労支援に至る障害者の置かれている状況には、主に以下のパターンがあり、それぞれの状況に応じた支援が必要である。
 - ① 特別支援学校等の生徒
 - ② 就労系障害福祉サービスを選択している（又は選択しようとしている）障害者
 - ③ 在学時や就職後に、精神障害が発症する、発達障害が明らかになる、事故や疾病等により身体障害や高次脳機能障害、難病が発生（発症）する等により、未就職又は離職した障害者
 - ④ 精神障害が発症した、事故や疾病等により身体障害や高次脳機能障害、難病が発生（発症）した者であって、雇用継続又は休職中の障害者
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者が、就労支援の対象として増加してきている。
- また、就労系障害福祉サービスの選択時においては、就労移行支援を利用し、一般就労が可能かどうか見極めた上で、それが困難であると認められる場合に、就労継続支援B型を利用することを原則としているが、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な地域もある。こうした地域においては、平成24年度末までの経過措置として、市町村の判断により就労継続支援B型の利用を認めているが、平成25年度以降の対応については、障害者就業・生活支援センターの就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントのモデル事業の状況や、市町村の体制整備の状況を踏まえ、適切に対応していくことが必要である。
- さらに、在学時や就職後に、精神障害を発症する、発達障害が明らかになっ

た者等については、就労支援等に関する情報そのものが不足している。

- また、障害者に対する就労支援の基本的なプロセスは、以下のとおりである。
 - ① 就労相談
 - ② 就労能力等に関するアセスメント
 - ③ 職業相談、職業紹介、求人開拓
 - ④ 同行紹介や訪問支援等を通じた雇入れ支援
 - ⑤ 就職後の職場定着支援
 - ⑥ 職業生活の中で生じる職業上又は生活上の課題に対するフォローアップ支援
 - ⑦ 障害者の加齢等に伴い、職業能力等が低下した障害者に対する就労継続支援事業への段階的な移行を含めた支援
- こうした障害者の置かれている状況や就労支援の基本的なプロセス等を踏まえ、各就労支援機関等に求められる役割や特別支援学校や医療機関等の送り出し機関に対する支援を第2及び第4において整理している。

第2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

1 ハローワークに求められる役割

- ハローワークは、平成19年報告書において、「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」とされたところであるが、いまだその役割は変わっておらず、今後は、この役割を踏まえつつ、以下に重点を置いた取組を行うべきである。

なお、ハローワークにおいては、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も、支援の継続性の観点から重要である。

- ・ 雇用経験の乏し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、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、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。
- ・ 企業において障害者に対する職場実習などの取組がより積極的に行われるようにするため、障害者就業・生活支援センターや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。

- ・ ハローワークによる事業所訪問や障害者への個別面接等の職場定着指導、支援は、虐待の未然防止、早期発見等虐待防止を図る観点からも重要であることから、障害者虐待防止法の施行を踏まえ、関係機関との連携のもと、引き続き、こうした指導、支援を推進すること。併せて、都道府県労働局との連携の下、障害者虐待防止法等に係る周知・啓発を行うこと。
- ・ 送り出し機関や障害者就業・生活支援センターによる支援を受けていない障害者に対して、就職の前段階から適切な支援機関につなぐこと。
- ・ 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、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、重度の身体障害者や知的障害者などに対しても引き続ききめ細やかな支援を行うこと。
- ・ チーム支援において、福祉施設や特別支援学校、障害者就業・生活支援センター等のほか、必要に応じて、医療機関もメンバーに加えるなど、障害者に対する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。
- ・ 引き続き、障害者トライアル雇用や障害者委託訓練等の支援策の効果的な活用を図っていくこと。

2 地域障害者職業センターに求められる役割

- 地域障害者職業センターは、平成 19 年報告書において、「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」とされ、具体的には、「①地域において就労支援を担う専門的な人材の育成、②地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ること」、また、「就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を自ら実施すること」とされたところであるが、その役割は変わっておらず、引き続き、以下に重点を置いて取り組むべきである。
 - ・ 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うこと。
 - ・ 障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性や雇用管理の方法を十分に理解し、また、継続的に学ぶ機会を提供していくこと。
 - ・ 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。
 - ・ 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。あわせて、地域の就労支援ネットワークの実情も踏まえ、地域内の就労支援機関に対して、

他機関との連携による就労支援の実施について助言・援助を行うこと。

3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割

- 障害者就業・生活支援センターは、平成 19 年報告書において、「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、就労移行支援事業所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」とされたところであり、いまだその役割は変わっていないものの、今後は、以下に重点を置いた取組を行うべきである。

特に、以下に掲げる職場定着支援や、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（第 3 を参照。）において、中心的な役割が求められるところであるが、現状の体制では困難であり、体制の強化が必要である。

- ・ 企業において職場実習などの取組がより積極的に行われるようにするため、ハローワークや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。また、企業に対して雇用管理等の助言、支援を行うこと。
 - ・ 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。
- 一方、ハローワーク、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等の取組により、就職者数は確実に増加しているところであるが、こうした就職者を生活面からどう支えていくのかということが大きな課題となっている。
 - こうした中で、平成 24 年 4 月より、障害者自立支援法の一部改正により、地域の相談支援事業所において、今後 3 年間で段階的にすべての障害福祉サービス利用者に対して、サービス等利用計画を策定することとなったところであり、また、地域定着支援として、居宅において単身で生活をしている障害者に対して常時連絡体制をとっている相談支援事業所を評価することなどによる生活支援の強化などの相談支援の充実が図られたところである。今後、相談支援事業所が、福祉サービスを利用する障害者に対する第一線の機関としての幅広い役割を果たすことが期待される。
 - また、福祉サービスから就労に移行を促進させるため、本年度実施されているモデル事業の成果等を踏まえ、サービス等利用計画策定の段階からの障害者就業・生活支援センター等地域の就労支援機関と相談支援事業所との連携により生活面での支援を適切に行っていくことが必要である。
 - 加齢等に伴い、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

業への段階的な移行を含めた受け皿作りの検討が必要である。

- さらに、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病などの障害者に対して、適切な対応を行っていくためには、相談・面接のほか、就労移行支援事業所等での作業評価、企業での実習を通しての評価、生活面についての情報の把握など、複合的な要素を取りまとめることが特に重要であり、障害者就業・生活支援センターにおいては、今後、こうした情報の把握・整理を行い、関係機関へ提供するといったコーディネートの役割が期待される。

4 就労移行支援事業所等に求められる役割

- 就労移行支援事業所は、平成 19 年報告書において、「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」とされたところである。このため、引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すことが必要である。
- また、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であり、アセスメントの質の向上や普及も含めた、就労移行支援事業所におけるアセスメントの在り方が課題となっている。
- さらに、就労移行支援事業所において就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントを行うこととされたものの、そのための体制が十分でない地域もあり、就労系障害福祉サービスの選択時において、本人の特性を踏まえた就労にかかる能力や適性の把握、評価（アセスメント）をどのように行い、適切なサービス等利用計画策定につなげていくかが課題となっている。
- 今後は、こうした就労移行支援事業所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、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。
- さらに、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が期待される。加えて、就労して一定期間経過した者の職場定着支援について必要な支援を検討することが必要である。また、次期報酬改定時には経営実態等を踏まえ適切に対応していくことが必要である。
- 就労支援を希望する発達障害者が増加しているが、その中には、他の障害がある方と一緒に障害福祉サービスを利用することに抵抗感を持つ者も少なくない。このため、このような点にも配慮しつつ、地域の実情に応じて、発達障

害など特定の障害種別に特化した就労移行支援事業所を作る際や、既存の就労移行支援事業所が新たに受け入れる際の参考に資するマニュアルの作成などの支援を検討することが必要である。

5 ジョブコーチに求められる役割

- ジョブコーチ（職場適応援助者）については、平成 19 年報告書において、「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」とされたところである。
- ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。
 - ・ ジョブコーチの養成に当たっては、単に養成数を増やすだけではなく、質の確保に努めるとともに、研修修了者のジョブコーチとしての活動促進を図ることが必要であること。
 - ・ 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要であること。
 - ・ 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが必要であること。

第3 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

《地域の就労支援ネットワークの構築・運営》

- 障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者やその障害者を雇用する企業を支えていくためには、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の連携が不可欠であり、各機関の適切な役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを、障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することの重要性は、平成 19 年報告書から変わっていない。
- 平成 19 年以降、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所は大幅に増加し、「チーム支援」もハローワーク業務の一環として位置づけられたところである。また、地域自立支援協議会についても、平成 24 年 4 月より障害者自立支援法に明確に位置づけられ、平成 22 年 4 月現在、全国の約 85%の地域で設置（障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室「障害者相談支援事業の実施状況等の調査結果について（平成 23 年）」）されており、地域のネットワ

ークは構築されつつあると考えられる。

- 地域の就労支援のネットワークの構築・運営のためには、マクロネットワーク、マイクロネットワーク両面から考える必要があり、マクロネットワークとしては、地域自立支援協議会等が今後、より積極的に機能することが期待される。また、マイクロネットワークとしては、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の役割が重要である。特に、マイクロネットワークの構築・運営に当たっては、それぞれの機関の支援者間で「顔の見える関係」を形成していくことが引き続き重要である。
- 地域自立支援協議会については、同協議会の下に就労をテーマとした就労支援部会等が設置され、当該部会等が有効に機能することが効果的である。地域自立支援協議会の下に就労支援部会等を設置している割合は 51%（障害者雇用対策課調べ。以下同じ。）となっており、今後、さらにこうした部会等を設置する地域自立支援協議会の数が増えることが期待される。

また、就労支援部会等を設置している地域自立支援協議会に、ハローワークが参加している割合は 89%、特別支援学校が 79%にのぼる一方、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が参加している割合は 7 割前後、医療関係（病院・診療所など）が 6 割となっており、参加割合がさらに上昇することが期待される。あわせて、特例子会社・重度障害者多数雇用事業所、民間企業、経済団体等が参加している割合は 2 割前後となっており、今後、地域の企業や経済団体が積極的に参加することが期待される。

なお、地域ぐるみで障害者雇用を推進する観点から、地域自立支援協議会のみならず、地域の多様な就業支援ネットワークに企業や経済団体が積極的に参加することが期待される。

- 地域のマイクロネットワーク構築の核となりうる障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう、支援していくことが必要である。なお、既に同センターが設置されている地域においては、障害保健福祉圏域の人口等を勘案し、同センターの機能が十分果たせるよう検討することも必要である。
- また、就労移行支援事業所が障害保健福祉圏域に偏りなく計画的に設置されるよう、検討することが必要である。
- 加えて、発達障害や難病、高次脳機能障害など、障害特性に応じたネットワークを構築することも有効であり、具体的には、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等が積極的に参加することが期待される。また、障害特性に応じたネットワークの構築が難しい地域の障害者に対して、近隣のネットワークに関する情報が届く仕組みを検討することも課題である。
- なお、支援機関が乏しい地域においては、就労に関する情報が届いておらず、障害者が自ら選べるということ自体が認識されていないところもある。こうし

た地域に住む障害者に対して、情報が届く仕組みを検討することも必要である。

また、そういった地域で障害者雇用に熱心な企業があると、障害者雇用が一気に進むこともあるので、そういった企業が生まれるよう、地域の中で働きかけていくことも重要である。

《利用者視点での支援体制の構築》

- 障害者や企業にとっては、どこに相談すべきかといったことがわからない場合もある。また、最初に相談した機関によって、対応の内容が方向付けられる場合もある。

どういったときにどの機関に相談すべきか、各就労支援機関の役割分担を踏まえ、利用者にとって見えることが最も大事なことである。また、どういった機関に相談しても、たらい回しにならず、適切な機関、支援にきちんとつなげていくことが必要である。そのためには、各機関に関する情報提供が重要であるとともに、ネットワークの構築・強化に際して、支援者同士のつながりといった点だけではなく、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手のよい仕組みとすることが重要である。

- また、利用者視点での支援体制を構築するためには、地域の各就労支援機関や障害者を送り出す特別支援学校、障害者を雇い入れる企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、それぞれが相手をよく知る相互理解が重要であり、相互理解を通して、障害者の就労に関して共通の目的や認識を共有することが重要である。

《その他の課題等》

- 自宅からの通勤圏内に就職先等がない障害者については、住居や通勤等の面で就職等をちゅうちょする場合もあり、こうした障害者に対しては、地域全体で支援していくことが期待される。
- 短時間雇用で就労している障害者について、就労時間外にトラブルに巻き込まれるケースも少なくないことから、こうした在職障害者が抱える課題について、地域の中で就労時間外に安心して通える行き場を確保するなど、地域自立支援協議会などにおいて解決できるよう検討することが期待される。
- 地域全体で就労支援を行っていくためには、障害者に関する様々な情報が、地域の就労支援機関の間で適切に共有、引き継がれていくことも効果的な支援を行う観点から重要である。また、こうした情報は採用する企業にとっても有用な情報にもなり得る。このため、こうした情報について核となる機関が管理することや、障害者やその保護者から情報共有することについて包括的同意を得るといった方策も考えられる。

その一方で、こうした情報は極めてプライバシー性の高い情報でもあり、個人情報情報が漏えいした場合の影響や、こうした情報によりかえってレッテルが貼ら

れる危険性もあるため、十分な注意が必要である。母子健康手帳のように障害者本人にこういった情報を持たせるといった方法もあると考えられるが、こうした情報共有の在り方については、引き続き検討することが必要である。

第4 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

1 特別支援学校等に対する支援

○ 特別支援学校においては、障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力を付与することや企業人になるため、地域の企業ニーズに合わせた学習や基礎的な訓練を実施すること、早い段階から就業体験を積極的に行うとともに、就業体験の中で生徒のアセスメントを行っていくことなどが期待される。

また、就職した生徒にとって、最も身近な相談場所は卒業した特別支援学校であり、特別支援学校による卒業後の支援を充実するとともに、特別支援学校から障害者就業・生活支援センター等への円滑な引き継ぎが行われることが期待される。

さらに、ハローワークや地域障害者職業センターから得た知見やこれまで蓄積してきた専門的な知識や技能を生かし、地域の小中学校等やそこに通学する障害のある児童・生徒、その保護者に対して、就労に関する情報提供を行うなど、特別支援教育のセンターとしての機能の充実が図られることが期待される。

こうした取組を充実していくためには、以下の支援が必要である。

- ・ 生徒の就業に対する意欲や自信につながることや、特別支援学校において生徒のアセスメントを適切に行っていくためには、多くの就業体験、企業実習を積極的に行うことは極めて重要であり、そのための受入先の確保を支援すること。
- ・ また、よりよい就業体験を実施するために、教員が、関係機関や企業と連絡調整を行うことが必要であり、また、就業体験の中で、生徒のアセスメントを行えるよう、教員の専門性の確保・向上に対する支援が必要である。その際、教員が企業マインドを学ぶためにも教員の企業実習を支援すること。
- ・ さらに、地域の関係機関の職員や企業関係者が教師に対するアドバイザーとして学校に入ったり、外部講師の形で授業に参加する機会が増えてきているが、引き続き、こうした機会が確保されるよう支援すること。
- ・ 就職・就労に関しては、生徒のみならず保護者の不安も非常に大きい。このため、地域の関係機関の職員や企業関係者が、学校に出向いて保護者に情報提供することや、実際に障害者が就労している企業を見学させることを支援すること。
- ・ 平成19年のいわゆる連携通達以降、特別支援学校とハローワークや地域障害者職業センターとの間では良好な関係が構築されてきている。特別支援学

- 校にとっても、ハローワーク等からの障害者の就労支援に係る情報は極めて重要であることから、引き続き、こうした良好な関係を強化していくこと。
- 上記のほか、大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多い。このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。

2 医療機関等との連携、支援

- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であるが、多くの医療機関において、患者の就労に関する優先順位は必ずしも高くない。また、患者自身が就労支援に関する情報を把握していない場合も多い。
このため、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。
- また、平成18年度より、特別支援学校や福祉施設等に対して実施している一般雇用について理解を深めるためのセミナー等の対象に医療機関を含めるなどにより、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関も増えてきたことから、そうした取組を促進していくことが必要である。
- さらに、地域障害者職業センターにおいては、「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用しつつ、医療機関等をはじめとした関係機関への積極的働きかけ、連携関係の構築等を実施しており、引き続き、こうした取組を推進することが必要である。
- なお、就労支援機関が医療機関と連携する中で、精神保健福祉士（PSW）や作業療法士（OT）等を接点としていくことも有効である。

第5 就労支援を担う人材の育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化している中で、視覚障害や聴覚障害、精神障害、発達障害をはじめ、難病や高次脳機能障害など多様な障害にも対応できるよう、各就労支援機関の人材育成が不可欠である。
また、地域により、支援者の能力に大きな差があり、急増する精神障害者等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、質の向上が必要である。
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- また、支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要で

ある。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。

- さらに、身体障害者や知的障害者に対する支援のノウハウは蓄積されつつあるものの、就職が難しい重度障害者の雇用促進を図るため、こうした障害者の障害特性を理解した人材の配置は引き続き強化していくことが必要である。
- 他方、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、支援者の専門性向上を図るためのアセスメントの方法の構築や育成方法を検討することも課題である。
- また、一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが課題である。
- さらに、専門人材の育成ばかりでなく、障害者の一般就労に向けた支援に直接携わらないまでも、障害者が潜在的に持っている働く意欲を引き出し、必要な時期に一般就労に向けた支援につなぐことができるよう、就労支援を担う人材の裾野の拡大を図っていくことも課題である。
- 上記課題に加え、人材育成に関しては「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」（厚生労働省：平成 21 年 3 月）で指摘された、就労支援のキャリア形成を踏まえた育成、大学教育における取組、処遇等のあり方といった今後の課題等も踏まえ、引き続き検討することが必要である。

終わりに

- 日本国憲法においてすべての国民に保障された勤労権を実現するとともに、障害者が当たり前で地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、就労を希望する障害者が、その希望に応じた就労を実現し、職業の安定を通じてその生活の安定を図られることが重要である。

また、就労意欲のある障害者に対して、適切な雇用管理上の配慮と就労支援機関等からの支援があれば、障害者は企業の戦力となりうる。事実、障害者雇用を進めている多くの企業においては、障害者が重要な戦力として活躍している。

本研究会においては、こうした認識のもとで、議論を重ね、本提言をまとめたところである。

- 他方、未だ障害者雇用に不安を感じたり、障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないといった障害者雇用の経験が乏しい企業も多い。また、雇用経験がある企業においても、障害者を雇い続ける中での課題は多い。

このため、本報告書においては、企業が障害者雇用に関して考える不安とその不安を克服するために求められる支援を明らかにするとともに、支援に当たって、各就労支援機関等に求められる役割等について提言を行ったところである。

- 各就労支援機関においては、本報告書の提言を踏まえ、企業や障害者のニーズに応じた支援を行っていくことが望まれる。また、そのためには、労働、福祉、教育、医療等関係部局が障害者の就労の実現という共通の目的を持って、密接に連携していくことが重要である。

- また、ジョブコーチ制度の見直しや、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者への対応を含めた就労支援を担う人材の育成など、本報告書において、検討課題として示されたものについては、今後、順次、具体的な検討を進めていくことが望まれる。

- 本研究会における報告を踏まえ、今後、企業や障害者に対する就労支援の充実が図られるとともに、日本中の企業で当たり前のように障害者が働いている、そんな社会の実現に向けて前進することを期待したい。

**障害者基本計画に基づく
「重点施策実施5か年計画」の進ちよく状況
(雇用・就業部分抜粋)**

(注) 障害者雇用対策課で把握しているものは平成22年度実績。その他のものは平成21年度までの実績である。

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗状況
5	雇用・就業		
①	障害者の雇用の場の拡大		
92	<p>障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。</p> <p>○雇用障害者数 64万人〔25年度〕</p>	厚生労働省	<p>○ 障害者雇用納付金制度の対象事業主を常用労働者100人超の事業主に段階的に拡大すること、障害者雇用義務制度における事業協同組合等算定特例の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成20年12月）。</p> <p>○ 平成22年7月より、除外率設定機関及び除外率設定業種に設定されている除外率について一律10%の引下げを実施。</p> <p>○ 平成22年6月1日現在における雇用率未達成の企業（38,088企業）に対し、個別指導、雇用率達成セミナー等による指導を実施。</p> <p>○ 実雇用率が著しく低く、かつ、障害者雇用率を達成するために雇入れなければならない障害者数が一定以上の企業に対し、平成22年度においては雇入れ計画作成命令302件、適正実施勧告141件、特別指導90件、企業名の公表6件を実施。</p> <p>○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業については、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。 〔20年度実績〕〔21年度実績〕 ・ 一般就労への年間移行者数 3,376人 3,960人</p>
93	<p>各府省・各地方公共団体において、職場実習を活用するなどして、知的障害者等が、一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」を推進する。</p> <p>○チャレンジ雇用の推進 全府省で実施〔20年度〕</p>	総務省 厚生労働省 全省庁	<p>○ 各府省において実施するチャレンジ雇用を支援するため、各府省のチャレンジ雇用の実施状況等の調査研究を実施した。（平成20年度）</p> <p>○ 「障害者施策推進課長会議」において「公務部門における障害者雇用マニュアル」を作成、配布した。（平成20年度）</p> <p>○ 公務部門における精神障害者の職場体験実習事業を実施している。（平成20年度～）</p> <p>○ 公務部門における障害者雇用推進に関する地方別説明会を全国8ブロックにおいて開催した。（平成21年度） なお、総務省においては「チャレンジ雇用」として、20年10月より1名採用。（平成20年度）</p> <p>○ 厚生労働省における実施状況：106人（平成21年6月1日現在） 181人（平成22年4月1日現在）</p> <p>○ 平成21年度より「チャレンジ雇用」として7名を雇用している。また、「公務部門における障害者雇用マニュアル」を関係部局に配布し、「チャレンジ雇用」に関する理解の促進を図っている。【内閣府】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用しており、平成21年度についても、引き続き知的障害者を1名雇用継続している。【警察庁】</p> <p>○ 平成20年5月より1名採用【金融庁】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名採用している。【法務省】</p>

重点的に実施する施策及びその達成目標	関係省庁	進捗状況																																								
		<p>○ 平成21年3月1日から、精神障害者1名を採用【財務省】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【文部科学省】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【農林水産省】</p> <p>○ 平成20年度から募集を開始。【経済産業省】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【環境省】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【防衛省】</p> <p>○ 平成21年度より知的障害者1名を雇用している。【外務省】</p>																																								
<p>○ 公的機関における障害者雇用の一層の促進</p>	<p>厚生労働省 全省庁</p> <p>94 国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。</p> <p>○ 公的機関の障害者雇用率 すべての公的機関で障害者雇用率達成〔24年度〕</p>	<p>○ 平成23年6月1日現在、国の機関(法定雇用率2.1%)は39機関中39機関、都道府県の機関(法定雇用率2.1%)は157機関中142機関が達成、市町村の機関(法定雇用率2.1%)は2,353機関中1,970機関が達成、法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会は139機関中94機関が達成。</p> <p>公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段()内) ※〔 〕内は法定雇用率 (平成20年6月1日)(平成21年6月1日)(平成22年6月1日)(平成23年6月1日)(※)</p> <table border="1"> <tr> <td>国の機関〔2.1%〕</td> <td>2.18%</td> <td>2.17%</td> <td>2.29%</td> <td>2.24%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(100.0%)</td> <td>(97.4%)</td> <td>(97.4%)</td> <td>(100.0%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県の機関〔2.1%〕</td> <td>2.44%</td> <td>2.48%</td> <td>2.50%</td> <td>2.39%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(95.0%)</td> <td>(96.9%)</td> <td>(94.9%)</td> <td>(90.4%)</td> </tr> <tr> <td>市町村の機関〔2.1%〕</td> <td>2.33%</td> <td>2.37%</td> <td>2.40%</td> <td>2.23%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(83.9%)</td> <td>(87.7%)</td> <td>(88.4%)</td> <td>(83.7%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県等の教育委員会〔2.0%〕</td> <td>1.62%</td> <td>1.72%</td> <td>1.78%</td> <td>1.77%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(55.3%)</td> <td>(54.3%)</td> <td>(60.8%)</td> <td>(67.6%)</td> </tr> </table> <p>※平成22年7月に制度改革(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、平成23年と平成22年の数値を単純に比較することは適切ではない状況である。</p> <p>○ 平成22年10月に、障害者採用計画の実施状況が不適正であった都道府県教育委員会22機関に対し、厚生労働大臣による適正実施勧告を发出。</p>	国の機関〔2.1%〕	2.18%	2.17%	2.29%	2.24%		(100.0%)	(97.4%)	(97.4%)	(100.0%)	都道府県の機関〔2.1%〕	2.44%	2.48%	2.50%	2.39%		(95.0%)	(96.9%)	(94.9%)	(90.4%)	市町村の機関〔2.1%〕	2.33%	2.37%	2.40%	2.23%		(83.9%)	(87.7%)	(88.4%)	(83.7%)	都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62%	1.72%	1.78%	1.77%		(55.3%)	(54.3%)	(60.8%)	(67.6%)
国の機関〔2.1%〕	2.18%	2.17%	2.29%	2.24%																																						
	(100.0%)	(97.4%)	(97.4%)	(100.0%)																																						
都道府県の機関〔2.1%〕	2.44%	2.48%	2.50%	2.39%																																						
	(95.0%)	(96.9%)	(94.9%)	(90.4%)																																						
市町村の機関〔2.1%〕	2.33%	2.37%	2.40%	2.23%																																						
	(83.9%)	(87.7%)	(88.4%)	(83.7%)																																						
都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62%	1.72%	1.78%	1.77%																																						
	(55.3%)	(54.3%)	(60.8%)	(67.6%)																																						
<p>○ 精神障害者、発達障害者等の雇用促進</p>	<p>厚生労働省</p> <p>95 精神障害者の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め企業等の理解の促進等を行うことにより雇用の促進を図る。</p> <p>○ 精神障害者の雇用 ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人〔19年〕→1.5万人〔25年〕 ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇移行率 60%〔24年度〕</p>	<p>○ 精神障害者の常用雇用への移行を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設。(20年度～)</p> <p>○ 精神障害者の雇用 56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 精神障害者ステップアップ雇用常用雇移行率 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) (平成23年度) (平成24年度) 0.6万人 0.77万人 0.99万人 1.3万人 21% 45.5% 45.2%</p> <p>○ 発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者雇用開発助成金を創設。(21年度～)</p> <p>○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、平成22年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。</p>																																								

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ちよく	状	況
〔障害者の能力や特性に応じた働き方の支援〕						
○ 障害者の在宅就業の促進	96 多様な就業形態による就業機会の拡大を図るため、在宅就業団体の登録数を増やす。 ○ 在宅就業支援団体登録数 16団体〔19年〕→ 100団体〔24年度〕	厚生労働省	○ 在宅就業支援団体登録数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 登録数 18団体 17団体 17団体			
○ 短時間労働による障害者雇用の促進	97 障害者の能力や特性に応じた働き方を支援するため、障害者のニーズを踏まえつつ、短時間労働に対応した障害者雇用促進法制の整備等により、障害者の雇用機会の拡大を図る。	厚生労働省	○ 平成20年12月に、障害者雇用義務制度の対象に短時間労働者を加えること等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成22年7月施行）。			
○ 農業法人等への障害者雇用の推進	98 農業法人等における障害者雇用を推進するため、農業法人等に障害雇用のノウハウ及び関連情報等の提供を行う。 また、農業分野におけるトライアル雇用を推進するため、農業法人に関連制度等の情報を提供する。	農林水産省	○ 農業者に障害者就労の先進事例や就労マニュアル等の普及啓発を行うとともに、障害者支援のための研修会を開催。			
② 総合的支援施策の推進						
〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕						
○ ハローワークを中心とした「チーム支援」の充実・強化等	99 ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。 ○ ハローワークを通じた障害者の就職件数 24万件〔20～24年度の累計〕	厚生労働省	○ ハローワークを中心とした「チーム支援」については、平成20年度は10,442人、平成21年度は13,801人、平成22年度は16,682人に対し支援を行い、平成20年度は5,202人、平成21年度は6,354人、平成22年度は8,554人の就職を実現。 ○ ハローワークを通じた障害者の就職件数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 就職件数 44,463件 45,257件 52,931件			
○ 障害者職業センターにおける専門的支援の推進	100 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者、精神障害者等これまで効果的な対応ができずに来た障害者への新たな支援技法の開発を行い、普及を図る。また、地域障害者職業センターにおいては、どの地域においても、比較的軽度な障害者を含め、あらゆる障害者を対象として、それぞれに必要な職業リハビリテーションサービスを提供することとした上で、就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援に重点化する。併せて、就労支援を担う専門的な人材の育成、地域の就労支援機関に対する助言・援助を積極的に行い、地域の就労支援力の底上げを図る。 ○ 地域障害者職業センター ・ 支援対象者数 12.5万人〔20～24年度の累計〕 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業における支援終了後定着率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、平成22年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。 ○ 地域障害者職業センター （平成20年度）（平成21年度）（平成22年度） ・ 支援対象者数 27,435人 28,428人 29,864人 ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業における支援終了後定着率 84.5% 84.8% 87.6%			

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ちやく	状	況
〔一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化〕						
105	事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者実践的な能力を取得させて常用雇用に移行するための短期間の試行雇用（トライアル雇用）を推進する。 ○ トライアル雇用 対象者の常用雇移行率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ トライアル雇用の実施状況 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 実施人数 8,321人 8,545人 10,650人 終了者 7,720人 7,198人 9,520人 (うち常用雇移行者) 6,436人 6,066人 8,228人 常用雇移行率 83.4% 84.3% 86.4%			
○ 福祉施設から一般就労への移行の促進	106 福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。 ○ 一般就労への年間移行者数 0.2万人〔17年度〕→ 0.9万人〔23年度〕 ○ 就労移行支援の利用者数 29.2万人日分〔19年度〕→ 72万人日分〔23年度〕 ○ 就労継続支援の利用者数 1.1万人日分〔19年度〕→ 277万人日分〔23年度〕 ※「就労移行支援の利用者数」及び「就労継続支援の利用者数」は、各都道府県の障害福祉計画における19年度の平均的なサービス見込量（1月当たり）の合計値である。 107 また、職場実習など施設外での就労に協力可能な農業法人等の情報を提供する。	厚生労働省	○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業においては、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。 ・ 一般就労への年間移行者数 [20年度実績] [21年度実績] 3,376人 3,960人 ・ 就労移行支援の利用者数 29.8万人日分 36.5万人日分 ・ 就労継続支援の利用者数 103.1万人日分 159.0万人日分			
○ 授産施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ	108 平成19年度からの5か年において、官民一体となった取組を推進し工賃水準の倍増を図るとともに、一般雇用への移行を進める。 ○ 授産施設等の平均工賃月額 12,222円〔18年度〕→ 平均工賃倍増を目指す〔23年度〕	厚生労働省	○ 福祉関係者や農業関係者等を対象にした障害者就労推進研修会等において、農業法人等による施設外就労の情報を関係機関に提供している。 ○ 平成19年度より、工賃倍増5か年計画支援事業を実施し、各都道府県が策定した計画に基づき、工賃引き上げに資する取組を進めている。 ・ 平均工賃月額 (平成20年度) (平成21年度) 12,587円 12,695円			
○ 福祉施設等における仕事の確保に向けた取組の推進	109 福祉施設等における障害者の仕事の確保に向け、国は、公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請する。 また、企業から福祉施設等に対する発注を促進する税制を創設し、当該税制の活用を促すこと等により、障害者の仕事の確保に向けた取組を推進する。	内閣府 厚生労働省 厚生労働省	○ 平成21年2月に、障害者福祉施設等への発注促進のため、全庁の会計担当を集めた会議を開催するとともに、平成21年3月に各府省庁宛に、内閣府と厚生労働省連名により通知を发出。 ○ 平成20年度税制改正において、障害者の「働く場」に対する発注促進税制を創設し、福祉施設等に業務を発注した企業に対して税制上の優遇を行っている。 ○ 平成21年2月に、地方公共団体に対し、障害福祉施設等に対する官公需の発注等への配慮について通知を发出。			

重点的に実施する施策及びその達成目標	関係省庁	進捗状況
<p>○ 特別支援学校高等部卒業者の就労支援の推進</p>	<p>110 特別支援学校高等部卒業者の職業自立を推進するため、特別支援学校とハローワーク、企業等の関係機関等の連携・協力により現場実習の開拓を行うなど、就労支援の推進を図る。</p>	<p>関係省庁 文部科学省</p> <p>○ 学校と労働関係機関や企業等が緊密な連携の下、企業のニーズに応じた職業教育の改善や、特別支援学校とハローワークが連携して新たな職域を拡大することなどを行う、職業自立を推進するための実践研究事業を実施した。(平成20年度まで)</p> <p>○ 特別支援学校高等部学習指導要領において、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業界等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けることや、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図りつつ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進することを規定。(平成20年度～)</p> <p>○ 特別支援学校卒業後、直ちに就職が難しいと考えられる就職未内定者に対して、公共職業訓練の受講を積極的に促し、就労に必要な知識・技能等を付与するため、各都道府県の職業能力開発主管部と各都道府県教育委員会等が連携を強化するよう、文部科学省と厚生労働省との連名通知を发出。(平成20年度)</p> <p>○ 特別支援学校における特別支援教育に関する教育課程等についての実践研究において、関係機関と連携した職業教育の改善に関する研究を実施。(平成21年度～)</p> <p>厚生労働省</p> <p>○ 障害者雇用施策と障害者福祉施策、特別支援教育との連携の強化を図るため、福祉施設、特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施しているところ。</p> <p>○ 特別支援学校と連携した早期委託訓練モデル事業において、労働関係機関と都道府県教育委員会、特別支援学校等とが連携し、職業訓練の受講により就職が見込める者に対して、特別支援学校在学中から職業訓練を実施。(平成20年度～)</p>
<p>○ 高等学校・大学における就労支援の推進</p>	<p>111 高等学校における発達障害を含む障害のある生徒の就労を支援するため、各自治体や学校等において、教育、医療、保健、福祉やハローワーク、地域障害者職業センター等の労働関係機関等が連携した特別支援教育体制を整備する。また、大学における障害のある学生の就労を支援する。</p>	<p>文部科学省</p> <p>○ 平成19年度より、高等学校における発達障害のある生徒に対し、地域の大学、教育センターやハローワーク等の労働関係機関等と連携し、ソーシヤルスキルの指導や授業方法・教育課程上の工夫、就労支援等、全国の高等学校の参考となるような具体的な支援の在り方について検討を行う「高等学校における発達障害支援モデル事業」を実施。また、大学における障害のある学生の就労支援に関し、日本学生支援機構のHPにおいて、ハローワークにおける就職情報の提供と職業相談の実施や就職活動支援ウェブサイト等の学外機関の活用について、大学の担当職員等に周知。</p> <p>厚生労働省</p> <p>○ ハローワークを利用する障害のある大学生に対し、職業相談・指導及び紹介等の就労支援を実施。</p> <p>○ 発達障害者等コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者について、ハローワークにおいて希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、ハローワークに就職チャーター（現・就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置し、専門的な相談・支援する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施。(平成19年度～)</p>
<p>○ 障害者の就労に対する理解啓発の促進</p>	<p>112 障害者やその保護者、企業関係者、福祉関係者等を始めとした国民全体に対し、障害者の就労に対する理解啓発を促進する。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>○ 9月の「障害者雇用支援月間」（高齢・障害者雇用支援機構主催、厚生労働省後援）を中心とし、障害者雇用優良事業所等の表彰、職場改善好事例募集、月間ポスター原画募集、月間ポスター原画入賞作品展示会の開催、障害者ワークフェアの開催等を通じ企業等に対する啓発活動を実施。平成22年度の優良事業所等として、障害者雇用優良事業所32社、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人2人、優秀勤労障害者37人に厚生労働大臣表彰を、障害者雇用優良事業所23社、優秀勤労障害者22人に高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰を実施。</p>

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進捗状況												
〔障害者の職業能力開発の推進〕															
○ 公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進	113 障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の公共職業能力開発施設において、障害者の受入れを推進する。	厚生労働省	<p>○ 障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを促進し、障害の態様に応じたきめ細やかな職業訓練を実施。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>実施人数</td> <td>1,905人</td> <td>1,968人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>59.0%</td> <td>55.0%</td> </tr> </table> <p>○ 障害者の職業訓練については、ノーマライゼーションの観点から、施設のバリアフリー化を推進すること等により、可能な限り一般の公共職業能力開発施設に受け入れて実施している。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数</td> <td>759人</td> <td>733人</td> </tr> </table> <p>○ 一般の公共職業能力開発校に知的障害者等(平成16年度～)や発達障害者(平成19年度～)を対象とした職業訓練コースを設定し訓練機会を提供。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>設定数</td> <td>23県34コース</td> <td>23県32コース</td> </tr> </table>	実施人数	1,905人	1,968人	就職率	59.0%	55.0%	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	759人	733人	設定数	23県34コース	23県32コース
実施人数	1,905人	1,968人													
就職率	59.0%	55.0%													
一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	759人	733人													
設定数	23県34コース	23県32コース													
○ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充	114 就労移行支援事業の利用者、特別支援学校の生徒等の職業訓練機会の充実に努めるため、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等地域の委託訓練先を開拓し、障害の態様に応じた多様な委託訓練を実施する。	厚生労働省	<p>○ 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等多様な職業能力開発資源を活用した障害者の態様に応じた多様な委託訓練を拡充して実施。</p> <p>(平成20年度) (平成21年度)</p> <table border="1"> <tr> <td>訓練者数</td> <td>5,781人</td> <td>6,067人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>38.4%</td> <td>41.6%</td> </tr> </table> <p>○ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の就職率 2.3%〔18年〕→ 50%〔24年〕</p>	訓練者数	5,781人	6,067人	就職率	38.4%	41.6%						
訓練者数	5,781人	6,067人													
就職率	38.4%	41.6%													

「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」
(平成19年8月)に係る進ちよく状況

「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」(平成19年8月)に係る進捗状況について

機関	報告書	進捗状況
ハローワーク	<p>○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。</p> <p>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。</p> <p>○(中略)「チーム支援」をハローワーク業務の一環として明確に位置づけ、各ハローワークにおいては、地域の関係行政機関や支援機関への積極的な働きかけを通じて「顔の見える関係」をつくり、各機関の得意分野を活かした役割分担によって、「チーム支援」を着実に展開することが重要である。また、こうした地域の関係行政機関や支援機関等と緊密に連携した個別支援を行っていくためには、地域の支援機関等の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援とすることができるよう、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが必要である。</p>	<p>—</p> <p>○「チーム支援」については、平成19年度に全国展開し、福祉施設利用者及び特別支援学校卒業(予定)者を対象として実施してきたところ、平成20年度から対象者の範囲をハローワークの求職者に拡大(平成19年度支援対象者数:3,568人、就職件数:1,778件→平成23年度支援対象者数:19,082人、就職件数:9,899件)。また、支援対象者については、知的障害者を中心に、近年は精神障害者の割合が増加している(支援対象者に占める知的障害者の割合:52.8%(平成23年度)、精神障害者の割合:平成19年度23.9%→平成23年度32.4%)</p> <p>○また、障害者の状況に応じたきめ細かな就職・定着支援を行うため、平成18年度より、ハローワークに「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」「障害者専門支援員(当時)」を配置(平成23年度383人)</p> <p>○さらに、平成20年度から支援機関間の連絡調整を担う「就職支援コーディネーター(障害者支援分)」をハローワークに配置(平成23年度114名)。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(ハローワーク)	<p>○知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とするとする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、また、企業に対して法定雇用率達成に向けた指導のみならず、雇入れに向けた支援等をきめ細かく行うことが必要となっている。</p> <p>このため、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要である。</p>	<p>○労働大学校において、全国の障害者職業紹介業務を新たに担当することとなった職員等を対象に障害者の雇用の促進や職場定着等を推進する上で必要な専門知識及び技術を習得させることを目的として、障害者雇用専門研修を実施している。</p> <p>○また、平成20年3月より、新たに、労働局において、発令を控えた新任障害者業務担当者を対象に障害についての理解を図るため研修等を実施。さらに、平成20年度より、労働大学校において、都道府県労働局の新任の障害者雇用担当者を対象として必要な専門的知識及び技術を習得させるため、4月に障害者雇用担当官等専門研修を実施。</p> <p>○精神障害者や発達障害者に対するきめ細かな支援を行うため、平成20年度よりハローワークにおいてカウンセリング業務や精神障害者に関する企業への意識啓発などを行う「精神障害者雇用トータルサポート」を委嘱・配置(平成23年度17,826.5人日)するとともに、平成19年度より、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、その希望や特性に応じた専門的な相談・支援の実施、専門支援機関への誘導などを行う就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)(平成23年度59人)及びハローワークの職員等に対して、発達障害に関する医学的・専門的知見に基づく助言・指導を行う発達障害者専門指導監を配置(平成23年度46人)</p> <p>○トライアル雇用については、ハローワークでの積極的な活用により開始者数、常用雇用移行者数共に年々増加傾向にある(平成19年度開始者数7,744人、常用移行者数5,495人→平成23年度開始者数11,378人、常用移行者数8,532人)。</p> <p>○障害者委託訓練については、特別支援学校早期訓練コースの創設(平成20年度)、障害者職業訓練トレーナーの配置(平成21年度)、障害者向け日本版デュアルシステムの導入(平成23年度)、障害者職業訓練コーチの配置(平成24年度)など、支援内容の充実を図っている。受講者数は年々増加(受講者数 平成19年度:5,349人→平成22年度:6,198人)。</p> <p>○このほか、障害特性に応じたきめ細やかな支援を実施するため、平成20年度より「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」、平成21年度より「発達障害者雇用開発助成金」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金」、平成22年度より「精神障害者雇用安定奨励金」等を創設。</p>

機関	報告書	進捗状況
<p>地域障害者職業センター</p>	<p>○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き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。</p> <p>○地域障害者職業センターにおいては、その専門性とノウハウを活かして、今後は、</p> <p>① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成</p> <p>② 地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ることが必要である。</p>	<p>—</p> <p>○平成20年の障害者雇用促進法の改正により地域障害者職業センターの業務として、「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」(同法第22条5項)が明記され、以下の取組を行い、地域の就労支援力の底上げを図っているところ。</p> <p>① 地域障害者職業センターにおいて、就労移行支援事業者の就労支援員やその他福祉・医療等の機関の就業支援担当者に対して、就労支援に必要な基本的知識・技術等の習得を図ることを目的とした「就業支援基礎研修」を実施(平成23年度 実施回数:64回、受講者数:2,244人)。</p> <p>② 関係機関に対する職リハの技術的事項についての助言その他の援助業務として以下の取組等を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケース相談等において具体的支援方法についてのアドバイス(平成23年度18,717件)、 ・職リハサービスの見直し、支援ツールの利用方法などの技術的事項についての提案・解説(平成23年度:1,021機関に対して3,002件)、 ・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、解説(平成23年度622機関に対して2,342件)、 ・関係機関の職員と関係機関の職員を実習生として受け入れて支援ノウハウの説明・解説(平成23年度224機関に対して268件)

機関	報告書	進ちよく状況
(地域障害者職業センター)	<p>○地域障害者職業センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的支援を自ら実施することとすべきである。さらに、地域障害者職業センターは、医療機関等の専門機関からサポートを得ながら行う支援、地域の支援機関と連携し共同で行う支援、地域の支援機関が行う支援に対して専門的支援でサポートする等の様々な連携方法の下、障害者に対する支援を行っていくべきである。</p>	<p>○地域障害者職業センターでは、就職等の困難性の高い障害者の積極的な受け入れや、以下の支援プログラムの充実等を行い、精神障害者と発達障害者を含むその他の障害者の占める割合が増加している(平成19年度:39.8%→平成23年度:55.4%)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰を目指す精神障害者に対するリワーク支援について、平成21年度より、リワークカウンセラーの配置等体制を強化するとともに、個別実践型プログラムを導入 ・平成19年度より、発達障害者の特性等を踏まえた「発達障害者就労支援カリキュラム」を試行実施(平成23年度は13か所を実施)
	<p>○ハローワークが行う企業に対する指導や支援と連携し、その専門的ノウハウを活かして、企業に対して職務分析や職務開発等の専門的かつ雇入れに向けた具体的な提案を行うなど、企業の法定雇用率達成に向けた取組に対して、積極的に支援を行うことも重要である。</p>	<p>○地域障害者職業センターにおける利用事業所数は、平成19年度から平成23年度までに約28%増加(19年度:13,069所→23年度:16,673所)しており、また、事業主支援計画策定件数についても約186%増加(19年度:6,042件→23年度:11,219件)</p> <p>○また、ハローワークと連携し、以下の事業主支援を実施。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①障害者雇用のノウハウが不足している企業に対して、同行訪問などによる雇用率達成指導への協力(ハローワークが実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援企業数(平成23年度:1,605社) ②雇用率未達成企業を中心に、企業同士がグループワーク方式により障害者の雇用管理上の課題の発見し解決の糸口をつかむための「事業主支援ワークショップ」を開催(19年度:125回→23年度:166回) ③雇入れに向けた具体的な提案から障害者の受入れに係る社員研修への協力等
	<p>○このような地域障害者職業センターの業務の新たな方向性を踏まえ、その実施体制の充実を図るとともに、障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要である。</p>	<p>○障害者職業カウンセラーの養成・研修について、平成19年度に研修体系の見直しを行い、平成20年度より、新体系に基づき、それぞれの節目の段階で求められる役割に応じた研修を実施。</p> <p>○さらに、平成20年度から、就職困難性の高い障害者への支援に必要な専門的知識・支援技術の付与を目的として、新たに「課題別研修」等を実施。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(地域障害者職業センター)	<p>○新たな業務展開に当たっては、<u>障害者職業総合センターが有している人材育成、支援技法等に関するノウハウの蓄積や調査研究の成果を十分に活かしていくことが重要である。</u></p>	<p>○障害者職業総合センターで行った研修・支援技法の開発・調査研究の結果を積極的に活用。 〔活用例〕 ・障害者職業総合センターで開発した「ワークシステムサポートプログラム」について、平成19年度より、「発達障害者就労支援カリキュラム」として試行実施(平成23年度:全国13か所で実施) ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のために作成されたマニュアル・教材を、平成21年度より、就業支援基礎研修の受講者等関係機関に提供。</p>
障害者就業・生活支援センター	<p>○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も、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。</p>	-
	<p>○各地域において連携による就労支援が効果的に行われるようになるためには、<u>すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要である。</u></p>	<p>障害保健福祉圏域(362圏域)のうち、平成24年4月1日現在の設置数は315箇所(カバー率87%)。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
<p>(障害者就業・生活支援センター)</p>	<p>○障害者就業・生活支援センターの設置箇所数が順次増加していく中で、各センターが提供するサービスの質について、一定の水準を確保し、向上を図っていく必要がある、様々なニーズを有する障害者に対して、必要な支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保が重要である。このように支援の質を確保していくためには、コーディネーター機能を担う専門性の高い人材をより安定的に確保することができよう、国からの事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者のスキルアップを図るための研修機会が体系的に提供されるよう、研修の充実を図ることが必要である。また、都道府県等の地域単位で、障害者就業・生活支援センター同士が日常的な相互交流を活発に行うこと等により、より実践的なノウハウの共有を図ることも有効であると考えられる。</p> <p>○地域のニーズ及び支援実績等を勘案し、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図ることが必要である。これにあわせて、就職者の増加に伴い、継続的な支援が必要な職者が年々増大していることを踏まえ、定着支援において障害者就業・生活支援センターが果たしている役割について、センターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、日常的な相談・支援を通じて不応や離職の発生を未然に回避することができるよう、定着支援機能の強化を図ることが重要である。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターが、一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等、地域の障害者の様々なニーズに対応できるようにしていくためには、<u>障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、</u> ① <u>就労移行支援事業の実施</u> ② <u>障害者委託訓練の受託・実施</u> ③ <u>第1号ジョブコーチの配置</u> 等の複合的な取組を積極的に進めることも、重要である。</p>	<p>進ちよく状況</p> <p>○専門性の高い人材を安定的に確保できるようにするため、平成20年度より、事業委託の内容を見直す（主任就業支援担当者の配置、平成23年度313人配置）、平成24年度より、個々の支援対象障害者に対して障害特性に応じた適切な対応が行えるようにするため、専門的知見を有した有識者を障害者就業支援アドバイザーとして委嘱できる（全国327人）ようにしている。</p> <p>○障害者職業総合センターにおいて、担当者の技能向上のため、「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（平成21年3月）を踏まえ、平成21年度より、担当者のレベルに応じた研修を実施（平成23年度 新任就業支援担当者研修：3回、新任主任就業支援担当者研修：3回、就業支援スキルアップ研修：1回）するとともに、アンケート結果等により、毎年改善を行うこととしているところ。</p> <p>○また、全国を7ブロックに分け、ブロック別経験交流会議を実施し、現状を踏まえた基調講演、担当者同志によるグループ討議を行うなど、支援対象者や地域の状況を踏まえた、効果的な交流会議を実施している。</p> <p>○平成20年度より、地域のニーズ、支援実績、圏域人口等に応じて、就業支援担当者を追加配置できるよう措置を行い、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図っている。</p> <p>○定着支援については、平成20年度より、通達により障害者就業・生活支援センターの業務として明確に位置づけ、定着支援機能の強化の指導を行っている。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターを運営する法人のうち、82.1%の法人において就労移行支援事業を実施し、また、31.1%の法人で障害者委託訓練を受託、実施するとともに、60.6%の法人において第1号ジョブコーチを配置するなど、複合的な取組を積極的に進めている（平成23年度現在）。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
<p>就労移行支援事業者</p>	<p>○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。</p> <p>○各事業者が支援の質を確保し、就職に結びつく良質なサービスを提供することが必要である。そのためには、</p> <p>① <u>サービス管理責任者や就労支援員の就労支援に関する専門性の向上</u></p> <p>② <u>企業OB等の実務経験者の活用等を進めること</u>が重要である。また、事業者が行う就労支援に対して、<u>就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効である</u>と考えられる。</p> <p>○一般雇用を希望する障害者が主体的に利用するサービスを選択できるよう、提供する支援の内容や実績に関する情報を自ら公開していくことも重要である。</p> <p>○利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、<u>早い段階から、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等の労働関係機関との連携を図ることが重要</u>である。</p> <p>○職務との的確なマッチングや職場適応の支援力を高める上で、<u>就労移行支援事業を行う法人において、第1号ジョブコーチの配置を行うことも有効</u>である。</p>	<p>○就労移行支援事業については、障害福祉計画に基づき体制整備が進められ、平成22年度では事業所数1,371事業所（平成18年度比116%増）、利用者数15,520人（平成18年度比約78%増）と大幅に増加し、一般企業への就労移行についても、年間1%～2%から16.4%まで増加。</p> <p>○「発達障害者就労支援ポイント集(注1)」及び「就労移行支援にかかわるガイドブック(注2)」において、発達障害や高次脳機能障害者への対応について示すなど、障害種別に対応できるよう努めてきている。</p> <p>注1 国立障害者リハビリテーションセンター発行の就労支援者向けのポイント集 注2 厚生労働省の調査研究事業によりフィランソロピー協会が作成</p> <p>○就労の専門性を高めるため、サービス管理責任者養成研修(就労分野)についての研修を、毎年各都道府県において実施(平成22年度:61回、参加者4,158人)。</p> <p>○21年4月からは、就労移行支援事業従事者の専門性をより向上させるため、地域障害者職業センターにおいて、就労支援員等を対象とした研修を実施(平成23年度:64回、参加者2,244人)するとともに、受講を促すため研修受講を評価する加算を設けたところ。</p> <p>○就労実績などをサービスを利用する側に示すことの有効性について記載している「就労移行支援にかかるガイドライン」を周知すること等により、理解を広めることとしている。</p> <p>○労働関係機関との連携の重要性について記載されている「就労移行支援にかかるガイドライン」を周知すること等により、理解を広めることとしている。</p> <p>○就労移行支援事業者が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置・活用がしやすいよう、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)にかかわる申請要件を緩和している。</p> <p>また、平成21年の通知改正により、就労移行支援事業の就労支援員等については、就労支援員等としての勤務を要しない日において、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)としての活動ができることを明確化したところ。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(就労移行支援事業者)	<p>○就労移行支援事業における定着支援は、就職後6カ月以上行うこととされているが、継続的な支援や一定期間のフォローアップが必要な場合には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の支援機関が、ネットワークの中で個々のケースに応じて役割分担をしつつ、連携してサポートしていくことが重要である。</p> <p>○就労移行支援事業を利用して一度は就職したものの離職に至った障害者が、再び同事業を利用して再就職を目指す場合には、定員外での受け入れに係る弾力的な取扱いを活用したり、障害者委託訓練の活用を図るなどして、再チャレンジの場として再就職に向けた支援を行うことが求められる。</p>	<p>○一般就労への定着支援を強化するため、平成21年4月の報酬改正において、一般就労への移行・定着をきめ細かく評価するものへと見直しを行うとともに、平成24年4月の報酬改定においては、更なる定着支援の強化のための見直しを行ったところ。</p> <p>○定員外での受け入れについて弾力的利用を可能とすることで、離職者を受け入れやすい環境としてきている。</p>
特別支援学校	<p>○特別支援学校は、教育機関であるだけでなく、就労支援のネットワークの中で、障害者本人にとつての最初のガイダンス機関として位置づけられ、その役割はきわめて重要である。</p> <p>○障害者が主体的に将来の進路を選択することができるよう、早い段階から本人の特性や進路希望等を的確に把握し、卒業後に就労移行支援事業での訓練や職業能力開発校での職業訓練等を経て就職を目指すという選択肢を含め、必要な情報提供を行いつつ、進路指導を行っていく必要がある。</p> <p>○進路決定に影響力をもつ保護者に対して、一般雇用に関する理解を高め、不安感を取り除き、安心感の醸成を図ることが重要である。このため、特別支援学校においては、ハローワーク等の関係機関との連携の下、保護者に対して、卒業後の職業生活、地域生活等に関する情報を提供するなど、一般雇用に関する理解を深める機会を提供し、障害者が働くことを支える体制をつくっていくことが重要である。</p> <p>○特別支援学校においては、学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、その基礎となる職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等を、地域の関係機関と連携しながら進めることが必要である。</p>	<p>—</p> <p>○平成21年3月に公示した特別支援学校学習指導要領では、自立と社会参加に向けた職業教育等の充実のため、次のような改訂を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業現場等における長期間の実習を取り入れられるなど、就業体験の機会を充実 ・校内の組織体制の整備や労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等の人々の積極的な協力を得るなど、進路指導を充実 ・知的障害者を教育する特別支援学校高等部の専門教科として、従来の「家政」、「農業」、「工業」、「流通・サービス」に加え、「福祉」を新設 <p>また、幼児児童生徒一人一人について、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成することを規定した。</p> <p>○「特別支援教育総合推進事業」において、関係機関と連携した職業教育や進路指導の改善に関する研究を教育委員会等に委託して行っている(平成21年度:2地域3校(平成21年度は特別支援教育研究協力校事業)、平成22年度:3地域6校、平成23年度:2地域5校)ほか、平成24年度からは同事業において、高等学校等における発達障害のある生徒へのキャリア教育の充実に関する研究を実施している。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
<p>(特別支援学校)</p>	<p>○進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制の充実を図ることも重要である。そのため、 ①進路指導担当教員等の就労支援に関する知識・ノウハウの習得機会の提供 ②就労支援(進路指導)を担当する専任教員の配置 ③障害者雇用の経験豊富な企業の人材の職業教育への活用等を進めることが重要である。</p> <p>○職業教育や進路指導の充実を図るためには、進路指導担当教員だけでなく、学校全体で職業教育等の重要性について認識を共有し、取り組むことが重要である。特に、特別支援教育コーディネーターは、校内調整や外部の関係機関との連絡調整、保護者からの相談窓口等の役割を担うことから、就労支援に関する基本的な知識、情報を共有することが望まれる。</p> <p>○学校卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていくことが重要である。特に、居住地の市町村とは異なる区域の特別支援学校に在学する障害者が少なくないことから、特別支援学校においては、障害者の居住市町村及びネットワークとの連携を密にし連携を図ることが重要である。</p> <p>○高等学校等においても、発達障害を含む障害者に対する職業教育や進路指導を充実するため、特別支援学校における地域の特別支援教育のセンター的機能を活用するなどして、個々の生徒の障害の状態等に応じた適切な指導を行うことが重要である。</p>	<p>(参考) ・特別支援学校の学校数 H19:1,013校 → H23:1,049校 ・特別支援学校の在籍者数 H19:108,173人 → H23:126,123人 ・特別支援学校高等部(本科)専門学科の生徒数(括弧内は高等部(本科)生徒数全体のうちの専門学科生徒数の割合) H19:5,325人(11.5%) → H23:7,409人(12.8%)</p>

機関	報告書	進ちよく状況
発達障害者支援センター、難病相談・支援センター	<p>○発達障害者支援センターは、発達障害者やその家族等に対する相談支援、発達支援及び就労支援、関係機関への情報提供や研修等を行う機関として各都道府県・指定都市に整備されつつある。また、難病相談・支援センターは、難病者やその家族等に対する療養上・生活上の相談、各種公的手続等の支援、生活情報の提供等、難病者への総合的な相談・支援を行う機関として、各都道府県に整備されつつある。</p>	<p>—</p>
発達障害者支援センター	<p>○就労を希望する発達障害者の支援に当たっては、発達障害者支援センターに就労支援を担当する職員が配置されていることを踏まえ、当該職員が就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて学ぶ機会が提供される必要がある。</p>	<p>○国が実施している発達障害者支援センター職員向けの研修において、平成18年度より、就労支援に関する内容を盛り込んでいるところ。 ○平成19年度より、障害者職業総合センターにおいて、発達障害者支援センター等において発達障害者の就業支援を担当している方を対象に、発達障害者就業支援セミナーを開催(平成23年度:2回開催、332人受講)。</p>
難病相談・支援センター	<p>○難病相談・支援センターには、就労支援専任の職員は配置されていないものの、就労支援に関する基本的な知識を有することが望ましく、職員研修のカリキュラムに就労支援に関する内容が盛り込まれることが重要である。</p>	<p>○平成19年度より、難病特別対策推進事業に「難病患者就業支援事業」を加え、難病患者就業支援員を配置する都道府県に対して補助事業を行っている。(平成22年度実績:3県、3人) ○また、平成19年度から難病相談・支援センター職員研修を開始し、そのカリキュラムの中に「難病患者の就労について」を設け、就業支援に関する内容やパネルディスカッションなどを行っている。 なお、現在、厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会等において、難病患者の就業支援も含めた難病対策全体の見直しを進めているところ。</p>

機関	報告書	進捗状況
	<p>○ジョブコーチ（職場適応援助者）は、直接職場に向いて、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。</p>	-
ジョブコーチ	<p>○地域の支援機関が就労支援の力をつけ、連携による支援を効果的に進めるためには、支援機関と雇用の現場をつなぐ重要な役割を担うジョブコーチの育成と専門性の確保が重要である。ジョブコーチ支援のスキルの習得に対するニーズは相当に高く、全国各地で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるが、あわせて、養成研修については一定の水準を確保することも重要であり、養成研修の指定基準を明確にするとともに、基準を踏まえた的確な運用が求められる。</p>	<p>○ジョブコーチ養成研修については、高齢・障害・求職者雇用支援機構で行っている研修に加え、厚生労働大臣が指定する研修があり、平成23年度において、第1号職場適応援助者養成研修については、5団体が全国9都道府県において14回実施するとともに、第2号職場適応援助者養成研修については、4団体が全国7都道府県において11回実施したところ。</p> <p>○また、養成研修の指定基準については、平成22年2月に告示を改正し、同年3月に実施要領の見直しを行ったところ。</p>
	<p>○ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分と言えず、研修受講後も、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援によるOJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技術の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようにすることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。</p>	<p>○配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を積極的に進めることにより、ジョブコーチとしてのノウハウの提供をすすめているところ（ペア支援実績 平成19年度：1,639件→平成23年度：1,866件）。</p> <p>○ジョブコーチの支援事業の効果的な実施のため、地域障害者職業センターにおいて、ジョブコーチ支援事業推進協議会を開催（平成23年度：487回）し、事例検討等を通じて地域のジョブコーチの支援技術の向上を図っている。</p>
	<p>○実践経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。</p>	<p>○障害者職業総合センターにおいて、平成21年度より支援経験を積んだジョブコーチを対象とした職場適応援助者支援スキル向上研修を開始（平成23年度：2回）。なお、高いスキルを有するジョブコーチの積極的な活用については助成金制度の在り方と絡めて、引き続き検討中。</p>

機関	報告書	進ちよく状況
(ジョブコーチ)	<p>○ジョブコーチは、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人やNPO法人等が配置する第1号ジョブコーチ、企業が配置する第2号ジョブコーチと、その配置先によって3種類に分類されているが、それぞれの所属する機関の特性を活かした効果的な支援を行うことが求められる。</p> <p>○配置型ジョブコーチについては、就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的な支援を担うとともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、ペア支援等を通じて第1号ジョブコーチの支援のスキルアップにそのノウハウが活用されるべきである。</p> <p>○第1号ジョブコーチについては、主として、障害者本人をよく理解している身近な支援者としての支援を行うことや、所属する機関が得意とする分野(障害の種類等)のノウハウを活かした支援を担うことが期待される。</p> <p>○障害者雇用の経験豊富な企業においては、自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する者を、第2号ジョブコーチとして積極的に配置・活用することが効果的である。また、障害者雇用の経験やノウハウが少ない企業については、配置型ジョブコーチ及び第1号ジョブコーチが支援ノウハウを伝え、企業自身でナチュラールサポートができるように援助する必要がある。</p>	<p>—</p> <p>○配置型ジョブコーチについては、より就職等の困難性の高い障害者に対して支援を積極的に進めており、その結果、支援対象者のうち、精神障害者及びその他障害者の割合が大幅に増加(平成18年度:20.4%→23年度:44.4%)。</p> <p>○また、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を積極的に進めることにより、ジョブコーチとしてのノウハウの提供をすすめているところ(ペア支援実績 平成19年度:1,639件→平成23年度:1,866件)。</p> <p>—</p> <p>—</p>

参集者、関係者及び障害者団体からのヒアリング概要

就労支援機関からのヒアリング回答一覧 P1～P8

企業からのヒアリング回答一覧 P9～P11

障害者団体からのヒアリング回答一覧 P12～P19

長野 敏宏 氏 提出資料(抜粋) P20

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題	①-1 ①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどのような課題がありますか。
<p>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生について、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。</p> <p>全国社会就労センター協議会会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>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、支援の時間かとりにくくなる。 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な観的な評価(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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>(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。</p>
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>当該地域では働ける人材が減少しており、就労移行支援事業所との連携が必須になっている。又福祉施設や医療機関、特別支援学校の中での企業の中で「働くこと」を意識した訓練を強化する必要もあるが、一方で教える側の課題も大きい。 面接や定着支援においては、ハローワークとの連携が行なわれているものの、雇用率未達成事業所へのアプロ一手は連携が無い。(以前は同行していた)。</p>	<p>8箇所の就労移行支援事業所が存在しているが「企業で働くこと」を育てるという意識が充分ではなく、安心して働ける事業所は少ない。 ほとんどの事業所がこれまでの経験のある知的障害者や身体障害者の受け入れは行いが、精神障害者の受入は厳しいという傾向にある。 自立支援協議会の就労部会等でサービス管理責任者研修等を行なうが、そのカリキュラムの見直しやサブ管理の指定要件の見直しが必要ではないかと考えている。</p>	<p>現在の配置職員では、新規支援や定着支援を決め細かくできる状況ではない。</p> <p>精神障害者:短時間労働者(雇用率へ換算されない)</p>	
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>当センターが県内全域を支援対象にしているため、地域の情報が十分に得られないことも少なくないため、地域の窓口へアポイントをとって、ケース紹介や協力関係が結べるかどうかをアセスメントすることが必要。しかし、それらの時間を十分に確保することが困難な場合が多い。</p>	<p>・発達障害に特化した支援機関や発達障害に精通した支援者が限られている。 ・特別支援学校との情報共有が進まない。学校でも就職実績が問われることもあり、ケースによっては無理な斡旋や支援・配慮に必要な情報を提供されないことがある。 ・福祉施設等でも積極的に就労に結び付けようとする動きも少なく、実績が上がっていない事業所もある。 ・障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっては対応が困難とされるケースがある(ジョブコーチ等を配置しても、非常勤や他の業務との業務のため、すぐに動けない⇒安定的な立場の人材がいらない)。</p>	<p>当センターの所在地は人口規模が18万人余りの地域であるため、本来は核となる就労支援に特化した事業所が1ヶ所程度あれば十分と思われているが、多機能型の事業所が多く、利用者が分散されていることや実績が思わしくないところも多い。それぞれが役割を明確にしていけるように、自立支援協議会が機能することが期待されているが、そのような状態になっていない。</p>	<p>・発達障害の場合、手帳を取得しているケースとそうでないケース、障害者雇用枠と一般枠、障害開示と非開示というように様々な対象者が訪れてくることで、支援の際の就労形態について整理することが重要である。 ・既存の就労支援サービスにないような支援の方策。 ・福祉や労働施策で対応していくのか、それともメンタルヘルスとしての対応で考えるのかの見極め(就労支援の対象者の範囲)が不透明(高年収の発達障害者の復職支援に非常勤のジョブコーチが対応できるのかといった問題など)。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	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生について、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ありますか。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ありますか。ありますか。ありますか。	①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。ありますか。ありますか。
発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題
<p>① 特別支援学校高等部在籍者数が年々増大しており、就業体験先及び雇用企業の拡大が必要である。</p> <p>② 産業構造の変化や社会情勢にあわせた職業教育の学習内容の改善が必要。また、小学校段階・中学校段階からの就労意欲の形成に向けたキャリア教育の充実が必要。</p> <p>③ 上記2点の課題を解決するために、教員の専門性の向上が必要であり、人材育成としての研修機会が必要。</p> <p>④ 個別の教育支援計画を作成・活用し、卒業後の就労定着を図るためにも、就労支援機関(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター、就労支援センター等)や生活支援機関(市町村福祉課、生活支援センター等)医療機関とのケース検討を含めた連携が、在学中から必要。</p> <p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹 教諭 原 智彦 委員</p>	<p>① 区市に設置されている就労支援センター(都単独事業)の登録者数が年々増加し、職員不足の状況になってきている。また、職員の定着及び研修が課題となっている。</p> <p>② ハローワークは、平成18年の連携通達の成果もあり、特別支援学校との連携が年々活発になってきている。職業安定担当者会議に加え、ハローワーク職員による定期的な学校訪問と相談機会があり、企業等への同行支援、保護者や生徒への職業講話等、求職登録以外の手厚い支援が行われている。こうした変化を学校関係者がしっかりと認識することが必要。</p> <p>③ 地域障害者職業センターとは、特別支援学校において比較的支援が困難なケースについて職業評価・職業相談を受けていただいている。学校との定期的な会議も設定されている。最近では、精神障害者及び発達障害者への支援が増加し、こうした連携へとつながってきた。今後は、高等学校に在籍する障害者への職業相談・職業評価のニーズが増えると思われる。</p>	<p>① 身体障害・知的障害のある生徒・保護者については、障害者手帳の取得も含め、福祉サービスの利用をしてきているが、早期からの療育や教育により、ADLの確立や適切なコミュニケーションの方法を身につけることで、就労の可能性が広がることが期待できる。</p> <p>② 肢体不自由の障害のある生徒の場合、職場での日常生活動作(食事・排泄等)を介助する制度やヘルパー利用ができる、就職の可能性が広がるが、現状では利用できない。</p> <p>③ 一方、発達障害を併せ持つ生徒・保護者については、医療とのつながりが薄く、適切な対人関係を構築できないまま高等部に進学している状況が見られる。家族への支援も含めた、早い段階からの専門家による相談支援が必要である。</p>
<p>(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>地域センターは、精神障害者や発達障害者等の就労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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>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。</p> <p>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実施しているが、その際保護者の就職への不安や消極的な姿勢等が顕え、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。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	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生について、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。	①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどのような課題がありますか。
発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題
<p>① 法定雇用率未達成企業の割合が77.6%であり、行政指導が不十分。</p> <p>② 身体及び知的障害に比較して、精神障害者の特性についての職員の理解促進、スキルアップが課題。</p> <p>③ 窓口利用者への対応に追われがちであり、福祉施設利用者や潜在的な求職者に対するフォローが十分ではない。</p> <p>④ 精神障害者の雇用にに向けた企業への働きかけが不十分である。</p> <p>⑤ 就労移行支援事業所の設置や運営についての情報収集や施設利用者個人々々に対する一般就労移行について、具体的な連携が不十分であった。</p>	<p>① 会議においては、福祉施設から一般就労に向けての希望等が出されるものの、現実には、施設運営の観点からは言い難い施設もある。</p> <p>② 福祉施設や特別支援学校における実習等については、新規開拓事業所が殆ど無く障害者雇用にに向けた取組の広がりが見られない。</p> <p>③ 各機関に伝えることであるが、自らの役割だけに固執し障害者個人の立場に立った取組が十分とは言えない。</p> <p>④ 施設利用待機者が多く、就職が上手くいかない場合に施設への復帰が困難等の理由から、一般就労能力があるにもかかわらず、家族や施設において、就労を望まず施設就労を希望する例も少なくない。</p>	<p>① 身体障害者については、就職については、就職について特段の問題はないものの、求職者の高齢化・重度化が顕著となっている。</p> <p>② 知的障害者についても、企業理解は進んでいるものの、製造業においては、工程の複雑かつ短期化、サービス業においては、専門性の高いサービスへの移行など就労の場が狭まっており、様々な分野での雇用拡大が必要となっている。</p> <p>③ 精神障害者については、外見からは障害の状況を把握できない場合が多いほか社会的な偏見、理解不足等から、紹介の段階で断られることが多い。また、障害を秘匿して応募する者も多く、結果的には求職活動を長引かせる要因の一つとなっている。</p>
<p>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏</p>	<p>1、「雇用就労」「雇用現場」に対する認識・見立ての甘さが見受けられる。</p> <p>2、支援者、担当職員の異動が多く継続性が保たれない。</p> <p>3、担当者の考え方により対応が異なるケースも見受けられる。</p> <p>4、アセスメントと全体をコーディネートする就業・生活支援センター、本人の働く力をアセスメントできる移行支援事業所が機能することが必要であるが、人材の問題、職員の養成の問題を含め、「雇用就労」をどう位置づけているかという法人の姿勢も問われている。</p>	<p>1、精神障害、高次脳機能障害、発達障害等医療機関の雇用就労に関する見立ての弱さが気になる。</p> <p>2、医療機関と雇用現場、JCの間立つ就労支援員、ワーカーの役割が大きく求められるケースが増えている。</p> <p>3、特に精神障害については、医療機関による考え方が大きく異なり、企業が障害者を雇用し一緒に働く事に対する理解が乏しいと感じることがある。</p>
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>・地域の就労支援では、就業・生活支援センター、移行支援事業所、JC、ハローワークの連携が不可欠である。特にアセスメント、そしてフォローアップからの定着支援が重要であることを再認識している。</p> <p>・就労支援全体のコーディネートについては、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所など、地域に根付いている機関の役割が重要と感じる。</p> <p>・就業・生活支援センターを中心とした関係機関のネットワークが機能していない安易な障害者雇用が多く、JCだけで解決できるものではない。</p> <p>・現場にジョブコーチ等の「人を入れれば何とかなる」的な考えには違和感をもつ。</p>	<p>① 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。</p> <p>② 障害者に肩入れするあまり、企業の立場や考え方を理解していない場合もあり、結果として障害者の就職が進んでいない。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

<p>全国社会就労センター協議会 会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>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、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>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。</p> <p>(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点) (連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))</p>	<p>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、どのような方策が有効だと考えますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>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。</p>	<p>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、せつかく構築した連携が派り出しに戻ることにしばしばある。 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。</p>	<p>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ウ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)になっていくところへのバックアップ)</p>	<p>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。</p>
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>インテーク面接は、相談支援事業や医療機関と連携、他の就労支援機関との求人情報の共有や人材とのマッチングの調整を行っている。 職場実習から定着支援においては、企業の負担や混乱をさげるために支援機関を統一(主になかぼつ)が行っている。就労移行支援事業所からスムーズな支援の移行を調整している。 また、月1回、相談支援事業所とハローワークで定例会の開催している。</p>	<p>福祉側との「就労支援」の考え方の相違を感じている。 生活支援と就労支援が一体的であるべきとすべきもの、「生活支援」に偏っている傾向にある。</p>	<p>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ミクロネットワークが大切である。マクロネットワークはコネクターの役割が重要である。</p>	<p>ネットワークが広がる事でおきる弊害もあり、情報の共有を密にしなければ企業の負担感につながる。</p>
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>当センターが県内全域を対象としているため、対象者を継続的に支援していくことは難しく、それぞれの地域の支援機関にケースを引き継いでいくことが前提になる。その際、発達障害への支援に関心があり、支援の方向性が共有しやすい機関を探していくことになる(相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター等)。 また、地域の一次相談窓口からの紹介により、当センターにある役割を期待されるケースも少なくないが、発達障害だから発達障害者支援センターにという安易な流れがあるため、スムーズな役割分担ができていない例も多いのが現状である。 関係する機関が就労支援に対するプロセスを共有した上で、それぞれの機関の強みを知ることがスムーズな連携になるため、ケースを通じて情報共有する機会を設けている。 それらを踏まえた上で、就労相談・アセスメントを担当センターが行い、準備支援から実習等に至るプロセスを地域の支援機関や障害者就業・生活支援センターに担ってもらうことが多い。</p>	<p>・ 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。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(センターに紹介される前に、初期対応を間違えうことで、支援契約が結びづらい場合が少なくなっている)。 ・ 経済団体、企業とのつながりを構築すること</p>	<p>福祉サービスの支給決定の際、医師等の意見書が重要になるが、福祉サービスを同時に実施している医療機関が自分のサービスに引き入れる事例が少なくないため、そのような動きに制限をかけていくことが必要ではないか(新法では市町村や相談支援専門員によるサービス利用計画の策定が検討されているが、就労支援に精通した機関とは限らない場合、適切な計画となるか定かでない)。 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になるが、現状の体制ではきびしいかもしれないが、障害者就業・生活支援センターの役割についても整理していくことが求められるのではないか。</p>	<p>多くの場合、障害者就業・生活支援センターがネットワークの核となっていると思われるが、頑張る地域ほど、支援対象者の増大と支援体制のアンバランス差が大きくなり、パンク状態になっていると思われる。地域の就労支援機関(ジョブコネクター)制度の強化と柔軟な運用等の体制強化と並行して検討していく必要があるのではないか。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	<p>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、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>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。</p> <p>(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)</p> <p>(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))</p>	<p>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、どのような方策が有効だと考えますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹 教諭 原 智彦 委員</p>	<p>① 在籍生徒の増加に伴う就業体験先や雇用企業の確保及び福祉就労先の情報共有のため、広域の特別支援学校の学校間連携(教育委員会都立学校教育部就労支援事業企業開拓部会による地域の複数の学校が所属するブロックの進路情報交換会・教育委員会が依頼した企業の就労支援アドバイザーと連携、校長会及び教育委員会の認定団体としての進路指導担当者の研究会・地域障害者職業センターと連携)を構築している。 ② 本校生徒のインターンシップに協力していただいている事業所との定期的な協議会を開催している。(約30社、年3回程度) ③ 就労支援機関では、管轄ハローワークとは職業安定担当者会議を含め月に1回～2回、地域職業センター、就労支援センター、就業・生活支援センター、東京ジョブセンター等とは定期的に連絡会を持ち、2・3年生との面談、現場実習への同行支援、関係者との支援会議に協力していただいている。(会議は年1～2回程度) ④ 学校所在地(通学区域)の自治体の障害福祉課及び福祉施設との連絡会(年3回程度)、及び保護者を交えた懇談会(年1回程度)を開催している。</p>	<p>① お互いの機関及び利用者・在校生・保護者にとってメリットがあることを共有するまでの話し合いや相互の訪問。 ② 会議等における個人情報扱いについて。 ③ 立ち上げ当初の会議の日程調整。</p>	<p>① 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。 ② 障害保健福祉圏域の設定とお互いの機関の担当者の出張のしやすさ。</p>	<p>① 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。 ② 本人に加え、家族への就労及び生活上の支援が必要な場合について、新たな機関を加えられるような素地を地域に形成したい。 ③ 本人・保護者からの委託を受けて、生育暦や教育暦、就労経過等の個人情報管理する自治体のセンターまたは機関がでると、連携はより充実すると思われる。</p>
<p>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>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り組みを行っている。 ・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や、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。</p>	<p>・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や等の違いを整理し、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、最新の情報等を共有。 ・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。</p>	<p>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。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。</p>	<p>利用者にとっても一見多様なサービスメニューがあるように見えながら、類似や類似でありながら機関相互の業務・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。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	<p>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、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>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。</p> <p>(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)</p>	<p>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、どのような方策が有効だと考えますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>障害者雇用連絡会議やチーム支援を議題とした行政機関及び福祉施設や支援機関との連携を目的とした会議等は再三にわたり開催されているもの、それぞれの機関の立場を主張するにとどまっていたことから、障害者個々人に目を向けた具体的な取組を強化するため、ハローワークと精神障害者に対する就労移行事業を行っている福祉施設において、一般就労希望者ごとの就職促進プログラムの策定と障害者ごとの必要な機関との連携を構築し実効ある「チーム支援」を行うこととした。具体的には、23年7月に「障害者就業支援連絡会議」を開催し行政の姿勢及び考え方を理解してもらったことも一般就労に向けて施設利用者の積極的な送り出しで合意した結果、施設利用者の求職活動が活発となっている。 なお、会議の開催にあたっては、事前に行政の考え方と本気度を理解していただくため、所長が訪問し趣旨を理解頂いたところである。</p>	<p>これまでも同趣旨の会議等は開催されていることから、今回の連絡会議の開催にあたっては、障害者個々人の特性に合わせた効果的な「チーム支援」のため、行政が建前だけでなく本気で取り組むことを理解していただくことに主眼を置いた。 ただ、前記したように施設によって、一般就労に対する取組にバラつきがあることから、建前だけの議論や考え方の押し付けではなく、各施設の就労移行に向けた考え方や、課題等の個別的事情の把握と、今後の方向性について参加者が本音で話し合える場とすることを念頭に置いた。</p>	<p>施設利用者の中には一般就労の失敗から立ち直れない方や、失敗例がネックとなつて求職者を送り出せない施設もあることから、一般就労が不調に終わった場合の対応を事前に協議しておくことと併せて、本音で話し合うことができるとして体制の構築により、職業相談・紹介や一般就労を通じて多くの事例を積み上げ、それらを行政及び施設の共通の財産として共有していくことが必要である。</p> <p>ハローワークの取組を真に理解してもらった場合には、会議も重要であるが、施設を責任ある立場の所長が訪問し、行政における就労支援を説明することが効果的であると考えられる。また、訪問も単発に終わることなく、継続的に相互の情報交換を深めていくことが必要と考えられる。</p>	<p>「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。とりわけ、好不調の波の激しい精神障害者の一般就労に当たっては、医療サイドとの連携が不可欠であり、障害者個々人の特性に応じたチームと支援体制を柔軟に構築していく必要がある。</p>
<p>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏</p>	<p>1、障害者職業センターとの連携 ①、センターが支援計画を立てて、配置JC+法人JC ②、 " が " 、法人JC×2名 ③、当法人 が " 、法人JC×2名 ④、 " が " 、法人JC+他の1号法人JC 上記、4つのパターンで支援を実施。 特に②、③、④については、当法人に支援の相談がくるケースが多い。 2、医療機関との連携 ①、高次脳機能障害、身体障害について は、ドクター、OT、家族会と連携の中、リハの開始時点や復職・就職の話が出てきた時点からの関わりを持つ。 ②、精神障害については、精神保健福祉士として医療機関との関わりを持つ。</p>	<p>・障害者職業センターとの連携、役割分担 ・就業・生活支援センターとの密接な繋がりがケースを通しての結びつき ・インフォーマル、ボランティア、自主的な活動(こうした活動がジョブコーチ支援に有効に結びつくことが多い)</p>	<p>・ジョブコーチ支援はあくまでも「現場」を中心としたものであり、ケースを通じたネットワークが重要。 ・就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などで1号認定法人が増えているよう な仕組みが必要。 ・フォーマルなネットワークでは就業・生活支援センターを軸にいく。</p>	<p>・1号認定法人が増えていくようにする。 ・地域におけるジョブコーチ支援全体のスキルをあげるため、自法人に関わらず地域全体をスパーバイザーでできる上級(シニア)ジョブコーチの位置づけ。 ・企業をネットワークの中に入れていく。 ・企業における雇用ネットワークの構築。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	<p>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、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。</p>	<p>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・ネットワークを強化していくための課題(阻害要因)はなんですか。</p>	<p>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、どのような方策が有効だと考えられますか。</p>	<p>連携・ネットワークがある地域の課題</p>
<p>3、就労移行支援事業所との連携 ①、JC支援の必要性がある場合は、事業所から声がかかり作業状況をみたり、顔を合わせをおこなったり、本人とのつながりを早めにつくっている。 ②、JC支援に入り関わりのある企業からの相談がある場合は当法人から紹介をしていく。 4、特別支援学校との連携 ①、職員、保護者、生徒に対する在学時の研修(学校からの依頼) ②、2年生の早い段階からの校内での作業状況の確認 ③、実習時の段階から、担任、進路指導教諭に同行し、JCとしての関係性をつくる。 5、他の1号認定法人との連携 ①、他の認定法人(就労移行支援事業所)で1名しかJCが配置されていない場合は、ケースによっては法人単独支援を実施。 ②、自法人のJCでは対応できないケースなど、支援を依頼する。</p>	<p>(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点) (連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))</p>			

就労支援機関からのヒアリング回答一覧③

企業の役割	
<p>全国社会就労センター協議会 議長 近藤 正臣 委員</p>	<p>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。</p>
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>障害者本人と教育、福祉関係の支援者に対して、「企業が働く為に必要な社会性やスキル、心得」などのフィードバックをお願いしたい。</p>
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>企業内の一般従業員への啓発等を更に進めていただき、社内の支援体制を構築していただくことを期待している。企業を対象にした研修を充実させていく必要があるため、そのような機会を行政がバックアップする必要があるのではないかと。</p>
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹 教諭 原 智彦 委員</p>	<p>障害者雇用促進法の改正で、障害のある人の希望等に合わせ、短時間労働も含め多様な雇用形態になってきている。その上で、以下の点についてお願いをしたい。 ① 雇用了卒業生について、個別の支援計画を活用しながら、関係機関の協力を得て、キャリアアップ、人材育成を図ってほしい。 ② 就労生活の安定を考え、アバウト等の利用者への家賃補助、社員寮の活用等も検討してほしい。</p>
<p>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>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。</p>
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>一般就労の場合、通常の就労形態では、大半の時間を企業で過ごす場合が一般的であり、障害者の個々人の特性を企業が理解することが定着において極めて重要となることから、就労が決定した後の定着指導のためのケース会議や定着指導においては、就労までのチームに企業の労務担当もメンバーに加えることが効果的である。このことが、障害者の雇用の理解にも繋がり、結果として障害者雇用の裾野を広げていくことになる。</p>
<p>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏</p>	<p>・どのような支援が必要なのか、アドバイスをお願いしたい。 ・企業同士のアドバイス、対企業ネットワーク構築のアドバイス。 ・自らの企業のことだけでなく、地域の就労支援を変えようとする企業側の人が一人いるだけで、地域は変わっていくと思います。</p>

企業からのヒアリング回答一覧

<p>①-1 企業が障害者を雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか(既に活用している支援を含む。以下同じ。)</p>	<p>1. 働く職場への自力通勤が可能かどうか採用の基準になる。(地方) 2. そのため、住居を含めた生活支援体制が必要。(地方) 3. 面接だけでは職務能力が判断できない為に職場実習が必要。(都会・地方) 4. 家族の支援は欠かせない、場合によってはグループホームなどの支援体制がないと雇用は難しい。(都会・地方) 5. 将来の障害者の加齢に対する心配を取り除く為に、福祉連携が必要。</p>	<p>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、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほか、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p>
<p>株式会社大協製作所代表取締役社長 栗原 敏郎 委員</p>	<p>1. 装置産業は設備の更新にお金がかかると、更新の際に助成金が短くなり、企業として競争力が弱くなる。 2. 装置だけでなく環境整備に対する支援があれば働く環境も向上する。 3. 多くの障害者に職場体験実習してもらえれば、企業に実習の助成金を。</p>	<p>1. 一般就労から福祉的就労へのスムーズな橋渡しする支援。 (障害)にもよるが、作業能力が低下し、離職せざるを得ない状況になった時、次の支援環境(受け皿)があれば、企業は雇用をもっと前向きに検討する)</p>	<p>1. 年齢以上に体力、判断力の低下、作業効率の低下。(知的障害) 2. 生活面の低下には内容に応じた福祉サービスの活用・活用。</p>	<p>1. 生活基盤の安定と雇用の継続は比例している、生活の変化に対しスムーズに対応・連携ができる環境が必要。 2. 障害者を特別扱いしない、同じ職場の仲間として健常者との仲間意識。 3. 長年勤務をしていると理由もなく退職したくなる時がある、そのような場合、親や相談支援機関の親身の対応・支援が必要。(勤続10年前後は多い)(勤続が短い場合は学校の先生の対応は効果的)</p>	<p>A. ハッピーライターのシステム作り: 離職要因: ①アンマッチング、②人間関係、③環境変化、④就業規則違反、⑤生活環境の変化、⑥発症等による就労継続困難、⑦業務遂行能力の低下 1. 福祉で支援すべきところを乗り越えて就労したことを評価 2. 雇用・就労継続のための関係者の連携、努力が前提 3. 労働法の枠を超えて対処(定年等) 4. 福祉側での受け入れ及び再挑戦の機会の提供 B. 賃金補てんの雇用に対する影響</p>	<p>(ア 助成金) A. 特開金の支給見直し: 総支給額は変えずに3~4年へ(例えば、就労後に月額10万円を2年間→月額5万円を4年間) B. 支援者に対する助成金: 支援業務は永久に続くため長期的なものへ (イ 制度) A. 長期間の雇用に対する評価(例えば、10年以上の継続雇用に対して0.5カウントを付加) B. 助成金の無税化 C. 親会社からの業務提供は消費税の対象外に D. 生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を E. 1年間のチャレンジ雇用制度: 多くの入りにチャンス</p>	<p>1. 自社及び関係企業等の求人情報の提供ができる。 2. 実習を実践的な訓練の場として、障害を持つ一人一人の適切な進路実現を支援することが出来る。</p>
<p>NPO法人障害者雇用部会理事長 土師 修司 委員</p>	<p>A. 就労を前提とした育成: ①本人(意欲・体力・理解力・社会常識など) ②保護者と育成者の理解と本人への育成支援。 B. 仕事の確保・職域開拓・採算(ポランティアではない) C. 採用の見極め: ①体験実習・委託訓練・トライアル雇用の活用 ②マッチング(企業のニーズとの適合) D. 支援: ①雇用側に対する支援(雇用管理・適職・適行程) ②本人に対する支援(定着支援・生活支援(社内・社外)) E. 情報: 雇用管理のために必要な情報の提供</p>	<p>A. 精神障害: ①親会社からの受け入れが優先 ②雇用管理/ノウハウがないため外部からの支援が必要 B. 発達障害: 知的障害の延長として理解できるが、外部からの支援が必要 C. 知的障害: 精神障害を発生するケースがある ①専門医の判断を含めた外部からの支援が必要 ②保護者が認識していない場合があるため保護者に対するアプローチが必要</p>	<p>A. 支援機関の強化・充実: 適性配置・質の向上(企業向け支援) B. 支援の連続: 教育機関や施設から就労支援機関への支援の継承 C. 継続支援: 雇用期間中は継続して支援を D. 社会人教育: 社内とは別に社会で教育を、余暇支援も必要 E. 生活支援: 保護者の高齢化、ケアホーム・グループホーム F. 経営者や指導者の支援: ジョブコーチ研修の拡大(各自治体) G. 業務遂行能力と賃金、最賃の急激な上昇 H. 仕事の確保、付加価値の高い業務への転換 I. 親会社も含めた経営者の変更による経営方針の変化(雇用意義と採算)</p>	<p>精神障害・発達障害に対しては専門家による定期的な訪問支援が必要</p>	<p>A. 特開金の支給見直し: 総支給額は変えずに3~4年へ(例えば、就労後に月額10万円を2年間→月額5万円を4年間) B. 支援者に対する助成金: 支援業務は永久に続くため長期的なものへ (イ 制度) A. 長期間の雇用に対する評価(例えば、10年以上の継続雇用に対して0.5カウントを付加) B. 助成金の無税化 C. 親会社からの業務提供は消費税の対象外に D. 生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を E. 1年間のチャレンジ雇用制度: 多くの入りにチャンス</p>	<p>1. 装置産業は設備の更新にお金がかかると、更新の際に助成金が短くなり、企業として競争力が弱くなる。 2. 装置だけでなく環境整備に対する支援があれば働く環境も向上する。 3. 多くの障害者に職場体験実習してもらえれば、企業に実習の助成金を。</p>	<p>1. 自社及び関係企業等の求人情報の提供ができる。 2. 実習を実践的な訓練の場として、障害を持つ一人一人の適切な進路実現を支援することが出来る。</p>

企業からのヒアリング回答一覧

	<p>①-1 企業が障害者を雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか(既に活用している支援を含む。以下同じ。)</p>	<p>①-2 ①-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あればどういった課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほかに、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p>
<p>株式会社かんでん エルハート代表取締役 前川 光三 委員</p>	<p>・ 企業は、適性や業務能力評価をして安定して労務提供できる人材を採用したい。しかし、さまざまな障がい者がいるので、実習受け入れや採用選考、トライアル雇用等の短期間ではアセスメントするのが困難である。(長期的に見ていくことが必要) ・ 支援機関での作業訓練と企業の労働では、労働密度が異なる。また、就職後の長い生活の中で親との死別や自立などのライフイベントも体験する。経年による就業上・生活上の環境変化により、対象者の状態は変化していくものである。(就職前と就職後ではアセスメントは変化する)</p>		<p>・ 従業員の育成・成長なくして、企業の成長はない。労働生産性の向上は企業の持続的発展に不可欠である。そのため、企業は従業員に長期に安定して勤務していただき、成長して自己実現と貢献をしていただく必要がある。職業準備性のピラミッドで考えると、従業員の就業生活が成り立つためには生活面の安定が重要であるため、従業員が成長し仕事のレベルが上がれば、それを支える生活面への負担も大きくなり、サポートの必要性も増す。また、①-1に述べたとおり、経年による生活面の環境変化も生じてくる。つまり、従業員にとって「就職前のストレス」<「就職後のストレス」>であるが、支援機関が力を入れているのは「就職前の支援」>「就職後の支援」なのが現状である。</p>	<p>・ 知的障がい者の場合、家庭環境の激変(兄弟の独立、親の他界等)に適応できないことが多いため、生活支援がとくに重要である。</p>		<p><障害者雇用率のカウントについて> ・ 現状では障害者雇用率のカウントの重み付けが「重度身体障害者>精神障害者」となっているが、就業生活上の要サポート度で見ると、実情は「重度身体障害者<精神障害者」であることが多い。精神障がい者の雇用を促進させるためには、就業生活上の実情に合ったカウントではないか。</p>	<p>・ 障がい者の実習の受け入れ 【就職前】 ・ 支援機関との会議等に企業も出席し、企業サイドの視点や情報を伝えること</p>

企業からのヒアリング回答一覧

	<p>①-1 企業が障害者を雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか(既に活用している支援を含む。以下同じ。)</p>	<p>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、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たった課題はなんですか。また、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>②-2 ②-1のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援(財政的支援を除く。)が必要ですか。</p>	<p>③ ①及び②の支援のほか、必要な支援(財政的支援を除く。)はありますか。また、どういった支援が必要ですか。</p>	<p>④ (助成金などの)財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。</p>	<p>⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。</p>
<p>⇒支援機関には、企業の特性や企業が求める人材について理解を深めてもらうとともに、経年変化も考慮に入れたアセスメントを行っていたきたい。また、とくに生活面・健康管理面を丁寧にアセスメントしていただきたい。</p> <p>⇒支援機関には入社後のアセスメントにも力を入れていただきたい。</p> <p>⇒企業の特性を理解するため、支援機関には定期的に企業と会合する機会をもっていたいただきたい。(⑤に詳述)</p>	<p>・当社は、第2号職場適応援助者を多数養成し、各職場に配置しているため、職務上のサポートは勿論、生活支援も行っている。しかし、労務管理を超える生活面のサポートについては、課題や負担が大きすぎるため、実効が上がらない。</p> <p>⇒支援機関には、就職後のサポート(とくに生活支援)に力を入れていただきたい。</p> <p>・就業時間外のサービスが不十分であり、「就業している障がい者がサービスに合わせる」形になっている。</p> <p>⇒夜間のホームヘルパーを充実させるなど、「サービスが就業している障がい者に合わせる」形になっていただきたい。</p> <p>・新規に支援機関を利用する際、本人のニーズがなければ支援機関に動いてもらえない。中には、本人や家族の問題意識が低い場合があり、本人と支援機関を結びつける役割を会社がとり続けなければならぬため負担が大きい。</p> <p>⇒新規に支援機関を利用する際、本人を後押しするような役割をとっていただきたい。</p>	<p>＜企業によるアドバイザーの選任について＞</p> <p>・例えば「産業医の選任」のように、信頼できる支援機関の方をアドバイザーとして企業が選任することを義務化し、その委託契約を助成するという仕組みにしてはどうか。支援機関は企業から契約金が入ること、企業支援(従業員の就職後の支援)に力を入れやすくなるのではないか。</p>	<p>・障がい者のライフステージの中心が企業に移っており、長期に及ぶ以上、企業を舞台に障がい者のサポート会議等に長期的・専属的に出席していただき、企業の支援の取組みや実態を肌で感じること、企業支援とノウハウ蓄積に役立てていただきたい。</p>				

障害者団体からヒアリング回答一覧

	① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>(福)全国盲ろう者協会 3 (常任理事・事務局長 塩谷 治 氏)</p>	<p>しかし2006(平成18)年度より国の財政難で稼働時間が月に8時間から7時間に減らされ、現在も一向に改善されていない。稼働時間を最低でも以前の8時間に戻す必要がある。そして手話協力員自身が業務を理解すると同時に、職業安定所職員の手話協力員への理解を促すために「手話協力員業務ガイドライン」策定が必要である。</p> <p>障害者への相談・支援体制の強化で就職支援ナビゲーター(障害者支援分)が2011(平成23)年4月よりハローワークに設置された。その資格要件に手話通訳者が追加されたことは前進と考えるが、すべての障害者を対象に支援することになるため専門性の低下が懸念される。より効果的に就労支援するために手話等、障害者が必要とするコミュニケーション手段で対応できる就職支援ナビゲーターが必要と考える。</p>	<p>企業において聴覚障害者の情報・コミュニケーションを保障する制度は「障害者介助等助成金の「手話通訳担当者」の委嘱助成制度」だけである。100社程の企業が利用しているものの給付期間、障害程度、給付額上限設定などの制約で利用する企業が増えない。またこの制度は企業が申請するものであり、聴覚障害者からの要請に応じられない。聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもある権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるような見直しが必要である。</p> <p>また手話の知らない難聴者・中途失聴者のために要約筆記担当者の委嘱助成制度を新設してほしい。障害大阪、山梨などの府県レベルで行われている聴覚障害者ワークライフ支援事業(参考資料①)は、関係機関と連携し、聴覚障害者個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、ジョブコッチ支援事業以上に成果をあげている。この事業を一部の県に留まらず、全国で利用できるような国の制度にしてほしい。</p>	<p>現在盲ろう障害者の生活訓練を受け入れているところとして、わずかに国立障害者リハビリテーションセンターがあるが、同センターにおいても必ずしも盲ろうに特化した訓練システムを持っている訳ではない。視覚障害者や聴覚障害者に対する訓練の応用でしかない。アメリカには連邦政府の出資によるヘルン・ケラー・ナショナルセンターがあり、盲ろう者に特化した訓練が行われている。これらの訓練事例を参考に、各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。</p>	
	<p>まずは盲ろう者(目と耳の両方に障害を有するもの)の存在を認識し、盲ろう者を就労支援対象者として意識してほしい。</p> <p>全国22,000人(平成18年厚生労働省調査) 18歳～60歳の推定人数(13.2%) 2,904人 (平成17年当協会調査)</p> <p>当協会が平成17年に行った盲ろう者生活実態調査によると、盲ろう障害を受障する前に会社員・公務員・団体職員等のサラリーマンだった者が全体の43%を占めていたが、盲ろう障害となつてからの同職就業率は4%に激減している。また、盲ろう障害となつてからの非就業率は7%であるが、盲ろう障害となつてからの非就業率は51%となっている。</p> <p>このことは、各就労機関において、盲ろう障害を想定した現職復帰の支援システムがほとんど構築されていないことを物語っていると考える。まずは盲ろう者を想定した相談窓口を開設する必要がある。</p>	<p>盲ろう者であっても、適切な通訳・介助者を配置すれば就労可能な者はかなり存在すると見込まれる。当協会では職員9名のうち2名が盲ろう者である。</p> <p>①男性・弱視難聴、FM補聴器による音声通訳、強度の視野狭窄 ②女性・弱視ろう、接近手話通訳、強度の視野狭窄</p> <p>それぞれ、職場介助者の配置によって就労を可能にしているが、同助成制度は支給期間に限度があり、現在では配置の継続措置によって15年となっている。企業努力で障害が克服できるはずがない以上、全雇用期間を通じて助成を継続していただきたい。</p>	<p>現在盲ろう障害者の生活訓練を受け入れているところとして、わずかに国立障害者リハビリテーションセンターがあるが、同センターにおいても必ずしも盲ろうに特化した訓練システムを持っている訳ではない。視覚障害者や聴覚障害者に対する訓練の応用でしかない。アメリカには連邦政府の出資によるヘルン・ケラー・ナショナルセンターがあり、盲ろう者に特化した訓練が行われている。これらの訓練事例を参考に、各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。</p>	<p>障害者を雇用するためには介助者を雇用しなければならぬという現在の考え方は、企業の障害者雇用は進まないと思われる。私共は、障害者雇用をする際、障害者と健常者の2名の職員を採用し、2名のチームで2人分の仕事をこなしてもらおうという考え方が取られている。実際には1.5人分の仕事量になつてしまうが、そこは介助者助成を利用することで、企業としても十分に採算がとれるはずである。</p> <p>しかしながら、この助成制度は、残業や休日出勤部分が含まれないことや、介助者と障害者の勤務時間が重なった部分にしか適用されないことなどの制約があり、実際には0.5人分程度の助成にしかつけない。企業にとつて、何らかのメリット(ペイするメリット)がなければ、障害者雇用は進まないであろう。また、私共のような社会福祉法人の場合、人件費や運営費は公的補助に頼らざるを得ないわけだが、公的補助による給与部分には助成が出ない。したがって、障害者にもっとも理解が深いと思われる社会福祉法人にとつては非常に不利な制度となっている。これら助成制度の質的改善が是非とも必要である。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>(福)全日本手をつなぐ育成会 (常務理事 田中 正博氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p>
<p>4</p>	<p>求めたいのは、支援は「時間軸の流れをつなぐ線である」事を理解し捉えて頂きたい。求職活動時の支援だけでなく、就職後の継続支援を行い、日常の安心感を保障してほしい。 基本は個別事情の把握に徹して頂きたい。利用者自身の個別性の把握に関しては、システムの中軸となる個別支援計画が未熟なため、効果的に活かされていない。 求職活動をする上では、障害の有無にかかわらず一般に以下の要素が必須である。 ①意欲：自分で働きたいという意欲。 ②能力：職場で求められる仕事が十分こなせるといえる自信。 ③夢：求職する職場が自分の将来の夢の実現。しかし、知的障害の場合、かなりの方が障害特性としての支援環境がない中では、この3つを客観的に判断するのはかなり難しい。 特に、②能力が十分ありながら、③夢が想い描けない、①意欲が湧いてこない環境で生活する知的障害者は少なくない。知的障害者の求職活動は、一般の人のような狭義の求職活動だけを指すものではなく、様々な体験・経験を積み重ね、夢を描き、意欲がかきたてられる環境が重要である。</p> <p>就労支援機関には、地域にそのような体験機会をたくさん作り、多くの知的障害者に、今まで考えてこなかった夢や意欲をかきたてる努力をしてもらいたい。 またハローワークなどの中介業務にあたる機関には、企業体験実習の情報提供をお願いしたい。企業にも積極的に「体験実習の場の提供依頼」をして頂きたい。 就労移行支援を進める際には、企業との面接や雇用前実習時など「本人所属事業所」と企業との良好な関係性を保つための支援をお願いしたい(=所属事業所と企業とのパイプ役を担ってほしい)。企業情報、求人情報などを積極的に提供してほしい。</p>	<p>定着支援としては、一日でも長く本人の生産力(存在価値)が、職場で活用されるための視点が必要である。安定した就労継続ができるようバックアップする移行支援事業所による定着支援には限界がある。 受入れ企業には、アフターケアを移行支援事業所と協力して行うとして、求めたいのは次の点である。 ①職場で働く様子や環境、労働条件を継続的・観察・把握する相談支援員(地域生活の福祉サービスのみで知識しかない相談員では役に立たない)。また、定期健康診断だけでは把握が難しい、些細な心身の健康状態の変化を察知できる専門性をもった相談支援員の配置。 ②企業の上司・同僚と良い相談支援員の配置。企業・二ヶシーン能力の高い相談支援員の配置。企業の雇用管理に関わる人に、障害特性や企業としての配慮事項を繰り返し、無理なく伝えられる人材の確保。 ③一般就労している知的障害者向けの定期的イベントやレクレーション的な活動の企画・運営。</p>	<p>本人・家族・就労移行支援事業所の立場からは、就労支援機関には、求人情報などの企業情報を積極的に提供してほしい。特に就労を目指す上で、就労移行支援事業を利用するまでも無いような方が訓練を活用する場合、例えば4ヶ月位の短期訓練が必要な場合の短期訓練箇所の提供をプログラムとして活用可能にしてほしい。 また生活支援と就労支援の殆どが就労支援機関に混在している状況なので、分離を目指して体制を強化していただきたい。これは今後構築される事が期待される相談事業と自立支援協議会の課題と考える。その際、一般就労する知的障害者を支援育成する気概のある事業所、一般就労している知的障害者の実態を把握し、長期間支援をする事業所の創出に心がけて頂きたい。</p>	<p>雇用の底上げを図るには、移行支援事業所、就労支援機関、行政、教育、産業等の実務的な連携が必要かつ有効となる。就労支援機関にはその意識を認識し、かつ具体的実践をお願いしたい。裾野を広げてさまざまな就業先を拡充して行くには、公的機関の支援が特に重要である。 また法定雇用率によりえられる雇用の広がる視点では、雇用率の算定方式をより柔軟にする事が入り口の間未達の就労形態も新たな雇用率の算定にする等。1日2時間×5日/週≒10時間/週、このような就労者が2人働くことで、「ポイント累積方式」として、企業の雇用率算定としてカウントする方式など。精神の方が1日2時間以上働けない場合でも、複数で働くことで、実績労働時間数の算定となる方式などである。 一方で、相互扶助の視点での、働く機会の確保や社会参加を促進する視点も重要なため、地域に種々まく視点で様々な取り組みを広げて行く必要がある。その際「合理的配慮」は障害者の雇用における機会均等を保障するための基本原理であり、企業はあらゆること社会全般に、障害特性ゆえに合理的配慮に基づく適切な環境調整が必要である事の啓発・啓蒙もあわせて行うべきである。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>5 (福)日本身体障害者団体連合会 (常務理事・事務局長 森 祐司氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p>
	<p>1. ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠と考える。</p> <p>2. 産業構造の変化とIT関連職種の様多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応できるよう、地域障害者職業センターのジョブコーチの多様化が望まれる。</p> <p>3. 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。</p> <p>4. 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に確実に行って欲しい。</p> <p>5. 特別支援教育機関において、職業訓練的要素を取り入れた就労の可能性を高める授業等を充実させる。また、特別支援教育の高等部については、企業等との連携を図りながら職業的訓練を行うようにする。</p> <p>6. 身体障害者相談員制度の活用を図り、地域内の障害者の情報を就労移行事業者、ハローワーク、企業等と連携を取り、情報提供等ができる体制作りが望まれる。</p>	<p>1. 地域内で生活の場を確保し、安定的に企業就労するためには、通勤可能な場所での生活ホーム等の生活支援の場の拡充が望まれる。</p> <p>2. 企業の経営問題、企業内で職種転換等により継続雇用が困難になった場合、ハローワーク等が率先して職種転換訓練を行うような体制作りを強化し、雇用喪失に陥ることを未然に防ぐ方策をきめ細かに立てる。</p> <p>3. 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携し、随時行える体制一層の強化が望まれる。</p> <p>4. 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。</p> <p>5. また、障害者・生活支援センターに企業からの各種相談業務(法律的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。</p>	<p>1. 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と考える。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である。</p> <p>2. 就労移行支援事業を業務として行っている施設について、運営優先の視点ではなく、施設の役割＝企業雇用へ移行の推進＝を主体とした業務運営が望まれる。</p> <p>3. 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要である。</p>	<p>1. 障害者雇用促進には、就労移行支援業務施設との連携は不可欠だが、企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特別子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。また、加齢や障害の進行・重度化等により、従前の職場・職種での雇用が困難になった時、定年まで継続雇用し、生活の安定を図れる仕組みを検討して貰いたい。</p> <p>2. 雇用納付金を原資にしている多くの助成金は事業主に対するものであるが、最低賃金レベルにまで加算できるような賃金補填的助成金制度を考慮・検討して貰いたい。企業にとっても雇用促進の動機作りとなると考える。</p> <p>3. 職種の変化の激しい昨今、障害の程度・様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制作りの構築が求められる。</p> <p>4. 医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受けられる場合に不利益が生じないようにする。</p> <p>5. 職業能力開発校での訓練には手当が支給され、就労移行支援事業施設では利用料が徴収されるといった支援間の差異は解消する。</p> <p>6. 障害者権利条約批准に向け、国民的な理解として各就労支援機関及び企業等における「合理的配慮」に対する十分な理解・啓発を図ることが望まれる。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>6 (社)日本発達障害ネットワーク (代議員 内藤 孝子 氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>・ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行うこと ・「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。 ・高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で働く発達障害者が多い。高等学校、専門学校、大学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。 ・働きたいという本人の意欲に対して、いまずぐに就職に結びつかない人々には、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおいての生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。 ・発達障害のある人にとって、自分の障害特性を理解したり、適した職業を発見するために、仕事を体験することは重要である。企業が実習を受け入れることに対する支援を充実させて欲しい。また、体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p>
<p>・早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要である。 ・職場の状況(本人と周囲との関係)を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィードバックを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもない。(合理的配慮) ・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いないため、仕事場での不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しては、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。 ・身近な地域での就労相談と就労支援を充実して欲しい。障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。 ・学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源である。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。</p>	<p>・企業に対しては雇用義務制度が現状ではもともと有効な政策である。障害者雇用に積極的な企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である(公表など)。 ・企業にとつて、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けたい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。 ・発達障害者雇用開発助成金のような、手帳の取得に係らない発達障害の診断を受けていることを条件とする雇用促進施策を拡充して欲しい。</p>	<p>・企業就業だけに頼らず、働きたい・働く能力のあるすべての人に能力に応じた働く場があること、働くことを通じて社会との関わりを持つ機会を用意することを政策の基本にして欲しい。 ・発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例もまだまだ少ない。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発を一層推進して欲しい。 ・就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場＝中間労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えられている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。 ・地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等など)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。</p>			

障害者団体からヒアリング回答一覧

	① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
7 (社)全国精神保健福祉会連合会 (理事長 川崎 洋子 氏)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における就労支援機関は、対象者を知的障害者に限定しているところが多く、精神障害者の就労支援は地域活動支援センターや事業所の職員が、自分の仕事と兼ねながら支援している状態で、十分な支援が行われているとは言えません。精神障害者の就労支援体制の充実が必要です。 ・障害特性を理解した支援者の配置が不可欠であり、精神障害者に関しては、個別に症状があり、個別支援が必要と考えます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・単に就労させることなく、仕事上のことや人間関係など困ったことが相談できる場となってほしいです。週1回ほど仕事帰りの人たちが集まって、話し合えるようなたまり場的な存在であることも必要です。 ・また、日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望みます。障害者就労・生活支援センターの役割を明確にし、就労支援機関と有効な関係性をもつようにすべきと思います。 	<p>精神障害者は日常的に医療との関わりが必要で、医療機関関係者と情報を共有し、連携して支援してください。</p>	<p>精神障害者の就労支援の現場では、マンパワー不足が課題です。特に精神障害者に精通する専門職を養成することが必要です。 そのための財源の確保をお願いいたします。</p>
8 NPO法人全国精神障害者団体連合会 (理事 増島 明 氏)	<p>訓練校の受講期間のあり方(2ヶ月を三回等)(随時募集等) ハローワーク以外の就労支援機関の充実 就労専門職員配置の義務化</p>	<p>ピアサポーターの育成及び企業への派遣 就労後の継続的なサポート ピアサポートの重要性(ピアカウンセラーの雇用等)</p>	<p>相談窓口と支援内容の充実(地域活動支援センター任せにしない) 他職種開発(企業へのアイデアの提供)</p>	
9 (社)日本てんかん協会 (理事 青柳 智夫 氏)	<p>○ハローワーク：地域の就労支援機関・施設(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、同B型事業所)に、一定割合の業務を委託するなど連携し、求職活動支援、職業紹介がスムーズに進むよう、系統的な業務展開を期待する。 ○地域障害者職業センター：地域の就労支援機関・施設に関する適切な情報提供とジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。 ○障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター：発作そのものの影響、併せもつ発達障害や高次脳機能障害の影響、その他個人でてんかんについて詳しく情報を整理した上で、支援計画に基づく支援を期待する。 ○就労移行支援事業所：作業評価、就労準備のための講習、求職活動支援を通じて、具体的に本人に分かり易い、雇用就労に向けた支援を期待する。 ○就労継続A型事業所：安心して働ける場の提供の継続を、期待する。 ○同B型事業所：てんかん発作のある人も、合理的配慮を講じて受け入れられることを、期待する。</p>	<p>○ハローワーク：地域の就労支援機関・施設に、一定割合の業務を委託するなど連携し、系統的な業務展開を期待する。 ○地域障害者職業センター：事業主へのてんかんに関する正しい知識の提供、ジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。 ○障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター：支援計画に基づき、可能な限りの長期間にわたる定着支援を期待する。 ○就労移行支援事業所：求職活動支援からの継続で職場定着支援を期待する。 ○就労継続A型事業所：安心して働ける場の提供の継続を期待する。 ○同B型事業所：就職後も引き続き受け入れ、職場定着支援について期待する。</p>	<p>○ハローワークの最新求人情報が、どの機関でも確認できるようになることを期待する。 ○就労支援機関のネットワークに拘りすぎず、障害や病気のある人を地域でサポートする、医療、福祉、保健、教育の領域とも有機的な情報交換ができるしくみを地域ごとに作り、対象となる人の生活全体のQOLが向上できるように、役割を担ってもらうことを期待する。 ○てんかんの専門知識を有するジョブコーチのなどの養成を行い、日本てんかん協会の基礎講座を活用するなど、研修の機会が強化に推進されることを期待する。 ○てんかんは発作だけに注目されがちであるが、その障害特性を正しく理解するなど、各就労支援機関の担当職員が、もつて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とともに、職域の大幅な拡大を図られることを期待する。</p>	<p>○一般市民、企業、学校において、てんかんについての広報・啓発が不足している。てんかん専門医や当事者組織である日本てんかん協会(全国の支部を含む)の関係者を講師に招くなどの活用をして、てんかんと地域移行・就労に関する研修会の開催が企画されることを期待する。 ○てんかんのある当事者とその家族の体験を、支援者や事業主が地域で聞く機会を、積極的に設けられることを期待する。 ○同様に、てんかんのある人を雇用している事業主、採用担当者、管理職、同僚などの、体験を聞く機会もとても大切と考え、取り組まれることに期待する。 ○就労の前段階ではあるが、障害者職業能力開発校において、てんかんの障害特性に配慮したカリキュラムを設け訓練対象者を拡大し、全国的に受け入れが積極的に進められることを期待する。 ○公的機関での障害者枠採用において、積極的にてんかんのある人が採用されるようになることを期待する。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

<p>10 (社)日本難病・疾病団体協議会 (副代表理事 森 幸子 氏)</p>	<p>① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p> <p>身体障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援を必要としている難病及び長期慢性疾患患者は多い。雇用義務における障害者の範囲を、難病や長期慢性疾患で社会的支援を必要とする人にも広げることが考えられる。</p> <p>医学の進歩により、「難病」の状態は大きく変化しているが、未だ一般的なイメージで「就労は病気を治してから」といわれることが多く、秘匿して就労せざるを得ない現状がある。</p> <p>企業に疾患があることを開示するか否かとは別に、支援者には個々の疾患や状況を伝えることが出来るよう、患者の不安、希望等を聞き取り、どのように就労活動を行えばよいのかというところから、心理的サポートにいたる求職者に寄り添った支援が出来ることが必要である。患者は外見上から抱える症状が分からず伝えられない人も多い。難病は疾患の多様性や個別性が大きいことから、就労可能性の判断や職場での配慮を的確に行うためにも、その疾患を持ちながら就労を続けるイメージが出来る相談・支援センターなどとの連携支援が必要である。</p> <p>企業側の難色理由を具体化し、誤解や偏見、理解不足等を解消し、個々の問題改善を提案し、それぞれの可能性を引き出す支援をお願いしたい。</p>	<p>② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p> <p>患者が日常の自己管理や服薬、通院などを続け、疾患再燃や増悪の予防を行いつつながら職業生活を続けるためには、医学的管理の保障、無理のない仕事内容、職場での理解、環境づくりなど、柔軟な対応ができる職場での配慮が必要。</p> <p>症状の変動による対応、疲れやすさや痛みなどを回避する働き方が出来るなど、本人が相談や意見を述べやすい状況をつくり、相談支援やジョブコーチ支援などが必要であると共に、ブライバシーや人権の観点が必要で、身近に働いている人の理解が得られなければ就労継続は難しい。</p> <p>難病は、産業界では理解、判断しにくい場合もあり、主治医や専門医の意見が必要などときもある。</p>	<p>③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。</p> <p>・難病患者が利用できる現行の制度、職業相談、トライアル雇用、難治性疾患雇用開発助成金、ジョブコーチ支援などが各地において本当に利用可能となっているのか実態調査を行い、効果的な活用となるようにしていただきたい。</p> <p>・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を行っていただきたい。</p> <p>・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る、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。</p> <p>・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である。</p>	<p>④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。</p> <p>難病の発症は個人の責任でもなく、特別な人でもない。働くことで社会に貢献し、経済的自立を達成したい、職業を通じて生きがいを感じ、成長したいと望んでいる人も多い。</p> <p>難病や長期慢性疾患によって、不採用や解雇、差別などを恐れ、疾患を秘匿し、職場配慮も求めにくい人も多い。そのため無理な就労や誤解などによる人間関係上の問題などで離職、就労を繰り返す悪循環となることがある。QOLや経済的観点からも就労問題は深刻であるにもかかわらず、社会的な支援が少ない。</p> <p>本人のコミュニケーションスキルや職業訓練、難病患者でも容易に出来る自宅での訓練(通信教育など)などの支援が必要。支援策の一つとして、再燃時には休業支援として公費も投入され、寛解時には職場復帰できるような支援があれば、求職者、企業等、双方にとつての支援となる。</p> <p>就労問題は社会的側面が顕著で、私たちは決して制度の中で暮らすのではなく、必要な制度を用いながら社会の中で暮らすことを目指している。その点からも難病及び長期慢性疾患についての啓発、職業生活への理解がさらに進むことを望む。</p>
<p>11 NPO法人日本脳外傷友の会 (代表理事 東川 悦子 氏)</p>	<p>① ハローワーク まず地域で一番最初に相談に行く機関であるから「窓口」に障害をお持ちの方はこちらにご相談ください。」の表示がほしい。</p> <p>② 就労・生活支援センター 家族会の運営する就労継続A、B型作業所などがかなり増えてきたので、ノウハウを共有してほしい。家族会も力をつけてきている。</p> <p>③ 障害者職業センター 評価機関として、重要な役割を果たすが、評価訓練の方法に様々な工夫がほしい。</p> <p>カウンセラーの異動・転勤が激しすぎる。なぜ2年くらいでくる回すのか理解できない。</p> <p>地元に着きた企業との連絡、地に足のついた支援をやってほしい。</p> <p>そうでないで就労先へのアフターフォローなど出来ない。</p>	<p>人材の育成に力を入れてほしい。 さまざまな障害についての特性を勉強してほしい。 コーディネーター力の強化 粘り強いプロ精神。 温かな人間性など 責任感</p>	<p>合理的配慮 ★高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。 年数をかけて改善する機会が多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく場合が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。 したがって入社試験の場にたとえ記憶を補ったものの辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認められてもらえれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。 たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジティブには適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。 ★現状で障害者が雇用されても、ほとんどが契約社員であったり、短期雇用であったりして正式雇用されるものが少ない。</p>	

障害者団体からヒアリング回答一覧

	① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
	<p>④ 医療機関の就労援助 公立のみならず民間病院でも取り組んでいるところが増えてきている。 リハビリテーションのゴールという観点から入院中からのコーディネートが大切。</p>			<p>又、特例子会社の場合には定期昇給や、キャリアアップの機会に恵まれず、一般就労の社員と平等とは言えない状況で働いているものも多い。 出来る仕事と出来ない仕事の見極めはもろろん必要であるが、彼らにも機会は与えられるべきであるから、企業への啓発・指導助言を支援機関として推進するべきである。 あまりにひどい事業所へは改善勧告や罰則規定を設けることも今後の障害者権利条約の批准に伴い設けるべきではないか。</p>
<p>12 (社)全国脊髄損傷者連合会 (事務局から説明)</p>	<p>障害者の個別状況に応じた合理的配慮を講じること 求職活動において、個々の障害当事者の個別状況を把握し、合理的配慮を講じることが支援機関に求められる。 具体的には、募集、採用、職場環境、情報、コミュニケーション、労働時間、休憩時間、休日、通院等で合理的配慮</p>	<p>企業側で上記と同様な合理的配慮が講じられているかをチェックし、必要に応じて合理的配慮を講じることが企業に促し、場合によっては勧告する。</p>		

<p>それぞれの現場の課題 愛媛県愛南町・宇和島市の状況から</p>	<p>精神科医療-就労支援の課題 現場経験を踏まえ</p>
<p>・医療の中で、「就労支援」に対して</p> <ul style="list-style-type: none"> - 関心不足、情報不足?、理解不足(就労支援、企業双方に対し)、治療への影響の不安、様々な誤解、就労支援者に対する不信、企業への積極的アプローチ不足(連絡待ち)、守秘義務・個人情報保護への壁(過剰な対応?)、就労支援に積極的に取り組んでいるが… →精神科医師を中心とした課題 - デイケアの構造的課題と取り組みの遅れ。急性期医療:退院、地域生活支援体制の構築までもも残念ながら不十分(日常業務の中では、ご本人に就労に関する情報提供がなされることはほとんどない)。 	<p>・自らの現場や、全国各地の数多くの実践から、精神障がい者の就労は十分可能であるし、まだまだ可能性は拡げられる。かつ、(言葉は適当ではないかもしれないが)難易度はそれ程高くない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・すべての精神障がい者が、必ずしも、精神科医療の“強力な”バックアップがないと就労できない訳ではない。 ・精神科医療に求められるもの。まずは…(難病等の医療機関も同様) <ul style="list-style-type: none"> - 少なくとも、ご本人の希望により「就労」することを応援する姿勢 - 症状が悪くなることを恐れすぎない治療方針(バランスが重要) - 就労支援に関心を持ち、関係者・機関との連携に前向きな姿勢 ・就労支援機関に求められるもの。 <ul style="list-style-type: none"> - 精神科医療との共通言語(理解)を礎とした、ご本人を中心とした医療へのマネージメント力。研鑽を積んだ精神保健福祉士等の活用は有効。 - 知的・身体障がい者支援からスタートしている場合→一度、それまでの経験や医療に対する考え方を、一旦は、白紙にすることが必要かも…。「共通部分」と「似て異なる部分」
<p>・企業側から医療をみて…</p> <ul style="list-style-type: none"> - 企業-医療の相互の理解不足、産業医-主治医連携の課題、就労支援機関を介した連携のみのケースも、診断書の課題(診断名、期間、見通しなど)等 - 精神障がい者の雇用をスタートできていないところが大部分(経営的課題によるところも多いが)、精神障がい者自身と出会っていないことによる偏見も。 <p>・結局 ご本人は…</p>	<p>・企業に求められるもの。</p> <ul style="list-style-type: none"> - まずはスタート。細くとも、継続をお願いできるとありがたい。必ず、結果が出てくる。「頼りになります」 <p>・ご本人へ</p> <ul style="list-style-type: none"> - (希望する方は)失敗をおそれずに、一歩、前にすすんでほしい。 <p><u>医療現場への情報提供がまず第一。お互い、まず、知りあうこと。政策レベルでの検討も深める必要がある。</u></p> <p><u>近い将来、精神障がい者も「働かせてもらう」から、「産業・地域づくり」の担い手へ</u></p>

地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱

1. 趣旨

近年、障害者雇用者数（22年6月1日現在）は34.3万人に達し、7年連続で過去最高を更新するとともに、また、ハローワークを通じた就職件数（22年度）も5万件を超えるなど、その雇用は着実に進展している。

一方、雇用率は1.68%と未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり

5. 開催時期

平成23年11月～

(別紙)

地域の就労支援の在り方に関する研究会参集者

※◎は座長

おがわ 小川	ひろし 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
きくち 菊池	えみこ 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
くりはら 栗原	としろう 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
こんどう 近藤	まさおみ 正臣	全国社会就労センター協議会会長
さきはま 崎濱	ひでまさ 秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事
ながの 長野	としひろ 敏宏	NPO法人ハート in ハートなんぐん市場理事
にしむら 西村	こうじ 浩二	広島県発達障害者支援センター長
はじ 土師	しゅうじ 修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
はら 原	ともひこ 智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭
まえかわ 前川	こうぞう 光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
◎まつい 松爲	のぶお 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授
もちづき 望月	はるき 春樹	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部指導課長

(五十音順、敬称略)

地域の就労支援の在り方に関する研究会 開催状況

第1回 平成23年11月29日

1. 研究会の開催について
2. 障害者の就労支援策の現状等について
3. 今後の研究会の進め方について
4. 意見交換

第2回 平成23年12月27日

1. 就労支援機関からのヒアリング
 - ・ 全国社会就労センター協議会会長 近藤 正臣 氏
 - ・ NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 氏
 - ・ 広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 氏
 - ・ 東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 氏
 - ・ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 氏
2. 平成24年度障害者雇用対策関係予算案について

第3回 平成24年1月27日

1. 就労支援機関及び企業からのヒアリング
 - (1) 就労支援機関からのヒアリング
 - ・ 秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏
 - ・ 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏
 - (2) 企業からのヒアリング
 - ・ 株式会社大協製作所代表取締役社長 栗原 敏郎 氏
 - ・ NPO法人障害者雇用部会理事長 土師 修司 氏
 - ・ 株式会社かんでんエルハート代表取締役 前川 光三 氏
2. 今後の進め方について
3. その他

第4回 平成24年2月14日

1. 障害者団体からのヒアリング

- ・ 社会福祉法人 日本盲人会連合副会長 時任 基清 氏
- ・ 財団法人 全日本ろうあ連盟理事 中橋 道紀 氏
- ・ 社会福祉法人 全国盲ろう者協会常任理事・事務局長 塩谷 治 氏
- ・ 社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会常務理事 田中 正博 氏
- ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
常務理事・事務局長 森 祐司 氏
- ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク代議員 内藤 孝子 氏
- ・ 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会理事長 川崎 洋子 氏
- ・ NPO法人 全国精神障害者団体連合会理事 増島 明 氏
- ・ 社団法人 日本てんかん協会理事 青柳 智夫 氏
- ・ 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会副代表理事 森 幸子 氏
- ・ NPO法人 日本脳外傷友の会代表理事 東川 悦子 氏

2. 意見交換

3. その他

第5回 平成24年3月6日

1. 他の研究会における検討状況について

2. 精神科医から見た就労支援の課題等について

- ・ NPO法人ハートin ハートなんぐん市場理事 長野 敏宏 氏

3. これまでの論点整理

4. 論点1について

5. その他

第6回 平成24年4月10日

1. 論点1に係るこれまでの主な意見について

2. 論点2について

第7回 平成24年6月1日

1. 論点2に係るこれまでの主な意見について

2. 論点3について

第8回 平成24年6月28日

1. 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」(素案)について

第9回 平成24年7月26日

1. 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」(案)について