

「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」の
とりまとめに向けた基本的な考え方（案）

第1. 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築

1. ネットワークの意義・目的
2. 就労支援のネットワークを構築するために
3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために
4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

第2. 地域における各分野の支援機関の役割と今後の在り方

1. ハローワーク（公共職業安定所）
2. 地域障害者職業センター
3. 障害者就業・生活支援センター
4. 障害者雇用支援センター
5. 就労移行支援事業者
6. 特別支援学校
7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

1. 就労支援を担う人材の育成・確保
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

第4. 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

第1. 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築

1. ネットワークの意義・目的

- 障害者の就労支援を行うためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担のもと、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地域（圏域）ごとに構築することが必要。
- 地域のネットワークを構築することによって、障害者にとってはライフステージを通じて適切な支援が受けられること、どの機関を利用しても必要な支援に結びつくこと、支援者にとっては各分野の強みを活かして効果的な役割分担が可能になること等、その意義や必要性を関係者があらためて認識することが必要。
- 障害者が安心して一般雇用に移行できるようにするには、福祉・教育から雇用への流れだけではなく、企業での就業継続が難しくなった障害者を受け入れるような雇用から福祉への流れを確立することも必要であり、そのためにもネットワークは重要。

2. 就労支援のネットワークを構築するために

- 就労支援を直接担う地域のネットワークには、圏域レベルの支援機関として、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が必要。また、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校、発達障害者支援センター等の都道府県レベルの機関も、より専門的な支援を直接担うという面から、ネットワークの一員として機能を発揮することが必要。
- 支援機関や企業の状況といった地域の実情に応じて、圏域ごとに、各機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要。
- 都道府県レベルにおいては、都道府県労働局、都道府県の労働・福祉部局、都道府県教育委員会、地域障害者職業センターが、地域のネットワークを支える機関として、相互の連携を密接に図りつつ、その役割を果たすことが必要。

3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために

- 地域のネットワークを構成する各分野の支援機関が互いの役割・機能を認識し、「顔の見える関係」を形成してネットワークを支えたとともに、就労支援を担う人材を育成し、地域全体の就労支援の質を底上げすることが不可欠。
- ネットワークを効果的に機能させるためには、地域の支援機関が良質なサービスを提供できるように、全国及び都道府県レベルで、支援方法などの面で技術的にバックアップする機能が必要。

4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

- 雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関が持つ目的や目標、価値観等は、それぞれ固有のものがあるものの、障害者の就労という同じ目的に対しては、各機関が共通の認識を持ち、方向性を揃えて、各地域で計画的に取り組むことが必要。
- 就労支援ノウハウを蓄積している雇用サイドから福祉、教育サイドへ積極的に働きかけ、福祉・教育サイドの就労に関する共通理解を醸成することが重要。
- 共通理解を促進し、連携による支援を効果的に進めるため、雇用、福祉、教育等の各分野で活用できる支援ツールの共有化等の基盤整備を行うことが重要。

第2. 地域における各分野の支援機関の役割と今後の在り方

1. ハローワーク（公共職業安定所）

- 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。
- 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、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすべき。
- 地域の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り、そのためのコーディネート力を高めることが必要。
- 知的障害者、精神障害者等のきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介や企業指導を行うために、障害者担当の専門性を高めることが必要。

2. 地域障害者職業センター

- 障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリテーション機関として全都道府県に設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積しており、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開が求められる。
- 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、地域センターの専門性とノウハウを活かして、今後は、
 - 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・援助の業務を新たに実施し、地域の就労支援力の底上げを図るべき。
- 地域の就労移行支援事業等の状況を踏まえつつ、これらの支援機関との役割分担を明確にし、地域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。
- 地域センターの業務の新たな方向性を踏まえ、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。

3. 障害者就業・生活支援センター

- 福祉、教育から雇用へのスムーズな移行を促進し、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の地域の関係機関と連携しながら、相談から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。
- 地域のネットワークを構築し、連携による就労支援を効果的に行うためには、すべての圏域への設置を早急に進めることが不可欠。
- 支援対象者の増大に対応するため、地域のニーズ及び支援実績等を勘案した実施体制の充実を図ることが必要。

- 年々増大する継続的な支援が必要な在職中の障害者に対して、離職を予防するための支援を効果的に実施するための定着支援機能の強化が重要。
- 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ため、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要。

4. 障害者雇用支援センター

- 就労移行支援事業と目的・機能が重複することを踏まえ、これまで蓄積した訓練ノウハウの有効活用を図りつつ、制度的な位置づけを検討することが必要。

5. 就労移行支援事業者

- 圏域レベルにおいて、作業訓練や実習を通じて一般就労に必要な知識及び能力の向上を図る社会資源として、全国の各地域において早期に整備されることが重要。
- 就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれる中で、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。そのためには、サービス管理責任者や就労支援員の資質の向上が不可欠。

6. 特別支援学校

- 就労支援のネットワークの中で、障害者本人にとっ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。
- 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。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制を充実することも重要。
- 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」の策定を核として、関係機関との連携体制づくりを進めることが重要。

7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等

- 医療面、生活面も含めた総合的な支援を必要とする発達障害者、難病者等については、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等が、就労支援のネットワークにおいても、その一員として機能を発揮することが重要。

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

1. 就労支援を担う人材の育成・確保

- 就労支援の強化が求められる中で、その担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、就労支援の裾野を広げるための育成と、専門性を高めるための育成の双方を進めることが不可欠。
- そのためには、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベル（段階）について明確化するとともに、育成方法についても整理・体系化することが重要。
- 特例子会社など障害者雇用の経験豊富な企業との協働により、研修における雇用の

実践の場の活用や、企業人材の積極的な活用等を通じて、企業風土の理解や支援ノウハウの習得を図ることも有効。

- 大学において、福祉系人材や教員の養成カリキュラムに職業リハビリテーションに関する講座を設けることや、地域の就労支援担当者を対象とした専門講座を開講することも重要。

2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

- 連携による就労支援を効果的に進めるためには、地域の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。
- そのためには、全国各地で研修が受けられる体制をつくることが求められるが、あわせて研修については一定の水準を確保することも重要。
- ジョブコーチの効果的な育成及び専門性の向上を図るためには、地域センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者など、組織的に就労支援に取り組む機関へ配置し、OJT等を通じたスキルアップを図ることが重要。
- 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第2号ジョブコーチの配置・活用を積極的に進めることが効果的。

第4. 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

- 障害者一人ひとりのライフステージに応じて連携による就労支援を効果的に実施するためには、各機関が保有する支援記録や支援方法等の情報をネットワークで共有することが不可欠。こうした情報の共有のあり方について、個人情報保護の観点等も踏まえつつ、調査・研究すべき。
- 就労支援に関する様々なツールについて、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が共有できるよう、開発・整備することが重要。