

第2回 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次） （議事次第）

日時：平成25年10月21日（月）
10:00～12:00
場所：厚生労働省職業安定局
第1・第2会議室（12階）

1. 委員からのヒアリング

（1）ジョブコーチ（第1号・第2号）からのヒアリング

金塚 たかし 氏（NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長）
玉栄 清美 氏（トーマツチャレンジド株式会社 業務管理部長）

（2）障害者就業・生活支援センターからのヒアリング

石原 康則 氏（社会福祉法人 電機神奈川福祉センター理事長）
清家 政江 氏（社会福祉法人 JHC 板橋会 障害者就業・生活支援センター長）
高井 敏子 氏（NPO 法人 全国就業支援ネットワーク代表理事）

2. その他

【配付資料】

資料1-1：金塚 たかし 氏 提出資料
資料1-2：玉栄 清美 氏 提出資料
資料1-3：石原 康則 氏 提出資料
資料1-4：清家 政江 氏 提出資料
資料1-5：高井 敏子 氏 提出資料

委員ヒアリング（対第 1 号ジョブコーチ関係法人）

機関名 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進とジョブコーチ制度について検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害といった特定の障害についてのジョブコーチ支援で課題を感じることはありますか。解決には何が必要だと思いますか。

《課題》

- ① 障害特性の理解（見えない障害）
- ・ 当事者自身の障害（病気）への理解不足
 - ・ 企業が障害に対する無理解からくる不安。正しく理解されていない
 - ・ 支援者（JC）が精神障害を正しく理解できていないから、企業に正しく伝えきれていないのではないかと（障害なのか性格なのか、知識不足等）
- ② 作業支援以外の支援
- ・ コミュニケーションを含めた社内での人間関係作り等
 - ・ 生活支援

《対策》

- ① 教育と連携
- ・ JC養成講座の中に精神関係のカリキュラム（講座・実習）を増やす又は、精神専用のコースを作る
 - ・ 医療機関との連携
- ② コンサルティング
- ・ 企業に対する提案力の養成
 - ・ マネージメント力の養成

- 2 ジョブコーチの支援能力の向上

- ① 法人内で新任のジョブコーチの資質を向上させるためにどのようなことをしていますか。

- ・ JC専任部門
- ・ 法人内JC定例会の実施（毎月）
- ・ ケースカンファレンス（事業所内カンファレンス 1回／2か月）
- ・ 拡大ケースカンファレンス（地域の関係機関参加のカンファレンス 1回／3か月）
- ・ 地域職業センター主催のJC研修会に参加

- ② 現行のジョブコーチのうち、経験の豊かな者について、（独）高齢・障害・

求職者雇用支援機構の関与がなくとも、単独でできると思われる業務はありま

- ・概ね関与がなく遂行できると考える

3 フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきと考えますか。

- ・必要
- ・精神障害者の特性を考えるとときに柔軟に適応させてほしい。就労数年後にもスピーディーに支援に入れるフォローアップ（職場定着援助）制度が必須
- ・職場適応援助（JC）と職場定着援助を考える時、精神障害者は定着についての新たな制度か現行の（JC）制度を柔軟に活用できなければ、定着支援に難しさを感じる。企業も定着支援を望んでいる（別紙参照）

II 量的課題

1 自法人の職員をジョブコーチにするため養成研修を受講させる際の課題はなん

- ・連続6日間の参加に課題あり

2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。

- ・特定の地域以外の方は参加費、交通費、宿泊費と時間がかかり、できれば身近で受講できる方が望ましい

III その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

《経費について》

- ・JCを専門家にするにはJCとして生活できる経費が必要
- ・1日3H以上の支援に2回はいつでも支援費は1回請求しかできない
- ・支援の対象を面談や電話対応まで認められないか（精神は割合が多く重要である。別紙参照）
- ・単価があげれないのであれば相談料の設定
- ・職場定着援助者コース（フォローアップ）設置

《JCの質の向上》

- ・定期的な研修を義務つける。更新制度を行いレベルの維持が必要

《JCの利用を身近なものに》

- ・JCを就業・生活支援センターに配置

《精神障害に対応できるJC》

- ・医療機関コメディカルスタッフのJC養成コース設置

以上、ご協力ありがとうございました。

JSN茨木・ジョブコーチ活動の実際

【JSN茨木】

- 平成20年4月開設・定員30名
- 精神障害者に特化した就労移行支援事業所
- 平成21年度15名、平成22年度15名の就職者
- 同事業所は8名のスタッフに加え、2名のジョブコーチ（配置型）がいる
- 平成23年4月～6月（3ヶ月間、支援日数 60日）、ジョブコーチ2名の支援状況をまとめてみた。

支援内容の内訳

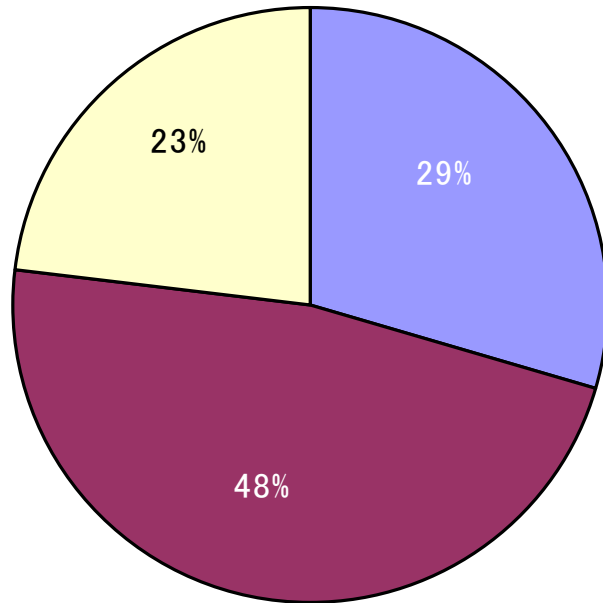
・・平成23年4月～6月・・

- ジョブコーチ 2名（実働各60日/3ヶ月）
- 支援回数 174回
（4月72回、5月45回、6月57回）
- 支援時間 27,620分（約460時間）
- 内訳：ジョブコーチ支援51回（11,270分）
基礎訓練支援83回（12,870分）
既就労者支援40回（3,480分）

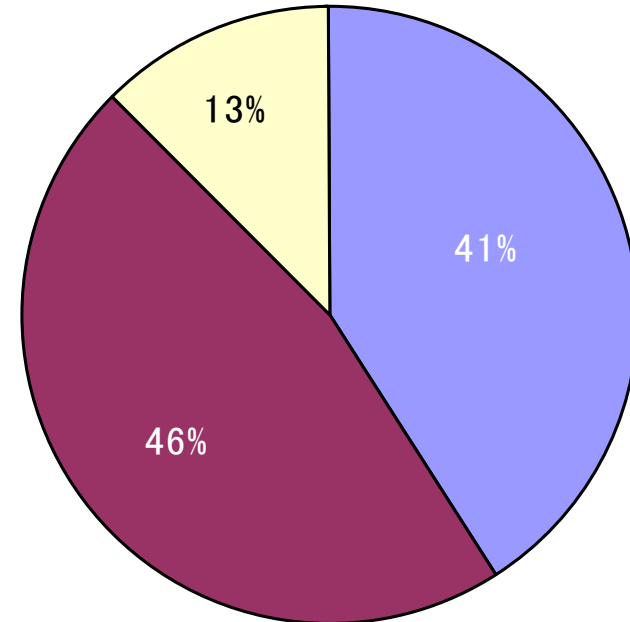
支援内容の内訳; グラフ

..平成23年4月~6月..

回数



時間



- ジョブコーチ支援
- 基礎訓練
- 既就職者支援

JSN茨木のジョブコーチ2名は、回数では全体の23%、時間では13%を「既就労者支援」に使っている。トライアルとは異なり、雇用がまだはっきりしない就労前企業実習でもジョブコーチは支援に入っており、これは「基礎訓練」に分類されている。「既就労者支援」も「基礎訓練」も「ジョブコーチ支援」の請求が出来ない。今後、就労者は年々増えるため、「既就労者支援」が確実に増加してくる。また、「既就労者支援」の73%(回数)は就労後6ヶ月以上経過したものである。

JSN五周年・企業アンケート

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 田川精二

2012年5月でJSNは設立5周年を迎えることになりました。2012年3月末までにJSNからの就職者は105名(門真58名、茨木46名、新大阪1名)。JSNメンバーを雇用していただいた企業も60数社にのぼります。

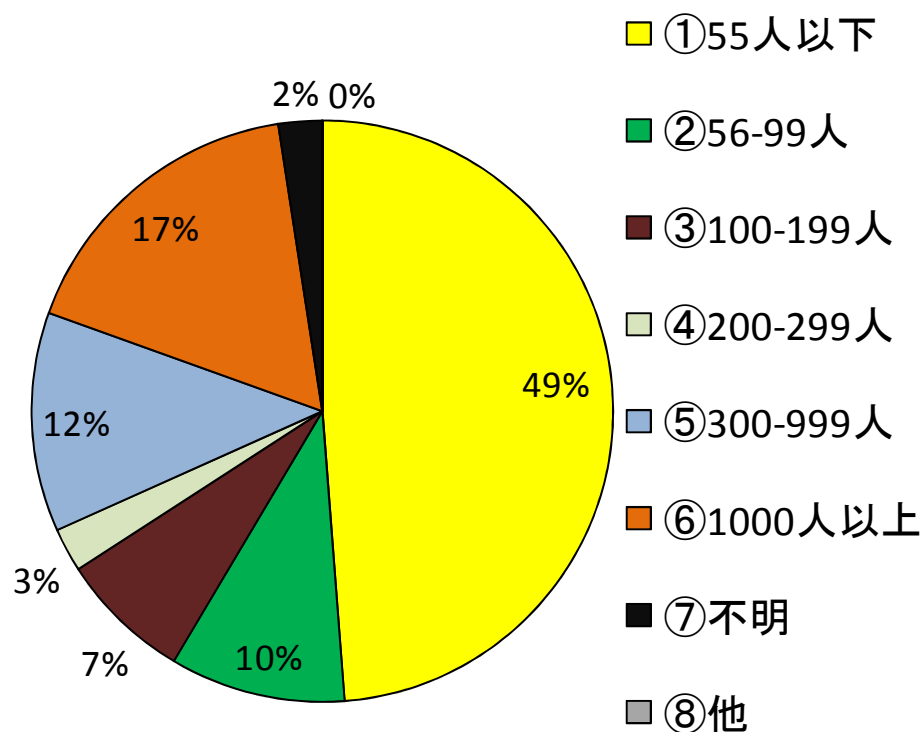
JSN・5周年にあたって、精神障害者の雇用とJSNの支援に対する企業側のご感想・ご意見をいただくためアンケート調査を行いました。

アンケートは非開示で就職した企業やJSNからの問い合わせを拒否されたメンバーの就職している企業などを除き、59社にお願いし、41社から回答がありました。その結果を報告いたします。

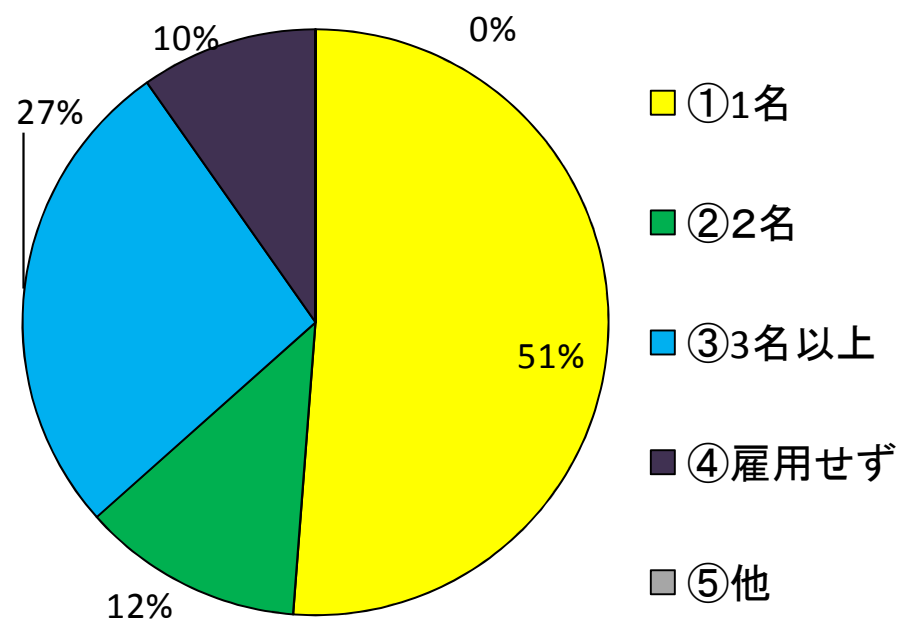
JSNメンバーを雇用していただいた企業

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)

従業員数



現在の精神障害者の雇用人数



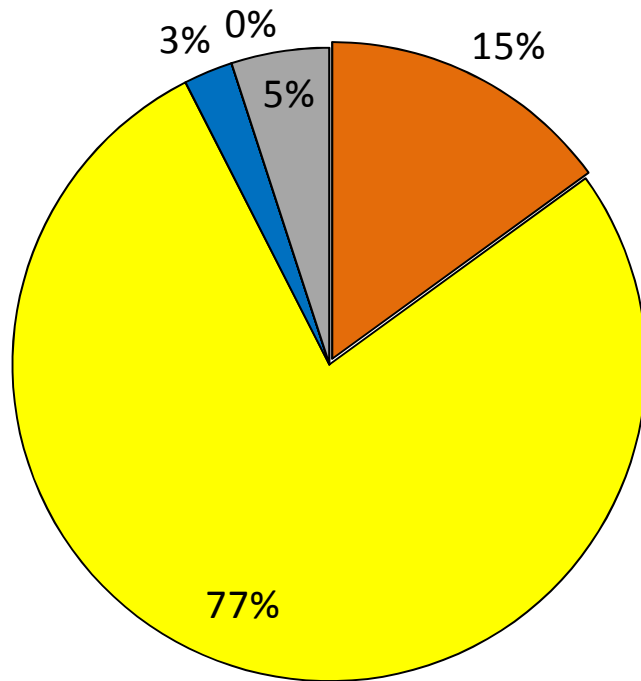
JSNからの就職を求めた企業で最も多いのは従業員55人以下の規模の企業で49%を占める。約6割が99人以下の規模の企業に就職する。一方、従業員1000人以上の企業も17%ある。精神障害者1人雇用が約半数。3人以上が27%を占める。JSN₅

雇用をめぐる精神障害者の理解

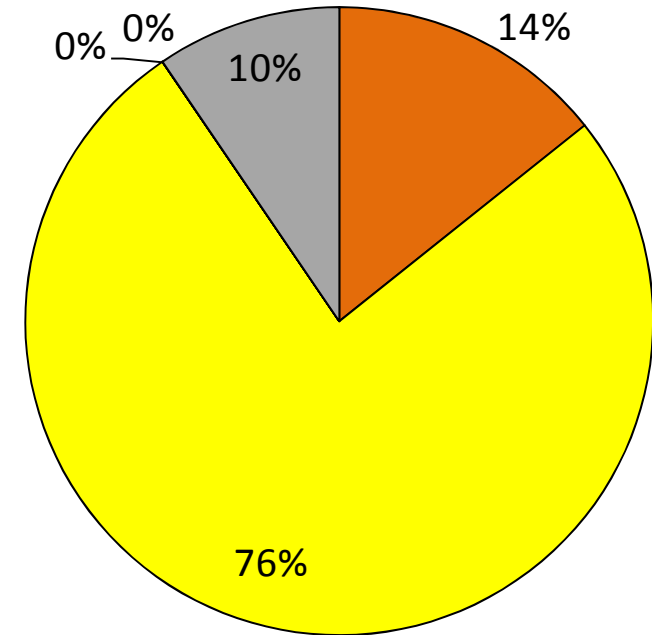
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)

この10年; 雇用面での精神障害者理解の変化

雇用後の精神障害者理解の変化



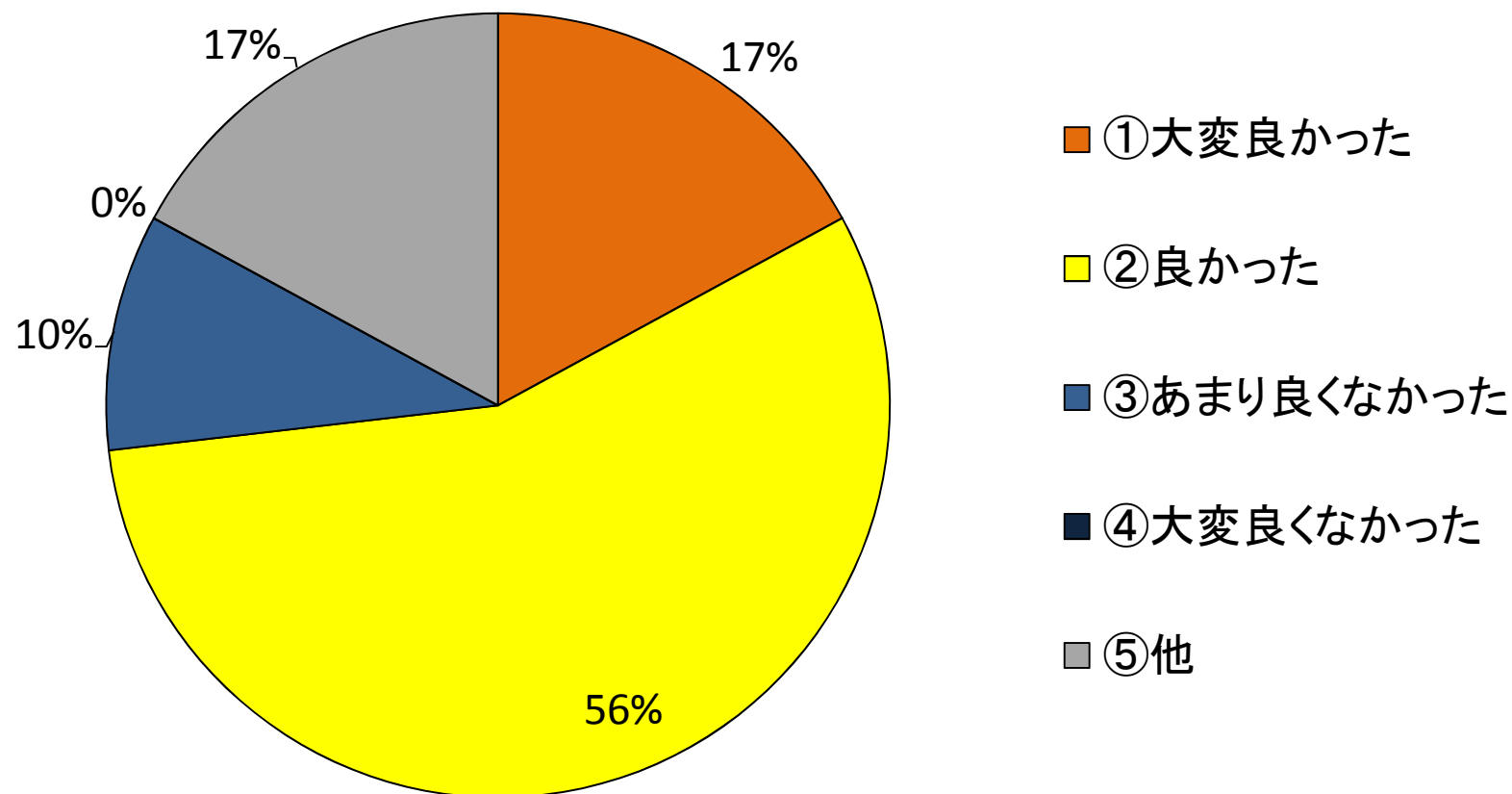
- ①大進んだ
- ②進んだ
- ③全く進んでいない
- ④むしろ後退した
- ⑤他



この10年間で雇用に関わる精神障害者の理解が「大進んだ」「進んだ」とした企業は9割を超えている。雇用してから「理解が進んだ」とした企業も9割だが、「その他」がやや増えている。

精神障害者を雇用して・・・

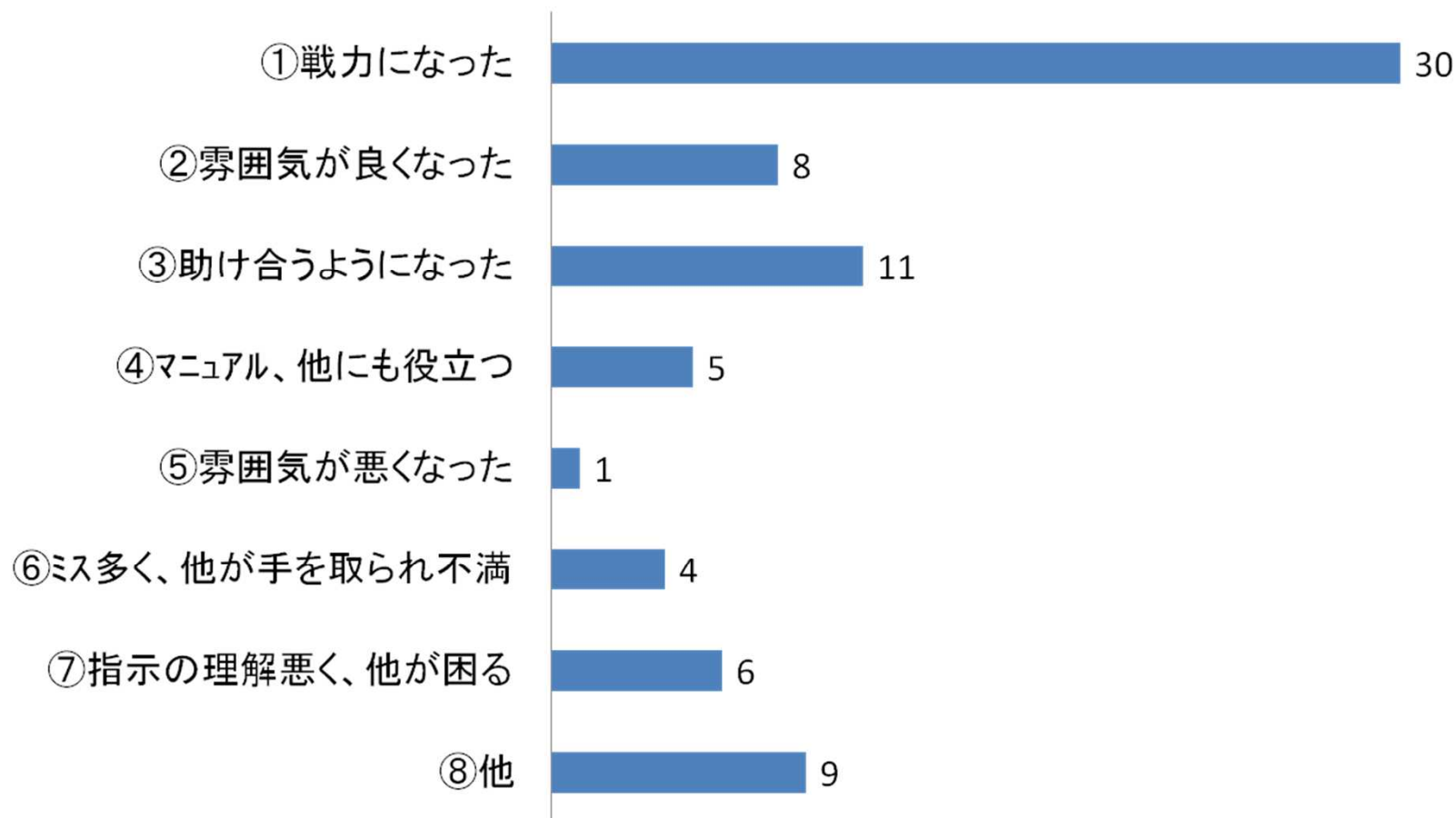
(JSN五周年・企業アンケート 2012. 4 : 41 / 59社)



精神障害者を雇用して「大変良かった」「良かった」とした企業が7割以上ある。「大変良くなかった」とした企業はないが、「あまり良くなかった」とした企業が10%あった。支援者は企業をしっかりとサポートしなければならない。

精神障害者を雇用したことによる変化

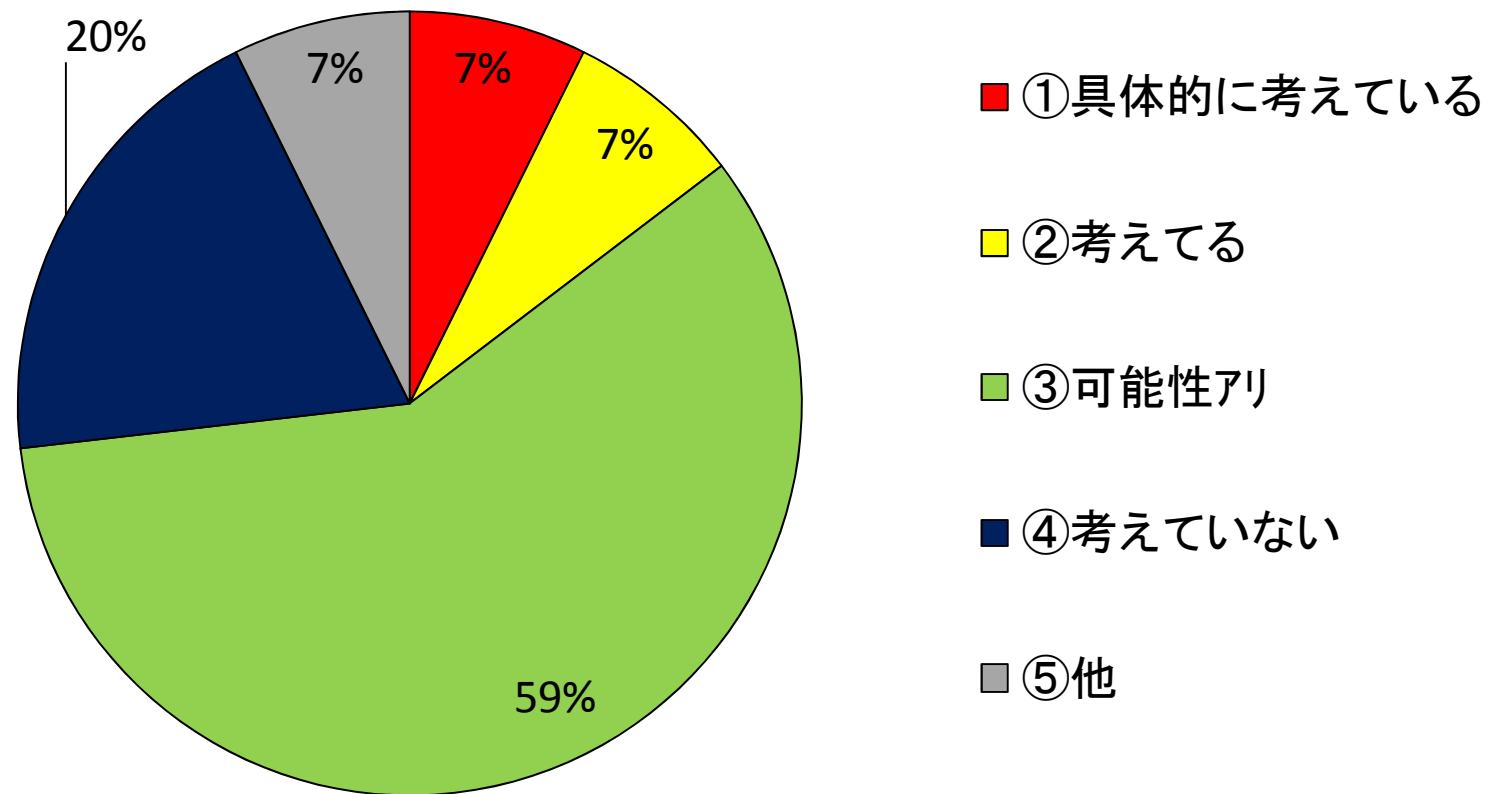
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



精神障害者は、まず企業の「戦力」として認められている。一方、雇用して良かったとした企業でも、「指示の理解」「ミスの多さ」などで担当者が苦労していることが見て取れる。息の長い支援が必要となる。

今後も精神障害者を雇用するか・・・

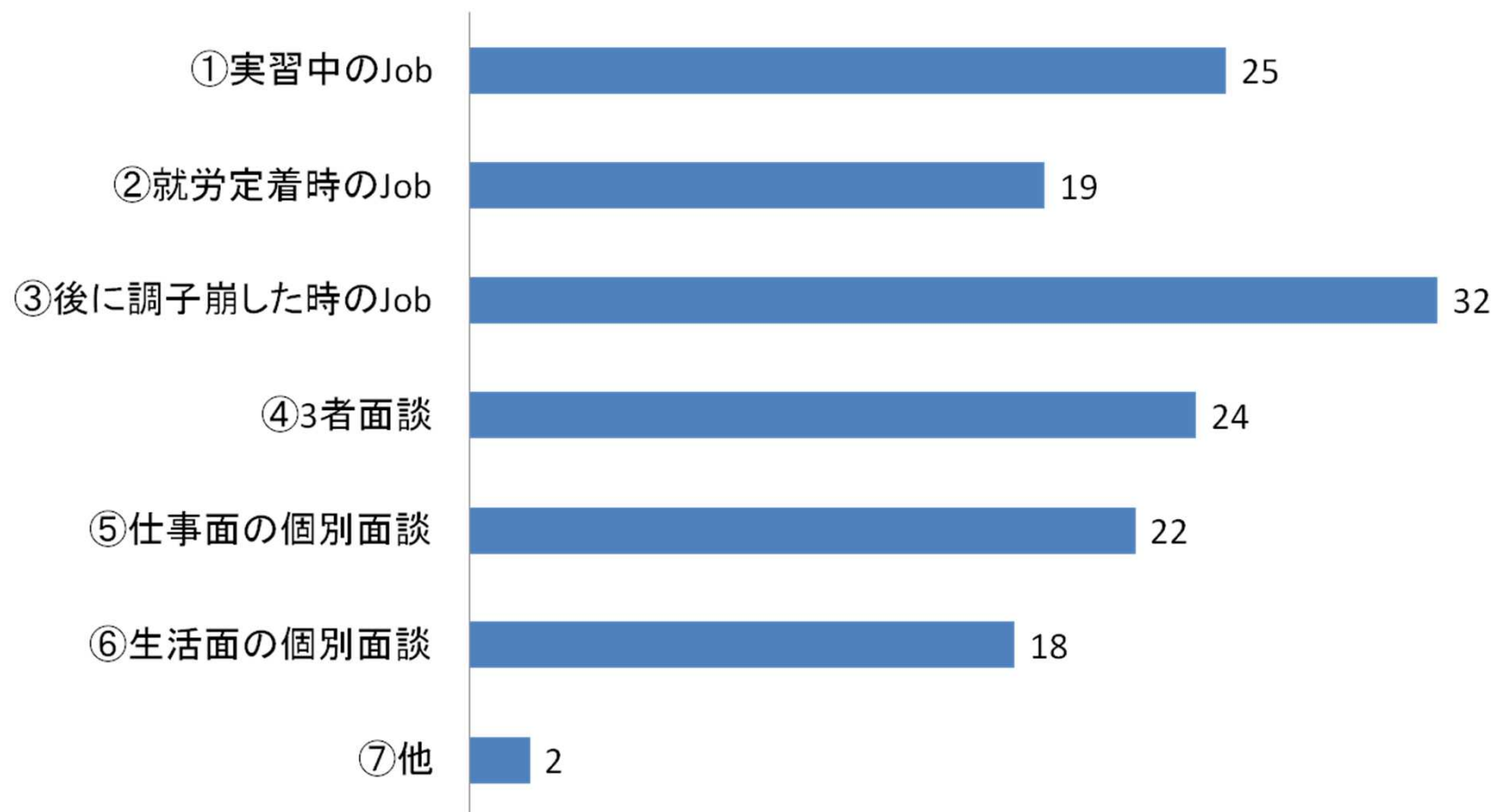
(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



今後も精神障害者を雇用するか・・・との質問に、14%の企業が「具体的に考えている」「考えている」と答えている。また、「可能性がある」とする企業も59%あり、あわせて7割を超える。今後の展望も見えてくる。「考えていない」とした企業は20%。

企業から見た就労支援者の必要性

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)



企業が望む就労支援者が行う支援で最も多いのは「就労後、調子を崩したときの支援」であることがわかる。次に、企業「実習中の支援」と「三者(本人、企業担当者、支援者)面談」、「仕事面での個別面談」が続いている。

必要と思う仕組みや制度：JSNへの意見・要望

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41 / 59社)

【必要と思う仕組みや制度】

- もっと精神障害者に関わる啓発を ……4件
- 雇用後(かなり経過後)の不調時の相談支援とJobCoach ……3件
- 本人・企業担当者・支援者の3者面談 ……2件
- トライアル雇用の増強など定着支援 ……2件
- 使いやすい助成制度 ……2件
- その他(ガイドラインの作製、マッチングの仕組み、本人の情報をもっと知る事が出来るように、制度や仕組みを教えて、等)

【JSNへの意見・要望】

- ありがとう、良くやってくれている ……16件
- 定期的に、客観評価を一緒にしたい ……2件
- その他(もっと企業支援を、個別相談を企業にフィードバックして、24時間体制で連絡を、会社の戦力になる人を紹介して、担当者が居るときに合えるよう、もっと訪問して、等)

委員ヒアリング（対第 2 号ジョブコーチ関係法人）

機関名 トーマツチャレンジド(株)

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進とジョブコーチ制度について検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害といった特定の障害についてのジョブコーチ支援で課題を感じることはありますか。それはどのような内容ですか。解決には何が必要だと思いませんか。

障害の特性の理解の深さと経験値の少なさが課題。
 例えば、聴覚障害者は耳が聞こえないだけで後は健常者と同じだと思っていたら、社会性を理解していなくて勝手にいろいろなことを変えてしまったり、文章の助詞がうまく使えず、メールを送りたがらない場面に遭遇して、健常者と異なるということに気づいた。手話取得の必要性も感じる。PCなど進化をとげるものの説明を筆談では多くの時間を要してしまうことで、障害者が困ることがあった。身近に手話通訳者がいれば働きやすいのではと感じる。
 発達障害者でとても業務ができるのに、メールの全館回収で新聞の立ち読みをしまい、注意しても注意しても同じことをやってしまうため、なぜかと悩み、あの手この手といろんな方法を考えたことがある。また、PCセットアップでコミュニケーションは難しいけれども、作業能力や文章力のある人へのOSの変更の伝え方で困ったこともある。どうしても記憶されたことから変更がきかず、あきらめそうになったときに、支援機関からアドバイスをうけ、本人が書いてまとめることによって整理ができ、解決した。
 精神のかたが夏季休暇明けにさらに疲れたとって休んだときの不安、何故長期休暇明けに疲れるのか、どうしたら出勤できるようになるのかと悩み、将来を見据えることができなかつたことなど。様々なことがあった。
 障害の理解があれば、早く解決できたであろうことが多々あったと思う。
 やはり、設立当時のほうがうまくジョブコーチとしての機能が働かず、経験をつむことやJ-C-NETで知った方々にメンターとしての役割を果たしてもらい、相談して解決できたことが多くあった。
 視覚障害者は在籍していないので、課題がわからない。
 そういった私どものような未経験のジョブコーチがどの企業にもいると考えると、支援機関、ナカボツ、職業センターの専門的な知識や経験を活かしたアドバイスをいただきたい。どこも一般的なものではなく、自社の事例に沿ったアドバイスをいただきたいので、いろいろな方と知り合える研修的な機会と、企業にメンターとして関わってもらえる外部の専門的なジョブコーチを一定期間でもいい

ので、企業につけてほしい。
現在特に感じているのは加齢に伴う業務や勤怠などの対応と、大人になってからわかる発達障害者が増えているように感じており、これらを勉強する機会がほしい。2次障害を伴っていることも多く受け入れに苦勞をしている

- 2 経験の浅い第2号ジョブコーチの育成にあたり、どのような支援が必要だと思いますか。

様々な障害種別の方を採用するので、多種多様なジョブコーチ支援のスキルアップが必要。
障害者雇用は企業にとってまだまだ必要とされる意識が低く、数名で対応に追われることが多く、精神的にも負担が大きい。企業担当者同士で情報交換ができる場としてのネットワークと支援機関やメンター等とのネットワーク作りや研修等が必要と思う。また、OJTによる先輩の指導と他機関からの援助も欲しい。専門性を高めるジョブコーチとしての分野別のような研修も必要。これは、年間で数回に分ける研修システムがよい。(一度だけだとその場の盛り上がりで終わってしまいがちだが、数回に分けると各自が研鑽して力をつけていくのではと思う。)

- 3 第2号ジョブコーチが企業内で活動するための支援としてどのようなことが必要だと思いますか。

企業の経営陣や担当部署に対して啓発、研修等が必要である。よく相談にお見えになる企業様から、上の理解がなく、業務の創出に苦勞したり、追い詰められているとの相談が多くある。企業の経営陣に、障害者を採用している企業見学会(規模や業種にも配慮が必要)や事例を通して説明会を実施して障害者雇用について理解を促すとともに、第2号ジョブコーチの必要性や理解の促進につながるようなものを入れるとよいと思う。また、第2号ジョブコーチについては、障害者を雇用するどの企業にも設置の義務化をしたらどうか。
また、誰でも障害者の業務指示はできるとの見解を示している人もいるが、本来第2号ジョブコーチが行う業務はそういったものではない。ジョブコーチの役割の大切さ兼務の場合の本業の業務の負担の軽減化や大変さをもっと啓発していくべきである。

II 量的課題

- 1 企業内の従業員をジョブコーチとして養成しようとする際の課題はなんですか。解決には何が必要だと思いますか。

生産性が上がらない業務に人材確保をしない企業が多いため、研修を受けてスキルアップをめざしたくても、実務とのやりくりが難しく参加できないことも多い。また、障害者雇用へのやる気、必要性、興味を引き出さないと本来業務が中心となり、障害者へのサポートが片手間になってしまう。業務を創出する際に雑多なものではなく、会社に貢献できる業務を創出することによって、会社への貢献度

への担当者の満足感と障害者の成長をみるとやる気がでる。そういった意味で人選が大事であり、もっと障害者が働く意味について、企業及び第2号ジョブコーチとして働こうとする者への啓発が必要。実際本来業務で多くの時間を割かなければならない体質も多く、バランスが課題。

- 2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。

一定の場所で研修を受ける形で集まることで顔見知りになりネットワークができることがあると思う。あまり広範に拡散してしまうといろいろな地域とのネットワークが作りにくいので、メインとなる場所は必要である気がする。特例子会社が多いのは都市圏だったり、地方に行くと大企業が少なく苦労していたり、1カ所に集まることで、情報交換ができ、さらには、もしかしたら、全国に支店がある企業などは協力体制が作れる可能性もあるのではと考える。その意味では、東京は回数をもっと増えてもよいと思っている。
量を考えると受講できる地域が広がるとどうなのかをいろいろな角度から検討することは必要と思う。
ジョブコーチが広まり、その資格で福祉施設や企業に採用されやすい等のメリットがでてくれば、個人でも、多少の金銭を出しても受講するようになると思う。

- 3 企業内の定着支援を図る観点から、第2号ジョブコーチをおくことについてどのように考えますか。

必要だと感じる。第1号ジョブコーチが入るにも企業にはそれぞれの文化があり、障害者雇用についての考え方も違い、企業側の課題が多く、短期間の介入では全部に対応しきれず、一人の障害者の方のジョブコーチとして、まずはその企業内で業務ができるところまでしかいけないのではと思う。また、移行期間が3ヶ月、6ヶ月でとなると、企業側に事前の知識等がない場合、外部から入って、企業独特の文化等の理解から始めて、十分と言えるところまでいけるのか等、少々わかりかねる。しかし第2号がいれば、ジョブコーチ的支援の引継ぎがうまく運べ、第2号ジョブコーチが企業文化に乗せることもできる上、お互いに学ぶこともでき、何より障害者にとって、スムーズに業務につけるのではと思われる。障害者の特性にあった業務の創出・環境整備・指示書等、業務の流れがスムーズにできるので、障害者の負担が軽減される。
一生の中で企業で働く期間は長期にわたり、加齢により配置転換なども起こり得るので、その都度、外部支援を得るというより、企業内にこそジョブコーチは必要だと思う。また、別の観点でいうと、近年、機密保持が厳しい会社も増えて独自にジョブコーチをおかなければならない環境もあると思う。

Ⅲ その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

特例子会社として、立ち上げの際に障害者就業・生活支援センターに実習のやり方や採用に関してのアドバイスをいただかなければ設立は無理だった。企業への研修は助成金だけではなく、もっと障害の勉強ができるDVDなどを配布する等もあっていいと思う。障害者を雇用する企業には、必須で障害について研修を受けさせるなども必要と思う。

また、特例子会社であるからこそ障害に特化していくという意味でもプロとしての活躍をしていくべきなので、当社では、全員がジョブコーチの資格を取りたいと考えている。

特例子会社として75名を超える人数になり、様々な問題、課題、悩みは尽きることがなく、メンターとしての役割を第1号ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターに期待している。

また、支援機関によって支援の差があるので、ナカポツを中心にして地域で就労支援機関の底上げをしてほしい。また、どこも悩んでいる評価や社会資源の活用などについても、コンサルティング的な役割をすることがほしい。

ジョブコーチとしての専門性と地位向上をはかってほしい。

以上、ご協力ありがとうございました。

平成 25 年 10 月 11 日

社会福祉法人電機神奈川福祉センター

理事長 石原 康則

地域の就労支援の在り方に関する研究会（第 2 次）ヒアリング資料

平成 25 年 4 月の雇用促進法の改正により、障害者や企業の意欲の高まりから、障害者雇用を取り巻く情勢は大きく変化してきている。障害者就業・生活支援センター（以下、センターと呼ぶ）においても制度設計時の役割や機能を見直す時期であると感じる。当法人は、湘南と川崎のセンター、並びに横浜市単独事業である横浜南部就労支援センターを運営し、本年 9 月 1 日現在で、法人全体で、751 名の就労者、361 名の求職者を支援している。センターの支援対象者は、以前は、知的障害者が圧倒的に多かったが、ここ数年で精神障害者が急増している（図 1 参照）。

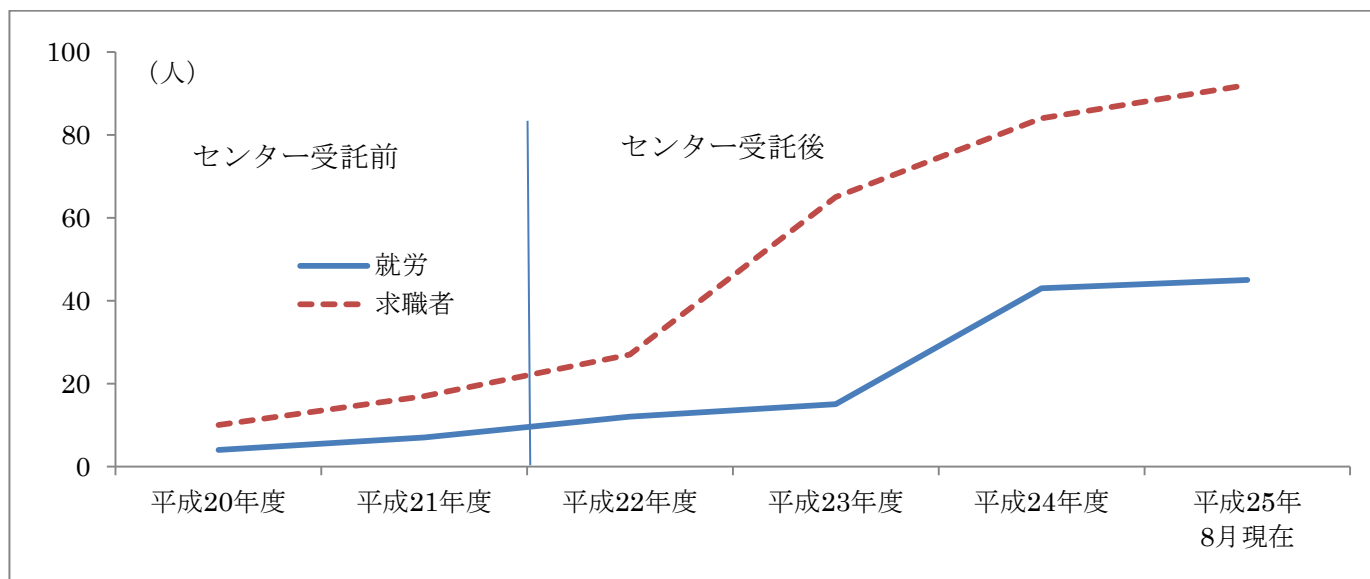


図 1. 精神障害を持つ求職者と就労者の推移（平成 20 年度～平成 25 年 8 月）

さらに、発達障害者、高次脳機能障害、難病など対象者は多岐にわたるようになってきた。センターとしても専門性を高める「質」の向上に対する努力は行うものの、大都市圏のセンターとしては量的課題として支援対象者数に応じた職員配置が検討されない以上、質的課題の解決は困難な状態にある。

I 質的課題

1. 精神障害者・発達障害者に対するセンターでの支援について、課題を感じることはありませんか。解決には何が必要ですか？

【課題】

① 就労対象かどうかに関わらず、相談者の対応をしなければならない現状がある。センターの「生活支援センター」という名称イメージや、生活支援対象者の定義に曖昧な部分があるため、就業者への生活支援よりも、病状が安定していない求職相談者への支援に忙殺される。

② 医療機関との連携

医療機関との連携が不可欠であるが、センターと多くの医療機関において、「就労支援」の方向性や就労の定義に「ずれ」が生じている。

③ 企業において精神障害者や発達障害者を理解してもらうことが難しい

社内における精神障害者の対応に苦慮しており、新規の雇い入れは考えられないという声が多く企業から聞かれる。発達障害者についても、その障害については十分な理解が得られず、当事者や親の障害受容も低いケースがありその対応に苦慮している。

<量的課題も連動した課題>

④ 正確なアセスメントが実施できない

アセスメントの重要性を理解しているが、新規相談者や就職できず滞留している求職者の増加によってアセスメントを十分に行える余裕がない。

⑤ 専門性のある人材を育成しにくい環境

精神障害者、発達障害者について専門性のある人材を確保または、育成することが必要だが、相談者の量が多いため、なかなか取りかかることができない。

【解決に必要なこと】

- 増加する相談者に対しては、第一次スクリーニング機能やアセスメント機能を強化することで、相談者の振り分けができ、量的な問題が軽減し、ひいては質の問題が解決する。
- 医療機関との「就労」に関する方向性を合わせるため、地域の協議会やネットワークを通じて、個別に連携をしていくことが必要。

2. センターとして、職場定着支援を進める上で課題と感ずることはありますか。解決には何が必要だと思いますか。

【課題】

● 定着支援対象者の増加

新規就労者数に加え、特別支援学校、就労移行支援事業所、就労継続A型・B型、当事者・家族、関係機関、企業等、定着支援の依頼元は多岐にわたり、その数も年々増加傾向にある。

① 特別支援学校からの定着依頼の増加

特別支援学校からの就労率は増加傾向にある。卒後の支援をセンターに依頼されることが多くなっているが、引き継ぎやマッチングの課題があり、その対応に追われるケースが多く存在する。

② 就労移行支援事業所からの定着支援の増加

就労移行支援事業所における就労実績のある事業所が増加傾向である。事業所の中には6ヶ月経過後にセンターに登録することが多いが、対象者や企業との信頼関係の構築、本人の状況、就労に至るまでの経緯の把握が時間的に困難な場合が多い。また、マッチングのズレから就労継続が困難なケースも発生している。

③ 高等学校通信教育・高等学校卒業過程程度認定合格を目指す学校（通称：サポート校）からの定着支援依頼の増加

手帳を取得している又は在学中に取得をし、その後就職をしてからセンターへ引き継がれるケースが多くなっている。特別支援学校に比べ、当事者、親の障害受容が低く、支援に苦慮している。

● 雇用している企業への支援の在り方

- 雇用先の担当者交代に伴う雇用管理等の引継ぎや、問題発生時の対応についてセンターに依存しているケースが見られる。

【解決に必要なこと】

- 関係機関との役割分担を明確にし、定着支援における正確な引き継ぎやミスマッチ等の課題を共有し解決に向けた取り組みを行う。
- 就労移行支援事業所については、出身の事業所がフォローアップすることがより高い定着をしている傾向が見られる（平成24年度障害者総合福祉推進事業の調査（一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査））ことから、出身事業所が定着支援できる仕組みが必要である。
- 企業において第2号ジョブコーチを配置しやすい仕組みを作るなど、企業が障害者雇用に関して自立できるようにする。

- 定着データを収集・公表し、長期的な雇用を実現している企業に対して、インセンティブを付与することで、職場定着について企業内での意識を高めてもらう。

3. センター間で実績に差があるという指摘がありますが、どのような原因が考えられますか。また、どのような対応が必要と考えますか。

【原因と対応】

① 地域性の違い

産業構造や歴史的な背景を要因とする地域のネットワーク、福祉サービスを中心とした社会資源に違いがあるが、センターは圏域に1か所であり、運用が地域に応じて柔軟に対応できるようになっていない。

⇒地域性に応じた柔軟で適切な対応ができるように制度を再検討する

② 実績報告を提出するセンター側と受け止める労働局側に認識のズレがあり、実態が正確に把握されているかどうか不明。

⇒実績報告における全国的な認識の統一、事業監査において各センターの支援実態や支援内容を正確に把握できる監査体制をつくる。

③ 各センターや運営法人が、センターの役割や機能を十分に理解していない

⇒平成21年の厚生労働省障害者保健福祉推進事業の中で「障害者就業・生活支援センターにおける支援の在り方を探る」という報告書が提出されている。その中で、センターの役割や機能等のあるべき姿について触れられており、自己チェックシートを活用し、当該センターの役割や機能を定期的に振り返る必要がある。

II 量的課題

1. 過疎地域などを中心としたセンター未設置の取り扱いについてはどのように考えますか。

国の事業において、サービスを同様に受ける権利は過疎地域の障害者にもある。一概に過疎地域というよりも、人口規模や地域に存在する資源（就労移行支援事業所など）を考慮し、実情に応じた予算配分を行ったり、設置基準を設定したりするといった、柔軟な対応を求めたい。

2. 大都市圏でのセンターの在り方についてどのように考えますか。

- 人口の多さ、福祉サービスの多さ、自治体独自の支援機関などが乱立している状態であり、交通整理が必要だと考える。大都市圏では、センターの役割を明確にし、さまざまな機関のコーディネート役を行うことが重要だと考える。
- 量的課題が起因し、人材育成やアセスメント、マッチング、定着支援等「質」の低下を招いている。
- 国の事業において、福祉圏域内におけるサービスを同様に受ける権利を有するが、大都市圏における設置個所が1ヶ所であれば、それを公平に享受することは困難となるため、人口比に応じた設置数が望ましい。
 - 複数設置する場合は、自治体独自の就労支援機関の設置状況等にあわせ、別法人に同一機能のセンターを委託する形の他に、既存のセンターの人員を増配して支店形式で地域をカバーするなど、設置については柔軟な対応が望ましい。
- 就業場所が多く確保できる大都市圏では、周辺の福祉圏域から就労を希望されるケースは少なくない。国の方針としても、それらの求職者や定着支援者を受け入れることは「可」としているため、1ヶ所の設置では多くの負担がある。負担軽減として大都市圏では複数の設置が望ましい。

Ⅲ その他

就労移行支援事業所を含む地域の就労支援体制について

ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターの位置づけは、就労移行支援事業所とのかかわりの中で考える必要がある。地域の就労支援全体の枠組みには、労働行政と福祉行政の一体化が前提となる。本研究会が開催されるに当たり、全国就労移行支援事業所連絡協議会の加盟事業所（就労実績のある事業所）に連携状況に関わるアンケートを配布し、回答をいただいた。その結果をここに示す。

- ・ 障害者就業・生活支援センターは地域の中核として極めて重要である。圏域という範疇ではなく、地域において実績ある就労移行支援事業所との連携を鑑みながら、役割分担の明確化が必要である。
- ・ 福祉事業所からの就労者の職場定着支援において、第1号職場適応援助者の役割は極めて重要である。役割の重要性にもかかわらず、現状で事業所の人件費負担が大きく、かつ、制約が多いため、実質的に活用されていないに等しい。障害者の就労を推進する上で、財源確保及び運用上の柔軟性は必須である。
- ・ 現状の支援実態を鑑み、また、支援者のスキルアップのために、就労支援プロセスをスーパーバイズできる経験者に対して何らかの措置を講じ、適切な処遇を行うことも検討して頂きたい。

表1. 概略データ (n=31)

地域	回答事業所数	2012年度の一般就労者数(人) ※1	同一法人が運営する支援センター数※2	事業所におけるジョブコーチ配置数
北海道	4	40	1	4
関東	12	140	17	12
中部・北陸	3	15	0	3
関西	5	58	1	5
中国・四国	3	30	1	3
九州	4	31	0	0
合計	31	314	20	27

※1. 就労継続支援事業A型への就労者は除く。

※2. 障害者就業・生活支援センター及び自治体独自の支援センター数

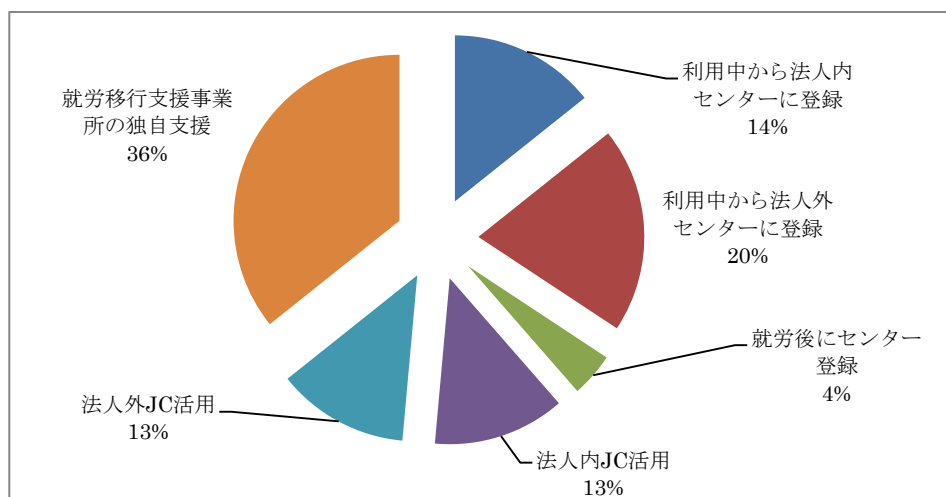


図2. 就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センター、第1号職場適応援助者の連携（連携方法として多いケースの上位3方法）

● 障害者就業・生活支援センターとの連携における課題

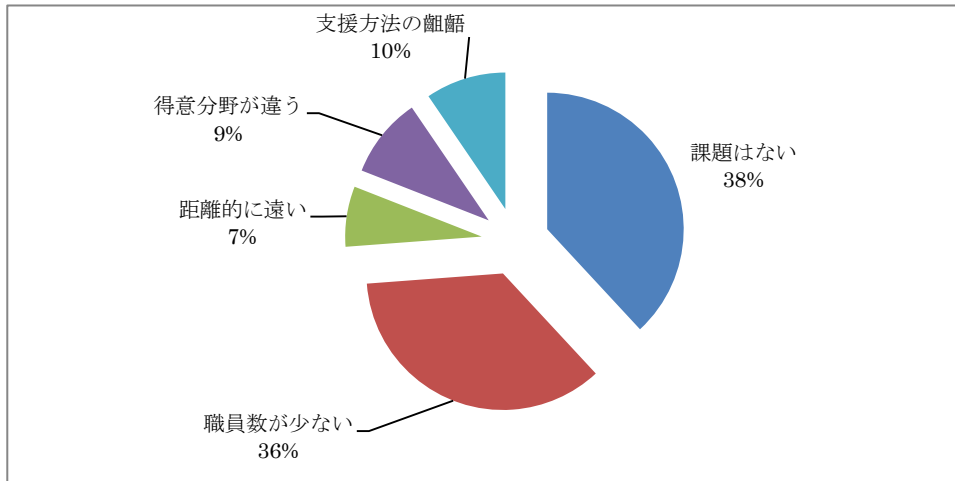


図 3. 就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターとの連携上の課題（複数回答）

・障害者就業・生活支援センターに関わる自由筆記の主要項目

職員数の少なさ・業務量の多さ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 法人内のセンターやジョブコーチと連携しているため、現状で何とかできているが、地域の支援も行う為、現状で職員数の少なさと業務量の多さから負担がかなり多く、既に許容量オーバー状態。雇用企業を支える支援体制の見直しが必要。 ➤ 法人外のセンターとの連携において、職員数の少なさの為に就労移行支援事業所からの就労者について職場定着支援をお願いできる状況ではない。また、職員の異動や退職も多く、職場定着支援を任せられない。受託法人の質も問われるべき。
支援のズレ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 各支援センターの状況により、連携や連動、協力において質の差が出ている。利用者の受け入れ基準、企業とのやり取りや役割分担にズレがある。支援のスキルアップが必要ではないか。 ➤ 求人紹介はしてくれるが、利用者のアセスメントの共有が出来ていない。特に、発達障害者の支援については引継ぎが難しい。 ➤ 対象とする障害種別が異なり、支援の依頼ができない。
役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ナカポツセンターは地域を限定していることから地域の情報が集まりやすいことが強み。地域外の就労移行支援事業所がナカポツセンター管轄地の利用者を受け入れている場合は、連携することで就労先の確保や生活支援がスムーズになる可能性は大いにあると考える。また、対企業に関しては、地域名を冠しての「就業・生活支援センター」というネームバリューには相応の効果はありと感じており、一施設が企業開拓等のアプローチをかけるよりも効果的。定着・求職支援に時間を割かれている状況から障害者雇用の裾野を広げていく役割を期待する。 ➤ サービス等利用計画が必要になりつつあり、相談支援事業所との就労相談、生活支援のネットワークが徐々にできているため、現状の障害者就業・生活支援センターの役割が曖昧になりつつある。自治体独自の就労支援センターも含め、役割分担を明確にすべき。 ➤ センターへの登録はするものの、就労後の支援は実質的に就労移行支援事業所で行っている。利用者の紹介はしてくれるが、その後の連絡等はない。就労移行支援事業所を利用する際に登録するが、就職後のケース移管については上手くいかないことが多い。

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 現在はコーディネーターかつプレーヤーであるため、継続するのであれば、相応の人員配置が必須。現状の仕組みを継続するのであれば、コーディネーターとして専門的に立ち回れるようにすべき。地域の仕組みづくり、地域の中核として今後の役割を期待する。 ➤ 現状では「何でも屋」になっている。支援センターに対する過度の依存体質があるため、それぞれの支援機関が責任を持って自立し、長期的就労継続をそれぞれで行う体制が必要。そのためにも、支援機関・事業所のスキルアップが必要。 ➤ 障害者就業・生活支援センターには、職場開拓分野で協力してほしい。職場定着支援は、利用者とのかかわりが深い就労移行支援事業所が行うべき。 ➤ 実績が上がらない就労移行支援事業所に対してのバックアップを期待する。
<p>圏域の問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 政令指定都市に1箇所という配置は現実的ではない。人口が膨大な地域とそうではない地域と全く同等の職員配置に疑問がある。 ➤ 車で1時間の場所にセンターがある。広域さを考慮いただき、サブセンターなどの設置があると多くの課題が解決されると感じる。 ➤ 圏域の広さをカバーするためには、就労移行支援事業所における職場定着支援技術の向上が必要であり、現状では財源がある法人しか質の高い定着支援体制は敷けない。

● 2012年度の第1号職場適応援助者活用状況と課題

- 一般就労者に対する法人内第1号職場適応援助者の活用状況：62人／308人=20%（就労者総数314人のうち、6人は第1号職場適応援助者助成金対象とならない公的機関への就労）
- 第1号職場適応援助者助成金で賄える人件費率：平均約39.2%（人件費の約60.8%は事業所の持ち出し）

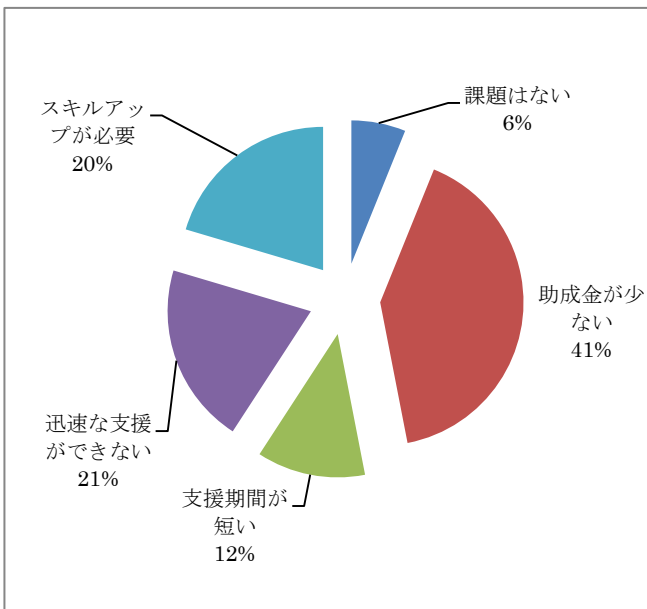


図4. 第1号職場適応援助者の運用上の課題（複数回答）

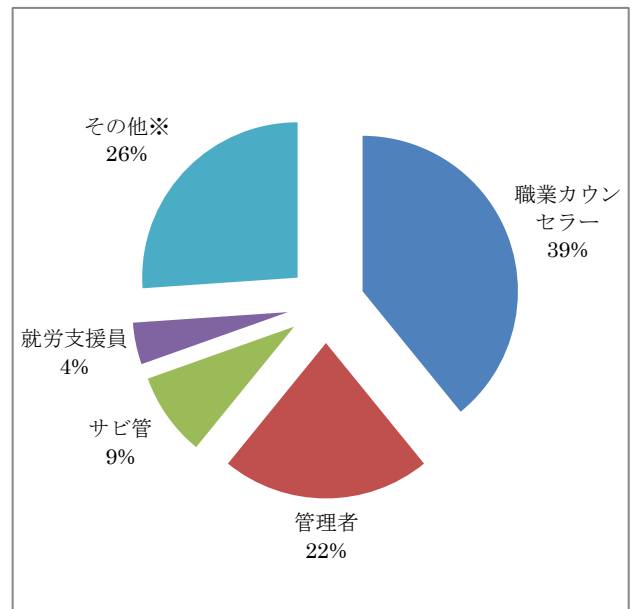


図5. 法人内第1号職場適応援助者の管理体制（複数回答）

※その他は、法人独自のスーパーバイザーや、法人内の障害者就業・生活支援センター長等

・第1号職場適応援助者に関わる自由筆記の主要項目

<p>助成金と処遇</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 就労支援員に対し職場適応援助者の研修受講を促す仕組みが必要。現状の助成金を原資に第1号職場適応援助者を配置するのは困難。現状ではスキルアップした第1号職場適応援助者を配置できない。 ➤ 障害者の就業を支える最重要施策であるにもかかわらず、非常勤職員を主体に配置せざるを得ず、社会的評価が確立していないため、活動しにくい場面が多々ある。 ➤ ナカポツのスタッフもジョブコーチも「福祉」と「企業」といった異なったベクトルの狭間で支援をする業務であり、その点では一般の福祉職よりは、より高度な専門性が必要だが、処遇が見合っていない。 ➤ 第1号職場適応援助者の機能は、就労移行支援事業の利用者の就労定着支援で重要な役割を果たしている。ぜひとも、ジョブコーチ事業で事業が独立経営できるようにしたい。法人単独支援ができるように複数のジョブコーチの配置が重要。 ➤ 職場適応援助者を配置し、稼働させている事業所に対してジョブコーチの職員配置加算を新設するなど、福祉行政と労働行政の制度を横断的に活用できる仕組みが必要。 ➤ 第1号ジョブコーチは広域相談型（ナカポツなどに配置し、広域を対象にするタイプで主に助成金で稼働できるようにする）と事業所配置型（移行支援事業所などに配置し、利用者の就労支援を担うタイプで、基本報酬に加算など仕組みを作りジョブコーチを配置できるようにする）のような類型がよいのではないか。
<p>地域格差</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 地域によって第1号職場適応援助者が少なく、要請があっても対応できないのが現状である。 ➤ 東京では、東京ジョブコーチという独自のジョブコーチ機関を活用している。
<p>運用上の柔軟性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 国直営でできない事業であるにも関わらず、労働局や機構という機関がコントロールするのは、現実的ではない。もっと民間に権限移譲するべきではないか。 ➤ 第1号職場適応援助者の公的機関への支援に対する認可が必要。
<p>スキルアップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 例えば、シニアジョブコーチのように、経験年数などから第1号ジョブコーチをスーパーバイズできるポジションがあっても良いのではないか。 ➤ 第1号ジョブコーチが職業センターのカウンセラーの指導のもとで一定期間活動させていただくことが、配置した職員のスキルアップのために必要ではないか。 ➤ ジョブコーチやナカポツの経験者に対して、アドバイザーなどの資格を整備し、待遇面を保証できる仕組みが必要ではないか。そのことで、就労系サービスのアセスメントに貢献できるのではないか。また、資格制度に関わる研修等を民間が行えるようにすることで、地域の支援がより充実するのではないか。

委員ヒアリング項目（対障害者就業・生活支援センター）

機関名 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ

地域の就労支援の在り方、特に障害者雇用の促進と障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）について検討するにあたって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

I 質的課題

- 1 センターでの支援について、課題を感じるがありますか。解決には何が必要だと思えますか。

課題

- ① 精神・発達・高次脳機能障害者等への対応…利用が増え、また、若年化傾向にある。利用者一人一人の障害特性を的確にアセスメントしていくことが支援を行う上で重要。
- ② 地域の就労支援体制の変化…就労移行支援事業所の増加、リハビリテーション病院や大学キャリアセンター職員等、ネットワークが広がり、これまで以上にコーディネート力が問われてくる。

解決策

支援者の支援力の向上

- ・研修体制…センター担当者の研修は体系的に整備されているが、支援事例に基づいた事例検討及び支援者に対するスーパービジョンを行う体制整備が必要。スーパーバイザーの育成も急務。
- ・事業委託の見直し。単年度事業でなく、継続的事業へ。
研修体制を充実させても、不安定な身分では人は育たず、定着しない。

- 2 センターとして、職場定着支援を進める上で課題と感ることがありますか。解決には何が必要だと思えますか。

課題

- ① 職場定着からの支援依頼…特に、職場で問題が生じたところからの支援の困難さ。
- ② 就労移行支援事業所等との定着支援の連携、及び、バトンタッチについて。

解決策

- ① 精神障害や発達障害の方は就職活動の方法も様々。ハローワークを利用せず、就職する障害者も多い。障害者、企業相互が安心して雇用継続できるように、支援機関利用を勧める啓発を行う。

② 支援機関同士の連携強化。(ネットワーク体制とも連動)

- 3 センター間で支援実績に差があるという指摘がありますが、どのような原因が考えられますか。また、どのような対応が必要と考えますか。

原因

地域性、センターの成り立ちと現在の特色など…数の上からのみ判断するのは危険。

例えば…相談からすぐに求職活動に移行し就職でも1件。相談、基礎訓練、企業実習を経、数年かけての就職も1件。数字にとらわれすぎると本人を見ずして事務的に就職につなげる機関になりかねない。

対応

センター同士の連携の必要性。

経験交流会を現在は地域ブロック別に行っているが、交流会の開催形式を変えてみてはどうか。

例えば

- ・ 地域性別…対象障害者数ならびに企業数の多い大都市圏、少ない地方都市などの地域性別交流会
- ・ 設置年数別
- ・ 支援障害の特色別…精神の多いセンターと知的障害の多いセンター相互交流等

II 量的課題

- 1 過疎地などを中心としたセンター未設置圏域の取り扱いについてどのように考えますか。

現在、未設置の地域の状況（障害者数及び企業数等）は、センターを置く必要がある状況なのか？

- 2 大都市圏でのセンターのあり方についてどのように考えますか。

東京の現状…都には圏域はなくセンターは都内に6か所。

各市区町村に都事業の就労支援センターが55センター。

障害者、企業、支援機関が多く存在する中、センターに対してはコーディネート機関として、ネットワーク構築を期待されている。

具体的には

- ・ 就労移行支援事業所や支援センターが増え支援の質にバラつきが出ていることもあり、支援の底上げを図るため、就労支援従事者研修の企画、及び、事例検討、スーパービジョンを行っている。
- ・ 就労移行支援事業所・就労継続支援B型事業所等の施設や病院・クリニック・保健所等のデイケア利用メンバーを対象に就労に向けての学習会を行っている。
- ・ 企業に対しても雇用や定着に向けての研修会や懇談会を実施している。
- ・ 今後、精神障害や発達障害者が企業に多く雇用されることが予想される

中では、企業内担当者にむけてコンサルテーションを行うことも求められるのではないかと。

○大都市圏と言っても、置かれている地域によってその役割期待は異なる。地域性に合わせたセンターの在り方を構築していく必要がある。

Ⅲ その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

就業と生活の間に・があるように、雇用促進法、総合支援法それぞれ縦割りとなっている。しかし、就労支援は縦割りではなく、包括的なものと考え。現在の状況では法律の縛りの中で混乱を招くことも多い。センターは就業と生活をつなぐ役割を期待され担っているが、今後、障害者雇用も福祉的就労も含め、施策や制度を考える段階から、包括的で統合された就労支援になるよう要望したい。

以上、ご協力ありがとうございました。

地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）

障害者就業・生活支援センターヒヤリングについて（25.10. 21）

全国就業支援ネットワーク 高井 敏子

加古川障害者就業・生活支援センター

諸課題を抱える背景の確認

- ・平成 14 年、「障害者の雇用の促進に関する法律の一部改正」・・・

就職や職場定着に困難な障害のある方に対して身近な地域で雇用、福祉・保健、教育等関係機関との連携拠点として就業面と生活面から一体的に相談支援が受けられる障害者就業・生活支援センター（以下センター）が誕生。

- ・平成 18 年、「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」
- ・平成 24 年、「地域の就労支援のあり方に関する研究会」の両報告書・・・

「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など、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、相談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ている」。

なお、中でも 24 年の報告書では今後は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の構築において、中心的な役割を求められています。

- ・そして、今回、新たに特定の障害に対する対応強化と職場定着支援の強化が求められるにあたり、現場の声をお聞きいただき、制度設計の見直しに反映していただけるものと期待しております。

このようにセンターが求められるものは年々増加していますが、支援体制は脆弱極まりない状態であることをまずご認識いただきたいと思います。

- ・登録者数、就職者数とも急増する中で業務量は増え続けてマンパワーは不足です。
- ・就業・生活の相談窓口としてセンターへの期待は高まり、様々なところで都合よく事業名が使われて「何でも屋」扱いです。センターは万能でないため苦悩しています。
- ・障害者就業・生活支援センター数 316 センター（24 年度実施状況報告から）
- ・登録者数 110,914 人（身体 16,403 人、知的 55,839 人、精神 32,655 人、その他 6,017 人）
- ・支援対象者の相談支援（延べ 1,271,472 人）

- ・事業所に対する相談支援（延べ 237,27 件）
- ・就職件数（12,932 人）（A 型等事業所を含め 15,431 人）
- ・職場定着率就職後 6 ヶ月経過時点 80.6%、1 年後 71.8%（精神は 59.4%）
- ・事業開始時からの実績（1 センターあたり）
 - 登録者数（H14 年 88 名→ H20 年 226 名→ H24 年 351 名）
 - 就職者数（H14 年 19 件→ H20 年 30.3 件→H24 年 40.9 件）

I、質的課題

[質的課題－1]

精神障害、発達障害に対するセンターでの支援について、課題を感じることがありますか。解決するには何が必要だと思いますか。

【感じる課題①】

- ・精神、発達障害の場合、メタ認知の不足や不十分さから特に時間を掛けて丁寧な関わりが必要です。

本人を正しく知るための情報が乏しく、インテークからアセスメント、プランニングというプロセスの中で、ご本人と如何に信頼関係を築くかが最も大切ですが、知識がありプライドも高いため支援者が専門職（PSWなど有資格者）であるか否かも大きく影響します。

また支援者が多忙で、相談の時間が十分確保できなかつたり、ご本人の生活上の都合（経済的な面、家族関係など）で早期に就職希望されて就職に繋がるケースもあり、その後の支援がうまくいかないという課題もあります。

《考えられる解決策①》

- ・短期間で信頼関係が深められるようなアセスメント力を身につけることが必要です。またハローワークや相談支援事業所、医療機関等と連携を取り、職場実習、定着支援が必要な方には早い段階から関われるように仕掛けることが大切です。

【感じる課題②】

- ・本人の障害（疾病）理解・受容に関すること

本人の障害や疾病に対して理解や受容が乏しい人が多いです。やはり丁寧に時間を掛けて職業評価や仕事場面などで課題を一緒に考えて整理しながら気づいてもらえるように関わっていますが、本人に困り感がないと気づけません。

《考えられる解決策②》

- ・失敗（離職・病状悪化など）することも含めて長期的に関っていく中で、本人が変わっていくことに付き合っていくことだと思います。また日誌など活用して日々の仕事や精神的な負担度や不安、睡眠、服薬状況など自己管理できるように導きたいです。

【感じる課題③】

・医療機関との連携に関すること

医療機関との連携は欠かすことができません。課題となることは、本人からの情報発信が殆どであることです。入り口の段階ではまず正確な医療情報が掴めないことがよくあります。本人と信頼関係を築き、受診同行や服薬調整など提案できるには相当時間がかかります。

また精神科医や医療関係者の多くの方はまだまだ精神障害者が会社で働くことや就労支援施策（福祉的就労も含め）や制度をご存じない方が多いです。そのため支援者と主治医との見解や方向性にずれが生じてしまう場合があります。「就職は無理」「そんなにしんどいのであれば診断書を書くから、休みなさい」「もうやめたほうがいいよ。無理だよ」など、その反対に「何でもできるから頑張りなさい」「普通に働けるのだから基礎年金の診断書はかけません」「就労可」「1日2・3時間で週1～2日の就労可能」こんな条件で雇用する会社は皆無に等しいです。

本人にとって主治医は絶対的な存在で主治医の一言は非常に大きな影響力があります。背中を押してもらうことで前に進めることも多いのですが、支援者に見極める力量が乏しいため、本人のペースで支援が停滞することもあります。

《考えられる解決策③》

- ・医師や病院のワーカーとの繋がりを強化することが必要です。医療機関に対して単に情報をもろう、助言を頂くだけではなく、「知ってもらう、わかってもらう、理解してもらう」ために提案や働きかける力をつけて、如何に医療機関を巻き込んでいくかの工夫が必要です。主治医は超多忙です。PSWなどワーカーとの連携を密にすることです。（特に就労に関する制度や就労準備性に関する知識の周知など）

また精神保健福祉士協会や社会適応訓練事業の会議などに積極的に参加し、医療機関との繋がりを広げることも大切です。

【感じる課題④】

・障害（疾病）が固定しないことに関すること

- ・精神障害のある方は病状に波があって当たり前といわれますが、長年安定して働かれている人もいますが、急に体調を崩したり状態が悪くなったりする方も多いです。

支援に入っても建て直しが難しく「どこまで後押ししていいのか。どのように声をかけたらいいのか」悩むことしばしばで支援者としてスキル不足を感じます。見極め、引き際、休養のタイミング、定期的な振り返りが大切です。

《考えられる解決策④》

- ・医療機関との連携の中で助言を頂くことが必要です。またセンター内で担当者が一人で抱え込むのではなく、支援者間で事例検討して新たな視点で意見を出し合うことが大切です。

【感じる課題⑤】

・基礎訓練（就労移行支援事業など）に繋がりにくい人の相談

- ・精神や発達障害の方で高学歴であったり、従来型の福祉施設に行くことに抵抗感があったり、様々な理由から福祉サービス事業所を利用して基礎訓練に繋がりにくい人の相談が増えています。センター独自に職業評価を実施したり、協力事業所での体験実習など制度等にとらわれずオーダーメイドの支援が求められます。

《考えられる解決策⑤》

- ・何といたっても地域の協力事業所とのつながりを強化することです。地域に独自の人脈やネットワークをつくるのが重要です。圏域の雇用支援連絡会や雇用支援連絡調整会議、そして中小企業家同友会や商工会議所などに所属して地域に理解者を拡大することが大切です。

【感じる課題⑥】

・本人支援と家族支援が必要な方へ

- ・精神障害は中途障害です。発症の経過から急性期を脱し、やっと福祉施設に通所し始めても、その過程で家族は疲弊。その姿を見てまた本人は悩み、家族関係がギクシャクしている人や家庭環境が複雑なケースなど多いです。就労支援を進める上で、家族支援もコーディネートする必要性を感じます。

《考えられる解決策⑥》

- ・本人の不安やストレスもさることながら、家族のストレスも相当なものです。これまでの労に報いるためにも、これまでの本人との関り方を否定するのではなく、家族の抱えている不安や困りどころを一つ一つ丁寧に傾聴し、少しでも取り除くことで安堵し、安心感へ、そして信頼感に変わるように関ることが大切です。でも時間がありません。

[質的課題－2]

センターとして、職場定着支援を進める上で課題と感ずることはありますか。解決には何が必要ですか。

【感じる課題①】

・精神や発達障害者の場合、職業準備性の欠如や確認不足から離職することがあります。

本人の希望職種とできる仕事は違うことがよくあります。客観的に本人の状態（能力、適正、病状に合った職業生活習慣、）などを把握してマッチングするために基礎訓練の場が必要です。

《考えられる解決策①》

- ・魅力のある基礎訓練の場が質・量とも必要です

【感じる課題②】

・有機的な他機関との連携が必要

いろんな支援機関（医療機関、特別支援学校、ハローワーク、職業センター、相談支援事業所等）が入ることが必要です。しかし、関る人が多ければ多いほど支援や配慮に統一がしにくかったり、どの機関が主導するのか曖昧になったりします。そのため対応が後手後手になったり、対処療法的になったりすることも多くあります。それぞれが多忙な中、連絡を取り合うだけでも大変で情報共有すらしにくい場合もあります。

《考えられる解決策②》

- ・定期的な支援会議を開催する。主導する機関も個々のケースによって違うため、杓子定規には決められません。個々のケースに応じて役割分担の明確化、支援や配慮の統一を丁寧に行う必要があります。まさにセンターが求められるコーディネート機能だと思います。「されど言うは易し行は難し・・・」です。高いスキルが求められるし、何よりも時間がなく、人手もなく他機関との調整も合わせにくいのが現状です。

【感じる課題③】

・会社との協力関係のとり方

- ・当たり前のことですが忘れがちなこととして「働くのは本人」「雇うのは会社」です。主役はこの2者です。時々支援者ばかりが前面に出て動き回って疲れ果ててしまうことがあります。
- ・受けて側の会社は障害者雇用に対してスタンスや考え方は様々です。
 - ①支援者を受け付けずすべて会社でやる
 - ②何でもかんでも支援者任せ
 - ③雇用率の関係だけで雇う会社・・・などいろいろです。できれば本人、会社、支援者がうまく協力して病変時も含めて苦楽を分かち合える関係づくりが必要です。

《考えられる解決策③》

- ・会社を味方にして如何に障害のある方への理解を深めるか。理解してもらえるための具体的な提案や働きかける力を磨く工夫が必要です。
- ・専門性の高いジョブコーチの活用も有効です。
- ・退職にもいろいろな理由がある（一生一社という考え方だけではない）転職がマイナスとは限らない→キャリアアップ、特例から一般企業へ、チャレンジ雇用から一般企業へ 短時間労働から長時間労働へ生活自立のため収入確保するためなど応援したい反面自分でここまでと制限をかけたたり、すぐにあきらめたり、不安定でも高時給を求めて転職希望することも。失敗しながら自分にあった働き方を探していくことも必要です。時間がかかりますが。

[質的課題－3]

障害者就業・生活支援センター間で支援実績に差があるという指摘がありますが、どのような原因が考えられますか。またどのような対策が必要ですか。

【考えられる原因】

- ・設置箇所数を増やすことが優先された感が強かったですが、もっと受託法人の理念や指定前の実績をしっかりと考慮して指定する必要があったのではないのでしょうか。
- ・センター事業の貢献度を実績の数字だけを捉えて低迷と判断することは不適切です。
- ・地域の状況、都市部、過疎地、僻地、人口や産業の有無や雇用情勢、地方行政サービスも違うので地域格差があって当然です。
- ・本事業の役割や使命を継承するための人材育成が不十分な制度設計です。
例えば経験交流会への参加は1センター1名、複数名参加の場合は対象外経費など。
- ・人材育成のための研修参加に支障となる縛りが大きい。一体的支援が特徴の事業にもかかわらず、福祉、医療系など権利擁護や生活支援に関する研修参加は対象外経費とされている。毎年監査を実施されているので、研修内容をチェックして必要性を認めてください。必ず人材育成に繋がります。

《必要な対応策》

- ・一番身近で地域の社会資源の状況も把握できる立場の労働局は毎年監査を実施。管内ハローワークや地方行政からも情報収集して会計面だけではなく事業内容（数字だけではなく）の監査も行い原因を検証し、改善策を協働することだと思います。
- ・熱い思いを持ち創意工夫をしながら、積極的に事業展開している所とそうでない所があるというご指摘があるようですが、そうだとすれば、地域ブロックで経験交流会が開催されていますが、都道府県単位で「センター連絡会」をシステム化することです。都道府県という単位は集まりやすく、地域事情も比較的近く理解しやすく気心が知れた仲間と苦労を分かち合うことが大きい効果をもたらすと思います。また各センターからの状況報告、情報提供のほか、協働して研修等の企画検討をすることで力がつきます。また他センターの取り組みを身近に知ることにより実践は自センターでも取り入れることができ、各センターが互いに切磋琢磨することができ、自センターも含めてレベルアップに繋がるものだと思います。

[質的課題－共通]

特定の障害（精神等）への対応強化するための対応策について

《考えられる解決策》

- ・精神障害者など特定の障害への対応を強化するためには、見極め、引き際、休養のタイミング、定期的な振り返りなど難しい対応が必要です。そのため、精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士、産業カウンセラー等専門職の配置が必要不可欠です。
センターの相談支援業務は非常に高い専門性が求められています。就業支援ワーカーは職業リハビリテーションとソーシャルワークの両方のスキルが必要です。センターの就業支援ワーカーはその時々によってジョブコーチやケアマネージャー、職業カウ

ンセラー等、様々な役割を果たしています。今後、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等、より高い専門性が求められる方や、対応に難しい方を支援していくためには職員一人ひとりの力量を高めていくことが急務です。最低限の知識・スキル・専門性、を確保するためには専門の資格を持つ実務経験のあるスタッフを配置することが必要です。専門職の職員配置が可能な対応をお願いします。

- ・今回、国立精神・神経医療研究センターと全国就業支援ネットワークが共同で「精神障がいをもつ利用者の方に対する就労支援の実態調査」を25年6月から7月に実施し、312センター中198センターから回答がありました（回収率63.4%）

この調査の目的は、精神障害のある方への就労支援には「生活支援」「就労支援」「医療支援」の密接な連携が重要です。しかし、これまで地域連携や精神障害のある方の就労支援に関心が薄かった医療機関に対して現状を発信して、就労支援機関等との協力体制を築くための第1歩とするためです。（別紙添付資料参照）

（現在分析調査中ですが、①精神障害者の支援の困難感、負担感 ②医療機関等との連携の困難感、負担感 ③定着支援の課題と対策について自由記述を整理したものの途中経過です）

II、量的課題

[量的課題－1]

過疎地などを中心としたセンター未設置圏域の取り扱いについて、どのように考えますか。

《考え》

- ・過疎地は人口が少ない反面、面積は広く移動手段がなかったり不便で時間がかかり、産業も少なく働く場所も少ない、そのうえ社会資源も乏しいことが予測され、1件の支援に係る人的、時間的コストは膨大で支援の困難さを感じます。単に人口規模や就職者数だけで判断するのではなく地域の物理的条件を勘案する必要があると思います。
- ・センター機能と他の福祉サービス機能が併設でもいいので未設置圏域はなくすることが基本です。

[量的課題－2]

- ・大都市圏でのセンターの在り方についてどのように考えますか

《考え》

- ・人口が多い分、相談者、就職前後の支援、定着支援数、連携先も多くマンパワーが不足しています。

全国一律圏域 1 箇所は政令都市や人口密集地では加配職員を配置されたとしても窓口が 1 箇所では対応が困難です。基準を決めて複数個所設置が必要です。

Ⅲ、その他

〔人的配置に関すること〕

① 専門職の職員配置

- ・支援対象者も就職者も 5 年前に比べると 1,5 倍に増えています。現状の職員配置では十分な対応が困難になってきています。そして、特定の障害がある方の場合、特に障害認知や自己理解ができていない人が多く、職員数だけ増えれば解決するものではなく専門性の高い職員配置が重要です。

② 事務管理の職員配置

- ・人手不足の中で、就労支援担当者が経理事務を兼務しているケースもあり、人手不足に拍車を掛けており、小さい法人ほど深刻です。事務管理を担当する職員配置が必要です。

〔業務内容に関すること〕

① 国とセンター間の直接的な情報交換の場の設定

- ・センターの現場では、国からの新しい情報が不足しており混乱しています。年に 1 度は事業創設時の理念や趣意、制度の意図やセンターの役割、委託費の管理に関するルール等々を確認、周知するための場面が必要だと思えます。
- ・近年本事業を核として制度設計されることが増えています。期待されることは喜ばしいことですが、就労支援の「何でも屋」的存在では本来業務に支障をきたします。
- ・移行支援事業所、特別支援学校、相談支援事業、地域における役割分担を整理する必要があります。

〔運営に関すること〕

① 委託費の用途制限（対象経費、対象外経費）の見直し

- ・国が定める研修、労働局が関係する研修以外は対象外経費とされる中で、十分な職員の育成に支障をきたします。
- ・職員の身分保障上必要となる退職金積立（退職金引当金）が対象外経費とされる中で法人の負担が大きすぎて、小さな法人では事業運営に支障をきたしている。

①アンケートの回収率

H24年4月時点で厚生労働省発表にリストに掲載されていた全国312機関を対象に調査票を郵送、10月14日現在198機関より調査票を回収、回収率は63.4%

なお現在データを入力、分析中のため、下記は10月14日現在入力済の157事業所の数値やデータをもとに回答いたします（同データ内で欠損値がある場合には、これも除外して分析）。

②勤務スタッフの属性（平均値と標準偏差）

平均スタッフ数 (a)	4.45±2.06 人
うち男性スタッフ数	2.06±1.28 人 (a の 46%)
うち常勤者数	3.88±2.08 人 (a の 87%)
うち有資格者数	2.55±1.86 人 (a の 57%)
全スタッフの平均年齢	41.85±5.95 歳
うち3障害の就労支援経験年数	4.74±2.73 年
うち精神障害者のみの就労支援経験年数	4.08±2.40 年

・有資格者のもつ資格のうちもっとも多かったものは社会福祉士、「その他」の資格には介護福祉士、ヘルパーが多く、産業カウンセラー、社会福祉主事、教員、保育士などの記載もあり

③精神障害者の支援において感じる困難感、負担感

下記の選択肢について「精神障がい者の障がい特性に関する困難でもっとも強く感じるもの」は何か複数回答を3つまで可能として回答を求めた。

1. 病識がない、もしくは障がい受容が進んでいない	2. 就労の意欲が不安定であること
3. 病状が不安定であること	4. 来所が不安定であること
5. 障がいの開示に積極的でない場合があること	
6. 「精神症状」の内容など、障がいの状態がわかりづらいこと	
7. 本人の希望と家族の希望もしくは支援者の支援方針が食い違っていること	
8. 社会経験（買い物や公共交通機関の利用など）が不足していること	
9. 就労経験が不足していること	10. 社会的スキル（人付き合いのスキル）が不足していること

この結果、

もっとも「あてはまる」と回答されたのは

「3. 病状が不安定であること」（100 事業所）であり、ついで「1. 病識がない、もしくは障がい受容が進んでいない」（91 事業所）、「2. 就労の意欲が不安定であること」（67 事業所）となっていた。

このほかにも、「10. 社会的スキル（人付き合いのスキル）が不足していること」（50 事業所）、「7. 本人の希望と家族の希望もしくは支援者の支援方針が食い違っていること」（43 事業所）、「6. 「精神症状」

の内容など、障がいの状態がわかりづらいこと」(43事業所)といった項目も挙げられていた。

「11.その他」の項目では下記のような記述あり。

- ・ 家族関係がよくないケース、家庭環境が複雑なケースも多く、調整が困難であること。
- ・ 衛生等に関する意識が低い、もしくは、経済的に困難な場合が多い
- ・ 自己理解の点で、根拠のない自信があること、認知の問題です。
- ・ 自己評価が周囲の人と差異が大きい場合
- ・ (生活支給が困難な方で) 病状が不安定だが経済的困難から就労が必要な方の就労支援
- ・ 本人の希望と、本人の就業的力に差があるとき
- ・ 精神障がいの症状とは別に、金銭面や対人関係～とくに異性関係に課題がある場合の就労支援は難しいと感じます。
- ・ 基礎訓練として「就労移行支援」や「就労継続支援 B 型」などの利用を開始され、すぐにやめてしまわれるかたがおられる。事業所を転々とされ、受け入れて頂くことが難しくなる。症状や特性の影響もあつてか、まとまりのない言動で誤解を受けやすいかたがおられる。
- ・ 安定出勤 (が難しい?)
- ・ 知識が多く、プライドが高い。そのためか他者のアドバイスを受け入れることができないこと
- ・ 働きづらさがある時に、会社や社員さん、又は支援機関や支援者、内容が良くないと他者への攻撃に変化した時など
- ・ 求職・定着支援において、いずれの場面でも時間がかかる
- ・ 悩んだことを1人で抱え込んでしまう
- ・ 支援される“不足”部分を本人が自覚していないこと
- ・ 上記すべて当てはまります。それ以外に医療機関の対応が支援を困難にしていることも多くみられます。

自由記述をみると、多くは精神障害者の「メタ認知 (自分に対する理解)」の不足や不十分さを指摘しているものが多いように思われる。また最後の記述のように医療機関の対応に問題を感じているという指摘もあった。

一方、下記のような指摘もあり。

- ・ 上記事項は関係がない。社会一般 (医療も含め) 就労支援マネジメントについて正しい知識と認識が本人周辺の方にも必要 (アセスメントスキルの不足)

④医療機関等との連携において感じる困難感、負担度

医療機関との連携については、多くの機関で実施されていたが、これに伴う負担感、困難感について下記のような自由記述がみられた。

- ・ 医療機関との連携に非常に困難を感じる。本人・支援機関の方向性が同じでも、医師が「医療的側面」から同意しかねる、となると先に進まない。
- ・ 医療機関の影響力について、自覚をして欲しいと感じる場面が多い。客観的には入院が必要と思われ

る人であっても、「就労可能」の意見書を持ってくるケースがある。専門分野である医療は、やはり専門家によって、対応してもらおうべきと考える。各センターが対応できるだけの予算も知識も持ち合わせていない現状がある為。

- ・医師が意見書で就職可と判断しても、本人の訴えに対し、「無理しなくていいよ」等、保護的にみることが多く、離職に至るケースもある。"
- ・(本人の同意や主体性の尊重を前提) 職場、家族、医療機関等の連絡・調整や情報共有を図る必要を感じる。反面、医療機関との人的、時間的調整は難しいことも現状として感じる。ネットワーク会議等の必要性を、行政等からもっと周知していくとよい。"
- ・医療レベルの方に多くみられるが、自分は働けると主張するも、医師はまだ早いと。ただ医師に強制力はないため、就労の準備性が整ってない方が多く相談にみえる。→医療機関で止めるすべはないのだろうか? 結局、医療機関につなぐしかないため、無駄な労力をついやす。それより、もっと支援してあげた方が良い方のさまたげになっている。
- ・精神障がいのある方で医療とのコンタクトが取りにくいケースがあります。本人のみの定期受診により Dr への報告内容(本人から)と我々の支援上の見立てと異なるケースがあるかと思えます。そうした際に病状の把握が困難となり、就業以外にも生活全般の乱れにつながるかと思えます。(こうしたケースの対象者である場合、センター設置場所より遠いところでの医療機関を利用されているように思えます) 福祉、労働、医療との連携を密にしていきたいと思えます。
- ・就労に関する知識や意識のあるワーカーの配置が希望(精神科に)。
- ・「ステップアップ雇用」「ジョブコーチ制度」「トライアル雇用」について、医療側への認知がまだ不十分と思う。"
- ・主治医、医療関係者の考える就労と企業の現場で受け入れられる就労に格差があるように感じます。また、ご本人やご家庭の障害受容について何の介入もできず、悪化につながっているケースによく出会います。医療と地域をつなぐ方法にも限界があり、個人の選択と言うことで終わっている場合に悩みます。
- ・精神障害の登録者数が多いため、医療機関との連携を積極的に取るようにしているが、PSW がいる規模の大きな病院では連携が取りやすいが、小規模なクリニック等ではNsとDrとのやりとりでなかなか就労支援に理解を得られない場合もある。(患者さんが企業で働くというイメージがないのか、いきなりは無理だと思われるフルタイムでも可能であると意見が出たり、就労の可能性があるのに今後もデイケアの通所で過ごしていく等の意見も出る)"
- ・精神障害のみとりあげるのは困難。発達障害の事も入れた想定作りが必要では?やはり何よりも医療機関とのかい離を感じてしまう(すいません)
- ・医師の診断名も様々で医師による意見書があまりあてにならない事が多い。病院ワーカーも本人の就労適正まで意識せず紹介する事が多く、交通整理に時間がかかる。本人はたらい回しにされていると感じることがあり、センターに怒りをぶつけてくるケースも見られる。働くと言うのはどういうことなのか、働くための準備性について医療従事者にも広く理解していただきたい。"
- ・精神障がいのある方が働いている職場にPSW等資格を持った方の配置、又、PSW等の職場への巡回相談の実施を要望する
- ・支援者、企業、医療、三位一体となった支援をしたいと思っているが、こちらの力量不足で、うまく

体制作りのアプローチができていない。"

- ・HWに提出する「主治医の意見書」について、Dr.の立場での記入である事は当然であるが、この意見書はあくまでも「就業」することを希望する人に対してのものである。内容によっては本人に期待ばかり持たせ、現実としては雇用に結び付く可能性が無い物が多々あるため、本人が脱力してしまう事が多い。(1日2～3時間で週1～2日の就労可能などと記入され、本人は喜んで来所するが、実際はその条件での雇用はほとんどないこと、また、この所見の状態就業すると病状悪化も懸念される。)
- ・医療機関側とのかかわりで、しばしば感じることは、精神障がいのある方の基礎訓練の場としての福祉サービス事業所(就労移行、継続A,B)の知識が皆無であるDr. NSが散見されること、また、患者側から「働きたい」という希望を出されれば、安易に“就労可”との判断を出してしまわれるケースが多いという点です。Dr.に企業での就労経験のない場合が多いため(当然ですが、あるDr.からのご意見としてうかがいました)「働く」というイメージそのものと、患者側の「働きたい」がうまくマッチングできていないままに「就労可」という判断を出されるため、相談を受ける側としての就業生活支援センターに「Drから働いてもいいと言われた」と来所相談を受けた際、企業就労までの道のりが、本人の生活リズムの構築度、就労出来得る状況とマッチングせずに、本人のモチベーションが続かないと言うハレーションを起こしてしまうという場面がみられています。職場実習も含めて、基礎訓練もできる気力、体力が追いつかない、けれども「主治医は働いてもいいと言っている」というケースが結構見られています。このような状況判断を少しでもなくすための医療機関に対する啓発、研修の実施は肝要と考えています。また、Dr.側が「手帳は統合失調症の重い方のみにはしか出せないのでは」という認識をもった方もおられて、啓発が急がれると日々実感しております。
- ・当センターは知的障がい施設から出発しており、精神障がいに対してのノウハウが蓄積されていないため、特に精神障がいの方のアセスメントに専門知識が不足しているように感じる。精神保健福祉士のような専門知識を持ったスタッフがいるのが理想。
- ・就労支援センター側から見れば、就労の可能性が大いにあるという患者様も、Dr.からは「就労は厳しい」と言われてしまうことがあり、まだまだ「精神障害を持った患者様は働けない」という先入観を持ったDr.が多いように感じます。主治医からゴーサインが出れば、我々センターも自信を持って支援が出来ますので、ぜひ医療機関(特にDr.)に障害者就労について周知する機会を多く作っていただきたいと思えます。
- "・精神科医療機関によって、得意分野はあり、医療機関によって、診断名が異なっているのではないかと考えられることがあります。医療機関がどこなのかによって、スムーズに支援が行えるが、周りをしないといけなくなるか変わってしまいます。
- ・就労支援においては、主治医の意見書は大きなウェイトを占めています。医療の就労支援に対する姿勢が大きな影響があることの医療側の理解は必要だと思っています。
- ・支援者側としても精神障害者に対して的確な対応を要求されるが、正直、専門的な知見を有しておらず、状況に応じた適切な支援に困惑することに直面している状況です。また、支援者のみならず一般企業や福祉的就労系事業所等についても、精神障害者への環境整備や体調管理等配慮していただく余裕が見当たらない状況です。
- ・就労支援ネットワークにおいては、精神障害者支援には欠かすことのできない医療機関の積極的な参加に絶大なる協力を望むものです。

上記をまとめると多くの事業所で医療機関の「就業」に対する知識不足を指摘している。ナカポツセンターが支援を始める前に医療機関の段階で働ける利用者に「就労は無理」と話したり、就労は難しい利用者に「就労できる」と話したりという状況が生まれており、支援に入る前の交通整理が非常に大変だ、という指摘が多い。この対策として医療機関側への就労に関する制度や就労準備性に関する知識の周知を期待する、と述べられている。

⑤定着支援の課題と対応策

この点については下記のような自由記述がみられた。

- ・精神障がい者への就労支援ニーズは高まる一方であり、必要とする支援内容を現状のスタッフ数によって提示する事が大きな負担となっている。知的障がい者への支援と異なり、どのタイミング、ステージにおいても一定の支援が必要であり、ご本人の変化や事業所（会社）の変化にも対応が必要。当センターでは、平成23年度、13名の精神障がい者が就職し、12カ月後の定着率が76.7%、離職者が再就職された件数を加算すると92%が定着または再就職となっている。これは、人口163人程度という小規模である為、医療機関との連携がスムーズであるという点、福井障害者職業センターとの連携が良好であるという点、を含め、細やかな支援を実施しての結果であると考えられる。人口203人程度で就労と医療機関のコーディネートを実施する体制が必要と考えられるが、精神保健福祉士がその役割を単に担当できるとは考えにくく、一定期間の就労支援の経験（1号JCorナカポツの実務経験を必要とする）をふまえての実施でなければ、実際のネットワーキング支援に展開できないと考える。
- ・職場での合理的配慮について企業に対する周知"
病気の波があり、数日で体調不良となることもあり、状況把握が難しい。
精神障がいの方の支援は、季節の変わり目等の症状の変化等長く続く方が多い。精神障がい者の就職者が増えれば、定着支援も多くなる事が考えられる為、定着支援の担当者配置を希望する。
- ・予算に関して下記のように要望する
 - ①服薬など治療に関することに繰り返し支援が必要となり、一人にかかる支援が必要となる。支援の工夫や自事業所での来所相談での対応を心がけようとするが、マンパワー不足により、出払ってしまい予約制となるが、それでは本人たちも利用しづらさを感じている。
 - ②特に生活支援員が原則一人となっているが、人口的にも小規模であり、加配は望めない。しかしながら他機関の実支援員も少なく、特に就労者への支援機関がないため、カバーしきれない状況にある。これも支援の工夫が必要であるが量的な面も否めない状況がある。
 - ③現在のジョブコーチ（第1号職場適応援助者）は、施設職員との兼務で、現場との調整による活動で思うように動けていない状況。これは県内全域で言われている悩みである。ジョブコーチを雇用支援等事業の配置とし、常駐できるようになれば、現場支援の深まり、他の就業支援員の調整役等（職場開拓、雇用調整、ケース会議等及び地域支援力の向上に係る事）の深まりが得られるのではないかと感じています。
- ・企業支援に関して、企業規模による障害者雇用報奨金の在り方について、当圏域のような小規模地域においては、企業も9割以上小規模零細企業で成り立っており、障害者雇用を検討しようにも効率を求められてしまいます。報奨金が規模に関係なく支給可能になれば、都会集中の雇用から全国的にさ

らに広まるのではないかと感じています。

- ・支援側のマンパワー不足

→密に関わりたいと思うケースがあっても、新規相談や頻繁に連絡がある方の対応に追われ、そのほかの方に支援の手が回らず、結局対応が後手になってしまい、そこからの立て直しにさらに時間を要するという悪循環になってしまっている。支援対象者数に対して、圧倒的にマンパワーが不足している。

- ・精神障がいがある方々の支援については各ナカポツセンターによって異なってくると思います。就労実績や実習件数など数字であらわれる部分で評価されることが多く、中身を問われることはあまりないと思います。定着支援と一言であらわしても、企業訪問による支援だけではなく家庭訪問や面談、通院の同行など幅広いサポートが必要となります。就労は生活の一部と考える我々にとっては、生活面の支援にも一定の評価が得られればと思っています。

- ・地域の中で少しずつ当センターの存在が認知されてきた中、「就職」というキーワードが出た段階で他機関（行政機関、医療機関、就労移行支援事業所等障害福祉サービス事業所）からつながるケースが増加している。（中略）制度設計上は二次支援・三次支援を想定されていると思われる就業・生活支援センターが、一次支援を行わざるを得ないケースも多く、地域の中においていわゆる「何でも屋」的な存在になりつつあるように感じている。年々登録者が増加していく中、日々の業務の中でマンパワーの不足を痛感している。また、開設当初には知的障がい者への支援が主であったが、精神障がい者からの相談が年を経るごとに増加傾向にある。これは信頼関係の構築に時間を要するケースの増加につながっており、よりマンパワーの不足が浮き彫りとなってきている。

- ・受け入れの問題よりも雇用継続の問題の方が大きい。せっかく受け入れが決まっても、数か月で退職の結論を出す方が多い。病状悪化で辞めるというよりは、対人関係の困難さに直面した時点で辞めてしまう。事前の訪問や電話等の事業所とのやりとりでも「問題ない」との解答をいただいているケースが多く、こちらの認識がないところでの退職になってしまうことがある。支援者側の見立ての甘さや信頼関係の薄さもあるかと考えられ、スキルアップは常に求められている。

- ・職場定着に関して、困難さを感じます。

新しい場面に不安が高いこともあると思いますが、「この作業は、無理だ」と思うと、あきらめが早かったり、もっと時給が高く長時間働ける場所があると思うと、転職をするのはいいですが、その後、「やはり長時間は厳しい」との理由で辞めてしまうことがあります。ご自分に合っていると思える内容、条件を探し、長く続けることが難しい方が多いのではないかと感じます。ご自分が経験を積みながら、合っている仕事を探していくことが必要ですが、時間はかかるものであり、その寄り添いの支援の難しさを感じます。

- ・また逆に、「自分はここまで」と制限しながら、お仕事する方に関しては、企業側が「もう少しできるのでは」と考えたときに、ご本人と企業側との調整については困難さを感じます。ご本人にとっては、これ以上に仕事をするとは体調に支障をきたすという思いと、このまま制限したままだと周囲の人との関係に支障をきたすという思いの葛藤があり、企業側にとっては、もう少しできそうなのに力を発揮してもらえないのは残念という思いと、障害があるがゆえにどこまで無理を言ってもよいかかわからないという思いの葛藤があり、支援者としてもどこまで調整したらよいか難しいと感じることもあります。また、ご本人に社会的未熟さから、その制限をしいてしまう場合もあり、病状に対する配慮な

のかどうかの判断に困ることがあります。

- ・継続することの大切さ、その先にある必要とされている存在意識をもってもらうこと、失敗経験の積み重ねだけではなく、成功体験を得ることで病状についても、回復の一助になるのではないかと思われる。長い道のりに寄り添う企業・付き合ってくれる企業、そして本人と企業の間に入っていく支援者側の粘りある姿勢が必要と思われます。“精神障がいのある方”は難しいとよく耳にします。そういう声が聞こえなくなる小さくなる時代が来ることを期待したいです。潜在能力をどう引き出せるか、支援のノウハウが問われていくのではないのでしょうか？
- ・精神障害者を雇用させるにあたり、企業側が精神障がいの特性の理解が少ないことや偏見があることなどで、精神障害者と聞くだけでお断りになってしまう。

上記をまとめると、精神障害者の支援をする中で他障害と比べてより密な連携が必要、と感じている一方で圧倒的なマンパワー不足にそこまで手が回らない、と感じている事業所が多いことがわかる。

本調査では下記の項目についても回答を求めている。

- ・H24年度の新規登録者数 68.63±54.19人
- ・全登録者数 339.04±193.79人

上記の登録者を平均4.45人で十分に支援することは実質的不可能と考えられる。

もちろん、登録者の中にもアクティブな利用者とそうでない利用者が含まれていると思われるが、初年度の登録者数を仮に70人程度とし、これを4人のスタッフで賄うことも大変厳しい状況であることが推察される。ちなみに、海外の重度精神障害者への就労支援の研究では適切なケースロードは支援者1人に利用者が10人までとされている。

対策としては、もちろんマンパワーやこれに伴う予算の拡充が求められようが、その他にもナカポツセンターの利用者がいたずらに増加しないような工夫も求められよう。例えば医療機関では「とりあえず地域の支援センターに行ってみたら？」というような感覚でナカポツセンターを紹介することがままある、との指摘やナカポツセンターが「何でも屋」になっているとの指摘もある。こうした状況への対応策として医療機関への情報提供や就労支援関連機関の機能分化も一案と考えられる。

さらに企業側への支援の必要性も指摘されている。この点については企業側への研修の実施が急務と思われる。