

第6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26年1月17日（金）
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. 「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書」（素案）について

【配付資料】

資料： 「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書」（素案）

「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」報告書（素案）

はじめに

総論

ジョブコーチについて

第1 ジョブコーチの対応能力の向上

- 1 特定の障害への対応強化
- 2 ジョブコーチの支援能力の向上

第2 企業のニーズへの対応

第3 ジョブコーチ養成促進

- 1 養成研修関係
- 2 企業内でのジョブコーチ活用促進

障害者就業・生活支援センターについて

第1 特定の障害への対応強化

第2 職場定着支援の強化

第3 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

第4 障害者就業・生活支援センターの設置

終わりに

はじめに

平成 23 年 11 月から平成 24 年 7 月にかけて開催された「地域の就労支援の在り方に関する研究会」(以下「第 1 次研究会」という。)において、平成 24 年 8 月に「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」が取りまとめられた。この報告書では、ジョブコーチ制度の見直しや、精神障害者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が今後の検討課題とされた。

また、第 1 次研究会後の障害者雇用の状況を見ると、雇用障害者数は引き続き増加しており、10 年連続での増加となっている。また、ハローワークでの職業紹介による就職件数を見ると 3 年連続で過去最高を更新する中、とりわけ精神障害者の数が著しく増加しており、平成 24 年度では全体の 1 / 3 を占め、精神障害者への支援の重要性がさらに高まっている。

加えて、第 183 回国会において、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成 25 年法律第 46 号)が成立し、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることとなり、次の法定雇用率の見直しが行われる平成 30 年から施行されることとなった。なお、当該法改正に際して、労働政策審議会障害者雇用分科会において取りまとめられた意見書(平成 25 年 3 月 14 日)では、「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。」との指摘がなされたところである。

本研究会は、以上のような観点を踏まえ、「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第 2 次)」として、第 1 次研究会の結果に加え、地域の就労支援の在り方、中でも、今後精神障害者の雇用が進む中、精神障害への対応能力の向上と定着支援の充実等を図るために、地域の就労支援機関の役割、特にジョブコーチ制度と障害者就業・生活支援センターの位置づけや両制度の在り方について、参集者からのヒアリング等を含め、回にわたり検討を重ね、このたび提言を取りまとめた。

《障害者雇用を取り巻く現状》

雇用障害者数は平成 16 年以降 10 年連続で過去最高を更新している。この間、リーマンショックや東日本大震災があり、全般的な雇用失業情勢は非常に厳しい時期もあったが、障害者雇用に関してはこうした厳しい時期も含め増加を続けている。しかし、一方で、法定雇用率達成企業割合は、平成 25 年で 42.7%となっており、まだ半数以上の企業が法定雇用率を満たしていない状況にある。

また、ハローワークの職業紹介状況を見ると、身体障害者と知的障害者については、リーマンショック時に一時的に就職件数が落ち込んでいるものの、その後は順調に新規求職申し込み件数、就職件数とも伸びており、精神障害者については、リーマンショック時の落ち込みもなく、新規求職申し込み件数、就職件数ともに継続的に伸びている。また、これらの障害種別の就職件数の割合をみると、平成 16 年度には全体の 65%を占めていた身体障害者が平成 24 年度には 39%となり、精神障害者が 10%から 35%と、全体の 1/3 以上を占めるまでに伸びている。

加えて、平成 25 年 6 月には障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 46 号）が成立し、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止、事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることの義務づけ（ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。）法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加する等が定められた。この法改正により、次の法定雇用率の見直し時期である平成 30 年に精神障害者が法定雇用率の算定基礎に追加されるため、企業が精神障害者を雇用しやすい環境の整備等が重要となっている。

精神障害者の就業状況の特徴をみると、平均勤続年数が他の障害種別よりも短いこと、また障害の特性として症状に波があるため他の障害種別に比べ、より一層就職後の継続的な支援が必要であることから、就職後の定着支援の必要性が高い。

さらに障害者の勤続年数が長期化するにつれ、社内の人事異動や障害者本人の加齢に伴う能力・体力の変化、家庭生活の変化等の様々な要因による就業継続上の課題が生じており、これらに対する早期かつ確実な対応が、障害者本人にとっても、障害者を雇用する企業にとっても重要となっている。

このように、障害者雇用をめぐるのは、企業のよりきめ細かな、また、長期的な対応が求められるようになっていく中で、就労支援機関が企業からの支援ニーズに十分に対応できていないとの指摘もある。

《定着支援と就労支援機関の重要性》

障害者の雇用の促進に当たっては、障害者が就業し、その企業において定着し、働き続けるという全ステージにおいて、障害者本人の状況の把握と適切な支援の提供が必要となる。

特に職場定着に当たっては、障害者の特徴を理解し、日常的な業務遂行を支援するとともに、当該障害者に変化があった場合に、それに適切に対処することが必要である。

今後、個々の特性が異なり、症状に波のある精神障害者の雇用が進む中で、定着支援の重要性が益々高まることとなるが、このような精神障害者の支援に当たっては専門的な知見が不可欠であり、企業だけで対応するのは困難な面がある。

また、障害者が、職場において長く定着していくためには、自ら就業前から就労支援機関との信頼関係を構築しつつ、職業準備性・職業上の課題や配慮事項、支援方法等について評価・整理する等の支援を受けることが有効である。

したがって、障害に関する専門的な知見や就労支援のノウハウを有する就労支援機関の重要性は益々高まっており、企業と障害者双方のニーズに的確に対応していくことが求められている。

一方で、現在の就労支援機関の状況をみると、それぞれの団体の成り立ちや支援してきた障害者の障害特性等が異なっているため、必ずしもあらゆる障害種別に十分な対応ができているとは言えない場合がある。特に、近年、精神障害者の雇用が大きく伸びていることを踏まえれば、精神障害等への対応を含めた支援能力の向上を図ることが必要である。

さらに、個々の就労支援機関の特色等に違いがあることから、相互に補いつつ、ネットワークとしてトータルで地域における障害者の就労支援、企業支援を行っていくことが重要である。このためには、障害保健福祉圏域単位や、より広範な地域での連携も重要であり、地域障害者職業センターや労働局も含め、障害者の就労支援機関全体が連携し、相互に協力して有機的に活動できるようにすることも必要である。その際、地域障害者職業センターはその専門性を活かし、地域の第1号ジョブコーチや障害者就

業・生活支援センターなどの他機関では対応が困難な部分について、重点的に支援を行っていくことが求められる。

《定着支援の強化の方向性》

定着支援に当たっては、障害者の個々の状況に応じて必要となる支援が異なることや、医療面での対応が必要となることがあること等を踏まえれば、企業が専門的知見を有する就労支援機関等を気軽に利用できることが障害者の職場定着に当たって重要であり、企業のニーズに応じて、できる限り迅速に職場定着上の課題に対応できる体制の構築が必要である。

しかしながら、企業が就労支援機関を利用しようとする場合、どこに連絡すればよいかわからないとの指摘がある。このため、企業からの定着支援ニーズに対応するには、第一次的な相談窓口を明確化するとともに、当該相談機関が自ら支援を行う、又は他の就労支援機関等と連携し支援を行う体制を構築することが必要である。

この観点から、障害保健福祉圏域ごとに設置されている障害者就業・生活支援センターが企業からの第一次的な相談窓口となり、問題の内容を特定し、地域の就労支援機関の状況等によって、例えば職場定着支援が必要であれば自ら行うのみならず、職場定着支援を実施する社会福祉法人等や地域障害者職業センターに連絡し、医療との連携が必要であれば医療機関に連絡する等、企業が迅速に支援を受けられるようにするといったコーディネート機能を担っていくことが必要である。

ただし、ハローワーク、就労移行支援事業所や特別支援学校等の送り出し機関を利用している障害者については、企業は、まず当該機関に対して相談すると考えられる。送り出し機関は、企業から相談があった場合、自ら対応する、又は障害者就業・生活支援センターに依頼するなどして、企業と対象障害者が迅速に支援を受けられるようにすることが必要である。

その一方で、定着支援は、企業の文化、形態、業種等に通じた者が行うことがより効果的であり、さらに企業内で障害者の就業について知識のある者が行えば、より有効に機能することが期待できるため、こうしたことに企業が取り組みやすくするための支援策も求められる。また、同じ職場で働く他の労働者の障害者に対する理解の促進も重要であることから、国は障害特性等に関する周知・啓発を行っていくことが求められる。

ジョブコーチについて

ジョブコーチは、障害者の職場適応を容易にするため、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の改善を図るための支援を行うものであり、障害者の円滑な就職と職場への適応、その後に発生する多様な課題への対応を図る上で、極めて有効な方策であり、今後とも、その充実・強化が必要である。

第1 ジョブコーチの対応能力の向上

1 特定の障害への対応強化

(1) 研修の充実

近年、雇用される精神障害者の数が増え、企業からの支援の要請も増えているが、精神障害者は、身体障害者や知的障害者に比べ、就職時の作業支援等の作業上の課題への対応に加え、職場内でのコミュニケーションの確保や生活支援といった支援が必要な場合が多い。また、症状に波があり、入職直後だけでなく一定期間経過後にも課題が発生することが多いため、課題の早期発見・早期対応と継続的なフォローアップが重要である。

このため、このような精神障害者の障害特性を踏まえたジョブコーチ支援が必要であり、ジョブコーチ研修において精神障害に関する内容の充実・強化が求められる。

(2) 医療機関との連携

障害が理解されにくく、個人差もあるとともに症状に波のある精神障害者の支援に関しては、障害者本人が就業生活上の相談機関として医療機関を頼りにしているケースも多いことから、こうした医療機関を活用した支援も必要である。しかし、医療機関に就労に関する十分な知識がなく、適切な就労支援を行うことができない場合もある。

現在、国において、医療機関による就労支援の取組や医療機関と連携して就労支援を行う取組を促進するためのモデル事業が行われており、今後、この中で得られる支援ノウハウ等の成果について医療機関等に対して普及を図っていくことも重要である。

(3) 専門家の活用促進

精神障害者については、上述のような特徴があるが、医療機関に勤務する精神保健福祉士（PSW）等が、精神障害の特性に関する豊富な知識を活用し、医療機関内で精神障害者の支援を行っている例も増えていることから、精神障害者への就労支援に当たっては、医療機関に

勤務する精神保健福祉士（PSW）等が医療から就労への移行にあたっての支援を行う取組をさらに促すとともに、実効性を高めていくことが望まれる。

このため、医療機関にいる精神保健福祉士（PSW）等の専門家がジョブコーチとしての役割を果たすために必要な知識を取得しやすい仕組みの構築が求められる。

また、第1次研究会において視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性が指摘されたところであるが、これらの障害への対応には、精神障害者に対するものと同様に、当該障害や支援方法等についての知識を有する障害者支援機関又は専門家の活用が有効であり、具体的には視覚障害者、聴覚障害者の支援団体等に所属する専門家が、ジョブコーチとして活動することを容易にすることが求められる。

さらに、精神障害者の支援では精神障害に対する専門的な知見が、視覚障害者の支援では就労支援機器・ソフトの活用が、聴覚障害者の支援では手話通訳等の活用が必要となることが多いため、ジョブコーチがこうした知見等を取得することが望ましいものの、まずは必要なときにジョブコーチが上記のような知見を持つ専門家と協力して支援を行えることが重要であり、そのような専門家を活用できる体制を構築することが必要である。

2 ジョブコーチの支援能力の向上

ジョブコーチの中には、経験年数が短い、支援を行った障害種別に偏りがある等の理由によりジョブコーチ支援に関する指導・助言を希望する者も存在している。今後、障害者の就労支援がますます重要となっている中、こうした経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上が必要である。また、障害者の就労支援を行う際には、障害者が就業する個々の企業文化をよく理解し、企業と障害者の橋渡し役となることが必要であるが、経験の浅いジョブコーチは企業側の立場、業務内容や組織運営に対する理解が不十分であるとの指摘もある。他方、多くの支援経験を積んだジョブコーチは、企業や障害者が抱える課題に対して的確に判断し、必要な支援を選択、提供することが期待できる。

このため、経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行うことにより、経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上を図ることが有効と考えられ、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を

持たせることが必要である。

また、現在、第1号ジョブコーチの活動状況をみると、地域的な偏在があり、経験年数の短い者が多くなっている。こうした中、地域内の企業のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが地域に継続して配置されるようにすることが重要である。どの地域においても経験豊富なジョブコーチが地域のジョブコーチへの指導・助言を行う体制を構築することが効果的であり、障害保健福祉圏域ごとに存在し、地域の就労支援についてコーディネート機能を果たす障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効と考えられる。

さらに、個々のジョブコーチの支援能力の向上に関しては、養成研修後に受講できる支援スキル向上研修について、特定の障害種別に対応した研修の新設、民間養成機関等による実施等、より効果的な実施方策を検討する必要がある。

第2 企業のニーズへの対応

企業から支援要請があった場合、その要請に迅速に対応することが求められるが、これは問題が大きくなる前に対処する意味においても重要である。このため、就労支援機関は、迅速に支援に入り、課題を特定し、必要な支援を行う又は解決に必要なコーディネートを行うことが求められる。なお、就労支援機関への相談は、障害者本人やその家族等からなされる場合もあるが、こうした場合も、迅速な対応が求められることに変わりはない。

障害者就業・生活支援センターにおいて、地域の障害者の雇用上の課題の相談への対応を行っていることを踏まえ、企業が就労支援機関等の支援を希望する場合の第一次的な相談窓口機能を障害者就業・生活支援センターが担うことを明確にすることが重要である。

また、企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、その際、課題の特定、その内容の分析及び支援策の選定を行うとともに、必要に応じ支援策に対応した他の支援機関等との連携のコーディネートを行うことが必要となる。これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたることが適当である。

なお、既に、ジョブコーチ支援を受けたことのある障害者について、フォローアップ期間終了後に新たに課題が発生した場合、企業や本人等からはフォローアップ期間経過後であっても最初に支援を行ったジョブコーチの所

属機関に連絡があることが多い。このようなフォローアップ期間経過後の再支援の迅速化を引き続き図っていく必要がある。

第3 ジョブコーチ養成促進

1 養成研修関係

ジョブコーチ支援の充実にはその養成が量的にも促進されることが必要である。ジョブコーチになるには、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が行う研修又は厚生労働大臣が定める養成研修のいずれかを受講するが、ジョブコーチの養成促進に当たっては、受講者が当該研修を受講できる機会の拡大が望まれる。ただし、受講機会の拡大に当たっては、ジョブコーチ研修の質を担保することに留意しなければならない。

まず、研修に要する時間についてみると、現在、連続した6日間の研修となっており、受講希望者の負担となっているとの意見がある。そのため、研修の受講方法の柔軟化を検討する必要がある。

養成研修については、開催場所に偏りがあるところ、ジョブコーチの活用を促進する観点から、一定の期間ごとに受講しやすい場所で開催されるようにすることが望まれる。

一定期間ごとに受講しやすい場所で養成研修が行われるようにする方法として、厚生労働大臣の定める養成研修を増やすことが考えられる。当該養成研修を増やすには養成研修機関の指定要件の見直しも検討課題となるが、その際には、研修の質を一定以上に保つことが必要不可欠である。

また、ジョブコーチ支援が、企業において就労する障害者の定着に非常に有効であることを考慮すれば、養成促進の前提として、企業にジョブコーチ活用の有効性・重要性について理解を深めてもらうことも重要であり、こうした啓発を進めていくことも必要である。

2 企業内でのジョブコーチ活用促進

ジョブコーチ支援に当たっては、企業内の文化等に通じていることが望ましく、その観点からは企業内で活動するジョブコーチの活用が図られることがより効果的である。しかし、企業内のジョブコーチ配置はあまり進んでいない状況にある。

企業内で活動するジョブコーチの養成研修については、現在は、過去に障害者支援に関与したことがある者を対象にジョブコーチに養成することをやっているが、新たに障害者雇用に取り組み始めた企業等であっ

ても、こうした知識を獲得することは有用であり、養成研修の受講資格要件の緩和等を図る必要がある。

一方、障害者を5人以上雇用する企業については、雇用されている障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う職業生活相談員を配置することが法律上義務づけられており、こうした企業ではすでに障害者支援の知識と経験を有する者が存在している。

企業内でのジョブコーチの活用促進に当たっては、このような障害者支援の知識と経験を有する障害者職業生活相談員の専門性をさらに高め、ジョブコーチとしての役割を果たせるように促すことも重要である。

なお、企業がジョブコーチの知識を有する者を配置するに当たっては、企業内の人材にジョブコーチ研修を受講させる方法のほかに、地域障害者職業センターにいる配置型ジョブコーチや、社会福祉法人等にいる第1号ジョブコーチであった者を採用する方法もある。

また、ジョブコーチ支援は、職場適応援助者助成金の対象となり得るが、本研究会において示された全体的な方向性を踏まえつつ、この助成金について引き続き見直しの検討を進めていくことが望まれる。

障害者就業・生活支援センターについて

障害者就業・生活支援センターは、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者をその支援対象としており、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ともに、地域の状況に応じて自ら定着支援を行うなど、その役割は拡大しており、地域の支援機関の中心として、ますます充実を図る必要がある。

第1 特定の障害への対応強化

これまで述べてきたとおり、精神障害者の雇用が進んでおり、企業からの支援ニーズも高まっているが、こうした精神障害者の支援を実施するためには、利用者1人1人の状況を的確に把握する必要がある。しかし、障害者就業・生活支援センターの中には、精神障害者に対するノウハウが十分でないセンターも存在するといった状況がある。

これらを踏まえ、障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者の就労支援能力をさらに向上することが重要であり、障害者就業・生活支援センターの職員の研修の充実強化を図ることが必要である。

また、精神障害者の支援については、その障害特性が理解されにくく、個人差も大きいことを踏まえると、精神科医、精神保健福祉士（PSW）等の外部専門家を活用することも必要である。このため、現行の障害者就業支援アドバイザー事業により就労に十分な知識のある医療機関関係者等を活用する等、専門家の活用促進を図ることも必要である。

第2 職場定着支援の強化

障害者就業・生活支援センターの近年の業務をみると、就職件数、雇用者数の伸びに従って、企業からの相談の半数を定着支援が占めており、また、就業時点で就労支援機関の支援を受けていない障害者に対する定着支援を求められる等、定着支援の比重が増している。また、第1次研究会においても、障害者就業・生活支援センターにおける定着支援の重要性が指摘されていたところである。

一方で、現在の体制では十分に対応できないこともあることを考えれば、障害者就業・生活支援センターは自ら定着支援を実施するほか、周囲の利用可能な社会資源と連携を図り、適切な支援機関を紹介するようなコーディネート機能を果たすことも重要である。

また、第2の「企業のニーズへの対応」において述べたとおり、企業からの支援要請の第一次的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じ関係機関に紹介するといった機能を果たすためには、障害者の職場定着に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。なお、障害者就業・生活支援センターに、障害者の定着支援に関する経験の豊富なジョブコーチが配置されれば、当該障害者就業・生活支援センターの定着支援機能の向上も期待できる。

第3 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

障害者就業・生活支援センターの支援水準については、現在把握している実績でみれば、障害者数が同程度の障害保健福祉圏域間で比較しても、相談・支援件数や一般事業所への就職件数等に差が生じている状況にある。

しかし、障害者就業・生活支援センターの業務内容は多岐に及び、その中のいずれを重点的に又はどのように実施するべきかといったことは、その障害者就業・生活支援センターが所在する障害保健福祉圏域内にある他の障害者支援に係る社会資源の状況によっても大きく異なるものである。

したがって、今後、障害者就業・生活支援センターが各地域においてより効果的に活動していくためには、各障害者就業・生活支援センターの実績がどのような地域の状況等から発生しているか等の現状の分析・把握を含む障害者就業・生活支援センターの実績の適正な評価と地域特性に応じた強化を図っていくための評価方法を検討することが必要である。

このほか、現行のブロック別経験交流会議に加え、県レベルや地域特性の類似した障害者就業・生活支援センターでの経験交流を実施する等、障害者就業・生活支援センター間の情報共有、ネットワーク形成のための取組を充実させることが必要である。このような取組を通じて、どのように活動することがより効果的であるか等を相互に学ぶことができ、支援水準の底上げが期待できる。

第4 障害者就業・生活支援センターの設置

障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域に1つずつ設置することとしているが、障害保健福祉圏域の人口や地域に存在する他の社会資源等によってそのセンターの設置方法について工夫をすることも必要である。

第1次研究会においても、全障害保健福祉圏域での設置を目標として、当面の間は「障害者就業・生活支援センターの設置されていない地域において、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」とされたところである。

この第1次研究会の結論を受け、平成25年度から障害者就業・生活支援センターの委託要件を緩和し、配置職員数を縮小した小規模センターの設置を可能とする等の措置が講じられている。

今後においても、障害者就業・生活支援センターを全障害保健福祉圏域に設置して未設置圏域をなくすことを基本として進めるとともに、設置されるまでの間については、未設置圏域内の障害者にも障害者就業・生活支援センターの機能が提供されるよう、引き続き小規模センターの設置や、未設置圏域を臨時的にカバーしている近隣の障害者就業・生活

支援センターへの就業支援担当者の追加配置などの体制整備が求められる。

さらに、障害者の就労支援ニーズが増大しており、また大都市圏においては、対象となる地域内の障害者数が多いことから、現行規模の障害者就業・生活支援センターで対応することが難しくなっている。本研究会でも、障害者就業・生活支援センターを利用しようとしても職員が多忙である等の問題が指摘されている。このため、障害者就業・生活支援センターの体制整備や、特に大都市圏においては同一圏域での複数センター設置などの対応の検討が必要である。

終わりに

本研究会において、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターを中心に地域の就労支援の在り方について議論を重ね、本提言をまとめたところであるが、本議論の中で特に重要となったのは、障害者の就職が進み、その支援形態も多様化する一方、障害者支援に携わる社会資源が地域に偏在し、その結果、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが果たすべき役割に地域差が生じているという現状に対応することである。

例えば、本研究会において、精神障害者を中心に、必要な支援策等が検討されたが、その支援策の提供者が誰であるかということが重要なのではなく、重要なのは、障害者が必要とする支援の内容に応じて、その支援が迅速にかつ適切に障害者に対して提供されることを確保することである。したがって、上述したとおり、地域間格差がある中、国は、その地域の状況に応じて必要な支援が得られる仕組みの構築に重きをおくべきである。

また、こうした社会資源の地域的偏在と、地域ごとの実情に合わせた活用が1つの大きな方向性であるが、他方、我々が忘れずに着目すべきは、社会資源の増加はいまだ大都市圏等に偏っており、それ以外の地域においては、ジョブコーチ支援を実施する法人すら存在しないところもある。また、就労移行支援事業所は重要な社会資源であるが、これも十分に全国に存在せず、他の福祉施設がその機能を補完しているところもあり、その地方での増加が望まれる。

なお、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスについては、法施行後3年を目途として、就労支援のあり方等について検討が行われることとなっているが、その中で、就労移行支援事業所等、障害福祉サービスの枠組みの中での定着支援の在り方についても検討を行うべきとの意見があったことを申し添える。

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支援の充実が図られ、障害者の雇用が促進されるとともに、障害者が企業の一員として、キャリアを形成していくことができる社会の実現に向けて前進することを期待する。