

**地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書  
(第2次)**

平成26年3月4日

地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)



## 目次

---

はじめに	1
総論	2
ジョブコーチについて	5
第1 ジョブコーチの対応能力の向上	5
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	7
第3 ジョブコーチ養成促進	8
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	9
第1 特定の障害への対応強化	10
第2 職場定着支援の強化	10
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	11
第4 障害者就業・生活支援センターの設置	11
終わりに	13

### (参考)

- ・地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)開催要綱
- ・地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)参集者
- ・地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)開催状況
- ・地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)関係者からのヒアリング概要



## 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、地域において各就労支援機関等に求められる役割等について取りまとめられるとともに、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みると、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みると 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、精神障害者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、7 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みると、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への精神障害者の追加等が定められた。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る中で、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。

地域障害者職業センターはその専門性を活かし、地域における支援能力の向上のために就労支援のスキルを積極的に提供していくとともに、就労支援機関のネットワークの中で地域の第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、企業が障害者の雇入れ時のみならずその後の経過の中で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、そうした判断に迷う場合の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。

併せて、企業が利用しやすいよう、職場定着支援を実施している機関に関する情報を取りまとめ、広く提供していくことも必要である。

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、これまでの支援経過を踏まえ対応するとともに、必要に応じ障害者就業・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、企業の担当者や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く、また、障害者を雇用している企業においてもその雇用管理に当たって就労支援機関を通じて医療機関からの助言を必要とする場合も多いことから、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、精神障害に対応したカリキュラムの設定による研修の新設、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。なお、近年、発達障害、高次脳機能障害、難病等により支援を必要とする者が増加していることから、これらの障害についても対応できるよう研修を充実する必要がある。

## **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。

企業において、そのような支援ニーズが発生した場合、まずはハローワーク、就労移行支援事業所や特別支援学校等の送り出し機関に連絡すると考えられ、送り出し機関がこれまでの支援経過を踏まえて迅速に支援することが求められる。

しかしながら、送り出し機関では対応が困難であったり、そもそも特定の送り出し機関を利用していない障害者について課題が生じた場合、企業がどこに相談すべきかわからないこと等があるため、そうした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のが適当である。

さらに、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。

なお、障害者の就労促進に当たっては、企業にとって身近な存在であるハローワークが重要な役割を果たすものであるため、その支援能力の向上を引き続き図ることが求められる。

### **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・求職者雇用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日間程度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行っているが、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障害者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の配置型ジョブコーチであった者や、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。

加えて、第1号ジョブコーチと第2号ジョブコーチでは、それぞれ異なった強みや特徴を有していることから、両者の交流等を図り、ジョブコーチ全体の支援能力の向上を図ることも重要である。

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**

これまでも述べてきたとおり、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。なお、近年、発達障害、高次脳機能障害、難病等により支援を必要とする者が増加していることから、これらの障害についても対応できるよう研修を充実する必要がある。

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、この第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。

なお、障害者就業・生活支援センターが引き続き質の高いサービスを提供できるようにするためには、人員の配置も含め、センターが安定的に運営できる体制の整備が必要であり、国からの委託のあり方等についても、引き続き検討する必要がある。

### **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つつ、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、第1号ジョブコーチによる支援や障害者就業・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、企業や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。

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。

いずれにせよ、「福祉から雇用へ」の流れを一層促進するためには、各地域において、労働分野、福祉分野それぞれの社会資源が密接に連携して支援に取り組むことが不可欠である。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、その中では、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をはじめ、労働行政と福祉行政が連携した就労支援のあり方について検討が行われるべきである。

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。

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）開催要綱

### 1. 趣旨

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）が可決・成立したところであるが、本法改正に係る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）の中で「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。」とされたところである。

また、平成23年から24年にかけて「地域の就労支援の在り方に関する研究会」が開催され、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、地域における関係機関とのネットワークの構築・充実強化等及び就労支援を担う人材の育成といった点を議論したところである。

そこで、上記の「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（平成23～24年）の結果も踏まえつつ、ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターの制度の在り方等について検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」（以下「研究会」という。）を開催する。

### 2. 主な検討事項

- (1) ジョブコーチ支援の在り方について
- (2) 障害者就業・生活支援センターの在り方について
- (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25年10月～

地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)参集者

は座長

井口 修一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部次長
石原 康則	社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長
岡元 眞弓	株式会社きものブレイン取締役副社長
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
金塚 たかし	NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長
菊池恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部学部長
眞保 智子	高崎健康福祉大学健康福祉学部医療情報学科准教授
鈴木 修	NPO 法人くらしえん・しごとえん代表理事
清家 政江	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	NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事
玉栄 清美	トーマツチャレンジ株式会社業務管理部長
中川 正俊	田園調布学園大学人間福祉学部教授
成澤 岐代子	株式会社良品計画総務人事担当
松爲 信雄	文京学院大学人間学部人間福祉学科教授

(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（第2次）開催状況

### 第1回 平成25年10月3日

研究会の開催について  
研究会の論点について  
今後の研究会の進め方について  
意見交換

### 第2回 平成25年10月21日

委員からのヒアリング

- 1 第1号ジョブコーチ関係  
金塚 たかし NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長
- 2 第2号ジョブコーチ関係  
玉栄 清美 トーマツチャレンジド株式会社業務管理部長
- 3 障害者就業・生活支援センター  
石原 康則 社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長  
清家 政江 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 NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事

### 第3回 平成25年11月1日

委員からのヒアリング

- 1 企業  
岡元 眞弓 株式会社きものブレイン取締役副社長  
成澤 岐代子 株式会社良品計画総務人事担当
- 2 ジョブコーチ養成研修実施機関  
鈴木 修 NPO 法人くらしえん・しごとえん代表理事
- 3 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部次長
- 4 ジョブコーチ養成研修修了者に対するヒアリング結果等  
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授

**第4回 平成25年11月26日**

- 総論について  
ジョブコーチの在り方について

**第5回 平成25年12月16日**

障害者就業・生活支援センターの在り方について

**第6回 平成26年1月17日**

「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

**第7回 平成26年2月21日**

「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)報告書」(案)について

## 関係者からのヒアリング概要

### 1 ヒアリングの概要

本研究会の議論にあたって、第2回（平成25年10月21日）及び第3回（平成25年11月1日）の2回にわたり、委員からのヒアリングを行った。

### 2 ヒアリング項目及びヒアリング対応者

（第2回研究会）

第1号ジョブコーチ関係

金塚 たかし NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長

第2号ジョブコーチ関係

玉栄 清美 トーマツチャレンジド株式会社 業務管理部長

障害者就業・生活支援センター

石原 康則 社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長

清家 政江 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 NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事

（第3回研究会）

企業

岡元 眞弓 株式会社きものブレイン取締役副社長

成澤 岐代子 株式会社良品計画総務人事担当

ジョブコーチ養成研修実施機関

鈴木 修 NPO 法人くらしえん・しごとえん代表理事

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部次長

ジョブコーチ養成研修修了者に対するヒアリング結果等

小川 浩 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授

### 3 ヒアリング内容

次のとおり

## - 1. 企業

(ヒアリング対象：岡元 眞弓 株式会社きものブレイン取締役副社長)

### 障害者雇用について

#### 1 障害者を雇用し定着させるために役立っている社内の対策

- ・「重度障害者多数雇用事業所」に係る助成金の支給認定を受けすべての作業環境を改善し誰でも働きやすい施設とした。また、当初は雇用時の定着支援制度の整備が手薄であり、地域障害者職業センターから重度知的障害者の支援のため、初めて職場適応援助者(ジョブコーチ)の派遣を受けた。
- ・社内での支援体制として、当初は少人数の協力者を抜擢し、研修会などへ参加させ人材の養成を行った。障害特性と本人特性に配慮した仕事へのマッチングや、知的障害者への職域開発を行ない、一人一人に合わせた柔軟な育成方法を試行した。
- ・現在、社内に「障害者支援委員会」を設置し、特定の専門家だけが支援するのではなく、全員参加型の支援を目指している。新入社員は参加必須としており、多くの社員が障害のある社員に関心を持ち、体験型の意識啓発の場となっている。
- ・地域障害者職業センターのジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの職員、社内の第2号ジョブコーチ、人事担当者、指導担当者等の連携により、あらゆる種別の障害者に対して継続的な雇用ができています。

#### 2 障害者(精神障害者等)の雇い入れ、定着支援に関する課題と解決策

- ・精神障害者の雇用に際して、面接時から地域障害者職業センターのベテランジョブコーチに支援してもらい、本人の障害特性や職歴、現況、得意な仕事や失敗事例、配慮して欲しいことなどを聞き取っている。
- ・実例として、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの支援を活用して課題を解決したことがある。
- ・問題解決には、定期的な専門家のフォローアップが必要である。また、少しのことでも不安を抱えるため、社内でも気軽にメールで質問や気持ちを伝えられるようにしている。第三者任せだけにせず、社内でも信頼できる人を作る事が必要である。

#### 3 障害者の定着支援に関して課題が発生した際の対応

- ・社内では情報共有できる人達と解決策を探り、解決できることは社内ですべて対応する。専門家に相談した方がスムーズに行く場合には、地域の障害者就業・生活支援センターに相談し対処法を探る。しかし、多方面にわたる問題の場合は地域障害者職業センターのジョブコーチや当社担当者も入り、三者で連携し解決に当たる。
- ・本人の障害特性や持病、家族関係、また職歴やカウンセリング記録など、あらゆる本人の情報を持っているところが関与すると解決しやすい。

### ジョブコーチ支援について

#### 1 第1号ジョブコーチ関係

##### 第1号ジョブコーチ利用の利点と課題及びその解決策

- ・地域障害者職業センターのジョブコーチを利用している。
- ・知的障害者に対しては長年経験もあり第2号ジョブコーチもいるため対応できているが、精神障害者、特に発達障害者への接し方や対処法については専門的な知識が必要な上、障害の特性も一

様ではないため、経験が豊富なジョブコーチからの適切な助言を得て解決にあたっている。

- ・地域障害者職業センターのジョブコーチは様々な事例を持っている上、必要な時には障害者就業・生活支援センターの職員や当社人事担当、第2号ジョブコーチを集めケース会議を開き情報交換を行ない解決の方法を探ることができる。

#### **第1号ジョブコーチ、就労支援機関等の外部支援終了後の企業内での定着支援**

- ・支援機関の支援終了後は、社内で定着するための方法を相談している。本人、指導担当者、部長のそれぞれが業務日報に記入・確認し、一週間経過すると週報として人事担当者に提出する。これにより本人からのサインを見逃さないようにしている。また人事担当者ともメールでのやりとりもあり、不安を取り除き、孤立させないようにしている。
- ・重大な変化があったときにはすぐに障害者就業・生活支援センターか、地域障害者職業センターのジョブコーチに連絡を取り一緒に解決に当たることもある。
- ・支援期間が終了しても、精神障害者の場合は定期的なフォローアップが必要である。

## **2 第2号ジョブコーチの関係**

### **第2号ジョブコーチ利用の利点と課題及び解決策**

- ・利点は、長年障害者雇用に関わってきており理解と経験があること、障害者一人一人の特性を理解しており素早いケアが出来ること。
- ・課題は、精神障害者に対して経験が少ないため、メンタルケアは難しいこと。また、発達障害者に対しても知識や経験がないため難しい。

### **自社で第2号ジョブコーチを配置しようとする際の課題と解決策**

- ・知的障害者支援の経験は豊富であるが、精神障害者への専門的な知識が浅く経験も少ないため、地域障害者職業センターのジョブコーチなどと連携が必要である。今後は、もう一人社内第2号ジョブコーチを作り、精神障害者担当とし、更なる雇用に対応したいと考えている。

## **3 企業としてのジョブコーチに対する期待**

- ・就職が困難な障害者の就職へのハードルを下げるのがジョブコーチである。企業も詳しい情報なく採用する事は不安である。職場実習などからトライアル雇用と移行していくにあたって、ジョブコーチの活用は本人にとっても企業にとっても有効である。

## **障害者就業・生活支援センターについて**

### **1 障害者就業・生活支援センター利用の利点と課題及びその解決策**

- ・地元で近くにあるため問題が起きた時は速やかに対応してもらえるという利点がある。会社では言いにくいことを直接メールしたり、誰に話していいかわからない事を出向いて相談するなど、会社人事担当者とセンターを自ら使い分けて相談しているようだ。いずれかで心の不安を救ってくればよいと考えている。

### **2 障害者就業・生活支援センターを活用する際の課題と解決策**

- ・課題は職員が少なく、相談が特定の人に偏ってしまうことであり、増員が必要。

### **3 企業としての障害者就業・生活支援センターに対する期待**

- ・企業だけでは解決が困難な問題に対して、第三者機関として偏らない公平な判断と指導的役割を期



待している。

- ・医療機関の前段階でカウンセリング的な役割を果たしてほしい。

## その他

- ・障害者雇用には、まずトップの熱い思いと理解が必要である。そして共に働く社員の支援が必要であり、また、それを継続するためには助成制度や、支援制度が必要である。障害者も就労することにより社会貢献でき、この好循環が社会の活性化に繋がる。今後もより時代に合わせた支援策を実施されることを願っている。

## - 2. 企業

(ヒアリング対象：成澤 岐代子 株式会社良品計画総務人事担当)

### 障害者雇用について

#### 1 障害者を雇用し定着させるために役立っている社内の対策

- ・就労支援機関とつながっていることが条件(支援機関とつながっていない場合は、採用後にハローワーク経由で登録依頼)。これにより、全国各店舗での雇用を進める中で、はじめて障害者雇用を経験する若い店長の不安払拭、問題点の解決を図ることができる。
- ・また、利用している就労支援機関にプロフィール表を作成してもらっており、本人の特性、配慮事項、指示方法等の注意点をあらかじめ知ることができ、とても有効である。
- ・企業と支援機関との関係ができることにより、企業が募集を行う際に、支援機関に登録されている方を推薦してもらうこともできるようになる。
- ・ジョブコーチ制度の利用、相談窓口の充実(EAPセンター契約(注))を実施している。
- ・定着のため、勤務パターンの多様化、業務の要求値の多様化、スキルの客観判断も行っている。これらにより、障害者に自信、働きがいをもってもらうことができ、会社にとっても、指導者の育成、結束力アップ、仕事の効率化・創意工夫、スタッフのヒューマンスキル向上等の成果があがっている。

(注) EAPとは、従業員支援プログラム(Employee Assistance Program)のことで、メンタルヘルス対策を中心とした企業における従業員への支援を指す。メンタルヘルス対策には専門的な知見が必要であることから、外部の専門家・専門機関を活用する企業も多い。

#### 2 障害者(精神障害者等)の雇い入れ、定着支援に関する課題と解決策

- ・症状について面接時あるいは採用決定後、本人や支援機関が正しい症状を開示しないことがある。症状の開示(特に二次障害を含む)があれば、企業として障害者のために対応できることがある。
- ・精神障害の場合、医師の就労可能の意見書や支援機関の就労の可否判断の基準が不明確。医療機関、支援機関が共通の就労の可否判断の基準を持つことができれば、安定した雇入れができ、短期間での離職が減少する。地域障害者職業センターで行っている発達障害の職業評価のように、精神障害にも基準となる評価があるとよい。
- ・支援機関との関係の中で、就労上問題点がおきたときの対応が、企業の立場を考えていない場合がみうけられ、企業と障害者のかけはしとなっていないことがある。
- ・就職がきまってから登録された場合など、支援機関との信頼関係を築くことが困難な場合の対応に課題を感じる。

- ・症状不安定で休職を繰り返し、就労継続のみきわめが困難な場合がある。また、1人暮らしの方は生活面の不安（服薬管理、無断欠勤等）もある。

### 3 障害者の定着支援に関して課題が発生した際の対応

- ・支援機関またはハローワークに相談。支援の担当者は障害の特性等を理解しているため、適切なアドバイスをうけることができる。また障害者と企業との間で中立の立場で意見していただくことができる。

## ジョブコーチ支援について

### 1 第1号ジョブコーチ関係

#### 第1号ジョブコーチ利用の利点と課題及びその解決策

- ・利用したことがある。企業は、各個人の特性にあった指示の出し方、仕事の教え方等指導方法をジョブコーチから学ぶことができ、障害者にとっても職場環境に慣れるまでの緊張の中でも安心できるようになり、双方にとって必要な存在である。また、支援の進捗報告をうけ、今後の雇用の進め方が見えてくる。
- ・課題としては、3ヶ月の集中支援後のフォローが少なく、支援終了後の連携がとれないことがあること、希望どおりの日程での派遣が厳しい場合があること等である。また、支援者として途中から入った場合に障害者とジョブコーチとの間で信頼関係が築かれない場合がある。
- ・ジョブコーチの支援の範囲が機関により異なる。

#### 第1号ジョブコーチ、就労支援機関等の外部支援終了後の企業内での定着支援

- ・障害者の特性に応じた指導方法のマニュアル化により、企業はジョブコーチの指導方法を引き継ぐことができ、定着につながっている。
- ・ジョブコーチ支援から障害者就業・生活支援センターのフォローにスムーズにつなげるよう、終了直前ではなく早めにセンターとのつながりをもたせている。

### 2 第2号ジョブコーチの関係

#### 第2号ジョブコーチ利用の利点と課題及び解決策

- ・配置していない。

#### 自社で第2号ジョブコーチを配置しようとする際の課題と解決策

- ・店舗が全国各地に点在、1店舗のスタッフ人数が学生アルバイトを含めて2・30人程度の中、1名の障害者雇用に第2号ジョブコーチの配置は現実的ではない。仮に本社に配置したとしても、電話での相談等は今までの実態からみても解決がむずかしく、直接対面して解決することがのぞましい。
- ・また、各店舗の社員が養成研修を受けたとしても、全国転勤による異動が必ず発生し、また費用の面より、養成研修のための時間を作ることが現状では厳しい。
- ・当社の良品ビジョン「ともに仲間として働く、ともに育つ」から、ジョブコーチを常時配置すると、ジョブコーチにしか相談できなくなることが危惧される。
- ・第2号ジョブコーチは企業について理解があるため、逆に企業の考えに偏ってしまうことを懸念する。第1号や配置型のジョブコーチには、企業では気づけないことを指導してもらうことができる。
- ・今後全店舗で障害者が採用され、各店舗で第2号ジョブコーチのニーズが高まった場合や、企

業ごとに配置が義務化されるようなことがあった場合を想定すれば、各エリアにエリア社員スタッフ（育児時間取得社員の活用等）を配置し、本来の業務を行いながら、ジョブコーチの資格を取得して支援を実施することは検討できると思う。この方法であれば専任を置く企業の負担は取り除くことができる。

- ・ 本社のみ、あるいは特例子会社において、第2号ジョブコーチの配置は非常に効果的であると思うが、それぞれの企業で、考えや事情が異なる中で、企業側にジョブコーチを配置することを要請したり、義務付けるという方向ではなく、企業の実態に応じて効果が望まれる場合に配置するものであると考える。会社が指導のすべてを抱えるのではなく国が障害者の就労を支える考えからすると、公的機関である地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチや第1号ジョブコーチを充実させることを望む。

### 3 企業としてのジョブコーチに対する期待

- ・ 障害者が安心して長く働くために、ジョブコーチの存在は重要である。導入の部分で集中的に仕事や職場のコミュニケーション方法を指導してもらうことにより仕事に対する不安感が取り除かれ、定着につながる。

## 障害者就業・生活支援センターについて

### 1 障害者就業・生活支援センター利用の利点と課題及びその解決策

- ・ 利用したことがある。

### 2 障害者就業・生活支援センターを活用する際の課題と解決策

- ・ スタッフの人数が少なく、急ぎの案件でも連絡がとれないことがあり、人数の確保・配置が必要である。
- ・ 就労後、問題がおきた際の適切な判断が難しく、障害者よりになることがある。
- ・ 困難な課題は、企業、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチといった様々な立場の者が討議することで、障害者にとってよりよい解決方法を見出すことができるので、こうした活用を積極的に進めていきたい。
- ・ 特別支援学校や就労支援移行事業所から支援担当を移行した場合に、短い期間の中でセンターも支援がむずかしいようだと感じる。

### 3 企業としての障害者就業・生活支援センターに対する期待

- ・ 理想は就業や生活のあらゆる場面、医師との連携および両親とのつながり等、長く継続して支援を受けることである。その場面ごとに支援者が変わると障害者も不安となり、企業もどこに相談してよいかわからなくなる。
- ・ 障害者を支えていくまわりの人たちをとりまとめるコーディネート力を期待する。しかし、現在の体制での更なる支援は困難と感じる。支援の範囲、役割を整理し明確にしていくか、あるいはセンターの人員を質も含めて見直す必要がある。

## その他

- ・ 定着するためには就労の入口が重要で、医療機関の就労可否判断が大きなポイントとなる。医療機関に就労支援専門の者を配置し、支援機関、会社とのコーディネートをしていくことが必要と思われる。

- ・精神障害者は現状として短時間勤務が大半を占める。20 時間未満の者は雇用率対象外だが、実際には他の障害者と同様又はそれ以上にフォローが必要な場合があり、雇用率の条件緩和を検討して欲しい。
- ・障害者紹介会社から入社した場合、一部の紹介会社で入社後のフォローが一切なく、本人は支援機関ともつながっていないことがある。また就職させることが目的のため、正しい障害の開示がない。こうした紹介会社の現状を把握・改善する必要がある。
- ・特別支援学校の支援については、学校から支援機関への移行がうまくいかないことも多く、卒業時の先生が異動されることもある。今後の定着支援のためにも、学校の中に、就職を支援する専門の方が配置されるとよい。
- ・企業の中でも、精神障害者に対して正しい理解がなされていない場合がある。同じ企業として実際に活動している状況を雇用の進んでいない会社に説明することも、障害者雇用と同様に企業の責務と思う。

## 第 1 号ジョブコーチ関係法人

(ヒアリング対象：金塚 たかし NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長)

### 質的課題

#### 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害等の特定の障害に関するジョブコーチ支援の課題と解決策

- ・当事者自身の障害に関する理解不足、企業の障害に対する無理解からくる不安があり、こうした状況下でジョブコーチが精神障害を正しく理解できていないと、企業に正しく伝えきれない。養成研修に精神関係カリキュラムを増やす、精神専用コースを作る等が必要である。また、医療機関のコメディカルスタッフ向けの養成コース設置もあり得る。
- ・コミュニケーションを含めた社内での人間関係作りや生活支援等が重要であり、また、企業に対する提案力やマネジメント力と言ったコンサルティング能力を養成することも必要である。

#### 2 ジョブコーチの支援能力の向上

##### 法人内の新任ジョブコーチの資質向上策

- ・専任部門を設置し、法人内ジョブコーチ定例会を毎月実施している。また、ケース会議を事業所内で実施するほか、地域の関係機関参加でも開催している。
- ・地域障害者職業センター主催のジョブコーチ研修会に参加している。  
**経験の豊かなジョブコーチが、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の関与なしで、単独でできると思われる業務**
  - ・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

- ・精神障害者の特性を考慮すると、就労から数年後にもスピーディに定着支援に入れる制度が必須である。定着についての新たな制度が現行制度を柔軟に活用するかのいずれかが必要であり、企業もこれを望んでいる。

### 量的課題

## 1 自法人職員のジョブコーチ養成研修受講上の課題と解決策

- ・連続 6 日間の参加が課題。

## 2 養成研修の開催地域の在り方

- ・特定の地域以外から参加しようとする、費用と時間がかかるため、身近で受講できる方が望ましい。

### その他

- ・ジョブコーチを専門家にするには生活できるだけの収入が必要であるが、面談や電話による支援が助成金の対象とならない等の課題がある。
- ・定期的な研修の義務づけ、更新制度の設定等レベル維持策が必要である。
- ・ジョブコーチの利用を身近なものにするため、障害者就業・生活支援センターに配置する等が必要である。

## 第 2 号ジョブコーチ関係法人

(ヒアリング対象：玉栄 清美 トーマツチャレンジド株式会社業務管理部長)

### 質的課題

## 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害等の特定の障害に関するジョブコーチ支援の課題と解決策

- ・第 2 号ジョブコーチは所属企業が雇用する障害者に対応するため、支援経験に偏りが生じやすい。専門的な知識や経験のある者からのアドバイスが支援能力向上に必要である。
- ・上記アドバイスは、一般的なものではなく、自社の事例に沿ったものがよく、集合研修というより、いろいろな者と知り合える機会の確保や、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付けることが有効である。
- ・現在、困難を感じるのは、雇用期間の長期化からくる加齢に伴う課題への対応と、大人になってから診断された発達障害者への対応である。二次障害を伴っていることも多く、支援策について勉強する機会が必要である。

## 2 経験の浅い第 2 号ジョブコーチの育成に必要な支援策

- ・経営者側の第 2 号ジョブコーチの必要性や効果に関する認識が低く、本人達の負担が大きい。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やメンターを置く等により、OJTによる指導や他機関からの援助が必要である。
- ・障害種別にあわせた多様なジョブコーチ支援のスキルアップのため、専門性を高める分野別研修等も必要である。また、研修は、年間で前半・後半に分けて実務を間に挟む等のシステムがよい。

## 3 第 2 号ジョブコーチが企業内で活動するための支援策

- ・誰でも障害者へ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。企業の経営陣に、障害者雇用企業の見学会や事例を通した説明会を実施して障害者雇用について理解を促すことが必要であるが、その際、第 2 号ジョブコーチの必要性やその活動の効果の理解促進を図る内容を加えることが必要である。

- ・第2号ジョブコーチについて、障害者を雇用するどの企業にも設置を義務化する等も視野に入れてはどうか。

## 量的課題

### 1 企業内の従業員をジョブコーチとして養成する際の課題と解決策

- ・専任の第2号ジョブコーチは少なく、他の本来業務がありつつ障害者支援を行うため、本来業務が中心となり支援が片手間になる、研修等の時間がとれずに参加できない等、バランスの問題がある。

### 2 養成研修の開催地域の在り方

- ・一定の場所に研修として集まることで、ネットワークができることがある。その意味では、東京は回数がもっと増えてもよい。

### 3 企業内の定着支援と第2号ジョブコーチの配置

- ・第1号ジョブコーチが入っても、企業ごとに文化や障害者雇用に関する考え方等に違いがあり、短期間の介入で、すべての問題に対応しきれない。第2号ジョブコーチがいれば、第1号から引継いで円滑な支援が可能である。また、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。
- ・また、企業で働く期間が長期化し、加齢による配置転換等変化があることから、企業内にこそジョブコーチは必要である。
- ・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こななければならない環境もある。

## その他

- ・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アドバイスをもらい助かった経験がある。企業への支援は、助成金だけではなく、障害の勉強ができるDVDなども必要ではないか。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考えられる。
- ・特例子会社として様々な問題、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。
- ・支援機関によって支援に差があり、障害者就業・生活支援センターを中心に地域で就労支援機関の底上げが必要である。また、障害者の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ところを望む。
- ・ジョブコーチとしての専門性と地位向上も必要である。

## （独）高年齢・障害・求職者雇用支援機構

（ヒアリング対象：井口 修一 （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次長）

## 質的課題

### 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害等の特定の障害に関するジョブコーチ支援の課題と解決策

- ・精神障害者への支援では、職務遂行の支援よりも、疲労・ストレス・体調のセルフマネジメントに関する支援、職場での状況を振り返り、自身の課題や認知特性の気づきを促し、課題改善の

ための相談や不安軽減のための相談による支援が重要になっており、このような支援の質的向上が課題である。

- ・発達障害者への支援では、上記に加え、コミュニケーションの支援や職場のルールに関する理解等に関する支援が課題である。
- ・精神障害者の障害特性を踏まえたジョブコーチ支援モデルの構築、上記、の支援ノウハウを有する者からのスーパーバイズ、支援技術に関する研修、リワーク支援方式による主治医との連携等が解決策になると考える。
- ・視覚障害者への支援課題は、就労支援機器・ソフトの活用方法を含む事務作業環境の設定等に関する支援に専門知識が必要なケースへの対応である。聴覚障害者への支援課題は、筆談や文章理解が苦手なコミュニケーションに関する支援に配慮が必要なケースへの対応である。支援事例(特に広域センター(当機構が運営している職業評価から職業訓練まで行う施設)との連携による支援事例)に基づくノウハウの蓄積をさらに進め、その普及を図ることが解決策となる。

## 2 経験の豊かな第1号ジョブコーチが、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の関与なしで、単独でできると思われる業務

- ・第1号ジョブコーチのみによる支援の実施、ジョブコーチ支援計画の作成、研修講師、経験の浅いジョブコーチへのスーパーバイズが可能と考える。

## 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

- ・地域障害者職業センターでは、障害者職業カウンセラーが対象者及び対象事業所の状況等を把握して支援の要否を判断している。フォローアップ期間経過後の一時的な支援についても、フォローアップを担当したジョブコーチが迅速に支援ニーズ等を把握し、ケース会議を実施した上で、本人及び事業所の状況等を踏まえて障害者職業カウンセラーが支援の要否を判断している。
- ・支援の要否の判断については、支援要請への迅速な対応と支援の必要性についての的確な判断をいかに担保するかという両方の観点から検討する必要があると考える。

## 量的課題

### 1 養成機関の要件緩和の可能性

- ・養成研修の質を確保するためには、実際に国の制度の下でジョブコーチ支援実績を有する法人やそれに相当する就労支援実績等のある法人が当該研修の企画・運営を直接担うことが重要と考える。要件緩和の検討においても、この考え方を踏まえることが必要である。

### 2 養成研修開催地域

- ・当機構で行う養成研修は、障害者職業総合センター(千葉市)及び各地域障害者職業センターにおいて実施している。
- ・障害者職業総合センターで行う養成研修を首都圏以外の大都市圏での開催を検討した経緯があるが、すでに民間養成機関が養成研修を実施していること及びコスト的に非効率であることから、現在の受講ニーズからみて当機構が新たな地域で養成研修を開催する必要性は低いと考えている。

### 3 第1号ジョブコーチを養成する際の課題と解決策

- ・第1号ジョブコーチ認定法人の管理者の半数以上が、制度面の課題として、月毎に活動日数が変動

するので常時雇用が難しい、助成金で人件費が払えない等をあげている。このようなこともあり、他業務を兼任する第1号ジョブコーチが全体の9割を超え、多くの法人では人事異動等により4年以内にジョブコーチの職務から離れる状況となっている。(注)

- ・第1号ジョブコーチの量的拡大を図るには、上記課題について検討が必要である。

(注)「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」2013年3月障害者職業総合センター

#### 4 第2号ジョブコーチを養成する際の課題と解決策

- ・当機構の養成研修は第2号職場適応援助者助成金の活用を前提としており、年間受講者数は低位で推移している。(年間20~40人程度)
- ・養成研修受講者には、ジョブコーチ的視点をもった支援ノウハウ、雇用管理ノウハウの習得を主目的として受講している者が少ない。

#### その他

- ・精神障害に関係する養成研修の内容としては、障害別の「障害特性と職業的課題」において精神障害に関する講義を実施するほか、「ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際」等において精神障害者の事例を取り上げることがある。今後、各種講義・演習に精神障害者支援に関する内容を増やす方向で研修内容の調整を行うことにしている。
- ・今後予想される企業からの支援ニーズの増大に適切に対応するためには、都道府県内の支援ニーズを実施機関が共有し、協同支援等のコーディネート機能を充実強化する必要があり、地域障害者職業センターが開催する「ジョブコーチ支援事業推進協議会」における協同支援等のコーディネート機能を一層強化することが必要である。
- ・障害者を雇用する企業の担当者が障害者の職場定着を促すためのノウハウを学習する機会を増やすことが必要である。

### ・ ジョブコーチ養成機関

(ヒアリング対象：鈴木 修 NPO法人くらしえん・しごとえん代表理事)

#### 質的課題

#### 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害等の特定の障害に関するジョブコーチ支援の課題と解決策

- ・職場適応援助者養成研修機関連絡会(以下、「連絡会」という。)として、現在の厚生労働省のモデルカリキュラムは、ジョブコーチとして活動していく上で必要な支援全体に関するスキルを身につけるための基本が押さえられていると感じている。
- ・現行でも、受講生のニーズの変化にあわせ、精神障害、発達障害については演習・事例などでの取り上げる比率が大きくなってきている。  
(例)「障害特性と職業的課題」の部分での「精神障害」「発達障害」の講義  
演習、事例検討での精神障害、発達障害のケース活用  
精神障害、発達障害の雇用事業所での実習
- ・現状のカリキュラムに新たな内容を追加して行くことは、現在の6~7日という研修期間を延長することにつながり、難しいと考える。
- ・特定の障害への対応スキルの向上については、ジョブコーチとしての現場経験を持った者に、スキ



ル向上研修等で上乘せすることが大切と考える。

## 2 より高度なジョブコーチを育成するために必要な研修

- ・ジョブコーチに関する養成研修としては、現状のカリキュラム等で妥当であると思うが、その上に、研修後の実際のジョブコーチとしての活動、一定期間後のフォローアップ研修、スキルアップ研修、上級ジョブコーチ研修という3段階の研修を組み立ててはどうか。
- ・特にスキルアップ研修や、上級ジョブコーチの研修としては、障害特性に応じたより専門的な知識と対応スキル、障害者権利条約に基づく労働・雇用分野における差別禁止・合理的配慮の提供や虐待防止法、基本的な労働法規、労働安全衛生法などを踏まえた事業所内での雇用管理や環境調整に関するアドバイス能力、経験の浅いジョブコーチへのスーパーバイズ等が求められる。
- ・上記を踏まえた上で資格制度の導入を検討していく事が必要と考える。

## 3 スキルアップ研修実施や特定の障害分野に関する追加研修を新設への民間養成機関の対応の可否

- ・これらの研修を実施することは可能。
- ・各機関とも地域で実績をもった就労支援機関とのつながりがあり、ジョブコーチ支援の現状を踏まえ、現時点でもフォローアップ研修、スキルアップ研修等に取り組んでいる。但し、開催にあたって、受講生の要件や受講後のなんらかのインセンティブ、費用面について検討を要する。

### 量的課題

#### 1 養成機関要件緩和の可能性

- ・本研修は座学を中心とした知識を詰め込むものではなく、現場での豊富な実践経験に裏打ちされた研修であることが何よりも大切であり、養成機関の要件のハードルは、「養成機関の要件」ではなく、研修開催に見合う講師の確保である。
- ・ジョブコーチは歴史の浅い分野であり、実践経験を有し、且つ体系的な説明をできる講師は限られている。養成機関の要件及び講師要件が緩和されることになれば、養成研修の質の低下を招くことが懸念される。

#### 2 養成研修の開催地域の在り方

- ・連絡会としては、各地からの要望があれば積極的に開催をしていく必要性を感じている。但し、毎年開催するほど地域のニーズがあるとは考えにくい。また連続して開催する事により受講生の質の低下に繋がることも危惧される。
- ・実施するに当たっては 地域の受入体制として開催地域の核となる機関の存在と実習受け入れ事業所の確保、事務局、講師の移動費用、事前打ち合わせ等にかかる費用が十分に確保されることが必要である。
- ・地域開催のニーズがどのくらいあるのかについては検討を要する。

#### 3 第1号ジョブコーチを養成する際の課題と解決策

- ・今後も就労支援の裾野を広げ、ジョブコーチの数を増やしていくことは重要であるが、ただ単に数を多くするだけでは質の低下を招くことは必至であり、セットとして以下の点が求められる。
  - 財源の問題も含め、認定法人が増えていく仕組みの検討
  - ジョブコーチ支援事業とあわせて、「認定法人」自体を各地域で知らせていくこと（例えば、

認定法人の都道府県一覧及び配置人数の公表など。)

- 上級ジョブコーチの制度的検討
- ・特に上級ジョブコーチについては、精神障害・発達障害・高次脳機能障害等への支援スキル面、地域のジョブコーチへのスーパーバイズ、他機関との連携等々で、重要な役割が求められていくと考える。

#### 4 第2号ジョブコーチを養成する際の課題と解決策

- ・地域開催での研修に2号ジョブコーチの受講者が少ないことが課題。解決策としては、次のような点が考えられる。
  - より受講しやすい開催形態の検討（6日または7日間連続 3日連続×2回）
  - 他の助成金との整合性を見直し、活用しやすい助成金制度を検討。
  - 他の研修制度（障害者職業生活相談員）との整合性の検討
  - 障害者雇用に取り組む企業の評価の一つとして、第2号ジョブコーチの配置等を加える。

#### その他

- ・養成研修機関連絡会としては、ジョブコーチの必要性、果たす役割の拡大などから、ジョブコーチの人数を増やしていくことは重要であると考え。しかし、数を増やすと同時に以下の点について早急に検討する必要があると考える。
  - 養成研修修了者が活動できる制度・環境作り
  - フォローアップ研修、スキルアップ研修によるジョブコーチの継続的なスキル向上
  - 一定経験を持ったジョブコーチが地域のジョブコーチをスーパーバイズするなどの上級ジョブコーチ制度

### - 1 . 障害者就業・生活支援センター

(ヒアリング対象：石原 康則 社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長)

#### 質的課題

- 1 精神障害・発達障害に対する障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）での支援上の課題と解決策
  - ・「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。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。
  - ・医療機関との連携が不可欠であるが、センターと医療機関の間で就労支援の方向性や就労の定義にズレが生じることがある。医療機関との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、個別に連携していくことが必要である。
  - ・企業に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。社内にいる精神障害者の対応に苦慮しており、新規の雇入れは考えられないという声が多い。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。
  - ・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う余裕がない。

- ・ 精神障害者、発達障害者について専門性のある人材の確保、育成が必要だが、相談者が多く、なかなか取りかかることができない。

## 2 センターとして、職場定着支援を進める上での課題と解決策

- ・ 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。
- ・ 特別支援学校の就労率は増加傾向にあり、卒業後の支援を依頼されることが増加しているが、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い。
- ・ 就労移行支援事業所の卒業者が、就労後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。
- ・ 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。
- ・ 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が増加している。手帳を取得している又は在学中に取得し、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が、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。
- ・ 企業について、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。
- ・ 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ことが必要である。
- ・ 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ことが必要である。
- ・ 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 センター間の支援実績の差の原因と必要な対応

- ・ 産業構造や歴史的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差があるが、センターは障害福祉圏域に1か所であり、地域に応じて柔軟に対応できないので、これを可能とするように制度を再検討する必要がある。
- ・ 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不明。実績報告に関する全国的な認識の統一、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が必要である。
- ・ 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ことがある。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。

## 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

- ・ 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り、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や設置基準の設定といった、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

- ・ 人口が多く自治体独自の支援機関などもあり、交通整理が必要である。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担うことが重要と考える。
- ・ 量的課題に起因し、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も勘案し、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、柔軟な対応が望ましい。
- ・ 就業場所が多い大都市圏には、周辺の福祉圏域からの障害者の流入もあり、これらの者にも対応するため負担が大きい。負担軽減として大都市圏では複数の設置が望ましい。

## その他

（全国就労支援移行事業所連絡協議会の加盟事業所の状況に関わるアンケート結果）

- ・ 圏域という範疇だけでなく地域において実績のある就労移行支援事業所との連携を鑑みつつ役割分担の明確化が必要である。
- ・ 第1号ジョブコーチについては財源確保及び運用上の柔軟性が必要である。
- ・ 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ような者に対して何らかの措置を講じ、適切な処遇を講じるよう検討すべきである。

## - 2 . 障害者就業・生活支援センター

（ヒアリング対象：清家 政江 社会福祉法人 JHC 板橋会 障害者就業・生活支援センター長）

### 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上の課題と解決策

- ・ 精神・発達・高次脳機能障害者等への対応が増え、また、若年化傾向にある。利用者の障害特性を的確にアセスメントしていくことが、支援上重要となっている。
- ・ 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いる。
- ・ 以上に対応するため、支援者の支援力の向上、研修体制（事例検討、スーパービジョン等）、事業委託の見直し（単年度事業から継続的事業への変更、身分の安定化）等が必要である。

#### 2 センターとして、職場定着支援を進める上での課題と解決策

- ・特に、職場で問題が生じたところから介入する場合の支援が困難である。精神障害者や発達障害者は、就職活動の方法も様々で、ハローワークを利用せずに就職する者も多い。障害者、企業相互が安心して雇用継続できるように、支援機関利用の啓発が必要である。
- ・また、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も課題を感じる。支援機関同士の連携強化が必要である。

### 3 センター間の支援実績の差の原因と必要な対応

- ・原因として、地域性、センターの成り立ちと現在の特色などがあると思う。数の上からのみ判断するのは危険。(例...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。)
- ・センター同士の連携が有効であり、地域ブロック別に行っている経験交流会を、例えば地域特性(大都市圏等) 設置年数、支援障害の特色等の別で実施してはどうか。

## 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

- ・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確認が必要である。

### 2 大都市圏でのセンターの在り方

- ・東京都には圏域はなくセンターは都内に6か所、各区市町村に東京都事業の就労支援センターが56センターある。障害者、企業、支援機関が多く存在し、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。

ネットワーク構築の為、以下のような活動を行っている。

- 全体の支援の底上げを図るため、就労支援従事者研修、事例検討、スーパービジョンの企画運営。
  - 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出張学習会。
  - 企業に対して雇用や定着に向けての研修会や懇談会を実施。
  - 今後、精神障害者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。
- ・大都市圏といっても、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。

## その他

- ・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が、就労支援は縦割りではなく包括的なものとする。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。

### - 3 . 障害者就業・生活支援センター

(ヒアリング対象：高井 敏子 NPO 法人 全国就業支援ネットワーク代表理事)

#### 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上の課題と解決策

- ・精神、発達障害の場合、特に時間を掛けた丁寧な関わりが必要であり、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、いかに信頼関係を築くかが最も重要な課題である。しかし、支援者多忙のため相談時間が十分確保できなかったり、生活上の都合（経済的な面、家族関係など）で早期に就職した場合などに、その後の支援がうまくいかないといった課題が発生することがある。これには、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や、ハローワークや相談支援事業所、医療機関等と連携し、職場実習、定着支援が必要な方には早い段階から関わられるようにすることが大切である。
- ・本人の障害や疾病に対する理解や受容が乏しいことが多く、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つつ気づきを促すことが必要であり、失敗（離職・病状悪化など）も含めて長期的に関っていくことが重要である。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くことも必要である。
- ・医療機関との連携は必須であるが、通常は相談時に本人から情報を得るため正確な医療情報が得られないことがあり、受診同行や服薬調整などを提案できるまでには時間がかかる。
- ・本人にとって主治医は絶対的な存在であり、その一言は非常に大きな影響力があるが、精神科医や医療関係者の多くは、まだまだ精神障害者が会社で働くことへの理解や福祉的就労を含む就労支援施策・制度について知識がない場合があり、支援者と主治医との見解や方向性にずれが生じることがある。このため、医師や病院のワーカーとのつながりを強化し、助言を頂くだけでなく、医療機関を巻き込んでいく工夫が必要である。特に、精神保健福祉士（PSW）などとの連携を密にすることが重要である。
- ・精神障害は病状に波があり、急に体調を崩したり状態が悪くなったりすることがある。この際、支援者として支援力不足を感じることもあり、医療機関から助言を得たり、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などが大切である。
- ・精神障害や発達障害では高学歴である等により、従来型の福祉施設に行くことに抵抗感があるなど福祉サービス事業所の基礎訓練につながりにくい人の相談が増えている。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のオーダーメイドの支援が求められ、地域の事業所との連携を強化することが大切である。
- ・精神障害は中途障害であり、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であり、家族に対する支援も必要である。
- ・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あり、PSW、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ある。
- ・就業支援担当者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あるなど、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る。職員一人ひとりの力量を高めていくことが急務である。

#### 2 センターとして、職場定着支援を進める上での課題と解決策

- ・精神障害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、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ある。
- ・医療機関、特別支援学校、ハローワーク、地域障害者職業センター、相談支援事業所等との連携が必要であり、この連携を効果的に行うためにはコーディネート機能が重要となる。ただし、これには高いスキルが求められる上、何よりも時間がなく、人手もないため、他機関との調整が難しい現状がある。
- ・会社によって障害者雇用に対するスタンスや考え方は様々であり、本人、会社、支援者が協力できる関係づくりが必要である。そのためには、会社を味方にしていかに障害のある方への理解を深めてもらうか、といった具体的な提案や働きかける力を磨く工夫が必要である。
- ・専門性の高いジョブコーチの活用も有効である。
- ・なお、退職にもいろいろな理由があり（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ことを念頭に置くことも必要である。

### 3 センター間の支援実績の差の原因と必要な対応

- ・センター設置からこれまでの間は設置箇所数を増やすことが優先され、受託法人の理念や指定前の実績をしっかりと考慮していない場合があるのではないかと感じる。
- ・地域の状況、人口、産業の有無や雇用情勢、地方行政サービス等が異なり、地域格差が発生するのは当然であり、実績数字により低迷と判断することは不適切である。
- ・本事業の役割や使命を継承するための人材育成に関し、研修参加の人数に縛りがあったり、福祉、医療系の権利擁護や生活支援に関する研修への参加経費が対象外であるなど、問題がある。研修内容により必要性のあるものは認めるべきである。
- ・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が毎年監査を実施しており、会計面だけでなく事業内容（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が必要である。
- ・地域ブロックで開催されている経験交流会について、都道府県単位で「センター連絡会」をシステム化することが有効である。

## 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

- ・過疎地は人口が少ない反面、面積は広く移動に時間がかかり、働く場所も少ないうえ、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、時間的コストは大きいなど、困難が多い。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。
- ・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ある。

### 2 大都市圏でのセンターのあり方

- ・人口が多い分、相談者、就職前後の支援、定着支援、連携先も多くマンパワーが不足している。政令都市や人口密集地では、例えば加配職員を配置したとしても窓口が1箇所では対応が困難であり、基準を決めて複数箇所設置を可能とすることが必要である。

## その他

- ・支援対象者も増え、現状の職員配置では十分な対応が困難となってきたとともに、対応の難しいケースに向けては専門性の高い職員の配置が重要である。
- ・人手不足の中で、就業支援担当者が経理事務を兼務しているケースがある。人手不足が深刻となっており、事務管理を担当する職員配置が必要である。
- ・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る。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である。
- ・近年本事業を核として制度設計されることが増えており、期待されることは喜ばしいが、就労支援の「何でも屋」的存在では本来業務に支障をきたす。移行支援事業所、特別支援学校、相談支援事業等との間で地域における役割分担を整理する必要がある。
- ・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おり、委託費の用途制限について検討が必要である。

## **VII. ジョブコーチ養成研修修了者に対するヒアリング結果等**

(ヒアリング対象：小川 浩 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授)

職場適応援助者養成研修機関連絡会では、第1号ジョブコーチとして活動している個人及び組織の意見についてヒアリング会議を開催し、計54機関、73人の参加を得た。それらをもとに職場適応援助者養成研修機関連絡会としての意見を次の通りまとめた。

### **1 助成金の問題**

- ・第1号ジョブコーチの量及び質の担保には、助成金の増額か、兼務禁止の緩和か、いずれかの解決が必要である。また、障害者雇用納付金の財源不足は今後も続くことが予想されることから、抜本的な財源問題の解決が必要である。

### **2 地域型ジョブコーチの拡充**

- ・現状の第1号ジョブコーチは、主に以下の3つのタイプに整理することができる。  
第一は、専ら地域のジョブコーチ・ニーズに応えることを役割としているもので、「地域型」といえる。第二は、就労移行支援事業に居て専ら自施設の利用者に限定して支援を行っている「移行支援完結型」である。第三は、移行支援事業配置で自施設の利用者と地域のニーズの双方に応えているタイプで「バランス型」である。
- ・全国的に見ればジョブコーチの数は十分ではなく、特に、地方で不足している。地方の移行支援事業が第1号ジョブコーチを安定的に配置することが難しいため、質の高いジョブコーチが一定の圏域ごとに安定した形で存在することが望ましく、「地域型」のジョブコーチが存在することが必要である。「地域型ジョブコーチ」の具体策としては、障害者就業・生活支援センター配置が適当という意見も多かったが、同センターの中には業務量の多さや財政面の困難さから敬遠する意見もあり、慎重な検討が必要である。

### **3 JCの支援力向上**



- ・支援力向上には、処遇、OJT、研修の3つのアプローチが必要である。これらを含めたシニアジョブコーチ制度を提案する。シニアジョブコーチは実務経験と研修修了を要件とし、より高い報酬を得て、地域のジョブコーチのスーパーバイズも業務の一部に含み、地域のジョブコーチの中核的存在となる。

#### 4 精神障害者等の支援に向けて

- ・精神障害者等の支援では、フォローアップが重要である。ジョブコーチ支援と同じスタッフが、1年後も継続的に関わることが効果的であるため、定期的な訪問や危機介入がスムーズに行えるよう修正が必要である。
- ・また、精神障害者等の支援においては、事前支援の段階で就労移行支援事業の訪問、面談、実習でのジョブコーチ支援などを行うことや、職場以外での面談・相談、就労継続に必要な電話対応、就労と関係する通院同行、医療機関等との連絡調整など、助成金支給対象外またはグレーゾーンの活動が重要であるため、助成金支給対象範囲についても見直しが必要である。

#### 5 助成金支給対象及び区分等の修正

- ・実際にジョブコーチ支援に必要な活動のうち、助成金支給対象になっている活動の割合は低い。特に職場での支援については、現行の3時間未満、3時間以上の2区分について、より細分化して実態に即した支給区分とすべきである。
- ・ジョブコーチ支援に関連する活動は多岐に渡り、請求事務、支援ツールの作成、記録など、助成金対象とならない点について見直しが必要。また、事務手続き関係の業務は事業管理者が行うものと位置付けられているため、事業管理者に対して一定額が支給されるべきという意見もあった。
- ・公的機関の支援要請が増えているが、第1号職場適応援助者助成金の対象にならないため、公的機関の支援に対する特別措置を設ける必要がある。

#### 6 第2号ジョブコーチについて

- ・第2号ジョブコーチについては、他の助成金との併用ができないため、多くの企業が他の助成金を選択して2号助成金には魅力を感じていない。ただし、特例子会社等を中心に研修としてのニーズは高まっている。研修としての普及・受講の促進を図ることが望ましい。