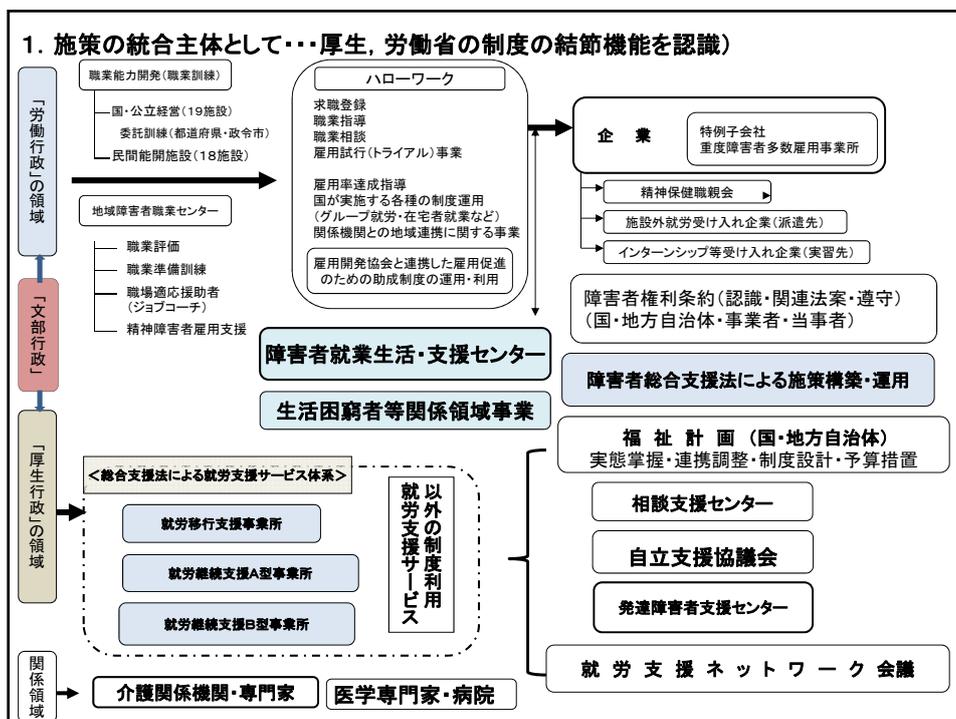
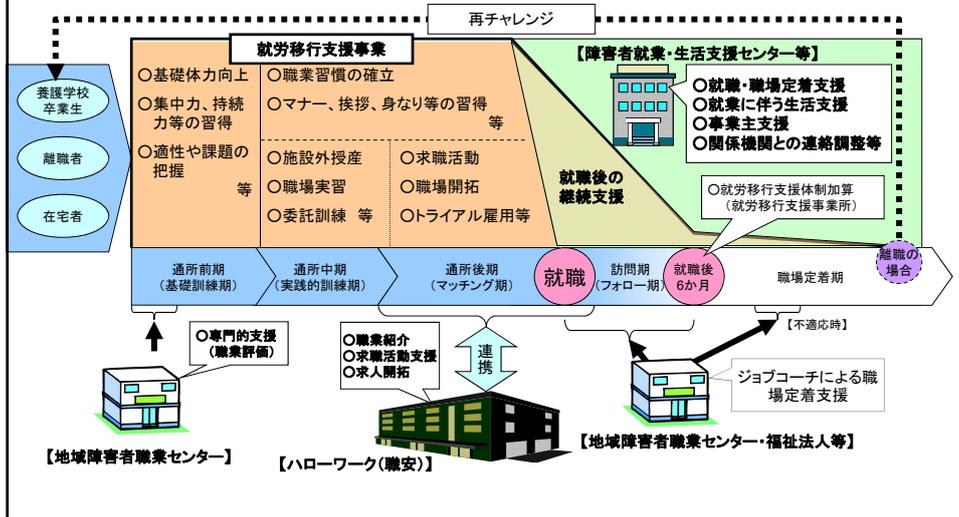


全国就業支援ネットワークの概要	
概 要	<p>1993(平5)に結成された「能力開発施設連絡協議会」有志によって、1998年～2000年に「知的障害者を対象とした能力開発向上マニュアル作成に関する研究調査」が終了し、その成果を共有するために「全国障害者能力開発施設等連絡協議会」と「あっせん型雇用支援センター連絡協議会」が「全国就業支援ネットワーク」を結成して、2000年(平12)に調査研究報告会を開催し、以降「定例研究・研修会」として開催。</p> <p>2001年(平13)の省庁再編を前に双方の利点を活かす方策とされた地域主体の就労支援施策である「あっせん型雇用支援センター(後の就業・生活支援センター)」の実践的な受け皿となり、具体的な提言を行う。</p> <p>2007年(平19)にNPO法人となる。現在240団体等で構成。</p>
運営理念	<p>運営理念を「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」とし、「能力開発」「就業・生活支援センター」「就労移行支援」部会ごとの研究会を開催し、生活支援員に特化した研修会を持つ。また、時代の要請に基づいた実験的研究を行い、研究成果として公表している。</p>
研究・研修	<p>第8回までは大阪開催であったが、第9回(2007:平19)より地域の特徴を活かす地域開催となった。</p> <p>第9回 福島県いわき市 第10回 浜田市 第11回 千葉県 第12回 大阪市 第13回 徳島市 第14回 広島市 第15回 沖縄(名護市) 第16回 大津市 第17回 東京都</p>
ジョブコーチ	<p>2008年(平20)に「第1号職場適応援助者養成研修」機関の指定を受け、第1回研修を福島県郡山市で実施、その後長野、千葉、島根、岩手県内で実施。</p>



2. 自立支援法から継承される役割 (厚生労働省 2008)

1. 就労移行支援事業の利用者数……H23年度までに福祉施設利用者のうちの2割以上が本事業を利用することを旨とする
2. 福祉施設から一般就労への移行を希望するすべての者がハローワークの支援を受けて就職できる体制づくりをめざす
3. 平成23年度において、福祉施設から一般就労へ移行する者の3割が障害者委託訓練を受講することを旨とする
4. H23年度において福祉施設から一般就労に移行する者の5割が障害者試用雇用(トライアル雇用)事業の開始者となることを旨とする
5. 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援が受けられるようにジョブコーチを全国で800人養成することを旨とする
6. 平成23年度までに障害者就業・生活支援センターを全国のすべての障害福祉圏域に一か所ずつ設置することを旨とする

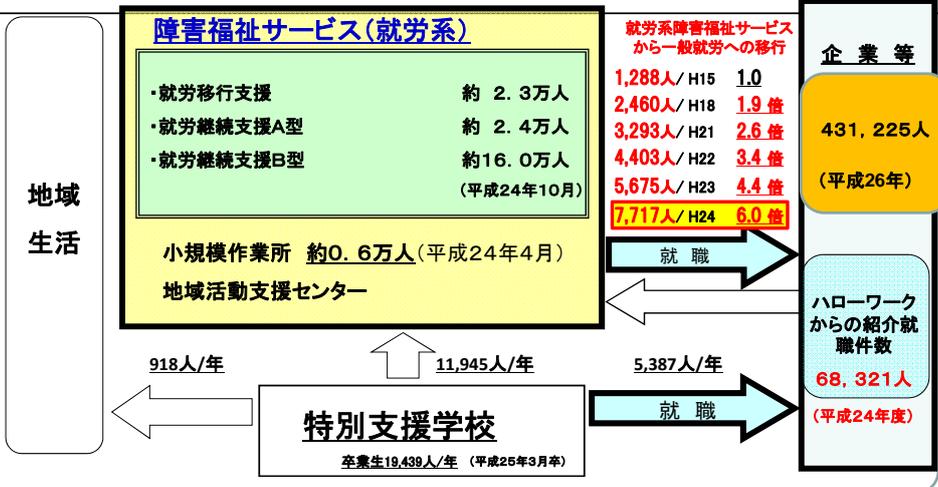


3. 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約788万人中、18歳～64歳の在宅者の方、約324万人
(内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約27.7% 障害福祉サービス(就労系)の利用が約61.4%
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 3.7%(H24)
※就労移行支援からは20.2%(H24)

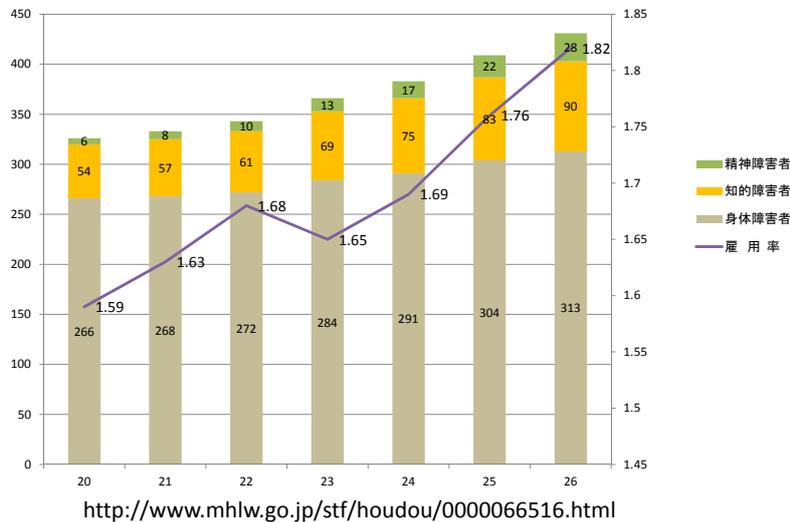


4. 平成26年度障害者雇用状況(職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課)

* 好調な雇用状況と課題(離職者の問題)

(障害者離職状況調査報告書 平成23年3月 埼玉県産業労働部就業支援課)

(<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/documents/450171.pdf>)



5. 心身機能に障害のある労働者であること

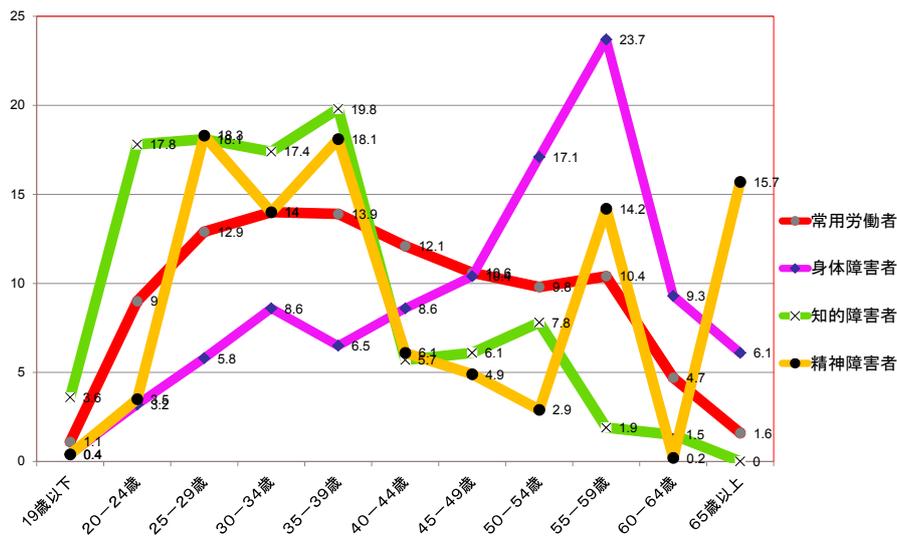
(1)世界人権宣言 (1948年)	すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する 2 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する
(2)日本国憲法 第27条	「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」 *「働くこと」による豊かな人生の構築と社会への貢献
(3) 労働基準法 第1章 総則	第1条(労働条件の原則) 労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない・・・*最低条件をいうものではない
(4)ILO第89回総会 (1999年)における 事務局長報告	労働に関する基本合意;ディーセント・ワーク(decent work) 「誰もが自由・公正・安全ならびに人間の尊厳という条件の下でまとも、人間らしい生産的な仕事を得る機会を持てるようにすることであり、権利が保障され、十分な収入を得て適切な社会的保護のある生産的な仕事に就くこと」
(5)「障害者の雇用の促進等に関する法律」第3条	障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。
(6)障害者権利条約 (障害のある人の権利に関する条約)2006年12月	第2条 「合理的配慮」 第27条 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。

*6

6. 労働の効率・労働者の能力・制度への誘導

<p>労働の効率 青山英夫「障害者雇用と企業倒産」 Pp. 1～15, 大阪学院大学商経叢書 策8巻第4号, 1983</p> <p>障害者差別の原点 能力障害→社会的排除の正当化 「福祉」と「労働」という対比</p>	<p>競争が前提とされる労働環境において, 心身機能に変調がある人の就労は, 作業遂行における効率や能力において, 「生産性の低下・売上の減少・過重な設備投資・人件費の高騰など, 企業倒産に連なるような過重負担が具現する」</p> <p style="text-align: center;">⇔ 合理的配慮の効果が及ぶのか</p>
<p>「援護就労(福祉的就労)」「職業リハ(一般就労)」という二つの進路</p> <p style="text-align: center;">合理的配慮の効果</p>	<p>①第二次世界大戦後, 厚生省と労働省に分断され, それぞれの法体系として整備 ②公共職業安定所(ハローワーク)と福祉事務所(都道府県等)という強固な基盤をベースに展開 ③ノーマライゼーション・施設解体などの影響や社会福祉理念の干渉を受けない * 中間の施策として, 特例子会社・福祉工場・就労継続支援事業A型事業所など。</p>

7. 企業就労をしている障害者の障害種別と年齢階級別 (* 障害種別ごとの就職状況に着目)



出典: 平成20年度障害者雇用実態調査結果の概要(厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部 平成21年11月13日)

8. 最近5年間の障害別新規求職件数と就職件数

年 度	身体障害		知的障害		精神障害		その他障害	
	新規求職 申込件数	就職件数	新規求職 申込件数	就職件数	新規求職 申込件数	就職件数	新規求職 申込件数	就職件数
20年度	65,207	22,623	24,381	11,889	28,483	9,456	1,694	495
21年度	65,142	22,172	25,034	11,440	33,277	10,929	2,435	716
22年度	64,098	24,241	27,748	13,164	39,649	14,555	3,172	971
23年度	67,379	24,864	30,224	14,327	48,777	18,845	4,454	1,331
24年度	68,798	26,573	25,034	11,440	57,353	23,861	5,506	1,857
25年度	66,684	28,307	30,998	13,164	64,934	29,404	6,906	2,523

出典：平成25年度における障害者の職業紹介状況等より（職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 平成26年5月14日）

（注）その他の障害者：発達障害者、高次脳機能障害者、難病者等

解雇の状況

	合 計	身体障害	知的障害	精神障害
20年度	2,774	1,856	795	123
21年度	2,354	1,561	711	82
22年度	1,333	773	492	68
23年度	1,253	852	342	59
24年度	1,248	732	376	140

平成25年度理由別解雇数

事業廃止 501(472)

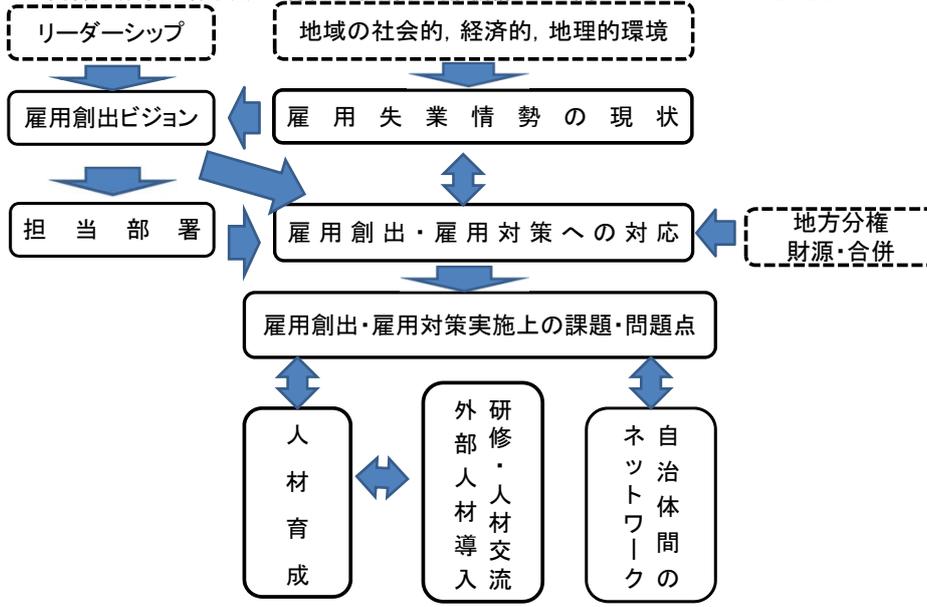
事業縮小 624(953)

その他 123(114)

※（ ）内は前年

9. 地方自治体における雇用創出への取組みと課題 (参考にするべき支援と仕組み)

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構JILPT 調査シリーズ No.101 2012.3..



10. 就業・生活支援センターの実績にみる就労支援事業
(障害者の雇用を促進するための施策:厚生労働省)

平成25年度の運営センター(319か所) (新規設置3センター)				
平成25年度末登録者 125,286人(前年度末比 12.9%増)				
支援対象者に対し、延べ1,350,575件の相談・支援を実施(前年度比6.2%増)				
支援対象者就職件数 17,408件(前年度比 12.8%増) うち 一般事業所の就職件数は、14,363件(前年度比 11.1%増)				
就職者の職場定着率は、就職後6カ月経過時点で82.3%、就職後1年経過時点で74.4%(平成24年度に引き続き運営された315センターの実績を集計)				
事業所に対し、延べ269,745件の相談支援を実施(前年比13.5%増)				
登録者 125,286人	身体障害 14.2%	知的障害 49.7%	精神障害 30.6%	その他 5.5%
相談・支援件数	就職相談 38.1%	職場定着 28.7%	日常・社会生活 15.2%	就業・生活 18.0%
事業所に対する 相談・支援	センターへ来所 2.7%	電話・fax・mail 38.3%	企業訪問 55.0%	その他 4.0%

出展: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa/06.html>

11. 障害者総合支援法に対する要望

市民として公正な扱いを	障害は誰にでも起こりうるという前提に立ち、誇りを持って社会参加できるよう、障害定義やサービス受給の要件を変える必要がある。特に雇用率や納付金を前提とした制度設計は、現に心身機能の損傷・変調ある人にとって、そうでない市民にとっても安心感のもてる社会の到来を実感できるものとはいえない。
総合的な社会支援の必要性	心身機能の損傷・変調ある人にとっては、心身機能だけではなく、働くことや人的な支援など、生活全般にわたって多岐におよび、その様態も地方自治体などによって大きく異なっている。また、障害種別間によっても格差がある。相談支援事業などにおいて、一定の水準の支援が受けられるよう、合理的な解決を導く制度設計が求められる。 また、想定される離職者の救済事業が必要である。
雇用率制度を前提としない	雇用率や納付金を前提とした現行の制度から「障害者権利条約」などにいう制度への移行が可能か。納付金制度による企業の雇用インセンティブを利用した制度設計は問題が残る。(A型事業所の課題として)
支援者の労働者性の確保	予算の確保とも連動するが、支援機関には多岐にわたる業務内容が割り当てられその遵守が求められる。しかし、就業・生活支援センター事業は、単年度事業であり、職員処遇においても展望のもてる約束ができないでいる。(退職金など)
安定した予算の確保	能力開発施設、就業・生活支援センターの運営は設立法人の善意に基づいて実施されているといっても過言ではない。将来展望のもてる事業となるよう、安定した予算措置を求める。特に、能力開発施設は、事業内容は、就労支援事業と変わりはない。制度への移行は可能なのか。