

「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」
報告書骨子（案）

I はじめに

II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

1. 地域における各分野の支援機関の現状と課題
2. 就労支援を担う人材の育成に関する現状と課題

III 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方

第1. 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築

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

第2. 地域における各分野の支援機関の役割と今後の在り方

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

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

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

第4. 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

1. 社会資源情報の提供
2. 支援に当たっての情報の共有
3. 支援ツールの整備

IV おわりに

Ⅲ 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方

第1. 関係機関の役割の明確化とネットワークの構築

1. ネットワークの意義・目的

- 障害者の就業意欲が高まっている中で、障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現できるよう、支援を充実させていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担のもと、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域（圏域）ごとに構築することが必要。
- 地域のネットワークを構築することによって、障害者にとってはライフステージを通じて適切な支援が受けられること、どの機関を利用しても必要な支援に結びつくこと、支援者にとっては各分野の強みを活かして効果的な役割分担が可能になること等、その意義や必要性を関係者があらためて認識することが必要。
- 障害者が安心して一般雇用に移行できるようにするには、福祉・教育から雇用への流れだけではなく、企業での就業継続が難しくなった障害者を受け入れるような雇用から福祉への流れを確立することも必要であり、そのためにもネットワークは重要。
- 一般雇用にも短時間勤務や在宅勤務等の多様な形態があること、また、一般雇用への再チャレンジを希望する者、加齢に伴い福祉へのソフトランディングを希望する者等、就労支援に対するニーズは様々であることから、ネットワークにおいてこうした個々のニーズを的確に把握し、適切な支援につなぐことが必要。

2. 就労支援のネットワークを構築するために

- 就労支援を直接担う地域のネットワークには、障害者にとって利用しやすい一番身近な地域という意味での圏域レベルの支援機関として、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が必要。
また、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校、発達障害者支援センター等の都道府県レベルの機関も、より専門的な支援を直接担うという面から、ネットワークの一員として機能を発揮することが必要。
- 精神障害者や発達障害者、難病者等の中には、こうした支援機関を利用していないものの就労支援ニーズをもつ障害者が少なからず存在しており、そうした障害者がどこに存在するのかを的確に捉え、関係機関が有機的に連携して支援を行うために、必要に応じて医療機関、当事者団体、事業主団体等がネットワークに参画することが重要。
- 支援機関や企業の状況といった地域の実情に応じて、圏域ごとに、各機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要。
- 都道府県レベルにおいては、都道府県労働局、都道府県の労働・福祉部局、都道府県教育委員会、地域障害者職業センターが、地域のネットワークを支える機関として、相互の連携を密接に図りつつ、圏域レベルの支援機関に対する支援を行うなど、その役割を果たすことが必要。

3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために

- 地域のネットワークを構成する各分野の支援機関が互いの役割・機能を認識し、「顔の見える関係」を形成してネットワークを支えるとともに、就労支援を担う人材を育成し、地域全体の就労支援の質を底上げすることが不可欠。
- ネットワークを効果的に機能させるためには、地域の支援機関が良質なサービスを提供できるように、全国及び都道府県レベルで、支援方法などの面で技術的にバックアップする機能が必要。
- 障害者のライフステージや希望・ニーズに応じた支援を関係機関がネットワークを構築して一貫して行うためには、支援がとぎれないよう、どの支援機関がどのタイミングで支援を行うのか、各ステージで中心的な役割を果たす機関とそれを支える機関はどの機関とするか等の支援全体の調整が重要。
- 本人の希望やニーズに応じた支援につなぐことができるよう、雇用・福祉の両分野において提供される就労支援サービスについて、一括して相談できるワンストップ的な機能が必要。
- 就労移行支援事業者等の支援機関の量・質には地域間格差が大きいことから、都道府県・市町村においては、国の施策と相まって地域の実情に応じて創意工夫による必要な施策を講じる必要がある。

4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

- 雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関が持つ目的や目標、価値観等は、それぞれ固有のものがあるものの、障害者の就労という同じ目的に対しては、各機関が共通の認識を持ち、方向性を揃えて、各地域で計画的に取り組むことが必要。
- ネットワークの中で各機関が期待される役割を全うするためには、地域における障害福祉計画に盛り込まれているような、就労移行支援のサービス量、就労移行支援者数、トライアル雇用やジョブコーチ支援等の支援策の量について、地域全体の就労支援の目標を共有することが必要。
- 自立支援協議会をはじめ、各分野それぞれの観点から関係機関を招集する会議が増加しているが、このような会議の効率的な開催を工夫しつつ、会議を利用して関係機関の相互理解や情報の共有化を図ることとともに、関係機関の役割を明確にし、担当者が交替しても組織として継続的に支援が実施されるようにすることが重要。
- 就労支援ノウハウを蓄積している雇用サイドから福祉、教育サイド、さらには保護者等に対して積極的に働きかけ、就労に関する共通理解を醸成することが重要。
- 共通理解を促進し、連携による支援を効果的に進めるため、雇用、福祉、教育等の各分野で活用できる支援ツールの共有化等の基盤整備を行うことが重要。

第2. 地域における各分野の支援機関の役割と今後の在り方

1. ハローワーク（公共職業安定所）

- 全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべき。
- 職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすべき。
- 地域の支援機関への積極的な働きかけを通じて「顔の見える関係」をつくり、各機関の得意分野を活かした役割分担によって、「チーム支援」を着実に展開することが重要であり、地域の各支援機関の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援となるために、関係機関に対するコーディネート力を高めることが必要。
- 知的障害者、精神障害者等のきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介や企業指導を行うために、障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要。
- マッチング機能の充実強化を図るためには、トライアル雇用や委託訓練等の各種支援策の充実を図り、積極的かつ効果的な活用を図ることも重要。

2. 地域障害者職業センター

- 障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリテーション機関として全都道府県に設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積しており、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開が求められる。
- 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、地域障害者職業センターの専門性とノウハウを活かして、今後は、
 - ① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成
 - ② 地域の支援機関に対する助言・援助の業務を新たに実施し、地域の就労支援力の底上げを図るべき。
- 地域の就労移行支援事業等の状況を踏まえつつ、これらの支援機関との役割分担を明確にし、地域障害者職業センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべき。
また、地域センターは、医療機関等の専門機関からサポートを得ながら行う支援、地域の支援機関と連携し共同で行う支援、地域の支援機関が行う支援に対して専門的支援でサポートする等の様々な連携方法の下、障害者に対する支援を行っていくべき。
- 地域センターの業務の新たな方向性を踏まえ、障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要。

3. 障害者就業・生活支援センター

- 福祉、教育から雇用へのスムーズな移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。
- 就労移行支援事業者が就労移行支援に取り組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関して果たす役割のウェイトが小さくなるわけではなく、就労移行支援事業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る。
- 地域のネットワークを構築し、連携による就労支援を効果的に行うためには、すべての障害保健福祉圏域への設置を早急に進めることが不可欠。
- 支援対象者の増大に対応するため、地域のニーズ及び支援実績等を勘案した実施体制の充実を図ることが必要。
- 年々増大する継続的な支援が必要な在職中の障害者に対して、離職を予防するための支援を効果的に実施するための定着支援機能の強化が重要。
- 様々なニーズを有する障害者に対して必要な支援をコーディネートするため、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要。
- 一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等の様々なニーズに対応できるように、障害者就業・生活支援センターを運営する法人においては、
 - ① 就労移行支援事業の実施
 - ② 障害者委託訓練の受託・実施
 - ③ 第1号ジョブコーチの配置等の複合的な取組を積極的に進めることも、重要。

4. 障害者雇用支援センター

- 就職が特に困難な知的障害者等を対象とした長期的な職業準備訓練の場として、身近な地域において一定の役割を果たし、実績をあげている。
- 就労移行支援事業と目的・機能が重複することを踏まえ、これまで蓄積した訓練ノウハウの有効活用を図りつつ、制度的な位置づけを検討することが必要。

5. 就労移行支援事業者

- 一般雇用への移行を希望する障害者に対して、作業訓練や実習を通じて一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間内に計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。
- 圏域レベルの社会資源として、全国の各地域において早期に整備されることが重要。
- 就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれる中で、各事業者が支援の質を確保し、就職に結びつく良質なサービスを提供することが必要。
そのためには、

- ① サービス管理責任者や就労支援員の就労支援に関する資質の向上
- ② 企業OB等の実務経験者の活用
- ③ 支援内容や支援実績に関するディスクローズ
- ④ 就労移行支援事業者が行う就労支援に対する助言・援助機能の整備等を進めることが重要。

また、就労移行支援事業を行う法人において、第1号ジョブコーチの配置等により、相談から訓練・定着支援に至る複合的な取組を積極的に進めることも重要。

- 就労移行支援事業における定着支援は、就職後6ヵ月以上行うこととされているが、継続的な支援が必要な場合は、役割分担の観点から、障害者就業・生活支援センター等に引き継ぐことも重要。

6. 特別支援学校

- 就労支援のネットワークの中で、障害者本人にとっての最初のガイダンス機関として位置づけられ、その役割はきわめて重要。
- 学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、その基礎となる職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等を、地域の関係機関と連携しながら進めることが必要。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制を充実することも重要。

そのため、

- ① 進路指導担当教員等の就労支援に関する知識・ノウハウの習得機会の提供
 - ② 就労支援（進路指導）を担当する専任教員の配置
 - ③ 障害者雇用の経験豊富な企業の人材の職業教育への活用等を進めることが重要。
- 卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の策定を核として、関係機関との連携体制づくりを進めることが重要。
 - 高校に在籍する発達障害者に対する職業教育や進路指導の充実を図ることが必要であり、特別支援学校のノウハウを活用することが重要。

7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター等

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

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保

1. 就労支援を担う人材の育成・確保

- 就労支援の強化が求められる中で、その担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、就労支援の裾野を広げるための育成と、専門性を高めるための育成の双方を進めることが不可欠。
- そのためには、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベル（段階）ごとに明確化するとともに、育成方法についても整理・体系化することが重要。
- 就労支援に必要な人材のレベル（段階）は、概ね次のように整理できるのではないか。
 - 初級レベル：上級者の指示の下、上級者の策定する支援計画に基づき、基本的な就労支援業務を行えるレベル
 - 中級レベル：アセスメントや支援計画の策定、関係機関との調整等を自らできるレベル
 - 上級レベル：専門知識と豊富な実践経験に基づき、就労支援業務について担当者を指導するとともに、地域のネットワークを踏まえた就労支援業務をマネジメントできるレベル
- 質の高い人材を確保するためには、キャリア形成に配慮した育成が重要であり、将来的には、専門職として社会に認知されるような制度を検討することも必要。
- 全国的なネットワークと豊富な支援実績に基づくノウハウを有する高齢・障害者雇用支援機構が、率先して専門的な人材の育成に取り組むべき。
- 特例子会社など障害者雇用の経験豊富な企業との協働により、研修における雇用の実践の場の活用や、企業人材の積極的な活用等を通じて、企業風土の理解や支援ノウハウの習得を図ることも有効。
- 大学において、福祉系人材や教員の養成カリキュラムに職業リハビリテーションに関する講座を設けることや、地域の就労支援担当者を対象とした専門講座を開講することも重要。

2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

- ジョブコーチ（職場適応援助者）は、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など職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っており、このようなジョブコーチ支援は、障害者の職場への適応を進める上できわめて有効。
- 連携による就労支援を効果的に進めるためには、地域の支援機関と雇用の現場をつなぐ重要な役割を担うジョブコーチの育成と専門性の確保が重要。
- そのためには、全国各地で研修が受けられる体制をつくることが求められるが、あわせて研修については一定の水準を確保することも重要。
- ジョブコーチの効果的な育成及び専門性の向上を図るためには、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者など、組織的に就労支

援に取り組む機関へ配置し、OJT等を通じたスキルアップを図ることが重要。

- 第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、配置型ジョブコーチについては、ペア支援等を通じた第1号ジョブコーチの支援のスキルアップと、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的な支援を担うべき。
- 障害者雇用の経験豊富な企業においては、自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する第2号ジョブコーチの配置・活用を積極的に進めることが効果的。
- 実践経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度のあり方と絡めて検討することが必要。

第4. 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

1. 社会資源情報の提供

- 就労を希望する障害者や採用活動を行う企業等に対して、雇用、福祉、教育等の各分野の地域の社会資源の情報を、ハローワーク、地方自治体等が連携して広く提供する仕組みが必要。

2. 支援に当たっての情報の共有

- 障害者一人ひとりのライフステージに応じて連携による就労支援を効果的に実施するためには、各機関が保有する支援記録や支援方法等の情報をネットワークで共有することが不可欠。こうした情報の共有のあり方について、個人情報保護の観点等も踏まえつつ調査・研究を行い、その成果を踏まえ、ガイドラインを具体的に示すこととすべき。
- 情報の共有のあり方については、支援者間で共有・伝達する方法と、障害者本人が自身の支援記録として保有する方法のそれぞれについて、研究することが重要。

3. 支援ツールの整備

- 就労支援に関する様々なツールについて、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が共有できるよう、開発・整備することが重要。
- 「就労移行支援のためのチェックリスト」について、今後、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関と企業が共通に活用できるツールとして、アセスメント方法、内容、水準等を標準化していくことが必要。
- ツールの開発・整備に当たっては、本来の目的に反してツールのみが一人歩きすることがないように、目的、使い方、活用場面、活用する人材のスキル等について、十分な検討を行うことが重要。
- 個別の支援計画について、雇用、福祉、教育等の各分野の作成状況等の実態を踏まえつつ、支援計画に盛り込む事項等の標準化も含めて、調査・研究を進めることが必要。