

雇用、福祉、教育等の連携による障害者の就労支援策の今後の在り方について

～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(抜粋)～

第1. 地域の就労支援のネットワークの構築

(ネットワークの意義・目的)

- 障害者の就労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し、働く障害者を支えていくためには、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下、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、障害保健福祉圏域等の障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することが必要である。

(就労支援を直接担う機関)

- 障害者の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、特別支援学校が参画することが必要である。
- このような地域のネットワークは、障害者の身近に設置されている支援機関が中心となって構成されるものであるが、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校等の職業能力開発施設、発達障害者支援センター等の都道府県レベルで設置される機関も、その役割やノウハウに基づきより専門的な支援を直接担うという面から、地域のネットワークの一員として機能を発揮することが必要である。

(地域のネットワークを支える機関)

- 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、地域の支援機関の育成や、地域の支援機関のみでは対応が難しい問題への対処等の支援を行うなど、その役割を果たすことが必要である。

(個々の支援ニーズや地域の実情を踏まえたネットワークの構成)

- 地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいこと、大都市圏には特例子会社が集積していること等、地域の実情に応じて、就労支援の実力や必要な支援内容が異なることから、地域ごとに、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である。

(連携による就労支援のための共通理解の促進)

- ネットワークによる就労支援を効果的に実施するためには、就労支援に関する情報やノウハウを蓄積している労働関係機関から福祉、教育関係機関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^{<A>}である。
- また、障害者本人、保護者等に対しても、職業的自立や一般雇用に関する理解を深める観点から、より積極的に働きかけることが重要^{<A>}である。
- ネットワークの支援機関の間の共通理解を促進し、雇用、福祉、教育等の各分野

の連携による支援を効果的に進めるため、支援に当たって必要な情報や支援ツール（個別の支援計画等）を共有できるようにすることが重要である。

第2. 地域における各分野の就労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及び支援を行うことを通じ、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である。

また、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、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである。

- 福祉施設の利用者や特別支援学校の卒業（予定）者をはじめ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うために、「チーム支援」をハローワーク業務の一環として明確に位置づけ、各ハローワークにおいては、地域の関係行政機関や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る。

また、こうした地域の関係行政機関や支援機関と緊密に連携した個別支援を行っていくためには、地域の支援機関等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することができるよう、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが必要である。

- 知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、また、企業に対して法定雇用率達成に向けた指導のみならず、雇入れに向けた支援等をきめ細かく行うことが必要となっている。このため、職員研修の充実等を通じて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<C>である。
- さらに、障害者と企業のマッチングをより効果的に行っていくためには、トライアル雇用や障害者委託訓練等、高い効果を発揮している支援策の充実を図り、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な活用を図ることも重要<D>である。

2. 地域障害者職業センター

- 地域障害者職業センターは、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を図るべきである。
- 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、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・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ることが必要<E>である。
- また、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である。

- このような地域障害者職業センターの業務の新たな方向性を踏まえ、その実施体制の充実を図るとともに、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_Fである。

3. 障害者就業・生活支援センター

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑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や社会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、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。

- このような役割をもつ障害者就業・生活支援センターは、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であり、各地域において連携による就労支援が効果的に行われるようにするためには、すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要_Gである。

- 障害者就業・生活支援センターの設置箇所数が順次増加していく中で、各センターが提供するサービスの質について、一定の水準を確保し、向上を図っていく必要がある、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機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要_Hである。

このような支援の質を確保していくためには、コーディネート機能を担う専門性の高い人材をより安定的に確保することができるよう、国からの事業の委託の在り方を見直す_Hとともに、支援担当者のスキルアップを図るための研修機会が体系的に提供されるよう、研修の充実を図ることが必要である。

- 平成14年に障害者就業・生活支援センターが制度化されて以来、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、多様な支援ニーズを有する利用者が増え続けているセンターが出てきており、このようなセンターにおいては、現行の全センター一律の人員体制のままでは、センターとしての機能を十分に発揮することが困難な状況となっている。このため、今後は、地域のニーズ及び支援実績等を勘案し、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図ることが必要_Iである。

これにあわせて、就職者の増加に伴い、継続的な支援が必要な在職者が年々増大していることを踏まえ、定着支援において障害者就業・生活支援センターが果たしている役割について、センターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、日常的な相談・支援を通じて不適応や離職の発生を未然に回避することができるよう、定着支援機能の強化を図ることが重要_Jである。

4. 障害者雇用支援センター

- 障害者雇用支援センターは、就職が特に困難な知的障害者等を就職に結びつけるための長期的な職業準備訓練（施設内での訓練及び事業所での職場実習）の場とし

て、全国14カ所に設置され、それぞれの地域における就労支援に大きな役割を果たし、実績をあげてきたところである。

- しかしながら、障害者自立支援法の施行により、目的・機能が障害者雇用支援センターときわめて類似している就労移行支援事業が創設され、同事業が全国的に展開されつつあることから、障害者雇用支援センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じている。

具体的には、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行し、これまで先駆的に蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当であると考えられる。

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方

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、就労支援の知識・ノウハウを習得するための基礎的な研修やスキルアップの機会等が不足しており、支援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、人材育成の取組を強化することが不可欠である。
- 人材の育成に当たっては、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必要であり、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・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法についても体系化することが重要である。
- 人材育成方策の具体化に当たっては、必要な知識・スキル等の能力要件、研修カリキュラム、一定の資質・水準を確保するための能力評価の仕組み等について、今後、幅広い見地から検討していくことが必要<K>である。

2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

- 地域の支援機関が就労支援の力をつけ、連携による支援を効果的に進めるためには、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<L>である。
ジョブコーチ支援のスキルの習得に対するニーズは相当に高く、全国各地で養成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、養成研修については一定の水準を確保することも重要であり、養成研修の指定基準を明確にするとともに、基準を踏まえた的確な運用が求められる<L>。