

就労支援機関等に対するヒアリングについて

機関名 秋田公共職業安定所

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

《貴機関に係る地域の就労支援機関の実情・課題等についてお答えください》

- ①-1 貴機関が活動する地域において、福祉施設の障害者や特別支援学校卒業者について、企業への就労（雇入れ、職場定着を含む）をさらに進めるための課題はなんですか。貴機関、貴機関以外の他の就労支援機関、その他の課題ごとにお答えください。

（貴機関の課題）

- ① 法定雇用率未達成企業の割合が 57.6%であり、行政指導が不十分。
- ② 身体及び知的障害に比較して、精神障害者の特性についての職員の理解促進、スキルアップが課題。
- ③ 窓口利用者への対応に追われがちであり、福祉施設利用者や潜在的な求職者に対するフォローが十分ではない。
- ④ 精神障害者の雇用に向けた企業への働きかけが不十分である。
- ⑤ 就労移行支援事業所の設置や運営についての情報収集や施設利用者個々に対する一般就労移行について、具体的な連携が不十分であった。

（他の就労支援機関の課題）

- ① 会議においては、福祉施設から一般就労に向けての希望等が出されるものの、現実には、施設運営の観点から一般就労に向けた取組が積極的に行われているとは言い難い施設もある。
- ② 福祉施設や特別支援学校における実習等については、新規開拓事業所が殆ど無く障害者雇用に向けた取組の広がりが見られない。
- ③ 各機関にいえることであるが、自らの役割だけに固執し障害者個人の立場に立った取組が十分とは言い難い。
- ④ 施設利用待機者が多く、就職が上手くいかない場合に施設への復帰が困難等の理由から、一般就労能力があるにもかかわらず、家族や施設において、就労を望まず施設就労を希望する例も少なくない。

（上記以外の課題）

- ① 精神障害者への就労支援にあたっては、その疾患の違いによる特徴を踏まえた対応が求められ、状況に応じて精神医療、保健、福祉施設等の支援機関との協力体制が不可欠であるが、各機関だけで対応している場合も少なくない。
- ② 障害者に肩入れするあまり、企業の立場や考え方を理解していない場合もあり、

結果として障害者の就職が進んでいない。

①-2 ①-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題がありますか。

- ① 身体障害者については、就職について特段の問題はないものの、求職者の高齢化・重度化が顕著となってきている。
- ② 知的障害者についても、企業理解は進んでいるものの、製造業においては、工程の複雑かつ短期化、サービス業においては、専門性の高いサービスへの移行など就労の場が狭まっており、様々な分野での雇用拡大が必要となっている。
- ③ 精神障害者については、外見からは障害の状況を把握できない場合が多いほか社会的な偏見、理解不足等から、紹介の段階で断られることが多い。また、障害を秘匿して応募する者も多く、結果的には求職活動を長引かせる要因の一つとなっている。

②-1 ①の課題を克服するため、地域の就労支援機関の連携・ネットワークの構築が重要だと考えられますが、貴機関が活動する地域において、他の就労支援機関との間で、どういった役割分担で、どういった連携・ネットワークを構築していますか。

障害者雇用連絡会議やチーム支援を議題とした行政機関及び福祉施設や支援機関との連携を目的とした会議等は再三にわたり開催されているものの、それぞれの機関の立場を主張するにとどまっていたことから、障害者個々人に目を向けた具体的な取組を強化するため、ハローワークと精神障害者に対する就労移行事業を行っている福祉施設において、一般就労希望者ごとの就職促進プログラムの策定と障害者ごとに必要な機関との連携を構築し実効ある「チーム支援」を行うこととした。具体的には、23年7月に「障害者就業支援連絡会議」を開催し行政の姿勢及び考え方を理解してもらうとともに一般就労に向けて施設利用者の積極的な送り出しで合意した結果、施設利用者の求職活動が活発となっている。

なお、会議の開催にあたっては、事前に行政の考え方と本気度を理解していただくため、所長が訪問し趣旨を理解頂いたところである。

②-2 地域の就労支援機関と連携・ネットワークを構築するに当たって苦労した点はなんですか。また、連携・ネットワークを維持・強化していくための課題（阻害要因）はなんですか。

(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)

これまでも同趣旨の会議等は開催されていることから、今回の連絡会議の開催にあたっては、障害者個々人の特性に合わせた効果的な「チーム支援」のため、行政が建前でなく本気で取り組むことを理解していただくことに主眼を置いた。

ただ、前記したように施設によって、一般就労に対する取組にバラツキがある

ことから、建前だけの議論や考え方の押し付けではなく、各施設の就労移行に向けた考え方、課題等の個別的事情の把握と、今後の方向性について参加者が本音で話し合える場とすることを念頭に置いた。

(連携・ネットワークの維持・強化のための課題 (阻害要因))

施設利用者の中には一般就労の失敗から立ち直れない方や、失敗例がネックとなって求職者を送り出せない施設もあることから、一般就労が不調に終わった場合の対応を事前に協議しておくことと併せて、本音で話し合うことができる体制の構築により、職業相談・紹介や一般就労を通じて多くの事例を積み上げ、それらを行政及び施設の共通の財産として共有していくことが必要である。

《就労支援機関での活動経験を踏まえたご意見・お考えをお答えください》

- ③-1 就労支援機関による連携・ネットワークがない地域において、新たに就労支援機関による連携・ネットワークを構築するためには、どういった方策が有効だと考えますか。

ハローワークの取組を真に理解してもらうためには、会議も重要であるが、施設を責任ある立場の所長が訪問し、行政における就労支援を説明することが効果的であると考えられる。また、訪問も単発に終わることなく、継続的に相互の情報交換を深めていくことが必要と考えられる。

- ③-2 すでに就労支援機関による連携・ネットワークがある地域において、今後、どういった点を充実・強化すべきと考えますか。

「チーム支援」により積極的に一般就労を目指すとともに、その過程における関係機関との連携による事例を積み重ねていくことにより、自然と地域ネットワークが強化されていくことになると考えている。とりわけ、好不調の波の激しい精神障害者の一般就労に当たっては、医療サイドとの連携が不可欠であり、障害者個々人の特性に応じたチームと支援体制を柔軟に構築していく必要がある。

- ④ 就労支援機関のネットワークを構築する中で、企業に求める役割はありますか。あるとすれば具体的にどんな役割を求めますか。

一般就労の場合、通常就労形態では、大半の時間を企業で過ごす場合が一般的であり、障害者の個々人の特性を企業が理解することが定着において極めて重要となることから、就労が決定した後の定着指導のためのケース会議や定着指導においては、就労までのチームに企業の労務担当もメンバーに加えることが効果的である。このことが、障害者の雇用の理解にも繋がり、結果として障害者雇用の裾野を広げていくことになる。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者の職業紹介状況

平成23年度の数値は平成23年11月末現在のもの

ハローワーク秋田

	新規求職申込件数			有効求職者数			紹介件数			就職件数		
		うち 知的	うち 精神		うち 知的	うち 精神		うち 知的	うち 精神		うち 知的	うち 精神
17年度	299	46	36	317	44	49	620	44	57	140	27	9
18年度	224	37	28	352	49	55	660	54	79	147	26	12
19年度	269	47	41	402	60	61	539	59	92	128	32	13
20年度	272	46	63	317	52	69	754	73	192	131	31	27
21年度	260	49	47	367	73	71	809	73	257	130	22	36
22年度	277	37	49	282	44	58	840	69	209	143	25	30
23年度	269	49	67	364	56	91	461	56	159	120	22	19

(参考) 平成22年度 就職件数内訳(うち精神)

産業別: 建設1名、製造3名、運輸4名、卸・小売11名、金融保険1名、教育1名、福祉2名

サービス6名、公務その他1名

職業別: 専門・技術1名、事務7名、販売2名、サービス2名、生産工程・労務18名

福祉施設等の声(所長訪問時)

●福祉施設等における一般就労移行への考え方

ハローワーク秋田

- 一般就労に関しては、保護者亡き後でなく、健在のうちから支援していく方針
- 利用者の7, 8割は精神障害者。長時間の作業、対人は苦手であり、毎年1名程度が一般就労となる程度。
- 重度障害者はいないが、体力的、対人面等から一般就労に向く利用者はいない。
- 就労継続B型施設だが、障害の重い利用者が多く、一般就労は難しい。
- 本人、家族から一般就労を希望する話が出ていない。一般就労が上手くいかない場合に行き場所がなくなることが一番の不安
- 作業能力の高い利用者が施設を離れると施設運営が成り立たない。等

●ハローワークへの要望

- 地域のネットワークや様々な支援機関と連携を図りたい。
- 他の支援機関の方々と建前ではなく、本音で話せる場がほしい。
- 事業所の方には、利用者が実際に作業をしているところを見て頂きたい。
- いじめの対象となってしまうため、事業主だけでなく、就職後は従業員の方々にも理解をしてほしい。

障害者就業支援連絡会議開催要綱

ハローワーク秋田

1 目的

障害者就業支援連絡会議(以下「連絡会議」という)は、安定所と福祉施設並びに関係支援機関との間で、福祉施設を利用し、就職を希望する障害者の雇用への移行促進を図るため、労働、福祉等の支援関係者による連携体制を確立し、チーム支援の効果的な実施に向け協議し、障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的とする。

2 構成

秋田公共職業安定所、管内社会福祉施設(就労移行支援・就労継続支援A型・B型)、安定所長が必要と認める関係支援機関とする。

3 協議事項

- (1)障害者の雇用への移行促進に関すること
- (2)「チーム支援」に関すること
- (3)その他必要と認められる事項

4 開催

連絡会議は、必要に応じて開催することとし、安定所長が招集するものとする。

5 守秘義務

連絡会議に出席する者は、連絡会議にて知り得た、障害者、その家族及び事業主等の個人的な情報はすべてこれを他に漏らしてはならない。

6 補則

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、安定所長がこれを定めるものとする。

障害者就職に向けたチーム支援

ハローワーク秋田

福祉施設等を利用する障害者のうち就職を希望する者を対象に、複数の分野にわたるサービスを計画的に組み合わせるケアマネジメントの手法を用い、安定所が中心となって当該福祉施設等の支援関係者からなる就労支援のためのチームを設置し、障害者一人ひとりの意欲、能力等に応じて就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う。

