

## 第3回 地域の就労支援の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：平成24年1月27日(金)  
10:00~12:00  
場所：中央合同庁舎第5号館  
専用14会議室(12F)

### 1. 就労支援機関及び企業からのヒアリング

#### (1) 就労支援機関からのヒアリング

- ・秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏
- ・特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん代表理事 鈴木 修 氏

#### (2) 企業からのヒアリング

- ・株式会社大協製作所代表取締役社長 栗原 敏郎 氏
- ・NPO法人障害者雇用部会理事長 土師 修司 氏
- ・株式会社かんでんエルハート代表取締役 前川 光三 氏

### 2. 今後の進め方について

### 3. その他

#### 【配付資料】

- 資料1-1：茂木 重雄 氏 提出資料
- 資料1-2：鈴木 修 氏 提出資料
- 資料1-3：栗原 敏郎 氏 提出資料
- 資料1-4：土師 修司 氏 提出資料
- 資料1-5：前川 光三 氏 提出資料

資料2： 障害者団体に対するヒアリングについて (案)

参考資料： 就労支援機関及び企業に関するデータ

## 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。

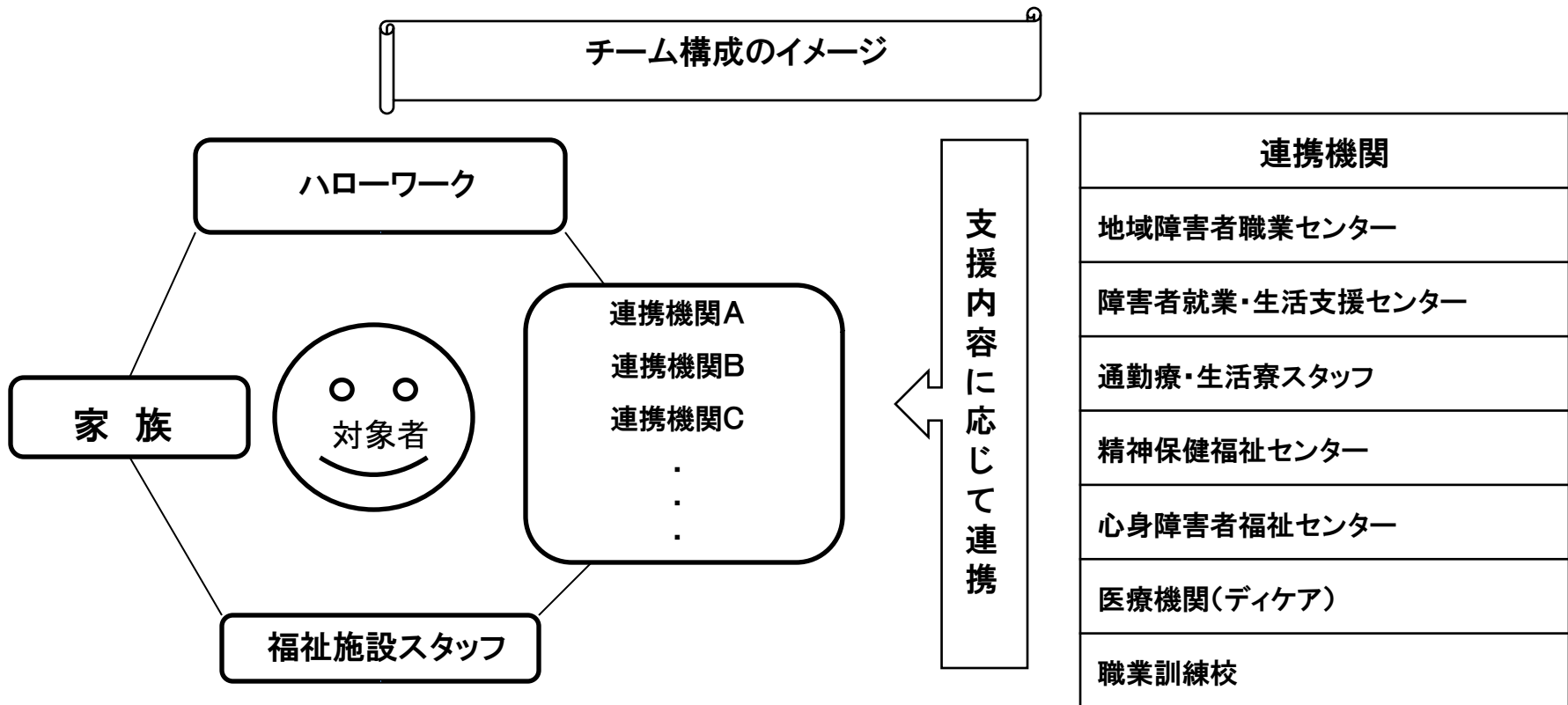
## 6 補則

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。





## 就労支援機関等に対するヒアリングについて

機関名 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん（第1号認定法人）

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、就業・生活支援センター、移行支援事業所を初めとした支援機関との連携ができてきているだけに、ジョブコーチ支援依頼自体は、障害特性に関わらず難しいケースが増えてきている。
- 2、本来は就業・生活支援センターが地域の就労支援全体のコーディネーターとなるべきであるが、80万の圏域をとってしまかなかえず、事前のアセスメント、支援後のフォローアップなど就労支援全般をコーディネートする役割が増えている。
- 3、特定の利用者を持たない当法人はあらゆる機関からの依頼のもと、専任でジョブコーチ支援を行っているが、1号助成金のみでは専門性のある職員を継続配置できない。
- 4、地域の支援ニーズからも更に専任ジョブコーチの配置は求められているが、それ以上に自法人のみならず、地域の1号ジョブコーチをスーパーバイズできる「上級（シニア）ジョブコーチ」の仕組みが求められている。

（他の就労支援機関の課題）

- 1、「雇用就労」「雇用現場」に対する認識・見立ての甘さが見受けられる。
- 2、支援者、担当職員の異動が多く継続性が保たれない。
- 3、担当者の考え方により対応が異なるケースも見受けられる。
- 4、アセスメントと全体をコーディネートする就業・生活支援センター、本人の働く力をアセスメントできる移行支援事業所が機能することが必要であるが、人材の問題、職員の養成の問題を含め、「雇用就労」をどう位置づけているかという法人の姿勢も問われている。

（上記以外の課題）

- ・地域の就労支援では、就業・生活支援センター、移行支援事業所、JC、ハローワークの連携が不可欠である。特にアセスメント、そしてフォローアップからの定着支援が重要であることを再認識している。
- ・就労支援全体のコーディネートについては、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所など、地域に根付いている機関の役割が重要と感じる。
- ・就業・生活支援センターを中心とした関係機関のネットワークが機能していない

安易な障害者雇用が多く、ＪＣだけで解決できるものではない。  
・現場にジョブコーチ等の「人を入れれば何とかなる」的な考えには違和感をもつ。

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、精神障害、高次脳機能障害、発達障害等医療機関の雇用就労に関する見立ての弱さが気になる。
- 2、医療機関と雇用現場、ＪＣの間に立つ就労支援員、ワーカーの役割が大きく求められるケースが増えている。
- 3、特に精神障害については、医療機関による考え方が大きく異なり、企業が障害者を雇用し一緒に働く事に対する理解が乏しいと感ずることがある。

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。

- 1、障害者職業センターとの連携
  - ①、センターが支援計画を立てて、配置ＪＣ+法人ＪＣ
  - ②、" が "、法人ＪＣ×2名
  - ③、当法人 が "、法人ＪＣ×2名
  - ④、" が "、法人ＪＣ+他の1号法人ＪＣ上記、4つのパターンで支援を実施。  
特に②、③、④については、当法人に支援の相談がくるケースが多い。
- 2、医療機関との連携
  - ①、高次脳機能障害、身体障害については、ドクター、ＯＴ、家族会と連携の中、リハの開始時点や復職・就職の話が出てきた時点からの関わりを持つ。
  - ②、精神障害については、精神保健福祉士として医療機関との関わりを持つ。
- 3、就労移行支援事業所との連携
  - ①、ＪＣ支援の必要性がある場合は、事業所から声がかかり作業状況をみたり、顔合わせをおこなったり、本人とのつながりを早めにつくっている。
  - ②、ＪＣ支援に入り関わりのある企業からの相談がある場合は当法人から紹介をしていく。
- 4、特別支援学校との連携
  - ①、職員、保護者、生徒に対する在学時の研修（学校からの依頼）
  - ②、2年生の早い段階からの校内での作業状況の確認
  - ③、実習時の段階から、担任、進路指導教諭に同行し、ＪＣとしての関係性をつくる。
- 5、他の1号認定法人との連携
  - ①、他の認定法人（就労移行支援事業所）で1名しかＪＣが配置されていない場合は、ケースによっては法人単独支援を実施。
  - ②、自法人のＪＣでは対応できないケースなど、支援を依頼する。

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)**

- ・ 障害者職業センターとの連携、役割分担
- ・ 就業・生活支援センターとの密接な繋がり
- ・ ケースを通しての結びつき
- ・ インフォーマル、ボランティア、自主的な活動（こうした活動がジョブコーチ支援に有効に結びつくことが多い）

**(連携・ネットワークの維持・強化のための課題（阻害要因）)**

- ・ 自機関の力量を超えたところまで支援をしようとする
- ・ 支援の限界を知る
- ・ 相互の支援力の確認

**《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。**

- ・ ジョブコーチ支援はあくまでも「現場」を中心としたものであり、ケースを通じたネットワークが重要。
- ・ 就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などで1号認定法人が増えていくような仕組みが必要。
- ・ フォーマルなネットワークでは就業・生活支援センターを軸にしていく。

**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。**

- ・ 1号認定法人が増えていくようにする。
- ・ 地域におけるジョブコーチ支援全体のスキルをあげるため、自法人に関わらず地域全体をスーパーバイズできる上級（シニア）ジョブコーチの位置づけ。
- ・ 企業をネットワークの中に入れていく。
- ・ 企業における雇用ネットワークの構築。

**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。**

- ・ どのような支援が必要なのか、アドバイスをお願いしたい。
- ・ 企業同士のアドバイス、対企業ネットワーク構築のアドバイス。
- ・ 自らの企業のことだけでなく、地域の就労支援を変えようとする企業側の人が一人いるだけで、地域は変わっていくと思います。

以上、ご協力ありがとうございました。

## 1. 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえんについて

2006年 設立

- ① ジョブコーチとして専門的に活動する法人
- ② ジョブコーチとして働く場

主な事業

- ① 各種研修(職場適応援助者養成研修、自治体・団体からの受託研修)
- ② ジョブコーチ支援
- ③ その他(講師、個別契約等)

## 2. くらしえん・しごとえんのジョブコーチ支援について

H20(2008)年 認定法人

H21(2009)年 1名追加 2名体制

H22(2010)年 " 3名体制

H23(2011)年 " 4名体制(1名退職) → 3名体制

平成22年度支援件数

平成22年度 19件 (22年度開始12件、前年度より9件)

センターとのペア支援 8件 (内22年度開始 5件)

法人単独支援 11件 (内22年度開始 7件)

・平成22年度は、スタート当初は2名体制、その後8月より3名体制で実施。

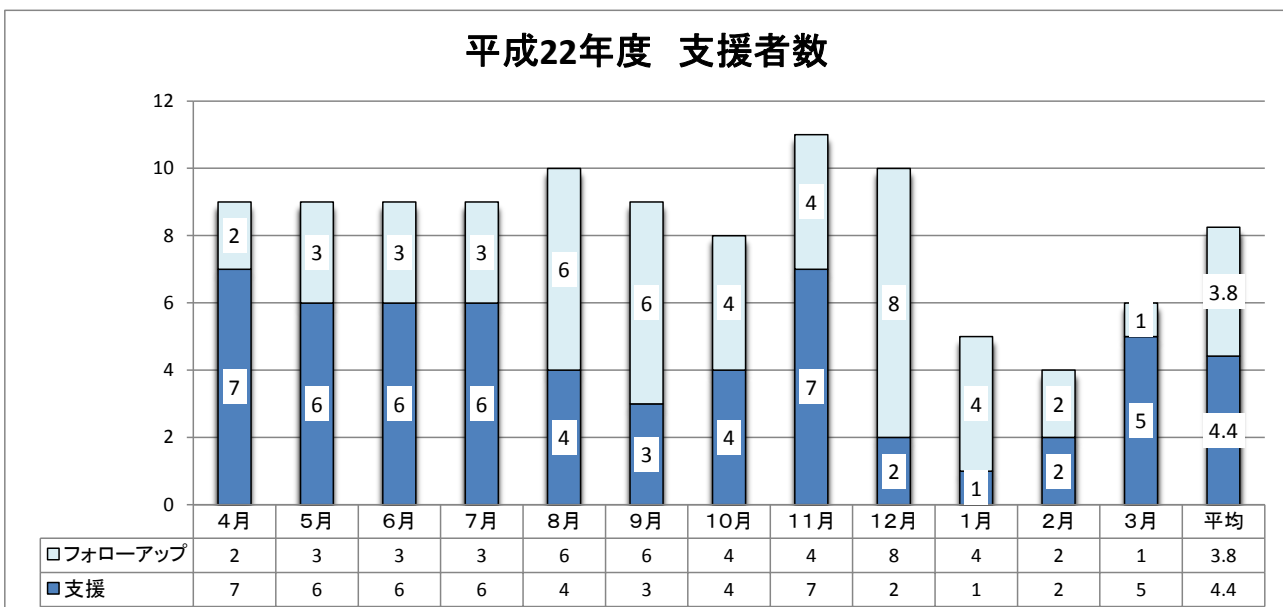
・支援件数は一定しない。

・ジョブコーチ支援に結びつかない相談もある。

・法人単独支援については、

- ①、地元のリハビリテーション機関 ②、特別支援学校、③、就労移行支援事業所
- ④、企業からの再支援(業務の切り替え、スキルアップ) 等

平成22年度 支援者数



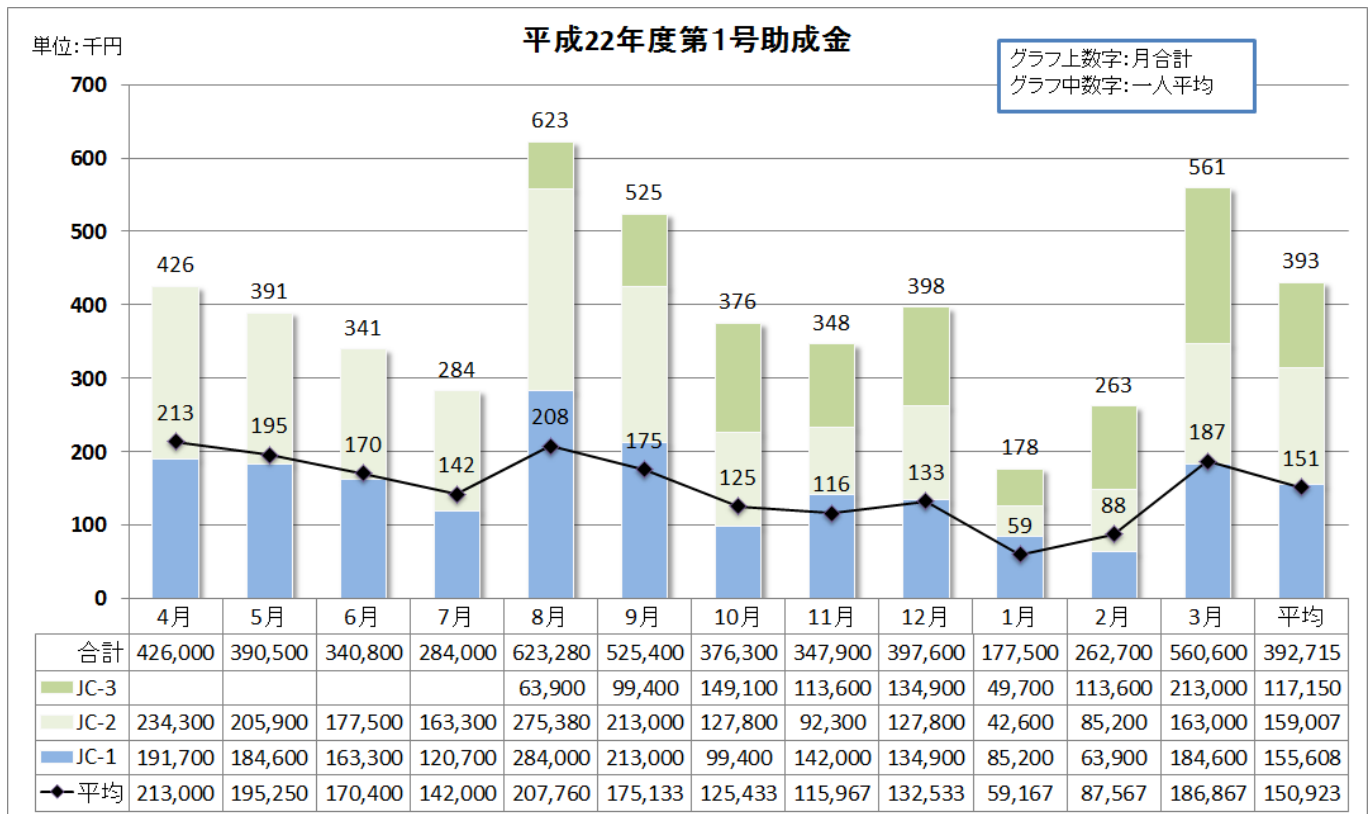
\* 数字については、その月に1回でも支援に入った数をカウント

\* フォローアップの人数については、助成金の支給される支援終了後1年までの数をカウント

\* 助成金支給対象外のフォローアップ、相談等は数字に含まない。

平成 22 年度 1 号助成金状況

- ・月一人平均 15 万という数字になっているが、これは、職場適応援助者養成研修をはじめとした他の事業との関連もある。
- ・数字上は 20 日×14,200 円=284,000 円となるが、支援者の負担、支援の質、また、助成金受給業務外の事務仕事(記録、治具、連絡調整ほか)を考えると 20 日間の助成金受給は難しいというのが実感である。
- ・フォローアップに関しては、1 年間が助成金支給対象であるが、3 年程度の期間は必要と感じている。



- \* 7月、2月は職場適応援助者養成研修を開催
- \* 7月までは2名体制、8月より3名体制

3. 第1号認定法人として

- ・ジョブコーチはそれ単体で機能するものではなく、あくまでも就労支援ネットワークの中の一つであり、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等、より地域の就労支援を有効にしていくための「パーツ」「要素」と考える。
- ・今後、ジョブコーチによる現場支援の重要性は増していくと思われるが、認定法人及び第1号ジョブコーチが増えていくことが必要である。
- ・同時に、障害者職業センターと連携をとりつつ、それぞれの地域に応じたジョブコーチ支援のコーディネート及び第1号ジョブコーチをスーパーバイズする「上級(シニア)ジョブコーチ」の存在が必要になると考える。

## 企業に対するヒアリングについて

企業名 株式会社 大協製作所

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。

①-1 企業が障害者を雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか（既に活用している支援を含む。以下同じ。）。

1. 働く職場への自力通勤が可能かどうか採用の基準になる。（地方）
2. そのため、住居を含めた生活支援体制が必要。（地方）
3. 面接だけでは職務能力が判断できない為に職場実習が必要。（都会・地方）
4. 家族の支援は欠かせない、場合によってはグループホームなどの支援体制がないと雇用は難しい。（都会・地方）
5. 将来の障害者の加齢に対する心配を取り除く為に、福祉連携が必要。

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、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

1. 発達障害者が支援対象者になってきたが、現状発達障害及びその障害のある人についての理解を得る機会が少ない。

②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

1. 生活基盤の安定と雇用の継続は比例している、生活の変化に対しスムーズに対応・連携ができる環境が必要。
2. 障害者を特別扱いしない、同じ職場の仲間として健常者との仲間意識。
3. 長年勤務をしていると理由もなく退職したくなる時がある、そのような場合親や相談支援機関の親身の対応・支援が必要。（勤続10年前後が多い）  
（勤続が短い場合は学校の先生の対応は効果的）

②-2 ②-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からこういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- 1、年齢以上に体力、判断力の低下、作業効率の低下。（知的障害）
- 2、生活面の低下には内容に応じて福祉サービスの利用・活用。

③ ①及び②の支援のほか、必要な支援（財政的支援を除く。）はありますか。また、こういった支援が必要ですか。

- 1、一般就労から福祉的就労へのスムーズな橋渡しする支援。  
（障害にもよるが、作業能力が低下し、離職せざる得ない状況になった時、次の支援環境（受け皿）があれば、企業は雇用をもっと前向きに検討する）

④ （助成金などの）財政的支援は必要ですか。また、こういった財政的支援が必要ですか。

- 1、装置産業は設備の更新にお金がかかる（1億以上）、その際に助成金がいただければ更新時期が短くなり、企業としての競争力がつく。
- 2、装置だけでなく環境整備に対する支援があれば働く環境も向上する。
- 3、多くの障害者に職場体験実習をしてもらえるよう企業に実習の助成金を。

⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。

- 1、自社及び関係企業等の求人情報の提供ができる。
- 2、実習を実践的な訓練の場として、障害を持つ人一人一人の適切な進路実現を支援することが出来る。

以上、ご協力ありがとうございました。

## 企業に対するヒアリングについて

企業名  NPO 法人障害者雇用部会

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。

- ①-1 企業が障害者を雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか（既に活用している支援を含む。以下同じ。）。

A. 就労を前提とした育成：

- ①本人（意欲・体力・理解力・社会常識など）
- ②保護者と育成者の理解と本人への育成支援。

B. 仕事の確保・職域開拓・採算（ボランティアではない）

C. 採用の見極め：

- ①体験実習・委託訓練・トライアル雇用の活用
- ②マッチング（企業のニーズとの適合）

D. 支援：

- ①雇用側に対する支援（雇用管理・適職・適工程）
- ②本人に対する支援：定着支援・生活支援（社内・社外）

E. 情報：雇用管理のために必要な情報の提供

- 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、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

A. 精神障害：

- ①親会社からの受け入れが優先
- ②雇用管理ノウハウがないため外部からの支援が必要

B. 発達障害：知的障害の延長として理解できるが、外部からの支援が必要

C. 知的障害：精神障害を発症するケースがある

- ①専門医の判断を含めた外部からの支援が必要
- ②保護者が認識していない場合があるため保護者に対するアプローチも必要



②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- A. 支援機関の強化・充実：適正配置・質の向上（企業向きの支援）
- B. 支援の連続：教育機関や施設から就労支援機関への支援の継承
- C. 継続支援：雇用期間中は継続して支援を
- D. 社会人教育：社内とは別に社会で教育を、余暇支援も必要
- E. 生活支援：保護者の高齢化、ケアホーム・グループホーム
- F. 経営者や指導者の支援：ジョブコーチ研修の拡大（各自治体）
- G. 業務遂行能力と賃金、最賃の急激な上昇
- H. 仕事の確保、付加価値の高い業務への転換
- I. 親会社も含めた経営者の変更による経営方針の変化（雇用意義と採算）

②-2 ②-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

精神障害・発達障害に対しては専門家による定期的な訪問支援が必要

③ ①及び②の支援のほか、必要な支援（財政的支援を除く。）はありますか。また、どういった支援が必要ですか。

- A. ハッピーリタイアのシステム作り：  
離職要因：①アンマッチング、②人間関係、③環境変化、④就業規則違反、⑤生活環境の変化、⑥発症等による就労継続困難、⑦業務遂行能力の低下
  1. 福祉で支援すべきところを乗り越えて就労したことを評価
  2. 雇用・就労継続のための関係者の連携、努力が前提
  3. 労働法の枠を超えて対処（定年等）
  4. 福祉側での受け入れ、及び、再挑戦の機会の提供
- B. 賃金補填の雇用に対する影響

④ (助成金などの) 財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。

(ア 助成金)

A. 特開金の支給見直し：総支給額は変えず 3~4 年へ (例えば、就労後に月額 10 万円を 2 年間→月額 5 万円を 4 年間)

B. 支援者に対する助成金：支援業務は永久に続くため長期的なものへ

(イ 制度)

A. 長期間の雇用に対する評価 (例えば、10 年以上の継続雇用に対して 0.5 カウントを付加)

B. 助成金の無税化

C. 親会社からの業務提供は消費税の対象外に

D. 生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を

E. 1 年間のチャレンジ雇用制度：多くの人にチャンス

⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。

A. 雇用企業見学の受け入れ：雇用検討企業・本人・保護者・教育・福祉職員・その他関係者対象

B. 体験実習の受け入れ：雇用検討企業・本人・保護者・教育・福祉職員・その他関係者対象

C. 各種セミナー：企業・保護者・福祉・教育対象

D. 学校・施設・支援機関へのアドバイス (出前教育)

以上、ご協力ありがとうございました。

## 企業に対するヒアリングについて

企業名 株式会社かんでんエルハート

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。

①-1 企業が障害者を雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか（既に活用している支援を含む。以下同じ。）。

- ・ 企業は、適性や業務能力評価をして安定して労務提供できる人材を採用したい。しかし、さまざまな障がい者がいるので、実習受け入れや採用選考、トライアル雇用等の短期間ではアセスメントするのが困難である。（長期的に見ていくことが必要）
- ・ 支援機関での作業訓練と企業の労働では、労働密度が異なる。また、就職後の長い生活の中で親との死別や自立などのライフイベントも体験する。経年による就業上・生活上の環境変化により、対象者の状態は変化していくものである。（就職前と就職後ではアセスメントは変化する）

⇒支援機関には、企業の特長や企業が求める人材について理解を深めてもらうとともに、経年変化も考慮に入れたアセスメントを行っていただきたい。また、とくに生活面・健康管理面を丁寧にアセスメントしていただきたい。

⇒支援機関には入社後のアセスメントにも力を入れていただきたい。

⇒企業の特長を理解するために、支援機関には定期的に企業と会合する機会をもっていただきたい。（⑤に詳述）

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、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- ・ 従業員の育成・成長なくして、企業の成長はない。労働生産性の向上は企業の持続的発展に不可欠である。そのため、企業は従業員に長期に安定して勤務していただき、成長して自己実現と貢献をしていただく必要がある。職業準備性のピラミッドで考えると、従業員の就業生活が成り立つためには生活面の安定が重要であるため、従業員が成長し仕事のレベルが上がれば、それを支える生活面への負担も大きくなり、サポートの必要性も増す。また、①-1 に述べたとおり、経年による生活面の環境変化も生じてくる。つまり、従業員にとっては「就職前のストレス」 < 「就職後のストレス」であるが、支援機関が力を入れているのは「就職前の支援」 > 「就職後の支援」なのが現状である。
- ・ 当社は、第2号職場適応援助者を多数養成し、各職場に配置しているため、職務上のサポートは勿論、生活支援も行っている。しかし、労務管理を超える生活面のサポートについては、課題や負担が大きすぎるため、実効が上がらない。

⇒支援機関には、就職後のサポート（とくに生活支援）に力を入れていただきたい。

- ・ 就業時間外のサービスが不十分であり、「就業している障がい者がサービスに合わせる」形となっている。

⇒夜間のホームヘルパーを充実させるなど、「サービスが就業している障がい者に合わせる」形になっていただきたい。

- ・ 新規に支援機関を利用する際、本人のニーズがなければ支援機関に動いてもらえない。中には、本人や家族の問題意識が低い場合があり、本人と支援機関を結びつける役割を会社がとり続けなければならないため負担が大きい。

⇒新規に支援機関を利用する際、本人を後押しするような役割をとっていただきたい。

②-2 ②-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- ・ 知的障がい者の場合、家庭環境の激変（兄弟の独立、親の他界等）に適応できないことが多いため、生活支援がとくに重要である。

- ③ ①及び②の支援のほか、必要な支援（財政的支援を除く。）はありますか。また、  
どういった支援が必要ですか。

- ④ （助成金などの）財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要  
ですか。

<障害者雇用率のカウントについて>

- ・ 現状では障害者雇用率のカウントの重み付けが「重度身体障害者>精神障害者」となっているが、就業生活上の要サポート度で見ると、実情は「重度身体障害者<精神障害者」であることが多い。精神障がい者の雇用を促進させるためには、就業生活上の実情に合ったカウントに変更することが望ましいのではないか。

<企業によるアドバイザーの選任について>

- ・ 例えば「産業医の選任」のように、信頼できる支援機関の方をアドバイザーとして企業が選任することを義務化し、その委託契約を助成するという仕組みにしてはどうか。支援機関は企業から契約金が入ることで、企業支援（従業員の就職後の支援）に力を入れやすくなるのではないか。

- ⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる  
役割はなんですか。

- ・ 障がい者の実習の受け入れ

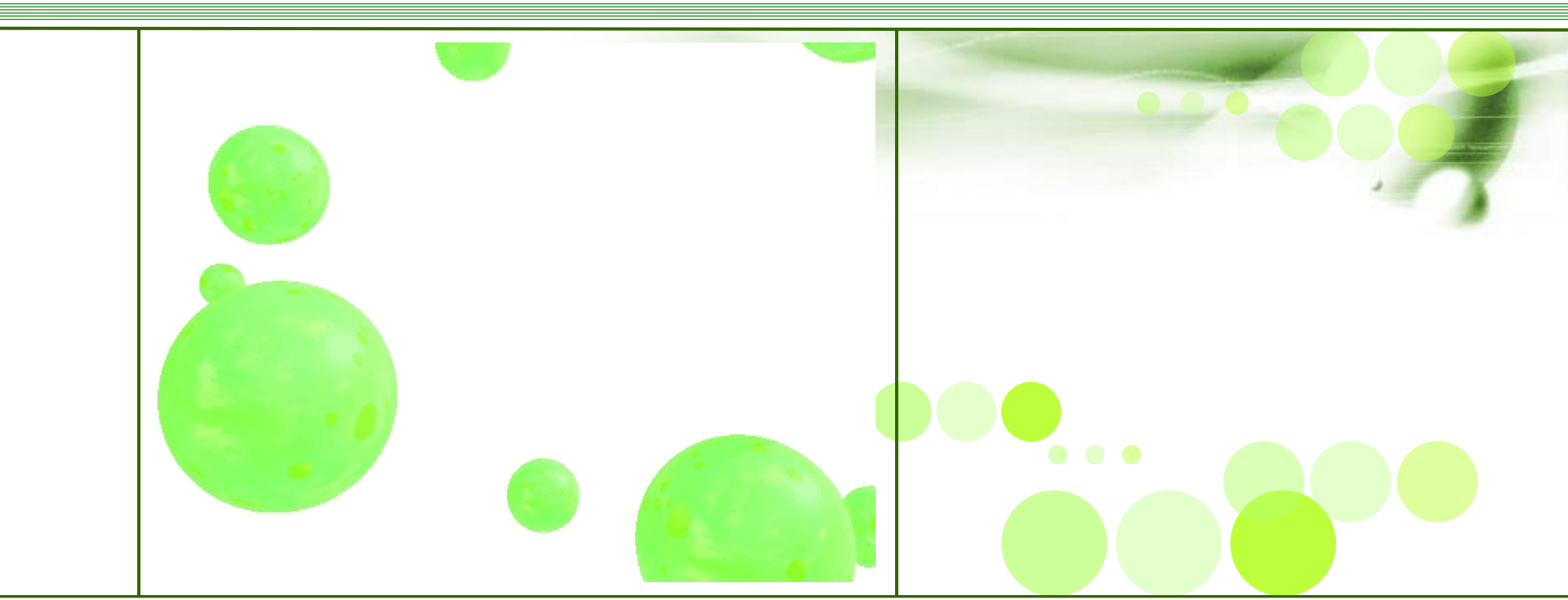
【就職前】

- ・ 支援機関との会議等に企業も出席し、企業サイドの視点や情報を伝えること

【就職後】

- ・ 障がい者のライフステージの中心が企業に移っており、長期に及ぶ以上、企業を舞台に障がい者のサポート会議等に長期的・専属的に出席していただき、企業の支援の取り組みや実態を肌で感じることで、企業支援とノウハウ蓄積に役立てていただきたい。

以上、ご協力ありがとうございました。



# かんでんエルハートの労務管理の取組み

第3回 地域の就労支援の在り方に関する研究会 資料

株式会社かんでんエルハート

平成24年1月27日

# 1. 当社の事業内容と障がい者の配置

Kanden L-Heart Co.,Inc

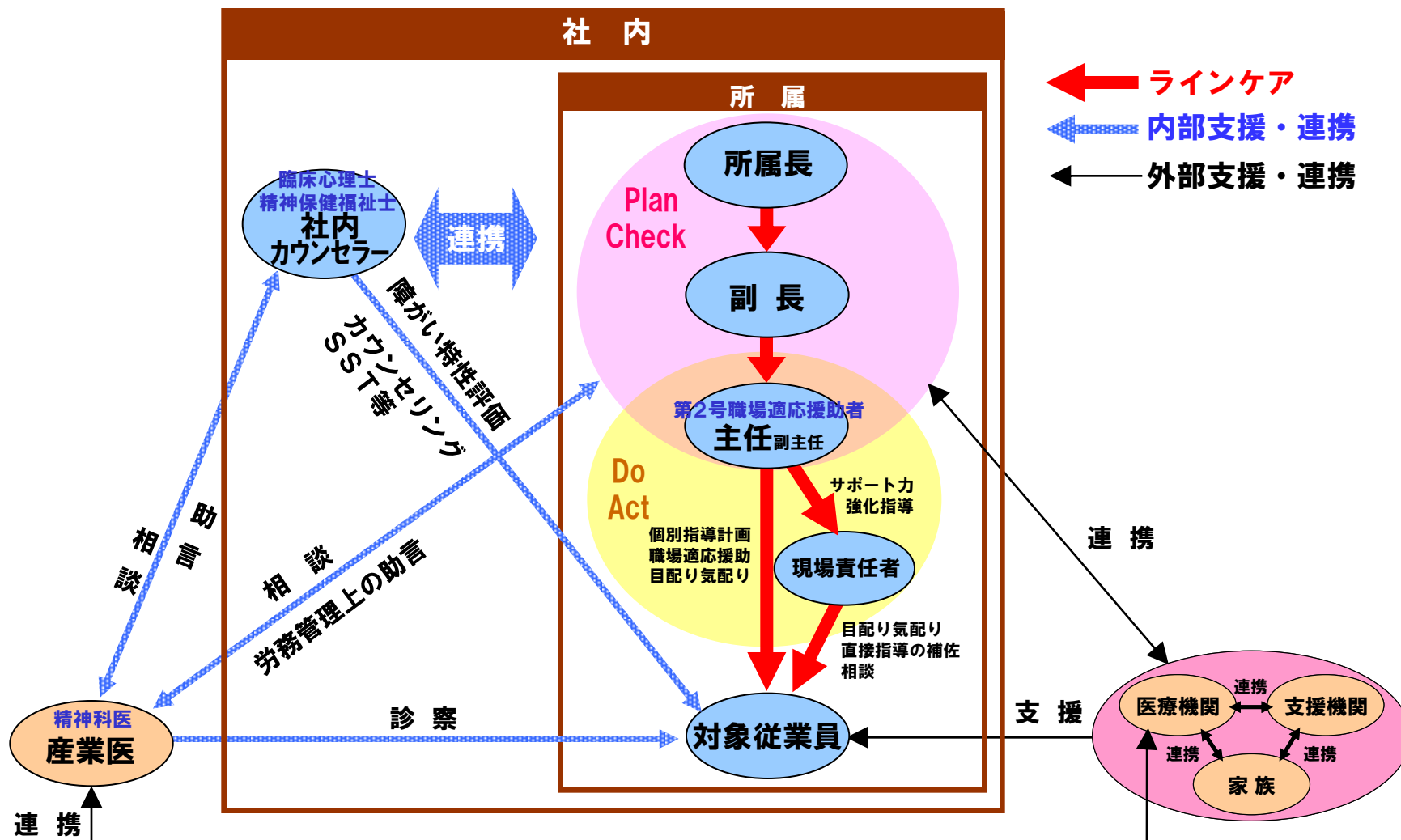
H24.1.1現在

	知的	肢体	聴覚	視覚	内部	精神
営業		4				
印刷・デザイン	1	9	4			
商品包装・DM	5	4			1	1
園芸・農園	24	3			1	4
メールサービス	22	1	1	1	3	
ヘルスケア				9		
厚生サービス		3				
企画・業務		3	1	1		3
人員計 109名	<b>52</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

## 2. 当社のラインケア体制

Kanden L-Heart Co.,Inc

当社では、第2号職場適応援助者が上司として、社内カウンセラーや産業医と相談して恒常的にラインケアを行っている。また、必要に応じて外部機関との連携も行っている。



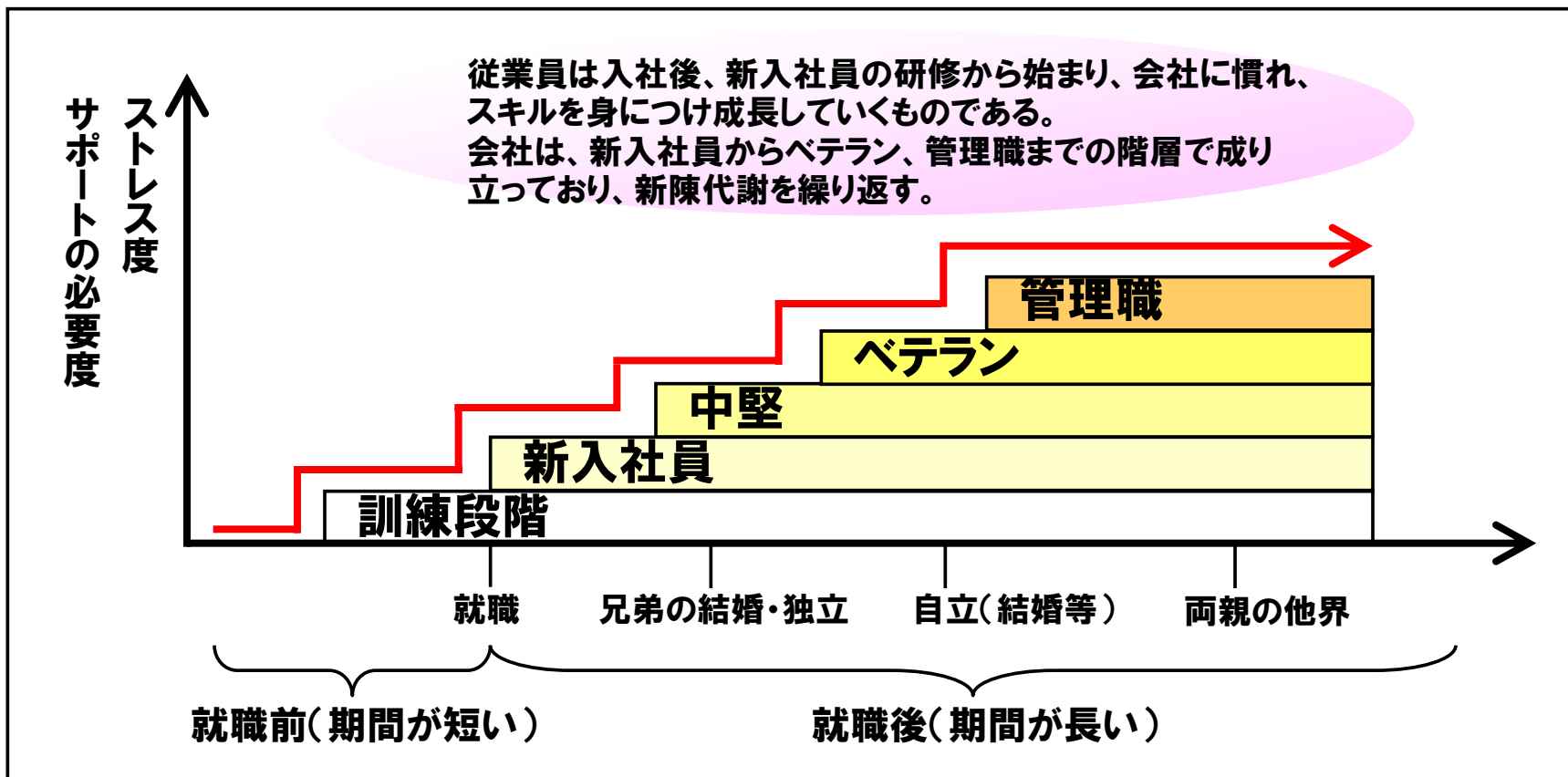


### 3. 就職前と就職後のアセスメントの変化

Kanden L-Heart Co.,Inc

支援機関での作業訓練と企業での労働では、労働密度が異なる。また、就職後の長い生活の間に、親との死別や自立などのライフイベントを体験する。経年による就業上・生活上の環境変化により対象者の状態は変化するため、アセスメントも変化する。

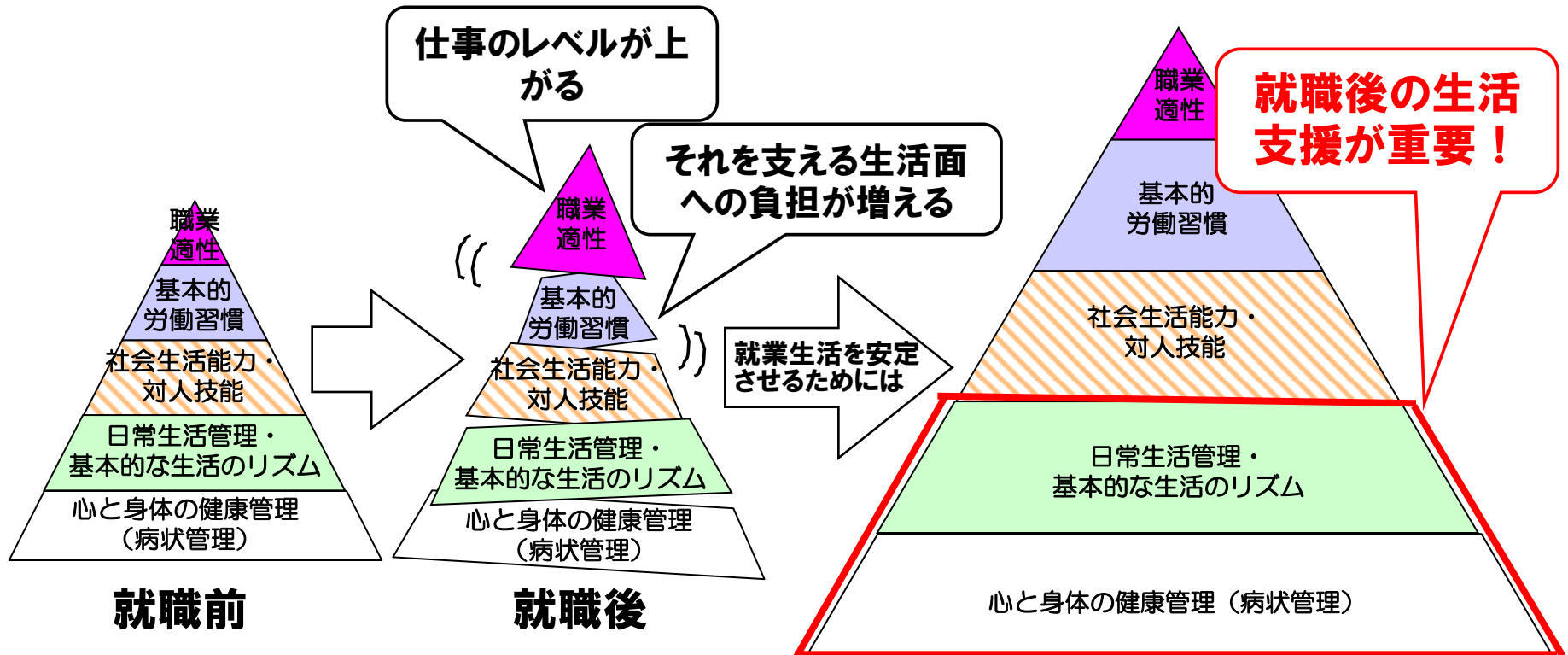
#### 就業・生活上のライフイベントとストレスの変化(イメージ)



# 4. 就職後の生活支援の重要性

サポートの重要度は **就職前の支援 < 就職後の支援**

しかし現状は・・・ **就職前の支援 > 就職後の支援**

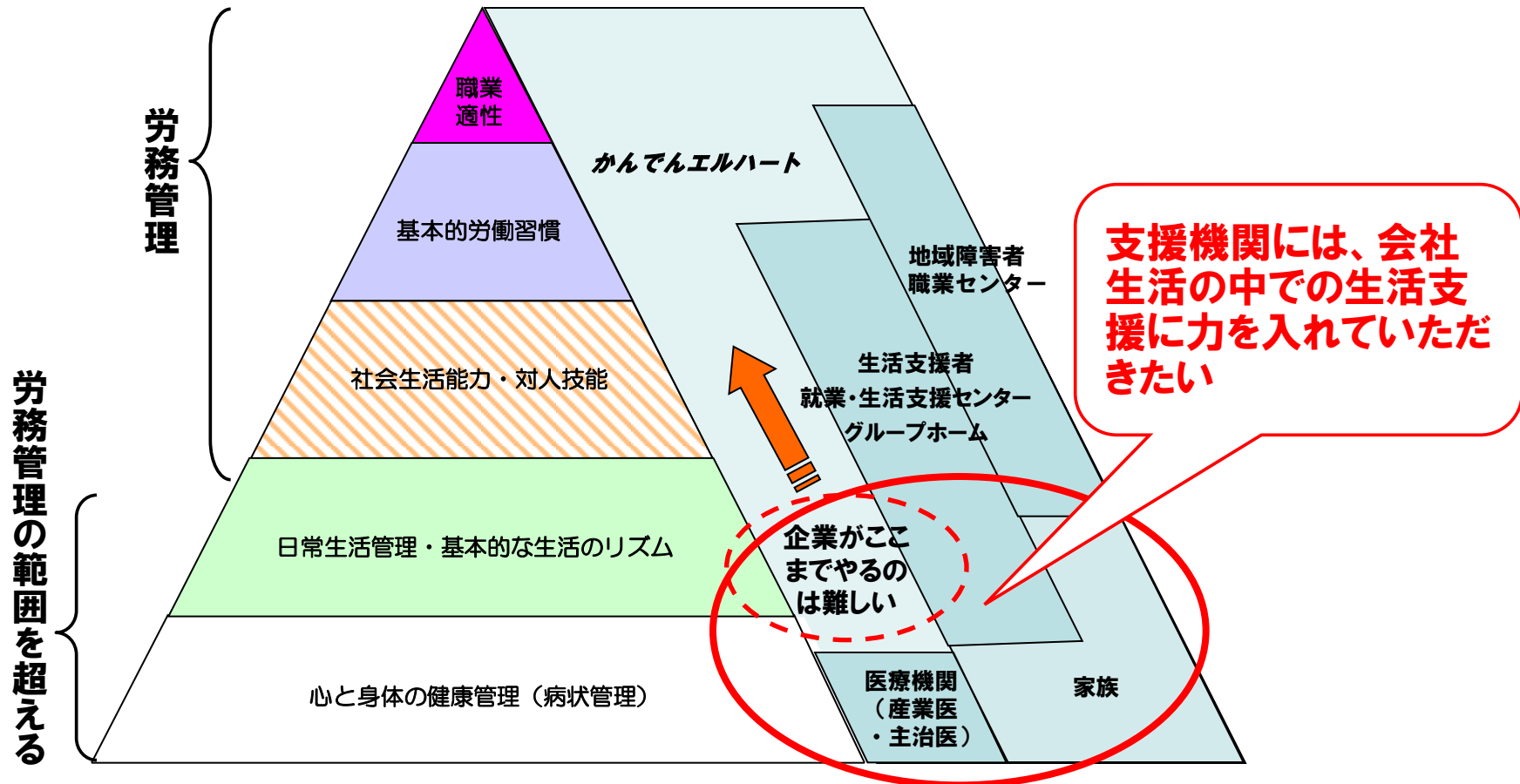


※ 職業準備性のピラミッド：高齢・障害・求職者雇用支援機構より

## 5. 企業にとって実効性のあるサポートの範囲

Kanden L-Heart Co.,Inc

当社では、従業員の生活面にも目を配るラインケア体制を整えているが、それでも企業にとっては労務管理を超えるサポートは難しい。



## 障害者団体に対するヒアリングについて（案）

○ 以下の障害者団体に対してヒアリングを行う。説明時間は5分程度。その後、質疑を行う。

- ・ 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
- ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- ・ 公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会
- ・ 財団法人 全日本ろうあ連盟
- ・ 社会福祉法人 全国盲ろう者協会
- ・ 社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会
- ・ 社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会
- ・ 社会福祉法人 日本盲人会連合
- ・ 社団法人 全国脊髄損傷者連合会
- ・ 社団法人 日本てんかん協会
- ・ 特定非営利活動法人 全国精神障害者団体連合会
- ・ 特定非営利活動法人 日本脳外傷友の会

（五十音順）

○ 障害者団体に対するヒアリング項目は以下のとおり。

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなにか。
- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなにか。
- ③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなにか。

## 【参考資料】 就労支援機関及び企業に関するデータ

参考資料 1・・・チーム支援実績の推移

参考資料 2・・・職場適応援助者（ジョブコーチ）支援状況の推移

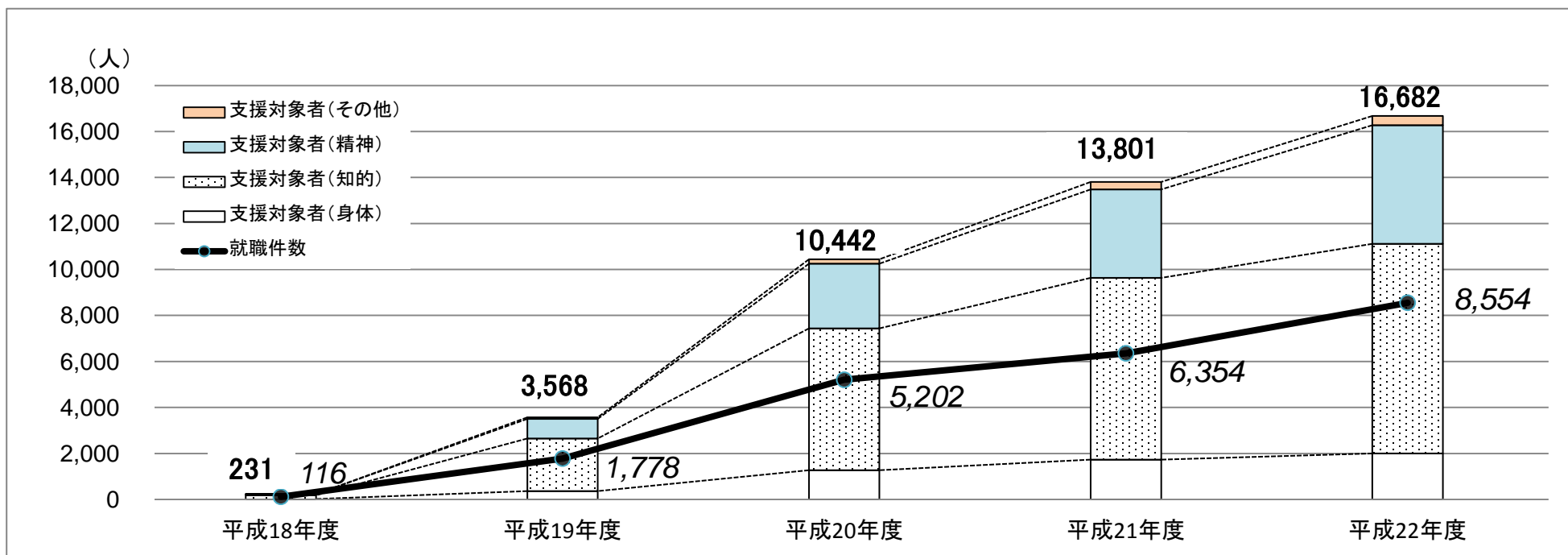
参考資料 3・・・企業規模別の障害者雇用状況の推移

参考資料 4・・・特例子会社における障害者雇用状況の推移



### チーム支援実績の推移

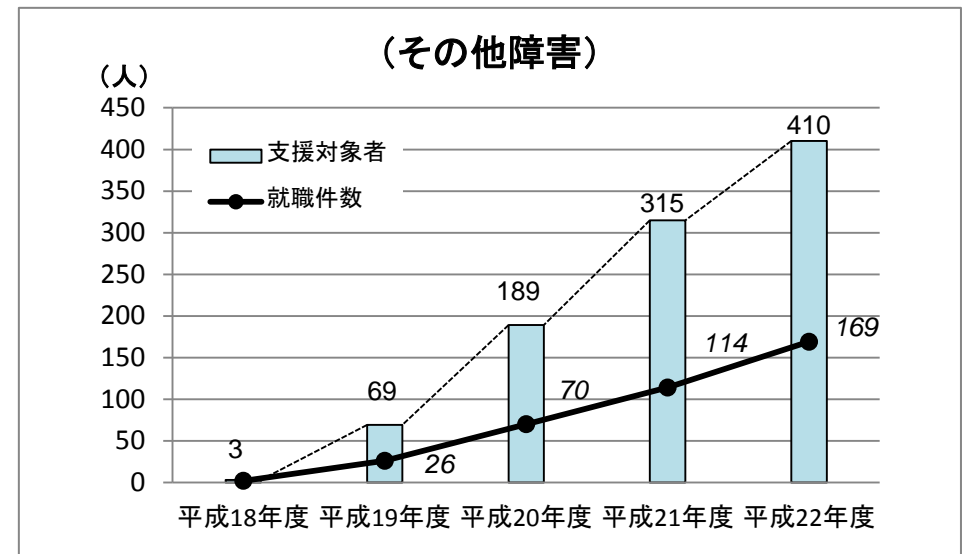
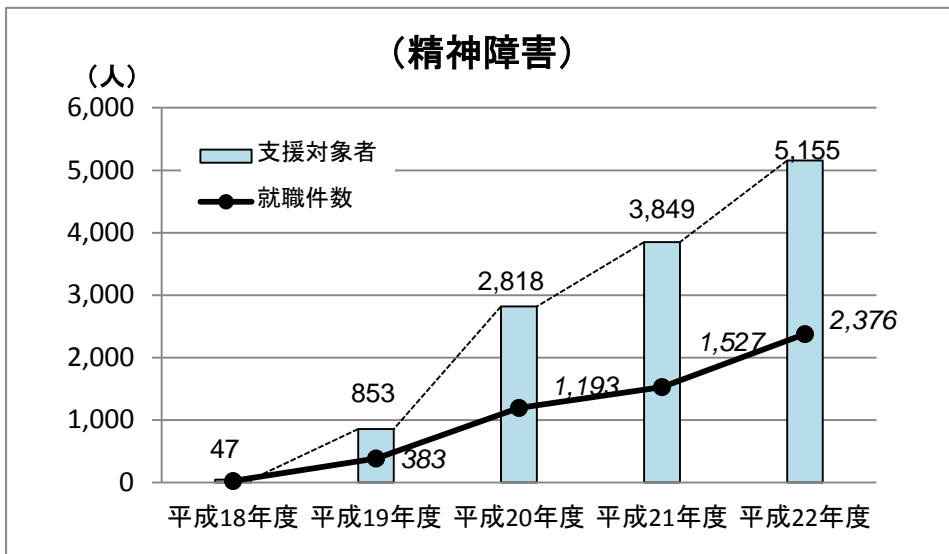
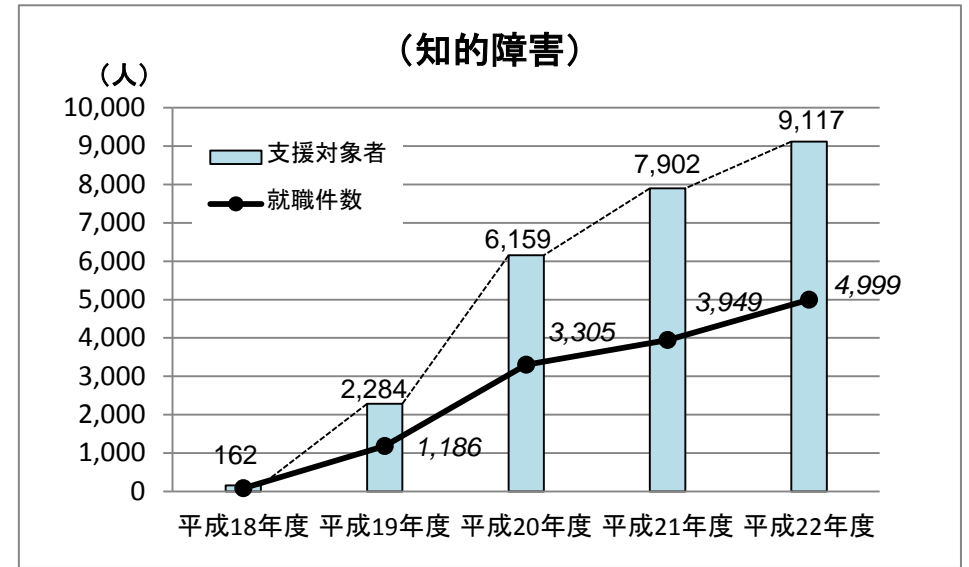
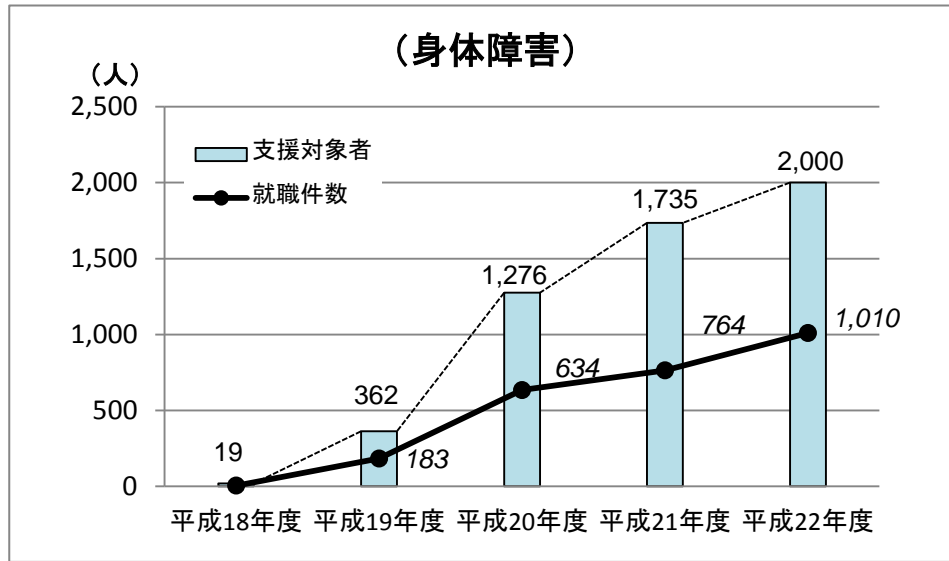
	支援対象者数					就職件数 ( )内は支援対象者数に占める就職割合				
	計	身体	知的	精神	その他	計	身体	知的	精神	その他
平成18年度	231	19	162	47	3	116 (50.2%)	5 (26.3%)	87 (53.7%)	22 (46.8%)	2 (66.7%)
平成19年度	3,568	362	2,284	853	69	1,778 (49.8%)	183 (50.6%)	1,186 (51.9%)	383 (44.9%)	26 (37.7%)
平成20年度	10,442	1,276	6,159	2,818	189	5,202 (49.8%)	634 (49.7%)	3,305 (53.7%)	1,193 (42.3%)	70 (37.0%)
平成21年度	13,801	1,735	7,902	3,849	315	6,354 (46.0%)	764 (44.0%)	3,949 (50.0%)	1,527 (39.7%)	114 (36.2%)
平成22年度	16,682	2,000	9,117	5,155	410	8,554 (51.3%)	1,010 (50.5%)	4,999 (54.8%)	2,376 (46.1%)	169 (41.2%)



※ 平成18年度は、モデル事業として実施。平成19年度から、全国実施

【資料出所：厚生労働省 職業安定局障害者雇用対策課調べ】

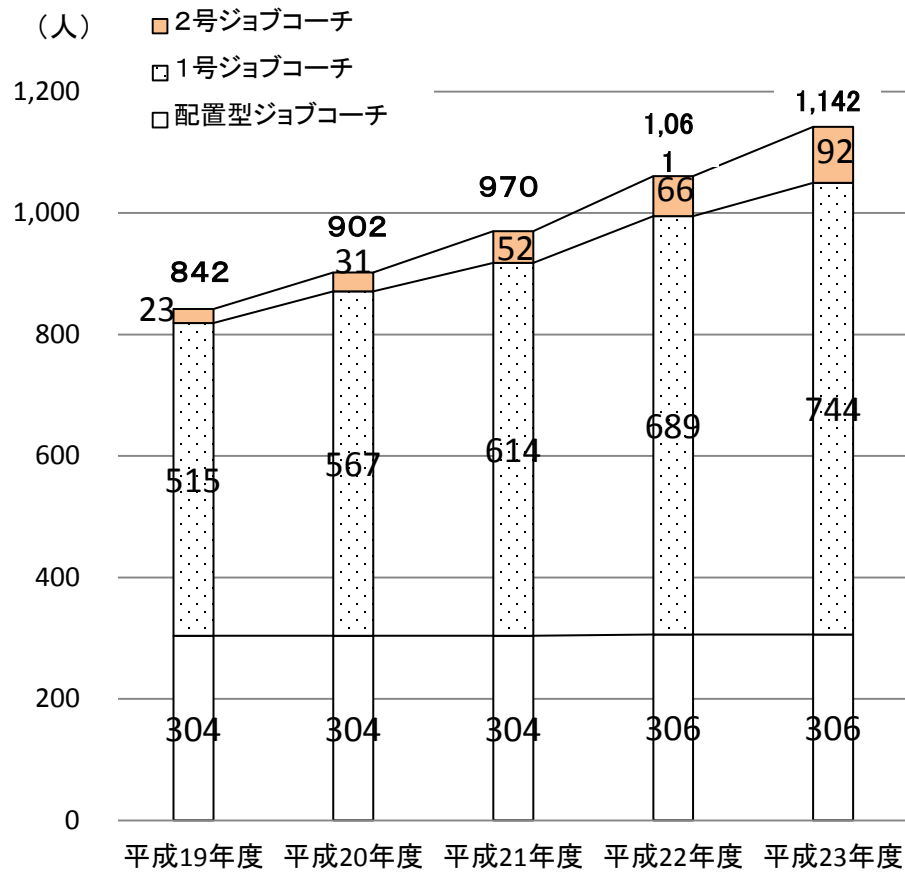
## チーム支援実績(障害種別)



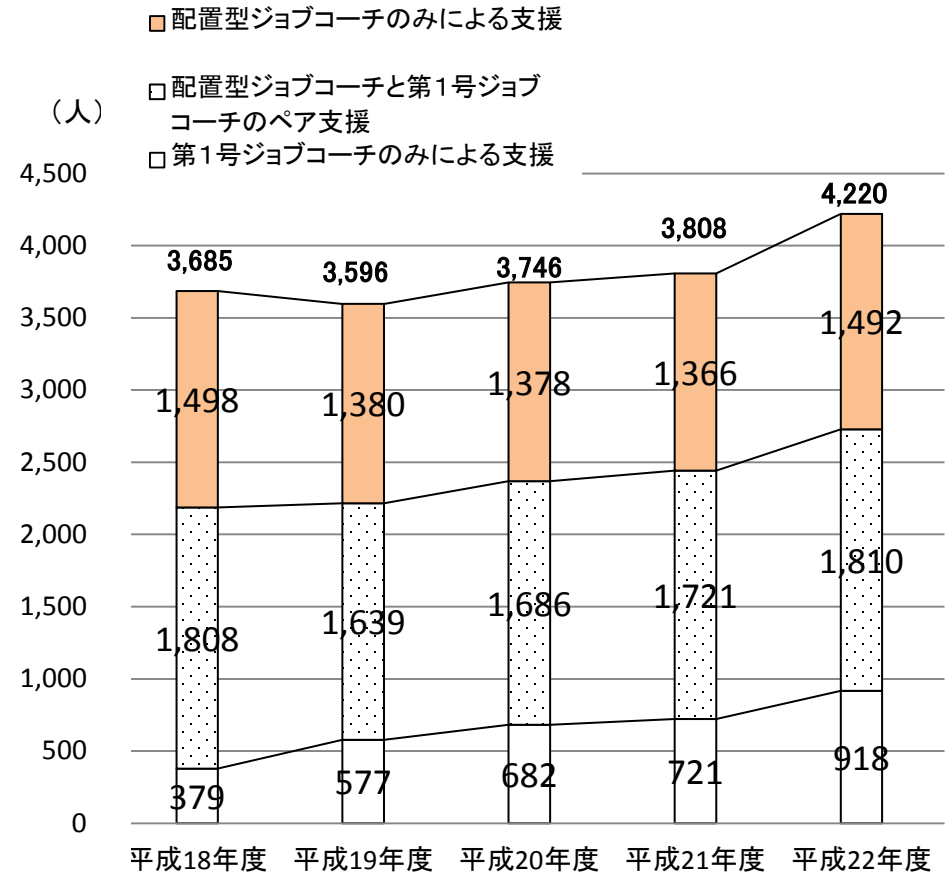


## 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援状況の推移

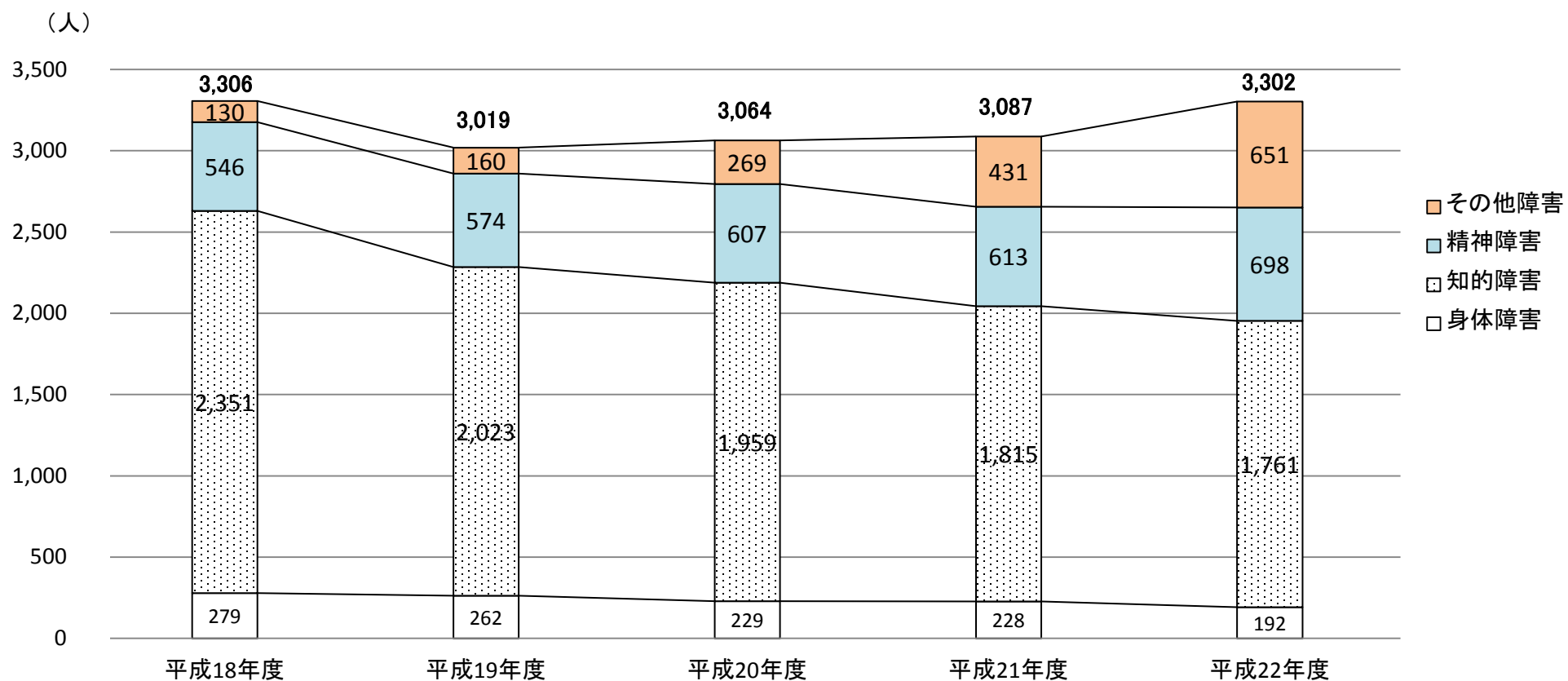
### 職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置状況



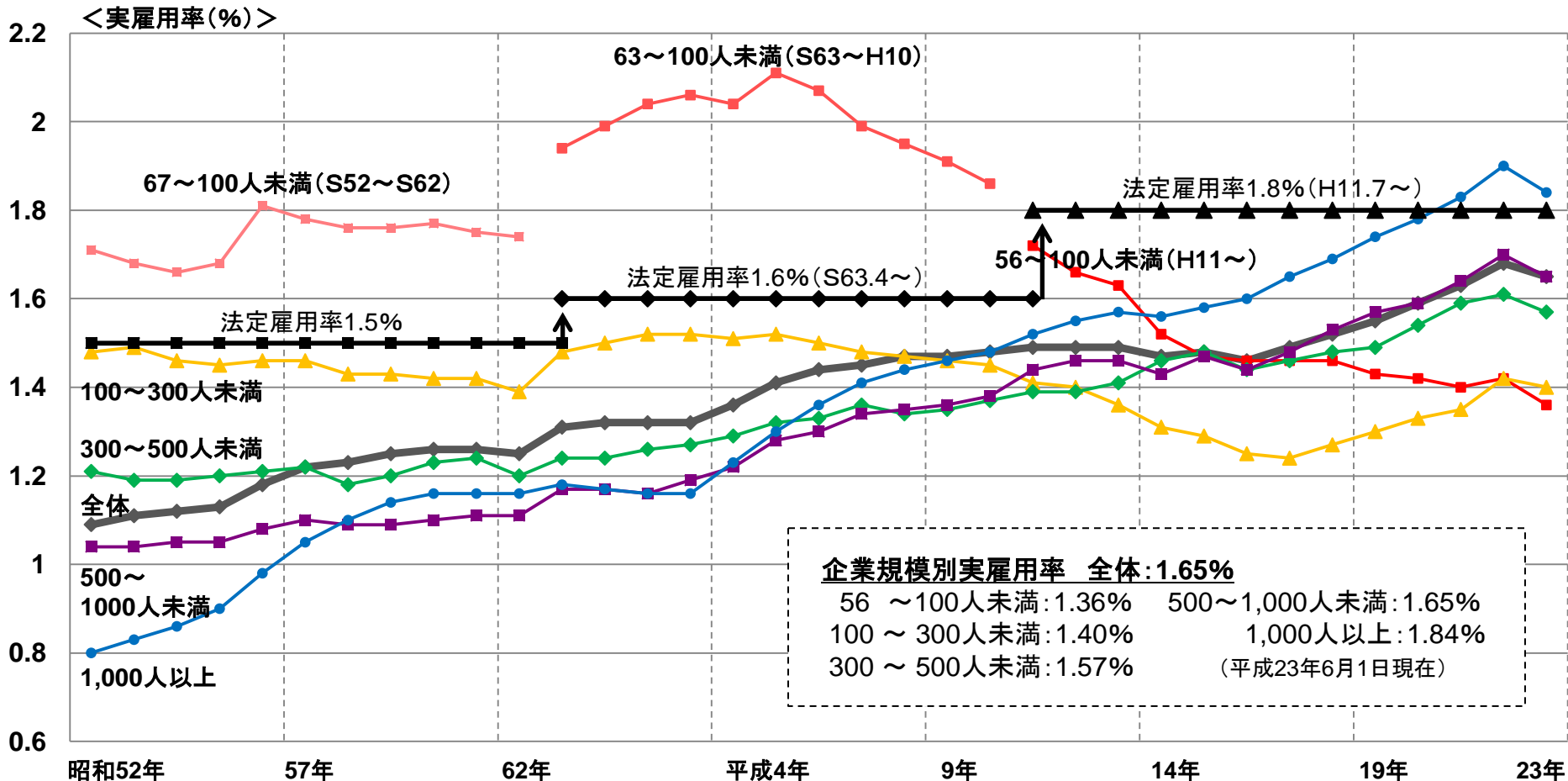
### 第1号ジョブコーチ支援、配置型ジョブコーチ支援、ペア(第1号・配置型)支援の実績



## ジョブコーチ(地域障害者職業センター配置型)による障害種別支援実績



# 企業規模別の障害者雇用状況の推移



(注1) 雇用義務のある56人以上(※)規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上  
 (注2) 実雇用率とは、労働者に占める障害者の割合。  
 (注3) 障害者とは、次に掲げる者の合計である。

～昭和62年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
 昭和63年～平成4年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者  
 平成5年～平成17年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
 重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者  
 平成18年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、精神障害者、  
 重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

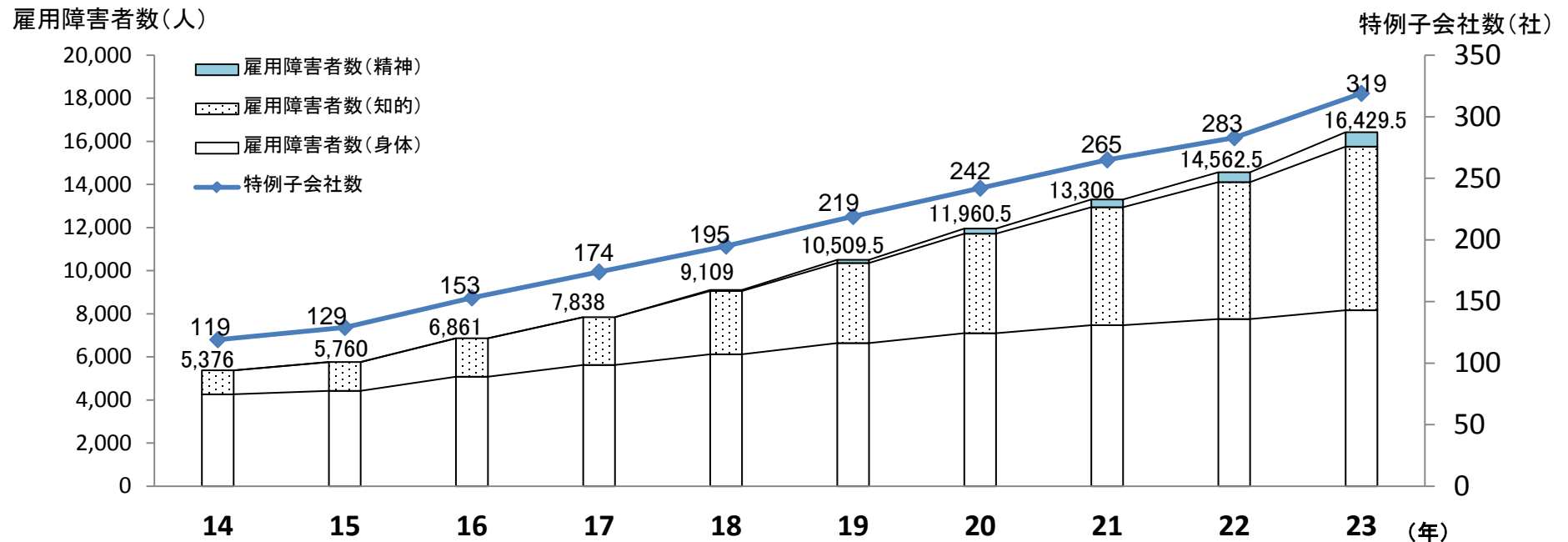
(※) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況

### 特例子会社における障害者雇用状況の推移

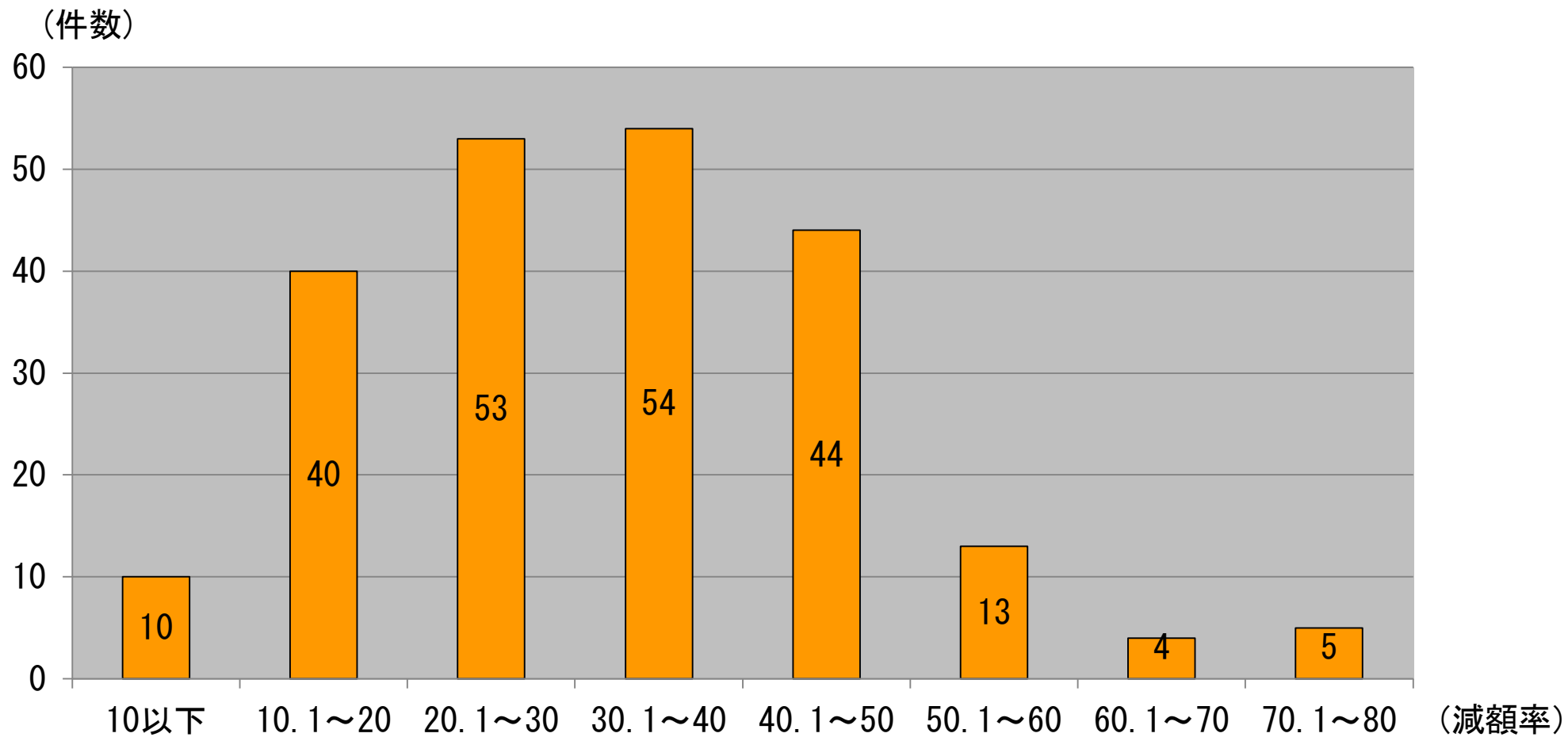
	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年
特例子会社数	119	129	153	174	195	219	242	265	283	319
障害者数	5,376	5,760	6,861	7,838	9,109	10,509.5	11,960.5	13,306.0	14,562.5	16,429.5
うち身体	4,268	4,425	5,078	5,629	6,127	6,639	7,107	7,470	7,752	8,168.5
うち知的	1,108	1,335	1,783	2,209	2,932	3,721	4,612	5,478	6,356	7,594.5
うち精神	-	-	-	-	50.0	149.5	241.5	358.0	454.5	666.5
障害者数(実人員)	3,205	3,491	4,186	4,853	5,695	6,650	7,679	8,635	9,516	10,883

※雇用状況は各年の6月1日現在の状況

※障害者数欄は、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。



## 愛知労働局での減額特例許可の状況 (平成23年法第7条第一号に基づく許可件数)



※ 許可件数の合計は 223 件