

## 第5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3月6日(火)  
10:00～12:00  
場所：中央合同庁舎第5号館  
専用第14会議室(12F)

1. 他の研究会における検討状況について
2. 精神科医から見た就労支援の課題等について  
・NPO法人ハート in ハートなんぐん市場理事 長野 敏宏 氏
3. これまでの論点整理
4. 論点1について
5. その他

### 【配付資料】

- 資料1：他の研究会における検討状況  
資料2：長野 敏宏氏 提出資料  
資料3：「地域の就労支援の在り方に関する研究会」におけるこれまでの主な意見  
(第1回～第4回)  
資料4：論点(案)  
資料5：論点1について
- 参考資料1：ヒアリング資料一覧  
参考資料2：「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(平成19年8月)

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会  
今後のスケジュール（案）

第 1 回（平成 23 年 11 月 18 日）

- 研究会の開催について
- 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

第 2 回（平成 23 年 12 月 13 日）

- 関係者からのヒアリング①

第 3 回（平成 24 年 1 月 24 日）

- 関係者からのヒアリング②

第 4 回（平成 24 年 2 月 20 日）

- これまでの論点整理
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について①

第 5 回（平成 24 年 3 月 14 日）

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について②
- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について①

第 6 回（平成 24 年 4 月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について②

第 7 回（平成 24 年 5 月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について③
- 雇用率制度に関するその他の議論

第 8 回（平成 24 年 6 月）研究会の取りまとめ①

第 9 回（平成 24 年 7 月）研究会の取りまとめ②

## 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会 論点

### 1. 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者雇用促進法第2条第二号から第六号までに規定する身体障害者、知的障害者、精神障害者以外の障害者についてどのように考えるか。
- (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えるか。(障害者雇用促進法第2条の障害者は、就労の困難さに視点が置かれたものとなっているか。)

### 2. 雇用率制度における障害者の範囲等について

- (1) 雇用義務制度の趣旨・目的を踏まえ、雇用率制度における障害者の範囲をどのように考えるか。
- (2) 雇用義務の対象範囲について、精神障害者を雇用義務の対象とすることについて、どのように考えるか。雇用義務の対象とする場合、その範囲及び確認方法はどのようなものとすべきか。
- (3) その他、雇用義務の対象とする範囲、確認方法等についてどのように考えるか。また、雇用義務の対象にならない障害者の雇用促進のためにどのような施策が必要か。

### 3. 雇用率制度に関するその他の論点

- (1) 重度障害者の範囲についてどのように考えるか。ダブルカウント制は、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (2) 特例子会社制度については、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。
- (3) その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

## 「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」におけるこれまでの主な意見(第1回～第3回)(抜粋)

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなネット
- ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット
- ・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・東京障害者職業センター → 職業センター
- ・ハローワーク府中 → ハローワーク

## 5. その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

小項目	ご意見
雇用継続(全般)	○障害者は、障害特性による就労の困難さを大きく抱えている。特に精神障害は、病気、障害の特性から、雇用継続が課題。【みんなネット】
	○「就労」にばかり視点が置かれることなく、雇用の継続と安定についての支援策も、合わせて検討する必要がある。【てんかん協会】
	○知的障害、精神障害、発達障害については、就労継続のためには、就労支援・生活支援の両面からのフォローが大切であり、福祉と労働のきめ細かな連携が求められている。【JDDネット】
	○かなり改善されてきてはいるが、現在の障害者雇用促進制度は、まだ就労してからの配慮が十分ではない。そのことは、就労してからの離職率が高いことからあきらか。今後、精神障害や難病、慢性疾患をもつ障害者の就労を促進していくためには、通院など医学的管理の保障や、職場での理解促進、環境づくりなど、よりきめ細かな制度として、必要な支援体系を整備していくべき。【JPA】
雇用継続(精神)	○雇用継続には、事業所側の職場の環境づくり、精神障害者の理解促進のための啓発事業の実施、支援機関等の外からのアプローチが必要。【みんなネット】
	○精神障害者は、就職件数は増えたが離職が多いと言われており、継続雇用、安定のためのさらなる支援が必要。【地域センター】
	○定着支援がシステム化されていくことはとても重要。特に企業の支援者と、外部の支援機関がうまく波長を合わせて、障害のある方を支援していくシステムがしっかりしていれば、雇用継続は可能だと思う。ただ、精神に障害のある方たちは揺れる障害とも言われるように、継続はなかなか難しく、時には急に休んで1カ月間体調管理が必要といったことも念頭に入れることが必要。【八木原委員(第1回)】
	○いちばん課題だと思っていることは、就職した人が時々揺れるので、それをいかに支えるていくかである。ジョブコーチ支援では、就職後6カ月を超えても支援が必要な人もおり、相談にも乗らなければいけない。精神障害者の場合、職業生活の継続への支援の仕組みをしっかりと作っていくことが必要。【田川委員(第1回)】

小項目	ご意見
(雇用継続(精神))	<p>○精神障害者は不安定なところはあるが、それを何回か切り抜けていけば安定し、力を出していけると思っている。仕事の中でそうした波を何回か切り抜けていくと病状が良くなることを実感している。支援を企業だけでやるのはしんどいので、外部の支援と企業内の支援をどううまく噛み合わせていくかというのが1つ大切なことではないかと思う。【田川委員(第2回)】</p> <p>○職業継続の継続アンケート調査で、病気の理解に関して、2年以上働いている人の方が、2年未満の人よりも、自分の病気を理解しているという結果が出ており、自分の病気や障害の理解が、長く働けるかどうかの1つの要因になるのではないかと思う。また、仕事の継続には仕事に対するそれなりの手応えも必要。【田川委員(第2回)】</p> <p>○仕事を続けるために必要なこととして、過剰な負担のかからない仕事、仲間と認めてくれる同僚、自分を認めてくれる上司、ストレスの発散や解消、仕事上の担当者、将来の夢や希望、はりあいのある仕事となっている。これは一般の人でも同じような結果になるのではないか。やはり、一般の方が働きやすい環境をいかに作るかというのが、精神障害者が長く働ける1つの大きな要因、ベースになるのではないかと思う。【田川委員(第2回)】</p> <p>○ハローワークではトータルサポーターの配置や助成金制度、チーム支援など進めてきているが、精神障害者の雇用は就職がスタートであり、その後の雇用管理面での配慮を要するので、企業の中でもマンパワーの拡充が必要だと思う。支える支援者側も、まだ支援の力に格差があり、人材育成が必要。雇用する企業側も同様であり、それらの整備を並行して進めていかなくてはいけない。【ハローワーク】</p>
事業所の理解・意識啓発	<p>○事業主、事業所への精神障害を正しく理解する啓発事業が展開されるようなしくみづくりも必要である。【みんなネット】</p> <p>○精神障害者は、就職件数は増え、理解が得られているといっても、またそれ以上の引き続きの理解促進が必要だと感じている。【地域センター】</p> <p>○障害のある人のみならず、事業所における障壁や無理解・誤解などについての対策も今後喫緊の課題である。【てんかん協会】</p> <p>○てんかんは発作の有無だけが就労や雇用継続に際して、過大視されがちであるため、無理解をなくすためのさまざまな提起もしているが、てんかん発作があることから生じるさまざまな状態や障害像を、発作への対処法(観察・記録)とともに社会(事業所)に正しく理解してもらうことが重要。そのため、もっと国が社会啓発活動に民間と協力をしながら取り組む必要を感じている。【てんかん協会】</p> <p>○難病や長期慢性疾患患者の特性や必要な配慮について、企業や社会への理解を促進するための対策を当事者団体とともに具体化し進めること。【JPA】</p> <p>○障害者が社会の中へ出ていった時に、差別や虐待があるのではないか。もしくは仲間には入れて差別はしないが冷遇するといったことは、無理解による場合がある。そういう時に、その人を支える周りの理解を図る中で、障害者自身も自分が役に立っているのだという自分の価値を見出し、お互いが相互作用で良い関係が作っていければよい。就労の場面では本人の支援と、周りの環境整備という両輪が必要だと思う【田中(伸)委員(第3回)】</p>

小項目	ご意見
(事業所の理解・意識啓発)	○制度を作っても、利用されない、普及啓発されないといけない。精神障害、慢性疾患もそうだが、国民が十分知らないというところに問題があるので、そういう障害に関する普及啓発をどのようにするかということが同時に必要だと思う。【野中委員(第3回)】
	○トライアル雇用やモデル事業などを効果的に活用して、その経験を蓄積し普及していくこと。【JPA】
	○患者は、自分が病気や障害になることを想定して普段から知識を得ているのではないので、医療機関がそれをサポートすべき。せっかくある制度も十分に使われないと意味がない。【JPA】
	○障害者雇用促進のために自治体における入札制度や、企業におけるCSR調達制度などの取組もあるが、次世代法における認定マークのような、さらに企業の営業活動上の視点でも認識が上がる制度の検討も一考と思われる。【ハローワーク】
生活支援、福祉・医療との連携	○就労は、就労だけで個別では動いておらず、生活というのがその前提にある。【野中委員(第3回)】
	○職業生活は障害のある一人ひとりにとって社会生活・日常生活を構成する重要な生活である。すなわち、職業生活の充実を図り、就労の継続を実現するためには、社会生活・日常生活の適切な支援との連携が必要になる。就労、福祉、保健・医療等の領域の横断的、総合的支援が求められ、その実現のためのコーディネートが求められる。【日身連】
	○障害者自立支援法により福祉サービスが市町村主体となった効果で、商工会議所などが中心となり、地域で支援することを意識したネットワークが増えている。関係機関による「地域雇用の創出ネットワーク化」をさらに促進し、新規事業所の展開を地域ぐるみで実施してゆける可能性を拡大していただきたい。【育成会】
	○社会参加に際しては、移動支援、在宅支援(職業前訓練)、医療ネットワークとの連携など、障害者雇用促進だけに視点を限定しない、障害や病気のある人個人の生活全体をサポートする地域ネットワークの一員として、雇用支援も位置づけられる必要がある。【てんかん協会】
	○就労・雇用領域に限定せず、もっと福祉、保健、教育、医療の領域とのネットワークを活かした地域サポートの仕組みこそこれから必要になる。【てんかん協会】
	○地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等など)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。【JDDネット】
	○障害者自立支援法によって福祉サイドからの就労支援が強化され地域での働く場が増えている。知的障害、精神障害者については、地域生活支援の一環として就労支援があるという観点が重要で、労働、福祉のきめ細かな連携策が強く求められている。具体的にはハローワーク主導の「チーム支援」と自治体(市町村)主導の「自立支援協議会」とが一体的に運営できるガイドラインなどを示す必要がある。【育成会】



小項目	ご意見
(生活支援、福祉・医療との連携)	○雇用の安定を図るためには、職場定着支援、生活支援等のチーム支援が重要となっており、ハローワークはもとより、様々な支援機関の体制強化が重要と思われる。支援機関のマンパワー、質を上げていく、地域格差を埋めていくことが必要。【ハローワーク】
	○障害者雇用の全体の支援体制を考えていかないと、雇用率アップは掛け声だけに終わる危惧を抱く。【みんなネット】
	○地域において精神障害者の就労支援機関があまりない。なかぽつや地域センターはあるが、地域に密着していないため、生活支援センターに相談に来ることが多い。知的障害者については、区の就労支援センターが就労支援や特例子会社への支援などされている。そこで精神障害者についても支援してもらいたいが、精神のノウハウがなく、地域の就労支援は知的が中心になっている。【みんなネット】
	○精神障害者の就労支援は難しいと言われるが、やってみたらそんなに難しくはない。やればできる。就労移行支援事業所は実績ゼロの所が半分以上という状況であるが、うまくいかないのはいろいろな理由があるのだろうが、初めから諦めてしまっているとか、本気で就労支援していないという所もあるのでは。【田川委員(第1回)】
	○てんかんの持っている多様な状態に応じて、相談はもちろん医療、生活の面において、都道府県単位のネットワークができれば欲しい。現在は、当事者が自分の家を事務局にしているような所で、家族のために相談会を開いたり学習会を開いたりしている状況。それぞれ障害別に、いちばん身近なところに、生活全体を支えてくれるセンターが必要だと思う。各自治体に、そこに行けば何でも相談ができるような所を是非作ってきたい。【てんかん協会】
	○全国の協会会員から、ハローワークの対応に対する厳しい意見、“何もしてくれない”、“てんかんのことをわかってくれない”、などが絶えない。そして、就職したてんかんのある人の多くが自己努力による就職であるという実態もある。これは、制度のみならず運用面の課題が大きいことを示している。【てんかん協会】
	○市区町村の窓口で就労支援サービスを移行する、就労移行支援事業所に職業紹介機能を持たせるなどの役割の拡大など抜本的な改正も必要ではないか。【てんかん協会】
	○47都道府県に難病相談・支援センターを設置して、就労支援を行っているので、ネットワークの中で明確に位置づけしていただきたい。【JPA】
	○ハローワークなどの就労支援機関において、難病の就労支援に関する人材養成・配置を急ぐこと。【JPA】
個別性、個別支援計画	○個別支援計画は、今般の障害者自立支援法の改正案の中でも強化すると取り上げられているが、まだICFの視点を盛り込んだ個別支援計画が一般的な活用には至っていないので、習熟度を上げていくことが必要だと思っている。個別支援計画は、当事者だけでなく、関係機関全てが同じ視線を共有できる大切な役割があり、雇用の場合、本人側と企業側で同じ視線で目標に向かって進んでいくことができる。【育成会】
	○どのような支援策、環境整備があれば就労が可能かは、個別支援計画としての課題整理が必要となる。その際には、ICFの視点を盛り込んだ個別支援計画の習熟度を上げていく事が肝要である。医学モデルから社会モデルへと考え方を置き換えていく時に、当事者の障害だけに着目するのではなく、生活における困難さが環境によるものなのか、個人の事情によるものなのか、それが社会参加と本人の活動への意欲によって、環境が束縛することもありますし、逆に整うことによって暮らしの質が上がるというものもある。個別支援計画作成の際には、個別の障害状態だけでなく、受皿となる働く場の環境整備も必要である。【育成会】

小項目	ご意見
(個別性、個別支援計画)	<p>○特に知的・精神障害(含む発達障害)については、個別支援計画に基づき企業側が社員を教育管理するようなシステムと、併せて就業・生活支援面でのフォローがきわめて有効であり、貴重な戦力としての価値を見出す仕組みを構築していただきたい。トライアル雇用、ジョブコーチ支援、職場定着推進チームなどの活用も組み合わせ(カスタマイズ就業)、個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し地域の实情に合ったサポートシステムをつくっていく事が重要である。【育成会】</p> <p>○同じ視覚障害、同じ身体障害でも一人ひとり全部違う。障害特性というだけで考えると、うまくいかないこともある。個別的な支援ができるように工夫する体制と、就労だけではなく生活全般を見渡して援助できるような、個別支援計画と適合した総合的なシステムとして就労支援が成立すると思う。また障害が合併する場合もあるので、あまり障害種別ごとの対策を立てずに、個別性を重視した方がよいと思う。【野中委員(第2回)】</p> <p>○個別という話は、企業においても実感する。障害者だからということではなくて、一般の従業員も含めて個別のマネジメントが重要になってきている。いろいろな性格、個性を持った従業員がいる中で、一人ひとりにいかに向き合っていくかということは、マネジメントや企業経営そのものにつながってくる話だと思う。その中で、障害者の場合は目をかけなくてはいけない部分というのがどうしても労力としては必要になってくるので、企業としてどういうように仕組みを作っていくのかが求められている部分だと思う。【海東委員(第2回)】</p> <p>○一般的に、企業のマネジメントは、働いている人の個別性が高まると、管理コストはかかる。その管理コストを超えて上手に活用するには、マネジメントの仕方を変えることが必要になってくるので、そのノウハウをどう作っていくかだと思う。従来の日本の企業のマネジメントの基本は、従業員が柔軟に対応することだったので、個別性が高まると柔軟性が落ちることになり、それをどうしていくかというのが重要だと思う。これは健常者についてもそうだが、障害者については特にそうである。頑張らないとマネジメントスキル、ノウハウは上がらず、職域開発も難しくなる。【今野座長(第2回)】</p>
ジョブコーチ	<p>○障害者職業センターをはじめ、視覚障害者の就労については、視覚障害者の専門性を理解したジョブコーチを配置するように見直していただきたい。視覚障害の特性を理解していただくことで、視覚障害者の就労が促進されると考える。【日盲連】</p> <p>○ジョブコーチなどの支援体制を充実していくことが必要。ジョブコーチでは、手話通訳ができるジョブコーチがもっと増えるとよい。【ハローワーク】</p> <p>○精神障害者の場合は特に、職業生活の継続の問題がとても大きい。継続のときに企業だけに任せるのではなく、やはり外からの支援が必要だと思う。今のジョブコーチの制度だと、動きが悪く、に変化があったときに飛んでいけないという問題があると思う。【田川委員】</p> <p>○ジョブコーチ支援では、なるべく職業センター以外の関係機関と一緒に動き、フォローアップをする取組みをしている【地域センター】</p>
中小企業支援	<p>○地域で雇用を生み出すという視点では、大規模事業所における雇用に注目されがちだが、小規模事業所におけるカウント未満の人たちの受け入れに対する評価(優遇策としての奨励金などをポイントやマイルージなど)をご検討いただきたい。【育成会】</p> <p>○一層の障害者雇用推進については、納付金制度や助成制度において大企業と中小企業間の経済的負担バランスの検討も必要との声もある。【ハローワーク】</p> <p>○施策が大企業向きではないかと思う。例えば精神障害者の特性や雇用管理ノウハウを好事例として紹介するセミナーを開催しているが、大企業は参加できても、中小企業は参加しにくい。納付金の対象が拡大したことも受け、中小企業をもっとフォローをしていく施策が必要ではないか。【ハローワーク】</p>



小項目	ご意見
障害別の支援制度 ＜精神＞	<p>○精神障害者の施策としてやってもらいたいものとして、「たまり場」がある。働いている人たちが毎週金曜日に集まり、悩みをみんなで分かち合い、元気を充電している。そういうたまり場的な所ができればいいと思う。【みんなネット】</p> <p>○社会モデルの観点に立つことは評価したい。障害者、特に精神障害者の中には、社会の動きから二次的な障害をもつことがある。本来は力があり、働くことが出来る人でも、そういった悩みを周りに相談できない人たちもいるので、環境整備が必要。【八木原委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者の合理的配慮としては、マンパワーが必要。一人ひとりに応じた施策があれば、就労ができると思う。【みんなネット】</p>
＜発達＞	<p>○雇用率制度の対象にならず、職業的困難を抱える発達障害のある人は少なくない。若年不就労者の雇用対策と障害者雇用対策の狭間にある発達障害のある人が適切な支援を受けられるよう、発達障害の診断のみで受けることができる支援制度を充実して欲しい。現状の発達障害者雇用開発助成金など、発達障害独自の取り組みを引き続き積極的に行っていただくことが必要であり重要である。【JDDネット】</p> <p>○現在、地域障害者職業センターにおいて試行実施されている「発達障害者就労支援カリキュラム」を含めた、発達障害者に対する専門的支援について、すべての地域障害者職業センターにおいて常設として実施してほしい。【JDDネット】</p>
＜難病＞	<p>○「難治性疾患患者雇用開発助成金」については、正社員以外でも、また、新規採用だけでなく就労中の難病患者であっても適用できるよう柔軟な対応を行うこと。【JPA】</p> <p>○精神障害者等のステップアップ雇用奨励金およびグループ雇用奨励加算金制度を、難病患者にも適用できるようにすること。【JPA】</p> <p>○就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などであり、具体的に伝えにくい困難を抱えているために就職が困難であることを理解することで十分対応が可能ではないか。何か特別大きな仕掛けや整備の必要はなく、人的な要素が大きく関わっている気がする。【JPA】</p>
その他支援制度	<p>○社会モデルの考え方をもとに、移動支援、コミュニケーション支援、介助等について具体的に検討し、それらのサービス提供に関して制度間の空白や支援の有無・密度に格差が生じないようにすべき。現行制度においては、例えば、社会参加、教育、雇用の場におけるサービス提供（移動支援、コミュニケーション支援、介助等）の手続き上の違いや制度間の空白が存在している。それらの支援がシームレスに行われることによって、1人ひとりの職業遂行上の力を十分に発揮できる就労生活を実現するとともに、その人らしい生活の実現が求められる。十分な選択肢に裏打ちされた、自己選択、自己決定のもとに充実した人生を送るための支援の充実が求められ、その中で職業、就労の生活というのは大きな役割を担うと考える。【日身連】</p> <p>○加齢による能力の低下について企業側の対応は難しい。そのため、途中で評価ができるということと現場での支援体制はとても重要。その際ジョブコーチのみならず、ピアサポーターの導入が、障害者雇用の促進に効果的ではないか。【野中委員(第3回)】</p> <p>○企業の障害者雇用に向けた取組実態を反映し、インセンティブを高める施策を検討してはどうかと考える。たとえば、職場実習を受け入れている、福祉施設に作業を提供している（発注している）、週20時間未満の雇用をしているなど、雇用に向けて前向きに取り組んでいるものの、いまだ雇用率を達成できていない場合は、そうした企業姿勢の評価を加えての施策は考えられないであろうか。【地域センター】</p>

小項目	ご意見
(その他支援制度)	○東日本の震災があったからといって障害者雇用が見失われては、いけないことだと思っている。新たな思いで被災地から新たな障害者雇用をしていただきたい。被災地対策費用も何らか出ていると思うので、積極的な応援をハローワークやこちらの職業センターなどで行っていただきたい。【川崎委員(第3回)】
職場実習の促進	○職場実習の受け入れ企業は、熱意とボランティアでやっているところがあるので、そういった企業に対する何かしら評価があるとよいのでは。雇用率ということではなくて、何らかの評価を。【田川委員(第2回)】 ○是非とも職場実習を促進できればと思う。【みんなネット】
短時間雇用	○働く意思のある、意欲のある障害者に対しては、たとえ短時間でも働く場を保障していただきたい【日盲連】 ○週20時間未満の働く場を提供してくれる地域の事業所(職種形態は特に問わない。クリニックや個人商店など)に、優遇策として奨励金などの交付(ポイントやマイルージなど)を検討すべき。【育成会】 ○精神障害者では、20時間以上から仕事を始めることは困難な人がいる。精神の障害特性に合わせて、もっと短い時間から仕事を始める仕組みが良い。【みんなネット】 ○障害者側から言えば、1日でも、短時間でも働くということは自分の能力や労働力を提供するという意味で、非常に大きな意味がある。したがって、働きやすい多様な雇用形態をもう少し組み入れてはどうかと思う。例えば、20時間未満の場合本人は何の貢献にもなっていないのではないかというジレンマがあるので、積算という形を提案する。また、単独で仕事をするよりも、グループ就労のように、仲間がいることによってうまく相互で支援しながら働くこともあり、相乗効果も大きい。【八木原委員(第1回)】 ○20時間未満の精神障害者のカウントについて、最初の一定期間はカウントするなどのシステムも考えていいのではないか。【ハローワーク】
職域開拓	○従前よりも業種も多様化しており、小売り、サービス、流通、事務(PC業務)等が特に増加している。パソコンの導入など補助器具が発達したことにより、コミュニケーション障害と言われる知的や精神障害の方たちにも十分な機会が得られることになったので、さらに推進していただきたい。さらに、第一次産業への参入も視野に入れ、業種開拓の取り組みが必要である。さらには障害者基本法で示された障害者本人の力量による芸術文化活動分野での活動など、夢のある希望の持てる職種の開拓も求められている。【育成会】 ○たとえば日本型の職人的技術継承スタイルで事業を展開している多くの中小企業(個人経営の小規模工場など)で、実態に即した柔軟で手厚い就業支援、職場定着支援がはかられるような工夫を期待したい。職場内就業訓練といえるような環境を設定していただきたい。【育成会】 ○本人向けには、資格取得を奨励し、PCオペレーターやバイリンガル養成などの日常的な職業スキルの向上やフォークリフトなどの特殊技能の取得に向けて資格が得られやすいような制度を創設していただきたい。【育成会】
多様な働き方	○雇用促進法に自営業は現状では含まれないが、視覚障害者は障害の特性から、鍼灸マッサージ治療院を開業している人が多いため、視覚障害あはき師への雇用促進法に匹敵するものを制度化していただきたい。【日盲連】

小項目	ご意見
(多様な働き方)	<p>○視覚障害者の多くは自営業であるが、自営業に対する対処も当然考えていただかなければならない。特に重度障害者の場合は、通勤の問題や環境の整備の問題等、極めて困難な問題がたくさんある。【日盲連】</p> <p>○雇用労働ではない様々な労働(=自己の労働能力で社会に参加し対価を得る)を可能にする社会的インフラの拡充促進が必要であると考え。雇用か失業かではなく、離職しても他の働き方が出来る場を用意しておくことがこれからの社会に必要であり、重要である。働く能力と意思のある人すべてに仕事の間を用意することを国の基本政策・義務とし整備を進めてほしい。【JDDネット】</p> <p>○就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場=中間労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。中間労働市場は、もともとは長期失業者の滞留があった英国で、ペイド・ワークを行いながら職業訓練を含む教育を受けることによって、通常の労働市場での職業を得ることを促す仕組みとして大変効果的だとして、この取り組みが始まったと聞いている。NPOやLLPの形で、OFF-JTとOJTとの体験や訓練を通しながら、彼らのwantsではなくneedsに対応していく教育を行い、そこから雇用労働に結び付く方もいる。雇用労働ではないさまざまな働き方や新しい職場(八百屋、農業、弁当屋の起業など)の創設に取り組んでいると聞いている。【JDDネット】</p> <p>○企業が求める人材に障害のある人を近づけていくことは、難しい面があることもあるため、もう少し新しい視点で広げていくことができればと思う。【JDDネット】</p>
企業のマネジメント	<p>○障害者、特に精神障害者が、労働力として不安定であるという話があるが、日本の企業全体が置かれている雇用の問題というのは、実は社員全体が不安定労働力化しており、別に障害者だけではない。例えば、女性の育児休業、パートの増加など全体的に日本の企業のマネジメントは社員の不安定就労化にいかに対応するか、というのが非常に大きな課題になっており、障害者の問題もその中の1つだと考えられる。言い換えると、労働力の不安定化は、障害者だけではなく、健常者、正社員もみんなそういう形になっており、日本の企業はマネジメントとしてどう対応していくのかを全体として問われているのではないかと。【今野座長(第1回)】</p> <p>○企業がマネジメントとして労働力の不安定化にどう対応していくかという意見に全く同感。ただ、そのレベルが、健常者と障害者では少し違う部分があって、それをいかに均衡させていくかというのがポイントだと思う。【海東委員(第1回)】</p> <p>○職場づくりの基本戦略の2つのパターンがある。1つは障害は様々であるから、会社は受け入れのために障害の専門的な知識が必要である。これを強調すると、同じ障害種別のみを雇用する方が良いという戦略になる。他方では、障害のパターンがある程度似ていると、担当できる業務範囲が似てくるので、仕事との組み合わせができなくなるので、多様な障害の方がいた方が、組み合わせが多様にできるので、いろいろな業務に対応できて良いという考え方もある。状況によって違うと思うが、どういう場合にどちらの戦略をとった方がいいのかといった研究があれば良いと思った。【今野座長(第2回)】</p> <p>○同質集団ではなくて異質集団が結果的には強いという海兵隊の研究結果が出ている。そういうところはとても大事で、あとはマネジメントの問題だと思う。要は、どういうチームメンバーを入れるかというだけでなく、どういうマネジメントをするのかというのがとても重要になってくる。【野中委員(第2回)】</p> <p>○健常者も3万人が自殺しており、企業で働く人もたくさん自殺している。障害者だけの問題ではなくて、もっと企業全体が産業保健にきちんと取り組まないと、自分の首が締まることになるので、マネジメントや産業保健対策をしっかりとすることが、障害者の定着支援とも重なっていくと思う。【野中委員(第2回)】</p>



小項目	ご意見
合理的配慮との関係	<p>○障害者権利条約は「平等」という概念に重きをおいている。わが国においてもこの平等概念を拡大することは大変重要であり、障害者雇用においても合理的配慮義務を企業側に求める必要がある。合理的配慮をしなければ差別になるという条文の挿入が必要なのではないか。【JDDネット】</p> <p>○通常の雇用促進のしくみ、例えば一般能力開発校においても障害者を平等に受け入れ、そこでも合理的配慮をするなどの取り組みこそが真の共生社会であると考え。【JDDネット】</p>
障害基礎年金	<p>○障害基礎年金受給者が就労すると、等級の下方変更や支給停止になってしまう事例が散見される。また、就労していることを理由に福祉サービスの利用を制限する自治体も少なくない。この種の対応が自治体ごとの異なる判断とならないよう、厚労省全体として解決に向けて取り組んでいただきたい。【育成会】</p> <p>○難病と障害基礎年金との直接の関連はない。障害基礎年金は、身体障害者福祉に近い基準のため、難病でもその基準に合致するかしないかになる。また、病気になって一定期間が必要であり、病気の変動することを想定されていない。患者は自分の病気が何の対策に入っているかは知らないため、医療機関から制度を教えてもらわないとわからないため、患者の多くの人は障害基礎年金について知識不十分である。そのため、我々の調査でも、障害基礎年金を取れると思われる方でも取っていない人もおり、疾病指定や症状固定など周知の問題を含めてさまざまな要因があると思っている。ただ、疾病指定では、悪性新生物や血液、肝炎なども障害基礎年金の対象になるが、数値の制限が非常に厳しく、亡くなる寸前でないと年金の対象にならないのかというような数値であり、同じ障害基礎年金の中でも、障害を持ちながらも働くことができる人たちとなぜそんなに差があるのかという大きな疑問がある。身体障害者手帳の取得も同様の問題がある。【JPA】</p>
障害別の状況・課題 ＜全般＞	<p>○東京都は雇用率を達成しているが、身体障害者のみが試験を受けており、知的や精神障害であるてんかんなどはチャレンジ雇用という形が何年も続いている、数年前に調査をしたところ、東京都のみならず、確か2桁に達するぐらいの自治体でそうだった。【てんかん協会】</p> <p>○障害は固定したものではない。一番困るのは、働く機会を失っているのに、働く能力を伸ばすことができない、キャリア・ディベロップメントができないことである。【野中委員(第3回)】</p>
＜身体障害者＞	<p>○身体障害者に関しても障害の種別、等級別、これを十分配慮した雇用制度にする必要がある。【日盲連】</p> <p>○平成18年の実態調査によると全国の授産施設で働いている視覚障害者は障害者全体の僅か1%である。視覚障害者を中心とした授産施設を運営しており、20名の視覚障害者が働いている。低い工賃だが、みんな本当に喜んで働いている。いかに働くことが大事か。まさに働くことは人間の生命だと思ふ。【日盲連】</p> <p>○一般就労が困難な視覚障害者の就労促進のため、雇用率を障害別に公表していただきたい。障害別に公表することで、就労困難な視覚障害者のための新たな仕事などが考えられ、視覚障害者の雇用率も上がると考えられる。【日盲連】</p> <p>○視覚障害者の就労促進のため、すべての官公庁や民間企業において、点字や音声や拡大文字による採用試験を実施していただくとともに、採用後は、視覚障害者が十分に働くことができるよう、視覚に障害があっても可能な専門職をつくっていただきたい。【日盲連】</p>

小項目	ご意見
<p>＜身体障害者＞</p>	<p>○一般職での雇用が困難な視覚障害者は、国や自治体等公共団体が積極的、優先的に視覚障害あはき師（鍼灸マッサージ指圧師）を雇用するとともに、福祉施設や介護施設、一般企業においても視覚障害あはき師の雇用を推進するよう働きかける等、見直していただくことで、視覚障害者の雇用が増えると思う。【日盲連】</p> <p>○優先採用という制度を考えていただく必要があろうかと思う。例えば介護施設、特別養護老人ホームには機能訓練指導員という者が配置されることになっており、その対象にあんま・マッサージ・指圧師も含まれているが、現状は同様に対象になっている柔道整復師や看護師等の機能的に動きやすい人が採用され、結果的に視覚障害者は機能訓練指導員となっても採用されないという実態がある。ヘルスキーパーについても同様。【日盲連】</p>
<p>＜精神障害者＞</p>	<p>○精神障害者の就労支援施策が様々あることは大変ありがたい。雇用率がアップしていることも大変嬉しいことと思っている。【みんなネット】</p> <p>○生活保護受給者で精神障害者がかなり多いが、彼らも生活保護から脱出し、納税者になりたいという思いがある。就労の意欲はあるが、就職の門戸が狭く、自由な選択ができない。精神障害者は20歳前後の発症し、現状ではかなり回復できるようになった。昔のように入院している人は少なく、地域生活をしている人が多いので、雇用に結び付くような、生きがいのある生活を実現したい。【みんなネット】</p> <p>○平成18年度に精神障害者の実雇用率のカウントが出来るようになってから、企業はよくやってくれており、精神障害者が常用雇用に移行するためにサポートする専門家の配置したり、支援機関のスタッフをモデルとして作業の指導方法を学んだり、企業もかなり変わってきているのではないか。【八木原委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者の側も、障害を開示して就職する人が増えてきており、JHC板橋会の利用者の場合、平成22年度は85%近くの人がオープンで就職している。【八木原委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者雇用促進モデル事業を受託して実施した。銀行の事務をやっているのだから、企業は安定した戦力を求める。その点、身体障害者と知的障害者は精神障害者とは能力的に差はあっても、安定した戦力になる。一方、精神障害者の場合、ある日突然体調を崩し休んでしまう結果、穴があくことになる。1人だったらいいが、地震や台風で電車が運休し、多くの方がショックを受けて体調を崩し、出勤できない時期もあった。【丸物委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者は企業にとっては扱いにくいから、ステップアップでだんだん慣れていってもらうことが大切。能力的には高い方が多いので、企業としては何とかしてこの対策を考えなくてはいけないと思っている。【丸物委員(第1回)】</p> <p>○精神障害者雇用促進モデル事業を実施した。それまで精神障害者は若干名しかいなかったが、参画し、2年で11名雇用し、継続雇用している。1つは覚悟だということを感じた。きっかけがあって始め、現場の中ではかなり苦労もあったが、外部の支援機関とうまく連携をとることによって、うまく軌道に乗せていくことができた。職場に刺激が出たというのが、我々にとってもプラスの部分があったと感じた。既存のメンバーが、自分たちの仕事がどんなに役に立っているのか、どんな意味を持っているのだとか、それを教えていく中で、改めて自分のやりがいをまた感じるなどプラスの部分もあったので、雇用促進をしていく際には、そういった点を伝えていくことも重要だと思っている。【海東委員(第1回)】</p> <p>○百貨店のような業界は、もともと短時間や色々な時間帯で働く人々をうまくつなげて仕事をしていく業界であることから、もしかしたら、現場にはもともとノウハウが少しあったのかもしれない。一方で、全てフルタイムでやっている会社であると、短時間で入ることが難しいことがある。【今野座長(第1回)】</p>

小項目	ご意見
<p>＜精神障害者＞</p>	<p>○様々な立場の方が精神障害者の雇用を応援していただけることは大変うれしく、頼もしく今後期待したい。【飯塚氏(川崎委員代理)(第1回)】</p> <p>○精神障害者はちょっとした姿勢や言葉ですぐ傷付くという不安定さを抱えているので、雇う方の立場からすれば不安定で、雇用していくのに大変だと思うが、症状を抱えながらも、働けるという実感があれば症状は改善されると言われているので、就労先が広がり、精神障害者への配慮が十分に行われることを家族としては期待したい。【飯塚氏(川崎委員代理)(第1回)】</p> <p>○障害者職業総合センターの研究チームに、てんかん専門医(久保田英幹氏)がメンバーとして参加しており、てんかんのある人の意向も反映してもらえると考えており、検討結果をしっかりと踏まえて、実現をしてほしい。【てんかん協会】</p>
<p>＜難病＞</p>	<p>○難病や長期慢性疾患は、生涯にわたって治療を継続しなければならないという意味で、大きな社会的なハンディを持つ。従来はハローワーク等に相談に行っても、「まずは病気を治してからおいで。それから就職活動だ。」というようなことを言われたが、現在は、病気を持ちながらも仕事もし、家庭生活、日常生活を送っていく、そういう社会が目標なのではないか。現在闘病中の患者にとっても究極の目標として就労という問題があるものと考えている。【JPA】</p> <p>○「難病」という言葉からくる周囲の目や社会的なハンディも大きいことも問題である【JPA】</p> <p>○福祉制度に難病や長期慢性の疾患を入れることは、従来の施策の延長や発展ではなく、日本の福祉における画期的な転機になると思っている。従来の1人の患者を数値化して捉えて障害者と認定して、支援の対象にしていくという手法から、ある程度数値化しにくいものも含めて人間を捉えて対象にしていくのは、大きな転機になる可能性があると思う。そういう意味でも、難病や長期慢性疾患を支援の対象にすべきだということを訴えてまいりたい。【JPA】</p> <p>○難病にしる、てんかんや発達障害にしる、ほかの障害と区別する理由は全くない。なぜ区別されてきたかを考えつつ、今後それを差別する理由はないという方向に大きく舵を切っていただきたい。【JPA】</p> <p>○合理的配慮の中身はよくわからないが、雇用する側にとっては、病気で欠勤しがちな人をなるべく内側に入れたくないという理由はあると思う。ただ、そのことに対して、どのように働くことができ、働くことが大事で、働くことによって職場の雰囲気はどう人間的なものに転化していくものかといったことを訴えていく理論的な反論が必要だと思っており、それはこれからの課題だと考えている。【JPA】</p> <p>○厚生労働科学研究費助成難治性疾患克服研究事業「希少性難治性疾患患者に関する医療の向上及びにおける就労支援についての研究成果を積極的に取り入れて具体化できることから進めること。【JPA】</p>



小項目	ご意見
(<難病>)	<p>○&lt;厚生労働省平成22年度障害者総合福祉推進事業 難病患者等の日常生活と福祉ニーズに関するアンケート調査&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労問題についてもさまざまな状況があるが、「離職に至った理由」として「労働時間が長く体調管理が大変だった」「職務内容がきつかった」「通勤が大変だった」に加えて、「いづらい雰囲気を感じた」が14.5%もあるというところが、病気を持っている人を抱えた職場の雰囲気を表わしているのではないかと。</li> <li>・同じ患者が必ずしも快方や悪い一方に進むのではなく、さまざまな形で変化がある。これが毎日ある人、日によって変化が大きい人、着実に進行している人、1日内でも変化がある人、大きな周期で変化する人と様々であり、その疾病特性と本人の特性と仕事のマッチングが大事になってくる。また、病気だけではなく、合併症、二次障害、副作用も大きな困難の原因になっているため、これも配慮が必要。</li> <li>・望むサービスについては、最も多いのは「経済的支援」や「社会福祉サービス」であり、就労については中位ぐらいだが、これは「就職したいがあきらめている」「就職したいと思わない」人が多いことと関わりがあるのではないかと。特に、就労したいと思わないというのは、症状が重いということもあるが、さまざまな中で困難性を実感した方々の率直な感想かと思う。</li> <li>・在職中に発症し、休職せずに離職した者や、在職中に発症・休職し、職場復帰したが離職した者も多いので、離職についての理由を具体的に調べていく必要があるだろう。</li> <li>・就職活動をする上での課題としては、体力的な不安、倦怠感などであり、具体的に伝えにくい困難を抱えているために就職が困難であることを理解することで十分対応が可能ではないかと。何か特別大きな仕掛けや整備の必要はなく、人的な要素が大きく関わっている気がする。【JP A】</li> </ul>

## 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会の今後のスケジュール

### 第1回（平成23年11月30日）

- 研究会の開催について
- これまでの検討経緯等について①
  - ・障害者権利条約について
  - ・厚生労働省におけるこれまでの検討について
  - ・障害者制度改革の動きについて
- 今後の研究会の進め方について

### 第2回（平成23年12月21日）

- これまでの検討経緯等について②
  - ・「平成20年研究会」における障害者関係団体からのヒアリング結果
  - ・障害者制度改革推進会議差別禁止部会での議論の状況

### 第3回（平成24年1月31日）

- 各国制度について
- 論点の提示

### 第4回（平成24年3月6日）

- 差別禁止の対象範囲に関する検討（障害者及び事業主）
- 障害を理由とする差別の禁止
- 職場における合理的配慮の内容①

### 第5回（平成24年4月）

- 職場における合理的配慮の内容②
- 合理的配慮の提供のための仕組みについて
- 権利擁護について

### 第6回（平成24年5月）

- これまでの論点整理
- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方①

### 第7回（平成24年 月）

- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方②

### 第8回（平成24年 月）研究会の取りまとめ①

### 第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

## 今後の主な論点

### 第1 基本的枠組み

#### 1 障害者権利条約に対応するための枠組みの全体像

- 労働・雇用分野における障害を理由とする差別を禁止し、合理的配慮の提供を事業主に義務づけることについて、個別法である障害者雇用促進法に位置づけることでよいか。その際、現在、障がい者制度改革推進会議差別禁止部会において検討されている「障害を理由とする差別の禁止に関する法律（仮称）」との関係をどのように整理していくのか。
- 障害者雇用率制度は、障害者権利条約における積極的差別是正措置として、引き続き存続することとしてよいか。

#### 2 差別禁止等枠組みの対象範囲

- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。特に、障害者については予見可能性、事業主については企業規模や段階的な実施などについて、それらをどのように整理していくのか。

### 第2 障害を理由とする差別の禁止

#### 1 障害を理由とする「差別」とは何か。

- 差別には「直接差別」のほか、「間接差別」や「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。また、「労働能力に基づく差異」について、どのように考えるか。
- 「差別の正当化事由や適用除外」、「差別禁止の効果（私法上の効果など）」などについて、どのように考えるか。

#### 2 差別が禁止される事項

- 労働・雇用分野における差別が禁止される事項について、どのように考えるか。雇用に関わる全ての事項を対象とすることでよいか。

### 第3 職場における合理的配慮

#### 1 基本的考え方

- 合理的配慮の提供に関し、法律上の位置づけについて、どのように考えるか。また、「合理的配慮の不提供」について、どのように考えるか。(再掲)
- 差別禁止等の対象となる障害者及び事業主の範囲についてどのように考えるか。(再掲)

#### 2 合理的配慮の内容について

- 合理的配慮の枠組みとその内容について、どのように考えるか。

#### 3 合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について

- 合理的配慮が適切に提供されるための企業内での仕組みについて、どのように考えるか。
- 合理的配慮の提供の実効性を担保するための措置について、どのように考えるか。特に、事業主の負担に対する助成の在り方（現行の納付金制度との関係など）について、どのように考えるか。

#### 4 過度の負担について

- 合理的配慮の提供と過度の負担について、どのように考え、過度の負担の判断基準をどのように考えるか。特に、公的な助成との関係をどのように考えるか。(上記3参照)

### 第4 権利擁護（紛争解決手続）について

- 企業内における紛争解決手続についてどのように考えるか。また、その仕組みについてどのように考えるか。
- 具体的に差別があった場合に、裁判で争う以外に、外部機関による紛争解決手続について、どのように考えるか。

# 長野 敏宏氏 提出資料

平成24年3月6日





# 精神科医療-就労支援の課題について

- 精神疾患・障がいについて
- 精神医療の役割と現状
  - 「入院治療中心から地域生活中心へ」改革途上...
  - 近年、急速に求められてきた多様な役割について
- 愛媛県愛南町・宇和島市・鬼北町・松野町の状況  
それぞれの現場の課題
  - 医療現場
  - 就労支援者・機関
  - 企業側から精神科医療をみて...
  - 結局 ご本人は...
- 1 • さいごに、現場経験を踏まえ

# 地域で精神科医が関わる主な疾患（ICD-10より）

- F0 症状性を含む器質性精神障害（認知症、高次脳機能障害等）
- F1 精神作用物質使用による精神および行動の障害（依存症等）
- F2 統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害
- F3 気分【感情】障害
- F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害
- F5 生理的障害及び身体要因に関連した行動症候群（摂食障害、産じょく精神障害等）
- F6 成人の人格及び行動の障害
- F7 知的障害
- F8 心理的発達の障害（LD、アスペルガー症候群など）
- F9 小児〈児童〉期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害（多動性障害など）
- G0 中枢神経系の炎症性疾患
- G2 錐体外路障害及び異常運動（パーキンソン病など）
- G3 神経系のその他の変性疾患（アルコールによる神経の変性、MSなど）
- G4 挿間性及び発作性障害（てんかん、片頭痛など）
- 病気とははっきり言えないケースなど、多様な課題。

多様な疾患・障害 世間では“精神...”とひとまとめの傾向。「障害の特性は？→ひとくちで説明できない」さらに、現場での診断名が「ICD-10」「DSM-IV」「日本従来からの病名」などの用語と、

2 「うつ状態」等の状態像（病名ではない）を表す用語が混在することも。周囲からの理解を難しくしている。

# 継続した医療的関与が必要な方がほとんど

精神障がい者の雇用促進の為には、医療との連携は欠かせない

## 「精神疾患・障害複合体」という考え方

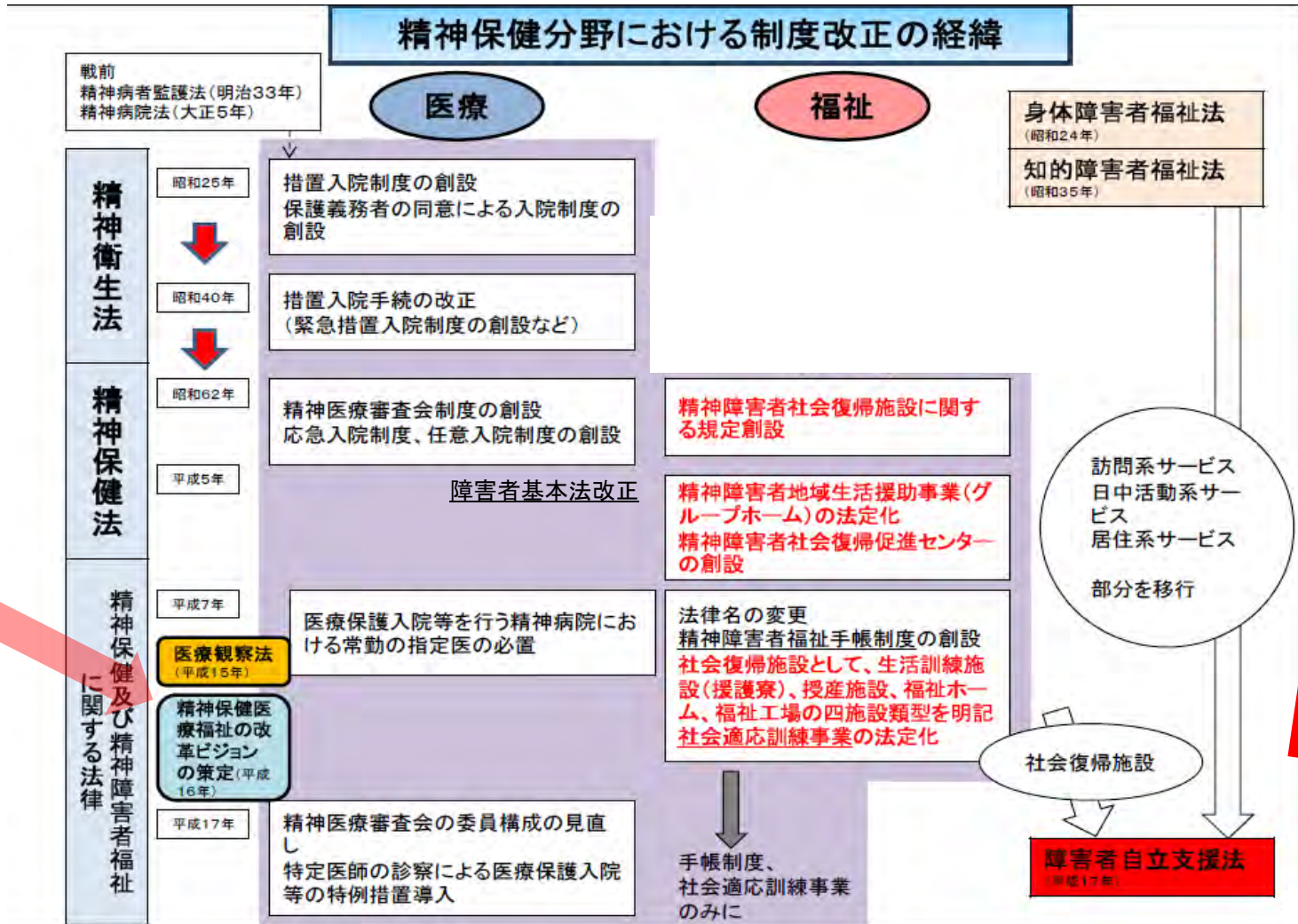
- 精神障害では、「疾患が治癒(固定)してから障害がのこる」という考え方は、不適切。
- 統合失調症や双極性障害などの「重度かつ継続的な」精神疾患は、疾病的側面と障害的側面を同時に持っている、「疾患・障害複合体」
- 急性期・慢性期を問わず、常に医療的関与は必要であり、また生活支援すなわち治療的関与でもある。
- 福祉的サービスは、医療的支援と結合している必要がある

「精神疾患・障がい」を理解するにあたり

- 「人」が精神疾患を患っている。その「人」すべてが精神疾患・障がいになっている訳ではない。精神疾患・障がいは、その「人」のごく一部。
- 全人的理解を基本に！

# 精神障がい者に対する福祉的支援

→一部の先駆的地域の実践を除いては、スタートして間もない...と言っても過言ではない  
 まだまだ地域間格差は残る。自立支援法で他障がい者福祉からスタートしている社会資源も利用できる  
 ようになってきたが、実質的に精神障がい者を支援できる場所は、まだ限られている。





# 精神保健福祉施策の改革ビジョンの枠組み

精神保健福祉施策について、「入院医療中心から地域生活中心へ」改革を進めるため、  
①国民の理解の深化、②精神医療の改革、③地域生活支援の強化を今後10年間で進める。

## 国民の理解の深化

「こころのバリアフリー宣言」の普及等を通じて精神疾患や精神障害者に対する国民の理解を深める

## 精神医療の改革

救急、リハビリ、重度などの機能分化を進めできるだけ早期に退院を実現できる体制を整備する

## 地域生活支援の強化

相談支援、就労支援等の施設機能の強化やサービスの充実を通じ市町村を中心に地域で安心して暮らせる体制を整備する

## 基盤強化の推進等

- ・精神医療・福祉に係る人材の育成等の方策を検討するとともに、標準的なケアモデルの開発等を進める
- ・在宅サービスの充実に向け通院公費負担や福祉サービスの利用者負担の見直しによる給付の重点化等を行う

「入院医療中心から地域生活中心へ」という  
精神保健福祉施策の基本的方策の実現

※上記により、今後10年間で、受入条件が整えば退院可能な者約7万人について、解消を図る。



# 「精神保健医療福祉の更なる改革に向けて」概要

～「今後の精神保健医療福祉のあり方等に関する検討会」報告書（座長：樋口輝彦 国立精神・神経センター）～

「精神保健医療福祉の改革ビジョン」（平成16年9月から概ね10年間）の中間点において、後期5か年の重点施策群の策定に向け、有識者による検討をとりまとめ【平成21年9月】

- ◎ 精神疾患による、生活の質の低下や社会経済的損失は甚大。
- ◎ 精神障害者の地域生活を支える医療・福祉等の支援体制が不十分。
- ◎ 依然として多くの統合失調症による長期入院患者が存在。これは、入院医療中心の施策の結果であることを、行政を含め関係者が反省。



- 「改革ビジョン」の「入院医療中心から地域医療中心へ」という基本理念の推進
- 精神疾患にかかった場合でも
  - ・質の高い医療
  - ・症状・希望等に応じた、適切な医療・福祉サービスを受け、地域で安心して自立した生活を継続できる社会
- 精神保健医療福祉の改革を更に加速

## 精神保健医療体系の再構築

- 地域医療の拡充、入院医療の急性期への重点化など医療体制の再編・拡充

- 人員の充実等による医療の質の向上

- 地域生活を支える障害福祉サービス、ケアマネジメント、救急・在宅医療等の充実、住まいの場の確保

## 地域生活支援体制の強化

## 精神医療の質の向上

- 薬物療法、心理社会的療法など、個々の患者に提供される医療の質の向上

- 患者が早期に支援を受けられ、精神障害者が地域の住民として暮らしていけるような、精神障害に関する正しい理解の推進

## 普及啓発の重点的实施

### 目標値

- 統合失調症入院患者数を15万人に減少<H26>
- 入院患者の退院率等に関する目標を継続し、精神病床約7万床の減少を促進。

- 施策推進への精神障害者・家族の参画

地域を拠点とする共生社会の実現



# 精神保健医療福祉の更なる改革に向けて

## 今後の精神保健医療福祉のあり方等に関する検討会 報告書

平成21年9月24日

### 目次

はじめに

#### I 我が国の精神保健医療福祉施策の沿革

#### II 精神障害者の状況

1. 全般的状況
2. 外来患者の状況
3. 入院患者の状況
4. 受入条件が整えば退院可能な患者の状況

#### III 改革ビジョンの後期重点施策群の策定に向けて

1. 改革ビジョンとその評価
2. 今後の精神保健医療福祉改革に関する基本的考え方

#### IV 精神保健医療福祉の改革について

1. 精神保健医療体系の再構築
  - ①入院医療の再編・重点化
  - ②疾患等に応じた精神医療等の充実
  - ③早期支援体制の検討
  - ④地域精神保健医療提供体制の再編と精神科医療機関の機能の強化
  - ⑤精神科医療機関における従事者の確保
2. 精神医療の質の向上
  - ①精神科における診療の質の向上
  - ②精神科医をはじめとした医療従事者の資質の向上
  - ③研究開発の更なる推進・重点化
3. 地域生活支援体制の強化
  - ①地域生活を支える医療機能の充実・強化
  - ②障害福祉サービス等の拡充
4. 普及啓発（国民の理解の深化）の重点的実施
5. 改革の目標値について

#### V 今後の課題

8 おわりに

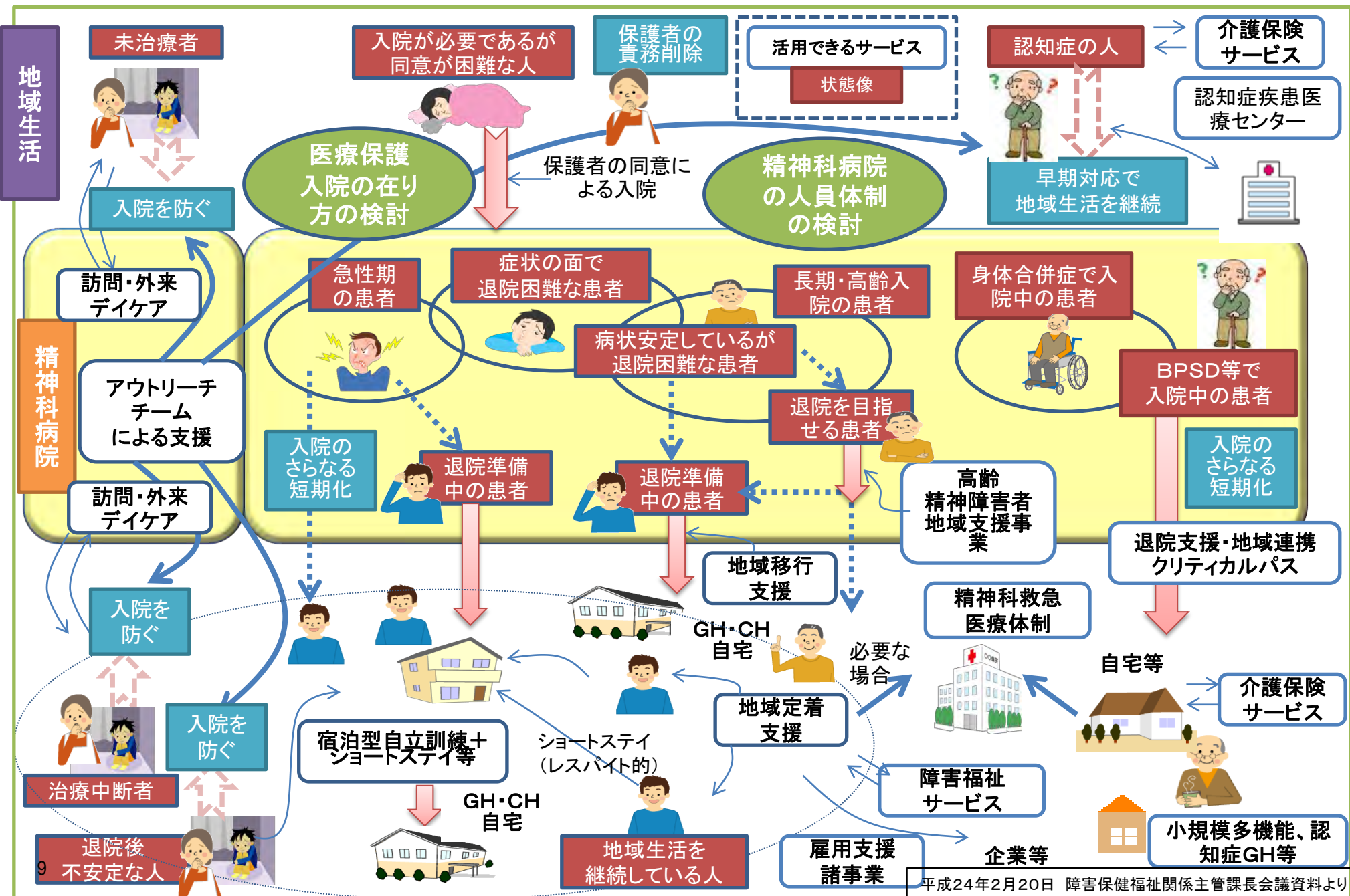
#### 3-②-ウ生活支援など障害福祉サービス等の充実について の一節として

（就労支援等）

- 就労系の障害福祉サービスについて、精神障害者の特性も踏まえつつ、その機能の充実を図るとともに、雇用施策との連携を強化すべきである。また、就労系の障害福祉サービスが現在果たしている機能を踏まえ、そのあり方について引き続き検討すべきである。
- 障害者就業・生活支援センターについて、雇用面の支援とあわせて生活面の支援を提供する機能の重要性に鑑み、精神障害者による利用が促進されるよう、その質の向上を図りつつすべての圏域での設置に向けて整備を進めるとともに、就労移行支援事業所や医療機関をはじめとする精神障害者の地域生活を支える関係機関との連携を強化すべきである。
- 今後も、精神障害者の特性に応じたきめ細やかな支援が実施されるよう、社会適応訓練事業の果たしている機能について、障害者施策全体の中でその位置付けを明確にし、都道府県等への支援を図るべきである。
- 雇用施策についても、引き続き精神障害者の就労先の確保に努めることとあわせて、精神障害者の雇用義務化の環境が早急に整うよう、精神障害者の特性に応じ、ハローワークや地域障害者職業センターにおける支援体制を強化するとともに、カウンセリング体制の整備等精神障害者が働きやすい職場づくりを行う企業に助成を行うなど、支援の一層の推進、充実について、引き続き検討すべきである。

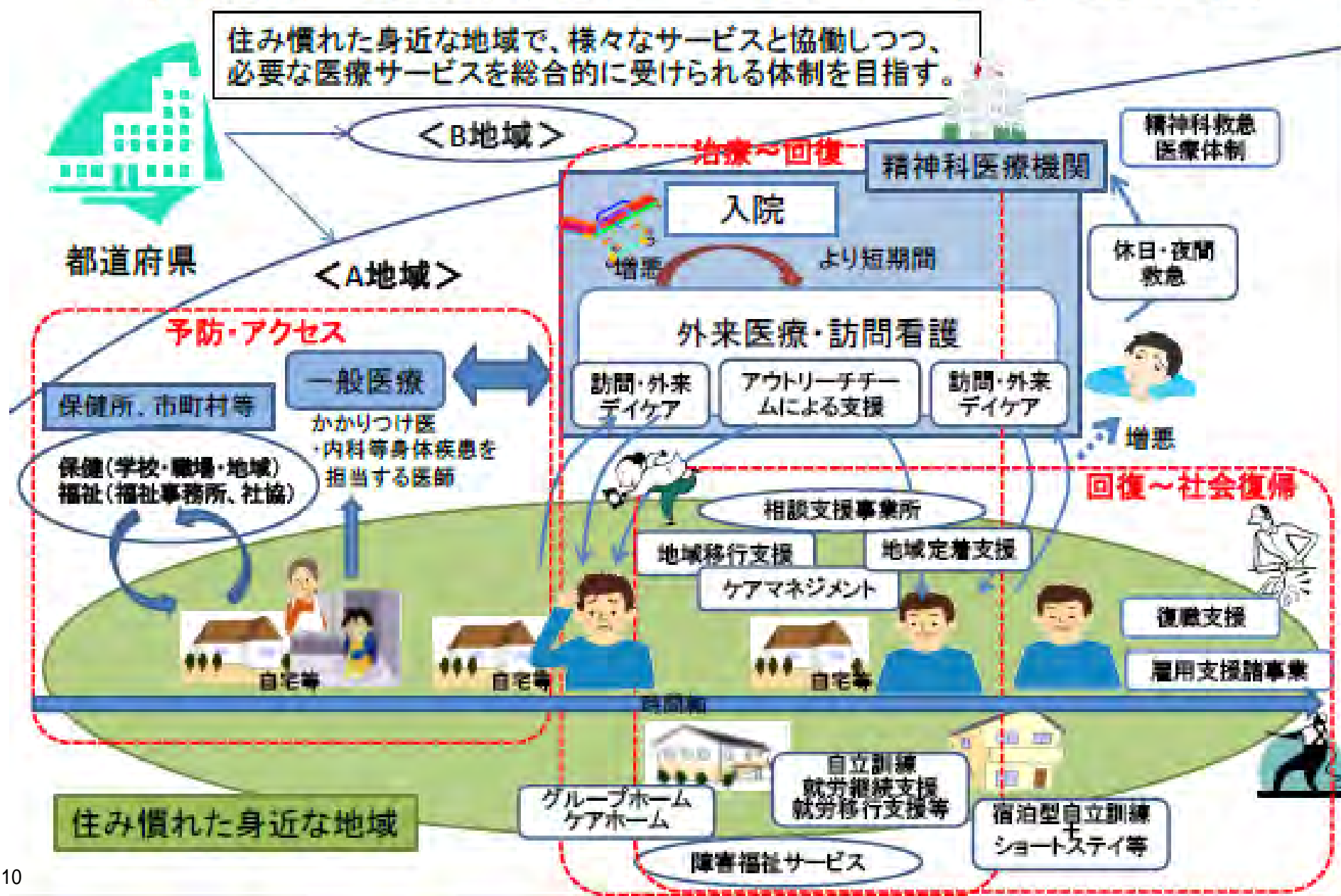
# 地域生活を支える精神科医療体制の姿(イメージ図)

暫定版(随時更新予定)

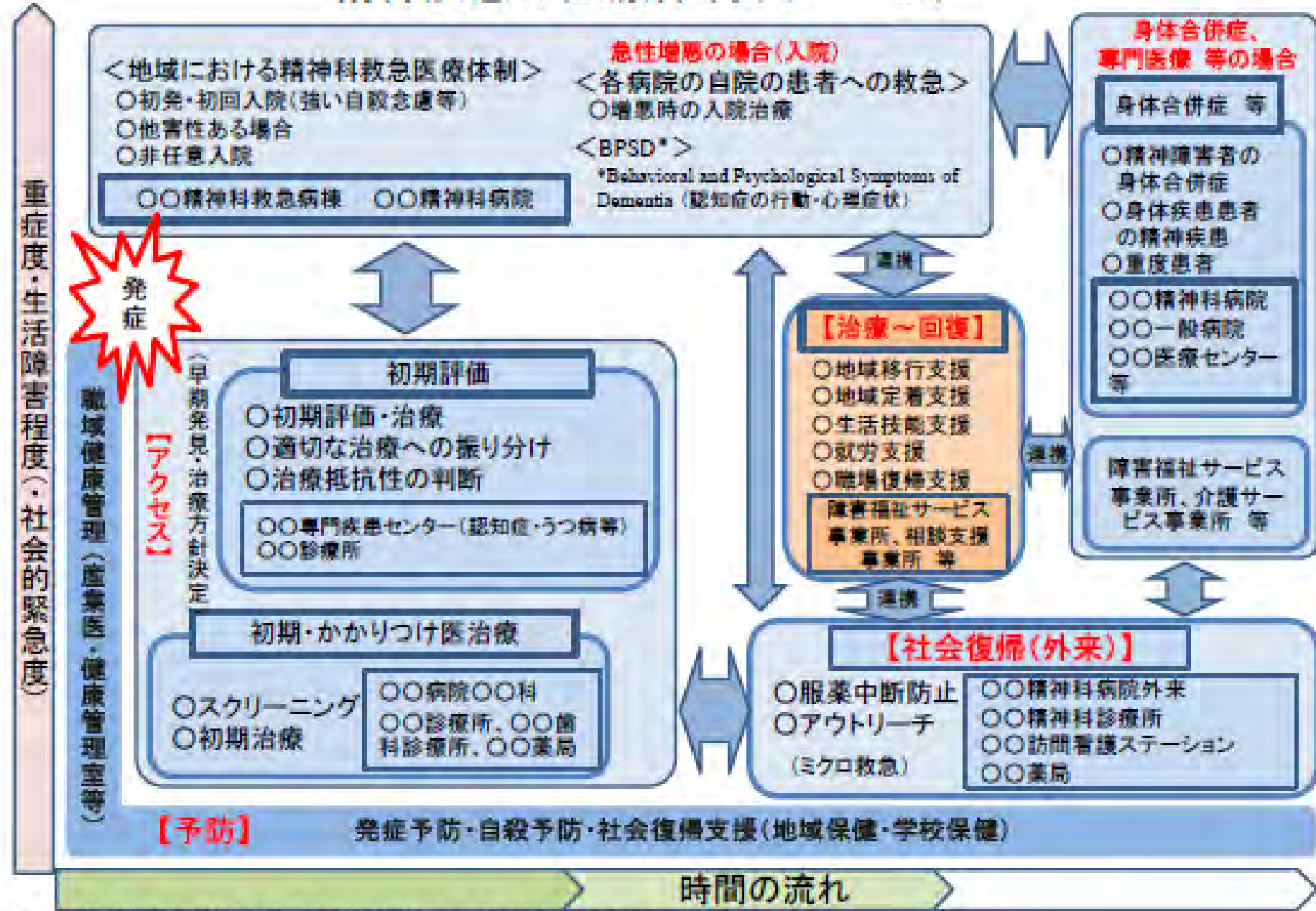


# 精神疾患の患者を支えるサービス(イメージ) 福祉との連携

住み慣れた身近な地域で、様々なサービスと協働しつつ、必要な医療サービスを総合的に受けられる体制を目指す。



# 精神疾患の医療体制(イメージ)





# 精神科医療の現状

- 統合失調症や躁うつ病の「入院医療」を中心とした医療から、多様な疾患に応じられる様に、また、「地域生活を支える医療」への改革途上。将来像をどう描くか、その道筋をどうつけるかということが議論の的の状況。全国の現場に「考え方」や「実践」が定着するには、まだ時間がかかりそう。
- 「就労支援における精神科医療の役割」に関して、検討会などの政策議論の土俵には、ほとんどのっていないといつて過言ではない。
- ただ、関心をもち、現場で地道に実践を積み重ねているところは増えてきており、希望は十分もてる。



# 愛媛県愛南町・宇和島市・鬼北町・松野町の状況



関係機関		
1	ハローワーク	宇和島
● 2	障害者就業・生活支援センター	宇和島
3	愛媛障害者職業センター	松山
4	高等技術専門学校	宇和島
5	特別支援学校(知的障害部門)	西予市
6	ジョブコーチ1名(地域活動支援センター)	宇和島
移行支援事業所		
★ 5	社会福祉法人	松野
★ 6	社会福祉法人	宇和島
7	NPO法人	鬼北
就労継続支援A型		
★ 8	株式会社	鬼北
★ 9	NPO法人	鬼北
10	NPO法人	愛南
就労継続支援B型		
11	NPO法人	宇和島
12	社会福祉法人	宇和島
13	社会福祉法人	宇和島
14	NPO法人	宇和島
15	NPO法人	宇和島
16	NPO法人	鬼北
17	NPO法人	松野
18	社会福祉法人	松野
19	NPO法人	愛南
20	NPO法人	愛南

※精神障がい者福祉から三障がいへ展開したものを着色しています。

# 愛媛県愛南町・宇和島市の状況から それぞれの現場の課題

- 医療の中で、「就労支援」に対して
  - 関心不足、情報不足？、理解不足（就労支援、企業双方に対し）、治療への影響の不安、様々な誤解、就労支援者に対する不信、企業への積極的アプローチ不足（連絡待ち）、守秘義務・個人情報保護への壁（過剰な対応？）、就労支援に積極的に取り組んでいるが... →精神科医師を中心とした課題
  - デイケアの構造的課題と取り組みの遅れ。急性期医療：退院、地域生活支援体制の構築までも残念ながら不十分（日常業務の中では、ご本人に就労に関する情報提供がなされることはほとんどない）。
- 就労支援者・機関
  - 医療に対する理解不足、主治医それぞれによる方針のばらつきへのとまどい、連携のとりづらさ（医療のヒエラルキーなど）～敷居が高く、連絡さえとら（れ）ないことも...、ほとんどの利用者が知的障がいの方である機関も多い。
- 企業側から医療をみて...
  - 企業-医療の相互の理解不足、産業医-主治医連携の課題、就労支援機関を介した連携のみのケースも、診断書の課題（診断名、期間、見通しなど）等
  - 精神障がい者の雇用をスタートできていないところが大部分（経営的課題によるところも多いが）、精神障がい者自身と出会っていないことによる偏見も。
- 結局 ご本人は...

# さいごに、現場経験を踏まえ

- 自らの現場や、全国各地での数多くの実践から、精神障がい者の就労は十分可能であるし、まだまだ可能性は拡げられる。かつ、(言葉は適当ではないかもしれないが)難易度はそれ程高くない。
- すべての精神障がい者が、必ずしも、精神科医療の“強力な”バックアップがないと就労できない訳ではない。
- 精神科医療に求められるもの。まずは...
  - 少なくとも、ご本人の希望により「就労」することを応援する姿勢
  - 症状が悪くなることを恐れすぎない治療方針(バランスが重要)
  - 就労支援に関心を持ち、関係者・機関との連携に前向きな姿勢
- 就労支援機関に求められるもの。
  - 精神科医療との共通言語(理解)を礎とした、ご本人を中心とした医療へのマネジメント力。研鑽を積んだ精神保健福祉士等の活用は有効。
  - 知的・身体障がい者支援からスタートしている場合→一度、それまでの経験や医療に対する考え方を、一旦は、白紙にすることが必要かも...。「共通部分」と「似て異なる部分」
- 企業に求められるもの。
  - まずはスタート。細くとも、継続をお願いできるとありがたい。必ず、結果が出てくる。「頼りになります」
- ご本人へ
  - (希望する方は)失敗をおそれずに、一歩、前にすすんでほしい。

難病等の医療機関も同様

**医療現場への情報提供がまず第一。お互い、まず、知りあうこと。政策レベルでの検討も深める必要がある。**

**近い将来、精神障がい者も「働かせてもらう」から、「産業・地域づくり」の担い手へ**

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な意見(第1回～第4回)

(注)

① ( )内は発言した委員の名前・団体(敬称略)を指す。各委員の名前の最後に付されている丸数字、例えば①は第1回研究会での発言を指す。また、[ ]はヒアリング資料での記載を指す。なお、内容については、事務局で適宜要約している。なお、発言の内容とヒアリング資料の記述内容が重複している場合には、いずれか一方を掲載している。

② 同様に、各冒頭のポツ(・)は研究会での発言、丸(○)はヒアリング資料から抽出したものである。

③ ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟
- ・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会
- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット
- ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連
- ・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会
- ・社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連
- ・特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん → JC
- ・秋田公共職業安定所 → HW

④ 目次

- 0 全般 P2
- 1 企業の不安と支援策 P3～P14
- 2 障害特性への配慮 P15～P25
- 3 福祉施設、特別支援学校の課題 P26～P34
- 4 就労支援機関の課題 P35～P49
- 5 ネットワークの課題 P50～P60
- 6 その他 P61～P63

## 0 全般

### ご意見

・平成14年からナカポツ、それから職場適応援助者、そして18年に自立支援法で就労移行支援事業所ができ、各地方自治体でも独自の就労支援事業ができて、地域の就労支援がここ数年間で非常に社会資源が充実してきた。これについては、作業所や授産施設で就労支援をやっていたころと比べたら格段の進歩であり、おそらくこれは企業にとってもサポートが得やすい環境になってきた。ようやくそこまできているということについては確認をしなければいけない。

ただ、その中で量は増えたけれども、質的にもっとこの部分を変えていかなければならないということについて、いま議論している。これまでの方向性についての成果と、地域で支えていくという在り方については、まず評価をすべきだと私は考えている。(小川②)

・地域の本当に就労支援の実態は、例えば引きこもりから一歩踏み出して働くというような問題から、雇用・就労まで幅広く利用されているという現実があるが、基本的にこの場合は、どちらかというと労働施策のを中心にして話合う場と考えているので、どういうふうに最終的に地域の中で様々な相談、ニーズを整理して、雇用・就労に向けたアセスメント、それから準備訓練、定着支援、フォローアップ、その仕組みを作っていくかというところに、できれば最終的に議論の焦点を集約していただきたい。そうでないと、本当に働き方ということについては様々な議論が必要なので、その議論をこの委員会の中ではちょっと集約できないかなというふうに思っているの、私はそういう方向性を希望している。(小川④)

# 1 企業の不安と支援策

## 1-① 企業の意識全般

ご意見
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 雇用には3つ要素がある。いちばん大事なのは雇用があること、それから育てる、支援する、この3つが働かないと安定した雇用にならない。(土師②)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 単に働いているだけ、商品を届けているだけでは、お客様も満足しないし、実は社員も満足しない。働き方の質を上げていかないとけない。(前川①)</li></ul>
○ 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。〔栗原〕
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 就労支援は企業支援だと思う。働いている障害者といちばん長時間接しているのは企業であり、企業にいかに障害を持っている方の障害を理解してもらい、労働力としてきちっとした結果に結び付けるかがだと思う。(土師②)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ なぜ雇用がうまくいかないのかというと、企業がやっぱり不安があるからだと思う。やっぱり不安を払拭するためにどうするか。その不安がなくなれば、企業は雇用する。是非企業の不安は何なのか。その不安を払拭するためにどうしたらいいのか。安心して雇用できる環境を作るといふことにもう少し焦点を当てていただきたいと思う。(土師④)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ マクロ的にもミクロ的にも、多様性があって、一般の会社でどこまで専門性をもってやれるのかというと、かなり疑問な部分があって、そこは地域にある支援機関がそれぞれ専門性のところで力を付けて、長期にわたって、生活する地域でもって支援して、それを継続していただくことが必要なのかなと考えている。(前川④)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 企業がいちばん感じるのは、就労前提としてきちんと育成をしていただきたいということ。最低限の社会自立、身辺処理は前提。それから、保護者が企業にいろいろな形で、いろいろなことを申し上げてくれることがあるので、この辺りについても、一緒になって働き続けるという意味では必要だと思っている。(土師③)</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 雇用するには、特に障害を持っている方に合った新たな職域開拓というか、仕事が必要となるし、赤字になりますと企業は当然つぶれるわけなので、障害者雇用どころではなくなる。この辺が、各企業の苦勞しているところ。特に、支援機関から企業にある仕事をどう障害者向けに職域開拓するかが、最大の課題だと思っている。(土師③)</li></ul>

1-②-1 雇入れ前後の企業の不安

小項目	ご意見
アセスメントの難しさ	<p>○ 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)[前川]</p> <p>・ 体験実習、企業を使った体験というのがないと、即就労は無理であり、そういう意味では、実習そのものも企業にプラスになるような方向に持っていか、雇用する側をどう巻き込むかを考えるべき。(土師①)</p>
生活環境への不安	<p>・ 企業の場合、雇用に対しては実習を前提としている。実習をして、その人たちが働けるのか、またちゃんとみんなと一緒にやっているのかという見極めをする。その実習を通勤等の関係で受けられない、また来れないというようなことが地方ではある。そういうときに地域の施設が何かに一時入るとか、そういう所を経由して実習に来れないのかと、そういう感じを持っている。働ける子にそういう場が提供されないというのは問題があると思っている。その辺の働く環境が整わないと、いくら雇用、雇用と言っても、なかなか結び付くのが難しい。(栗原②)</p> <p>・ 障害者を雇用する企業の課題として、やはり企業として雇用するに当たって何を要望するか、見るかという、働く意欲があるかどうかを見極めたい。また、働くための体力があるかどうか。それを見るために、現場実習を2週間ぐらい行って、働く状況を見て判断をしていく。しかし、地方の場合は現場実習をしたくても、どこに寝泊まりして通ってくるのか、それがなかなかできない部分がある。このため、その辺りは施設の方でワンクッション、実習の間だけ面倒を見ていただくようなことができないか。(栗原③)</p> <p>・ (現場実習を経て)雇用に繋がった場合、即、その子が施設に入って、そこから通えるのか、その場所があるのかないのか、ということも必要ではないかと思う。知的障害者の場合、企業で部屋を借りて、1人、2人で住ませるわけにいかない。そうすると、やはり管理する人が必要になる。例えばグループホームや通勤寮にすぐにでもきちんと入れるような状況があるのかどうか、1つの大きなファクターになるのではないかと思っている。それを生活支援体制と言っているが、その辺りが必要になってくるのではないかと思っている。(栗原③)</p> <p>○ 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)[栗原]</p> <p>・ これから新規に雇用しようという企業がいちばん心配するのは、この子をずっと雇用していくうちに、親御さんが亡くなったりした場合、どこが面倒を見てくれるのかということ。(栗原③)</p>

1-②-2 不安解消のために求めるもの

ご意見
<p>○ 支援機関には、企業の特性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。〔前川〕</p>
<p>○ 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。〔前川〕</p>
<p>○ 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。〔前川〕</p>
<p>・ 我々企業が、様々な障害者を雇用するに当たって、ではどうすればこの人たちを受け入れられるのか。専門的な知識を持っている指導員が付かないと、やっぱり企業としては難しい。そうするとやはり、ある程度行政等が入って、その辺のうまく間を取り持っていないと、雇用というものは、回ってこなのではないか。（栗原④）</p>
<p>・ なるべく多くの見極めの時間や制度を使って雇用することが、非常に長く雇用し続けることになろうかと思う。是非、トライアル雇用制度などのさらなる充実と使いやすさについて、ご尽力いただきたい。（土師③）</p>
<p>・ より多くの人にチャンスを与えるためには、例えば1年間のチャレンジ雇用という制度を入れる。3、4カ月やることによって企業の情が移る。情が移るということは、そのまま一般雇用につながる率がたぶん7、8割いくのではないか。より多くの方にチャンスを与えることも含めて、この1年間のチャレンジ雇用のようなものもあっていいのではないかと思う。別に、そこにお金を付けるということではなく、そのような制度があればと思っている。（土師③）</p>



1-③-1 定着過程における企業の不安

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家庭というか私生活の部分のサポートについては、支援者の手を借りないと難しい。（前川②）</li> </ul>
<p>○ 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、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」&lt;「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」&gt;「就職後の支援」なのが現状である。〔前川〕</p>
<p>○ 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。〔前川〕</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 心と身体の健康管理について、1度内制化してチャレンジしてみよう、どこまでできるかやってみよう。もちろん外部の医療機関、支援機関、家族との連携もあったのだが、ここに2号ジョブコーチをはじめ、カウンセラー、産業医も入ってやってみても、なかなか実効は上がらなかった。対処できる範囲を超えていたというのが実感。（前川③）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職後の長い生活の中では、いろいろなライフイベントも体験される、環境が変化することによって対象者の状況も変化していく。特に、生活面、健康管理面というのは、なかなか労務管理のところでは難しいので、そうしたアセスメントがどの段階でできるのかというのはわからないが、それを前提に何か考えていただきたいと思う。（前川③）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 継続して雇用するに当たっての課題について。従業員には長期に安定して勤務していただきたいと考えているが、崩れてくるのは、生活面から崩れてくる。家庭のサポートの重要性が大きいと感じている。変化というのは、就職してからのほうが大きい。会社の労務管理は、企業は得意の範疇だが、生活局面の支援を継続してやっついていかないと、そのタイミングで事が起こってから繋いでいくというのは難しい。安定してから継続雇用ができると思うのだが、どこかで変化があるはずなので、そうした視点も必要なのかなと思う。（前川③）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者も教育や福祉の支援の場から離れてしまい、福祉制度の変更等の情報も届いていない実態がある。（土師①）</li> </ul>

1-③-2 不安解消のために求めるもの

小項目	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 継続雇用のために何が 필요한のか。1つは、支援機関の強化・充実、適正配置、それから質の向上。特に、企業に対していろいろなアドバイスができるような支援機関を、たくさんつくっていただきたい。また、教育や施設から就労した方が支援機関にその支援が継続されるわけなので、その辺りの連携も是非お願いしたい。また、働いている間はきちんと支援いただきたい。(土師③)</li> </ul>
生活支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 初期的なトラブルというのはほとんどなくなっている。3年、5年経ってから特に社会生活面で、いろいろなトラブルに巻き込まれる。それは働いている障害者に対して社会が放りっぱなしにしているからだと思う。そういう意味では、働いている障害者を再教育する、社外教育するというのもどこかで検討する必要がある。(土師①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職の原因の中に、生活面でのいろいろな問題が離職に繋がる人が多い。キャッチセールスやサラ金の問題、携帯によるトラブルなど、そのものを含めて、やはり働いている障害者に対しても社会としてきちんと教育をしていただくような環境が欠けているので、これについても支援が必要。(土師③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[栗原]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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)[栗原]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[前川]</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。また、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。[前川]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[前川]</li> </ul>

(その他)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大事なものは、せつかく苦勞して就勞した人がより長く働けるために、企業にいかにもノウハウを付けるか。例えば経営者や直接指導者の研修だとか、確かにジョブコーチだとかいろいろあるけれども、その辺のところをもっと充実していく必要がある。(土師①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 例えば働いている方が40歳になると、支援している保護者は少なくとも60から70歳になる。本当に就勞している方の支援が行き届いているかという、そのことでやはり離職に繋がるケースもあるので、働いている方のグループホーム、ケアホームの充実は是非よろしくお願ひしたい。(土師③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複数の方がいたほうがいいのかなど。単独ですと、どうしても両方でもってなかなか使いづらひ、働かづらひ部分が出てくると。それが3、4人いると仲間ができるので、その辺りで先輩が後輩を教えるようなこともできる。そうすると、スムーズに仕事に入りやすく、雇用が長く継続していく状況も、良いほうに持っていけるのではないかと思う。(栗原③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フォローアップの問題について、2年3年経っていくところ、その辺が1つのカギになってくるのではないかと。だんだん自立して仕事に慣れてきて、自立していくことが孤立に繋がり、いつのまにか問題が隠れてしまう。そうしたとき、本人も慣れてきて、もう一段階上がる絶好のチャンスだと思う。そういう意味での2年目、3年目は、非常に重要。(JC③)</li> </ul>

1-④-1 引退過程における企業の不安

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 例えばリタイアしたときの受け皿も考えていただかないと、企業でも二の足を踏むこともあるのではないか。(栗原①)</li> </ul>

1-④-2 不安解消のために求めるもの

ご意見

・ 障害特性ごとの課題について、体力、判断力の落ちる速度、時期には個人差がある。体力が落ちてくると軽度の子であれば本人でもわかる。本人としても、もう少し違った職場に行きたい、もっと軽い職場に行きたいというようなことも出てくる。その辺りで、スムーズな移行ができると、本人も非常にハッピーになるのではないかと。会社としても、いまはよくても怪我をされてしまうと困るなどということもあるの、就労から福祉へスムーズにバトンタッチできるような流れが一般的にほしいと思う。そのような状況があれば、企業も、では雇用してみようかと。いままで辞めてもらうのは非常に苦労したという話をよく聞く。そのときに移行できる、こういうシステムがあるということがきちんと明確になっていけば、少人数の企業でもかなり雇えるような状況になるのではないかと。（栗原③）

・ 雇用している障害者の限界がきたときに、きちんとハッピーリタイアできるような環境を作っていただくことが、これからの課題。（土師③）

・ 障害者の雇用については、どこかの段階できちんと第三者も入れて限界を判断して、ハッピーリタイア、決して解雇ではなくて、そのような制度をつくっていただければと思っている。（土師③）

○ 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要である。〔日身連〕

・ 例えば、障害のない場合でもある程度中年以降作業能力が落ちてしまうということがあって、そういうことを考える、障害者ももちろん多様でしょうけれども、そういうある年齢以上はそういった障害のある方のシルバー人材みたいな、そういうことも一つ考えていくと、その多様な働き方に対応して、いつまでもそれなりに働いていくということに社会参加の方に繋がっていくのかなと、そんなことも一つ考えていくのもどうかと思っている。（菊池④）

1-⑤-1 障害特性に対する企業の不安

ご意見
・ 最近、精神の方が多くなってきているが、まだ雇用が浅いがために、精神の何たるかがよくわからない。一般に雇用される企業も、その辺りがわからないために、二の足を踏む企業もあるのではないかと。精神や発達障害については、なかなか見極めがつかない部分があり、未知数なために難しい。(栗原③)
○ 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。〔栗原〕

1-⑤-2 不安解消のために求めるもの

ご意見
・ 特に知的障害者や発達障害者など、どう雇用管理していいかわからない部分がある。是非、ここについての支援もお願いしたい。(土師③)
○ 精神障害：雇用管理ノウハウがないため外部からの支援が必要〔土師〕
○ 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〔土師〕
○ 知的障害：精神障害を発症するケースがある〔土師〕 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が必要
○ 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〔土師〕

1-⑥ その他企業の要望

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特開金について、総額は変えなくても、例えば2年を4年にしてもらえないか、4年ずっと長く。それだけ、特に知的障害者はなかなか能力が上がるのは難しいこともある。このようなことを検討いただければありがたいと思う。(土師③)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援者に対するいろいろな補助金があるが、それぞれの年代に合った、それぞれの勤続に合った課題があるので、是非支援者に対する補助金、助成金については、検討いただければありがたいと思っている。(土師③)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 装置産業は設備の更新にお金がかかる、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。〔栗原〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔栗原〕</li> </ul>

1-⑦ 企業が協力できること

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自社及び関係企業等の求人情報の提供ができる。〔栗原〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔栗原〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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〔土師〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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〔土師〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各種セミナー：企業・保護者・福祉・教育対象〔土師〕</li> </ul>



○ 学校・施設・支援機関へのアドバイス（出前教育）〔土師〕
○ 障がい者の実習の受け入れ〔前川〕
○ 【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〔前川〕
○ 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。〔前川〕

1-⑧ 企業に対する要望・意見等

小項目	ご意見
社内の受入体制の整備	・ 社内の受け入れ態勢の整備について、権威ある担当者の配置とともに、障害者の理解を深めるために、特に現場の社員の教育を繰り返し実施されたい。(近藤②)
	○ 企業内の一般従業員への啓発等を更に進めていただき、社内の支援体制を構築していただくことを期待している。企業を対象にした研修を充実させていく必要があるため、そのような機会を行政がバックアップする必要があるのではないか。〔西村〕
	○ 加齢や障害の進行重度化等により、従前の職場・職種での雇用が困難になった時、定年まで継続雇用し、生活の安定を図れる仕組みを検討して貰いたい。〔日身連〕
企業からの情報発信等	○ 企業側の理念・視点からの情報発信や意見、障害者雇用における成功・失敗事例の要因分析等は、次なる取組において精度の高い支援を行うための情報になるとともに、社会に対する説得力のある啓発となる。〔望月〕
	○ 企業の創業理念や本業を通じての社会貢献の思いを、働く障害者や支援関係者に伝えていただく。〔近藤〕

(企業からの情報発信等)	○ 障害者本人と教育、福祉関係の支援者に対して、「企業で働く為に必要な社会性やスキル、心得」などのフィードバックをお願いしたい。[崎濱]
	○ 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。[HW]
	○ 同じ企業仲間への情報発信や、障害者雇用に際しての共同選考や共同実習などにより、企業同士がお互いの状況を「現場レベル」で知り合う関係を持っていただきたい。[近藤]
	○ 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。[JC]
	○ 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居るだけで、地域は変わっていくと思います。[JC]
雇用の質の向上	○ 現状で障害者が雇用されても、ほとんどが契約社員であったり、短期雇用であったりして正式雇用されるものが少ない。[脳外傷友の会]
	○ 特例子会社の場合には定期昇給や、キャリアアップの機会に恵まれず、一般就労の社員と平等とは言い難い状況で働いているものも多い。[脳外傷友の会]

雇用の質の向上	<p>○ 障害者雇用促進法の改正で、障害のある人の希望等に合わせて、短時間労働も含め多様な雇用形態になってきている。その上で、以下の点についてお願いをしたい。〔原〕</p> <p>① 雇用した卒業生について、個別の支援計画を活用しながら、関係機関の協力を得て、キャリアアップ、人材育成を図ってほしい。</p> <p>② 就労生活の安定を考え、アパート等の利用者への家賃補助、社員寮の活用等も検討してほしい。</p>
	<p>○ 定着支援としては、一日でも長く本人の生産力(存在価値)が、職場で活用されるための視点が必要である。安定した就労継続ができるようバックアップする移行支援事業所による定着支援には限界がある。受入れ企業には、アフターケアを移行支援事業所と協力して行うとして、求めたいのは次の点である。</p> <p>① 職場で働く様子や環境、労働条件を継続的な観察・把握する相談支援員(地域生活の福祉サービスのみの知識しかない相談員では役に立たない)。また、定期健康診断だけでは把握が難しい、些細な心身の健康状態の変化を察知できる専門性をもった相談支援員の配置。</p> <p>② 企業の上司・同僚と良好な関係が保てる、コミュニケーション能力の高い相談支援員の配置。企業の雇用管理に関わる人に、障害特性や企業としての配慮事項を繰り返し、無理なく伝えられる人材の確保。</p> <p>③ 一般就労している知的障害者向けの定期的イベントやレクリエーション活動の企画・運営。〔育成会〕</p>

## 2 障害特性への配慮

### 2-① 障害特性への配慮：身体

小項目	ご意見
通勤	・ 就労の場合に、1つの課題は、通勤の方法。地方の状況を考えると通勤の方法に何らかの支援または工夫があればもっともっと多くの生徒が就業体験できるし、チャンスが広がるのではないかと思っている。(原②)
生活支援	○ 身体障害・知的障害のある生徒・保護者については、障害者手帳の取得も含め、福祉サービスの利用をしてきているが、早期からの療育や教育により、ADLの確立や適切なコミュニケーションの方法を身につけることで、就労の可能性が広がるのが期待できる。〔原〕
	○ 肢体不自由の障害のある生徒の場合、職場での日常生活動作(食事・排泄等)を介助する制度やヘルパー利用ができると、就職の可能性が広がるが、現状では利用ができない。〔原〕
高齢化	○ 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。〔HW〕
その他	○ 点字ディスプレイ、拡大読書機、パソコンの画面読み上げソフト等の視覚障害者の就労を手助けする機器を長期間無料貸出や無償配布をしていただきたい。〔日盲連〕

### 2-② 障害特性への配慮：知的

ご意見
○ 身体障害・知的障害のある生徒・保護者については、障害者手帳の取得も含め、福祉サービスの利用をしてきているが、早期からの療育や教育により、ADLの確立や適切なコミュニケーションの方法を身につけることで、就労の可能性が広がるのが期待できる。〔原〕(再掲)
○ 知的障害者については、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。〔HW〕
○ 知的障害者の求職活動は、一般の人のような狭義の求職活動だけを指すものではなく、様々な体験・経験を積み重ね、夢を描き、意欲がかきたえられる環境が重要である。就労支援機関には、地域にそのような体験機会をたくさん作り、多くの知的障害者に、今まで考えてこなかった夢や意欲をかきたてる努力をしてもらいたい。〔育成会〕

2-③ 障害特性への配慮：精神

小項目	ご意見
医療機関との連携、課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>例えば精神科病院の中のデイケアの中にも、かなりの方たちが、最初からある意味諦めて、一生涯デイケアを活用している者がいる。特に精神科関係でいえば、医療機関との連携をもっとやることで、就労支援の連携ということではかなりの成果が出てくるのではないか。(菊池①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者の雇用率が上がっていくためには、ほかの障害と違ってどうしても医療が必要な障害であるので、医療の関わりをきちっとしないことには、無理だろうなと思っている。(長野②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者は医療とずっと関わる必要があると言われてるので、医療機関関係者と情報を共有して、連携して支援をしていただく。通院しなければいけないこととか、服薬をしなくてはいけないこと、そういうことをしっかり企業側にわかっていただくこと。企業の上の方はすべてそれをわかっている、実際一緒に仕事をしている仲間の方がこれを理解できていないということで、薬を飲むのもなかなか思うようにいかないということも聞いている。やはり職場環境において、精神障害者の特性をしっかりと理解するような啓発的な活動が必要ではないかと思っている。(みんなねっと)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉就労でやっている場合には、やはり福祉就労の職員が主治医と連携を取って支援をしているという形になっているので、そういうところの配慮をいただきたい。(みんなネット)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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じることがある。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[JC]</li> </ul>

そのほかの配 慮、課題	<p>○ 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。〔HW〕</p>
	<p>・ 特に精神障害の方は引きこもりの傾向の方が結構いるので、例えばインターネットだったり、ハローワークの方でという形になるのかも分からないし、例えば生活保護を受けていらっしゃる方であれば、障害福祉係だとか、そういったところから、ご本人が興味があればという話だけれども、興味があった場合に、そのリーフレットを渡せるような状態にするとか、そういった形で、多方面からのアプローチがあるかなと思っている。(全精連)</p>
	<p>○ 単に就労させることでなく、仕事上のことや人間関係など困ったことが相談できる場となってほしいです。週1回ほど仕事帰りの人たちが集まって、話し合えるようなたまり場的な存在であることも必要です。〔みんなねっと〕</p>
	<p>○ 就労専門職員配置の義務化〔全精連〕</p>
	<p>・ 企業において継続して働き続けるために、ピアサポーターの育成及び企業への派遣が必要。電話相談のカウンセリングなどをやるピアのサポーター、仲間同士、同じ病気をもつ人同士のサポーターとしての役割の育成を育成して、その上で企業に派遣をしていく。もちろんその派遣された方にも就労後に継続的なサポートは当然必要になるわけで、どういったことで困っているかとかいったことを相談できる相手が必要になってくると思う。(全精連)</p>
	<p>○ 就労後の継続的なサポート〔全精連〕</p>
	<p>○ ピアサポートの重要性(ピアカウンセラーの雇用等)〔全精連〕</p> <p>・ ピアカウンセラーの雇用等というのは、例えば産業医や産業カウンセラーとはまた別の枠組みとして、実際に自身が障害を負っている又は乗り越えた経験を持っている方を企業側にカウンセラーとして配置することもあっていいのではないかと。</p> <p>・ ピアカウンセラーの雇用等に関連して、他職種、新しい仕事、精神障害者でなくてはできないような仕事だとか、既存の仕事とは別に新しい仕事を開発していくことが今後必要になっていくと思っている。これは行政の側だけではなくて、企業と連携をもちながら、いろいろな雇用形態のアドバイスをお互いに情報提供できるような、あるいは当事者を中心に据えて、三者間で話ができるようなシステムを作っていただけると助かる。</p>
	<p>○ 相談窓口と支援内容の充実(地域活動支援センター任せにしない)〔全精連〕</p>



企業に求める配慮	○ 精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。〔近藤〕
----------	--

2-④ 障害特性への配慮：発達

小項目	ご意見
医療機関・教育機関との連携、課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>例えば一般大学などの中に、かなり発達障害系の学生がいて、その方たちがニート、フリーターになっているという現状があると思うが、一般の教育機関との連携も視野に入れていけたらいいなと思っている。(菊池①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で躓く発達障害者が多い。高等学校、専門学校、大学等の就職支援部門に対して、発達障害者の就労支援に係る研修を行って欲しい。〔JDDネット〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉や労働の中で見ていく部分と医療で対応していく部分との線引きがすごく曖昧になっている。発達障害が普及啓発で広がっていくのは良いことであると思うが、本来支援を想定した対象者の方が、なかなか支援を受けられないとか、その対象者の範囲がすごく曖昧になっていくというところに対して整理する必要がある。(西村②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 発達障害者への支援は、医療分野や教育分野との連携が不可欠。〔近藤〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害について、きちっと評価、診断できるところまで、医療のレベルが上がっていない。診断できていないという問題と、逆に過診断で診断しすぎるといふか、誤診断がものすごく横行している。(長野②)</li> </ul>
雇入れに係る配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>発達障害の方のケースで、ご本人の持っているイメージが強くて、支援を受けながら働くというところの流れになかなか結び付きづらいといふか、実際の職業的な体験を踏まえてどういった方法で支援を進めていくかということを考える必要がでてきている。(西村②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 発達障害者雇用開発助成金のような、手帳の取得に係らない発達障害の診断を受けていることを条件とする雇用促進施策を拡充して欲しい。〔JDDネット〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例もまだまだ少ない。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発を一層推進して欲しい。〔JDDネット〕</li> </ul>

<p>職場定着での配慮</p>	<p>○ 精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。〔近藤〕(再掲)</p>
<p>そのほかの配慮、課題</p>	<p>○ 働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでいないため、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しても、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。〔JDDネット〕</p> <p>・ 発達障害を併せ持つ方々への早い段階からの療育相談または相談支援がとても大切。青年期になると二次的な障害を防ぐためにも、そうした理解啓発がもっと必要ではないかと思っている。(原②)</p> <p>○ 発達障害を併せ持つ生徒・保護者については、医療とのつながりが薄く、適切な対人関係を構築できないまま高等部に進学している状況が見られる。家族への支援も含めた、早い段階からの専門家による相談支援が必要である。〔原〕</p> <p>○ 発達障害の場合、手帳を取得しているケースとそうでないケース、障害者雇用枠と一般枠、障害開示と非開示というように様々な対象者が訪れてくることで、支援の際の就労形態について整理することが重要である。〔西村〕</p> <p>○ 企業にとって、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けて欲しい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。〔JDDネット〕</p> <p>・ 都市部などでは駅の近くに、発達障害などに特化した就労支援サービスを行っている事業所もあるが、どこの地域でもそれがうまく機能するかというと、そうでもないということもあるので、支援の対象として今後、どんどん含まれていくことを考え、就労までの準備支援の在り方ということも検討が必要。(西村②)</p>

2-⑤ 障害特性への配慮：難病その他

小項目	ご意見
医療機関との連携、課題	<p>○ 患者が相談を行うところは医療や保健の分野が身近であるため、就労に関して気軽に相談できるところに結びつくことが出来ず、働きたいと望んでいてもあきらめてしまっている人も少なくない。就労支援について、患者に伝わる広報が必要。〔JPA〕</p>
	<p>○ 難病は、産業医では理解、判断しにくい場合もあり、主治医や専門医の意見が必要なときもある。〔JPA〕</p>
	<p>・ 医療機関で取り組むリハビリテーションを終えて社会に戻ってくるので、モデル事業の結果、全国に70の相談・支援機関が指定され、そこで就労に取り組んでいる所も増えている。入院中から一貫したコーディネーターが大切だと、コーディネーターが設置されているが、全県に1人ぐらいと人的にも足りず、ノウハウもまだ蓄積されていない。今後とも、ノウハウの蓄積、人材の育成、人員の配置ということに力を入れていただけたらと思う。(脳外傷友の会)</p>
雇入れ・職場定着・職場復帰に係る配慮	<p>○ 患者が疾患管理、職業生活の両立をしていくためには、専門性や制度の縦割りの壁を越えて、医療・保健・福祉・労働等の連携がなければ解決できない問題が多い。医療側からは、仕事に合わせた通院や服薬について考慮できることも場合によってはあり、また同じ立場で医療、生活、就労等に経験から情報を伝えることの出来る患者による支援(ピアサポート)も有効であり、本人の意思を確認しながら、就労支援機関と主治医、保健師、難病相談・支援センター、患者会などが連携していくことが出来るチーム支援が必要である。〔JPA〕</p>
	<p>○ 症状の変動による対応、疲れやすさや痛みなどを回避する働き方が出来るなど、本人が相談や意見を述べやすい状況をつくり、相談支援やジョブコーチ支援などが必要であると共に、プライバシーや人権の観点を考慮した上で、身近に働いている人の理解が得られなければ就労継続は難しい。〔JPA〕</p>
	<p>○ 本人のコミュニケーションスキルや職業訓練、難病患者でも容易に出来る自宅での訓練(通信教育など)などの支援が必要。支援策の一つとして、再燃時には休業支援として公費も投入され、寛解時には職場復帰できるような支援があれば、求職者、企業等、双方にとっての支援となる。〔JPA〕</p>

2-⑥ そのほか求める配慮

小項目	ご意見
全般	○ 求めたいのは、支援は「時間軸の流れをつなぐ線である」事を理解し捉えて頂きたい。求職活動時の支援だけでなく、就職後の継続支援を行い、日常の安心感を保障してほしい。〔育成会〕
	○ 基本は個別事情の把握に徹して頂きたい。利用者自身の個別性の把握に関しては、システムの中軸となる個別支援計画が未熟なため、効果的に活かされていない。〔育成会〕
	○ 盲ろう者(目と耳の両方に障害を有するもの)の存在を認識し、盲ろう者を就労支援対象者として意識して欲しい。〔盲ろう者協会〕
	○ 盲ろう者を想定した相談窓口を開設する必要がある。〔盲ろう者協会〕
職場介助者の配置支援	○ 「障害者介助等助成金」を利用しやすい制度にすること。また、手話の知らない難聴者・中途失聴者のために要約筆記担当者の委嘱助成制度を新設してほしい。〔ろうあ連盟〕
	○ 盲ろう者であっても、適切な通訳・介助者を配置すれば就労可能な者はかなり存在すると見込まれるが、職場介助者配置の助成制度は支給期間に限度があるため、企業努力で障害が克服できるはずがない以上、全雇用期間を通じて助成を継続していただきたい。また、この助成制度は、残業や休日出勤部分が含まれないことや、介助者と障害者の勤務時間が重なった部分にしか適用されないことなどの制約があり、実際には0.5人分程度の助成にしかなっていない。〔盲ろう者協会〕
	○ 視覚障害者の動作などを手助けする補助者を配置するヒューマンアシスタント制度には利用期間の制限があるが、継続的に働き続けるために制限を撤廃していただきたい。〔日盲連〕

その他	<p>○ 病院内でのマッサージ診療報酬額は、83年から35点に据え置かれ、働く視覚障害あん摩・マッサージ指圧師が激減してしまっている。この病院の診療報酬を改め、視覚障害者の働きやすい場を確保していただきたい。〔日盲連〕</p>
	<p>・ あはきは自営をしている者が大変多く、厚生労働省の雇用対策になかなか引っかからず、大変な苦難を強いられている。特に、目の良い方の鍼灸師が爆発的に増えている。もう一つあり、柔道整復士が医師の同意書なしに保険の療養ができるということから、非常に患者を奪われているというような実態がある。この解決策はいろいろあるが、一つは目の見えない者が一人でじっと患者さんを待っている状況を打破して、何とか目の良い方と目の見えない者が組んで、例えばヒューマンアシスタント制度なども活用できるように制度を変えることで、自営も何とか広がっていくことができるのではないかと考えている。(日盲連)</p>
	<p>○ 企業におけるヘルスキーパーの目的は、理療の施術等により、職員の疲労やその他の症状を取り除き、業務の能率向上と従業員の健康増進に役立てることである。しかし、現在ヘルスキーパーとして働く者の多くは、理療以外の事務をしているため、視覚障害者が雇用されるのが難しい状況がある。改めて理療の施術に特化し、視覚障害者のあんま・マッサージ・指圧師の優先雇用をしていただきたい。また、介護施設・特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員に、あん摩・マッサージ・指圧師が含まれるので、視覚障害者の優先雇用をしていただきたい。〔日盲連〕</p>
	<p>○ 誘導用ブロック、触知図・手すり用点字標示、出入口やトイレへの音声案内等の視覚障害者の歩行を助ける機器が設置されるように支援していただきたい。〔日盲連〕</p>
	<p>○ 一部の県で展開している聴覚障害者ワークライフ支援事業を国の事業とすること。〔ろうあ連盟〕</p>
	<p>○ 雇用納付金を原資にしている多くの助成金は事業主に対するものであるが、最低賃金レベルにまで加算できるような賃金補填的な助成金制度を考慮・検討して貰いたい。企業にとっても雇用促進の動機作りとなると考える。〔日身連〕</p>
	<p>○ 地域内で生活の場を確保し、安定的に企業就労するためには、通勤可能な場所での生活ホーム等の生活支援の場の拡充が望まれる。〔日身連〕</p>



(その他)	○ 身体障害者相談員制度の活用を図り、地域内の障害者の情報を就労移行事業者、ハローワーク、企業等と連携を取り、情報提供等できる体制作りが望まれる。〔日身連〕
	○ 一般市民、企業、学校において、てんかんについての広報・啓発が不足している。てんかん専門医や当事者組織である日本てんかん協会(全国の支部を含)の関係者を講師に招くなどの活用をして、てんかんと地域移行・就労に関する研修会の開催が企画されることを期待する。〔てんかん協会〕
	○ てんかんのある当事者とその家族の体験を、支援者や事業主が地域で聞く機会を、積極的に設けられることを期待する。〔てんかん協会〕
	○ てんかんのある人を雇用している事業主、採用担当者、管理職、同僚などの、体験を聞く機会もとても大切と考え、取り組まれることに期待する。〔てんかん協会〕
	○ 公的機関での障害者枠採用において、積極的にてんかんのある人が採用されるようになることを期待する。〔てんかん協会〕

## 2-⑦ 企業等に対する要望

ご意見
○ 職種の変化の激しい昨今、障害の程度、様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制作りの構築が求められる。〔日身連〕
○ 医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受ける場合に不利益が生じないようにする。〔日身連〕
○ 患者が日常の自己管理や服薬、通院などを続け、疾患再燃や増悪の予防を行いながら職業生活を続けるためには、医学的管理の保障、無理のない仕事内容、職場での理解、環境づくりなど、柔軟な対応ができる職場での配慮が必要。〔JPA〕

## 2-⑧ 合理的配慮

### ご意見

・ なぜ定着継続ができないか。やはり、精神障害者の特性を分かっていたいただきたい。企業側でも啓発などを行っているけれども、ポイントとしては、やはり、何か人間関係で些細なトラブルが起きた時も、なかなか上司に言いづらい。そういう時に、企業と本人との仲立をしていくような支援は必要だと思う。非常に不安で、心配な状態で本人は行く訳ですから、その場でやはり、大丈夫メッセージというか、そういうことをぴったりと本人に寄り添って解決してくれるような、そういうマンパワーをやはり企業側に置いていただきたい。それで、一緒に働く人との関係がとても必要であるので、そういう方にうまく精神の人の大変さを理解してもらえるような、そういう支援がまさに精神障害者の合理的配慮ではないかと思っている。(みんなネット)

○ 職場の状況(本人と周囲との関係)を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィールドワークを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもなる。(合理的配慮) [JDDネット]

・ 求職活動において、個々の障害当事者の個別状況を把握し、合理的配慮を講じることが就労支援機関に求められる。具体的には、募集、採用、職場環境、情報、コミュニケーション、労働時間、休憩時間、休日、通院等で合理的配慮。また、就労支援機関は、障害者当事者の立場に立って、単に相談できる場所を整備するだけでなく、障害者が相談しやすい環境や体制を整備することが必要ということ。そのためには、相談事例の収集や、専門的な人材育成が必要である。(全脊連④)

・ 企業に対しては、障害者が働けるよう、そして、障害者が働き続けることができるよう、合理的配慮が講じられているかをチェックし、必要に応じて、合理的配慮が講じられるよう、就労支援機関が求めて欲しい。(全脊連④)

○ 聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもあるし権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるよう見直しが必要である。[ろうあ連盟]

○ 相互扶助の視点での、働く機会の確保や社会参加を促進する視点も重要なため、地域に種をまく視点で様々な取り組みを広げて行く必要がある。その際「合理的配慮」は障害者の雇用における機会均等を保障するための基本原理であり、企業はもちろんのこと社会全般に、障害特性ゆえに合理的配慮に基づく適切な環境調整が必要である事の啓発・啓蒙もあわせて行うべきである。〔育成会〕

○ 障害者権利条約批准に向け、国民的な理解として各就労支援機関及び企業等における「合理的配慮」に対する十分な理解・啓発を図ることが望まれる。〔日身連〕

○ 出来る仕事と出来ない仕事の見極めはもちろん必要であるが、彼らにも機会は与えられるべきであるから、企業への啓発・指導助言を支援機関として推進するべきである。あまりにひどい事業所へは改善勧告や罰則規定を設けることも今後の障害者権利条約の批准に伴い設けるべきではないか。〔脳外傷友の会〕

○ 高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。年数をかけて改善する場合が多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく場合が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。

したがって入社試験の場にたとえば記憶を補うための辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認めてもらえれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジションによっては適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。〔脳外傷友の会〕

○ 就労継続B型事業所：てんかん発作のある人も、合理的配慮を講じて受け入れること及び就職後も引き続き受け入れ、職場定着支援について期待する。〔てんかん協会〕

### 3 福祉施設、特別支援学校の課題

#### 3-① 福祉施設の課題

小項目	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行支援事業所では、定着支援対象者の増加に伴って、新規雇用の開拓、あるいは支援の時間が取りにくくなっている。また、障害者が企業で働き続けるためのキャリアアップ支援や生活支援が不十分であり、一般就労しても短期契約による雇用であるとか、あるいはパートによる雇用が非常に多いということから、雇用の質を向上させるための方策をとる必要がある。(近藤②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行支援事業所の在り方も問われるべき。ただ、就労移行支援事業所は絶対あるべきだと思っていて、それこそナカポツセンターの機能と平行でやっていく場合については、ナカポツセンターも訓練施設を持つわけではないので、両輪でやっていくべき。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大きな論点のひとつとして、ナカポツセンターそのものの在り方、あるいは就労移行支援事業所の在り方を含めて、どう評価していくのかというところをこの研究会で議論できればありがたいと思っている。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に行って欲しい。[日身連]</li> </ul>

(全般)	<p>○ 就労移行支援事業所:作業評価、就労準備のための講習、求職活動支援を通じて、具体的で本人に分かり易い、雇用就労に向けた支援を期待する。また、求職活動支援からの継続で職場定着支援を期待する。〔てんかん協会〕</p>
	<p>○ 学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源である。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。〔JDDネット〕</p>
	<p>○ 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。〔HW〕</p>
	<p>・ 単に現場に人を入れていけばというところでは、もう何ともならないことは多い。就業・生活支援センターでも移行支援事業所でも、どこでもケースに応じた形でコーディネート、アセスメント、フォローアップというようなことを、きちんとできることが必要ではないかと思っている。(JC③)</p>
企業との連携に当たっての課題	<p>・ 就労移行支援事業のスタッフの多くが、福祉を専門としているために企業理念を十分に理解する機会が乏しく、企業への支援という発想に基づく具体的な行動がとりにくいということで、研修の機会をさらに設ける必要がある。(近藤②)</p>
	<p>・ 福祉施設等に付置されている就労支援の機能の問題。本当に企業で必要とされているサポートや労働行政との連携、連携通達や企業実習の活用、企業の支援について、福祉施設が就労支援を行うときに、その専門性がどうも十分でない。(小川②)</p>
	<p>○ 就労移行支援を進める際には、企業との面接や雇用前提実習時など「本人所属事業所」と企業との良好な関係性を保つための支援をお願いしたい(=所属事業所と企業とのパイプ役を担ってほしい)。企業情報、求人情報などを積極的に提供してほしい。〔育成会〕</p>

就労移行支援事業所の数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行支援事業所における就労支援の具体的なノウハウ、あるいは就職の実績などで、事業者によって大きなばらつきがある。障害保健福祉圏域ごとの計画的な就労移行支援事業者の箇所数の設置、あるいは効果的な運営のための施策が必要。(近藤②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉施設等においても、就労移行とか多機能でやっているところが多いが、実際に実績を上げているところは十分ではない。地域の状況からすると就労支援に特化した就労移行事業所が1カ所ないし2カ所あれば十分ではないかと思っている。報酬単価等の問題もあり、この就労支援がなかなか進んでいない実態としてあるのかと思っている。(西村②)</li> </ul>
	<p>○ 8箇所の就労移行支援事業所が存在しているが「企業で働くこと」を育てるという意識が充分ではなく、安心して連携できる事業所は少ない。[崎濱]</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行支援事業所の在り方に対して、少し首をかしげるようなところがある。人口の割に設置が多く、本当に一般就労に結び付けられるような課題というか、課題を克服するための支援になっているのだろうかというところに疑問がある。推測するには、おそらく一般就労に移行できるにもかかわらず、もしくは就労継続支援事業に移行して滞留している可能性はあると感じている。(崎濱②)</li> </ul>
就労移行に当たっての課題	<p>○ 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。[HW]</p>
	<p>○ 就労移行すると報酬算定されなくなる仕組みのため、早期に就労移行すればするほど施設運営が厳しくなる。[近藤]</p>
	<p>○ 原則、就労移行支援事業を経過しなければ就労継続支援B型事業が利用できない仕組みになっているため、一般就労を希望していない障害者が就労移行支援事業を利用している例が多い。[近藤]</p>



(就労移行に当たっての課題)	○ 就労移行支援事業を業務としている施設について、運営優先の視点ではなく、施設の役割＝企業雇用へ移行の推進＝を主体とした業務運営が望まれる。〔日身連〕
	・ いまの就労移行支援事業の対象者の多くが、知的障害か精神障害、あるいは発達障害のある方になりつつありあり、障害特性に応じた専門性等を高めていく必要がある。(近藤②)
就労継続支援事業所	○ 就労継続A型事業所:安心して働ける場の提供の継続を、期待する。〔てんかん協会〕
	○ 就労継続B型事業所:てんかん発作のある人も、合理的配慮を講じて受け入れること及び就職後も引き続き受け入れ、職場定着支援について期待する。〔てんかん協会〕(再掲)
その他	・ これまで養護学校との連携でやってきたが、これから福祉側に展開していくつもり。育てる側の方に働く場を理解いただくという、大体3日から5日、1週間単位の実習。そこに書いてありますように、見学、実習の受け入れ等をやっていきたいと思っている。(土師③)

### 3-②-1 特別支援学校の課題

小項目	ご意見
全般	・ ハローワークとの連携は、連携通達から非常に密接な関係になり、むしろ学校のほうが先ほどの生徒の一人ひとりの支援計画をきちっと情報提供しながら、どういう就業体験をしてきたのか、どういう希望、本人の強みがあるのか、その辺りをハローワークに情報提供することで、様々な可能性が出てくる。または就業体験の機会が広がるということもわかってきているところがある。地域の中でそれぞれの機関の強み、良いところをどういうふうにつないでいくかがないと、なかなか一人ひとりの生徒へ効果的な支援が届かないと思う。(原②)

(全般)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校の場合には、個別の教育支援計画を一人ひとりに作成する。卒業後の成人期の生活に向けて在学中からいかに一人ひとりの、先ほどマイクロという話も出ているが、一人ひとりのネットワークを作っていくことが大切。生活の部分、医療の部分のベースに置きながら生徒たちが自分の得意なところ、自分の良いところを伸ばして就職できる、または就業できる体制を在学中から作る必要があるというのがいちばん大切な課題ではないかと思っている。(原②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個別の教育支援計画を作成・活用し、卒業後の就労定着を図るためにも、就労支援機関(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター、就労支援センター等)や生活支援機関(市町村福祉課、生活支援センター等)医療機関とのケース検討を含めた連携が、在学中から必要。〔原〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最近は特別支援学校で就職が進み、実績が上がっているが、一部のケースによっては無理な就職あっせんをしているような例もあり、本人の状況を詳しく情報提供しないまま企業につないだり、ナカポツにつないだり、就職してからいろいろな問題が出ているケースも現実的にはある。(西村②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ お互いの機関及び利用者・在校生・保護者にとってメリットがあることを共有するまでの話し合いや相互の訪問。〔原〕</li> </ul>
教員の専門性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校とハローワークとの連携も非常に深まってきており、働く仕事内容がずいぶん広がってきている。それに併せて学校の教育内容も変えてく必要があるが、その部分において教員が学ぶ機会または研修する機会が必要。(原②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業体験を組む教員の専門性が必要だと思っている。関係機関と連携し教員自身が学びながら、学習内容、学習方法を改善し、関係機関、事業所の皆さんと連絡調整をする専門性のある教員が必要ではないかと考えている。(原②)</li> </ul>
保護者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に大切になってくるのが保護者、家族を含めた生活上の支援。成人期の安定した就労に向けて、本人への支援もそうだが保護者、家族への支援を考えたときに、学校の場合には早くからそうした状況を把握することができるし、早い段階からそうした成人期に向けた福祉サービス等の支援を保護者等につないでいくことが大切だと思う。(原②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保護者の方の就職あるいは就労することに対する不安が非常に大きいと感じている。そのため消極的な姿勢をとられる方が非常に多い。このためにご本人が就職を考えようというもっと前の段階から、家族の方に対する情報提供等も含め安心して就職に取り組めるような支援が必要ではないかと考えている。(望月②)</li> </ul>

居住・生活支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校を卒業してすぐ働くというときに、住まいのところで家賃の問題が発生してしまうことがある。いずれこういった生活問題もたくさん出てくるだろうと予測している。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に特別支援学校から卒業する生徒が増えていることと、今後、高等学校等での支援を受けて就職する人たちも増えていくことを思うと、もう少し自宅以外で暮らして働くことについての方策がないと、20歳までが経済的に非常に苦しい状況があると思う。そうすると親御さんは、では無理をしないでとなるので、そこが働きたいという本人の気持ちをつないでいくためにも、何らかの方策がほしいと思う。(原②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (現場実習を経て)雇用につなげた場合、即、その子が施設に入って、そこから通えるのか、その場所があるのかないのか、ということも必要ではないかと思う。知的障害者の場合、企業で部屋を借りて、1人、2人で住ませるわけにいかない。そうすると、やはり管理する人が必要になる。例えばグループホームや通勤寮にすぐにでもきちんと入れるような状況があるのかどうかも、1つの大きなファクターになるのではないかと考えている。それを生活支援体制と言っているが、その辺りが必要になってくるのではないかと考えている。(栗原③)(再掲)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住むところがグループホーム等を含め、家賃助成、利用助成があり、どんどん良くなっているが、現実には都市部でグループホームができていない、なかなか作れないという状況もあり、もう少し緩やかな支援のアパート利用等も含めた居住の場があると生活と就労とが安定して支援できるのではないかと考えている。緩やかな生活支援による就労生活の安定が見込める可能性が十分にある生徒がこれからますます増えるのではないかと考えている。(原②)</li> </ul>
雇用の質	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低賃金が上がってくる中で、働く時間がだんだんと短くなってきている。最近障害の有る無しに関わらず30時間未満からスタート、そして本人の力に合わせて時間等については検討すると。スタート時はそれでいいのだが、30時間を割ることで社会保険等の加入もないし、生活設計、将来設計の部分で、それからどこに住むかという部分で手取りの金額が変わってくる。自立しなければならない人たち、またはその地域の実情によって通勤方法を考えなければいけない生徒たちにとっては、ハードルがどんどん高くなる。その部分を制度、サービスで補っていく必要があるのではないか。(原②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短時間労働も含めて働き方が多様になってきた部分は、とてもいいことだと思うが、一方で、18歳で児童養護施設を出なければならぬ人であるとか、例えばいまの通勤の関係で自宅から出なければならぬ人の場合に、短時間労働ですと経済的に自立できない。18歳で卒業して1年目、2年目の離職が明らかに多いのだが、そこには経済的な部分に関わっていると思う。そのあたりは通勤であっても、グループホーム等で家族から離れて暮らすときの生活の支援でも、または雇用の条件でも、さまざま、その人の状況に合わせた働き方ができるようになってきたので、もう少し一人ひとりのニーズに合わせた就労支援ができるようになると、学校はもっともっと地域の機関と連携できるのではないかと考えている。(原②)</li> </ul>

3-②-2 キャリア教育、企業実習・職場体験

小項目	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の関係機関の方に来ていただいて、市民講師、外部講師のような形で、保護者に情報提供したり、小学部段階から意欲や自信につながるような、よい就業体験を積んでいくことが大切。(原①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校、中学校から、本当は実習などをやったほうが効果が高いのははっきりしている。学校で企業実習できるような体制をどうやって作るか、そういった制度システムを考えなければいけない。(松為①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援学校の高等部の在籍者数が年々増大しているのが大きな課題。生徒数が増えているので、就業体験先または、雇用を検討していただける企業の数が増えることが必要。(原②)</li> </ul>
	<p>○ 産業構造の変化や社会情勢にあわせた職業教育の学習内容の改善が必要。また、小学校段階・中学校段階からの就労意欲の形成に向けたキャリア教育の充実が必要。[原]</p>
	<p>○ 特別支援教育機関において、職業訓練的要素を取り入れた就労の可能性を高める授業等を充実させる。また、特別支援教育の高等部については、企業等との連携を図りながら職業的訓練を行うようにする。[日身連]</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学校、中学校段階からキャリア教育が必要だと言われるようになってきており、地域によりまた学校によっては中学校段階から就業体験をするところが増えてきた。小学校段階からミニ体験、1日1時間、ボランティアの方と一緒に働くといった体験を始めた地域や学校もある。そんな意味でますます就業体験をする、受け入れてくださる事業所が必要になってくる。それを地域全体で関係機関と支えていくシステムが必要になっていると思っている。(原②)</li> </ul>

(全般)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア発達について。それぞれ1人の人が誕生してから、職業生活を完全にリタイアするまでのキャリア発達は非常に大事だと思うが、それはあまり先を急がないほうがいいのかなということも思っている。例えば特別支援学校の生徒さが18歳で社会へというのはあまり急がないで、18歳まではしっかり勉強もして、その後、障害年金が出るまでの2年間ぐらいをかけて社会への準備をするという方策があってもいいのではないか。専門家を導入して行って、PSWでも作業療法士でもいいと思うが、何かその準備期間的なところでトライアル雇用を広くするような形で、その準備の期間も十分入れた形のキャリア発達も、ひとつ考えていったらどうか。(菊池②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 発達障害のある人にとって、自分の障害特性を理解したり、適した職業を発見するために、仕事を体験することは重要である。企業が実習を受け入れることに対する支援を充実させて欲しい。[JDDネット]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ハローワークなどの仲介業務にあたる機関には、企業体験実習の情報提供をお願いしたい。企業にも積極的に「体験実習の場の提供依頼」をして頂きたい。[育成会]</li> </ul>
居住・通勤の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働く意欲を喚起していくきっかけとして就業体験は大きいと思うが、地域状況にすごく制約を受けて通勤の方法が大きな課題になる。都市部では比較的交通網が発達しているので通勤しやすい状況にあるが、多くの地域では何らかの通勤上の支援があると、もっと活躍できるのではないかと考えている。(原②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者を雇用する企業の課題として、やはり企業として雇用するに当たって何を要望するか、見るかというのと、働く意欲があるかどうかを見極めたい。また、働くための体力があるかどうか。それを見るために、現場実習を2週間ぐらい行って、働く状況を見て判断をしていく。しかし、地方の場合は現場実習をしたくても、どこに寝泊まりして通ってくるのか、それがなかなかできない部分がある。このため、その辺りは施設の方でワンクッション、実習の間だけ面倒を見ていただくようなことができないか。(栗原③)(再掲)</li> </ul>

その他	○ 生徒・保護者への生活上の支援を必要とするケースもあり、就労定着に向けた生活支援機関、医療機関との個別の支援会議や成人期の消費者被害等から身を守る生涯学習の機会の保障も必要である。〔原〕
	・ 教育で効果があったのは何かといいますと、先生の体験実習と保護者の見学。保護者が見学するということは、例えばあの子でも働いている、自分の子でも働けるのではないかなというような力が働くと思う。それが、神奈川の養護学校の就労が多くなったことに繋がっていると思う。これからは、施設の利用者の見学会等も進めていきたいと思っている。(土師③)
	○ 就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場＝中間労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。〔JDDネット〕

### 3-②-3 企業等の意見

ご意見
・ 就職に効果の高い企業実習の協力企業に対して、インセンティブが働く支援策が必要である。(近藤②)
・ 環境の整備や職場体験実習にも人間を割くわけなので、その辺りで多少助成をしていただけると嬉しい。(栗原③)
・ 実践の場として、実習を受けたら、「この子はちょっとこういう所に問題がある」とか、「ここがこのように直るともっとういいますね」というようなお話も、働いた状況を見ながら話が企業としてできるのではないかな。それが、その子に対して良い方向にいくのではないかなと思う。(栗原③)



## 4 就労支援機関の課題

### 4-① ハローワーク

ご意見
○ 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。〔HW〕
○ 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。〔HW〕
○ 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。〔HW〕
○ ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠と考える。〔日身連〕
○ 企業の経営問題、企業内で職種転換等により継続雇用が困難になった場合、ハローワーク等が率先して職種転換訓練を行うような体制作りを強化し、雇用喪失に陥ることを未然に防ぐ方策をきめ細かに立てる。〔日身連〕
○ 地域の就労支援機関・施設(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、同B型事業所)に、一定割合の業務を委託するなど連携し、求職活動支援、職業紹介がスムーズに進むよう、系統的な業務展開を期待する。〔てんかん協会〕
○ ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行うことが必要である。就職支援ナビゲーターは有効な施策と考えているので、今後も適切な配置を拡充すると共に専門性の向上を図って欲しい。〔JDDネット〕
○ 早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要である。〔JDDネット〕
○ 視覚障害者が就労支援機関を通じて企業へ就職した好事例をまとめて、働く場を提供していただければ働くことができることを雇用者に啓発・広報していただきたい。〔日盲連〕

○ 拡大文字、点字、音声等で、求人情報を閲覧できるようにしていただきたい。〔日盲連〕
○ 就労ハンドブック等の資料を拡大文字、点字、音声等で読むことができるようにしていただきたい。〔日盲連〕
○ ハローワークに設置されている手話協力員の稼働時間の増加及び「手話協力員業務ガイドライン」を策定し、その充実を図ること。及び就職支援ナビゲーターの充実を図ること。〔ろうあ連盟〕
○ ハローワークの最新求人情報が、どの機関でも確認できるようになることを期待する。〔てんかん協会〕
○ まず地域で一番最初に相談に行く機関であるから「窓口障害をお持ちの方はこちらにご相談ください。」の表示がほしい。手帳の有無に関係なく。まず話を聞いてほしい。〔脳外傷友の会〕

#### 4-② 地域障害者職業センター

小項目	ご意見
体制面での課題	・ 地域障害者職業センターでは、就職困難な方々の受入れを推進している。また、福祉施設あるいは特別支援学校の卒業者に対し、よりきめ細かに支援をしていくということであれば、現在の職員体制では、必ずしも十分対応はできない状況にあるといった課題がある。(望月②)
	・ 就労支援を担当される職員の方が少ないとか、あるいは異動が多いとかの課題をもつ機関が多いのではないかと思っている。(望月②)
	○ 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。〔日身連〕(再掲)
	○ 評価機関として、重要な役割を果たすが、評価訓練の方法に様々な工夫がほしい。カウンセラーの異動・転勤が激しすぎる。地元に着した企業との連絡、地に足のついた支援をやってもらいたい。そうでないと就労先へのアフターフォローなど出来ない。〔脳外傷友の会〕

ジョブコーチ	<p>○ 事業主へのてんかんに関する正しい知識の提供、地域の就労支援機関・施設に関する適切な情報提供とジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。〔てんかん協会〕</p>
	<p>○ 産業構造の変化とIT関連職種の多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応できるよう、地域障害者職業センターのジョブコーチの多様化が望まれる。〔日身連〕</p>
	<p>○ 第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金を受けられる要件の1つとして、「当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で10名以上であり、かつ当該法人の支援の対象者について事業所等に依頼して行われた職場実習が過去3年間で20件以上であるか、又は当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で20名以上であること」となっている。この要件は、都市部以外の地域の法人の場合はかなりハードルが高く、実績を作れない。要件を緩和してほしい。〔ろうあ連盟〕</p>
その他	<p>・ 地域障害者職業センターでは、就労支援担当者に対する就労支援基礎研修を実施しているが、具体的な職リハに関する技術的事項、あるいは技術的な助言、協同支援といった実践的な助言・援助、研修をたくさん受講している割に実施件数が少ない状況なので、今後この業務をより積極的に実施していく必要がある。(望月②)</p>
	<p>・ リワーク支援以外には長期にわたる就職後の支援はなかなか実施できる状況になく、長い期間を通じて事業主の方のニーズの変化とか、そういったものを十分に把握していくところが手薄になっているといった課題もある。(望月②)</p>
	<p>・ それと企業には企業個々に、いろいろな雇用の段階に応じた支援ニーズがある。その支援ニーズを的確に把握していく必要があるが、この支援ニーズを把握するいろいろな手法を提供していく。また、協同支援を通じて支援ニーズの分析や、個々の事業所の規模、業種等を踏まえた具体的な支援の提案ができるように助言・援助をしていく。(望月②)</p>
	<p>○ 就労支援機関がネットワーク構築のプランと行動を一つの業務として担当することができるよう、地域障害者職業センターが職業リハビリテーションの技術的な助言・援助を実施する。〔望月〕</p>

4-③ 障害者就業・生活支援センター

小項目	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ナカポツセンター評価の在り方について、支援の質が本当に問われるべきところの評価があっていいと思っている。したがって、ナカポツセンターだけではなくて、就労移行支援事業所も含めて、きちんとやっている事業所、そうでない事業所も含めて、評価の在り方はここで1回検討すべきではないかと提案しておく。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大きな論点のひとつとして、ナカポツセンターそのものの在り方、あるいは就労移行支援事業所の在り方を含めて、どう評価していくのかというところをこの研究会で議論できればありがたいと思っている。(崎濱②)(再掲)</li> </ul>
	<p>○ 生活支援と就労支援が一体的であるべきとはするものの、「生活支援」に偏っている傾向にある。[崎濱]</p>
ナカポツの課題、役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ナカポツそのものの課題として、あくまでも地域の資源として位置づけるべきであって、法人のものではないという認識があるかどうかということが、大変気になっている。だからこそ、その実践にふさわしい人材の配置が必要とされるべきで、いわゆるアセスメントの能力のある職員が配置されているかどうかということが重要。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ さらにミスマッチによる再チャレンジもナカポツセンターの役割としたら、入口から出口まで、あるいは再チャレンジを含めて機能を整えるべきなのだと考えている。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労移行のレベルにありながら就労継続支援事業を利用している方に対して、ナカポツセンターがはっきりとアセスメント機能を持って、関係事業所にきちんと橋渡しをして、また定着支援と同時平行できるような仕組みを打ち出さないといけないのではないと思う。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 単に現場に人を入れていけばというところでは、もう何ともならないことは多い。就業・生活支援センターでも移行支援事業所でも、どこでもケースに応じた形でコーディネート、アセスメント、フォローアップというようなことを、きちんとできることが必要ではないかと思っている。(JC③)(再掲)</li> </ul>

<p>(ナカポツの課題、役割)</p>	<p>○ 地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等など)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。〔JDDネット〕</p>
	<p>○ 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携し、随時行える体制一層の強化が望まれる。〔日身連〕</p>
	<p>○ 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。</p>
	<p>○ また、障害者・生活支援センターに企業からの各種相談業務(法律的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。〔日身連〕</p>
	<p>○ 障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター:支援計画に基づき、可能な限りの長期間にわたる定着支援を期待する。〔てんかん協会〕</p>
	<p>○ 障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター:発作そのものの影響、併せもつ発達障害や高次脳機能障害の影響、その他個々人のてんかんについて詳しく情報を整理した上で、支援計画に基づく支援を期待する。〔てんかん協会〕</p>
	<p>○ 身近な地域での就労相談と就労支援を充実して欲しい。障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。〔JDDネット〕</p>
	<p>○ 家族会の運営する就労継続A、B型作業所などがかなり増えてきたので、ノウハウを共有してほしい。家族会も力をつけてきている。〔脳外傷友の会〕</p>
<p>○ また、日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望みます。障害者就労・生活支援センターの役割を明確にし、就労支援機関と有効な関係性をもつようにすべきと思います。〔みんなねっと〕</p>	

体制面での課題	○ 現在の配置職員では、新規支援や定着支援を決め細かくできる状況ではない。〔崎濱〕
	・ 障害者就業・生活支援センターの対象とする地域が非常に広域であるため、職場定着、あるいは生活支援の機能が十分果たされていない。(近藤②)
	・ 教育から雇用へ、あるいは福祉から雇用へという部分については、それぞれナカポツセンターが中心になり、拠点づくりを進めていきたい。そういった人材をどうやって育成するのだというところは、あっせん型の場合、当たり前ケアマネジメントが必要不可欠であったことから、実践を通して育成されてきたが、近年では、ナカポツ事業の設置が先行して、十分に人の育成ができないまま増加しているのだろうと認識している。(崎濱②)
	・ 従来の定着支援に追われているナカポツセンターなどは、新規で相談、就職ための支援をお願いするときに、ワーカーがなかなか動けないという場合もある。また、加配ワーカーや県単独事業でサポーター事業のようなものがあったりするが、従来の職務、本業との兼合いでタイムリーに動けるかどうかという、そうではなかったりという問題もあり、連携を進めようと思っても、なかなかタイムリーな動きにならないということもある。(西村②)
	○ 多くの場合、障害者就業・生活支援センターがネットワークの核となっていると思われるが、頑張る地域ほど、支援対象者の増大と支援体制のアンバランス差が大きくなり、パンク状態になっている。地域の就労支援機関(ジョブコーチ制度の強化と柔軟な運用等)の体制強化と並行して検討していく必要があるのではないか。〔西村〕
	○ 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっては対応が困難とされるケースがある(ジョブコーチ等を配置しても、非常勤や他の業務との兼務のため、すぐに動けない⇒安定的な立場の人材がいない)。〔西村〕
	○ 現状の体制ではきびしいかもしれないが、障害者就業・生活支援センターの役割についても整理していくことが求められるのではないか。〔西村〕
	○ 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。〔日身連〕

(体制面での課題)	○ 働きたいという本人の意欲に対して、いまずぐに就職に結びつかない人たちには、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおいての生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。[JDDネット]
	・ ナカポツセンターについて、あまりにも数が少ないということと、遠くであるということがある。地域絡みで就労支援をしている地域生活支援センター、地活活動とか、移行の事業所が受け持っているということで、いまアップアップ状態だということを聞いているので、やはり身近な就労支援機関が必要である。(みんなねっと)
	○ 全国に約300ヶ所設置されている障害者就業・生活支援センターが聴覚障害者にとって利用しやすくなるよう、職員の研修に手話等を導入し、聴覚障害者の相談や職業訓練等、よりきめ細かな支援のために手話通訳者の派遣費を整備するなど、情報・コミュニケーション保障の体制が必要である。[ろうあ連盟]
	○ 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。[JC](再掲)

#### 4-④ ジョブコーチ

小項目	ご意見
ジョブコーチ支援の在り方	○ 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。[JC]
	・ 働いている障害者が会社との間で人間関係などのトラブルがあったときや仕事で悩んでいるとき、すぐに相談できる仕組みや体制が必要である。ジョブコーチのように会社に障害者とともに入って、会社と障害者の両者の事情を理解し仲立ちするような支援の充実や就労支援機関が職場に定期的に訪問できる体制整備が必要である。(全脊連④)
	・ ジョブコーチ支援の依頼がある場合は、さまざまな機関が繋がった支援が求められているとか、複雑に問題が絡み合っている、もう一歩高い次元での支援が求められてきているのではないか。単に現場での支援だけでは終わらない、ジョブコーチの視点、立場からの就労支援のコーディネートという意味である。(JC②)



(ジョブコーチ支援の在り方)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ジョブコーチとして求められるものは、単なる現場支援、狭い意味でのジョブコーチというよりも、広い意味でのジョブコーチ支援、就労全般のコーディネートが求められている。アセスメントからフォローアップの重要性、そういうことを含めた活動が求められている。(JC③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、ケースを通したネットワークが重要。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、80万の圏域をどうしていまかなえず、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。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>
ジョブコーチ支援の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっては対応が困難とされるケースがある(ジョブコーチ等を配置しても、非常勤や他の業務との兼務のため、すぐに動けない⇒安定的な立場の人材がいな)。[西村](再掲)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[JC]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人の枠を超えて地域のジョブコーチ支援全体をスーパーバイズ、コーディネートできる「上級(シニア)ジョブコーチ」の仕組みは、今後ますます必要になってくるのではないかと考えている。(JC③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 充実・強化のためには、地域のジョブコーチ支援全体をコーディネートする存在というものは必要になるのではないかと。(JC③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ シニアジョブコーチ、上級ジョブコーチ、もう1ランク上のジョブコーチが必要だと思う。理由は3つ。①アセスメントからフォローアップまで、企業の視点に立ってきちんと支援できるというジョブコーチのイメージで、そういうジョブコーチが地域に必要とされていること、②いまの仕組みでは1号ジョブコーチに専門性が蓄積されるのが非常に難しいこと。これは報酬の単価が低い、日額制であるために専任体制が取れない。20人以上、15日以上支援しているようなジョブコーチもいるので、そういうところに対して専任の体制を取れるような仕組みが必要。③職業センターの配置型ジョブコーチは、本当に忙しすぎる。1号ジョブコーチが地域で配置型とペアで支援しなければいけないというときに、配置型のスケジュールが取れなくて、ペア支援ですぐに動けない現状がある。これについて、いわゆる福祉施設に所属する専任ジョブコーチというものができれば、この配置型ジョブコーチの役割もそこがかなり担えるのではないかと。(小川③)</li> </ul>

ジョブコーチ支援への要望等	○ 体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。〔JDDネット〕
	・ ジョブコーチ制度についても、さらに長期間使えるようにご検討いただくとありがたいと思う。(近藤③)
	○ 視覚障害の特性を理解したジョブコーチなどの専門員を配置し、定期的に相談できるようにしていただきたい。〔日盲連〕
	・ 大きな企業に務めて年収的にもかなり高い方の復職の相談もまれに入ることもあるが、そういったときに福祉や労働関係の支援機関を活用した支援というのが現実的にできるのか。例えば、高年収のアスペルガーの方の復職に非常勤でほかの事業と兼務しているとか、安定的ではない立場のジョブコーチの方が対応できるのかという現実的な問題も発達障害の中にはあると思っている。(西村②)
	○ てんかんの専門知識を有するジョブコーチなどの養成を行い、日本てんかん協会の基礎講座を活用するなど、研修の機会が強かに推進されることを期待する。〔てんかん協会〕

#### 4-⑤ その他の機関

ご意見
○ 「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。〔JDDネット〕
○ 障害者の就労促進のためには、自治体における福祉担当部局の支援が重要。〔近藤〕
○ 区市に設置されている就労支援センター（都単独事業）の登録者数が年々増加し、職員不足の状況になってきている。また、職員の定着及び研修が課題となっている。〔原〕

○ 地域の市には就労支援センター（都単独事業）が設置されているが、町村部にはまだ設置されていないため、地域障害者職業センターが支援をしている状況がある。都では、障害保健福祉圏域がないため、こうした自治体による地域差が出ていることが課題である。〔原〕

○ 地域における就労支援機関は、対象者を知的障害者に限定しているところが多く、精神障害者の就労支援は地域活動支援センターや事業所の職員が、自分の仕事と兼ねながら支援している状態で、十分な支援が行われているとは言えません。精神障害者の就労支援体制の充実が必要。〔みんなねっと〕

#### 4-⑥-1 今後の課題：アセスメント

##### ご意見

・ アセスメントや職業評価と言っても、いまのように地域でやるようになってくると何段階もの評価が必要になってきていると思う。発達障害や精神障害の方たちが対象に多く含まれるようになり、障害が非常にわかりにくい方たちの就労相談が多くなってきた。そこをどうするかということが、いま課題になっている。どういうふうに全体的な主訴の整理をするかというアセスメントと、具体的な就労支援を始めた段階のアセスメントと、2つの段階のアセスメントがあって、それをいろいろな関係機関がどういうふうに関わり合いをしてやっていったらいいかが、非常に重要な段階になっていると思う。おそらく、これまで使われてきた職業評価というものは別のアセスメント評価が、相談と併せて必要になってきているのではないかと思うので、是非、アセスメントについて、今後、論点に加えていただければと思う。（小川②）

・ アセスメントの話についても地域でナカボツセンターがきちんとアセスメントをやっている所も出てきているし、就労移行支援事業についても本格的な独立型というか、全部をこなせるような就労移行支援事業もあると思うので、そういうできている所を例に挙げて、それをどうやったら普遍化していけるかという視点での議論も必要かなと思う。（小川②）

・ 効果的な支援のため、権威ある機関、例えば職業センターなどが、適切で客観的な評価（アセスメント）を行うことが必要。現状では、ほとんどこうしたことが行われないまま、事業者が受け入れている。（近藤②）

○ 機関自らが対応できない場合に、課題等の分析が十分されないまま他機関への支援につなげることがある。また、福祉施設等に職リハの視点で把握されている情報は殆どないことから、実際の支援時には計画性や見通しについて精度の低い状況の中、対症療法的な対応になる可能性がある。〔望月〕

○ 当センターが県内全域を支援対象にしているため、地域の情報が十分に得られないことも少なくないため、地域の窓口へアポイントをとって、ケース紹介や協力関係が結べるかどうかをアセスメントすることが必要。しかし、それらの時間を十分に確保することが困難な場合が多い。〔西村〕

#### 4-⑥-2 今後の課題：体制の整備、専門人材の配置・育成

小項目	ご意見
全般	○ 組織、人員体制(担当職員が少ない、頻繁に異動等)に課題を持つ機関が多い。〔望月〕
	○ 支援者、担当職員の異動が多く継続性が保たれない。〔JC〕
	○ 自治体やハローワーク等の担当者の異動により、せっかく構築した連携が振り出しに戻ることがしばしばある。〔近藤〕
	・ サービス面では一見多彩のように見えるが、重なっているものもあるので、ここを一旦整理する必要がある。利用者の選択を容易にしていけることが必要。さらにその機関の特性・特徴を明確化していく。また、専門化を行っていくことが必要。〔望月②〕
	・ そもそも、就労について、どこに相談に行けばいいのかわからない。このため、就労支援機関は、周知広報や地域における就労セミナーなど草の根活動をしっかりやって欲しい。(全脊連④)

障害特性に配慮した専門性をもった人員の配置：精神・発達	○ 現状では精神障害、発達障害を含む全ての障害に対応できる機関が地域障害者職業センター以外に数少ない。このため福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者という括りで検討するよりも、支援の受け皿の少ない障害に対する支援体制等をどのように整備していくかという観点が必要。〔望月〕
	・ 発達障害に関する認識が機関によってかなりの隔りがある。そういう意味で障害の特性をある程度考慮した上での支援が進められるかどうかといったところになると、連携できる機関というのは限られている。(西村②)
	○ 障害特性を理解した支援者の配置が不可欠であり、精神障害に関しては、個別に症状があり、個別支援が必要。〔みんなねっと〕
	○ 精神障害者の就労支援の現場では、マンパワー不足が課題。特に精神障害者に精通する専門職を養成することが必要。そのための財源の確保をお願いします。〔みんなねっと〕
	○ てんかんは発作だけに注目されがちであるが、その障害特性を正しく理解するなど、各就労支援機関の担当職員が、もっとてんかんの基礎知識を有し、安心して相談できる体制を整えるとともに、職域の大幅な拡大を図られることを期待する。〔てんかん協会〕
	○ 精神障害、発達障害に関する支援者の専門性を向上させる機会等の充実。〔近藤〕
障害特性に配慮した専門性をもった人員の配置：その他	○ 就労支援機関には、就労活動から就労継続まで様々な場面でのきめ細かな就労支援が必要。難病及び長期慢性疾患の相談・支援に対応できる人材養成・配置が必要であり、理解を深めるためにも職員研修を行っていただきたい。〔JPA〕
	○ 企業に疾患があることを開示するか否かとは別に、支援者には個々の疾患や状況を伝えることが出来るよう、患者の不安、希望等を聞き取り、どのように就職活動を行えばよいのかというところから、心理的サポートにいたる求職者に寄り添った支援が必要である。疾患を持ちながら就労を続けるイメージが出来る相談・支援員の配慮や主治医、保健師、難病相談・支援センターなどの連携支援が必要である。〔JPA〕
	○ 視覚障害特性を理解した専門員を配置し、希望や能力に応じた適切な職業を求職者が選択できるように、相談や助言を行っていただきたい。〔日盲連〕

企業理解のある 人材の配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業支援も含めた就労支援をする場合、企業の雇用管理への移行をしていくということですので、当然、企業理念との関係も含めて、それがきちんと理解できる人材が必要。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援者というのは公平中立な立場で、企業と障害者の方の支援に臨むことが基本中の基本だと思いますが、ややもすると障害者の側に立って雇用支援をしていく傾向が少なからずあると思っています。まずはその基本的なスタンスをよくご理解いただくことが第一歩。(望月②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他の就労支援機関の課題について、就労支援の送り出し側から言うと、どうしても本人からの視点が非常に強くはなりますが、やはり職場からとか、職場全体であるとか、仕事から本人を見るという視点が弱い。あるいは時として、欠落しているのではないかと思うような言動等にも接することがある。(JC③)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。[HW]</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 企業の特性を理解するために、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。[前川]</li> </ul>

人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援機関の人材へのその専門性の強化というところが、すごく出ていたかなと思う。研修というのは、いろんな団体がいろんな機会を通じて行っていると思うし、支援者もいろんな研修を受けているんだろうと思うのだが、それでもまた、それぞれの障害の特性を踏まえた理解に繋がっていないということであると。やはり研修とか、やはりそういった専門性の持つ在り方というところが、まだ整理し切れていない部分もあるのかなというふうに思って聞かせていただいた。ナカポツであったり就労移行支援事業所についても、ではどういった専門性をこれから重点的に持っていけばいいのかということは、これはやはり研修等の在り方も含めて整理が要るのかなというふうに聞かせてもらった。(西村④)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援を担当する者に求められる非常に専門性が深さと広さを持っているということを改めて感じている訳だが、そういった中で、各支援機関の役割の明確化していく。これは必要なことであると思っているが、それとともに、いかにその専門家を育成していくか。また、その質をどう維持すべきか、というような、そういった仕組みの必要性など、そういった議論も必要ではなからうかと思った。(望月④)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ どの障害についてもその特性を理解して支援していただきたい。支援する方にコーディネート力を付けていただきたい。プロとしてあるいは豊かな人間性をもって責任感のあるネットワークづくり、あるいは支援体制を作っていただきたい。(脳外傷友の会)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域の就労支援の専門家による研修機会の設定や、先進地域の見学等による研修を実施し、人材育成を行う。〔原〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 積極的な評価のため、専門職連携教育(IPE)等、支援者の研修体制の充実。〔近藤〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「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。〔JC〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔JC〕</li> </ul>



4-⑦ 職業訓練

ご意見	
○	視覚障害特性に適した職業訓練を実施していただきたい。〔日盲連〕
○	各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。〔盲ろう者協会〕
○	就労の前段階ではあるが、障害者職業能力開発校において、てんかんの障害特性に配慮したカリキュラムを設け訓練対象者を拡大し、全国的に受け入れが積極的に推進されることを期待する。〔てんかん協会〕
・	訓練校の受講期間の在り方について、例えば、いま半年間通ってくださいますとなったときに、精神障害者が半年間継続して通うということは、人によっては無理な場合もある。そういった場合は、例えば1カ月行って1カ月静養して、1カ月行って1カ月静養するみたいな形で、1カ月おきに1年かけて通うといったように、受講期間の在り方だとか、そういったものを少し緩和するというか、やり方をもう少し変えてみるということである。 また、精神障害者の特性として、プレッシャーがかかってしまったり、日にちが間近になってくると、今度は緊張して行けなくなってしまうとかということがある。本人が行きたいという希望が出たときに、それを受け入れてくれるような訓練校的な施設が必要。（全精連）
○	本人・家族・就労移行支援事業所の立場からは、就労支援機関には、求人情報などの企業情報を積極的に提供してほしい。特に就労を目指す上で、就労移行支援事業を利用するまでも無いような方が訓練を活用する場合、例えば4ヶ月位の短期訓練が必要な場合の短期訓練箇所の提供をプログラムとして活用可能にしてほしい。〔育成会〕

4-⑧ その他

小項目	ご意見
障害福祉圏域	・ 大都会はすでにネットワークはあるが、障害保健福祉圏域が広すぎて、そういうところに関しては逆にきちんと必要な数を置くことも必要。（近藤代理①）
	・ 障害保健福祉圏域の在り方について、地域性を含めた圏域をきちんと、これは単なる人数の問題だけではないが、設定することが必要。そういった課題をどう解決していくべきなのか。（近藤代理①）

## 5 ネットワークの課題

### 5-① ネットワーク構築への論点（全般）

小項目	ご意見
全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援センターのないような所、ネットワークがあまりできていない所をどうやってこのあと作っていくかという方が、議論としては大事。全国的にいうと、ナカポツセンターそのものが保健福祉圏域にまだ仕上がっていないところもあり、そうしたところをどうやって作り上げていくのか。(松為①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全体の議論の方向として、確かに地域の就労支援の在り方であるから、ベースはネットワークをどう作っていくかということと、ネットワークのない所にどう作っていくかということで、既存のネットワークをもう少しどう作り上げていくかということがあるから、その先のネットワークの話の中で、企業を巻き込むかということと、新しい仕事をつくっていく中でのネットワークという、そういった議論の展開になるかもしれない。(松為①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ネットワークがないところ、数多くの支援機関がある中でうまくいっていないところもたくさんあるよう見受けられるが、その違いは何なのか。(前川①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実際に地域の状況如何によっては、例えばこの機関はこういうことをすべきという範囲では納まらないことが多いのではないかと。どうやって役割分担を議論するのか。(望月①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業と就労支援のシステムだけで支えていくのではなくて、その人が安心して地域で生きるために、福祉サイドを含めて、それを支えていくシステムとして、どういうものを用意する必要があるか整理していかなければいけない事態になってきている。(崎濱代理①)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人が、就労移行支援事業あるいは相談支援機関、ナカポツセンターのどこが入口であっても、きちんと就労支援につながるような仕組みをどうすれば作れるのか、そこを議論をしていかなければならないのだからと思う。(崎濱②)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害のある人からすると相談支援は誰にすればいいのかが見えることが大切で、ネットワークで機関の相談支援員同士がつながっていても、利用する側から本当に顔が見えているのかどうか。ネットワークをつくれるとすれば、やれ福祉、雇用だということではなくて、当事者から使い勝手のよさを目指すべきではないかと思っている。(崎濱②)</li> </ul>

(全般)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働行政と厚生行政の連携・強化といったものが不十分。(近藤②)</li> </ul>
ネットワークの 必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔JC〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 関係者(相談支援事業者、就労移行支援事業者、就業・生活支援センター、ハローワーク、職業センター、労働局、医療関係者、教育関係者、福祉行政関係者、企業関係者等)による、多様な組合せによる連携・ネットワークの構築が必要。〔近藤〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用の底上げを図るには、移行支援事業所、就労支援機関、行政、教育、産業等の実務的な連携が必要かつ有効となる。就労支援機関にはその意識を認識し、かつ具体的実践をお願いしたい。裾野を広げてさまざまな就業先を拡充して行くには、公的機関の支援が特に重要である。〔育成会〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労支援機関のネットワークに拘りすぎず、障害や病気のある人を地域でサポートする、医療、福祉、保健、教育の領域とも有機的な情報交換ができるしくみを地域ごとに作り、対象となる人の生活全体のQOLが向上できるよう、役割を担ってもらうことを期待する。〔てんかん協会〕</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学校も学齢期から成人期に引き継ぐところで役割を担っていますが、今日のヒアリングの中にも一人ひとりの支援計画というか、個別の部分が出てきたが、様々な支援機関やサービスが出てきた中で、うまくマッチングしていなかったり、コーディネートできていないところがあるんだろうと思われるので、それらを地域の中でどう拠点にしていくのか。そして、必要なところにどうコーディネートするのか。こちらの研究会で検討できると、またモデルができてくると、それぞれの地域で活用できるのかなというように思っている。そのあたり、中心の話題にしてもらえたらと思っている。(原④)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔JC〕</li> </ul>	

5-②-1 ネットワーク構築への課題：全般

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次にネットワークの維持・強化のための課題（阻害要因）。この職業分野のネットワークは、これまで人的なネットワーク、属人的なものを主として成り立ってきた経過があると思う。障害者雇用に対する個人の思いや考えに非常に左右されやすいという性格があったかと思う。また、自己完結型の就労支援が一部で実施されているという状況もあったのではないかと思っている。（望月②）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な就労支援機関の連携による「役割分担」について、連携機関が抱える課題をみなで解決していく姿勢が現状では不十分。（近藤②）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働き続けるためにはやはり生活支援が非常に重要。労働施策から福祉施策まで幅広い機関がいろいろあるが、そこら辺の役割というか、これをきっちり整理する必要があるのではないか。また、働き続けることが難しくなった場合にどうするかという、こういう問題も出たろうと思う。従って、それぞれの機関がどういう役割を果たすか、というようなことを少し整理する必要があるのかなというふうに思っている。（近藤④）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労支援機関ごとの就労支援の取り組みに対する意気込みやスキルの差が大きいことにより、連携・ネットワークの効果が生まれにくい。〔近藤〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔HW〕</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。〔HW〕</li> </ul>

5-②-2 ネットワーク構築への課題：対象地域

ご意見
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 大きい圏域と小さい圏域、人口がアンバランスなところでは、サービスの質の違いが出るだろうと思う。各地域の歴史、文化、背景が違 う中で、特徴が出せる所、出しにくい所もきちんと精査しないと、ネットワークの話にはならないのだろうと思う。（崎濱②）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ ネットワークを構成する各機関の歴史、風土、機能、障害者雇用に対する考え方等の相違を整理し、これらをしっかりと把握しつつ、相 互の存在意義を認識し合い、共通の理念を作っていくことが非常に難しい。次に支援技法、支援の方法について最新の情報を共有していく。 これも非常に難しいなと感じている。相互の機能をより有機的・効果的に活用するための信頼関係、この信頼関係がないとなかなか上手くい きません。これを作るのが非常に難しいと感じている。（望月②）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 関係機関の地域や活動範囲によって、実際の役割や活動内容が異なっていたり、ネットワークの組み方によっても異なっている部分があ ると思われるが、どういった地域、レベルを想定するか。（西村①）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ ネットワークに議論を絞り込みすぎると都市モデルにすぎない、広げすぎるとまた焦点がボケると思われ、全体の経済動向も含めた視点 もほしい。（長野①）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 都会と地方では考え方が違うと思う。地方では、重多の企業も、就労支援A型、B型の作業所をかなり作られてきているが、都会ではほと んどそういうものは作られない。他方、都会ではナカポツセンターなど支援機関がたくさんあるので、地方と都会でも、地域によってやり方 が違ってきている。（栗原①）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・ ちょっともう少し整理できたらと思うのは、何がどこまでちゃんと届いていて、どこに何が届いていないかというようなことが、もう少 し分かってくると、一般論ではなく、都会と地方だからとかいう大まかな議論ではなくて、もう少し、きめ細やかにいけるのではないか。実 際にまず情報、雇用の受け皿、障害種別、距離的な問題、通勤の問題とか、いろいろあると思う。問題はそんなに複雑ではないのかなと思っ ていて、一回羅刹して整理するだけでも価値があるのかなと思っている。これはやるかどうか話は別だが、地域の就労ということであれば、 避けては通れないかなと思っている。（長野④）</li></ul>

5-②-3 ネットワーク構築への課題：マイクロネットワークの構築

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の就業支援の仲間を増やしていく方策についても議論をする必要がある。（望月①）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ミクロネットワークで、本人のニーズに応えた形で、個人的にどう対応していくか。そこを丁寧に考えておかないと、単なるマクロネットワークで長が集まって打々やっても、実質的には意味がない。そのところは、ネットワークといったときに押さえておいたほうがいい。（松為①）</li> </ul>
<p>○ 社会資源としての機関や支援者のつながりも大事であるが、支援対象者に合わせた機能的で有効的に連携するマイクロネットワークが大切である。マクロネットワークはコーディネーターの役割が重要である。〔崎濱〕</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ よく顔が見える関係と言われるが、そこをもう一歩進んで、イエス、ノーをしっかりと言い合える関係ができているか、もっといえば、相互批判をきちんとできる関係性まで作っているのかというところが、いちばん重要ではないのかなと思っている。また、そういうものを作り上げるためには、もちろんフォーマルなネットワークも大事、さらにいえば、インフォーマルな、さまざまな活動は、本当に下支えになっていると思っている。（JC③）</li> </ul>
<p>○ 相互に機関間での訪問・見学が、まず大切。お互いの長所や得意分野を共通理解したい。〔原〕</p>
<p>○ 個別のケース事例から、機関同士の連携を始めたい。好事例を積み上げる中から、機関間連携が定着する。〔原〕</p>
<p>○ 就労困難なケース事例を検討し、関係機関で役割分担を進めつつ、解決の方策を共有していく。〔原〕</p>
<p>○ 連携することによる各機関の効率化や当事者への有効な支援が見えること、また、それを共有できること。具体的には、ケース検討や担当者への成果のフィードバックが大切。〔原〕</p>

○ 「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。〔HW〕

○ 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、本音で話し合え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。〔HW〕

#### 5-②-4 ネットワーク構築への課題：その他

##### ご意見

・ 具体的に支援の中では、支援が難しく支援機関の方が自ら対応できなくなった場合に、その課題等の分析を十分されないままに、この支援を引き継がれるというようなことがあり、このような場合は的確な支援を行うために時間、手間がかかることが多いことが上げられるのではないかと思う。また、支援を行う上での見通し、計画性が少し弱いのではないかということも課題として上げられる。（望月②）

○ 関係する機関が多ければ多いほど、方向性がまとまらず機能しない。また発達障害関連でいえば、障害特性の理解の仕方そのものに隔たりがあるため、支援の重点ポイントがずれてしまっている（センターに紹介される前に、初期対応を間違えることで、支援契約が結びづらい場合が少なくない）。〔西村〕

○ ネットワークが広がる事でおきる弊害もあり、情報の共有を密にしなければ企業の負担感につながる。〔崎濱〕



5-③-1 ネットワーク構築への課題への解決策：全般

ご意見
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人・保護者の支援が必要な場合に、過去の生育歴や教育歴または就労経過等の個人情報部分をなかなか保護者本人が管理できない場合がある。そうした意味で自立支援協議会等の相談支援の機能もあると思いますが、地域の中でそうしたセンター的な個人の就労経過を支えるような仕組みがあるとありがたいと思っている。学校のほうはどうしても卒業すると、それらについて引き継がなければいけないので、そうした地域のセンター的な機能があるともっともっと生活の安定や就労の安定が図れるのではないかと思う。（原②）</li> </ul>
<p>○ いずれのネットワークにおいても、自治体によるバックアップ、コスト面での配慮が必要である。〔近藤〕</p>
<p>○ 自治体が積極的に効果的な連携・ネットワークづくりのグランドデザインを描く。〔近藤〕</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連携する機関を支援していこうとする積極的な評価とインセンティブの創設が必要。積極的に進めようと思えば思うほど、出費が大変だということになっている。（近藤②）</li> </ul>
<p>○ 就労支援の取り組みに対する意気込みやスキルの差が大きく、維持・強化のためには核になってすすめていくところが必要。また、核となるところが十分に機能するには、人的なコストも含め大きなコストがかかり、それに対する配慮が必要である。〔近藤〕</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非常に多様な機関の情報を利用者に適切に提供していくということで、機関の提供しているサービス効果を検証し、指導、助言するコーディネート機関が必要になるのではないかと考えている。（望月②）</li> </ul>
<p>○ 現状では連携・ネットワークがインフォーマルな集まりになっており、自助努力に依るところが大きい。そのため、ネットワーク構築・運営のための公的な仕組みを設け、障害保健福祉圏域においてネットワーク構築を中心となって推進する機関を明示することが必要。〔望月〕</p>

○ 明確な機能分化による多様な機関の情報とそれを利用者に適切に提供するとともに、それぞれの期間の利用や、機関の提供しているサービス効果を検証し、指導、助言するコーディネート機関が必要。〔望月〕

・ また、ネットワーク構築を中心となって推進する機関、これに対して業務の1つとして担当できるようにしていく必要があるのではないか。また、必要があれば地域センターから技術的な助言等を当該機関に提供していくことを考えている。〔望月②〕

・ 推進機関にネットワーク維持活動を業務として位置づけることが必要ではないかと思う。  
さらにネットワークとして機能していくことになると、個別の支援もさることながら、取組み研究、あるいは人材育成、さらに政策提言とかそういったことをやっていく必要があると考えている。（望月②）

#### 5-③-2 ネットワーク構築への課題への解決策：企業の参画

##### ご意見

・ 企業も支援機関にとっては、支援対象という側面もあるわけで、ネットワークの関わりの中でそのニーズ、要望というものを情報発信したり、あるいは情報共有していくことが必要と考えている。（望月②）

・ 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について、自社及び関係企業の求人の提供ができると。例えばどういう所が、こういう障害を持たれた子も雇用してもいいよとか、そういういろいろなネットワークで、いまここがこのぐらいあれているけれど、いま1人どうしてもこういう子がリタイアしたいと、ただ経歴がわかれば、その子がほかの所で働けるようになるかもしれない、そういうような情報の提供ができるようになるのではないか。（栗原③）

・ 多様な組合せによる連携やネットワークは、やはり地域で違うのだらうと思う。画一的なものを作るのはなかなか難しいと感じている。とにかく一般就労させたい、あるいは継続して就労させたい、そういう熱意ある事業者によるネットワークが大事ではないかと考えている。特に、企業の方の参加が非常に重要である。（近藤②）

○ 就労支援機関にとっては、企業も障害者雇用における支援対象であることから、ネットワークでの関わりを通じて具体的な支援ニーズや要望等を把握し、情報共有することも効果的である。〔望月〕

○ 一機関や一企業が抱える課題を全体で解決するための定期的な意見交換の場を持つことにより、機関の質の向上や企業の意識の変革が期待される。〔近藤〕

○ 企業関係者の参加は重要かつ不可欠。〔近藤〕

○ 障害者就労アドバイザー事業をさらに進め、全体をリードして行く役割を担ってもらおう。〔近藤〕

○ 経済団体、企業とのつながりを構築すること〔西村〕

○ 企業をネットワークの中に入れていく。〔JC〕

○ 企業における雇用ネットワークの構築。〔JC〕

#### 5-④-1 その他の課題：自立支援協議会

##### ご意見

・ 自立支援協議会といったところがそういった地域の支援等の調整をうまくやっていけばということもあるが、実態としてはそうっていないというのが課題としては大きい。(西村②)

○ 相談支援事業所や自立支援協議会の制度的な裏付けと機能強化が必要〔西村〕

○ 地域自立支援協議会の活性化を図り、障害者の就労を含めた自立のための支援の充実が必要。〔近藤〕

○ 自立支援協議会の就労部会等でサービス管理責任者研修等を行なうが、そのカリキュラムの見直しやサビ管の指定要件の見直しが必要ではないかと考えている。〔崎濱〕

○ 地域内の企業に対しての求人情報の相互交換等のシステム作りが望まれる。既存の障害者就労支援チームよりも雇用を課題に特化した組織が必要と考える。また、その組織体制には地域自立支援協議会の参加を検討することも必要である。〔日身連〕

#### 5-④-2 その他の課題：障害者自立支援法関係

##### ご意見

・ 福祉サービスなどを支給決定する際に、医師の意見書が重要になってくることもあり、中には医療、医師と福祉サービスを一緒にやっているような方がそういった立場になっていて、どうも自分のところのサービスに引き入れているのではないかと。就労支援の対象者なのに何か区分が上がって生活介護などの対象になっているのではないかとというような流れも無きにしもあらずで、地域の実情によるかもしれないが、そういった流れに対しての制約も必要ではないかと思う。（西村②）

・ 来年度には相談支援専門員等がサービス利用計画を進めていくというものもある。ある程度公正、中立な立場で進めていけるのかという問題と、就労支援という領域でいえばその辺りに精通した人が計画を立てられるかどうかという問題も一方であるのかと思う。その辺りについても課題として出ると思っている。（西村②）

・ 厚生労働省側の施策との連携の中でとても気になっている点が、この春からスタートする相談支援のこと。個別給付化の中で、相談支援の中に就労支援の視点がどのくらい入っているか。いま、慌ただしく相談支援専門員の研修が繰り広げられていますが、仕事をするということは、かなり生活の中では大事なことのはずなのだが、就労支援機関との連携ということで終わらせてしまっているような、その申請を、ライフステージをきちんと継続して支える相談支援専門員が就労のことをきちんと知らないで支えられるのだろうかという心配がある。その相談専門員の研修や人材育成の中に、就労支援の視点がどれくらい組み込まれていくのかをとっても心配している。相談支援専門員などが、就労支援の視点、企業の視点をきちんと持つことがとても大事ではないかということも思っていて、その辺りが連携を取れないか。（長野③）

・ とても危惧しているのが、福祉のサービスの利用計画というところでクローズしてしまうという心配。もともとケアマネジメントというのは、インフォーマルなものも含めて包括的に、できるだけ福祉サービスから離していくはずのものが、だんだん福祉サービスの組合せに終始してしまうという、これは、どんなに検証しても同じことが必ず起きる可能性がある。そうすると、いまいちばん出てきている、福祉の中から一般になかなか出ていかれないということが、今度の利用計画を作ることで増長される可能性がある。その福祉のサービスをどれだけ少なくするかが利用計画の中心で、その先には就労があって、そこでどうしてもうまくいかないときに、必ずもう1回最後まで受け入れるのだというところが、視点としてもう少し強調されていてもいいのかなと思っている。利用計画が福祉の中への囲い込みに増長しないような仕組みが必ず要るのではないかと感じている。（長野③）

○ 生活支援と就労支援の殆どが就労支援機関に混在している状況なので、分離を目指して体制を強化していただきたい。これは今後構築される事が期待される相談事業と自立支援協議会の課題と考える。その際、一般就労する知的障害者を支援育成する気概のある事業所、一般就労している知的障害者の実態を把握し、長期間支援をする事業所の創出に心がけて頂きたい。〔育成会〕

・ 新年度から始まる相談支援の仕組みに、個別支援計画というものが個別に給付されて、そして、暮らしぶりに関しても特に中軸に据えて、少し数年先までを見通した暮らしへの支援を計画として具体化していくということになる。また、権利擁護など、日常の心情、看護的な要素も含めて権利性を高めるような仕組みも含めた関わり方が必要になってくるので、入り口に立つナカポツだけでは荷が重いというようなイメージをもっている。（育成会）

・ そのほか、働くことと生活することは密接にリンクしており、市町村が障害者自立支援法に基づき設置する「相談支援センター」と地域の就労支援機関との連携や、長期的には統合することも必要である。（全脊連④）

○ 福祉サービスの支給決定の際、医師等の意見書が重要になるが、福祉サービスを同時に実施している医療機関が自分のサービスに引き入れる事例が少なくないため、そのような動きに制限をかけていくことが必要ではないか（新法では市町村や相談支援専門員によるサービス利用計画の策定が検討されているが、就労支援に精通した機関とは限らない場合、適切な計画となるか定かでない）。〔西村〕

## 6 その他

### 6-① その他：多様な働き方に対する支援

ご意見
○ 視覚障害者の多くはあん摩・マッサージ等の自営業であり、自営業者へも支援をしていただきたい。〔日盲連〕
○ 企業就労だけに頼らず、働きたい・働く能力のあるすべての人に能力に応じた働く場があること、働くことを通じて社会との関わりを持つ機会を用意することを政策の基本にして欲しい。〔JDDネット〕
・ 企業で働くだけでなく、起業する障害者や移動の困難性から在宅就労を希望する障害者もあり、就労支援機関においては、こうした雇用以外の多様な就労に対する支援も充実すべきである。（全脊連④）

### 6-② その他：雇用義務制度

ご意見
○ 身体障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援を必要としている難病及び長期慢性疾患患者は多い。雇用義務における障害者の範囲を、難病や長期慢性疾患で社会的支援を必要とする人にも広げるべきと考える。〔JPA〕
○ 企業に対しては雇用義務制度が現状ではもっとも有効な政策である。障害者雇用に積極的な企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である(公表など)。〔JDDネット〕

### 6-③ その他：法定雇用率の算定方法

ご意見
<p>○ 雇用率の算定方式をより柔軟にする事が入り口の裾野を広げる上では重要である。例えば、週20時間未満の就労形態も新たな雇用率の算定にする等。1日2時間×5日/週=10時間/週、このような就労者が2人働くことで、「ポイント累積方式」として、企業の雇用率算定としてカウントする方式など。精神の方が1日2時間以上働けない場合でも、複数で働くことで、実績労働時間数の算定となる方式などである。〔育成会〕</p>
<p>○ 企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特例子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。〔日身連〕</p>
<p>○ 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&gt;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&lt;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と。〔前川〕</p>
<p>・ 例えば10年以上雇用したことについて、何も評価がない。例えば10年以上雇用している障害者については、雇用率の算定上、0.5付加するとか、これはお金に関係ないと思います。やはり、長く雇用することで、企業に何かメリットがあるかを考えてみると、これも1つの例ではないかと思っている。(土師③)</p>

### 6-④ その他：雇用状況の公表

ご意見
<p>○ 障害者の法定雇用率や雇用状況は、視覚・聴覚・肢体不自由など細かく障害別に発表していただきたい。〔日盲連〕</p>
<p>○ 聴覚障害者の実雇用率が分かるように障害者雇用率の表示を見直す必要がある。 聴覚障害者に対する情報保障やコミュニケーション保障が必要なことを理解されていない企業がまだまだ多い中で、聴覚障害者の雇用改善のための分析を行い、また聴覚障害者の実雇用率増加を図るために聴覚障害者の実雇用率を表示すべきである。〔ろうあ連盟〕</p>

6-⑤ その他：研究会のメンバー構成

ご意見
○ 労働政策審議会障害者雇用分科会を始め、障害者の労働政策を左右する研究会には聴覚障害者等の各障害当事者団体に委員を委嘱し、当事者の意見を十分取り上げる必要がある。〔ろうあ連盟〕

6-⑥ その他：その他

ご意見
・ 新しく雇用そのものが生まれるところに、そもそも働けるような構造をつくっていくことがとても大切。(長野①)
・ 視覚障害に関係する障害者手帳の等級の認定や交付について、右と左の視力の和で判定をするということは、非常に不合理であり、問題である。(日盲連)
・ 職業能力開発校での訓練には手当が出ているが、就業移行支援事業につきましては、授業料を反対に取られるというようなことなので、この差異は解消すべきではないか。(日身連)



## 論 点 (案)

1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）

- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
- ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
- ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
- ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
- ⑤その他

2 それぞれの段階において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割はなにか。その役割を果たすための課題はなにか

(1) 特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関（以下「送り出し機関」という。）から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

(2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- ①ハローワークに求められる役割と課題
- ②地域障害者職業センターに求められる役割と課題
- ③障害者就業・生活支援センターに求められる役割と課題
- ④ジョブコーチに求められる役割と課題
- ⑤就労移行支援事業所等に求められる役割と課題
- ⑥その他の機関（発達障害者支援センター等）に求められる役割と課題

**3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。**

- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
- ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか
- ③ 送り出し機関に対する支援、専門人材の育成

**4 その他**

(以上)

## 論点1について

1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）

- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
- ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
- ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
- ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
- ⑤その他

## &lt;これまでの研究会における主な意見&gt;

## ◎ 全般

- ・ 企業の不安を払拭するためにどうするか。その不安がなくなれば、企業は雇用する。是非企業の不安は何なのか。その不安を払拭するためにどうしたらいいのか。安心して雇用できる環境を作るということに焦点を当てていただきたい【土師委員】
- ・ 障害者を雇用するには、障害者に合った新たな職域開拓や仕事が必要になる。支援機関から企業にある仕事をどう障害者向けに職域開拓するかが、最大の課題【土師委員】

## ◎ 雇入れ前後に係る主な意見

- ・ さまざまな障害者がいる中で、短期間では見極めを行うのは難しく、就労支援機関は、経年変化を考慮に入れたアセスメント、特に、生活面・健康管理面について丁寧にアセスメントしていただくことが必要【前川委員】
- ・ なるべく多くの見極めの時間や制度を使って雇用することが、継続雇用につながる。トライアル雇用制度などのさらなる充実等が必要【土師委員】
- ・ 企業の場合、雇用に当たっては実習を前提としており、企業実習そのものが企業にプラスになるような支援が必要【土師委員、栗原委員】
- ・ 地方では、通勤の関係で企業実習を受けられないということがあり、地域の施設に一時入って、そこを経由して実習に来られるようにするなどの環境整備が必要【栗原委員】

- ・ 働く職場への自力通勤が可能かどうかが採用の基準であり、そのため、住居を含めた生活支援体制が必要【栗原委員】

### ◎ 定着過程に係る意見

- ・ 初期的なトラブルというのはほとんどなくなっている。3年、5年経ってから特に社会生活面で、いろいろなトラブルに巻き込まれる。働いている障害者を再教育する、社外教育するということも検討する必要がある【土師委員】
- ・ 就職後の長い生活の中では、生活面や健康面での環境変化も大きく、サポートの必要性も増すが、そういった面を企業が面倒をみることは難しく、支援機関での継続的な支援が必要【栗原委員、前川委員】

### ◎ 引退過程に係る意見

- ・ 高齢化等により、体力、判断力が落ちてきたときに、就労から福祉への円滑な移行、ハッピーリタイアできるような環境を整備することが必要【栗原委員、土師委員】
- ・ 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り、受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要【日身連】

### ◎ 障害特性に係る意見

- ・ 知的障害者の場合、家庭環境の激変に適応できないことが多いため、生活支援が特に重要【前川委員】
- ・ 精神障害者や発達障害者などについての雇用管理についてのノウハウがない。また、専門家による定期的な訪問支援が必要【栗原委員、土師委員】

### ◎ その他の意見

- ・ 就業時間外のサービスが不十分。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害者に合わせる形にすることが必要。【前川委員】
- ・ 信頼できる支援機関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【前川委員】
- ・ 経営者や直接指導者の研修など、企業にノウハウを付けるための支援の充実が必要【土師委員】

## 平成 20 年度障害者雇用実態調査結果(平成 21 年 11 月 13 日発表)(抜粋)

### 第 2 章 調査結果の概要

#### I 事業所調査

#### 4 障害者雇用上の課題及び配慮について

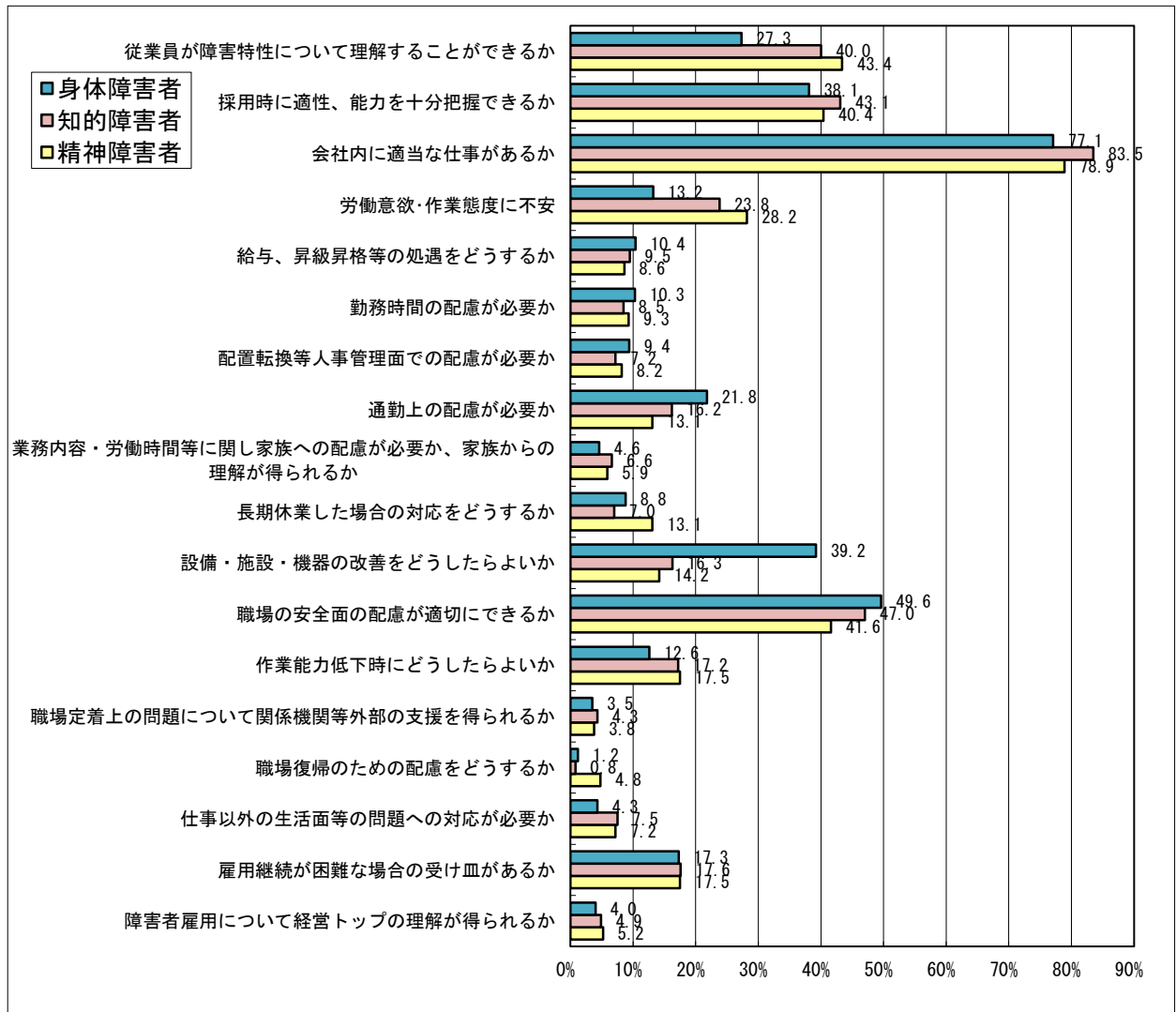
##### (1) 雇用するに当たっての課題

身体障害者の雇用上の課題について、73.2%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が 77.1%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 49.6%、「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」が 39.2%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、75.7%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が 83.5%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 47.0%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が 43.1%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、76.3%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が 78.9%と最も多く、次いで「従業員が障害特性について理解することができるか」が 43.4%、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 41.6%と多くなっている。

図4-1 雇用するに当たっての課題（複数回答：4つまで）



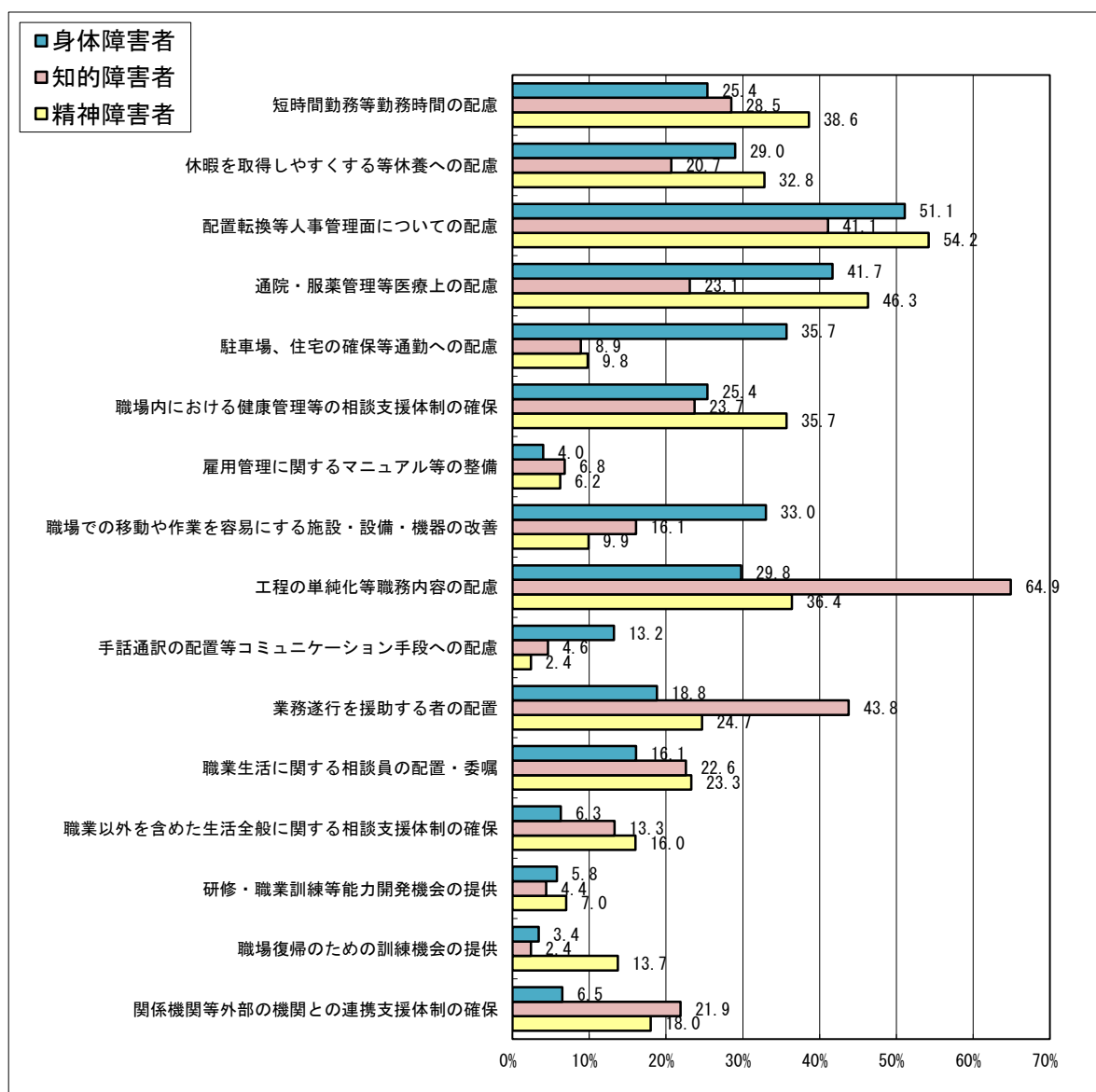
## (2) 雇用している障害者への配慮事項

身体障害者の雇用上の配慮について、72.6%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が51.1%と最も多くなっている。

知的障害者の雇用上の配慮について、61.9%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「工程の単純化等職務内容の配慮」が64.9%と最も多くなっている。

精神障害者の雇用上の配慮について、52.4%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が54.2%と最も多くなっている。

図4-2 現在配慮している事項（複数回答）

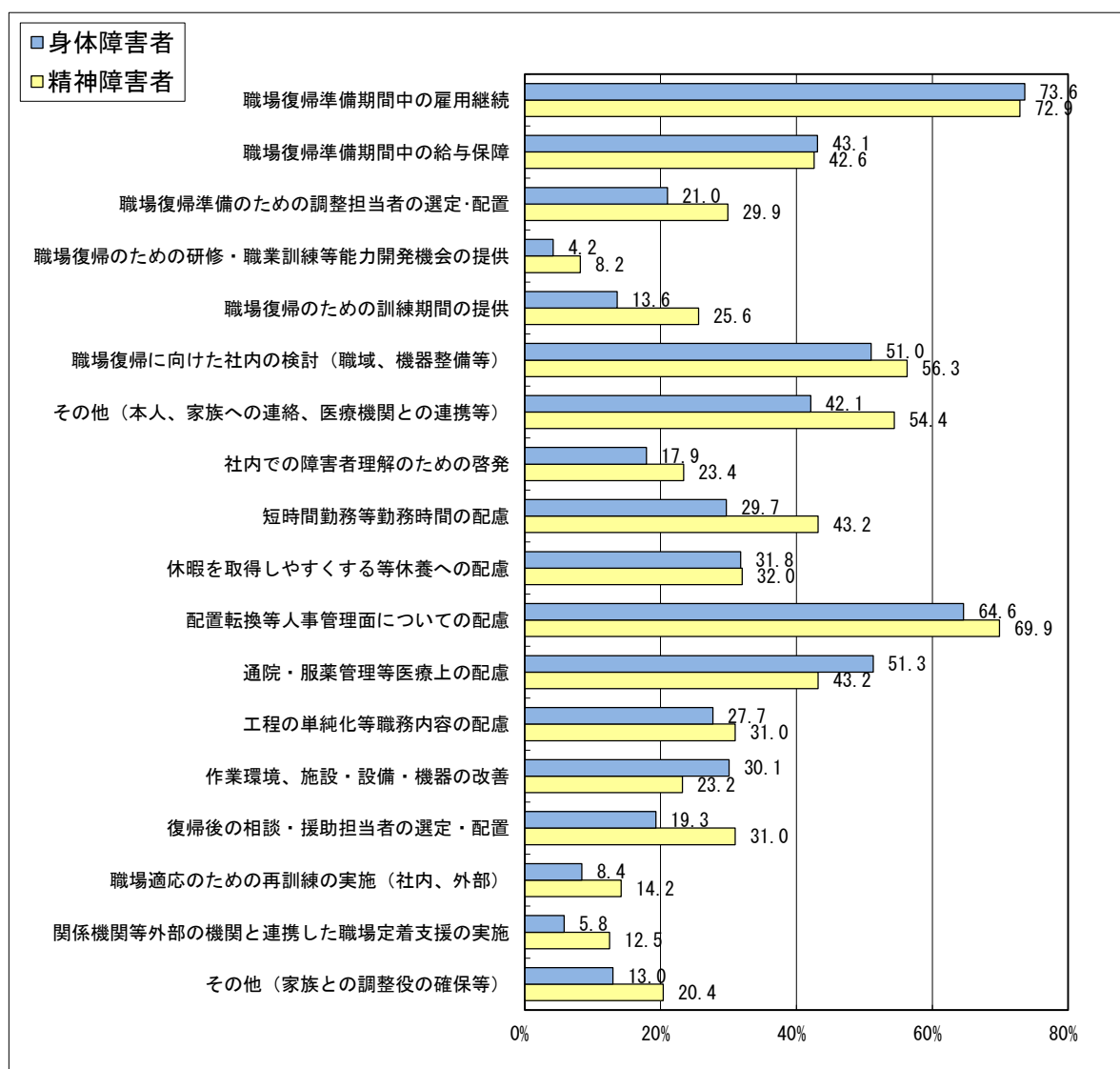


### (3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

採用後に身体障害者となった従業員を雇用する事業所の 80.3%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 73.6%と最も多くなっている。

採用後に精神障害者となった従業員を雇用する事業所の 59.5%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 72.9%と最も多くなっている。

図4-3 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項（複数回答）





## ヒアリング資料一覧

就労支援機関からのヒアリング回答一覧 P1～P8

企業からのヒアリング回答一覧 P9～P11

障害者団体からのヒアリング回答一覧 P12～P19

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	<p>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。</p>			<p>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。</p>
	<p>発表者に係る機関の課題</p>	<p>他の機関の課題</p>	<p>その他の課題</p>	
<p>全国社会就労センター協 議会会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>1. スタッフの多くが、企業理念を十分に理解する機会に 乏しいため、企業への支援という発想に基づく具体的 行動がとりにくい。 2. 定着支援対象者の増加に伴い、新規雇用の開拓、支 援の時間がとりにくくなる。 また、障害者が企業で働き続けるためのキャリアアッ プ支援や、生活支援が不十分である。 3. 効果的な支援のため、権威ある機関による適切で客 観的な評価(アセスメント)が必要。 4. 就労移行支援事業所における就労支援の具体的なノ ウハウや、就職の実績などに大きな差がある。障害保 健福祉圏域ごとの計画的な箇所数の設置と、効果的な 運営のための施策が必要。 5. 就労移行すると報酬算定されなくなる仕組みのため、 早期に就労移行すればするほど施設運営が厳しくな る。 6. 原則、就労移行支援事業を経過しなければ就労継続 支援B型事業が利用できない仕組みになっているた め、一般就労を希望していない障害者が就労移行支 援事業を利用している例が多い。 7. 労働行政と厚生行政の連携・強化が不十分である。</p>	<p>1. 障害者就業・生活支援センターの範囲が広域のた め、職場定着支援・生活支援の機能が十分果たされて いない。 2. 様々な就労支援機関の連携における「役割分担」に ついて、連携機関の抱える課題を全員で解決していく という姿勢が不十分である。</p>	<p>1. 障害者の就労促進のためには、自治体における福祉 担当部局の支援が重要。 2. 地域自立支援協議会の活性化を図り、障害者の就労 を含めた自立のための支援の充実が必要。 3. 特別支援学校在学中からの就職に向けての取り組み の必要性。 4. 就職に効果の高い「企業実習」の協力企業に対し、イ ンセンティブがはたらく支援策の充実。</p>	<p>(精神障害者、発達障害者の支援について) 1. 精神障害、発達障害に関する支援者の 専門性を向上させる機会等の充実。 2. 発達障害者への支援は、医療分野や教 育分野との連携が不可欠。 3. 精神障害、発達障害の場合、勤務時間 帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要で あることなど、精神障害、発達障害に関 する雇用側への正しい理解促進策の充実。</p>
<p>NPO法人全国就業支援 ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>当該地域では働ける人材が減少しており、就労移行支 援事業所との連携が必須になっている。又福祉施設や 医療機関、特別支援学校の中での企業の中で「働くこと」 を意識した訓練を強化する必要もあるが、一方で教える 側の課題も大きい。 面接や定着支援においては、ハローワークとの連携が 行なわれているものの、雇用率未達成事業所へのアプロ ーチは連携が無い。(以前は同行していた)。</p>	<p>8箇所の就労移行支援事業所が存在しているが「企業 で働くこと」を育てるという意識が充分ではなく、安心して 連携できる事業所は少ない。 ほとんどの事業所がこれまでの経験のある知的障害者 や身体障害者の受け入れは行うが、精神障害者の受入 は厳しいとしている傾向にある。 自立支援協議会の就労部会等でサービス管理責任者 研修等を行なうが、そのカリキュラムの見直しやサビ管 の指定要件の見直しが必要ではないかと考えている。</p>	<p>現在の配置職員では、新規支援や定着支援を決め細 かくできる状況ではない。</p>	<p>精神障害者:短時間労働者(雇用率へ換 算されない)</p>
<p>広島県発達障害者支援 センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>当センターが県内全域を支援対象にしているため、地 域の情報が十分に得られないことも少なくないため、地 域の窓口へアポイントをとって、ケース紹介や協力関係 が結べるかどうかをアセスメントすることが必要。しかし、 それらの時間を十分に確保することが困難な場合が多い。</p>	<p>・発達障害に特化した支援機関や発達障害に精通した 支援者が限られている。 ・特別支援学校との情報共有が進まない。学校でも就職 実績が問われることもあり、ケースによっては無理な幹 旋や支援・配慮に必要な情報を提供されないことがある。 ・福祉施設等でも積極的に就労に結び付けようとする動 きも少なく、実績が上がっていない事業所もある。 ・障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支 援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっ ては対応が困難とされるケースがある(ジョブコーチ等を 配置しても、非常勤や他の業務との兼務のため、すぐに 動けない⇒安定的な立場の人材がいらない)。</p>	<p>当センターの所在地は人口規模が18万人余りの地域 であるため、本来は核となる就労支援に特化した事業所 が1ヶ所程度あれば十分と思われるが、多機能型の事業 所が多く、利用者が分散されていることや実績が思わしく ないところも多い。それぞれの事業所が役割を明確にし ていくためにも、自立支援協議会が機能することが期待 されているが、そのような状態になっていない。</p>	<p>・発達障害の場合、手帳を取得している ケースとそうでないケース、障害者雇用枠と 一般枠、障害開示と非開示というように様々 な対象者が訪れてくることで、支援の際の就 労形態について整理することが重要であ る。 ・既存の就労支援サービスになじめない方 への支援方策。 ・福祉や労働施策で対応していくのか、そ れともメンタルヘルスとしての対応で考える のかの見極め(就労支援の対象者の範囲) が不透明(高年収の発達障害者の復職支 援に非常勤のジョブコーチが対応できるの かといった問題など)。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	<p>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。</p>			<p>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。</p>
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 委員</p>	<p>発表者に係る機関の課題</p>	<p>他の機関の課題</p>	<p>その他の課題</p>	
<p>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>地域センターは、精神障害者や発達障害者等の就職困難者の支援を重点的に実施しており、既に利用者の52%(H22年度)が精神障害者、発達障害者等となっていることから、今以上に福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者へきめ細かな対応をするためには、支援体制が十分ではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう、就業支援担当者を対象にした就業支援基礎研修(H21、22年度の2年間で2,891機関が受講。)を開催しているが、具体的な職リハに関する個別の技術的事項についての技術的な助言や協同支援等は一部の関係機関への実施に留まっていることから、今後も積極的な助言・援助を実施し、地域の支援力を高める取組みが必要である。(H22年度:技術的な助言1,543機関、協同支援582機関)</li> <li>就職後の職場定着支援については、うつ病等により休職中の者の職場復帰支援(リワーク支援)を推進しているところであるが、就職後の長期に渡るフォローアップ、それに関する事業主のニーズ把握等が十分実施されているとは言えない状況であり、就職に至るまでの支援のウエイトが高い。</li> </ul>	<p>就労支援機関によって対応できる支援の内容やスキルの幅に違いがあり、特に、精神障害者、発達障害者の受け皿が少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機関自らが対応できない場合に、課題等の分析が十分されないまま他機関への支援につなげることがある。また、福祉施設等に職リハの視点で把握されている情報は殆どないことから、実際の支援時には計画性や見通しについて精度の低い状況の中、対症的な対応になる可能性がある。</li> <li>組織、人員体制(担当職員が少ない、頻繁に異動等)に課題を持つ機関が多い。</li> </ul>	<p>特別支援学校生徒や福祉施設利用者及び保護者を対象とした就職ガイダンスを実施しているが、その際保護者の就職への不安や消極的な姿勢等が窺え、そうした保護者の考え方が進路の検討に当たって大きく影響している。そのため、本人が就業年齢に達する以前の早期段階から将来の職業生活を見据えた家族への情報提供等が必要。</p>	<p>現状では精神障害、発達障害を含む全ての障害に対応できる機関が地域障害者職業センター以外に数少ない。このため福祉施設の障害者や特別支援学校既卒者という括りで検討するよりも、支援の受け皿の少ない障害に対する支援体制等をどのように整備していくかという観点が必要。</p>
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 委員</p>	<p>① 特別支援学校高等部在籍者数が年々増大しており、就業体験先及び雇用企業の拡大が必要である。 ② 産業構造の変化や社会情勢にあわせた職業教育の学習内容の改善が必要。また、小学校段階・中学校段階からの就労意欲の形成に向けたキャリア教育の充実が必要。 ③ 上記2点の課題を解決するために、教員の専門性の向上が必要であり、人材育成としての研修機会が必要。 ④ 個別の教育支援計画を作成・活用し、卒業後の就労定着を図るためにも、就労支援機関(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター、就労支援センター等)や生活支援機関(市町村福祉課、生活支援センター等)医療機関とのケース検討を含めた連携が、在学中から必要。</p>	<p>① 区市に設置されている就労支援センター(都単独事業)の登録者数が年々増加し、職員不足の状況になっている。また、職員の定着及び研修が課題となっている。 ② ハローワークは、平成18年の連携通達の成果もあり、特別支援学校との連携が年々活発になってきている。職業安定担当者会議に加え、ハローワーク職員による定期的な学校訪問と相談機会があり、企業等への同行支援、保護者や生徒への職業講話等、求職登録以外の手厚い支援が行われている。こうした変化を学校関係者がしっかりと認識することが必要。 ③ 地域障害者職業センターとは、特別支援学校において比較的支援が困難なケースについて職業評価・職業相談を受けていただき、学校との定期的な会議も設定されている。最近では、精神障害者及び発達障害者への支援が増加し、こうした連携へとつながってきた。今後は、高等学校に在籍する障害者への職業相談・職業評価のニーズが増えると思われる。</p>	<p>① 地域の市には就労支援センター(都単独事業)が設置されているが、町村部にはまだ設置されていないため、地域障害者職業センターが支援をしている状況がある。都では、障害保健福祉圏域がないため、こうした自治体による地域差が出ていることが課題である。 ② 生徒・保護者への生活上の支援を必要とするケースもあり、就労定着に向けた生活支援機関、医療機関との個別の支援会議や成人期の消費者被害等から身を守る生涯学習の機会の保障も必要である。</p>	<p>① 身体障害・知的障害のある生徒・保護者については、障害者手帳の取得も含め、福祉サービスの利用をしてくれているが、早期からの療育や教育により、ADLの確立や適切なコミュニケーションの方法を身につけることで、就労の可能性が広がることが期待できる。 ② 肢体不自由の障害のある生徒の場合、職場での日常生活動作(食事・排泄等)を介助する制度やヘルパー利用ができると、就職の可能性が広がるが、現状では利用ができない。 ③ 一方、発達障害を併せ持つ生徒・保護者については、医療とのつながりが薄く、適切な対人関係を構築できないまま高等部に進学している状況が見られる。家族への支援も含めた、早い段階からの専門家による相談支援が必要である。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧①

	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。			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。
	発表者に係る機関の課題	他の機関の課題	その他の課題	
<p>秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏</p>	<p>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。</p>	<p>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えない施設もある。 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取組の広がりが見られない。 ③ 各機関に伝えることであるが、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えない。 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。</p>	<p>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体制度が不可欠であるが、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。</p>	<p>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。</p>
<p>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</p>	<p>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、80万の圏域をとうていまかなえず、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。</p>	<p>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。</p>	<p>・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。</p>	<p>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じることがある。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	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。	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)	(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))	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。	連携・ネットワークがある地域の課題
<p>全国社会就労センター協議会会長 近藤 正臣 委員</p>	<p>全国団体であるため個別事例はあげないが、 1. いずれのネットワークにおいても、自治体によるバックアップ、コスト面での配慮が必要である。 2. 関係者(相談支援事業者、就労移行支援事業者、就業・生活支援センター、ハローワーク、職業センター、労働局、医療関係者、教育関係者、福祉行政関係者、企業関係者等)による、多様な組合せによる連携・ネットワークの構築。</p>	<p>1. 障害者の幸せのための視点で、ネットワーク自体の目指すべき目的を明確にし、共鳴したもの同士からの連携からスタート、次第に広げて行く。 2. 自治体やハローワーク等の担当者の異動により、せっかく構築した連携が振り出しに戻る事がしばしばある。 3. 就労支援機関ごとの就労支援の取り組みに対する意気込みやスキルの差が大きいことにより、連携・ネットワークの効果が生まれにくい。</p>	<p>就労支援の取り組みに対する意気込みやスキルの差が大きく、維持・強化のためには核になってすすめていくところが必要である。 核となるところが十分に機能するには、人的なコストも含め大きなコストがかかり、それに対する配慮が必要である。</p>	<p>1. 自治体が積極的に効果的な連携・ネットワークづくりのグランドデザインを描く。 2. 障害者就労アドバイザー事業をさらに進め、全体をリードして行く役割を担ってもらう。 3. 企業関係者の参加は重要かつ不可欠。 4. 就労支援機関の質の向上策と、適切な評価軸の設定。 5. ②-2の「課題」(核になってすすめていくところへのバックアップ)</p>	<p>1. 連携する機関を支援して行こうとする積極的な評価と、インセンティブの創設が必要。 2. 積極的な評価のため、専門職連携教育(IPE)等、支援者の研修体制の充実。 3. 一機関や一企業が抱える課題を全体で解決するための定期的な意見交換の場を持つことにより、機関の質の向上や企業の意識の変革が期待される。</p>	
<p>NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員</p>	<p>インテーク面接は、相談支援事業や医療機関と連携、他の就労支援機関との求人情報の共有や人材とのマッチングの調整を行っている。 職場実習から定着支援においては、企業の負担や混乱をさけるために支援機関を統一(主になかぼつ)が行なっている。就労移行支援事業所からスムーズな支援の移行を調整している。 また、月1回、相談支援事業所とハローワークで定例会の開催している。</p>	<p>福祉側との「就労支援」の考え方の相違を感じている。 生活支援と就労支援が一体的であるべきとはするものの、「生活支援」に偏っている傾向にある。</p>	<p>特になし</p>	<p>社会資源としての機関や支援者のつながりも大事であるが、支援対象者に合わせた機能的で有効的に連携するマイクロネットワークが大切である。マクロネットワークはコーディネーターの役割が重要である。</p>	<p>ネットワークが広がる事でおきる弊害もあり、情報の共有を密にしなければ企業の負担感につながる。</p>	
<p>広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員</p>	<p>当センターが県内全域を対象としているため、対象者を継続的に支援していくことは難しく、それぞれの地域の支援機関にケースを引き継いでいくことが前提になる。その際、発達障害への支援に関心があり、支援の方向性が共有しやすい機関を探していくことになる(相談支援事業所や障害者就業・生活支援センター等)。 また、地域の一次相談窓口からの紹介により、当センターにある役割を期待されるケースも少なくないが、発達障害だから発達障害者支援センターにという安易な流れがあるため、スムーズな役割分担ができていない例も多いのが現状である。 関係する機関が就労支援に対するプロセスを共有した上で、それぞれの機関の強みを知ることがスムーズな連携になるため、ケースを通じて情報共有する機会を設けている。 それらを踏まえた上で、就労相談・アセスメントを当センターが行い、準備支援から実習等に至るプロセスを地域の支援機関や障害者就業・生活支援センターに担ってもらうことが多い。</p>	<p>・ 関係する機関が多ければ多いほど、方向性がまとまらず機能しない。また発達障害関連であれば、障害特性の理解の仕方そのものに隔たりがあるため、支援の重点ポイントがずれてしまっている(センターに紹介される前に、初期対応を間違ふことで、支援契約が結びづらい場合が少なくない)。 ・ 経済団体、企業とのつながりを構築すること</p>	<p>・ 自立支援協議会が地域の課題を解決する場になりきれていないこと。 ・ 就労支援分野と障害福祉・相談支援分野の温度差の解消をどうするか。</p>	<p>福祉サービスの支給決定の際、医師等の意見書が重要になるが、福祉サービスを同時に実施している医療機関が自分のサービスに引き入れる事例が少なくないため、そのような動きに制限をかけていくことが必要ではないか(新法では市町村や相談支援専門員によるサービス利用計画の策定が検討されているが、就労支援に精通した機関とは限らない場合、適切な計画となるか定かでない)。 相談支援事業所や自立支援協議会の制度的な裏付けと機能強化が必要になるが、現状の体制ではきびしいかもしれないが、障害者就業・生活支援センターの役割についても整理していくことが求められるのではないかと。</p>	<p>多くの場合、障害者就業・生活支援センターがネットワークの核となっていると思われるが、頑張る地域ほど、支援対象者の増大と支援体制のアンバランス差が大きくなり、パンク状態になっていると思われる。地域の就労支援機関(ジョブコーチ制度の強化と柔軟な運用等)の体制強化と並行して検討していく必要があるのではないかと。</p>	



就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	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、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。	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。		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、こういった方策が有効だと考えますか。	連携・ネットワークがある地域の課題
		(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)	(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))		
<p>東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 委員</p>	<p>① 在籍生徒の増加に伴う就業体験先や雇用企業の確保及び福祉就労先の情報共有のため、広域の特別支援学校の学校間連携(教育委員会都立学校教育就労支援事業企業開拓部会による地域の複数の学校が所属するブロックの進路情報交換会:教育委員会が依頼した企業の就労支援アドバイザーと連携、校長会及び教育委員会の認定団体としての進路指導担当者の研究会:地域障害者職業センターと連携)を構築している。 ② 本校生徒のインターンシップに協力していただいている事業所との定期的な協議会を開催している。(約30社、年3回程度) ③ 就労支援機関では、管轄ハローワークとは職業安定担当者会議を含め月に1回～2回、地域職業センター、就労支援センター、就業・生活支援センター、東京ジョブコーチ等とは定期的に連絡会を持ち、2・3年生との面談、現場実習への同行支援、関係者との支援会議に協力していただいている。(会議は年1～2回程度) ④ 学校所在地(通学区域)の自治体の障害福祉課及び福祉施設との連絡会(年3回程度)、及び保護者を交えた懇談会(年1回程度)を開催している。</p>	<p>① お互いの機関及び利用者・在校生・保護者にとってメリットがあることを共有するまでの話し合いや相互の訪問。 ② 会議等における個人情報の扱いについて。 ③ 立ち上げ当初の会議の日程調整。</p>	<p>① 連携することによる各機関の効率化や当事者への有効な支援が見えること、また、それを共有できること。具体的には、ケース検討や担当者への成果のフィードバックが大切。 ② 障害保健福祉圏域の設定とお互いの機関の担当者の出張のしやすさ。</p>	<p>① 相互に機関間での訪問・見学が、まず大切。お互いの長所や得意分野を共通理解したい。 ② 個別のケース事例から、機関同士の連携を始めたい。好事例を積み上げる中から、機関間連携が定着する。 ③ 地域の就労支援の専門家による研修機会の設定や、先進地域の見学等による研修を実施し、人材育成を行う。</p>	<p>① 就労困難なケース事例を検討し、関係機関で役割分担を進めつつ、解決の方策を共有していく。 ② 本人に加え、家族への就労及び生活上の支援が必要な場合について、新たな機関を加えられるような素地を地域に形成したい。 ③ 本人・保護者からの委託を受けて、生育歴や教育歴、就労経過等の個人情報を管理する自治体のセンターまたは機関ができること、連携はより充実すると思われる。</p>
<p>(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員</p>	<p>助言・援助業務を通じて福祉、医療機関等の職リハ支援への参画を促進するとともに、第1号職場適応援助者の設置、設置人数の増員を就労支援機関等に働きかけ、支援の裾野を広げる取り組みを行っている。 ・地域の支援機関では対応困難な方を重点的に受け入れている。 ・障害者就業・生活支援センターを中心に福祉圏域でのネットワーク形成が進められているが、各機関の障害者支援の考え方、背景、力量等が異なることから、一定の機能を果たすまで時間を要する場合がある。このような支援機関に対し、研修、実習、協同支援の実施等により技術的事項についての援助等を行っている。</p>	<p>・ネットワークを構成する各機関の歴史、風土、機能、障害者雇用に対する考え方等の相違を整理し、相互の存在意義を認識し合い、共通の理念を構築することに苦心している。 ・新たな支援技術や方法、最新の情報等の共有。 ・相互の機能をより有機的・有効的に活用するための信頼関係の構築。</p>	<p>・職リハ分野のネットワークは、これまで人的ネットワークを主として成立してきた過程があるため、障害者雇用に関する個人の想いや考えに左右されがちである。また、自己完結型の就労支援が一部の支援機関で見られている。 ・明確な機能分化による多様な機関の情報とそれを利用者適切に提供するとともに、それぞれの期間の利用や、機関の提供しているサービス効果を検証し、指導、助言するコーディネート機関が必要。</p>	<p>現状では連携・ネットワークがインフォーマルな集まりになっており、自助努力に依るところが大きい。そのため、ネットワーク構築・運営のための公的な仕組みを設け、障害保健福祉圏域においてネットワーク構築を中心となって推進する機関を明示することが必要。 ・当該機関がネットワーク構築のプランと行動を一つの業務として担当することができるよう、地域障害者職業センターが職業リハビリテーションの技術的な助言・援助を実施する。 ・構成機関は、ネットワークの運営計画、方針、目標等を相互に共有する。</p>	<p>利用者にとって一見多彩なサービスメニューがあるように見えながら、類似や相類似でありがちな機関相互の業務・事業については整理し利用者の選択を容易にする。 ・機関の特性・特徴の明確化及び専門化を行う。 ・上記3-1の推進機関にネットワークを維持する活動を業務として位置づける。 ・ネットワークとして新たな方策や取組の研究・検討を実施し、政策に提言する。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	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、こういった役割分担で、こういった連携・ネットワークを構築していますか。	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。		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、こういった方策が有効だと考えますか。	連携・ネットワークがある地域の課題
	(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)	(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))			
秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>これまで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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>「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。</p>
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	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>・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が ・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)</p>	<p>・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</p>	<p>・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。</p>	<p>・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上げるため、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。</p>

就労支援機関からのヒアリング回答一覧②

	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。	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。		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。	連携・ネットワークがある地域の課題
		(連携・ネットワークの構築に当たって苦労した点)	(連携・ネットワークの維持・強化のための課題(阻害要因))		
	<p>3、就労移行支援事業所との連携</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>4、特別支援学校との連携</p> <p>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)</p> <p>②、2年生の早い段階からの校内での作業状況の確認</p> <p>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。</p> <p>5、他の1号認定法人との連携</p> <p>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。</p> <p>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。</p>				



就労支援機関からのヒアリング回答一覧③

	企業の役割
全国社会就労センター協議会会長 近藤 正臣 委員	1. 社内の受け入れ態勢の整備について、権威ある担当者の配置とともに、障害者の理解を深めるため、特に現場の社員教育を繰り返し実施されたい。 2. 同じ企業仲間への情報発信や、障害者雇用に際しての共同選考や共同実習などにより、企業同士がお互いの状況を「現場レベル」で知り合う関係を持っていただきたい。 3. 企業の創業理念や本業を通じての社会貢献の思いを、働く障害者や支援関係者に伝えていただく。
NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事 崎濱 秀政 委員	障害者本人と教育、福祉関係の支援者に対して、「企業で働く為に必要な社会性やスキル、心得」などのフィードバックをお願いしたい。
広島県発達障害者支援センター長 西村 浩二 委員	企業内の一般従業員への啓発等を更に進めていただき、社内の支援体制を構築していただくことを期待している。企業を対象にした研修を充実させていく必要があるため、そのような機会を行政がバックアップする必要があるのではないかと。
東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭 原 智彦 委員	障害者雇用促進法の改正で、障害のある人の希望等に合わせて、短時間労働も含め多様な雇用形態になってきている。その上で、以下の点についてお願いをしたい。 ① 雇用した卒業生について、個別の支援計画を活用しながら、関係機関の協力を得て、キャリアアップ、人材育成を図ってほしい。 ② 就労生活の安定を考え、アパート等の利用者への家賃補助、社員寮の活用等も検討してほしい。
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長 望月 春樹 委員	企業側の理念・視点からの情報発信や意見、障害者雇用における成功・失敗事例の要因分析等は、次なる取組において精度の高い支援を行うための情報になるとともに、社会に対する説得力のある啓発となる。 ・就労支援機関にとっては、企業も障害者雇用における支援対象であることから、ネットワークでの関わりを通じて具体的な支援ニーズや要望等を把握し、情報共有することも効果的である。
秋田労働局 秋田公共職業安定所長 茂木 重雄 氏	一般就労の場合、通常の就労形態では、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。
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	・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居るだけで、地域は変わっていくと思います。

企業からのヒアリング回答一覧

	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。)	①-2 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。	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。	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。	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。
<p>株式会社大協製作所代表取締役社長 栗原 敏郎 委員</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>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全者との仲間意識。 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)</p>	<p>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。</p>	<p>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)</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>NPO法人障害者雇用部会理事長 土師 修司 委員</p>	<p>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・適行程) 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</p>	<p>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が必要</p>	<p>A.支援機関の強化・充実:適性配置・質の向上(企業向け支援) 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)</p>	<p>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</p>	<p>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.賃金補てんの雇用に対する影響</p>	<p>(ア 助成金) A.特開金の支給見直し:総支給額は変えずに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 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</p>	<p>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)</p>

企業からのヒアリング回答一覧

	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。)	①-2 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。	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。	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。	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。
<p>株式会社かんでんエルハート代表取締役 前川 光三 委員</p>	<p>・ 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)</p>		<p>・ 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」&lt;「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」&gt;「就職後の支援」なのが現状である。</p>	<p>・ 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。</p>		<p>&lt;障害者雇用率のカウントについて&gt; ・ 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&gt;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&lt;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と。</p>	<p>・ 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</p>

企業からのヒアリング回答一覧

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。)	①-2 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。	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。	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。	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。
<p>⇒支援機関には、企業の特性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。</p> <p>⇒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。</p> <p>⇒企業の特性を理解するために、支援機関には定期的に企業と会合する機会をもつていただきたい。(⑤に詳述)</p>		<p>・ 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。</p> <p>⇒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。</p> <p>・ 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。</p> <p>⇒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。</p> <p>・ 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。</p> <p>⇒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。</p>			<p>＜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と。</p>	<p>・ 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。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>1 (福)日本盲人会連合 (副会長 時任 基清氏)</p>	<p>・視覚障害特性を理解した専門員を配置し、希望や能力に応じた適切な職業を求職者が選択できるように、相談や助言を行っていただきたい。また、視覚障害特性に適した職業訓練を実施していただきたい。 ・拡大文字、点字、音声等で、求人情報を閲覧できるようにしていただきたい。 ・就労ハンドブック等の資料を拡大文字、点字、音声等で読むことができるようにしていただきたい。</p>	<p>・視覚障害の特性を理解したジョブコーチなどの専門員を配置し、定期的に相談できるようにしていただきたい。 ・点字ディスプレイ、拡大読書機、パソコンの画面読み上げソフト等の視覚障害者の就労を手助けする機器を長期間無料貸出や無償配布していただきたい。 ・視覚障害者の動作などを手助けする補助者を配置するヒューマンアシスタント制度には利用期間の制限があるが、継続的に働き続けるために制限を撤廃していただきたい。 ・誘導用ブロック、触知図・手すり用点字標示、出入口やトイレへの音声案内等の視覚障害者の歩行を助ける機器が設置されるように支援していただきたい。</p>	<p>・視覚障害者が就労支援機関を通じて企業へ就職した好事例をまとめて、働く場を提供していただければ働くことができることを雇用者に啓発・広報していただきたい。</p>	<p>・障害者の法定雇用率や雇用状況は、視覚・聴覚・肢体不自由など細かく障害別に発表していただきたい。 ・視覚障害者の多くはあん摩・マッサージ等の自営業であり、自営業者へも支援をしていただきたい。 ・企業におけるヘルスキーパーの目的は、理療の施術等により、職員の疲労やその他の症状を取り除き、業務の能率向上と従業員の健康増進に役立てることである。しかし、現在ヘルスキーパーとして働く者の多くは、理療以外の事務をしているため、視覚障害者が雇用されるのが難しい状況がある。改めて理療の施術に特化し、視覚障害者のあんま・マッサージ・指圧師の優先雇用をしていただきたい。また、介護施設・特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員に、あん摩・マッサージ・指圧師が含まれるので、視覚障害者の優先雇用をしていただきたい。 ・病院内でのマッサージ診療報酬額は、83年から35点に据え置かれ、働く視覚障害あん摩・マッサージ指圧師が激減してしまっている。この病院の診療報酬を改め、視覚障害者の働きやすい場を確保していただきたい。</p>
<p>2 (財)全日本ろうあ連盟 (理事 中橋 道紀氏)</p>	<p>ハローワークに設置されている手話協力員の稼働時間の増加及び「手話協力員業務ガイドライン」を策定し、その充実を図ること。及び就職支援ナビゲーターの充実を図ること。 (説明)現在、手話協力員制度は1か所月7時間の稼働時間しかないため、十分に就労支援できず、職場定着指導の同行もままならない状況にある。「手話協力員」は1973(昭和48)年に労働省(当時)が求職相談や職場定着指導などにかかる聴覚障害者に対するコミュニケーションをサポートする者として職業安定所に設置した。職業安定所は全国に600余箇所あり、現在297箇所と全体の半分程設置されている。聴覚障害者へのコミュニケーションサポートだけでなく、入替えが早い職業安定所の職員への聴覚障害者の理解を促すと同時に、職場定着指導においても企業に理解を求め、聴覚障害者の雇用、職場定着を支援している。また、職場で困ったことがあれば相談も受ける等、聴覚障害者の就労支援の中核の役割を果たしてきた。</p>	<p>高齢・障害・求職者雇用支援機構の「ジョブコーチ支援事業」及び「障害者介助等助成金」を利用しやすい制度にすること。一部の県で展開している聴覚障害者ワークライフ支援事業を国の事業とすること。 (説明)聴覚障害の特性を理解し手話のできるジョブコーチの支援があれば、聴覚障害労働者の職場定着率が高くなる。しかし第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金を受けられる要件の1つとして、「当該法人の支援を受けた障害者が就職した者が過去3年間で10名以上であり、かつ当該法人の支援の対象者について事業所等に依頼して行われた職場実習が過去3年間で20件以上であるか、又は当該法人の支援を受けた障害者が就職した者が過去3年間で20名以上であること」となっている。この要件は、都市部以外の地域の法人の場合はかなりハードルが高く、実績を作れない。要件を緩和してほしい。</p>	<p>全国に約300ヶ所設置されている障害者就業・生活支援センターが聴覚障害者にとって利用しやすくなるよう、職員の研修に手話等を導入し、聴覚障害者の相談や職業訓練等、よりきめ細かな支援のために手話通訳者の派遣費を整備するなど、情報・コミュニケーション保障の体制が必要である。</p>	<p>・労働政策審議会障害者雇用分科会を始め、障害者の労働政策を左右する研究会には聴覚障害者等の各障害当事者団体に委員を委嘱し、当事者の意見を十分取り上げる必要がある。(参考資料②参照) ・聴覚障害者の実雇用率が分かるように障害者雇用率の表示を見直す必要がある。 聴覚障害者に対する情報保障やコミュニケーション保障が必要なことを理解されていない企業がまだまだ多い中で、聴覚障害者の雇用改善のための分析を行い、また聴覚障害者の実雇用率増加を図るために聴覚障害者の実雇用率を表示すべきである。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
	<p>しかし2006(平成18)年度より国の財政難で稼働時間が月に8時間から7時間に減らされ、現在も一向に改善されていない。稼働時間を最低でも以前の8時間に戻す必要がある。そして手話協力員自身が業務を理解すると同時に、職業安定所職員の手話協力員への理解を促すために「手話協力員業務ガイドライン」策定が必要である。</p> <p>障害者への相談・支援体制の強化で就職支援ナビゲーター(障害者支援分)が2011(平成23)年4月よりハローワークに設置された。その資格要件に手話通訳者が追加されたことは前進と考えるが、すべての障害者を対象に支援することになるため専門性の低下が懸念される。より効果的に就労支援するためには手話等、障害者が必要とするコミュニケーション手段で対応できる就職支援ナビゲーターが必要と考える。</p>	<p>企業において聴覚障害者の情報・コミュニケーションを保障する制度は障害者介助等助成金の「手話通訳担当者の委嘱助成制度」だけである。100社程の企業が利用しているものの給付期間、障害程度、給付額上限設定などの制約で利用する企業が増えない。またこの制度は企業が申請するものであり、聴覚障害者からの要請に応じられない。聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもあるし権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるよう見直しが必要である。</p> <p>また手話の知らない難聴者・中途失聴者のために要約筆記担当者の委嘱助成制度を新設してほしい。大阪、山梨などの府県レベルで行われている聴覚障害者ワークライフ支援事業(参考資料①)は、関係機関と連携し、聴覚障害者個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、ジョブコーチ支援事業以上に成果をあげている。この事業を一部の県に留まらず、全国で利用できるよう国の制度にしてほしい。</p>		
<p>3 (福)全国盲ろう者協会 (常任理事・事務局長 塩谷治氏)</p>	<p>まずは盲ろう者(目と耳の両方に障害を有するもの)の存在を認識し、盲ろう者を就労支援対象者として意識して欲しい。</p> <p>全国22,000人(平成18年厚生労働省調査) 18歳～60歳の推定人数(13.2%) 2,904人 (平成17年当協会調査)</p> <p>当協会が平成17年に行った盲ろう者生活実態調査によると、盲ろう障害を受障する前に会社員・公務員・団体職員等のサラリーマンだった者が全体の43%を占めていたが、盲ろう障害となつてからの同職就業率は4%に激減している。また、盲ろう障害となる前の非就業率は7%であるが、盲ろう障害となつてからの非就業率は51%となっている。</p> <p>このことは、各就労機関において、盲ろう障害を想定した現職復帰の支援システムがほとんど構築されていないことを物語っていると言える。まずは盲ろう者を想定した相談窓口を開設する必要がある。</p>	<p>盲ろう者であっても、適切な通訳・介助者を配置すれば就労可能な者はかなり存在すると見込まれる。当協会では職員9名のうち2名が盲ろう者である。</p> <p>①男性:弱視難聴、FM補聴器による音声通訳、強度の視野狭窄 ②女性:弱視ろう、接近手話通訳、強度の視野狭窄</p> <p>それぞれ、職場介助者の配置によって就労を可能にしているが、同助成制度は支給期間に限度があり、現在では配置の継続措置によって15年となっている。企業努力で障害が克服できるはずがない以上、全雇用期間を通じて助成を継続していただきたい。</p>	<p>現在盲ろう障害者の生活訓練を受け入れているところとして、わずかに国立障害者リハビリテーションセンターがあるが、同センターにおいても必ずしも盲ろう者に特化した訓練システムを持っている訳ではなく、視覚障害者や聴覚障害者に対する訓練の応用でしかない。アメリカには連邦政府の出資によるヘルン・ケラー・ナショナルセンターがあり、盲ろう者に特化した訓練が行われている。これらの訓練事例を参考にして、各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。</p>	<p>障害者を雇用するためには介助者を雇用しなければならないという現在の考え方は、企業の障害者雇用は進まないと思われる。私共は、障害者雇用をする際、障害者と健常者の2名の職員を採用し、2名のチームで2人分の仕事をこなしてもらうという考え方を取っている。実際には1.5人分の仕事量になってしまうが、そこは介助者助成を利用することで、企業としても十分に採算がとれるはずである。</p> <p>しかしながら、この助成制度は、残業や休日出勤部分が含まれないことや、介助者と障害者の勤務時間が重なった部分にしか適用されないことなどの制約があり、実際には0.5人分程度の助成にしかならない。企業にとって、何らかのメリット(ペイするメリット)がなければ、障害者雇用は進まないであろう。また、私共のような社会福祉法人の場合、人件費や運営費は公的補助に頼らざるを得ないわけだが、公的補助による給与部分には助成が出ない。したがって、障害者にもっとも理解が深いと思われる社会福祉法人にとっては非常に不利な制度となっている。これら助成制度の質的改善が是非とも必要である。</p>



障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>4 (福)全日本手をつなぐ育成会 (常務理事 田中 正博氏)</p>	<p>求めたいのは、支援は「時間軸の流れをつなぐ線である」事を理解し捉えて頂きたい。求職活動時の支援だけでなく、就職後の継続支援を行い、日常の安心感を保障してほしい。</p> <p>基本は個別事情の把握に徹して頂きたい。利用者自身の個別性の把握に関しては、システムの中軸となる個別支援計画が未熟なため、効果的に活かされていない。</p> <p>求職活動をする上では、障害の有無にかかわらず一般に以下の要素が必須である。</p> <p>①意欲:自分で働きたいという意欲。 ②能力:職場で求められる仕事と十分こなせるという自信。 ③夢:求職する職場が自分の将来の夢の実現。</p> <p>しかし、知的障害の場合、かなりの方が障害特性としての支援環境がない中では、この3つを客観的に判断するのはかなり難しい。</p> <p>特に、②能力が十分ありながら、③夢が想い描けない、①意欲が湧いてこない環境で生活する知的障害者は少なくない。知的障害者の求職活動は、一般の人のような狭義の求職活動だけを指すものではなく、様々な体験・経験を積み重ね、夢を描き、意欲がかきたえられる環境が重要である。</p> <p>就労支援機関には、地域にそのような体験機会をたくさん作り、多くの知的障害者に、今まで考えてこなかった夢や意欲をかきたてる努力をしてもらいたい。</p> <p>またハローワークなどの仲介業務にあたる機関には、企業体験実習の情報提供をお願いしたい。企業にも積極的に「体験実習の場の提供依頼」をして頂きたい。</p> <p>就労移行支援を進める際には、企業との面接や雇用前実習時など「本人所属事業所」と企業との良好な関係性を保つための支援をお願いしたい(=所属事業所と企業とのパイプ役を担ってほしい)。企業情報、求人情報などを積極的に提供してほしい。</p>	<p>定着支援としては、一日でも長く本人の生産力(存在価値)が、職場で活用されるための視点が必要である。安定した就労継続ができるようバックアップする移行支援事業所による定着支援には限界がある。受入れ企業には、アフターケアを移行支援事業所と協力して行うとして、求めたいのは次の点である。</p> <p>①職場で働く様子や環境、労働条件を継続的・観察・把握する相談支援員(地域生活の福祉サービスのみ)の知識しかない相談員では役に立たない。</p> <p>また、定期健康診断だけでは把握が難しい、些細な心身の健康状態の変化を察知できる専門性をもった相談支援員の配置。</p> <p>②企業の上司・同僚と良好な関係が保てる、コミュニケーション能力の高い相談支援員の配置。企業の雇用管理に関わる人に、障害特性や企業としての配慮事項を繰り返し、無理なく伝えられる人材の確保。</p> <p>③一般就労している知的障害者向けの定期的イベントやレクリエーション活動の企画・運営。</p>	<p>本人・家族・就労移行支援事業所の立場からは、就労支援機関には、求人情報などの企業情報を積極的に提供してほしい。特に就労を目指す上で、就労移行支援事業所を利用するまでも無いような方が訓練を活用する場合、例えば4ヶ月位の短期訓練が必要な場合の短期訓練箇所の提供をプログラムとして活用可能にしてほしい。</p> <p>また生活支援と就労支援の殆どが就労支援機関に混在している状況なので、分離を目指して体制を強化していただきたい。これは今後構築される事が期待される相談事業と自立支援協議会の課題と考える。その際、一般就労する知的障害者を支援育成する気概のある事業所、一般就労している知的障害者の実態を把握し、長期間支援をする事業所の創出に心がけて頂きたい。</p>	<p>雇用の底上げを図るには、移行支援事業所、就労支援機関、行政、教育、産業等の実務的な連携が必要かつ有効となる。就労支援機関にはその意識を認識し、かつ具体的実践をお願いしたい。裾野を広げてさまざまな就業先を拡充して行くには、公的機関の支援が特に重要である。</p> <p>また法定雇用率によりえられる雇用を広げる視点では、雇用率の算定方式をより柔軟にする事が入り口の裾野を広げる上では重要である。例えば、週20時間未満の就労形態も新たな雇用率の算定にする等。1日2時間×5日/週=10時間/週、このような就労者が2人働くことで、「ポイント累積方式」として、企業の雇用率算定としてカウントする方式など。精神の方が1日2時間以上働けない場合でも、複数で働くことで、実績労働時間数の算定となる方式などである。</p> <p>一方で、相互扶助の視点での、働く機会の確保や社会参加を促進する視点も重要なため、地域に種をまく視点で様々な取り組みを広げて行く必要がある。その際「合理的配慮」は障害者の雇用における機会均等を保障するための基本原理であり、企業はもちろんのこと社会全般に、障害特性ゆえに合理的配慮に基づく適切な環境調整が必要である事の啓発・啓蒙もあわせて行うべきである。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>5 (福)日本身体障害者団体連合会 (常務理事・事務局長 森 祐 司 氏)</p>	<p>1. ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠と考える。</p> <p>2. 産業構造の変化とIT関連職種の多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応できるよう、地域障害者職業センターのジョブコーチの多様化が望まれる。</p> <p>3. 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。</p> <p>4. 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に行って欲しい。</p> <p>5. 特別支援教育機関において、職業訓練的要素を取り入れた就労の可能性を高める授業等を充実させる。また、特別支援教育の高等部については、企業等との連携を図りながら職業的訓練を行うようにする。</p> <p>6. 身体障害者相談員制度の活用を図り、地域内の障害者の情報を就労移行事業者、ハローワーク、企業等と連携を取り、情報提供等できる体制作りが望まれる。</p>	<p>1. 地域内で生活の場を確保し、安定的に企業就労するためには、通勤可能な場所での生活ホーム等の生活支援の場の拡充が望まれる。</p> <p>2. 企業の経営問題、企業内で職種転換等により継続雇用が困難になった場合、ハローワーク等が率先して職種転換訓練を行うような体制作りを強化し、雇用喪失に陥ることを未然に防ぐ方策をきめ細かに立てる。</p> <p>3. 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携し、随時行える体制一層の強化が望まれる。</p> <p>4. 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。</p> <p>5. また、障害者・生活支援センターに企業からの各種相談業務(法律的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。</p>	<p>1. 地域内の企業に対しての求人情報の相互交換等のシステム作りが望まれる。既存の障害者就労支援チームよりも雇用を課題に特化した組織が必要と考える。また、その組織体制には地域自立支援協議会の参加を検討することも必要である。</p> <p>2. 就労移行支援事業を業務としている施設について、運営優先の視点ではなく、施設の役割＝企業雇用へ移行の推進＝を主体とした業務運営が望まれる。</p> <p>3. 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要である。</p>	<p>1. 障害者雇用促進には、就労移行支援業務施設との連携は不可欠だが、企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特例子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。また、加齢や障害の進行重度化等により、従前の職場・職種での雇用が困難になった時、定年まで継続雇用し、生活の安定を図れる仕組みを検討して貰いたい。</p> <p>2. 雇用納付金を原資にしている多くの助成金は事業主に対するものであるが、最低賃金レベルにまで加算できるような賃金補填的な助成金制度を考慮・検討して貰いたい。企業にとっても雇用促進の動機作りとなると考える。</p> <p>3. 職種の変化の激しい昨今、障害の程度、様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制作りの構築が求められる。</p> <p>4. 医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受ける場合に不利益が生じないようにする。</p> <p>5. 職業能力開発校での訓練には手当が支給され、就労移行支援事業施設では利用料が徴収されるといった支援間の差異は解消する。</p> <p>6. 障害者権利条約批准に向け、国民的な理解として各就労支援機関及び企業等における「合理的配慮」に対する十分な理解・啓発を図ることが望まれる。</p>



障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>6 (社)日本発達障害ネットワーク (代議員 内藤 孝子 氏)</p>	<p>・ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行うことが必要である。就職支援ナビゲーターは有効な施策と考えているので、今後も適切な配置を拡充すると共に専門性の向上を図って欲しい。</p> <p>・「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。</p> <p>・高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で躓く発達障害者が多い。高等学校、専門学校、大学等の就職支援部門に対して、発達障害者の就労支援に係る研修を行って欲しい。</p> <p>・働きたいという本人の意欲に対して、いまずぐに就職に結びつかない人々には、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおいての生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。</p> <p>・発達障害のある人にとって、自分の障害特性を理解したり、適した職業を発見するために、仕事を体験することは重要である。企業が実習を受け入れることに対する支援を充実させて欲しい。また、体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。</p>	<p>・早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要である。</p> <p>・職場の状況(本人と周囲との関係)を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィールドワークを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもなる。(合理的配慮)</p> <p>・働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでいないため、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しても、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。</p> <p>・身近な地域での就労相談と就労支援を充実して欲しい。障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。</p> <p>・学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源である。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。</p>	<p>・企業に対しては雇用義務制度が現状ではもっとも有効な政策である。障害者雇用積極的に企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である(公表など)。</p> <p>・企業にとって、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けて欲しい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。</p> <p>・発達障害者雇用開発助成金のような、手帳の取得に係らない発達障害の診断を受けていることを条件とする雇用促進施策を拡充して欲しい。</p>	<p>・企業就労だけに頼らず、働きたい・働く能力のあるすべての人に能力に応じた働く場があること、働くことを通じて社会との関わりを持つ機会を用意することを政策の基本にして欲しい。</p> <p>・発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例もまだまだ少ない。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発を一層推進して欲しい。</p> <p>・就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場(競争労働と福祉の中間)での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。</p> <p>・地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援(グループホーム、余暇活動等)も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>7 (社)全国精神保健福祉会 (理事長 川崎 洋子氏)</p>	<p>・地域における就労支援機関は、対象者を知的障害者に限定しているところが多く、精神障害者の就労支援は地域活動支援センターや事業所の職員が、自分の仕事と兼ねながら支援している状態で、十分な支援が行われているとは言えません。精神障害者の就労支援体制の充実が必要であります。</p> <p>・障害特性を理解した支援者の配置が不可欠であり、精神障害に関しては、個別に症状があり、個別支援が必要と考えます。</p>	<p>・単に就労させることでなく、仕事上のことや人間関係など困ったことが相談できる場となってほしいです。週1回ほど仕事帰りの人たちが集まって、話し合えるようなたまり場的な存在であることも必要です。</p> <p>・また、日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望みます。障害者就労・生活支援センターの役割を明確にし、就労支援機関と有効な関係性をもつようにすべきと思います。</p>	<p>精神障害者は日常的に医療との関わりが必要で、医療機関関係者と情報を共有し、連携して支援してください。</p>	<p>精神障害者の就労支援の現場では、マンパワー不足が課題です。特に精神障害者に精通する専門職を養成する必要があります。そのための財源の確保をお願いいたします。</p>
<p>8 NPO法人全国精神障害者団体連合会 (理事 増島 明氏)</p>	<p>訓練校の受講期間のあり方(2ヶ月を三回等)(随時募集等) ハローワーク以外の就労支援機関の充実 就労専門職員配置の義務化</p>	<p>ピアサポーターの育成及び企業への派遣 就労後の継続的なサポート ピアサポートの重要性(ピアカウンセラーの雇用等)</p>	<p>相談窓口と支援内容の充実(地域活動支援センター任せにしない) 他職種開発(企業へのアイデアの提供)</p>	
<p>9 (社)日本てんかん協会 (理事 青柳 智夫氏)</p>	<p>○ハローワーク:地域の就労支援機関・施設(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、同B型事業所)に、一定割合の業務を委託するなど連携し、求職活動支援、職業紹介がスムーズに進むよう、系統的な業務展開を期待する。</p> <p>○地域障害者職業センター:地域の就労支援機関・施設に関する適切な情報提供とジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。</p> <p>○障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター:発作そのものの影響、併せもつ発達障害や高次脳機能障害の影響、その他個々のてんかんについて詳しく情報を整理した上で、支援計画に基づく支援を期待する。</p> <p>○就労移行支援事業所:作業評価、就労準備のための講習、求職活動支援を通じて、具体的で本人に分かり易い、雇用就労に向けた支援を期待する。</p> <p>○就労継続A型事業所:安心して働ける場の提供の継続を、期待する。</p> <p>○同B型事業所:てんかん発作のある人も、合理的配慮を講じて受け入れることを、期待する。</p>	<p>○ハローワーク:地域の就労支援機関・施設に、一定割合の業務を委託するなど連携し、系統的な業務展開を期待する。</p> <p>○地域障害者職業センター:事業主へのてんかんに関する正しい知識の提供、ジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。</p> <p>○障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター:支援計画に基づき、可能な限りの長期間にわたる定着支援を期待する。</p> <p>○就労移行支援事業所:求職活動支援からの継続で職場定着支援を期待する。</p> <p>○就労継続A型事業所:安心して働ける場の提供の継続を期待する。</p> <p>○同B型事業所:就職後も引き続き受け入れ、職場定着支援について期待する。</p>	<p>○ハローワークの最新求人情報が、どの機関でも確認できるようになることを期待する。</p> <p>○就労支援機関のネットワークに拘りすぎず、障害や病気のある人を地域でサポートする、医療、福祉、保健、教育の領域とも有機的な情報交換ができるしくみを地域ごとに作り、対象となる人の生活全体のQOLが向上できるよう、役割を担ってもらうことを期待する。</p> <p>○てんかんの専門知識を有するジョブコーチのなどの養成を行い、日本てんかん協会の基礎講座を活用するなど、研修の機会が強力に推進されることを期待する。</p> <p>○てんかんは発作だけに注目されがちであるが、その障害特性を正しく理解するなど、各就労支援機関の担当職員が、もっとてんかんの基礎知識を有し、安心して相談できる体制を整えるとともに、職域の大幅な拡大を図られることを期待する。</p>	<p>○一般市民、企業、学校において、てんかんについての広報・啓発が不足している。てんかん専門医や当事者組織である日本てんかん協会(全国の支部を含む)の関係者を講師に招くなどの活用をして、てんかんと地域移行・就労に関する研修会の開催が企画されることを期待する。</p> <p>○てんかんのある当事者とその家族の体験を、支援者や事業主が地域で聞く機会を、積極的に設けられることを期待する。</p> <p>○同様に、てんかんのある人を雇用している事業主、採用担当者、管理職、同僚などの、体験を聞く機会もとても大切と考え、取り組まれることに期待する。</p> <p>○就労の前段階ではあるが、障害者職業能力開発校において、てんかんの障害特性に配慮したカリキュラムを設け訓練対象者を拡大し、全国的に受け入れが積極的に推進されることを期待する。</p> <p>○公的機関での障害者枠採用において、積極的にてんかんのある人が採用されるようになることを期待する。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
<p>10 (社)日本難病・疾病団体協議会 (副代表理事 森 幸子氏)</p>	<p>身体障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援を必要としている難病及び長期慢性疾患患者は多い。雇用義務における障害者の範囲を、難病や長期慢性疾患で社会的支援を必要とする人にも広げるべきと考える。 医学の進歩により、「難病」の状態は大きく変化しているが、未だ一般的なイメージで「就労は病気を治してから」といわれることが多く、秘匿して就労せざるを得ない現状がある。 企業に疾患があることを開示するか否かとは別に、支援者には個々の疾患や状況を伝えることが出来るよう、患者の不安、希望等を聞き取り、どのように就職活動を行えばよいのかということから、心理的サポートにいたる求職者に寄り添った支援が出来る必要がある。患者は外見上から抱える症状が分からない疾患について理解を得ることは難しく、上手く伝えられない人も多い。難病は疾患の多様性や個性が大きいことから、就労可能性の判断や職場での配慮を的確に行うためにも、その疾患を持ちながら就労を続けるイメージが出来る相談・支援員の配慮や主治医、保健師、難病相談・支援センターなどの連携支援が必要である。 企業側の難色理由を具体化し、誤解や偏見、理解不足等を解消し、個々の問題改善を提案し、それぞれの可能性を引き出す支援をお願いしたい。</p>	<p>患者が日常の自己管理や服薬、通院などを続け、疾患再燃や増悪の予防を行いながら職業生活を続けるためには、医学的管理の保障、無理のない仕事内容、職場での理解、環境づくりなど、柔軟な対応ができる職場での配慮が必要。 症状の変動による対応、疲れやすさや痛みなどを回避する働き方が出来るなど、本人が相談や意見を述べやすい状況をつくり、相談支援やジョブコーチ支援などが必要であると共に、プライバシーや人権の観点を考慮した上で、身近に働いている人の理解が得られなければ就労継続は難しい。 難病は、産業医では理解、判断しにくい場合もあり、主治医や専門医の意見が必要なきももある。</p>	<p>・ 難病患者が利用できる現行の制度、職業相談、トライアル雇用、難治性疾患雇用開発助成金、ジョブコーチ支援などが各地において本当に利用可能となっているのか実態調査を行い、効果的な活用となるようにしていただきたい。 ・ 就労支援機関には、就労活動から就労継続まで様々な場面でのきめ細かな就労支援が必要。難病及び長期慢性疾患の相談・支援に対応できる人材養成・配置が必要であり、理解を深めるためにも職員研修を行っていただきたい。 ・ 患者が相談を行うところは医療や保健の分野が身近であるため、就労に関して気軽に相談できる場所に結びつくことが出来ず、働きたいと望んでいてもあきらめてしまっている人も少なくない。就労支援について、患者に伝わる広報が必要。  ・ 患者が疾患管理、職業生活の両立をしていくためには、専門性や制度の縦割りの壁を越えて、医療・保健・福祉・労働等の連携がなければ解決できない問題が多い。医療側からは、仕事に合わせた通院や服薬について考慮できることも場合によってはあり、また同じ立場で医療、生活、就労等に経験から情報を伝えることの出来る患者による支援(ピアサポート)も有効であり、本人の意思を確認しながら、就労支援機関と主治医、保健師、難病相談・支援センター、患者会などが連携していくことが出来るチーム支援が必要である。</p>	<p>難病の発症は個人の責任でもなく、特別な人でもない。働くことで社会に貢献し、経済的自立を達成したい、職業を通じて生きがいを感じ、成長したいと望んでいる人も多い。 難病や長期慢性疾患によって、不採用や解雇、差別などを恐れ、疾患を秘匿し、職場配慮も求めにくい人も多い。そのため無理な就労や誤解などによる人間関係上の問題などで離職、就労を繰り返す悪循環となることもある。QOLや経済的観点からも就労問題は深刻であるにもかかわらず、社会的な支援が少ない。 本人のコミュニケーションスキルや職業訓練、難病患者でも容易に出来る自宅での訓練(通信教育など)などの支援が必要。支援策の一つとして、再燃時には休業支援として公費も投入され、寛解時には職場復帰できるような支援があれば、求職者、企業等、双方にとっての支援となる。  就労問題は社会的側面が顕著で、私たちは決して制度の中で暮らすのではなく、必要な制度を用いながら社会の中で暮らすことを目指している。その点からも難病及び長期慢性疾患についての啓発、職業生活への理解がさらに進むことを望む。</p>
<p>11 NPO法人日本脳外傷友の会 (代表理事 東川 悦子氏)</p>	<p>① ハローワーク まず地域で一番最初に相談に行く機関であるから「窓口障害をお持ちの方はこちらにご相談ください。」の表示がほしい。 手帳の有無に関係なく、まず話を聞いてほしい。 ② 就労・生活支援センター 家族会の運営する就労継続A、B型作業所などがかなり増えてきたので、ノウハウを共有してほしい。家族会も力をつけてきている。 ③ 障害者職業センター 評価機関として、重要な役割を果たすが、評価訓練の方法に様々な工夫がほしい。 カウンセラーの異動・転勤が激しすぎる。なぜ2年くらいでくるくる回すのか理解できない。 地元で密着した企業との連絡、地に足のついた支援をやってもらいたい。 そうでないと就労先へのアフターフォローなど出来ない。</p>		<p>人材の育成に力を入れてほしい。 さまざまな障害についての特性を勉強してほしい。 コーディネートの強化 粘り強いプロ精神。 温かな人間性など 責任感</p>	<p>合理的配慮 ★高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。 年数をかけて改善する機会が多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく機会が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。 したがって入社試験の場にたとえば記憶を補うための辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認められれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。 たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジションによっては適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。 ★現状で障害者が雇用されても、ほとんどが契約社員であったり、短期雇用であったりして正式雇用されるものが少ない。</p>

障害者団体からヒアリング回答一覧

	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)はなんですか。	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)はなんですか。	③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。	④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。
	<p>④ 医療機関の就労援助                      公立のみならず民間病院でも取り組んでいるところが増えてきている。                      リハビリテーションのゴールという観点から入院からのコーディネートが大切。</p>			<p>又、特例子会社の場合には定期昇給や、キャリアアップの機会に恵まれず、一般就労の社員と平等とは言い難い状況で働いているものも多い。                      出来る仕事と出来ない仕事の見極めはもちろん必要であるが、彼らにも機会は与えられるべきであるから、企業への啓発・指導助言を支援機関として推進すべきである。                      あまりにひどい事業所へは改善勧告や罰則規定を設けることも今後の障害者権利条約の批准に伴い設けるべきではないか。</p>
<p>12 (社)全国脊髄損傷者連合会                      (事務局から説明)</p>	<p>障害者の個別状況に応じた合理的配慮を講じること                      求職活動において、個々の障害当事者の個別状況を把握し、合理的配慮を講じることが支援機関に求められる。                      具体的には、募集、採用、職場環境、情報、コミュニケーション、労働時間、休憩時間、休日、通院等で合理的配慮</p>	<p>企業側で上記と同様な合理的配慮が講じられているかをチェックし、必要に応じて合理的配慮を講じることが企業に促し、場合によっては勧告する。</p>		

(参考資料2)

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

－ ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして －

平成19年8月

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

# 目次

---

はじめに	1
<b>I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状</b>	<b>2</b>
第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状	2
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. 地方自治体	
第2. 就労支援を担う人材の育成の現状	4
1. 就労支援を担う人材の育成	
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成	
<b>II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング</b>	<b>5</b>
<b>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</b>	<b>5</b>
第1. 地域の就労支援のネットワークの構築	5
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就労支援機関の役割と今後の在り方	9
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	

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	15
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情報及び支援ツールの共有 の在り方	18
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	

おわりに	20
------	----

---

〔別添〕 参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要	21
---------------------------------	----

## はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く状況を見ると、障害者の就労意欲のこれまでにない高まりや、企業のCSRの観点からの障害者雇用への取組の拡大等と相まって、平成18年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高になるなど、障害者雇用は着実に進展しつつある。
- また、障害者一人ひとりの希望に応じた就労を実現するため、近年、相次いで改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法、改正学校教育法、発達障害者支援法が施行され、雇用、福祉、教育等の各分野の関係機関が、緊密な連携の下、就労支援を積極的に推進していく環境が整備されつつある。  
さらに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」（基本構想）においても、雇用施策と福祉施策の連携の下での就労支援の強化が大きく位置づけられており、今後、福祉から雇用への移行を一層促進することとしている。
- 教育・福祉から一般雇用への移行を希望する障害者や就職後の継続的な支援が必要となる障害者が、今後増加することが見込まれる中で、障害者雇用施策においても、障害保健福祉施策、教育施策等との有機的な連携による就労支援を効果的に進めるための具体的な方策を講じていくことが急務となっている。
- 本研究会では、以上のような観点から、福祉、教育等の分野との連携による障害者の就労支援を推進していくための施策の方向性について、地域における就労支援のネットワークの構築、就労支援機関が果たすべき役割、就労支援の担い手の育成・確保といった点を中心に、参集者や関係者からの現状と課題に関するヒアリング等を含め、11回にわたり検討を重ねてきたところであり、このたび研究会としての提言をとりまとめたので、報告する。



## **I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状**

### **第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状**

地域で就労支援を直接担う機関である、雇用分野のハローワーク（公共職業安定所）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター、福祉分野の就労移行支援事業者、教育分野の特別支援学校等の各機関における就労支援の現状について、概観する。

#### **1. ハローワーク（公共職業安定所）**

- ハローワークは、第一線の労働行政機関として全国に 584 カ所（出張所、分室含む。）設置されており、就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員が個々のニーズに応じた職業相談・職業紹介等の就職支援を行うとともに、企業に対する法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を実施している。
- 平成 18 年度においては、新規求職申込件数 103,637 件（対前年度比 6%増）、就職件数 43,987 件（対前年度比 13%増）と過去最高となっており、特に近年、知的障害者、精神障害者の伸びが著しい。
- 福祉施設の利用者等の一般雇用への移行促進の取組として、地域の福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける障害者就労支援基盤整備事業を実施するとともに、ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」を、平成 19 年度から全国のハローワークで展開している。

また、福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と、就労支援の取組の強化を働きかける障害者就労支援基盤整備事業を実施している。

#### **2. 地域障害者職業センター**

- 地域障害者職業センターは、職業リハビリテーションの中核的機関として全都道府県に設置されており、障害者職業カウンセラーを配置し、ハローワークとの密接な連携の下、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備支援、職場適応援助等の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対しては、雇用管理上の課題を分析し専門的な助言等を実施している。
- 平成 18 年度においては、全国で 26,189 人（対前年度比 5%増）に対して職業リハビリテーションサービスを提供しており、そのうちジョブコーチ支援事業では、3,306 人（対前年度比 8%増）に対して支援を実施し、支援終了後 6 ヶ月経過後の職場定着率は 84%となっている。また、精神障害者総合雇用支援については、職場復帰支援及び雇用継続支援において、1,011 人、2,254 事業所に対して支援を実施し、復職率・雇用継続率は 79%となっている。

また、精神障害者、その他の障害者（発達障害者を含む）の占める割合は 36%（対前年度比 5%ポイント増）になるなど、就職等の困難性の高い課題を有する者の割合

が年々大きくなっている。

### 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、障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行うものとして、平成14年の障害者雇用促進法の改正により創設された。

平成14年以降、順次設置箇所数を増やし、平成19年度においては全国で135カ所が設置・運営されている。

- 雇用（厚生労働省職業安定局）と福祉（同障害保健福祉部）との連携事業として実施しており、就業支援担当者2名、生活支援担当者1名が配置されている。
- 平成18年度においては計110センターが設置・運営され、登録障害者数22,339人（1センター当たり203人、対前年度比12%増）、相談・支援件数444,871件（同4,044件、対前年度比8%増）、就職件数3,634件（同33件、対前年度比18%増）、就職後6ヵ月経過後の定着率76%という実績をあげている。

### 4. 障害者雇用支援センター

- 障害者雇用支援センターは、就職が特に困難な障害者を対象に、長期的な職業準備訓練を行う機関として、平成6年の障害者雇用促進法の改正により創設された。

平成6年の制度創設以降、平成13年までの8年間に14カ所が設置・運営され、現在に至っている。

- 職業指導員が配置され、地域障害者職業センターの策定する職業リハビリテーション計画に基づき、施設内での職業準備訓練及び職場実習を通じて（原則1年、最長2年）、職業準備性の向上を図り、就職に結びつけている。
- 平成17年度中に14センターに在籍した訓練生は全体で378人、うち知的障害者が9割弱を占めている。また、センターの平均在籍期間は、1年未満が約8割、その半数が半年未満となっている。同年度中に終了した者のうち就職した訓練生は196人となっている。

### 5. 就労移行支援事業者

- 平成18年の障害者自立支援法の施行により、福祉施設が機能別に再編され、一般雇用への移行のための訓練を目的とする就労移行支援事業が創設された。平成19年4月現在、全国で633事業者が就労移行支援事業を実施しており、約8,700人が利用している。

- 授産施設等を退所して就職した者の数は約1%にとどまるとされる中で、国は障害福祉計画の基本指針において、福祉施設から一般雇用に移行する者を現在の約4倍以上、現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用すること等を内容とする目標を示し、各地域の取組を促している。

## 6. 特別支援学校

- 本年4月の改正学校教育法の施行により、従来の盲・聾・養護学校の制度は、複数の障害種別を対象とした教育を行うことのできる特別支援学校の制度に転換された。特別支援学校では、児童生徒等のニーズに柔軟に対応し、適切な指導及び必要な支援を行うとともに、労働関係機関等とも連携しながら就労支援等に取り組んでいる。
- 特別支援学校の卒業生の進路をみると、現状では、約6割が福祉施設に入所しており、企業に就職する者の割合は約2割という状況にある。
- 卒業後の職業生活、地域生活への円滑な移行を図るために、在学中から関係機関等と連携して一人ひとりのニーズに応じた支援を行うための個別的教育支援計画の策定が進められており、計画の策定段階から地域のネットワークづくりや連携が図られ始めている。

## 7. 地方自治体

- 都道府県・市町村の独自の施策として、障害者就業・生活支援センターに類似した機能を有する就労支援センターをより小さな地域単位で設置したり、ジョブコーチ的な人材の育成を図るなど、地域の実情を踏まえた取組を行っている地方自治体が増えている。

## 第2. 就労支援を担う人材の育成の現状

### 1. 就労支援を担う人材の育成

- 就労支援を担う人材の育成については、国の施策として、高齢・障害者雇用支援機構（障害者職業総合センター）において取り組むとともに、ジョブコーチ（職場適応援助者）の養成については、民間機関においても実施されている。
- 障害者職業総合センターにおいては、職業リハビリテーションの専門的な知識を有する人材を育成するため、機構職員である障害者職業カウンセラーの養成・研修及び福祉、医療・保健、教育等の関係職員を対象とした職種別・課題別の専門的・技術的研修（ジョブコーチ養成研修を含む。）を実施している。  
また、地域障害者職業センターにおいても、ジョブコーチ養成研修を行うとともに、地域の職業リハビリテーションネットワークの育成を図るため、職業リハビリテーションに関する基礎的知識を提供する基礎講座、就労支援に関する情報交換や意見交換を行うフォーラムを実施している。さらに、地域の関係機関や企業に対する日常的な支援として、ケース会議を通じた支援ノウハウの提供、関係機関が主催する研修会への講師の派遣等を行っている。
- 就労支援に関する研修ニーズが高まる中、就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等に取り組む地方自治体や民間機関が増えつつある。

## 2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成

- ジョブコーチ養成研修（職場適応援助者養成研修）については、平成14年のジョブコーチ事業の創設以降、高齢・障害者雇用支援機構において実施してきたところである。
- 平成17年の障害者雇用促進法の改正により、ジョブコーチ助成金（職場適応援助者助成金）を創設したことに伴い、民間機関のノウハウを活用してジョブコーチの裾野を広げることとし、助成金の支給対象となるジョブコーチ養成研修について、厚生労働大臣が定める仕組みを創設した。
- 厚生労働大臣が定める基準に基づき指定された研修は、平成19年4月現在、第1号ジョブコーチ養成研修、第2号ジョブコーチ養成研修ともに3機関となっており、いずれも、これまで就労支援を担う人材の育成に関わってきた民間機関が、蓄積したノウハウを活かしてジョブコーチ養成研修の実施に取り組んでいる。

## II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

本研究会においては、雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状及び課題、就労支援を担う人材の育成の現状及び課題を把握し、今後の支援策の在り方の検討に資するため、参集者からの報告及び関係者からのヒアリングを行った。

各報告及びヒアリングの概要は、別添のとおりである。

## 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. 地域の就労支援の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。
- 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である。
- 連携による就労支援が効果的に行われている地域においては、熱心に就労支援に取り組む機関が中心となり、様々な個別ケースについて地域の支援機関と緊密に連携しながら、役割に応じて支援を分担するなどネットワークが構築されている。一方で、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や、役割分担

や連携が不十分である地域があることなど、ネットワークが十分に構築されていない場合も多い。

- 一般雇用にも短時間勤務や在宅勤務等の多様な就業形態があること、また、離職したが一般雇用への再チャレンジを希望する者、加齢に伴い体力等が低下し福祉への円滑な移行を希望する者等、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希望やニーズを的確に把握し、適切な支援につなぐことが必要である。

特に、障害者が安心して一般雇用に移行できるようにするためには、福祉・教育から雇用への流れだけではなく、体力等が低下し雇用先の企業や支援機関からの支援を受けても継続して就労すること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になる。

## 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)

- 精神障害者や発達障害者、難病者等の中には、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の障害者の就労支援を行っている機関を利用していないものの就労支援ニーズをもつ者が少なからず存在している。そうした就労支援ニーズを持つ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、必要に応じて保健・医療機関、当事者団体、事業主団体、さらには特別支援学校以外の学校等もネットワークに参画することが重要である。
- 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。

### **(企業に対する支援)**

- 障害者が充実した職業生活を送るためには、障害者を雇用する企業自身が、障害者の持つ能力を十分に発揮できるような職場環境をつくることが重要である。そのためには、障害者の職場の上司や同僚が障害者に対する理解や支援ノウハウを身につけ、障害者に対してナチュラルサポート(注:職場の上司や同僚などの職場内の通常の(自然な)体制の中で、障害者が安定して就労を継続できるよう支えること)ができるようになることが必要である。

ネットワークの中で、障害者雇用の経験が少ない企業に対して、企業自身が障害者の雇用管理ノウハウを身につけられるよう支援を行うとともに、企業単独でのサポートが難しい場合には、そのニーズに応じて障害者及び企業を支援することが必要である。

## **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**

### **(就労支援の質の確保)**

- ネットワークを効果的に機能させるためには、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てその専門性を高め、地域全体の就労支援の質を底上げすることが不可欠である。
- 地域の支援機関のみでは対応が難しい問題への対処やより良質なサービスの提供ができるように、全国及び都道府県レベルにおいては、新たな支援技法の開発や支援ノウハウの提供等の面で技術的にバックアップする機能が必要である。

### **(支援の調整)**

- 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、各機関が地域の実情に応じて役割を分担するとともに、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、支援の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である。
- 障害者が最初に支援を求める機関によって、その後の方向性が決まってしまう傾向があり、適切なサービスを選択できない場合が多い。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、例えば合同相談日を設けるなど、一括して相談できるワンストップ的な機能が必要である。

### **(地方自治体による取組の促進)**

- 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きめ細かな施策を講じることが必要である。

- また、地域のニーズ等により地方自治体が単独施策として設置している支援機関においても、その役割や機能に応じて、ネットワークの一員として参画することが重要である。
- さらに、都道府県や市町村は、地域の支援の体制及び連携等に関する協議を行う場として自立支援協議会を設置することとされており、同協議会の就労部会等を活用して、就労移行支援事業者やハローワーク等の関係機関の連携を一層進めていくことが重要である。
- 都道府県・市町村は、地域の住民や企業、支援関係者等に対して障害者雇用に関する理解と関心を深めるよう意識啓発に努めるとともに、障害者が一般雇用へ向けて経験を積む「チャレンジ雇用」を積極的に推進・拡大することも重要である。

#### **4. 連携による就労支援のための共通理解の促進**

##### **(ネットワークの目的・目標の共有化)**

- 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である。
- 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、就労移行支援事業、障害者委託訓練、トライアル雇用、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である。また、こうした目標の進捗・達成状況について、ネットワークの中で集約し、未達成の場合は取組の見直しを検討するなど、お互いにその状況を把握することが重要である。
- 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である。

##### **(福祉、教育機関等への働きかけ)**

- 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である。特に保護者は、障害者を支える一番身近な支援者であり、障害者本人が就労するために身につけておくべき能力・心構えに関する知識を持つことや、支援機関が行う支援内容等を理解しておくことが望まれ、PTAの研修会等を通じた学齢期の早い段階からの働きかけが有効である。

### (情報及び支援ツールの共有化)

- 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

障害者の希望・ニーズに応じた支援を、地域のネットワークの関係機関が効果的な役割分担の下で連携して行うためには、就労支援を直接担う機関がそれぞれ果たすべき役割やネットワークの中での位置づけを明確にするとともに、各機関それぞれの就労支援の質の確保及び向上を図っていくことが重要である。

### 1. ハローワーク（公共職業安定所）

- ハローワーク（公共職業安定所）は、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。

- ハローワークにおいては、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が急速に増加しており、このような求職者に対する就職支援については、日常生活面や社会生活面の課題への対応、就職活動段階の前後に当たる就職準備段階や職場定着段階における課題への対応等、ハローワークのみによる支援では支援が完結せず、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等と連携して、はじめて十分な支援を行うことができるケースが増えてきている。

このような中で、福祉施設の利用者等の一般雇用への移行に関しては、平成17年度から、ハローワークが中心となり、地域の支援機関と連携してきめ細かな個別支援を行う「チーム支援」を、10カ所のハローワークにおいてモデル的に実施し、一定の成果を上げてきたところであり、この成果を踏まえて、平成19年度からは、全国のハローワークにおいて「チーム支援」を展開しているところである。

今後は、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、地域障害者職業センターにおいては、そ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。

さらに、地域障害者職業センターは、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である。

- ハローワークが行う企業に対する指導や支援と連携し、その専門的ノウハウを活かして、企業に対して職務分析や職務開発等の専門的かつ雇入れに向けた具体的な提案を行うなど、企業の法定雇用率達成に向けた取組に対して、積極的に支援を行うことも重要である。

- 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

が必要である。

また、新たな業務展開に当たっては、障害者職業総合センターが有している人材育成、支援技法等に関するノウハウの蓄積や調査研究の成果を十分に活かしていくことが重要である。

### 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、着実に実績をあげている。

障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、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、地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者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。

- 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である。

このことは、本年2月に政府が決定した「成長力底上げ戦略」（基本構想）においても、その柱の一つである「就労支援戦略」の中の重点戦略として位置づけられているところである。

- 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り、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。

また、都道府県等の地域単位で、障害者就業・生活支援センター同士が日常的な相互交流を活発に行うこと等により、より実践的なノウハウの共有を図ることも有効であると考えられる。

- 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、各センターが地域において着実に実績を積み重ねてきた中で、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である。

- 障害者就業・生活支援センターが、一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等、地域の障害者の様々なニーズに対応できるようにしていくためには、障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、
  - 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。

#### 5. 就労移行支援事業者

- 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、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にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。

今後、福祉から雇用への移行支援を担う地域の社会資源として、全国の各地域に早期に整備されることが重要である。

また、障害の種類にかかわらず受入れ・支援が可能となったことから、地域のニーズを踏まえつつ、これまで対象としていなかった障害にも対応できるよう努めることが期待される。

- このような中において、企業への就職を意識した活動を従前から展開し、支援ノウハウを蓄積している事業者がある一方で、新たに就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれており、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である。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専門性の向上
- ② 企業OB等の実務経験者の活用等を進めることが重要である。

また、事業者が行う就労支援に対して、就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効であると考えられる。

一般雇用を希望する障害者が主体的に利用するサービスを選択できるよう、提供する支援の内容や実績に関する情報を自ら公開していくことも重要である。

- 利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、早い段階から、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等の労働関係機関との連携を図ることが重要である。

さらに、職務との的確なマッチングや職場適応の支援力を高める上で、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を行うことも有効である。

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、継続的な支援や一定期間のフォローアップが必要な場合には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の支援機関が、ネットワークの中で個々のケースに応じて役割分担をしつつ、連携してサポートしていくことが重要である。

- 就労移行支援事業を利用し一度は就職したものの離職に至った障害者が、再び同事業を利用して再就職を目指すことを希望する場合には、定員外での受入れに係る弾力的な取扱いを活用したり、障害者委託訓練の活用を図るなどして、再チャレンジの場として再就職に向けた支援を行うことが求められる。

## 6. 特別支援学校

- 特別支援学校は、教育機関であるだけでなく、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である。
- 障害者が主体的に将来の進路を選択することができるよう、早い段階から本人の特性や進路希望等を的確に把握し、卒業後に就労移行支援事業での訓練や職業能力開発校での職業訓練等を経て就職を目指すという選択肢を含め、必要な情報提供を行いつつ、進路指導を行っていく必要がある。
- 障害者が企業で働くことを主体的に希望・選択できるようにするには、進路決定に影響力をもつ保護者に対して、一般雇用に関する理解を高め、不安感を取り除き、安心感の醸成を図ることが重要である。

このため、特別支援学校においては、ハローワーク等の関係機関との連携の下、保護者に対して、卒業後の職業生活、地域生活等に関する情報を提供するなど、一般雇用に関する理解を深める機会を提供し、障害者が働くことを支える体制をつく

っていくことが重要である。

- 特別支援学校においては、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である。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導體制の充実を図ることも重要である。

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である。

また、職業教育や進路指導の充実を図るためには、進路指導担当教員だけではなく、学校全体で職業教育等の重要性について認識を共有し、取り組むことが重要である。特に、特別支援教育コーディネーターは、校内調整や外部の関係機関との連絡調整、保護者からの相談窓口等の役割を担うことから、就労支援に関する基本的な知識、情報を共有することが望まれる。

- 学校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」の策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていくことが重要である。

特に、居住地の市町村とは異なる区域の特別支援学校に在学する障害者が少ないことから、特別支援学校においては、障害者の居住市町村及びネットワークとの連絡を密にし連携を図ることが重要である。

- 高等学校等においても、発達障害を含む障害者に対する職業教育や進路指導を充実するため、特別支援学校における地域の特別支援教育のセンター的機能を活用するなどして、個々の生徒の障害の状態等に応じた適切な指導を行うことが重要である。

## 7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター

- 発達障害者支援センターは、発達障害者やその家族等に対する相談支援、発達支援及び就労支援、関係機関への情報提供や研修等を行う機関として各都道府県・指定都市に整備されつつある。

また、難病相談・支援センターは、難病者やその家族等に対する療養上・生活上の相談、各種公的手続等の支援、生活情報の提供等、難病者への総合的な相談・支援を行う機関として、各都道府県に整備されつつある。

- 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、その専門支援機関である発達障害者支援センター、難病相談・支援センターも、就労支援のネットワークにおいて、その一員として機能を発揮することが重要である。
- 就労を希望する発達障害者の支援に当たっては、発達障害者支援センターに就労支援を担当する職員が配置されていることを踏まえ、当該職員が就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて学ぶ機会が提供される必要がある。

また、難病相談・支援センターには、就労支援専任の職員は配置されていないものの、就労支援に関する基本的な知識を有することが望ましく、職員研修のカリキュラムに就労支援に関する内容が盛り込まれることが重要である。

### **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**

##### **(人材育成の必要性)**

- 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である。

##### **(レベルに応じた段階的な育成)**

- 就労支援に必要なスキル・能力のレベルは、求められる役割や専門性の水準、ステップアップ等を考慮すると、概ね次のように整理できると考えられる。
  - ・ 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（スーパーバイズ）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

なお、これらには、障害者への支援に係るスキルだけではなく、ジョブコーチが行うような企業への支援に係るスキルも含まれる。

- 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つつ、上記のような就労支援に必要なスキル・能力のレベルに応じた段階的な育成を図ることが重要であり、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である。

##### **(育成の視点)**

- 研修の企画・実施に当たっては、座学だけではなく、ケーススタディ等の演習や

就労支援の現場での実習等を取り入れ、実践的なノウハウを学べるようにすることが重要である。

- 障害者の支援に携わる者の多くは企業で働いた経験がないために、一般雇用に関する理解が十分でないことが多い。このため、特例子会社など障害者雇用の経験豊富な企業の積極的な活用を図り（企業人材の活用、研修における企業の現場の活用等）、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である。
- 障害のある従業員を支えるためには、外部機関の支援を活用することも有効であるが、ナチュラルサポートという観点から、企業自身が恒常的にサポートする力をつけることが必要である。職場で教育・指導に当たる立場の人材が、障害特性に関する知識、雇用管理ノウハウを習得することが重要である。
- 就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて体系的に学べるテキストは限られていることから、例えば、障害者職業総合センターが作成してきたテキスト等を活用し、職業リハビリテーションに関する基本テキストとして普及を図ることも、有効であると考えられる。

### **(育成の担い手)**

- 全国各地で研修の機会が求められていることから、全国的なネットワークとノウハウを有する高齢・障害者雇用支援機構が、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターを拠点として、率先して専門的な人材の育成に取り組むことが必要である。
- 地域によっては、地方自治体やノウハウを有する民間機関が、ジョブコーチや就労支援担当者等を対象とした研修やセミナー等を企画・実施しており、就労支援を担う人材の裾野を広げる上で、こうした取組を進めることは重要である。  
また、地方自治体や民間機関によるこうした取組をより効果的に推進していくためには、必要に応じて、高齢・障害者雇用支援機構が講師の派遣やノウハウの提供を行うなど、研修等に取り組む機関と連携・協力することも有効であると考えられる。

### **(大学等における取組への期待)**

- 生活支援を含む支援の様々な場面において、障害者の支援に携わる者が「一般雇用」を意識して支援に当たることは、一般雇用を希望する障害者があるの実現の可能性を高めていくためにも、重要であることから、福祉系人材や教員を輩出する大学の課程や、社会福祉士等の福祉分野の専門資格の取得に必要なカリキュラム等において、職業リハビリテーションに関する講座や内容が盛り込まれることが重要である。
- また、大学において、地域の就労支援担当者を対象とした公開講座の一つとして、就労支援に関する専門講座を開講することも有効であり、こうした取組が広がっていくことが重要である。

## 2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

### （ジョブコーチの育成の必要性）

- 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等の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いる。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である。
- 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。

### （育成の視点）

- ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分とせず、研修受講後も、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等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援によるOJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要である。

さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技術の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。
- 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在り方と絡めて検討することが必要である。

### （所属する機関の特性を活かした効果的な支援の実施）

- ジョブコーチは、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人やNPO法人等が配置する第1号ジョブコーチ、企業が配置する第2号ジョブコーチと、その配置先によって3種類に分類されているが、それぞれの所属する機関の特性を活かした効果的な支援を行うことが求められる。
- 配置型ジョブコーチについては、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）に対する専門的な支援を担うとともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、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にそのノウハウが活用されるべきである。

第1号ジョブコーチについては、主として、障害者本人をよく理解している身近な支援者としての支援を行うことや、所属する機関が得意とする分野（障害の種類



等) のノウハウを活かした支援を担うことが期待される。

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者を、第 2 号ジョブコーチとして積極的に配置・活用することが効果的である。また、障害者雇用の経験やノウハウが少ない企業については、配置型ジョブコーチ及び第 1 号ジョブコーチが支援ノウハウを伝え、企業自身でナチュラルサポートができるように援助する必要がある。

#### **第4. 連携による就労支援を効果的に実施するための情報及び支援ツールの共有の在り方**

##### **1. 社会資源情報の提供**

- 一般雇用を希望する障害者や採用活動を行う企業等がニーズに応じて利用するサービスを主体的に選択できるよう、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である。

例えば、ネットワークの支援機関が参集する自立支援協議会等の各種会議の場を活用して、各分野の社会資源の情報を集約、提供する仕組みを検討することも考えられる。

- 地域の社会資源の提供に当たっては、例えば、各機関の支援の内容・特長、連絡先等をまとめた就労支援機関一覧や、それを地図上に整理した就労支援社会資源マップのように、障害者や事業主、関係機関に分かりやすく伝える工夫が重要である。

##### **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、各機関が保有する対象障害者の特性、状態をはじめ、個別の支援計画や支援記録、支援方法等の情報を支援機関同士やネットワークで共有することが不可欠である。
- こうした情報の共有の在り方については、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、情報の種類、伝達・共有の方法、伝達・共有する際の留意事項等に関するガイドラインを具体的に示すこととすべきである。
- 情報の共有の在り方については、支援機関間で共有・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し、支援を受ける際に各支援機関に提示する方法が考えられ、それぞれについて検討することが適当である。

##### **3. 支援ツールの整備**

###### **(支援ツールの整備の必要性)**

- 就労支援に関する様々なツールが、雇用、福祉、教育等の各分野でそれぞれ開発・活用されている。こうしたツールの中には、教育から雇用、福祉から雇用へと支援をつないでいくときやネットワークの中で連携して支援するときに、共有した方が有効なツールがある。

- こうした就労支援に関するツールについては、ツールの活用により把握した情報も含めて、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が連携して支援していく際に共有できるようにすることを意識して、開発・整備することが重要である。
- 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である。

#### **(個別の支援計画)**

- 雇用、福祉、教育等の各分野でそれぞれ作成・活用している個別の支援計画については、一般雇用を希望する障害者が、教育から雇用へ、福祉から雇用へ移行していく中でとぎれない支援を行うために、支援機関同士あるいはネットワークの中で確実につないでいくことが重要である。
- 個別の支援計画について、雇用、福祉、教育等の各分野における作成・活用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である。

#### **(就労移行支援のためのチェックリスト)**

- 「就労移行支援のためのチェックリスト」は、就労移行支援事業者等において、個別の支援計画の作成や訓練の効果の確認等に利用されており、訓練の終了段階から労働関係機関と連携して、支援対象者の現状について情報を共有し、支援を行うこととしている。
- 就労移行支援事業者における訓練等の場面のほか、特別支援学校における作業実習・職場実習等の場面や、企業における雇用管理・能力開発等の場面においても、障害者に対する教育・訓練等の効果を客観的に把握し、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が連携して支援していく上で共通に活用できるツールが求められている。今後、本チェックリストについては、アセスメント方法、内容、水準等について、各分野が共通で利用できる部分の共有化を図るとともに、各分野の利用場面に応じた内容を追加しながら、開発・整備していくことが必要である。

## おわりに

- 障害者の希望や適性に応じた就職を実現し、働く障害者を支えるためには、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関がそれぞれの機能に応じた役割分担の下で、障害者一人ひとりのニーズに応じた効果的な支援を行えるよう、各地域において、互いに「顔の見える関係」をつくって就労支援のネットワークを構築し、一貫した総合的な支援を提供できるような連携・協力関係を築くことが重要である。
- 本報告書では、こうした連携による支援が効果的に行われるよう、雇用分野だけではなく、福祉、教育等の分野の支援機関に対しても、障害者の働きたい、働き続けたいという思いをかなえていくという観点からの提言を行ったところである。
- 本研究会には、事務局としての厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課のほか、オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、職業能力開発局能力開発課、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課からも参画を得ており、今後も引き続き、関係部局がスクラムを組んで、連携による就労支援を確実に根付かせていくことが重要である。
- また、就労支援を担う人材の育成方策、支援に当たっての情報の共有の在り方等、本報告書において検討課題として示されたものについては、今後、具体的な検討を進めていくことが望まれる。
- 本研究会における報告を踏まえ、障害者一人ひとりがいきいきとした職業生活を送ることができるよう、雇用、福祉、教育等の連携による障害者の就労支援の基盤が質・量ともに着実に整備されていくことを期待したい。

また、本報告書が、障害者の就労支援を推進する地域の関係部局及び関係機関の参考資料として広く供され、地域の実情に応じた創意工夫による取組が進められることを願ってやまない。

## 参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要

### 第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状と課題

#### 1. ハローワーク（渋谷公共職業安定所）

- 障害者の就労支援に当たっては、地域障害者職業センター等と連携するとともに、必要に応じて障害者委託訓練やトライアル雇用を活用し就職に結びつけている。また、採用面接の際に障害者に付き添う同行紹介を積極的に実施している。
- 企業に対しては、個別の雇用率達成指導だけでなく、雇用促進セミナー・就職面接会の開催や特例子会社等の見学会、さらに面接会に出席する企業への事前ガイダンス等の支援も指導と連動させて実施している。
- 職業紹介部門と雇用指導部門が同じスペースに配置されているという物理的なメリットを活かし、職業相談や企業指導時には両部門が一緒に対応して双方の情報をリアルタイムで共有・提供し合うなど、就労支援及び企業指導を効果的に実施している。
- ハローワークが中心となって地域の支援機関と連携しきめ細かな個別支援を行う「地域障害者就労支援事業」（以下「地域事業」という。）を平成17～18年度にモデル的に実施しており、支援対象者の就職等に一定の成果が得られたところである。地域事業は、個々の障害者の状況に応じて関係機関から成る「就労支援チーム」を結成して、就職に向けた準備から就職後のフォローまでの一連の支援を行うものであるが、特に地域の支援機関との連携・ネットワークづくりが重要なポイントであった。「就労支援チーム」のメンバーは固定的なものではなく、最初は本人・家族、ハローワーク、福祉施設の小さな連携から始まり、支援を進める中で徐々にメンバーが増えてネットワークが形成されていった。こうした連携・ネットワークづくりのためには、就職ガイダンス・同行紹介等の支援を地域の支援機関と協力して一緒に実施することが有効な取組であった。
- また、地域事業に先立ち、管内の福祉施設の状況を把握するために全施設に足を運び、就労移行に向けた考え方や利用者の状況等の聞き取り調査を実施した。その結果、約6割の施設で一般雇用への意識を持っていたが、福祉施設のマンパワー不足や、訓練内容と企業が求める能力とのギャップがあるなど、今後、ハローワークからの働きかけが必要であると感じたところである。
- 効果的な就労支援を行うためには、地域の就労支援ネットワークを構築し、個々の障害者のニーズや状況に応じた方法で支援を実施することが重要である。ネットワークをしっかりと構築するには、ハローワークから福祉施設に足を運ぶなどの働きかけを通じて関係を築いていくことが大事である。

## 2. 地域障害者職業センター（東京障害者職業センター）

- 地域障害者職業センターは、障害者支援業務、事業主支援業務、ジョブコーチの養成を行うとともに、地域の支援機関や企業を対象として、職業リハビリテーションに関する基礎的知識を提供する基礎講座、就労支援に関する情報交換や意見交換を行うフォーラムを実施している。
- 障害者に対しては、職業評価・職業指導、職業準備支援、職場適応指導等の支援を行っており、平成17年10月からは新たに、精神障害者総合雇用支援として、うつ病等の精神障害者の職場復帰支援（リワーク支援）を開始したところである。事業主に対しては、採用計画から雇入れに係る具体的な援助、採用後のフォローまでの体系的な支援を行っている。特に、東京及び大阪の2センターにおいては、大企業からの障害者雇用に関するコンサルテーションのニーズが増えており、地域センターの全国ネットワークを活かして、本社での雇用だけでなく、地域の支店等も含めた広域での雇用を進める企業への支援にも取り組んでいる。さらに、障害者・事業主双方の支援としては、ジョブコーチ支援、リワーク支援（職場復帰のコーディネートを含む。）等を行っている。
- 地域センターは、どの地域においても同じサービスを提供するものであるが、各地域センターでは、地域のニーズや社会資源の整備状況等に応じて業務の重点事項等を設定している。また、障害種類の重複化・多様化によって、個々の障害者の特性に応じた専門的な支援が求められているとともに、障害者への支援だけでなく、事業主や地域の関係機関等に対する支援も増加している。
- 他の支援機関と連携・協力して行う業務については、次のようなものがある。
  - ① 関係機関と連携した障害者に対する個別支援
  - ② 職業リハビリテーションに携わる機関のネットワークの形成
  - ③ 福祉、医療・保健、教育等の関係機関の職員に対する就労支援の基礎知識を習得するための講習会等の実施
- 就労支援の経験が少ない機関からは、基礎知識や初歩的な支援技術の提供が求められ、また、経験豊富な機関からは、支援に対するスーパーバイズや中堅の支援担当者のスキルアップのための研修等が求められている。
- こうした業務を担う障害者職業カウンセラーの養成については、キャリアに応じた体系的な研修を実施している。障害者に対する支援技法を習得したカウンセラーについては、地域の支援機関に対するスーパーバイズができるような能力を段階的に付与しながら、関係機関に対して的確な支援や技術移転ができる人材としての育成を図っている。

## 3. 障害者就業・生活支援センター（加古川障害者就業・生活支援センター）

- 障害者就業・生活支援センターでは、障害者の状況を十分に把握した上で、就職支援プログラムの策定、職場実習支援、就職支援、定着支援等を実施している。支援で一番大切にしていることは、本人が希望する生き方、働き方を実現することであり、その希望に応じた支援となるよう、地域の関係機関と密接に連携を図り就業面

と生活面の一体的な支援を行っている。

- センターの業務のベースは、関係機関と連携しながら支援を実施することである。センターへの利用登録と同時にハローワークへの求職登録も行い、また、必要に応じて地域障害者職業センターの職業評価等の支援を受けている。さらに、センターにおいても職場実習の場面等でアセスメントを行い、障害特性の把握、適職の開拓につなげている。特別支援学校との関係についても、進路相談の段階からセンターに登録するなど、学校の進路指導に連携・協力をしている。定着支援についても職場への定期的な巡回指導による問題の早期発見、立て直し等を行っている。地域の関係機関との連携・ネットワークづくりについては、センターが主催する連絡会議等を通じて、顔の見える関係を築いている。
- また、事業主に対する支援も行っており、障害者の特性や行動の理解、効果的な意思伝達方法などの雇用管理に対する助言や援助等を実施している。
- センターにおいて、障害者の一般雇用への移行、雇用継続、再チャレンジ等の様々なニーズに対応できるように、就労移行支援事業、障害者委託訓練、ジョブコーチ支援等を行うことが有効である。
- 身近な地域で支援を行えるよう、障害者就業・生活支援センターを全ての障害保健福祉圏域に早急に設置する必要がある。
- センターの実施体制は、全国一律に就業支援担当者 2 名と生活支援担当者 1 名の計 3 名となっているが、センターでの支援により就職した利用者や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も出てきており、実施体制の充実が望まれる。また、センターは、直接支援のみならず、雇用・福祉・教育・医療・保健等の各分野をつなぐコーディネート機能を果たしており、その機能を果たすためには専門性の高い職員を配置することが必要であるが、現在の委託の仕組みや委託費の額では、こうした職員を安定的に確保することが難しく、多くのセンターでは、法人本体から補填を受けている状態である。
- さらに、センターが地域において期待される機能を発揮するためには、都道府県労働局をはじめ、都道府県の労働関係部局及び福祉関係部局、さらには市町村の関係部局が、センターの意義、指定や委託の仕組み、役割等を十分に理解するとともに、その運営をバックアップする視点をもつことが重要である。

#### 4. 障害者雇用支援センター（滋賀県障害者雇用支援センター）

- 当センターは、平成 7 年度より業務を開始し、職業準備訓練、就職後の定着支援、事業主に対する支援、ボランティアの育成等を行っている。訓練を終了した者の就職や職場定着について、一定の成果を上げているところである。
- 職業準備訓練の段階では、施設内での訓練と事業所を活用した訓練を組み合わせ実施し、就職段階から職場定着の段階では、ジョブコーチ支援の利用や、障害者就業・生活支援センター等の関係機関とネットワークを構築して支援を実施している。今後は、雇用支援センターに障害者就業・生活支援センターを併設し、職業準備訓練を実施するのが望ましいと考えている。

- 実施体制については、標準の職員配置に加え、第1号ジョブコーチを配置するとともに、職員にSSTの講習を受講させるなどして、職員一人ひとりの支援スキルの向上を図っている。
- 障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業が創設され、就労移行のための訓練を行うこととなったことから、障害者雇用支援センターと就労移行支援事業の関係について、機能や役割の整理をすることが必要ではないか。

## 5. 就労移行支援事業者等

### (社会福祉法人電機神奈川福祉センター)

- 就労移行支援事業と併せて、市単独事業である「就労援助センター」事業を受託し、就労を希望する障害者の相談・調整や在職者の定着支援を行っている。また、当法人は、別途NPO法人を設立して事業所に対する支援を実施するなど、障害者・事業所に対する就労支援に特化した各種の事業を展開している。
- 就労移行支援事業における訓練の質の向上のための取組としては、施設職員に民間企業経験者を採用してその知識やノウハウを活用することや、訓練内容が就職に結びつく実践的なものとなるよう工夫を行っている。
- 就職後も長期的な支援を行うことが、障害者の雇用の促進を図る上で有効であるが、就労移行支援事業者が単独で長期的な支援を行っていくことは運営上難しい。また、離職時の対応にはマンパワー的に非常に負担が大きいため、離職を繰り返す障害者への支援には二の足を踏む状況になっている。

### (社会福祉法人桑友)

- 社会資源の少ない地域であり、当法人は精神障害者の「働きたい」という声に応えるため、働く場所として就労継続支援事業（A型）を実施するとともに、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターを運営している。
- 就職に向けた訓練については、道の駅や地元の商店街といった地域の事業所を活用して訓練を行うなど、実践的なものとなるよう工夫をしている。
- 地方においては、障害者就業・生活支援センターも含めて就労支援機関が少ないことや就職先の確保が難しい等の課題が多い。こうした問題に対応するには、地域の限られた社会資源を活用してネットワークをつくり上げていくことが重要であり、各分野の支援機関に呼びかけているところ。
- 福祉分野の就労支援担当者には企業で働いた経験のない者が多い。また、大学の社会福祉系の教育カリキュラムにも就労支援の現場での実習が非常に少なく、福祉分野の人材は一般雇用や就労支援についてしっかりと学ぶ機会が必要である。

### (社会福祉法人樅の木福祉会)

- 地域での生活が可能な障害者でも入所施設を利用している状況があり、当施設では、就労支援担当者、生活支援担当者をそれぞれ配置して地域移行に向けた支援を実施している。

- 地域の医療・福祉機関等のネットワーク組織を設立して、その中に就労支援に関する部門を設けて勉強会等を開くなどして、職員の就労支援に対する能力向上に向けた取組等を実施している。

## 6. 特別支援学校（東京都立あきる野学園養護学校）

- 東京都では、高等部卒業生の約 3 割が一般企業に就職、約 6 割が福祉施設等へ通所している。就職率は 3 割程度で推移しているが、就職者数は年々増えている。
- 多様化する就労ニーズに対応し職業教育の充実を図るためには、学習内容を改善していくことが必要であり、特に外部講師を活用する視点が重要である。東京都では、企業等アドバイザー事業を実施しており、各校 2 名のアドバイザーを配置して授業改善に取り組み、効果をあげている。
- 進路指導については、仕事内容を 6 分野（製造、飲食・厨房、流通、販売、サービス、事務、接客）に分け、高等部 1 年から職場見学、インターンシップ（就業体験、1～3 日程度）、職場実習（2～3 週間程度）を段階的に行っていく中で、進路先を自己選択、自己決定できるような取組を行っている。

なお、生徒が働くことについての学ぶ場を確保することが課題であり、職場体験の協力事業所にもインセンティブが付与されるような仕組みが望まれる。
- 生徒一人ひとりに対する支援のネットワークの構築が重要であり、高等部段階においては、個別の教育支援計画を活用し、在学中から、卒業後の職業生活や地域生活を支える関係機関との連携を図っている。

例えば、在学中から地域障害者職業センターの職業評価や適切なアドバイスを受けたりハローワークに求職登録させる、支援機関と一緒に事業所を訪問して職場実習や求人を開拓したり、関係機関との支援会議を開く、といった過程を通じて、徐々に卒業後の支援体制を構築していく。このようにして、卒業後の安定した生活に繋げていくことが学校の役割であると考えている。
- 特に、ハローワークとの連携に当たり、学卒部門や専門援助部門だけではなく雇用指導官からのバックアップも得られるようになり、進路指導が充実してきた。今後、このような連携が全国で実施できるようにしてほしい。
- 関係機関との連携を図るための雇用、福祉、教育等の各機関が参集するネットワーク会議が増えている。連携のためには会議は有効だが、運営の効率化の観点から、将来的には統合することも必要ではないかと考える。
- 進路指導の体制については、東京都では、進路指導主任（進路指導主事）が学校の規模により各校 1～2 名程度、専任で配置されている。専任であるため、進路指導担当者としての役割を遂行しやすくなっている。さらに、進路指導主任を中心に実務部隊である進路指導部が各学年に 1～2 名で組織されている。

進路指導担当者の就労支援の専門性を高めることが課題であり、現状では、ハローワークや地域障害者職業センター等の担当者会議、進路指導主任の研修といった機会に限られており、専門性の向上方策を検討することが必要である。
- また、生徒を支える保護者に対しても、職業生活、地域生活（地域活動、余暇活



動) について学ぶ場を提供することが重要であると考えている。

- 公的機関における職場実習受入れやチャレンジ雇用は、障害者本人のキャリアアップにもつながり、地域への啓発効果も高いことから、推進してほしい。

## 7. 地方自治体（静岡県）

- 県内の就労支援の拠点として、障害者就業・生活支援センター、職業準備訓練施設、職業訓練施設の3種類の支援機関を地域にバランスよく整備することが必要であると考えている。

障害者就業・生活支援センターについては、身近な地域の連携の拠点として7圏域ある障害保健福祉圏域それぞれに設置が必要と考えている。センターがない圏域には県の単独施策で「障害者就業・生活支援ミニセンター」の設置を順次進めており、実績を重ねて障害者就業・生活支援センターへの移行を目指している。

また、東西に長い地域特性を考慮し、県内を大きく東部、中部、西部の3区域に分けている。職業準備訓練を行う施設として、国の制度である障害者雇用支援センターのほかに、県・市町の独自事業で「ワークセンター」を3箇所整備している。さらに、この3区域に、職業訓練を行う施設を1箇所ずつ整備する必要があると考えているが、現在のところは、障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校を活用した障害者の受入事業（モデル事業）の2箇所にとどまっている。

- こうした各区域での基盤整備に加え、県の単独施策として、障害者求人開拓事業（求人開拓員を配置し、福祉施設、特別支援学校等を訪問して個別の障害者のニーズを把握した上で求人開拓を行う事業。事業主団体に委託。）とジョブコーチ派遣事業（障害者1人当たり15回を上限に支援する活動費を補助。NPO法人に委託。）の2つの事業を実施している。
- そのほか、事業発注や公共工事、物品購入の入札制度における障害者雇用率達成企業に対する優遇措置も実施している。
- 国と地方の役割分担については、障害者雇用対策は国の役割であるというのが基本認識であるものの、地域の実情に応じた施策を講じることも重要である。地方自治体の厳しい財政事情の中で予算を確保するためには、障害者の雇用の促進は最重要課題の一つであるというトップの取組姿勢が重要と考える。

## 8. 発達障害者に対する支援（日本発達障害ネットワーク）

- 発達障害者は、特別支援学校ではなく高等学校普通科等に進学している場合が多い。在学中や卒業後も障害者支援のルールに乗りにくいために、特性に合った適職を見つけること、働き続ける上での支援を受けること、また、身の回り、金銭管理等の生活面での基礎的な能力を身に付けることが難しく、一度は就職するものの短期間で離職するケースが多い。こうした一般の教育ルートに乗った場合でも、障害特性に応じてきめ細かな進路指導、就労移行支援、対人技能訓練が受けられるような支援体制が必要である。

- 本人や家族が障害を受容できず、支援を受けることに抵抗があり、挫折等を繰り返す中で、ようやく支援を受けいれるようになることも多い。今後は、特別支援教育が浸透・定着していくようになれば、学齢期の早い段階から本人も家族も障害を自覚し、専門的な教育を受けて就職を目指すことができる。また、特別支援教育後の支援体制を整備することも重要である。
- 発達障害の場合、障害名が同じでも個々の特性や必要な支援には大きな差があり、常にフルサポートを必要としない場合やほんの少しのサポートで十分な場合も多い。一人ひとりのニーズに合わせて、必要な時期に、必要な場で、適切な支援が行われることが重要である。
- こうした現状を踏まえると、教育分野においては、義務教育終了後の高等学校の中で発達障害者向けの職業教育や進路指導を行うこと、あるいは高等学校卒業後に特別支援学校の設備等を利用した 1 年程度の専攻科を設置することが必要ではないかと考える。
- 職業リハビリテーションの分野についても、ハローワークや地域障害者職業センター等が発達障害に関する専門性・対応力を高めるとともに、職業準備訓練や職業訓練の中で発達障害に適したコースやカリキュラムを設定することが求められる。
- 各機関が集まるネットワーク会議は行政機関の会議のための会議になっているくらいがある。発達障害者がいつでも支援を求められる地域のネットワークが必要であり、民間機関もネットワークに入ることが重要である。

## 9. 特例子会社（株式会社かんでんエルハート）

- 自社の障害者の職場定着・適応に関する支援は自力で行ってきた。これは、①障害を持つ従業員に対しては、企業内の役職者や障害者職業生活相談員がサポート力、カウンセリング力をつけ対応すべきと考えていたこと、②個人のプライバシーに関するデリケートな部分に踏み込む場合も少なくないため、配置型・第 1 号ジョブコーチといった社外の支援者の関与は躊躇があるためである。  
さらに、社員が統合失調症を再発し休職したことを契機に、勘と経験と度胸による就労支援に限界を感じ、より専門的かつ戦略的なサポートを行えるようにするため、従業員を障害特性や職業リハビリテーションに関する知識・スキルを持った第 2 号ジョブコーチとして配置した。
- 専門的なスキルを有する第 2 号ジョブコーチの配置は有効であり、休職した社員の職場復帰後の定期的な面談、コンディションに応じた作業指示、本人、ジョブコーチ、関係者による定期的なケース会議の実施等により、安定した勤務が可能となった。
- 障害者の雇用を促進するには、養護学校での職業教育、就労移行支援事業者における訓練等も必要ではあるが、企業側の障害者雇用の受入れ体制が弱いということが問題であり、この問題を解消するのが第 2 号ジョブコーチであると考えている。第 2 号ジョブコーチは専門的スキルを持っていること以外にも、ジョブコーチが企業内に配置されていることで、外部の支援機関との関係をつくりやすく互いの強み

を出し合って相乗的に支援を行うことが可能となり、障害者雇用が進むと考える。

- 企業の人的支援に関する制度として、職業生活相談員、職業コンサルタント、第2号ジョブコーチ等がある中で、最もスキルが高いのが第2号ジョブコーチであると考え、助成額が職業コンサルタントに比べて低いなど、制度面での魅力に欠ける。第2号ジョブコーチは、障害者雇用を進めるキーパーソンとなりうるものであり、企業への支援の強化という観点から、活用が促進されるような制度を検討してほしい。
- さらに、管理職層、特に課長クラスの人材が就労支援のスキルを身につけることで、障害者にとって働きやすい職場をつくることのできるのではないかと思う。
- 支援機関に対する要望としては、就職に向けた準備訓練等を行っている多様な機関がある中で、養護学校への期待が最も大きい。学校において体力や社会生活能力、就労意欲といった基本的な部分を身につけられるようにすることが重要であると考え。

また、支援機関の担当者の中には、企業活動はシビアであることについての理解が乏しい者も見受けられるので、企業のことをもっと理解するよう努めてほしい。さらに、地域障害者職業センターの中でも経験のある高いスキルをもつカウンセラーは非常に頼りになるが、他の支援機関も個々の障害者のアセスメントを丁寧に行うなど、高いスキルを身につけてほしい。

## **第2. 就労支援を担う人材の育成・確保の現状と課題**

### **1. (独)高齢・障害者雇用支援機構（障害者職業総合センター）**

- 職業リハビリテーションの専門的な知識を有する人材を育成するため、機構の職員である障害者職業カウンセラーの養成・研修及び福祉、医療・保健、教育等の関係機関の職員を対象とした職種別・課題別の専門的・技術的研修を実施している。

また、地域障害者職業センターにおいても、職業リハビリテーションに関する基礎的知識を提供する基礎講座、就労支援に関する情報交換や意見交換を行うフォーラムを実施している。さらに、地域の関係機関や企業に対する日常的な支援として、ケース会議を通じた支援ノウハウの提供、関係機関が主催する研修会への講師の派遣等を行っている。
- 障害者職業カウンセラーの養成・研修については、1年目の厚生労働大臣指定講習をはじめ、3年目、5年目、9年目という節目で、それぞれの段階で求められる役割（精神障害者や事業主に対する支援、後輩のカウンセラーに対するスーパーバイズ等）に応じて体系的に実施している。主任カウンセラーや管理職としての所長を対象とした研修も行っている。
- 障害者就業・生活支援センターや障害者雇用支援センターの職員に対する研修としては、新任の担当者や所長に対する研修のほか、新任研修受講後4年経過した担当者に対して、スキルアップやリーダー的な役割を担うこと目的とした就業支援スタッフリーダー研修も行っている。

- ジョブコーチ養成研修（職場適応援助者養成研修）については、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、第1号ジョブコーチ、第2号ジョブコーチになろうとする者を対象として、障害者職業総合センターでの集合研修と、それぞれの活動地域の地域障害者職業センターにおける実践的な研修とを組み合わせ、それぞれの類型毎に、年数回の研修を実施している。研修の内容は、障害者職業総合センターの研究部門や職業センターで行っている職業リハビリテーションに関する調査研究や支援技法開発の最新の成果を踏まえ、また、全国の地域障害者職業センターによる支援の実践を通じて機構が蓄積している支援ノウハウを活用して、精神障害者、発達障害者等支援ニーズの増大の著しい分野も含めて現場ニーズに則した実践的な支援が行えることとなるように、ケーススタディや演習を含めたカリキュラムとしている。さらに、養成研修修了後においても、地域障害者職業センターが、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチのペア支援をコーディネートすることにより、経験を積んだ配置型ジョブコーチによる現場での実践を通じた助言・援助や取り扱った事例についてのケース会議等の中での助言・援助を第1号ジョブコーチに行っており、さらに、定期的に第1号ジョブコーチ等を集めて、ケーススタディや障害特性についての講習等を行うことにより、第1号ジョブコーチ等に対して、現場で必要とされる実践的な支援技法の技術移転を図るとともに、支援スキルの維持・向上を図っており、研修受講者のほぼ全員が既にジョブコーチとして活躍している。
- 福祉、医療・保健、教育等の関係機関施設の職員のうち、障害者の就労支援にこれから携わる者や現在携わっている者を対象として、これら施設での就労支援に必要な職業リハビリテーションの基礎知識や支援技法を付与する研修として「職業リハビリテーション実践セミナー」を実施している。この実践セミナーでは、障害別（知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者）に、また、経験別にコースを設定するなどにより、それぞれの障害についての職業的課題や対応方法を学び、また、ケーススタディやグループワークを行うことにより、施設での支援に必要な最新の職業リハビリテーションの実践に関する知識や支援ノウハウを習得し、これら施設での実践に活かすことのできるカリキュラムを設定している。
- こうした研修の企画・実施に当たっては、職種別や課題別、経験別の実施、研修テキストやガイドブックの整備・改訂、受講者の評価結果を踏まえたカリキュラム等の改善を行うなど、効果的な研修となるよう努めている。
- 今後とも、地域の就労支援機関において、質と量の両面にわたる人材育成及び技術移転のニーズが高まっている状況に対応して、積極的かつ効果的な支援を行うことにより応えていくことが必要であると考えている。このため、国の施策の方向性を踏まえつつ、地域障害者職業センターにおいて把握した地域の人材育成ニーズ、障害者職業総合センターにおける先端的な研究成果や支援技法等を活かしつつ、基礎から応用まで幅広く職業リハビリテーション人材の育成と就労支援機関への専門的支援を実施していきたい。

## 2. 民間のジョブコーチ養成研修実施機関（特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク）

- 障害のある人が社会の中で働くことの実現を目的として、そのための地域のネットワークの構築と、就労支援の人材養成を行っている組織である。
- 就労支援の専門家養成を目的として、厚生労働大臣の指定を受けてジョブコーチ養成研修を実施しており、厚生労働省が示す基準に沿って、講義・座学中心の基礎課程、小グループでの講義・グループディスカッション・ロールプレイ等の演習を中心とした実践課程、さらに特例子会社での実習を実施している。

研修は、ジョブコーチが支援の現場で要求される実践的な内容を含むとともに、福祉施設の職員に企業での就労支援を行うスピリットを伝えることを理念としている。

受講者は、就労移行支援事業を予定している福祉施設の職員が多く、また、職場適応援助者助成金の活用予定のない機関の職員も多い。

受講料は有料としており、また、遠方の受講者の場合は旅費・宿泊費が必要になるが、定員を大きく上回る申込みがあり、就労支援の研修に対するニーズは相当高いと実感している。

- こうしたジョブコーチ養成研修のほか、各地域で福祉施設の職員等を対象とした就労支援のセミナー（ジョブコーチセミナー）を実施しており、受講者数は相当数にのぼっている。

就労支援の裾野を広げるために、入門編としてのセミナーを地域で開催し、より実践的かつ専門的な研修として、ジョブコーチ養成研修を都市部で行うというように、段階的に人材育成を行うことが効果的であると考えている。

また、障害者の就労支援は、国や地方、雇用、福祉、教育の分野にまたがっているが、就労支援の担当者に求められる専門性は共通している部分が多く、今後、必要な能力や専門性を整理し、人材養成を検討する必要があるのではないかと。

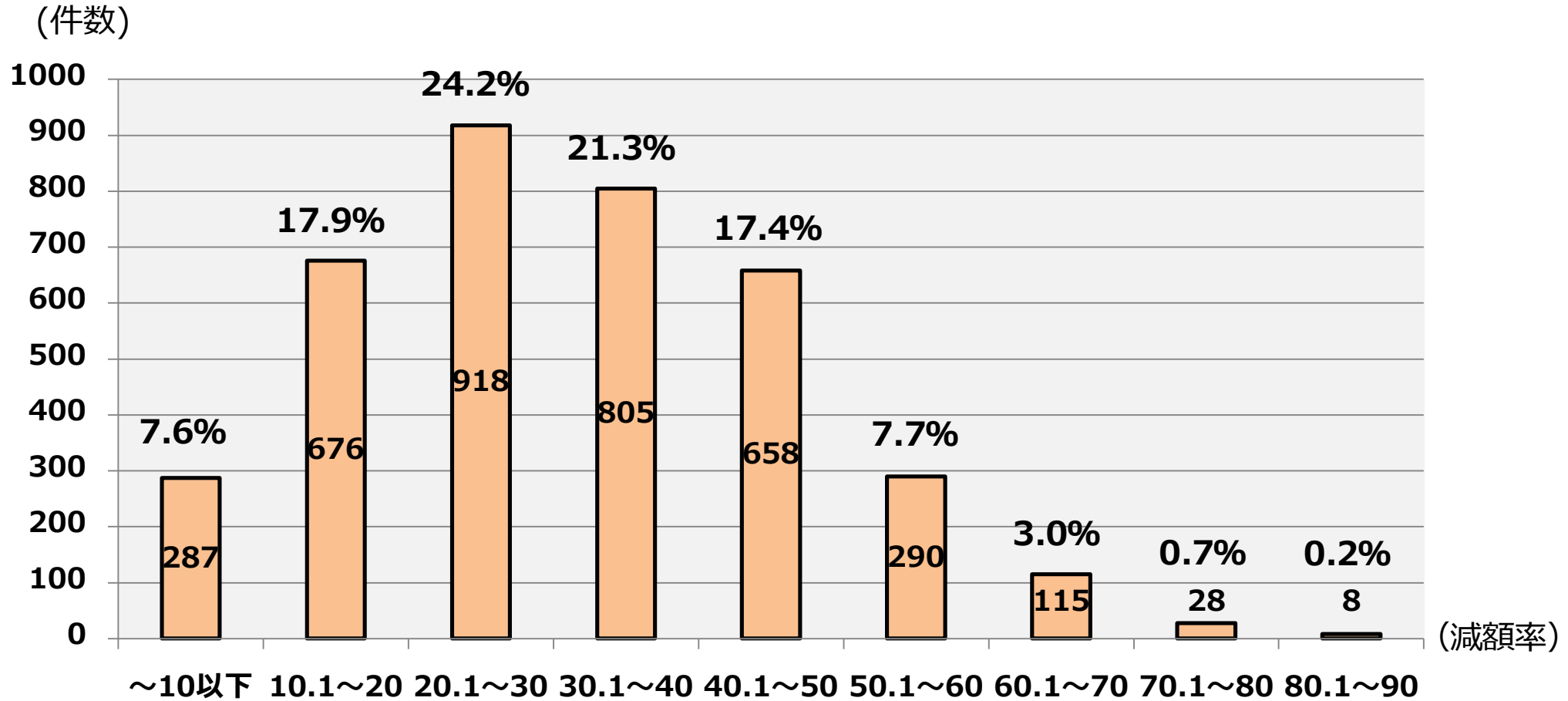
- 障害者の就労を地域で継続的に支え続けるには、機関と人材が必要であるが、最近の就労意欲の高まりや就職件数の増加に対して、支える側が追いついていないという懸念がある。地域で就労を支える機関として、障害者就業・生活支援センターの設置を確実に進めるべきであり、地方自治体からの支援も期待したい。

ただし、現状では就労支援のノウハウが蓄積されておらず生活支援が中心であるセンターも見受けられるため、就労支援に対する専門性を高めていくことが必要である。

- アメリカには大学院レベルの職業リハビリテーションの資格があり、日本においても、就労支援の人材の必要性が高まっている中で、長期的な目標として、こうした研究を始めてもいいのではないかと。

# 全国での減額特例許可の状況

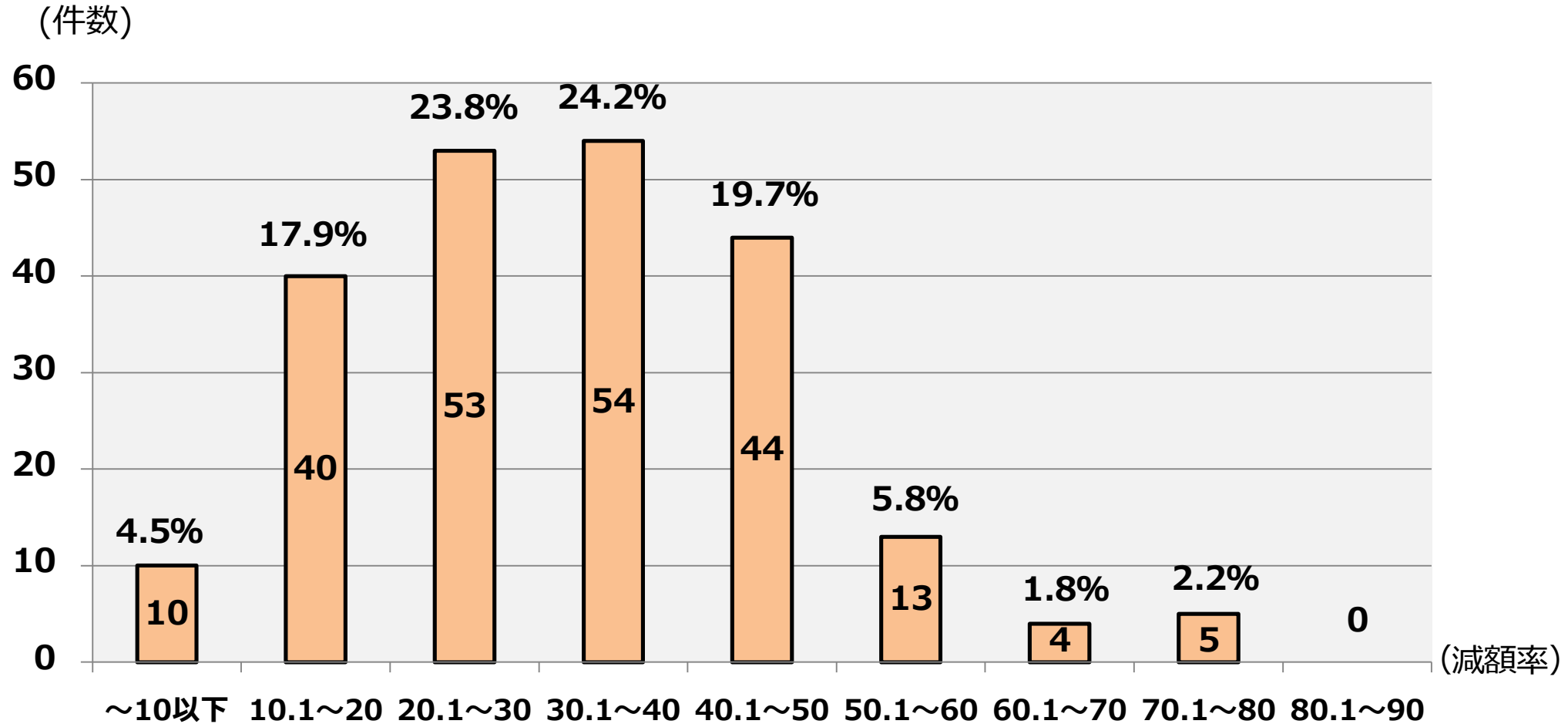
(平成23年法第7条第一号に基づく許可件数)



※ 許可件数の合計は 3,785 件

# (参考) 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