

## 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、対症療法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>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いております。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ました。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おう。 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业務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、障害者個人ごと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あたっては、医療サイドとの連携が不可欠であり、障害者個人ごと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に D.生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を E.1年間のチャレンジ雇用制度: 多くの人にチャンス</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＞</p> <p>・ 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。</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、仕事を経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)。</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。
7 (社)全国精神保健福祉会 (理事長 川崎 洋子氏)	<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>
8 NPO法人全国精神障害者団体連合会 (理事 増島 明氏)	<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>	
9 (社)日本てんかん協会 (理事 青柳 智夫氏)	<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。</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。  ・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>		