

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と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">・ 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)
<ul style="list-style-type: none">・ 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)
○ 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">・ 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、労働力としてきちとした結果に結び付けるかがだと思う。(土師②)
<ul style="list-style-type: none">・ 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う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)
<ul style="list-style-type: none">・ 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)
<ul style="list-style-type: none">・ 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)
<ul style="list-style-type: none">・ 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)

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わからないのか、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
○ 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〕
○ 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〕
○ 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〕
・ 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）
・ 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）
・ 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）

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"> ・ 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）
<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」<「就職後のストレス」であるが、支援機関が力を入れているのは「就職前の支援」>「就職後の支援」なのが現状である。〔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"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）

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"> ・ 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)
生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]

(その他)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

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"> ・ 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)

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
<ul style="list-style-type: none">・ 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)
<ul style="list-style-type: none">○ 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
<ul style="list-style-type: none">・ 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)
<ul style="list-style-type: none">○ 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〕
<ul style="list-style-type: none">○ 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〕
<ul style="list-style-type: none">○ 知的障害：精神障害を発症するケースがある〔土師〕<ul style="list-style-type: none">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
<ul style="list-style-type: none">○ 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"> ・ 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)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕

1-⑦ 企業が協力できること

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

○ 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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]

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な。</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"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> 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)
雇入れに係る配慮	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕

<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トが大切だと、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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]

(全般)	○ 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〕
	○ 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〕
	○ 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〕
	・ 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)
企業との連携に当たっての課題	・ 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)
	・ 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)
	○ 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〕

就労移行支援事業所の数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<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"> ・ 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)
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"> ・ 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だ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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
教員の専門性向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
保護者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

居住・生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ (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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
雇用の質	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。最近では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と。(原②)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

(全般)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
居住・通勤の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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思っている。(原②)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、見るかということ、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)

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考えている。(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	○ 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〕
	○ 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〕
	○ 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〕
その他	・ 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)
	・ 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)
	・ 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)
	○ 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〕

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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

<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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。
ジョブコーチ支援の課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

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"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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]

人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕

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枠を拡大し、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、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"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> 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)
	<ul style="list-style-type: none"> 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かなと思う。(崎濱②)
	<ul style="list-style-type: none"> 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)

(全般)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
ネットワークの 必要性	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕 	

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"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各機関にイえることであるが、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〕
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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〕

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">・ 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）
<ul style="list-style-type: none">・ 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）
<ul style="list-style-type: none">・ 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）
<ul style="list-style-type: none">・ 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）
<ul style="list-style-type: none">・ 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）
<ul style="list-style-type: none">・ 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）

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"> ・ 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）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
<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"> ・ 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）
<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"> ・ 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）
<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"> ・ 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）
<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"> ・ 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）
<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と。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。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と。（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>精神障害者」となっているが、就業生活上の要サポート度で見ると、実情は「重度身体障害者<精神障害者」であることが多い。精神障がい者の雇用を促進させるためには、就業生活上の実情に合ったカウントに変更することが望ましいのではないかと。〔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)