

## 論点 2 について

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

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

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

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

<これまでの研究会における主な意見>

※ ○：就労支援機関の「役割」に関する発言、●：就労支援機関の「課題」に関する発言、・（ポツ）：その他の発言

※ 機関名と略称

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、社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会、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

〔全般〕

○ 発達障害者や精神障害者など障害が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、いまの課題。全体的な主訴の整理をする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役割分担をしてやっていったらいいのかが、非常に重要な段階になっている。（小川委員、第2回）

○ 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。（近藤委員、第2回）

### 〔ハローワーク〕

- 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不十分。また、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、第3回)
- 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。(日身連、第4回)
- 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。(JD Dネット、第4回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- ハローワーク(公共職業安定所)は、全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである。また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである。

### 〔地域障害者職業センター〕

- 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。(望月委員、第2回)
- 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。(望月委員、第2回)
- 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。  
(望月委員、第2回)

- 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  
把握していくというところが手薄になっているといった課題もある。(望月委員、  
第2回)
- 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、第4回)
- 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4回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- 地域障害者職業センターは、障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリ  
テーション機関として全都道府県に設置され、障害者職業総合センターを中心に  
全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積し  
ており、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの  
蓄積を活かした業務の展開を図るべきである。

#### 〔障害者就業・生活支援センター〕

- 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  
いのではないか。(崎濱委員、第2回)
- 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、第4回)
- 日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望む。障害者就業・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。(み

んなねっと、第4回)

- 働きたいという本人の意欲に対して、います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、第4回)
- 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。(崎濱委員、第2回)
- 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。また、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、第4回)
- 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。(崎濱委員、第2回)
- 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。(崎濱委員、第2回)
- 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、第4回)
- 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。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。(崎濱委員、近藤委員、第2回)
- 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、それこそ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。(崎濱委員、第2回)

- 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。(西村委員、第2回)
- 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ない）。(西村委員、第2回)
- 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、第4回)(再掲)
- 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知っているから、やはり身近な就労支援機関が必要である。(みんなねっと、第4回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、就労移行支援事業者が就労移行支援に取り組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関して果たす役割のウェイトが小さくなるわけではなく、地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。

## 〔ジョブコーチ〕

- 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。(JC、第3回)
  
- 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。(全脊連、第4回)
  
- ジョブコーチ制度についても、さらに長期間使えるよう検討いただきたい。(近藤委員、第3回)
  
- 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、第4回)
  
- 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、第3回)
  
- 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、第3回)
  
- 障害特性を理解したジョブコーチの配置(日盲連、てんかん協会、西村委員、第4回、第2回)
  
- 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)。(西村委員、第2回)(再掲)
  
- 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。(JC、第3回)
  
- 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。

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。(小川委員、第3回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- ジョブコーチ(職場適応援助者)は、直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である。

#### 〔その他の機関〕

- 「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。(JDDネット、第4回)

#### 〔就労移行支援事業者等〕

- 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。(JC、第3回)
- 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、第3回)
- 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、第4回)

- 就労移行支援事業所には、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、第4回)
- 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。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、第4回)
- 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、第4回)
- 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り、受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要(日身連、第4回)
- 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。(近藤委員、第2回)
- 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。(近藤委員、第2回)
- 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。(崎濱委員、第2回)
- 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。(小川委員、第2回)
- 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。(近藤委員、第2回)

- 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。(西村委員、第2回)
- 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。(崎濱委員、第2回)
- 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、日身連、第3回、第4回〕
- 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。(近藤委員、第2回)
- 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。(近藤委員、第2回)
- 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。(近藤委員、第2回)
- ・ 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。(土師委員、第3回)
- ・ 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、第3回)

(参考：平成 19 年研究会報告書（抜粋）)

- 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。今後、福祉から雇用への移行支援を担う地域の社会資源として、全国の各地域に早期に整備されることが重要である。また、障害の種類にかかわらず受入れ・支援が可能となったことから、地域のニーズを踏まえつつ、これまで対象としていなかった障害にも対応できるよう努めることが期待される。