

第7回 地域の就労支援の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：平成24年6月1日(金)

10:00~12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用第12会議室(12階)

1. 論点2に係るこれまでの主な意見について

2. 論点3について

【配付資料】

資料1：論点2に係るこれまでの主な意見(案)

資料2：論点3及び論点4について

資料3：就労支援機関等の自立支援協議会の参加状況等について

参考資料1：論点1に係るこれまでの主な意見(案)

参考資料2：論点

参考資料3：第6回(平成24年4月10日)おける主な発言

参考資料4：「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書(抜粋)」(平成19年8月)

論点 2 に係るこれまでの主な意見（案）

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

※ ○：求められる役割、●：課題

《全般》

- 平成 19 年報告書で挙げられている各就労支援機関の役割を基本に、精神障害者を中心とした、平成 19 年以降の就職希望者の急激な需要の変化や企業の雇用意欲の高まり、支援機関の増加・多様化に対して適切に対応すること

《ハローワーク》

（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。

(1) 送り出し機関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

- 雇用経験のない企業の不安を解消するため、ハローワークが中心となって、的確な情報提供、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うこと
- 企業において職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うこと
- 増加する精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、身体障害者や知的障害者などに対しても引き続き適切な支援を行うこと
- 送り出し機関や地域就業・生活支援センターによる支援を受けていない求職者に対して、就職の前段階から適切な支援機関につなぐこと
- 職員の異動等により、これまで築かれたノウハウがなくなることがないように、適切な引き継ぎ等を行うこと

(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

- 障害者虐待防止法の施行も踏まえ、関係機関との連携のもと、虐待防止を図るための職場定着指導を推進すること
- チーム支援において、必要に応じて、主治医や企業の産業医もメンバーに加えるなど、チーム支援の強化を図ること。また、就職した障害者に対して、医療機関や企業担当者、生活支援機関もメンバーに入れた職場定着のためのチーム支援を行うこと

《地域障害者職業センター》

(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。

(1) 送り出し機関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

- 障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害者への対応方法や人的支援の方法等に係る支援を行うこと

(2) その他の役割と課題

- 就労支援機関間の就労支援に係る経験・能力の差が大きいため、そういった機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供すること
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うこと

《障害者就業・生活支援センター》

(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。

(1) 送り出し機関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

- 企業において職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要(再掲)

(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

- 職場定着に重点を置いた支援を行うこと。また、必要に応じて、同センターが中心となって、就労移行支援事業所や特別支援学校と適切な役割分担を構築した上で、同センターが中心となって、職場定着支援に係るコーディネートを行うこと
- 生活面の課題により職場不適応となる障害者も多いことから、生活支援に係る関係機関と連携した支援を行うこと
- 加齢などにより、これまでの就労の継続が困難になった障害者が、ソフトランディングできるよう、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方や、就労継続支援事業者への段階的な移行を含めた受け皿作りが必要
- 職場定着支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築において、中心的な役割が求められるが、現状の体制では困難であり、体制強化が必要
- 地域によりその機能・能力に大きな差があり、また、精神障害者や発達障害者に対する支援が不十分なところもあることから、専門性の確保、質の向上が必要

(3) その他の役割と課題

- 地域の実情に応じて、相談支援事業者や就労移行支援事業所との役割分担を明確にしていくこと

《ジョブコーチ》

(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。

(1) 送り出し機関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

- 企業の採用に際して、直接職場に出向き、障害者及び事業主に対し、職場適応を図るため、職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行うこと

(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

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、職業上の課題に対する直接職場に出向いての支援を行うこと
- 企業や障害者等の様々なニーズに応じた支援が実施できるよう、ジョブコーチの養成数の拡大、ジョブコーチの活動促進、専門性の向上等を図るとともに、一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援ができるようにするなど、ジョブコーチ制度について見直しを検討すること

《就労移行支援事業所等》

(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。

(1) 送り出し機関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

- 障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力の付与を適切に行うため、企業人になるための基礎的な訓練の実施
- 就労の可能性のある障害者が、地域レベルで適切なアセスメントを

受けられ、就労に向けた支援を受けられるようにすることが必要。

その際、就労移行支援事業者の質の向上や普及とともに、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントの支援を検討すること

(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

- 生活支援に係る障害者就業・生活支援センターの負担を減らすためにも、就労移行支援事業者が、自ら就職に結びつけた障害者に対して、相談支援事業所とも連携しつつ、継続的にフォローアップする仕組みを確立すること
- 平成 24 年度の報酬改定において、職場実習等の評価、定着支援の評価、一般就労への移行実績がない事業所の評価の適正化が行われたところであり、改正の趣旨を踏まえた、一般就労への移行促進、定着支援の実施が的確に行われること。また、就労して一定期間経過した者の職場定着支援についても強化していくこと

《その他の機関》

(1) 送り出し機関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

(特別支援学校)

- 障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力の付与を適切に行うため、企業人になるための基礎的な訓練の実施（再掲）
- 地域の企業ニーズに合わせた学習内容、早い段階から就業体験を積極的に行うこと、就業体験の中で生徒のアセスメントを行えるよう、教員自身のアセスメント能力を高めること

論点 3 及び論点 4 について

- 3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。
- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
 - ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか
 - ③ 送り出し機関に対する支援、専門人材の育成
- 4 その他

<これまでの研究会における主な意見>

※ ○：ネットワークの充実・強化等のための「方策」に関する発言、●：ネットワークの充実・強化等のための「課題」に関する発言、・（ポツ）：その他の発言

※ 機関名と略称

社会福祉法人日本盲人会連合会 → 日盲連、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、一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA、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

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

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

《全般》

- 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り、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と思う。（望月委員、第2回）
- 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。各地域の歴史、文化、背景が違う中で、特徴が出せる所、出しにくい所を精査する必要がある。（崎濱委員、第2回）
- 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、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と、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を構築することが必要だが、非常に難しい。(望月委員、第2回)

- 都会と地方では考え方が違う。地方では、重多の企業も、就労支援A型、B型の作業所も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。(栗原委員、第1回)
- 何がどこまで届いていて、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、都会と地方と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、通勤の問題など、いろいろあると思う。一回羅刹して整理するだけでも価値があるのではないか。(長野委員、第4回)
- 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ことがある。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ことがある。(西村委員、第2回)

《マイクロネットワークの構築》

- 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、実質的には意味はなく、マイ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。ネットワークといったときに、そこを丁寧に考えておくことが必要。(松為座長、第1回)
- 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。マクロネットワークはコーディネーターの役割が重要。(崎濱委員、第2回)
- 相互に機関間での訪問・見学がまず大切。また、個別のケース事例から、機関同士の連携を始めること。好事例を積み上げる中から、機関間連携が定着する。また、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ことが必要。さらに、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。(原委員、第2回)
- 「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。(HW、第3回)

《ネットワークの核となる機関等の構築、支援》

- 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。(望月委員、第2回)
- 就労支援の取組みの維持・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。(近藤委員、第2回)

《自立支援協議会の強化等》

- 自立支援協議会が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であり、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(西村委員、第2回)
- 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。(近藤委員、第2回)
- 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。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。(日身連、第4回)
- 各地域の圏域で、自立支援協議会というのがある。うまくいっている所は、就労部会というものをナカポツセンターが中心になってやっている。ここで出る生活課題というのは、そこで出せる。相談支援機関、生活支援機関とのつなぎの部分、そこで作ってしまう。地域差というのは、おそらく各市町村がナカポツセンターの存在をしっかり理解していて、就労部会としてナカポツセンターとハローワーク等を含めて、きっちり自立支援協議会の中に組み込んでいるかどうかという差が大きいと思う。(崎濱委員、第6回)
- ベースになってくるネットワークづくりについて、例えば自立支援協議会も、1つのネットワークのコアになるが、ああいったものをどういった格好で、できていない所を強力に進めていくようにするかという問題がある。
例えば、企業や移行支援事業で、それぞれの地域でいろいろ重複したネットワークを持っている。そういったものをうまく活用してより強固なネットワークを作る、そういう仕組みを考える必要がある。(松為座長、第6回)

《利用者視点での支援体制の構築》

- 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。(崎濱委員、第2回)
- 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、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。(崎濱委員、第2回)
- 「どういったときにどういった機関に相談すべきか」という点について、カフェテリアになっている嫌いもある。どこに相談に行っているのか、全くわからないという中小企業にとって、使い勝手がいいものになるようにすべきではないか。そのためには、何かワンストップでやっていただくような連携を、企業にサービスとして提供することや、制度として構築していくことが必要。(前川委員、第6回)

- 本人・保護者の支援が必要な場合に、過去の生育暦や教育暦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り、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。そうした地域のセンター的な機能がある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。(原委員、第2回)

《企業の参画》

- 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。特に、企業の方の参加が非常に重要である。(近藤委員、第2回)
- 経済団体や企業関係者のネットワークへの参加が重要。〔近藤委員・西村委員、第2回、JC、第3回〕

③-1 送り出し機関に対する支援

《特別支援学校等の課題、支援》

(教員の専門性向上支援)

- 就業体験を組む教員の専門性が必要。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、関係機関や事業所と連絡調整をする専門性のある教員が必要。(原委員、第2回)

(保護者に対する支援)

- 保護者の就職・就労に対する不安が非常に大きい。このため、本人が就職を考えようというもっと前の段階から、家族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。(望月委員、第2回)
- 発達障害に関して言うと、大学へ行って就職するのがいちばん困っているのが発達障害者。このため、親も含めて、どういう格好で進路を考えるか。先ほどのキャリアという問題からいくと、単に本人だけの進路ではなくて、親も含めて総合的に考えてもらうような研修も、本当は必要ではないか。(松為座長、第5回)

(キャリア教育、就業体験・企業実習への支援)

- 地域の関係機関の職員が、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、小中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、企業実習を行うことが重要。また、そのための受入先の確保が必要(松為座長・原委員・JDDネット、育成会、第1回・第2回・第4回)
- 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。また、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いただけると嬉しい。(近藤委員、第2回、栗原委員、第3回)
- 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。(原委員、第2回)

(卒業生の生活上の課題、支援)

- 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。そうすると保護者は、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、何らかの方策が必要。(原委員、第2回、崎濱委員、第2回・第6回)
- 成人期の就職支援を行う中で最も苦勞したのが、グループホーム利用者の初期費用。最初の家財道具の購入や引越しの費用といった辺りがパッケージで、就職先が決まった人に対して支援するような生活支援があると、もっと多くの就職希望者が出るのではないか。(原委員、第6回)
- 短時間労働も含めて働き方が多様になってきたことは、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や、通勤の関係で自宅から出なければならぬ人の場合、短時間労働だと経済的に自立できない。その部分を制度、サービスで補っていく必要があるのではないか。(原委員、第2回)
- 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。(原委員、第2回)

(その他)

- 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。一般の教育機関との連携や、高等学校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。(菊池委員、第1回、JDDネット、第4回)

《医療機関との連携、支援》

(医療機関との連携による就労支援)

- 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、第3回)
- 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、かなりの成果が出るのではないか。(菊池委員、第1回)
- 精神障害は、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、精神障害の雇用率が上がっていくことは難しい。(長野委員、第2回)
- 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。（JPA、第4回）

（患者等への就労に関する周知、情報提供）

- 精神障害者の場合、急性期で治療を終えたら、できるだけ早く就労した方がいいにもかかわらず、その段階で、就労に関する情報がほとんど入っていないという現状がある。（長野委員、第6回）
- 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、第4回）
- 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、第4回）

③-2 専門人材の育成

《障害特性を理解した専門人材の配置・育成》

- 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。（望月委員、第2回）
- 各就労支援機関の担当職員が、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こと。（てんかん協会、第4回）
- 精神障害、発達障害に関する支援者の専門性の向上が必要。（近藤委員、第2回、みんなねっと、第4回）
- 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が必要。（JPA、第4回）
- 視覚障害特性を理解した専門員を配置。（日盲連、第4回）

《企業理解のある人材の育成》

- 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なので、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。（崎濱委員、第2回）

- 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だが、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。まずはその基本的なスタンスをよく理解することが第一歩。(望月委員、第2回、HW、第3回)
- 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なるが、職場であるとか、仕事から本人を見るという視点が弱い。(JC、第3回)
- 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ことが必要。(前川委員、第3回)

4 その他

《企業への理解促進、周知広報》

- 企業の人事担当者や現場責任者の話を聞くと、障害者雇用を続けていく上でとか、障害特性を知る上で、継続的に勉強できる場がないという意見が多かった。担当になったものの、どこから情報を得られるのかといったところで、支援機関の存在を知らない者もいる。企業に対する研修機会の保障、それもフォローアップも含めた体制が必要ではないか。(西村委員、第5回)
- 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、精神障害の場合、通院や服薬が必要であることなど、一緒に仕事をする人も含めた雇用側に対する正しい理解促進策の充実が必要。(近藤委員、第2回、みんなねっと、第4回)
- 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おらず、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者を雇用する企業に対しても、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、第4回)

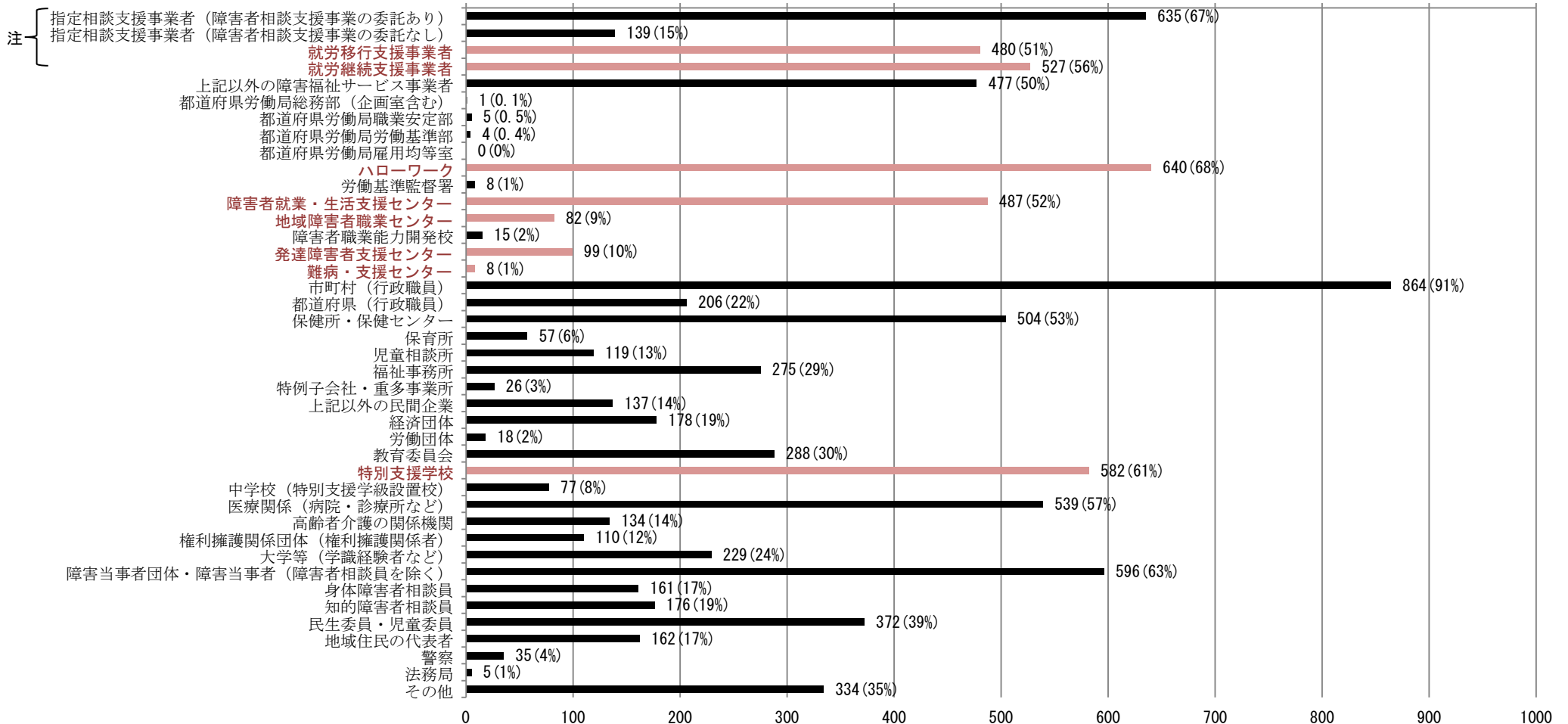
地域自立支援協議会

- 協議会の設置数 : 945
- 協議会の下に就労支援部会等を設置している協議会数 : 482 (設置率51%)

地域自立支援協議会メンバー(所属先別)

(厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調べ)

協議会数 : 945



注：メンバーが障害者相談支援事業、就労移行支援事業及び就労継続支援事業のうち複数の事業を実施している場合は、実施している事業すべてに計上している。

各機関に所属している者をメンバーとしている協議会の数(割合)

地域自立支援協議会の就労支援部会等

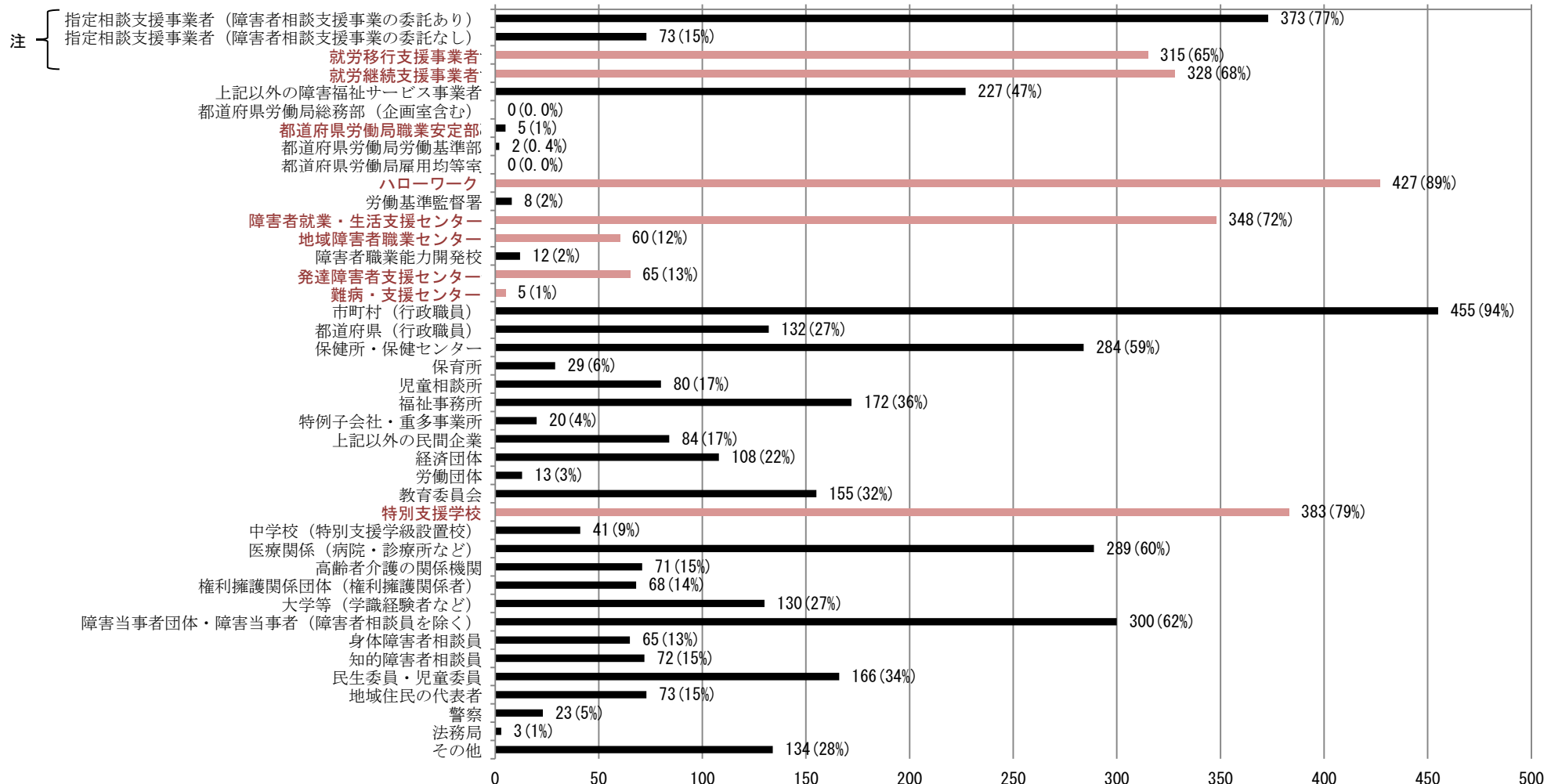
○ 就労支援部会等の設置数 : 482

○ 就労支援部会等の平均開催回数 : 5.3回(482の就労支援部会等で2,572回の会議を開催)

就労支援部会等を設置している地域自立支援協議会メンバー(所属先別)

(厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調べ)

就労部会等数 : 482



注: メンバーが障害者相談支援事業、就労移行支援事業及び就労継続支援事業のうち複数の事業を実施している場合は、実施している事業すべてに計上している。

各機関に所属している者をメンバーとしている就労支援部会等を設置している協議会の数(割合)

都道府県自立支援協議会

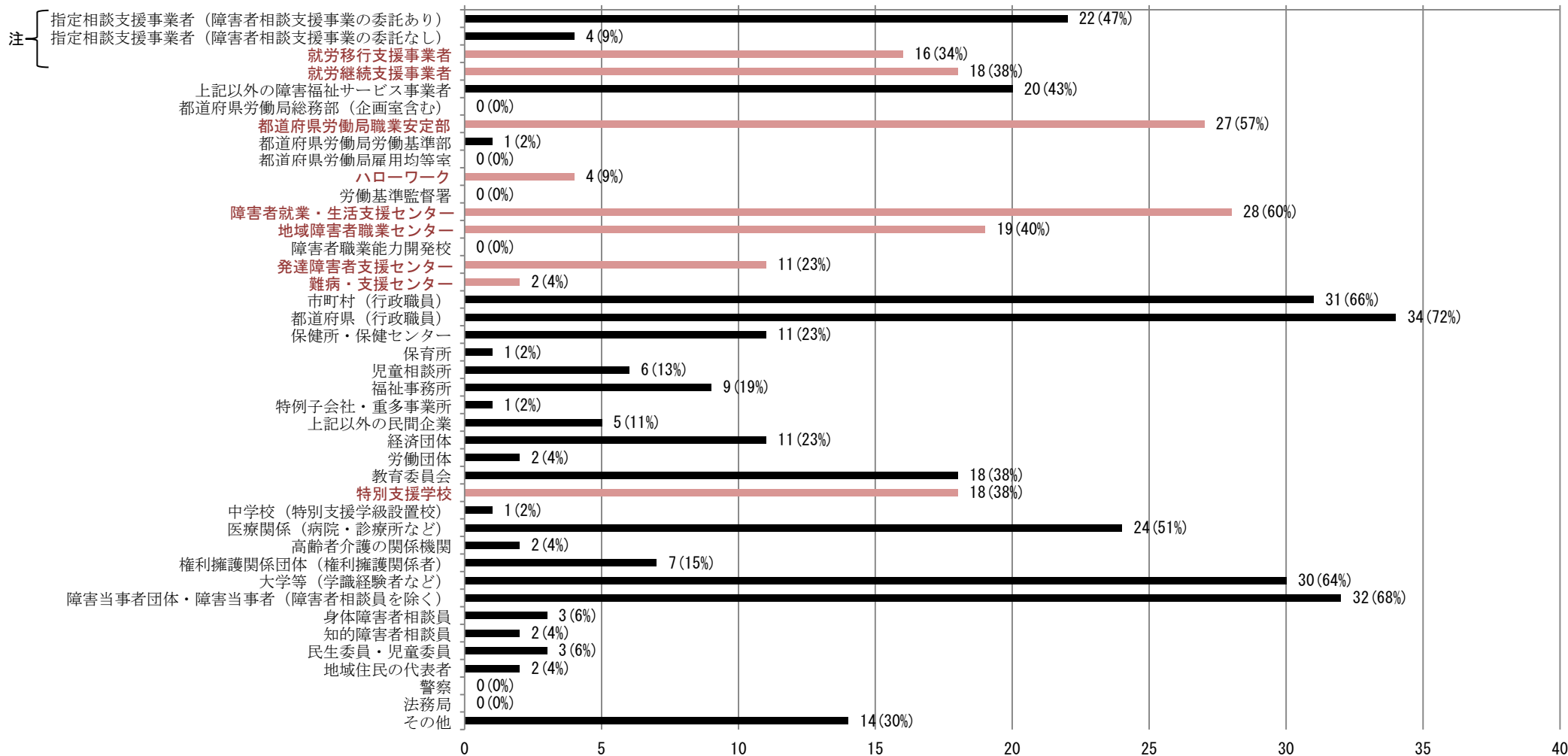
○ 協議会の設置数 : 47

○ 協議会の下に就労支援部会等を設置している協議会数 : 22(設置率47%)

都道府県自立支援協議会メンバー(所属先別)

(厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課調べ)

協議会数 : 47



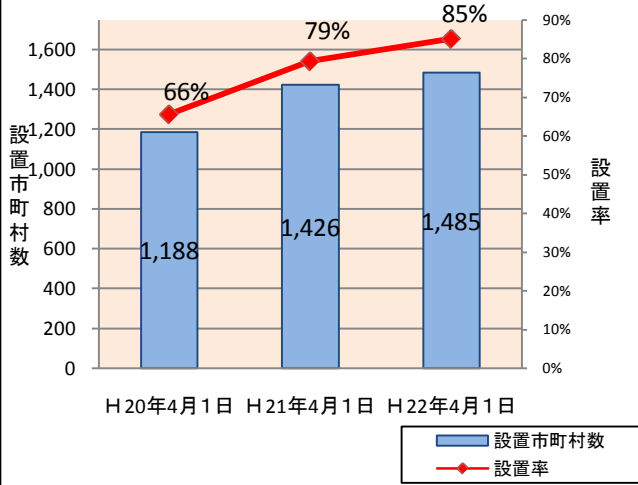
注: メンバーが障害者相談支援事業、就労移行支援事業及び就労継続支援事業のうち複数の事業を実施している場合は、実施している事業すべてに計上している。

各機関に所属している者をメンバーとしている協議会の数(割合)

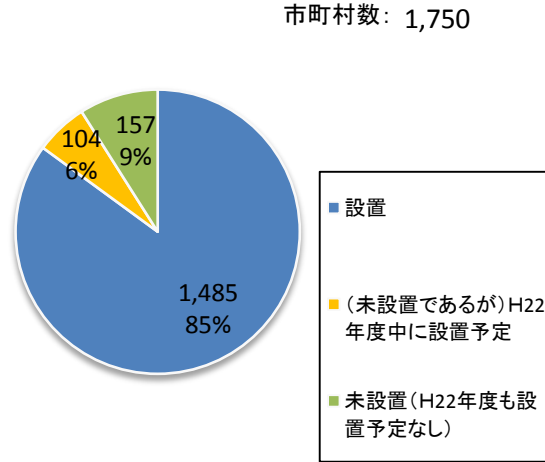
地域自立支援協議会について

(参考資料)

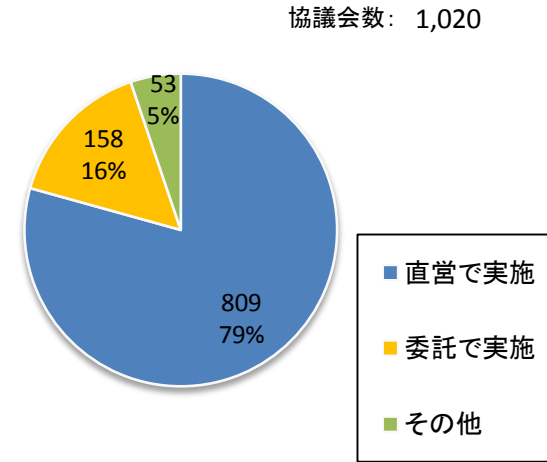
地域自立支援協議会の設置状況(経年比較)



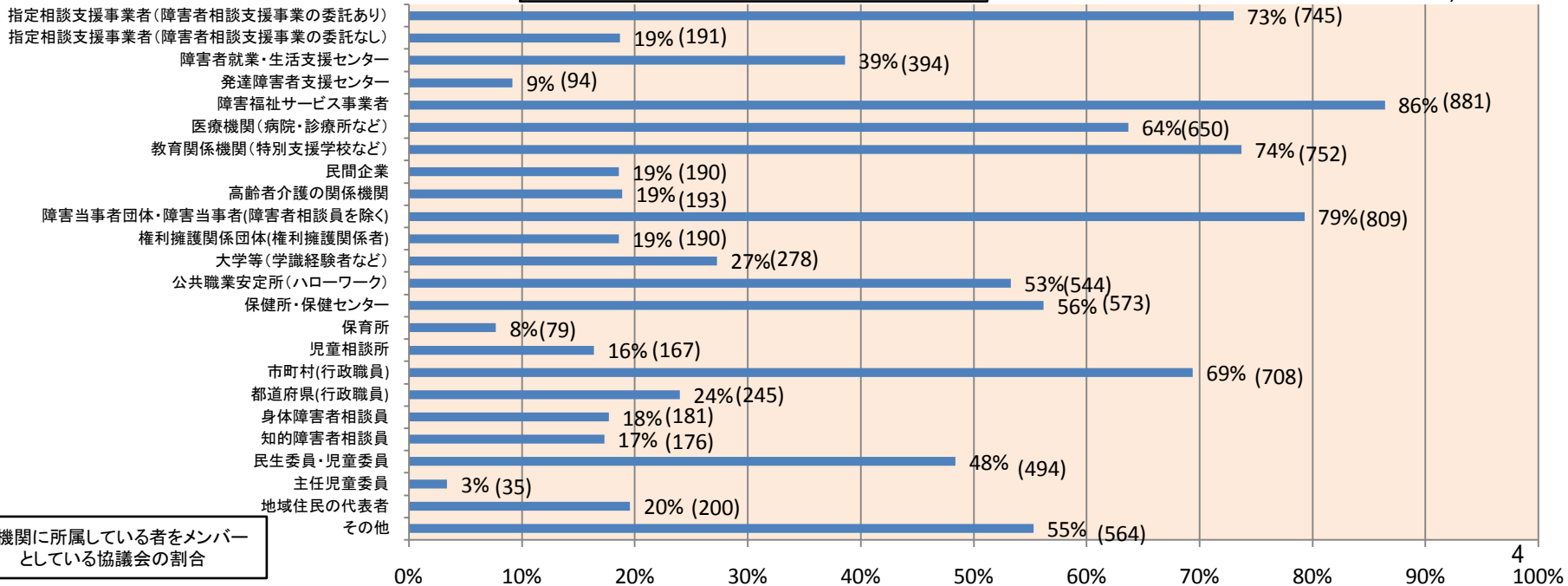
地域自立支援協議会の設置状況



地域自立支援協議会の事務局の運営方法



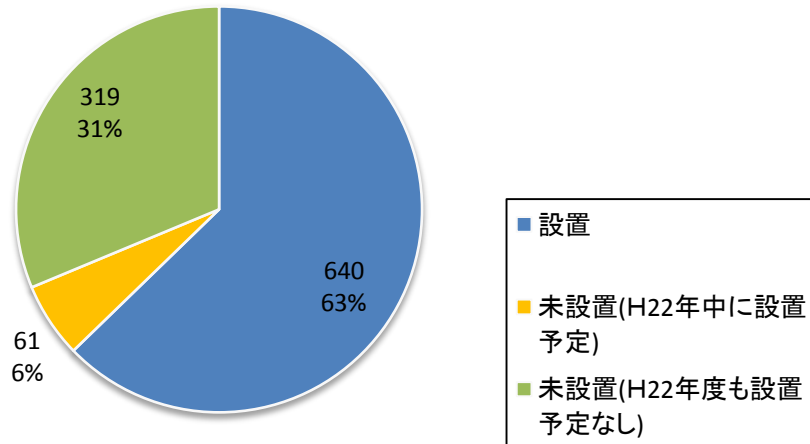
地域自立支援協議会の構成メンバー(所属別)



地域自立支援協議会について

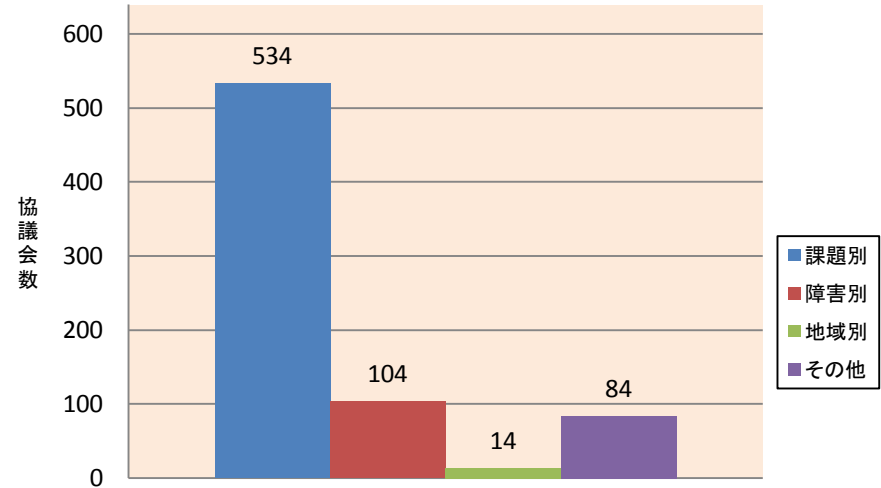
地域自立支援協議会の専門部会の設置状況

協議会数：1,020



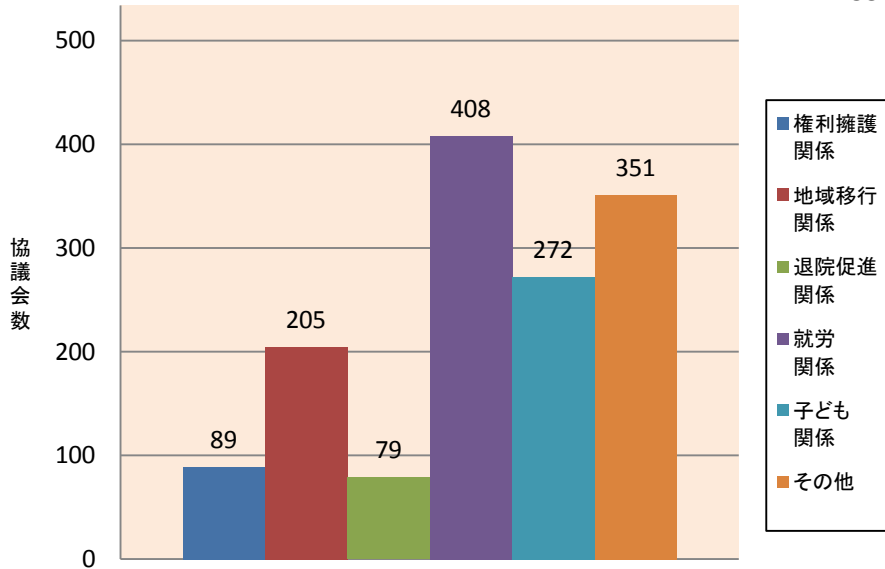
地域自立支援協議会の専門部会の種類

専門部会設置協議会数：640



専門部会を課題別に設置している場合の課題の種類

課題別の専門部会設置協議会数：534



都道府県自立支援協議会について

【設置状況】

○設置済:47都道府県

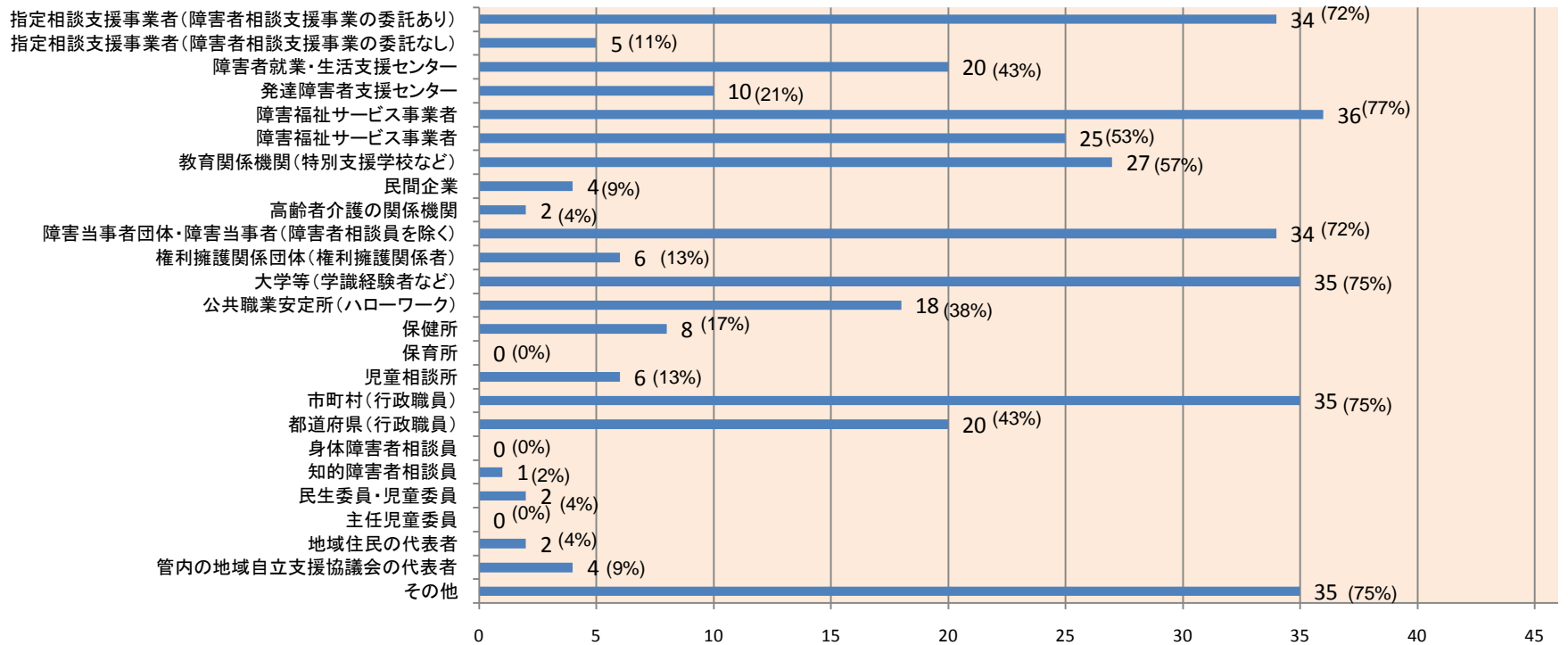
【運営方法】

○直営:45都道府県

○委託:2都道府県

都道府県自立支援協議会の構成メンバー(所属先別)

設置都道府県: 47

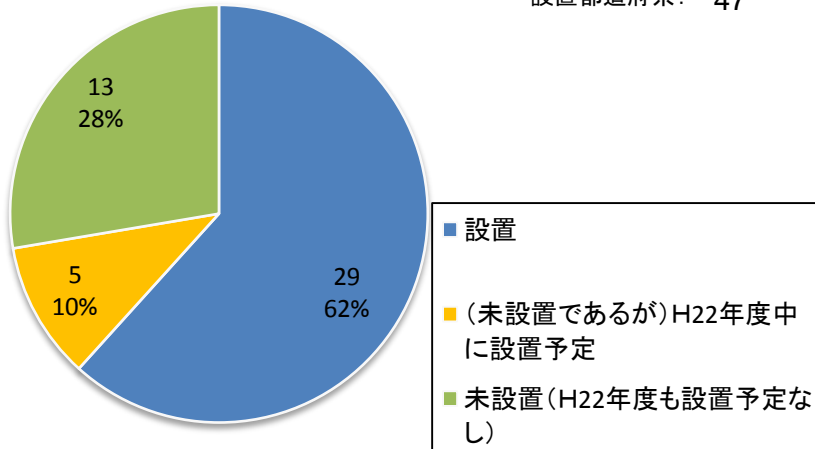


各機関に所属している者をメンバーとしている都道府県数

都道府県自立支援協議会について

都道府県自立支援協議会の専門部会の設置状況

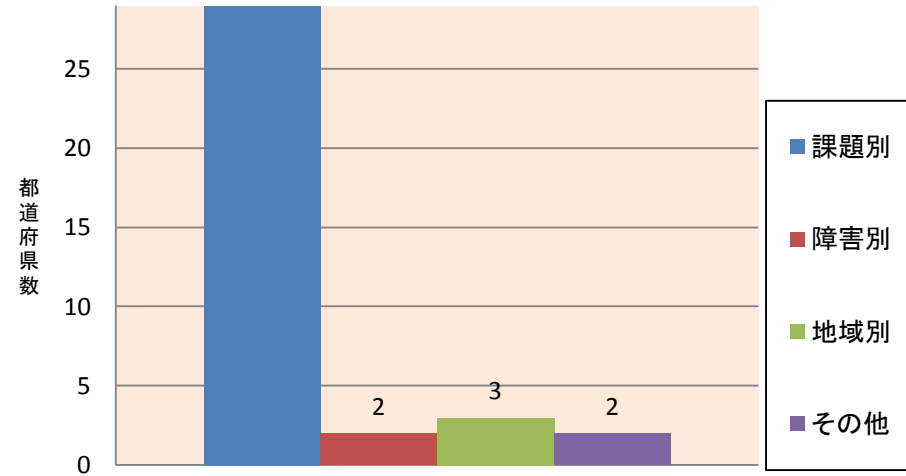
都道府県自立支援協議会
設置都道府県: 47



都道府県自立支援協議会の専門部会の種類

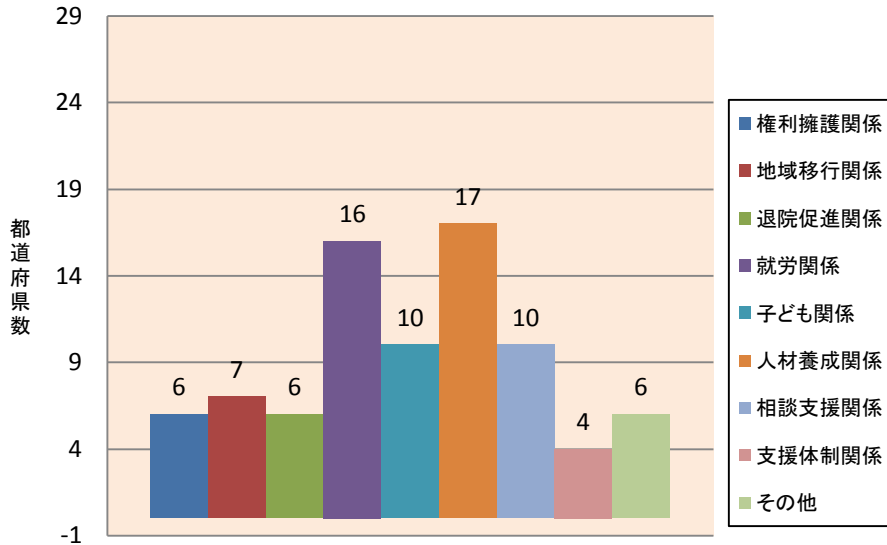
29

専門部会設置都道府県: 29



専門部会を課題別に設置している場合の課題の種類

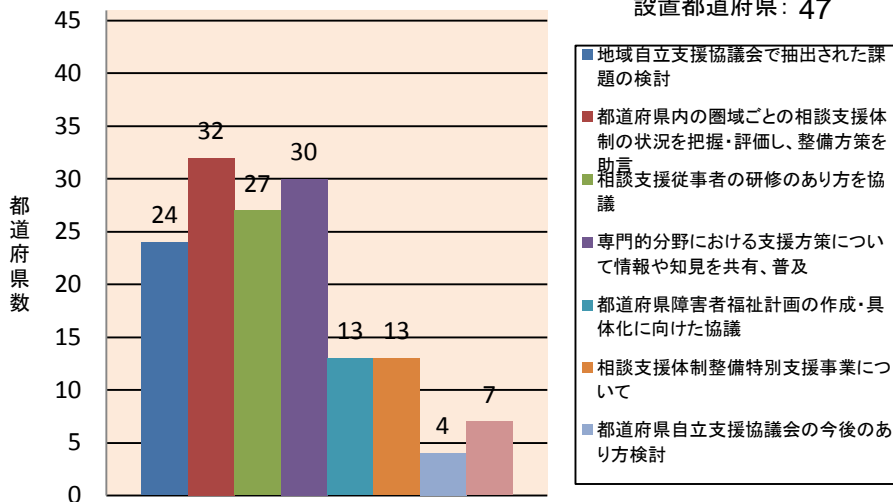
課題別の専門部会設置都道府県: 29



都道府県自立支援協議会について

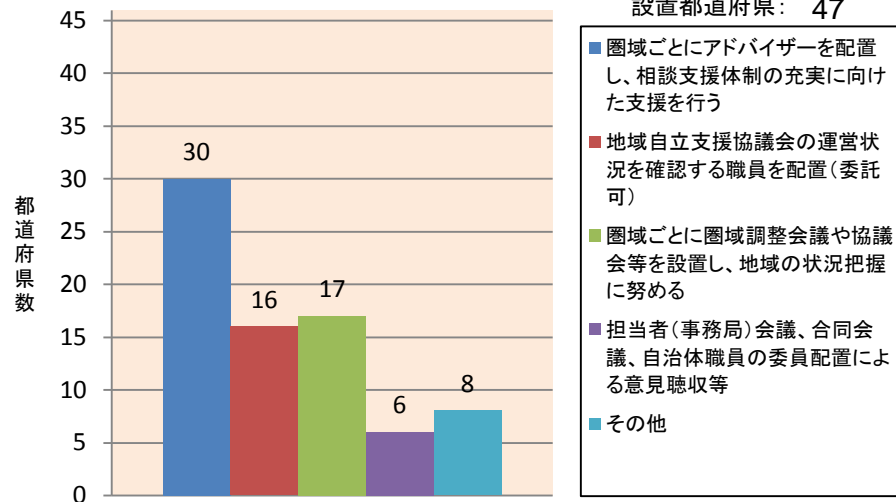
都道府県自立支援協議会での協議項目

設置都道府県：47



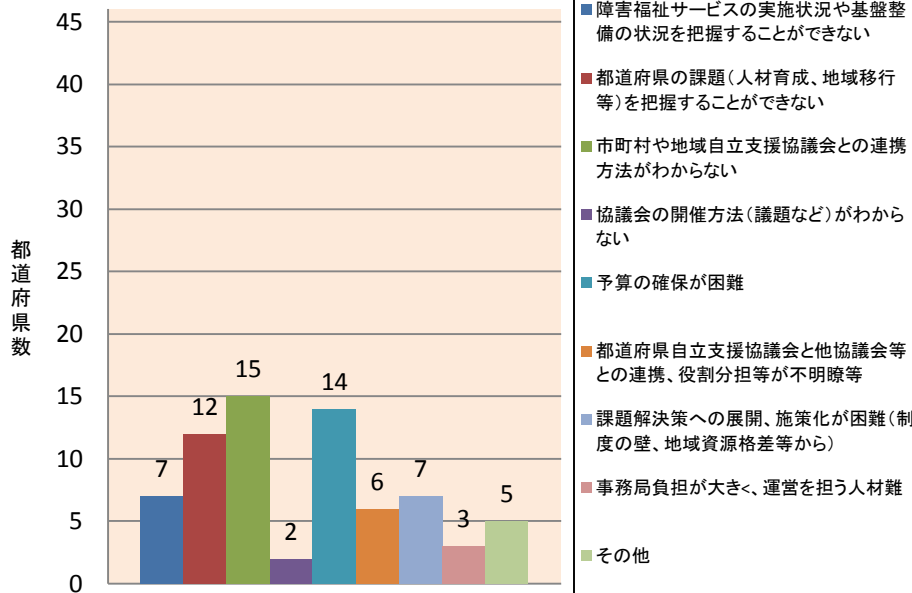
都道府県自立支援協議会の活性化に向けての工夫

設置都道府県：47



都道府県自立支援協議会の運営に関する課題

設置都道府県：47



(障害保健福祉部障害福祉課地域移行・障害児支援室「障害者相談支援事業の実施状況等の調査結果について(平成23年)」より抜粋)⁸

論点 1 に係るこれまでの主な意見（案）

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

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

【全般】

- 企業に対して長期的な見通しを提供することが必要。そのためには、どういったときにどういった機関に相談すべきかなどの情報提供が必要

また、企業がどの機関に相談しても、相談された機関から適切な支援機関につながるようにすることが必要

①雇入れ前後の不安要素と必要な支援

- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報がないことによる場合もあるため、活用できる支援制度に関する情報提供や、先進企業の見学、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要
- 企業における障害者雇用の具体的な検討を促進するためには、障害者の職域開拓や必要となる職場環境の改善、障害者への対応方法や人的支援の方法等について、具体的な事例の提供や先進企業の見学を実施するといった支援が必要
- 企業が障害者の採用を進めていくためには、特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関等において、障害者が日常生活・社会生活を送るための基礎的能力の付与が適切に行われることが必要であり、早期からの企業人になるための支援を行うことが必要。また、どの程度の基礎的能力があるのか企業がわかるようにすることが必要
- 企業が障害者の適性や職務遂行能力を判断するためには、職場実習

などの取組みが行われることを促進することが必要。また、職場実習に当たっては、住居等の生活の安定が図られることも重要な要素であり、必要な生活支援が得られるようにすることが必要

- 採用に向けた準備段階においては、必要に応じ、企業に対し、本人の障害特性や職域開発等に関し就労支援機関からアドバイス等を行うことが必要
- 雇用に当たっては、住居や通勤等の生活の安定が図られることも重要な要素であり、必要な生活支援が得られるようにすることが必要

②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援

- 企業の採用に際して、各種環境整備等に加え、職場適応を図るためには、ジョブコーチ支援が有効。しかし、現状としてニーズに十分対応できておらず、さらなる人材確保やレベルアップが必要
- 就業面や生活面で企業では解決できない困難が生じた際に、ジョブコーチ支援に限らず、必要に応じて支援者が事業所に出向く、気軽に相談できる支援機関に関する情報提供を行う等の支援が必要
- 精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いため、継続的な職場訪問による支援が必要

③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、その原因としては、上司の交替や職務変更、キャリアアップといった職場における課題がある一方、生活の乱れといった生活面の課題も少なくない。
このため、職業上の課題については、必要に応じて、ジョブコーチによる支援等就労支援機関による支援が求められるとともに、生活面の課題については、生活支援機関からの支援が必要
- 精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いため、継続的な職場訪問による支援が必要（再掲）

④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援

- 障害者の加齢に伴い、職業能力の低下等が発生した場合や障害者が福祉的支援を希望する場合に、雇用から福祉へのソフトランディング

を図るため、福祉的就労や生活支援を行っている福祉機関との間で、
在職中から連携を図れるようにすることが必要

論 点

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

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

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

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

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

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

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

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

4 その他

(以上)

第6回（平成24年4月10日）における主な発言

【全般】

- 平成19年の報告書との大きな違いというのは、最初に企業の不安、負担を前面に出し、それをどうやって既存の社会資源が回答して応えていくか。あるいはその既存の社会資源をどういう格好でシステムが作っていくかというところに、今回の見解の大きな焦点となるところがあると思っている。（松為座長）
- もう1回改めて、確認しておいてもらいたいのは、平成19年報告書。平成19年報告書において指摘された、それぞれの機関の持つ特性と役割を、もう1回私たちは見ておいていいと思う。それを踏まえた上で、それ以降の5年間の急激な需要の変化に対して、私たちはどう対応していくかというところで、報告書の全体の流れを確認しておいたほうがいいと思う。（松為座長）

【論点1に係る主な発言】

- 雇用から福祉へのソフトランディングを図る。これは、私もいちばん重要な点だと思っている。特に、何も知らない企業が障害者雇用を進める場合に、ハローワークにおいて、障害者の体力が落ちてきたときにどこへ相談しに行けばいいかということについての話ができれば、企業も安心するのではないかと。（栗原委員）
- 「どういったときにどういった機関に相談すべきか」という点について、カフェテリアになっている嫌いもある。どこに相談に行っているのか、全くわからないという中小企業にとって、使い勝手がいいものになるようにすべきではないか。そのためには、何かワンストップでやっていただくような連携を、企業にサービスとして提供することや、制度として構築していくことが必要。（前川委員）
- ハッピーリタイアに加えて、違った視点でお願いしたいのは、働く障害者にとっても働く権利と同時に、福祉的な支援を受ける権利もあるのだから、限界を超えて働けということは、ある意味では虐待に通じるのではないかとということ。その見極めが前程にあるということが、この項のもう1つの大事な要素だと思っている。（土師委員）
- ①の3つ目の○の育てるという部分。企業はどのような段階・レベルで雇用すべきか、そこの部分の詰めがもう1つあってほしい。例えば、特別支援学校や就労移行支援事業所において、何らかの基準に基づき、あるレベルまできちんと育てる、だから企業は雇えよというような背景がないと、障害者雇用促進法があるから雇うべきだということだけで企業が雇うとしたら、お互いに残念なことになるのではないかと思う。（土師委員）

【論点2に係る主な発言】

《全般》

- 平成19年の報告書のその後の進ちょくという中で、改めてここに出ているそれぞれの機関の役割について再検討しようというのが、論点2だったと思う。このフォローの状況を見ても着実に進ちょくしているし、それぞれの役割分担が非常にうまく進んできているものと理解できる。ここに挙がっている機関の役割をいま改めて大きく変更する必要はないのではないか。(望月委員)

- 教育・福祉・医療からの雇用、職場開拓、職場実習、評価等も含めて、企業に橋渡しをしていく。橋渡しをしていく部分については、明らかに就業生活にかかわるケアマネジメントの手法を使って行う。今後、相談支援事業ができていく中で、ナカポツと相談支援事業者の関係あるいはナカポツの立ち位置の部分を、就労移行支援事業所とどのように役割分担を明確にしていくことが必要。
また、定着支援に関しても教育分野からいうと、学校の先生は異動があることから、ナカポツがそのまま引き継いで、定着支援をしていくようにしている。そういった意味で就労移行支援事業所の役割、ナカポツの役割をどういった形で整理するのかというのはとても重要。(崎濱委員)

- 精神障害者や発達障害者の就労支援のニーズが上がってきているというのはデータで明らかだが、そういう流れの中で知的障害者や身体障害者、聴覚・視覚障害者に対する就労支援に力を注げなくなる状況になることは注意しなければいけない。実際にナカポツやその他の就労支援機関も、かなり精神障害者や発達障害者の問題に力を取られている。昔、丁寧に支援をして、雇用就労につなげていた知的障害者に対する支援、ああいう支援ができにくくなっている。そこは押さえておく必要がある。
今回のことと関連して言うと、就労支援を丁寧にやるべき機関には、就労支援を専門的にやっていただきたい。その手前で具体的な就労支援が必要なのか、もう少しその手前の問題なのかという整理は、地域の相談支援事業所がもう少しできるようにならないと、これではナカポツや移行支援や障害者職業センターやハローワークは、ますます大変になっていくだろうと思う。
今回のモデル事業は、障害福祉サービスのサービス利用計画の作成が観点になっているが、さらに付随する役割として、相談支援事業全般の就労支援に対する見立て能力のアップも、実は重要な役割としてあるのではないかと考えている。
(小川委員)

- 相談支援機能は福祉的な機関でたくさんあるから、まずはそこで一時的な格好でやる。労働関係のいろいろな機関というのは、それを踏まえてより丁寧に、より緻密なアセスメントを持っていくという感じでまとめる話になるのか。そうすると、我々にとってはいわゆる労働だけの問題ではなくて、むしろ福祉の相談支援機能をどこまできちんと充実してもらうか、それと車の両輪みたいな格好にしていかないと、そういった総合的な格好で見えていくことが必要。(松為座長)

《ハローワーク》

- 職員の異動により、地域の関係機関と作り上げた人脈が振出しに戻ることがないよう、内部で引き継ぐようなシステムを作ることが必要。(近藤委員)
- ハローワークにおいては、実習先や就職先の積極的な開拓をお願いしたい。(近藤委員)
- ハローワークにおいては、職業紹介だけではなくて、一人ひとりに対して、どのような支援先がいいのかということまで、突っ込んだ相談を行っていただきたい。(近藤委員)
- 平成24年10月に障害者虐待防止法が施行されることを踏まえると、職場定着の過程で、虐待を疑うような状況が把握される場合もあるかと思う。そういった場合は行政機関であるハローワークと、しっかりと情報交換をしながら支援していくことも必要。そういった仕組みを整理していくことも大事。(望月委員)
- ハローワークの機能について、地域の企業の人脈や地域の経済状況を最も把握しているのは、ハローワークだと思う。このため、地方によってはハローワークに起業支援などの機能を持たせてはどうか。(長野委員)

《地域障害者職業センター》

- 地域障害者職業センターについては、あくまでも県に1箇所ないし2箇所なので、今後、直接的な支援に力を入れていくというよりは、むしろ今はナカポツもたくさんあるけれども、実力にもすごく差があるという実態がある状況なので、そういったよりスキルを必要としているところに、就業支援のスキルを提供していくという方向だと考えている。

また、いろいろと困難な事例等がある。場合によっては実際にその支援の中にも関与していくことが今後の方針になると思う。(望月委員)

- ナカポツの機能というのは非常に多面的だし、ケアマネジメント全体のコーディネート機能がますます求められる感じがする。一方、絶対数が足りない。そうすると、増やさなければならない。また、地域障害者職業センターというのは、そのための人材を育成していくことによりかなり特化できる感じがしている。(松為座長)

《障害者就業・生活支援センター》

- ナカポツの機能について、人員体制や今後の人材育成を考えても、直接支援をどんどん広げていくのは、限界があると思っている。ワンストップ機能や、地域

全体の就労機能のコーディネート役に移行するのが現実的。(長野委員)

- 就職実績が出れば出るほど、あるいは定着支援の数が出れば出るほど、現行の人員体制ではなかなか難しい。(崎濱委員)
- ナカポツの機能というのは非常に多面的だし、ケアマネジメント全体のコーディネート機能がますます求められる感じがする。一方、絶対数が足りない。そうすると、増やさなければならない。また、地域障害者職業センターというのは、そのための人材を育成していくことによりかなり特化できる感じがしている。(松為座長)(再掲)
- ナカポツに対する期待はすごいが、実際には体力がないということをもう1回認識した上で、本当に効率的な仕事は何かということと、施設側も学校側も出す部分については一定の責任を持つこともセットにして考える必要がある。(土師委員)
- ナカポツへの期待は大きいですが、やり切れるだけの体制ができていない。また、ナカポツの体制について考える上で、人材の定着について対策を打っていく必要があるのではないか。(小川委員)

○ 引退まで含めての長い職業生活や人生の中で、どの機関がどのように関与するかということは、ライフステージの中での関与については改めて議論する必要があるし、もっと明確にしていく必要はある。特に、職場定着については、単に職場での問題だけではなくて、生活面とか、いろいろなものが複合的にあると思う。そういうことに関して、平成19年の報告書ではナカポツにおいて、定着支援もやると書いているので、今後もこの機能をより強化していくべきではないか。

一方、すべてのナカポツが定着支援を積極的に行っているとは言い難い面もあるだろうし、様々な就労支援機関もいろいろな形で関与していて、役割がよく見えないという状況もあると思う。

そういったことを踏まえると、職場定着については総合的な窓口はナカポツということを確認にした上で、ナカポツが利用者の状況に応じて、自ら支援することや送出し機関につなぐこと、困難事例であれば地域センターと協力して行うなどを行い、そういった機能があることをしっかりと関係機関間で理解することも重要だと思っている。(望月委員)

○ 今回のナカポツの役割や課題の中で、明確になったほうが良いと思っているのが、利用者を中心にした、障害者を中心にしたネットワークや連携の在り方。例えば、企業にはどういった支援が必要か。先進企業の見学とか、障害者雇用に関する意識啓発など、企業のネットワークもあるが、そのバックアップとして、ナカポツがこういうネットワークを作っている地域もたくさんある。また、就労移行支援事業所のネットワーク、あるいは学校教育も交えたネットワークとか、基盤になるネットワークづくりでナカポツが頑張っているところほど、いざ障害のあ

る人を中心にしたネットワークを組まなければならないときに、ベースがあるので動きやすいということがあると思う。

- ただ、そのベースになるようなネットワークづくりについて、なかなか人員と予算が難しいという実情がある。例えば、ネットワーク構築事業のような基盤づくりのための事業ができる所とできない所があるということも重々承知しているが、成功している事例もあるので、そういう体制が作れる支援、施策も必要ではないか。(小川委員)

《モデル事業》

- 就労移行から就労継続 B 型へのアセスメントの問題は非常に深刻。地域で当たり前のように、「就労移行は 2 年だからその後は就労 B ね」というのを初めからデザインしているところが見られる。

このアセスメントというのは、どこにおいても非常に大切だと思うが、就労の世界のアセスメントを見ていると、どうしてもご本人の絶対的評価をせざるを得ない。しかし、職に就けるかどうかというのは、企業の受入環境が整っているか、雇用があるかどうか、支援する人がいるかどうかということで、アセスメントは相対的評価のほうが大事と思う。

そう考えると、「マッチング」の視点をアセスメントのどこかに入れておく必要がある。そうしないと、アセスメントそのものがレッテルになってしまうおそれがある。丁寧なアセスメントとマッチングが、常に並行して行われるような仕組みにしていく必要がある。(長野委員)

- モデル事業について、地域のナカポツセンターや就労移行支援事業の方の意見を聞くと、「相談支援事業所が就労についての見込みを立てるのは難しい」という意見が、かなり多くあった。このため、そこにナカポツセンターが関与して相談支援事業の就労に関する見立て能力を上げていくことでの必要性は、とても重要なことではないかと思っている。

見立てのためには実際にゴールでどういう状況が起こるかという予測ができないと、入口のアセスメントもできない。ゴールで何ができるかという視点と経験を多く持っているナカポツセンターが、相談支援事業所と連携して、初期のアセスメントをするという仕組みづくりをどのようにやっていくかということが、モデル事業として必要なことではないかと思う。(小川委員)

- このモデル事業もそうだが、何でもかんでもナカポツとなっている。人材の問題にしても、優秀な人材を置くにはそれだけの原資がかかるわけだが、財源の問題もセットにして論議していかないと、何でもかんでも機能としてナカポツという考え方は、私は違うのではないかと思う。(土師委員)

- 今回のモデル事業における特別支援学校の生徒のアセスメントについて、できれば卒業時にかかわるより、もっと前から学校とかかわりながらやっていく。特に学校側は、例えば高等部 2 年のときに企業実習などをやりながら、その評価を

受けながら、きちんとアセスメントをするというのも大事。(土師委員)

- モデル事業はこれで行かざるを得ないと思うが、これが何らかの形で成果が上がるとして、制度化するとき書類だらけになる心配というか、直感的にそのまま早く職場に行ったほうが早いことも、プロセスを経すぎることでこじらせてしまう。書類だけに象徴されるわけではないと思うが、物事をややこしくすることでタイミングを逃すようにならない仕組みも必要だと思う。(長野委員)
- モデル事業にもあるアセスメントだが、標準化というか、基本となるアセスメント表を作っているのか。何らかの基本となるアセスメント表ができていて、それにプラス、多少の疾患特性に応じたものが加わることは必要。そういうものについてどのような評価表でやっているのか、それを評価している職員側の知識や背景はどこまで広げていくのか、そのところもひとつしっかり考えておくのが大事。(菊池委員)

《ジョブコーチ》

- ジョブコーチについてはシニアジョブコーチなど今回の意見の中で言いたいことはほとんど言っているので、付け加えることはない。(小川委員)
- 視覚障害、聴覚障害の方たちが、手話ができるジョブコーチとか、視覚障害の特性にうまく対応できるジョブコーチが必要。ただジョブコーチの現在の要件だと、なかなかその要件をクリアできる機関がない。
この問題については、地域障害者職業センターにそういうジョブコーチを配置するのか、今はなかなか要件がクリアできていないと言っている1号のところに、手話あるいは視覚障害の方の対応ができるジョブコーチを配置するのか。やはり都道府県に数名、こういう方たちの支援ができる専門的人材を配置する。これは制度ができてからずっと言われている問題であり、まだ解決できていない問題なので、改めてもう1回強調したい。(小川委員)

《就労移行支援事業所等》

- 就労移行支援事業者として、どこまで定着支援あるいは生活支援を行うべきか。就職した者の数が増えれば増えるほど負担が大きくなっていくのだから、やはりどこかで役割分担を図るシステムを作っていく必要があるのではないか。(近藤委員)
- 卒業生の最初の窓口はやはりずっと学校だと思う。何かトラブルがあったときに、その背景も知らない支援機関ではなくて、学校が一番知っているのだから、トラブルがあったときはまず学校に情報が入り、学校から就労支援機関に振られるという仕組みを作ろうということやってきた。自立支援法で就労移行型の施設から出た人は、半年経ったら援助機関につなげろという話についても、今回、

施設側ももっと支援しろという話も出ているようだ。(土師委員)

- 就労移行支援事業ができてから、実績が上がっていないところも多かったが、その辺が報酬改定で整理されていくことを期待したい。(小川委員)
- 特別支援学校や移行支援事業が就労者を出す、そしてフォローアップはナカポツセンターというのは大変。移行支援事業には定着加算という仕組みがあるので、フォローアップをしたら、ちゃんとそれだけの報酬が移行支援事業所に入るような仕組み、または、移行支援事業所が継続的にフォローアップする仕組みをもう少し確立させて、ナカポツセンターのフォローアップの負担を減らす必要がある。(小川委員)
- 就労移行支援施設なのに実績を出していない施設がたくさんある。これは、もともと障害者自立支援法で就労移行支援事業ができたときに、いままで実績もなければノウハウも持っていない施設に対して、社会資源がどう支援するかといった議論もなく、5年も6年も経った結果である。これは福祉側だけの問題ではなくて、このメンバー全体の問題としてきちんと論議していかないと、いつまでもこういった施設は残るのではないか。やりたくてもできない施設があるとしたら、周りがどう支援するかということが大事だと思う。(土師委員)

《その他の機関（特別支援学校）》

- 特別支援学校における就職支援に当たって、全国の状況を見て大切になるのが、アセスメントともかかわるが、学校の授業の中身と職場実習等の就業体験の2つがとても大切ではないかと思っている。いわゆる地域の企業のニーズに対応した学習内容である。社会構造が変わってきているので、そうした学習内容が学校の中に取り込まれているか、就業体験の場が早い段階から行われているかによって、生徒の就労意欲の向上や、保護者の就職に対する理解向上にもつながると思う。もう1つ、いまの部分に付け加えると、早い段階からの就業体験を活かしてアセスメントができるのではないか。つまり、卒業してからアセスメントではなくて、在学中にアセスメントができるということ。職場実習の体験機会を数多く持つようになってきたので、それが活用できれば、当事者本人からするとスムーズな移行になると思う。(原委員)
- アセスメントに係る学校の役割について、4月から児童から成人期に相談支援計画が引き継がれていくということが出てきたので、学校の持っている機能をもう1回見直しをすることが必要だと思っている。当時と制度が変わってきて、学校時代、学びのところで就業体験をすることが実は評価場面にもなる。また、1回ではなくて何回か、生徒本人または保護者の理解も含めて経年で見ていくので、そこを丁寧にしていく上では、学校の機能がもう少し活用できるのではないか。(原委員)

- 卒業生の最初の窓口はやはりずっと学校だと思う。何かトラブルがあったときに、その背景も知らない支援機関ではなくて、学校が一番知っているのだから、トラブルがあったときはまず学校に情報が入り、学校から就労支援機関に振られるという仕組みを作ろうということやってきた。自立支援法で就労移行型の施設から出た人は、半年経ったら援助機関につなげろという話についても、今回、施設側ももっと支援しろという話も出ているようだ。(土師委員)(再掲)
- 定着支援について、学校が3年見るとするのは賛成。卒業と同時に就労支援機関に任せるとするのも、当事者からすると非常に難しく、ギャップが出てしまう。緩やかな移行ができるという意味でも、学校の役割があると思っている。実は個別の教育支援計画の中にも、卒業後も少し支援をする幅があって、学習指導要領でも作ることが決められてきた。卒業後も少し糊代があるのが特徴になっているので、この会議の中で学校の役割をもう一度地域の中で見直していく。それがナカポツにつながっていく。制度が変わった中で、コーディネートの在り方をもう一度見ていくことが必要ではないか。(原委員)
- 教員自身がアセスメントすることについて、教員自身が学ぶ機会が増えてきているように思うし、進路指導にかかわる専門性を担保する機会について、少しずつ意識が向いてきているように思う。地域障害者職業センター、ハローワークとの会議が学ぶ場になっているので、自立支援協議会とかナカポツを中心にした会議に、学校の教員が多数参加できる機会や、神奈川県で行われている教員の夏休み研修のような機会が出てくると、学校の役割も非常に広がると思う。(原委員)

《障害特性に応じた支援》

- 最近では中高年の方で、発達障害を主訴として相談に来る方がいる。しかし、現状では、医療機関で受診するといっても予約待ちで数カ月、それから診断が出て手帳取得ということになると、半年以上かかってしまう。
その間に職業訓練的なものを受けようと思っても、これから受診をするようなケースだと、そういったものを受けるとはどうかという問題もある。空白の期間に、生きづらさを抱える人たちのサポートをどうしていくかというところでの問題があって、生活面の部分と働く部分の狭間にいるような方のサポートについても、発達障害支援センターが受けるケースもあれば、ナカポツに相談が来るケースもある。その辺りの役割分担をどうするかというのは、非常に悩ましい問題。(西村委員)
- 精神障害者の場合、例えば28歳で統合失調症を発症して、急性期の治療を終えて、それから年金だ、手帳だということになるまで数年かかる。急性期で治療を終えたら、できるだけ早く就労した方がいいにもかかわらず、その段階で、就労に関する情報がほとんど入っていないという現状がある。
(ナカポツについては)就労支援を受けられるという情報を、できるだけ早く地域全体に流布していく役割とか、支援に関しても、もっと早く受けられるとか、

そこで足りない空白が生まれているということを、さらにもっと大きな立場でちゃんと制度化していく役割とか、そういうコーディネート役になる必要がある。(長野委員)

- 発達障害者について、生徒よりも親のほうが、大学進学を目指して、学校での就労という問題に対して、後回しにしている印象がある。発達障害に関して言うと、大学へ行って就職するのがいちばん困っているのが発達障害者。このため、親も含めて、どういう格好で進路を考えるか。先ほどのキャリアという問題からいくと、単に本人だけの進路ではなくて、親も含めて総合的に考えてもらうような研修も、本当は必要ではないか。(松為座長)

【論点3に係る主な発言】

《関係機関のネットワークの充実・強化のための課題・方策》

- 各地域の圏域で、自立支援協議会というのがある。うまくいっている所は、就労部会というものをナカポツセンターが中心になってやっている。ここで出る生活課題というの、そこで出せる。相談支援機関、生活支援機関とのつなぎの部分を、そこで作ってしまう。地域差というの、おそらく各市町村がナカポツセンターの存在をしっかりと理解していて、就労部会としてナカポツセンターとハローワーク等を含めて、きっちり自立支援協議会の中に組み込んでいるかどうかという差が大きいと思う。

そういう意味ではすべてナカポツセンターがやるのではなくて、いわゆるコーディネートとしてどういうふうにつないでいくかという作業なので、この仕組みを地域でしっかり作っていかないと、なかなか出来ることではない。いまの状況でナカポツセンターが全部やるというのは、かなり無理がある。(崎濱委員)

- 働き続けるためには、やはり生活のベースというものをしっかりやらなければいけない。かといってナカポツセンターが全部できるかという無理がある。そうすると、どこにつなぐかというところ、やはり生活支援機関にしっかりつないでいく仕組みをどう作るかというところ。そこが各地域間で違いのあるところかと思っている。(崎濱委員)

- ベースになってくるネットワークづくりについて、例えば自立支援協議会も、1つのネットワークのコアになるが、ああいったものをどういった格好で、できていない所を強力に進めていくようにするかという問題がある。

例えば、企業や移行支援事業で、それぞれの地域でいろいろ重複したネットワークを持っている。そういったものをうまく活用してより強固なネットワークを作る、そういう仕組みを考える必要がある。(松為座長)

- 自立支援協議会は、ナカポツのある所は自立しているかもしれないが、箇所数の問題でそれが入っていない地域というのは、どこが核になるかということで、やはり継続性に欠けるので、なかなか自立支援協議会の中身も深まらず連絡会に

とどまってしまっている。今回義務化ということで、自立支援協議会の役割もかなり強化されることを期待している。

《送り出し機関に対する支援》

- 特別支援学校の生徒が就労を断念する1つの理由として、所得の保障がされにくい方々の住まいの問題がある。例えば離島から来た方とか、企業のある地域に引っ越しせざるを得ない状況にある方というのは、住まいの確保が難しい。そこでは、二十歳になるまでの所得保障の課題が壁としてある。この点もきちんと見据えていくと、たぶん学校からの移行の問題も少し解決策が見えてくるのではないかと思っている。(崎濱委員)

- 成人期の就職支援を行う中で最も苦労したのが、グループホーム利用者の初期費用。最初の家財道具の購入や引越しの費用といった辺りがパッケージで、就職先が決まった人に対して支援するような生活支援があると、もっと多くの就職希望者が出るのではないかと思う。また、就労と生活の一体的なコーディネートをしてくれるような地域支援があると、学校ももっと明確に役割が果たせるのではないかと思っている。(原委員)

(以上)

「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」 (抜粋)

Ⅲ 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方

第1. 地域の就労支援のネットワークの構築

1. ネットワークの意義・目的

- 障害者の就労意欲が高まっている中で、障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを、障害保健福祉圏域等の障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することが必要である。
- 地域のネットワークを構築することによって、障害者にとってはライフステージを通じて適切な支援が受けられること、どの機関を利用しても必要な支援に結びつくこと、支援者にとっては各分野の強みを活かして効果的な役割分担が可能になること等、その意義や必要性を関係者があらためて認識することが必要である。
- 連携による就労支援が効果的に行われている地域においては、熱心に就労支援に取り組む機関が中心となり、様々な個別ケースについて地域の支援機関と緊密に連携しながら、役割に応じて支援を分担するなどネットワークが構築されている。一方で、地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいことや、役割分担や連携が不十分である地域があることなど、ネットワークが十分に構築されていない場合も多い。
- 一般雇用にも短時間勤務や在宅勤務等の多様な就業形態があること、また、離職したが一般雇用への再チャレンジを希望する者、加齢に伴い体力等が低下し福祉への円滑な移行を希望する者等、就労支援に対するニーズは様々であることから、ネットワークにおいてこうした個々の希望やニーズを的確に把握し、適切な支援につなぐことが必要である。

特に、障害者が安心して一般雇用に移行できるようにするためには、福祉・教育から雇用への流れだけではなく、体力等が低下し雇用先の企業や支援機関からの支援を受けても継続して就労することが難しくなった障害者を受け入れるような、雇用から福祉への流れを確立することも必要であり、そのためにもネットワークは重要になる。

2. 就労支援のネットワークを構築するために (就労支援を直接担う機関)

- 障害者の就労支援を直接担う地域のネットワークには、障害者にとって利用しやすい一番身近な地域の支援機関として、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・

生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が参画することが必要である。

- このような地域のネットワークは、障害者の身近に設置されている支援機関が中心となって構成されるものであるが、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校等の職業能力開発施設、発達障害者支援センター等の都道府県レベルで設置される機関も、その役割やノウハウに基づきより専門的な支援を直接担うという面から、地域のネットワークの一員として機能を発揮することが必要である。

(地域のネットワークを支える機関)

- 都道府県レベルにおいては、都道府県労働局、都道府県の労働・福祉部局、都道府県教育委員会、地域障害者職業センターが、地域のネットワークを支える機関として、相互の連携を密接に図りつつ、地域の支援機関の育成や、地域の支援機関のみでは対応が難しい問題への対処等の支援を行うなど、その役割を果たすことが必要である。

(個々の支援ニーズや地域の実情を踏まえたネットワークの構成)

- 精神障害者や発達障害者、難病者等の中には、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の障害者の就労支援を行っている機関を利用していないものの就労支援ニーズをもつ者が少なからず存在している。そうした就労支援ニーズを持つ障害者がどこに存在するのかを的確に捉え、関係機関が有機的に連携して支援を行うために、必要に応じて保健・医療機関、当事者団体、事業主団体、さらには特別支援学校以外の学校等もネットワークに参画することが重要である。
- 地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいこと、大都市圏には特例子会社が集積していること等、地域の実情に応じて、就労支援の実力や必要な支援内容が異なることから、地域ごとに、各機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要である。

(企業に対する支援)

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

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

3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために

(就労支援の質の確保)

- ネットワークを効果的に機能させるためには、地域のネットワークを構成する各分野の支援機関が互いの役割・機能を認識し、「顔の見える関係」を形成してネットワークを支えるとともに、就労支援を担う人材を育成してその専門性を高め、地域全体の就労支援の質を底上げすることが不可欠である。
- 地域の支援機関のみでは対応が難しい問題への対処やより良質なサービスの提供ができるように、全国及び都道府県レベルにおいては、新たな支援技法の開発や支援ノウハウの提供等の面で技術的にバックアップする機能が必要である。

(支援の調整)

- 障害者のライフステージや希望・ニーズに応じた支援を関係機関がネットワークを構築して一貫して行うためには、各機関が地域の実情に応じて役割を分担するとともに、支援がとぎれないよう、どの支援機関がどのタイミングで支援を行うのか、支援の各ステージで中心的な役割を果たす機関とそれを支える機関はどの機関とするか等の支援全体の調整が重要である。
- 障害者が最初に支援を求める機関によって、その後の方向性が決まってしまう傾向があり、適切なサービスを選択できない場合が多い。本人の希望やニーズに応じた支援につなぐことができるよう、雇用、福祉の両分野において提供される就労支援サービスについて、例えば合同相談日を設けるなど、一括して相談できるワンストップ的な機能が必要である。

(地方自治体による取組の促進)

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

4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

(ネットワークの目的・目標の共有化)

- 雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関が持つ目的や目標、価値観等は、それぞれ

固有のものがあるものの、障害者の就労という同じ目的に対しては、各機関が共通の認識を持ち、方向性を揃えて、各地域で計画的に取り組むことが必要である。

- ネットワークの中で各機関が期待される役割を全うするためには、地域における障害福祉計画に盛り込まれているような、就労移行支援事業、障害者委託訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の支援策の量について、地域全体の就労支援の目標を共有することが必要である。また、こうした目標の進捗・達成状況について、ネットワークの中で集約し、未達成の場合は取組の見直しを検討するなど、お互いにその状況を把握することが重要である。
- 自立支援協議会をはじめ、各分野それぞれの観点から関係機関を招集する会議が増加しているが、このような会議の効率的な開催を工夫しつつ、会議を利用して関係機関の相互理解や情報の共有化を図ることとともに、関係機関の役割を明確にし、担当者が交替しても組織として継続的に支援が実施されるようにすることが重要である。

(福祉、教育機関等への働きかけ)

- ネットワークによる就労支援を効果的に実施するためには、就労支援に関する情報やノウハウを蓄積している労働関係機関から福祉、教育関係機関等に対して積極的に働きかけ、就労に関する共通理解を醸成することが重要である。
- また、障害者本人、保護者等に対しても、職業的自立や一般雇用に関する理解を深める観点から、より積極的に働きかけることが重要である。特に保護者は、障害者を支える一番身近な支援者であり、障害者本人が就労するために身につけておくべき能力・心構えに関する知識を持つことや、支援機関が行う支援内容等を理解しておくことが望まれ、PTAの研修会等を通じた学齢期の早い段階からの働きかけが有効である。

(情報及び支援ツールの共有化)

- ネットワークの支援機関の間の共通理解を促進し、雇用、福祉、教育等の各分野の連携による支援を効果的に進めるため、支援に当たって必要な情報や支援ツール(個別の支援計画等)を共有できるようにすることが重要である。