

第8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28日(木)

10:00~12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

共用第8会議室(6階)

1. 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」(素案)について

【配付資料】

資料1：「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」(素案)

参考資料1：第7回(平成24年6月1日)における主な発言

参考資料2：「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書」(平成19年8月)

「地域の就労支援の在り方に関する研究会」報告書（骨子案）

I はじめに

II 平成 19 年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動き

- 1 障害者を取り巻く情勢の動き（概観）
- 2 障害者の雇用情勢の動き
- 3 地域の就労支援体制の強化の動き
- 4 重点施策実施 5 年計画の進ちょく状況
- 5 まとめ

III 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

IV 地域の就労支援の今後の在り方

第 1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 1 雇入れ前に求められる支援
- 2 雇入れ、定着過程において求められる支援
- 3 定着後に求められるフォローアップ支援
- 4 雇用障害者の高齢化等にかかり求められる支援
- 5 企業のサポート力の強化に対する支援
- 6 障害者に対する就労支援

第 2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

- 1 ハローワークに求められる役割
- 2 地域障害者職業センターに求められる役割
- 3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割
- 4 就労移行支援事業所等に求められる役割
- 5 ジョブコーチに求められる役割

第 3 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

第 4 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 1 特別支援学校等に対する支援
- 2 医療機関等との連携、支援

第 5 就労支援を担う人材の育成

V 終わりに

I はじめに

II 平成 19 年以降の障害者を取り巻く雇用情勢、就労支援等の動き

1 障害者を取り巻く情勢の動き（概観）

- 障害者雇用促進法の改正により、平成 18 年 4 月より、精神障害者が企業の実雇用率に算定されることとなり、また、平成 22 年 7 月より、短時間労働者が実雇用率に算定されることとなった。
- 改正学校教育法が平成 19 年 4 月に施行され、「特別支援教育」が学校教育法に位置づけられ、すべての学校において、障害のある児童生徒の支援を充実していくこととなったこと。また、平成 21 年 3 月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、就業体験機会の充実や、進路指導に当たって、労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等との人々の積極的な協力を得ること、児童生徒一人ひとりについて、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成することなどが規定された。
- 改正障害者基本法が平成 23 年 8 月に公布され、同法の目的として、「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享受する個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」ことが定められた。
- 改正障害者自立支援法の一部が平成 24 年 4 月に施行され、市町村に基幹相談支援センターを設置、「自立支援協議会」を法律上位置づけ、地域移行支援・地域定着支援の個別給付化などの相談支援体制の強化や、サービス等利用計画作成の対象者の大幅な拡大や支給決定プロセスの見直しなど、相談支援の充実が図られた。また、平成 21 年 4 月及び平成 24 年の報酬改定において、一般就労後の定着支援を評価するための見直しを行う等、就労支援の強化を図っている。
- 障害者雇用の進展を受け、15 年ぶりに法定雇用率が引き上げられ、平成 25 年 4 月より、民間企業については法定雇用率が 1.8%から 2.0%に改定されることとなった。
- 平成 23 年 6 月に、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」という。）が公布され、平成 24 年 10 月

に施行予定である。

2 障害者の雇用情勢の動き

- 障害者職業紹介状況によれば、新規求職申込件数が平成 23 年度は 148,358 件と 18 年度と比べて 43.2%増加し、就職件数についても 59,367 件と 35.0%増加し、平成 22 年度に引き続き過去最高を更新している。
- 障害種別にみると、新規求職申込件数については、すべての障害種別で増加しており、身体障害者が 67,379 件(対 18 年度比 8.3%増)、知的障害者が 27,748 件(同 28.4%増)、精神障害者が 48,777 件(同 157.8%増)となっており、知的障害者と精神障害者、特に精神障害者の増加が著しい。
- また、障害者雇用状況報告によれば、平成 23 年 6 月 1 日現在の雇用障害者数は 366,199.0 人と 8 年連続で増加しており、平成 18 年 6 月 1 日現在と比べて、29.1%増加している。また、実雇用率についても 1.65%と 18 年と比べて 0.10 ポイント上昇している。
- 障害種別にみると、身体障害者が 284,428 人(対 18 年比 19.4%増)、知的障害者が 68,747 人(同 57.8%増)、精神障害者が 13,024.0 人(同 579.2%増)となっており、雇用障害者に占める身体障害者の割合が最も高い(77.7%)が、知的障害者と精神障害者の増加率が高い状況となっている。
- 実雇用率の推移をみると、平成 23 年 6 月 1 日現在の実雇用率が 1.65%と 18 年と比べて 0.1 ポイント上昇している一方、56~100 人未満の企業が 1.36%(対 18 年比 0.1 ポイント減)となっており、中小企業の実雇用率が低い。
- また、達成企業割合の推移をみても、平成 23 年 6 月 1 日現在の達成企業割合は 45.3%と 18 年と比べると 1.9 ポイント増加している一方、56~100 人未満の企業が 43.1%(対 18 年比 2.1 ポイント減)となっており、中小企業の達成企業割合が低下している。

3 地域の就労支援体制強化の動き

- ハローワークの「チーム支援」については、平成 19 年度から全国のハローワークにおいて展開し、平成 20 年度より、「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」(以下「平成 19 年報告書」という。)を踏まえ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うため、ハローワークの業務の一環として明確に位置づけ、積極的に展開してきたところである。

この結果、平成 23 年度は支援対象者数 19,082 人(対 19 年度比 434.8%増)、就職者数は 9,899 人(同 456.7%増)、就職率は 51.9%(同 2.1 ポイント増)と増加している。また、障害種別にみると、支援対象者の約半数(52.8%)を知的障害者が占めるものの、その構成割合は低下(同 11.2 ポイント減)し、精神障害者の割合が上昇している(32.4%、同 8.5 ポイント増)。

また、ハローワークの就職件数に占めるチーム支援による就職者の割合も増加しており、平成 23 年度では就職者のうち 16.7%（対 19 年度比 12.8 ポイント増）がチーム支援による就職となっている。特に、知的障害者については、就職者のうち、約 4 割（39.2%）がチーム支援による就職となっている。

- 地域障害者職業センターにおいては、平成 23 年度において、全国で 30,857 人（対 18 年度比 17.8%増）に対して職業リハビリテーションサービスを提供している。また、精神障害者総合雇用支援については、職場復帰支援及び雇用継続支援において、2,666 人（同 163.7%増）、4,819 事業所に対して支援を実施し、復職率・雇用継続率は 84.0%（同 5 ポイント増）となっている。さらに、利用事業所数についても、16,673 事業所（同 5.8%増）となり、過去最高を更新した。

また、利用者の障害種別にみると、精神障害者が 10,278 人（18 年度比 82.9%増）、発達障害等その他の障害者が 6,807 人（同 84.2%増）と大幅に増加する一方、知的障害者（11,840 人、同 16.3%減）及び身体障害者（1,932 人、同 29.2%減）は減少しており、全体の半数以上（55.4%）を精神障害者及び発達障害等その他の障害者が占めている（18 年度比 19.8 ポイント増）。

さらに、平成 19 年報告書を踏まえ、平成 20 年の障害者雇用促進法の改正により、地域障害者職業センターの業務として、「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」が明記され、就労移行支援事業者等の職員に対して、「就業支援基礎研修」を実施するほか、関係機関に対する職業リハビリテーションの技術的事項についての助言・援助を行っている。

- 障害者就業・生活支援センターについては、平成 19 年報告書において、「すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要」とされたところであるが、平成 24 年 3 月末現在、全国 313 箇所設置され、平成 19 年 3 月末と比べて 203 箇所増加している。なお、障害保健福祉圏域のカバー率は 87%である。

また、平成 23 年度の 1 センター当たりの実績をみると、登録者数は、303 人（18 年度比 100 人増）となっており、相談支援件数が 3,819 件（同 225 件減）、就職件数は 44 件（同 11 件増）、定着率は 80.0%（同 4 ポイント増）となっている。

相談支援件数の内訳をみると、就職に向けた相談支援が最も多く（1,408 件）、職場定着に向けた相談支援（1,038 件）、就業・生活の両面にわたる相談支援（691 件）、就生活面に関する相談支援（682 件）が続いている。

また、登録者を障害別にみると、知的障害者が全体の 51.4%を占め、最も多いが、精神障害者の割合が 28.1%（18 年度比 7.1 ポイント増）、発達障害等その他の障害者の割合が 5.3%（同 1.3 ポイント増）と、その割合が上昇する一方で、知的障害者（同 4.6 ポイント減）及び身体障害者（同 2.8 ポイント減）

の割合は低下している。

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行について、平成 22 年度の就職者が 4,403 人（18 年度比 1.9 倍増）と大幅に増加している。

特に、一般就労への移行率が定員の 20%以上であった就労移行支援事業所が、平成 20 年では 9 施設であり、全体の 21%の比率であったものが、平成 22 年には 310 施設になり、全体の 30%に比率が伸びるなど、就労移行支援事業所における就職者数が着実に増加している。その一方、今までに就職者が出ていない就労移行支援事業所が 42%あるなど、事業所間に差がみられる。

- ジョブコーチについては、障害者職業センターのジョブコーチの 23 年度の支援者数は 3,342 人（同 1%増）となっており、支援終了後 6 ヶ月経過後の職場定着率は 87.4%（同 3.1 ポイント増）と高い効果を上げている。また、障害種別にみると、知的障害者が半数（48.8%）を占めているものの、その割合は低下（対 18 年度比 22.3 ポイント減）しており、精神障害者及び発達障害等その他の障害者の割合が増加している（それぞれ 22.0%、5.5 ポイント増、22.4%、18.5 ポイント増）。

また、1号ジョブコーチについては、平成 23 年度末現在 777 人（対 18 年度比 262 人増）、2号ジョブコーチについては、120 人（同 97 人増）となっており、1号ジョブコーチのみによる支援は 939 件（同 148%増）となっている。

4 重点施策実施 5 か年計画の進ちよく状況

- 平成 19 年 12 月 25 日に政府の障害者施策推進本部において決定された「重点施策実施 5 か年計画」においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成 24 年度末に当該計画の終期を迎えることが、現在の進ちよく状況は別添〇のとおりである。

5 まとめ

- 平成 19 年報告書を踏まえ、これまで各種支援策の充実を図ってきたところである（別添〇参照）。こうした中で、平成 19 年報告書当時と比べて、以下の点で新たな課題が生じている。
 - ・ 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の増加などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用率達成企業割合も上昇しており、平成 19 年報告書当時と比べて、「雇用」と「福祉」との間の垣根は確実に低くなってきている。今後は、これまで以上に「雇用」と「福祉」との間の密接な連携が必要になってきている。
 - ・ その一方で、中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低下しており、中小企業に対する支援が必要になっている。また、企業で雇用される障害者にとっては、社会生活において、企業で過ごす時間が最も長い。このた

め、障害者雇用を今後より一層推進するためには、障害者を雇用する企業の不安を理解するとともに、企業を地域の中で巻き込んでいくことが重要である。

- ・ 就労支援機関が急激に増加し、地域における就労支援機関のネットワークも平成 19 年当時と比べれば構築されている。特に、特別支援学校とハローワークや障害者就業・生活支援センターなど地域の就労支援機関との間においては、平成 19 年のいわゆる連携通達以降、良好な関係が構築されてきており、その点は評価すべきである。

その一方で、就労移行支援事業所については、平成 19 年報告書以降、確実に増加し、一般就労への移行率についても上昇しているが、事業所間の差が大きい。

また、就労支援機関自体が整備されていない地域もあり、その差が大きくなってきている。

- ・ 就労を希望する精神障害者の数は急増しており、各就労支援機関における精神障害者や発達障害者に係る取扱件数も急増したが、体制的な問題や専門性の問題から、各就労支援機関において、精神障害者の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。

- ・ 雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用されている障害者がいかに職場に定着するか、職場定着のためにどういった支援が必要かということが、平成 19 年報告書当時以上に大きな課題となっている。

また、加齢等に伴い職業能力が低下した障害者に対する配慮や福祉へのソフトランディングについても大きな課題となってきている。

- ・ 上記に加えて、本研究会においては、「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進について、様々な観点から推進すべきとの意見があった。その中で、職場実習や企業見学は、障害者のみならず、教員や福祉施設等の職員、保護者等にとっても、企業を直接知るために極めて効果的なものである。また、障害者自身が自らの将来についての選択肢を広げるためにも、企業が障害者の特性や職務遂行能力を確認するための手段としても効果的である。

Ⅲ 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

- 本研究会においては、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の就労支援の現状及び課題を把握し、今後の支援策の在り方の検討に資するため、参集者からの報告、関係者及び障害者団体からのヒアリングを行った。

各報告及びヒアリングの概要は別添〇のとおりである。

IV 地域の就労支援の今後の在り方

第1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 中小企業等の中には、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くことによる場合が多い。
- 中小企業等が障害者雇用を安心して進めるためには、障害者自身が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力を有し、生活環境が安定していることが重要である。
- 障害者の採用に際しては、障害者の適性や職務遂行能力等を見極めることが求められるが、そのためのノウハウが不足している場合が多い。また、多くの中小企業等は障害者の雇用管理について不安を有している。
- 障害者が長期にわたって安定して働くことが望ましいが、雇用が継続する中で、上司の交替や職務の変更、生活の乱れといったことで職場不適合となる障害者もあり、中小企業等はその対応に苦慮している。
加えて、長期にわたって雇用している障害者の中には、加齢等による能力や意欲の低下がみられる場合もあり、こうした障害者について、雇用から福祉に段階的にソフトランディングが図られることを求めている。
- 上記のような不安を解消させ、企業が安心して障害者を雇用し続けるためには、地域の就労支援機関や、特別支援学校、就労移行支援事業者や医療機関などの送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援を提供することで、中小企業等に対して障害者雇用に関する長期的な見通しを持たせることが必要。
- また、障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要。
- こうした点を踏まえて、中小企業等が置かれているそれぞれのステージにおいて、中小企業等が障害者雇用に関して考える不安とその不安を克服するために求められる支援は以下の1から5のとおりである。また、それぞれのステージにおける支援に当たって、各就労支援機関等に求められる役割は第2において整理している。

1 雇入れ前に求められる支援

- 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く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。

- 精神障害等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟さが必要であり、また、通院や服薬、休憩が必要な場合もある。一緒に仕事をする人を含めた雇用する側の障害に対する正しい理解促進策の充実が必要。
- 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等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、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を企業が見極められるようにすることが必要。
- 企業が障害に対する理解を深めることや障害者の基礎的能力や適性、職務遂行能力を判断するためには、障害者が実際に働いている姿をみることが重要であり、そのためには、職場実習などの取組みが行われることが必要。
- 必要に応じて、障害者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。

2 雇入れ、定着過程において求められる支援

- 企業の雇入れに際して、障害者の職場適応を図るためには、各種環境整備等に加え、ジョブコーチが直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、就職や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、必要に応じて支援者が事業所に出向く、障害者の相談に応じる支援機関に関する情報提供を行う等の支援が必要。
特に、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 定着後に求められるフォローアップ支援

- 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、こうした職業上の課題や生活面での課題に対応した支援が必要。

4 雇用障害者の高齢化等にかかり求められる支援

- 障害者の加齢等に伴い、職業能力の低下等が生じた場合に、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への段階的な移行を含めた受け皿作りの検討が必要。

5 企業のサポート力の強化に対する支援

- 雇用障害者が生活の中で最も多くの時間を過ごす場所は企業である。このため、障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、また、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要。

6 障害者に対する就労支援

- 上記の企業に対する支援に加え、障害者に対する就労支援が相まって、障害者の雇用は促進する。
- 就労支援に至る障害者の置かれている状況には、主に以下のパターンがあり、それぞれの状況に応じた支援が必要である。
 - ① 特別支援学校（特別支援学級を含む。）等の学生・生徒
 - ② 就労系の障害福祉サービスを選択している（又は選択しようとしている）障害者
 - ③ 就学時や就職後に、精神障害が発症する、発達障害が明らかになる、事故や疾病等により障害が発生する等により、未就職又は離職した障害者
 - ④ 精神障害が発症した、事故や疾病等により障害が発生した者であって、雇用継続又は休職中の障害者
- また、就労系の障害福祉サービスの選択時においては、就労移行支援を利用し、一般就労が可能かどうか見極めた上で、それが困難であると認められる場合に、就労継続支援B型を利用することを原則としているが、就労移行支援事業によるアセスメントが困難な地域もある。
- さらに、就学時や就職後に、精神障害を発症する、発達障害が明らかになった者等については、就労支援等に関する情報そのものが不足している。
- また、障害者に対する就労支援の基本的なプロセスは、以下のとおりである。
 - ① 就労相談
 - ② 就労能力等に関するアセスメント
 - ③ 職業相談、職業紹介、求人開拓
 - ④ 同行紹介や訪問支援等を通じた雇入れ支援
 - ⑤ 就職後の職場定着支援
 - ⑥ 職業生活の中で生じる職業上又は生活上の課題に対するフォローアップ支援
 - ⑦ 障害者の加齢等に伴い、障害者が福祉的支援を希望する場合には、就労継続支援事業への段階的な移行を含めた支援
- こうした障害者の置かれている状況や就労支援の基本的なプロセス等を踏まえ、各就労支援機関等に求められる役割や特別支援学校や医療機関等の送り出し機関に対する支援を第2及び第4において整理している。

第2 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

1 ハローワークに求められる役割

- ハローワークは、平成19年報告書において、「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」とされたところであるが、いまだその役割は変わっておらず、今後は、この役割を踏まえつつ、以下に重点を置いた取組を行うべきである。

なお、ハローワークにおいては、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も、支援の継続性の観点から重要である。

- 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。
- 企業において障害者に対する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、障害者就業・生活支援センターや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。
- ハローワークによる事業所訪問や障害者への個別面接等の職場定着指導、支援は、虐待の未然防止、早期発見等虐待防止を図る観点からも重要であることから、障害者虐待防止法の施行を踏まえ、関係機関との連携のもと、引き続き、同指導、支援を推進すること。
- 送り出し機関や障害者就業・生活支援センターによる支援を受けていない障害者に対して、就職の前段階から適切な支援機関につなぐこと。
- 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、重度の身体障害者や知的障害者などに対しても引き続ききめ細やかな支援を行うこと。
- 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、障害者に対する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。

2 地域障害者職業センターに求められる役割

- 地域障害者職業センターは、平成 19 年報告書において、「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」とされ、具体的には、「①地域において就労支援を担う専門的な人材の育成、②地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ること」、また、「就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を自ら実施すること」とされたところであるが、その役割は変わっておらず、引き続き、以下に重点を置いて取り組むべきである。
- 企業に対して、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。
- 障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性を十分に理解し、また、継続的に学ぶ機会を提供していくこと。
- 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。
- 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。

3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割

- 障害者就業・生活支援センターは、平成 19 年報告書において、「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」とされたところであり、いまだその役割は変わっていないものの、今後は、以下に重点を置いた取組を行うべきである。
特に、以下に掲げる職場定着支援や、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（第 3 を参照。）において、中心的な役割が求められるところであるが、現状の体制では困難であり、体制強化が必要。
- 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、ハローワークや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。
- 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。
- 一方、ハローワーク、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター

等の取組みにより、就職者数は確実に増加しているところであるが、こうした就職者を生活面からどう支えていくのかということが大きな課題となっている。

- こうした中で、平成 24 年 4 月より、障害者自立支援法の一部改正により、地域の相談支援事業所において、今後 3 年間で段階的にすべての障害福祉サービス利用者に対して、サービス等利用計画を策定することとなったところであり、また、地域定着支援として、居宅において単身で生活をしている障害者に対して常時連絡体制をとっている相談支援事業所を評価することなどによる生活支援の強化などの相談支援の充実が図られたところである。今後、相談支援事業所が、福祉サービスを利用する障害者に対する第一線の機関としての幅広い役割を果たすことが期待される。
- また、福祉サービスから就労に移行を促進させるため、本年度実施されているモデル事業の成果等を踏まえ、サービス等利用計画策定の段階からの障害者就業・生活支援センター等地域の就労支援機関と相談支援事業者の連携により生活面での支援を適切に行っていく必要がある。
- 加齢等に伴い、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、就労継続支援事業への段階的な移行を含めた受け皿作りを検討すること。

4 就労移行支援事業所等に求められる役割

- 就労移行支援事業所は、平成 19 年報告書において、「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」とされたところである。このため、引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すことが必要。
- また、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であり、就労移行支援事業所による就労継続支援B型利用にかかるアセスメントを行うこととされたものの、そのための体制が十分でなく、就労系の障害福祉サービスの選択時において、本人の特性を踏まえた就労にかかる能力や適性の把握、評価（アセスメント）をどのように行っていくが課題。
- 今後は、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も必要。
- さらに、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必要な支援を検討することが必要。

5 ジョブコーチに求められる役割

- ジョブコーチ（職場適応援助者）については、平成 19 年報告書において、「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」とされたところである。

ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討するべきである。

- 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要。
- 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ことが必要。

第3 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

《地域の就労支援ネットワークの構築・運営》

- 障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者やその障害者を雇用する企業を支えていくためには、雇用、福祉、教育、医療等の各分野の連携が不可欠であり、各機関の適切な役割分担の下、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の重要性は、平成 19 年報告書から変わっていない。
- 平成 19 年報告書以降、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所は大幅に増加し、「チーム支援」もハローワーク業務の一環として位置づけられたところである。また、地域自立支援協議会についても、平成 24 年 4 月より障害者自立支援法に明確に位置づけられ、平成 22 年 4 月現在、全国の約 85%の地域で設置（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）」）されており、地域のネットワークは構築されつつあると考えられる。
- 地域の就労支援のネットワークの構築・運営のためには、マクロネットワーク、ミクロネットワーク両面から考える必要があり、マクロネットワークとしては、

地域自立支援協議会等が今後、より積極的に機能することが期待される。また、ミクロネットワークとしては、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要。

- 具体的には、地域自立支援協議会の下に就労をテーマとした就労支援部会等が設置され、当該部会等が有効に機能することが効果的である。地域自立支援協議会の下に就労支援部会等を設置している割合は51%（障害者雇用対策課調べ。以下同じ。）となっており、今後、さらに部会等を設置する地域自立支援協議会の数が増えることが期待される。

また、就労支援部会等を設置している地域自立支援協議会に、ハローワークが参加している割合は89%、特別支援学校が79%にのぼる一方、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者が参加している割合は7割前後となっており、参加割合がさらに上昇することが期待される。あわせて、特例子会社・重多事業所、民間企業、経済団体等が参加している割合は2割前後となっており、今後、地域の企業や経済団体が積極的に参加することが期待される。

なお、地域ぐるみで障害者雇用を推進する観点から、地域自立支援協議会のみならず、地域の多様な就業支援ネットワークに企業や経済団体が積極的に参加することが期待される。

- その一方で、地域のネットワーク構築の核となりうる障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう、支援していくことが必要。
- また、就労移行支援事業所が障害保健福祉圏域に偏りなく計画的に設置されるよう、検討することが必要。
- 加えて、発達障害や難病、高次脳機能障害など、障害特性に応じたネットワークを構築することも有効であり、具体的には、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等が参加することが考えられる。
- なお、支援機関が乏しい地域においては、就労に関する情報が届いておらず、障害者が自ら選べるということ自体が認識されていないところもある。こうした地域に住む障害者に対して、情報が届く仕組みを検討することが必要。

また、そういった地方で障害者雇用に熱心な企業があると、障害者雇用が一気に進むこともあるので、そういった企業が生まれるよう、地域の中で働きかけていくことも重要。

《利用者視点での支援体制の構築》

- 障害者や企業にとっては、どこに相談すべきかといったことがわからない場合もある。また、最初に相談した機関によって、対応の内容が方向付けられてしまう場合もある。
- どういったときにどういった機関に相談すべきか、各就労支援機関の役割分担

を踏まえ、利用者にとって見えることが最も大事なことである。また、こういった機関に相談しても、たらい回しにならず、適切な機関、支援にきちんとつなげていくことが必要である。そのためには、各機関に関する情報提供が重要であるとともに、ネットワークの構築・強化に際して、支援者同士のつながりといった点だけではなく、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手のよい仕組みとすることが重要。

《その他の課題等》

- 自宅からの通勤圏内に就職先等がない障害者については、住居や通勤等の面で就職等を躊躇する場合もあり、こうした障害者に対しては、地域全体で支援していくことが期待される。
- 地域全体で就労支援を行っていくためには、障害者に関する様々な情報が、地域の就労支援機関の間で適切に共有、引き継がれていくことも効果的な支援を行う観点から重要である。また、こうした情報は採用する企業にとっても有用な情報にもなり得る。このため、こうした情報について核となる機関が管理することや、障害者やその保護者から情報共有することについて包括的同意を得るといった方策も考えられる。

その一方で、こうした情報は極めてプライバシー性の高い情報でもあり、個人情報情報が漏えいした場合の影響や、こうした情報により却ってレッテルが貼られる危険性もあるため、十分な注意が必要である。母子健康手帳のように障害者本人にこういった情報を持たせるという方法もあると考えられるが、こうした情報共有の在り方については、引き続き検討することが必要である。

第4 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

1 特別支援学校等に対する支援

- 特別支援学校においては、障害者が日常生活・社会生活を送れるための基礎的能力を付与することや企業人になるため、地域の企業ニーズに合わせた学習や基礎的な訓練を実施すること、早い段階から就業体験を積極的に行うとともに、就業体験の中で生徒のアセスメントを行っていくことなどの役割が期待される。

また、就職した生徒にとって、最も身近な相談場所は卒業した特別支援学校であり、特別支援学校による継続的な定着支援、特別支援学校から障害者就業・生活支援センター等への円滑な引き継ぎが行われることが期待される。

こうした役割を適切に果たしていくためには、以下の支援が必要。

- 生徒の就業に対する意欲や自信につながることや、特別支援学校において生徒のアセスメントを適切に行っていくためには、多くの就業体験、企業実習を

積極的に行うことは極めて重要であり、そのための受入先の確保を支援すること。

- また、よりよい就業体験を組むために、教員が、関係機関や企業と連絡調整を行うことが必要であり、また、就業体験の中で、生徒のアセスメントを行えるよう、教員の専門性の確保・向上に対する支援が必要。その際、教員が企業マインドを学ぶためにも教員の企業実習を支援すること。
- さらに、地域の関係機関の職員や企業関係者が教師に対するアドバイザーとして学校に入ったり、外部講師の形で授業に参加する機会が増えてきているが、引き続き、こうした機会が確保されるよう支援すること。
- 就職・就労に関しては、生徒のみならず保護者の不安も非常に大きい。このため、地域の関係機関の職員や企業関係者が、外部講師のような形で保護者に情報提供することや、実際に障害者が就労している企業を見学させることを支援すること。
- 上記のほか、大学等から雇用就労への移行の過程で躓く発達障害者も多い。このため、高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要。

2 医療機関等との連携、支援

- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であるが、多くの医療機関において、患者の就労に関する優先順位は必ずしも高くない。また、患者自身が就労支援に関する情報を把握していない場合も多い。
このため、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要。
- また、平成18年度より、特別支援学校や福祉施設等に対して実施している一般雇用について理解を深めるためのセミナー等の対象に医療機関を含めるなどにより、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関も増えてきたことから、そうした取組みを促進していくことが必要。
- なお、就労支援機関が医療機関と連携する中で、精神保健福祉士（PSW）や作業療法士（OT）等を接点としていくことも有効である。

第5 就労支援を担う人材の育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化する中で、視覚障害や聴覚障害、精神障害、発達障害をはじめ、難病や高次脳機能障害など多様な障害に対応できるよう、各就労支援機関の人材育成が不可欠。

また、地域により、支援者の能力に大きな差があり、急増する精神障害者等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。

このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していく必要がある。

- また、支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが必要。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が必要。このため、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要。
- さらに、身体障害者や知的障害者に対する支援のノウハウは蓄積されつつあるものの、就職が難しい重度障害者の雇用促進を図るため、こうした障害者の障害特性を理解した人材の配置は引き続き強化していくことが必要。
- なお、人材育成に関しては「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会」（厚生労働省：平成 21 年 3 月）で指摘された、就労支援のキャリア形成を踏まえた育成、大学教育における取組、処遇等のあり方といった今後の課題も踏まえ、引き続き検討することが必要である。

V 終わりに

第7回（平成24年6月1日）における主な発言

【企業実習】

- うまく実習を使わせて欲しい。トライアルなんかよりも実習をどんどんやらせてもらいたいと思う。企業に実習を出して、その上、やはり何度も何度も実習をやることによって、障害者には働くというスキルがついてくると思う。それで、やはり送り出す方もどれだけ送り出したかというのをメリット制に何かならないのかなと。そういうようなことを実績か何かで。そうすればもう少し違った送り方の仕組みもできるのではないかと希望している。（栗原委員）

- 企業で他の働いている人と一緒になって働く場面を見ることが一番有効なアセスメントのタイミングであり、企業の中での実習をうまく仕組みとして位置付けられるようにして欲しい。それともう一つは、障害者雇用とか就労支援の制度設計というのは、それぞれの機関なりが頑張っている。ただ、やはり本人を中心にした、あるいは本人の生活で一番長いのは企業生活だと考えると、長期的な視点でもってもう一遍見た時に、どういうふうに繋がっていくのかということ、先ほどもアセスメントの継続性みたいな、やはり段階段階で本人の職業能力評価というのは変わってくると思うし、それができるだけ長期に見れば、より企業としては有効に活用し、本人の働き方も向上していくのかなと思う。ただ、入ってからしか見られないという状況もあって、やはり対応が後手になるということになるので、何かそうした工夫というのはできないか。そういう意味では、実習でA君をとるとすれば、早めに見えるというのは非常に有効な機会でもあるし、A君自身にとってもそこで実習したことが次の自分の就職に当たって何か参考になることもあるし、支援機関自身もそうしたことによって力を付けていくということにもつながると思っている。（前川委員）

【企業のサポート力の強化】

- 働いている障害者に一番接しているのは企業。企業がいかにその雇用管理ノウハウを持つかが重要。確かに支援というのも大事だが、もう一つやはり雇用する企業側にそういうスキルをきちっと付けさせること。何れにしても、その辺を含めて雇用側というより、雇用側が求めている支援とは本当に何なのか。どこが一番支援になのか、欲しいところなんだという、その辺も踏まえながら、支援の在り方と、もう一つ、企業に雇用管理の体力を付けるというような施策をどこかで考えていただきたい。職業センターなどいろんなところで企業支援という言葉はあるが、具体的に企業支援というはということなのか、その辺について、まとめる段階で少し付け加えていくことが必要。（土師委員）

【就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等】

- 就労移行支援事業所に関して、障害者自立支援法がスタートして5年少し経って、ここらで少し整理する段階にやはり来ているのではないか。就労移行支援事業所の圏域毎の計画的な箇所数の設置、報酬の定員払い、ジョブコーチの配置やナカポツセンターの機能の付与・併設などにより、就労移行支援事業の持つ機能というのを強化してはどうか。(近藤委員)

- 福祉の側の相談支援事業所とナカポツとの間で、雇用就労の入り口を明確にしていく必要があるのではないか。対象者の状態によって入り口が変わっているというところがあるので、一定の流れが対象者の方からきちんと分かるような仕組みをきちんと雇用のところで整理が必要なのではないか。(崎濱委員)

- 福祉の領域に非常に近いという意味では移行支援事業、その移行支援事業が例えば相談機能みたいなものを持っていて、そこで全段でやって、そこからなおかつナカポツへ行く場合と、もうちょっと分かっている、ナカポツへいきなり来る場合と、二つのケースを並行して考えた方がインロダクション、入り口としては何とか作りやすいという、そういう視点になるのではないか。(松為座長)

- 雇用就労に関しては、ナカポツと相談支援事業所との間で確実に情報のやりとりができるという、いわゆる決め事みたいなものが必要。雇用に係るアセスメント力を持ち合わせていない相談支援事業所の場合、ナカポツと常に連携が取れることが課題なのではないか。(崎濱委員)

- 就労移行支援事業所の充実・強化はとても重要。実際に就労移行支援事業で同じ法人でナカポツを持っているところやナカポツと密接に連携をとっているところ、1号ジョブコーチを配置しているところ、あるいは非常に密接な連携をしているところが経験的に実績を上げているので、より具体的な検討が必要。
一方、実績が上がっていない就労移行支援事業所もたくさんあるので、機能強化型の就労移行支援所とか、そういうような就労移行支援事業所を少し階層に分けて、ただナカポツと同じように地域の就労移行支援、それからアセスメント力、相談調整力、この辺を全部持つものを地域に作る必要がある。これから3年間かけてやはり自立支援法以降の法律に向けてどういう体制が必要かということを検討していくと思うので、是非そこについて集中的に検討するような機会を厚生労働省の中でも設けていただきたい。(小川委員)

- 就労支援の対象が精神や発達の方に広がっていく中で、長期の定着がまだ難しい

状況も見られるので、そうすると、雇用と福祉的なサービスをスムーズに移行できるような仕組みが必要で、そうすると、相談支援事業所が就労支援のプロセス全体にできれば関わることを望ましいのではないかなと思う。限界があるは思うが、今回は入り口のスタートラインでサービス利用計画の作成というところで相談支援事業所が関わり、そこでナカポツと連携が生まれるということは非常に重要なことだと思う。そのモデル事業の後、財源的な工夫なども是非ご検討いただきたいと思っている。(小川委員)

- 今の障害福祉課の話はアセスメントの経費というか、財源が確保されるのであれば、非常にいいのではないかなと考える。それこそ、入り口の方できちっとアセスメントができれば、いわゆる職場実習も含めてということだと思うが、就労移行での訓練が必要なのか、それとも委託訓練でいいのか。特に働けるのかというところで、やっぱり相談支援から職場実習のところまでの間の中で、ある程度見極めができると思うので、そういった意味では、そのナカポツの役割と就労移行の役割がそこに見えてくると思う。そうすると、定着支援までのプランがイメージできていくので、それを積み重ねていくと、ナカポツのワーカーの質も上がるだろうし、それから就労移行支援事業所もやらなければいけないというところがちゃんと見えてくると思う。そういった意味では、やっぱり入り口の方で生活支援のところについては、相談支援事業所との調整、それから就労訓練が必要であれば就労移行支援事業所との調整であったり、そういった部分のコーディネートのところも当然出てくる。また、アセスメントも含めて、アセスメントの段階はやっぱり就労移行としっかり連携しないとできないことなので、必然的にネットワークというか連携が出てくるところでは大変いい提案ではないかなと思っている。ただ、今、全ての地域にナカポツがあるという訳ではないので、そのところはどうかという課題は残るが、何れにしても経費が増えれば、可能ではないかなというようなことも考えている。(崎濱委員)

【地域における関係機関とのネットワークの構築等】

- ジョブコーチの制度やナカポツができた平成 14 年に比べると、ネットワークは進んできている。こういう仕組みについては、これ以上何か仕掛けて作っていくことは必要がないのではないかな。むしろ重要なのは、ナカポツや就労移行支援事業などの就労支援機関が就労支援をきちんと行えるように育つこと。ナカポツや移行支援事業所が、自分の法人のためだけにやるのではなくて、地域の就労支援を担うという役割を明確にすることが必要。ただし、現在あるチーム支援、ネットワーク構築事業、自立支援協議会の下に就労支援部会といったフォーマルな仕組みは今後も継続が必要だが、さらにこれに加えて何かをかぶせるというのはネットワーク論だけが浮いてしまうのではないかな。(小川委員)

- これまで、この研究会では、今行っているものをどのように発展させていくかという議論が非常に多かったと思うが、論点3の中にあるように、実際にそういった支援が空白な地域というのはある。例えば、離島だとか、そういったところでも、実際のニーズの大きさだけでいえば小さくても、実際にそういうニーズはあって、そこでその支援が展開し難いという現状もそこにあると。それをどうしていくのかというの、この研究会として議論していく必要があるのではないか。今あるところをもっと充実する方策と、空白地帯をなくしていく方策と、この両面から議論していく必要があるのではないか。(望月委員)

- 本人たちにちゃんと情報がダイレクトに届く仕組みをもう少し考えていくことが必要。そういうことを私たちが選べるんだということを知らない方がまだまだたくさんいる。ニーズが小さいというよりは、おそらくニーズになっていない。ネットワークの結成されていないところはおそらく必要度を感じていないというよりは、その就労という切り口でネットワークに参画する人をまだ作れていない地域もかなりあって、その格差はますます広がり続けていると感じている。やはり働いて、世の中で必要とされながら生きていくんだという選択肢がもっと啓発されていくことは非常に大事。(長野委員)

- 田舎の情報というのは、パンフレット、ホームページでは伝わらない。テレビも随分頑張っているが、やはりそういうマスコミレベルから、あと、やはり口コミなんだろうと思う。ピンポイントで1社、障害者就労して、例えば良かったよという企業がそこに重点的に1社ずつできて、ワンポイントで突破できていけば、それは必ず田舎では即口コミで広がっていくので、(長野委員)

- 空白地帯という話について。要は働く場がないのではなくて、その経験をさせられないというところがやっぱりあると思う。インフラがそろっていない。家族にそういう情報がない。働きに行くために、企業の近くからやっぱり通う。企業にそういう施設を持っていれば別だが、なければ近くのそういう施設から通うというしかない。そうすると、市町村か、県か、そういうところでもってそういうような体制をとってあげないと、なかなか就労体験ができない。体験ができなければ、就労まで結びつかないということになってしまうのではないか。(栗原委員)

- 都市部においては重層的なネットワークを創る必要があるのではないか。上の方は行政が中心となって、そこにナカポツだとかあるいは核になる基幹的な就労移行支援事業者が入る。そういった中心的なネットワークをまず上の方に創って、その下に、都市部であれば一定の圏域でブロックを創って、実務的というか、現場サイ

ドに立ったネットワークを創っていく。そうすることによって、情報もスムーズに流れていくのではないか。(近藤委員)

- 地域によって随分状況が違うということがある。例えば、札幌市などは従来のジョブコーチの制度で対応できないところを市の単独事業として展開している。都道府県ではなくて、市レベルの単独事業をさらにきめ細かく認める形にしていくと、その地域に応じたいろいろな実践的な支援の体制が整えられるのではないか。(菊池委員)
- 圏域を広げて職場開拓すると住まいの問題も当然必要になってくる。すぐにアパートに住めるようなレベルであればいいが、どうしてもグループホームを拠点にしながら徐々にアパートに移行していくということも含めて、そういうふうなところが実はこのナカポツがコーディネートしていくことが必要なのではないか。ただ、ナカポツが全部できるとは思っていないし、それだけの人材を置くだけの財源がある訳でもないので、そこが課題。ただ、どこかがそういう、きちっと地域で、プロセスの中でコーディネートしていくというところは、どうしても福祉と繋いだりするというのは当然出てくるので、そのところは企業を絡めると、やっぱりその生活支援の仕方も含めて見えてくるのではないかなという気がしている。(崎濱委員)

【情報の共有】

- 就職支援や定着支援、離職、引退などを一元的に何かフォローできるようなアフターフォローセンターのようなものを作って、公的な機関が管理することによって、いろいろなフォローが経済的にも非常に有効ではないか。(近藤委員)
- 今、特別支援学級で学ぶ児童生徒には支援計画が作られて、活用されるようになってきたし、通常の学級で学ぶ人たちにもそうしたものがこれから有効に作られて、活用できるといいと思うが、それが的確に引き継がれていくといいと思う。地域の中で包括的に合意ができればそうしたことが可能ではないか。その意味では、相談支援事業がスタートして、トータルプランというか、生活全体を作る計画をみんな作りましょうというふうになってきたところなので、児童期からもそれが繋がっていけば、その地域のファーストセンターというか、そうしたところがずうっと繋がっていけば、学校も当然そこに協力できるんじゃないかと思う。なかなか本人、保護者だけが担っていくと、経過や記録が繋がっていかないというところがあって、地域の中にそうした中核的な機関があると、学齢期から成人期にスムーズに願いや希望を踏まえて、どんな職場体験、就業体験をしたのかも入っているし、アセスメントもある程度経年的というか、流れの中で何回か見ていくチャンスが出てくると思う。(原委員)

- イメージとして考えていたのは母子手帳みたいなもの。本人に情報がくっついていく。学年が上がっていくと、それをファイリングして全部持っていく。自分がどっちに動いても、常に自分のところに情報を確保していく。そういったシステムというのはかなりいいと思うが。例えば、小学校段階で出した情報を個人が保管して、自分が学年を上がっていくごとにそれぞれの小学校段階でやられたアセスメントなり指導指針なりを、それは全部本人自身がファイルして持っていく。そして、自分が例えば就労支援センターとかそっちの方に行こうとする時に、では私の情報はこういうものですという格好で、本人の自己決定に基づいて提供するという、そういったシステムの方が、いわゆる周りの支援機関が一生懸命ネットワークを作って結びついた情報といっても、プライバシー云々という話があるから、よっぽど楽なんではないかと思う。(松爲座長)

- 本人と別のところで情報を管理をするというのは止めた方がいい。レッテル貼りになったり、難しい問題がありすぎると思う。(母子健康手帳のように) 本人が持っていて、使うか使わないかご本人の自由だということであれば、非常に面白いと思う。(長野委員)

- 個人情報というのは、雇用に当たって非常に重要なファクターの一つ。情報が何もなくて雇用した場合、それがためにけがをすることない訳ではない。どういう薬を飲んでいぐらいは最低必要だし、今までこういうような経過があったというような知識があれば、やはり受ける方もそれなりの見方ができるのではないかと考える。(栗原委員)

【特別支援学校の役割等】

- 就労移行または就労継続の成人期部分に、学齢期の学校がどういう役割ができるかということについて。学校の役割として就職した人たちへのフォローアップ、卒業後のフォローアップが役割としてあると思う。同じように、就労移行や就労継続に行った方への学校からの役割というか、どういう実習体験をしてきて、どういう希望があるのかをきちんと引き継いでいったり、支援する側が蓄積できるような、または当事者が希望を叶えていかれるような、そうした仕組みをはっきりと出しておくべきと思っている。

学齢期に、やはり将来大人になって就職をしたいというような希望やニーズが出てくるように、学校なんかでやはり生徒・保護者への情報提供をしっかりとしていく。キャリア教育が大事だと言われてきているので、その観点からもそうした方策を打っていくことがとても大事だと思う。小学校・中学校段階から成人期の働く場を見たり、または児童・生徒の願いや希望を引き出すような役割が学校にあって、それ

がその就労移行・就労継続に引き継がれていくことが役割としてあるかなと思って
いる。その意味では、学齢期の役割というか、それを引き継ぐ時に少し卒業後もフ
ォローアップを就労移行の事業所の皆さんとも行うし、企業就労された方とも行う
という、そんな部分が糊代というか、リレーゾーンのような部分が必要かなと思っ
ている。(原委員)

- 地域の中で発達障害のある児童・生徒についても支援することが特別支援教育の
変わる中で出てきている。そうすると、小学校で学ぶ人、中学校で学ぶ人、また、
高校で学ぶ人たちに、特別支援学校から情報提供していく。将来の成人期の働き方
または職業訓練を受ける場について、小中高校の先生を通じて情報提供する。それ
が、特別支援教育コーディネータもできるだろうし、進路指導担当する人もできる
だろうが、地域ごとに群というかクラスターのような、学校間で情報提供が特別支
援学校や労働サービスの情報提供ができるような、そうしたものが地域ごとにある
ともう少し学齢期から希望や夢を持つことが保護者も本人もできるのではないかと
思う。(原委員)

- 教員の研修、学ぶ機会については必要だと思っている。特に、実際の授業を担当
する教員に対するものが必要。授業を中心に行っている教員にとっては、実際の雇用
現場がどういう仕事をしているのか、また、どういう雇用管理をしているのか、そ
こをよく知っていくことがとても大事だと思っている。成人期になるとどういう仕
事やどういう生活があるかというのが分かってくると、今学校現場の方では個別の
教育支援計画、福祉の方でも相談支援事業の中で個別の支援計画をこの4月から作
っていくことになったが、そうした願いや希望を受けとめて、どんな学習をしてい
こうとか、どんなところに相談にいこうかということが、計画として情報提供し
ながら一緒に作ることができる。また、そうしたものが小学校、中学校の段階から
少しずつ積み上げられていくと、児童生徒の希望も出てくると思う。願いや希望を
一人ひとりの支援計画に出していく。そして、成人期になった時に相談支援事業の
方にも引き継いでいかれるような形が学校の役割としてあるので、教員の研修とい
うのはそういう意味ではとても大切な部分だと思っている。

また、外部専門家としてジョブコーチや企業の方が多くの学校の中に、アドバイ
ザーで入ったりとか、実際に授業の中でゲストティーチャーで入ったりということが
随分増えてきているので、それが今後も増えていくと良いと思っている。肢体不
自由校に比較的配置されていた PT、OT、ST も雇用現場で一緒に職場を見てもらっ
て、アドバイスをもらうことも出てきた。こうした外部専門家はとてもこれから大
事だと思っているし、教員の研修と併せて行うことが効果があるのではないかと
思っている。(原委員)

【医療機関等との連携、支援】

- 教育と企業を結びつけるというのは結構やっているが、足りないのは福祉と雇用。特に、福祉の人たちと雇用と結びつけるためにはそういった仕掛けが本当に制度として、もっと作るべき。また、施設のコアになるような基幹的なものを作るという話について、特に医療に関しては、地域の医療機関そのものがあんまりそういった雇用の情報を知らない。でも、例えば医療とつなぐといった時に、医療機関の中で幾つかの基幹的なクリニックみたいなのを作りまして、そこへ就労の側のジョブコーチじゃないけど、そういった機能を持つような人が出向するような形でやっていく。特に、医療に関しては、医療機関から就労の出口といった時にはほとんど情報がない。このため、支援機関の方から出かけて行って、医療の現場の中でこちらから情報提供していくことも必要。移行支援事業の中で、基幹的なものをもっと育てていくということが医療の場合も同じことがいえるのではないか。(松為座長)

- 論点2のところを送り出し機関に医療機関が位置付けられていることはとても大事なことだと思う。送り出しの機能として医療機関はとても大事な位置を担っているということが、医療機関地震にはあまり認識がないんだと思う。医療機関がその送り出し機関として情報とともに何らかの紹介機能をきちっと持っていくということはすごく重要。また、状況によっては就労継続AもBも送り出し機関としての機能を認識をしておかないと。一般就労がゴールかどうかは別にして、就労B、Aにも一定のよりインクルーシブな社会で生きていくための送り出しの機能を明確にしておく必要が十分あるのではないか。(長野委員)

- 作業療法士は、身体障害も知的障害も精神障害も発達障害も一応全て教育機関の中でそういう障害特性も学んでおり、その対応についても教育は受けている。その作業療法士が各都道府県で県士会を持っている。そういった作業療法士の県士会を使うというのも一つある。現実には、作業療法士の6割が医療機関で働いており、医療機関では診療報酬制度との関係でなかなか外には出ていくことができないため、医療機関側に逆に雇用の方から出向いていけば、さらに医療と雇用との連携が進んでいくのではないか。(菊池委員)

【就労支援を担う人材の育成】

- 育てる側が働くということを本当に理解して、企業がどういう人材を求めているかというのを理解して、例えば就労移行型の施設で育てているかということ、そこはやっぱりすごく弱い。制度として、まず職員の体験実習の実施、また、保護者の企業見学、施設利用者の企業実習を行うことが必要。(土師委員)

- 支援機関の方の実習等を各地域センターで受け入れて、模擬的な就労場面を活用

して、行動観察の手法であるとか、それらをどう解釈していくのかといったアセスメント全般についての体験をするといったことについては、平成22年度100件ちょっとあったが、23年度はそれをかなり上回るような受け入れをしているという状況。また、「就労支援ハンドブック」というのを出して、それプラス、もうちょっとニーズの高い部分についてスポットを当てたようなものをこしらえて、よりうまく技法が伝わるようなことをやろうという取り組みを今後考えている。(望月委員)

- 障害者職業センターは、ナカポツや就労移行支援事業の職員に対する研修体制に予算をできるだけつけて、もっと幅広い人材育成の形のものをお願いしたい。(松為座長)
- 質を上げた人材、スキルを持った人材というのは、その後もずっと継続、定着させて使って行って、役に立つ。どうも何か定着とか継続という視点というか、そこに問題があるのではないか。これはおそらく送り出し機関がそれぞれ共通して持っている課題だと思うが、そこを何か手だてをしておかないと、イタチごっこになってしまう。力をつけたものは蓄積して行って、それをさらに発展させていくような仕組みが必要なのではないか。(前川委員)

【報告書の構成】

- 報告書を意識した全体的な書きぶりについて。就労支援の基本的なプロセスは相談、それからアセスメント、そして職業紹介をして、マッチングをして、職場で定着支援をして、フォローアップをするという、この基本の流れがあると思うが、今回はいろいろな機関毎に議論をしてきたので、この流れがどうなのかというところの視点の書きぶりがやや弱いような気がしている。それは、議論の中でもまだそういうところが十分に議論できていないような気がしている。具体的にいうと、例えば、就労移行支援事業のところで、アセスメントというキーワードが出てきたのは非常に今回重要なことかと思うが、例えば就労移行支援事業のところで、職場実習を通したアセスメントが非常に重要で、それが適切なマッチングに繋がるんだという役割であるとか、あるいは、ジョブコーチのところでも、実際にはトライアル雇用を使っている時にジョブコーチが投入されて、そこで丁寧なマッチングをジョブコーチも担っているとか、あるいは、ナカポツでは相談ということが重要なんだけど、今回の議論の中では、相談支援事業と連携した相談、それからアセスメントが重要という話が出てきているとか、就労支援のプロセスに沿いながらそれぞれの機関がどういう役割を果たすべきなのか、あるいは果たして成果を上げているのかということが織り込まれると、前回の報告書よりも実践の中で見えてきた地域の関係機関の役割分担ということを一歩踏み込んで表現できるかと思っている。これ

はネットワークとも関連することだと思うが、どうしてもネットワークというと、抽象的なネットワーク論になりがちになるので、プロセスを機能させるための役割分担とネットワークというような視点を、ネットワークのところで盛り込んでいただけると有り難い。(小川委員)

- 全体のまとめに当たって、精神障害とか、発達障害に少し偏ったまとめ方になっているのではないか。そして、一部従来の身体障害者とかあるいは知的障害者に対する就労支援も必要だということがほんのわずか書かれているけれども、是非ともあんまり偏るといふか、少しその他の障害といふか、視点を置いたまとめ方も是非お願いしたいなという要望を持っている。(近藤委員)

- やっぱり労働施策と福祉施策との連携といふか強化といふか、これがどうしても必要だろうと思うが、そのためにも、まとめに当たって、例えば障害者基本法だとかあるいは権利条約の問題だとか、そこら辺の精神といふか、個人の尊厳であり、本人の選択とか本人の決定だとかですね。そういう考え方をやっぱり就労支援についても、きちんと踏まえた上で是非まとめていただきたい。(近藤委員)

(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

ー ネットワークの構築と就労支援の充実をめざして ー

平成19年8月

福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進
に関する研究会

目次

はじめに	1
I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状	2
第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状	2
1. ハローワーク（公共職業安定所）	
2. 地域障害者職業センター	
3. 障害者就業・生活支援センター	
4. 障害者雇用支援センター	
5. 就労移行支援事業者	
6. 特別支援学校	
7. 地方自治体	
第2. 就労支援を担う人材の育成の現状	4
1. 就労支援を担う人材の育成	
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成	
II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング	5
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	5
第1. 地域の就労支援のネットワークの構築	5
1. ネットワークの意義・目的	
2. 就労支援のネットワークを構築するために	
3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために	
4. 連携による就労支援のための共通理解の促進	
第2. 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方	9
1. ハローワーク（公共職業安定所）	
2. 地域障害者職業センター	
3. 障害者就業・生活支援センター	
4. 障害者雇用支援センター	
5. 就労移行支援事業者	
6. 特別支援学校	
7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター	

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方	15
1. 就労支援を担う人材の育成・確保	
2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保	

第4. 連携による就労支援を効果的に実施するための情報及び支援ツールの共有 の在り方	18
1. 社会資源情報の提供	
2. 支援に当たっての情報の共有	
3. 支援ツールの整備	

おわりに	20
------	----

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

はじめに

- 最近の障害者雇用を取り巻く状況を見ると、障害者の就労意欲のこれまでにない高まりや、企業のCSRの観点からの障害者雇用への取組の拡大等と相まって、平成18年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高になるなど、障害者雇用は着実に進展しつつある。
- また、障害者一人ひとりの希望に応じた就労を実現するため、近年、相次いで改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法、改正学校教育法、発達障害者支援法が施行され、雇用、福祉、教育等の各分野の関係機関が、緊密な連携の下、就労支援を積極的に推進していく環境が整備されつつある。

さらに、本年2月にとりまとめられた政府の「成長力底上げ戦略」（基本構想）においても、雇用施策と福祉施策の連携の下での就労支援の強化が大きく位置づけられており、今後、福祉から雇用への移行を一層促進することとしている。
- 教育・福祉から一般雇用への移行を希望する障害者や就職後の継続的な支援が必要となる障害者が、今後増加することが見込まれる中で、障害者雇用施策においても、障害保健福祉施策、教育施策等との有機的な連携による就労支援を効果的に進めるための具体的な方策を講じていくことが急務となっている。
- 本研究会では、以上のような観点から、福祉、教育等の分野との連携による障害者の就労支援を推進していくための施策の方向性について、地域における就労支援のネットワークの構築、就労支援機関が果たすべき役割、就労支援の担い手の育成・確保といった点を中心に、参集者や関係者からの現状と課題に関するヒアリング等を含め、11回にわたり検討を重ねてきたところであり、このたび研究会としての提言をとりまとめたので、報告する。

I 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の現状

第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状

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

1. ハローワーク（公共職業安定所）

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

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

2. 地域障害者職業センター

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

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

が年々大きくなっている。

3. 障害者就業・生活支援センター

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

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

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

4. 障害者雇用支援センター

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

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

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

5. 就労移行支援事業者

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

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

6. 特別支援学校

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

7. 地方自治体

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

第2. 就労支援を担う人材の育成の現状

1. 就労支援を担う人材の育成

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

2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成

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

II 参集者からの報告、関係者からのヒアリング

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

各報告及びヒアリングの概要は、別添のとおりである。

III 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援策の今後の在り方

第1. 地域の就労支援のネットワークの構築

1. ネットワークの意義・目的

- 障害者の就労意欲が高まっている中で、障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを、障害保健福祉圏域等の障害者にとって利用しやすい身近な地域ごとに構築することが必要である。
- 地域のネットワークを構築することによって、障害者にとってはライフステージを通じて適切な支援が受けられること、どの機関を利用しても必要な支援に結びつくこと、支援者にとっては各分野の強みを活かして効果的な役割分担が可能になること等、その意義や必要性を関係者があらためて認識することが必要である。
- 連携による就労支援が効果的に行われている地域においては、熱心に就労支援に取り組む機関が中心となり、様々な個別ケースについて地域の支援機関と緊密に連携しながら、役割に応じて支援を分担するなどネットワークが構築されている。一方で、地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいことや、役割分担

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

- 一般雇用にも短時間勤務や在宅勤務等の多様な就業形態があること、また、離職したが一般雇用への再チャレンジを希望する者、加齢に伴い体力等が低下し福祉への円滑な移行を希望する者等、就労支援に対するニーズは様々であることから、ネットワークにおいてこうした個々の希望やニーズを的確に把握し、適切な支援につなぐことが必要である。

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

2. 就労支援のネットワークを構築するために

(就労支援を直接担う機関)

- 障害者の就労支援を直接担う地域のネットワークには、障害者にとって利用しやすい一番身近な地域の支援機関として、ハローワーク（公共職業安定所）、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が参画することが必要である。
- このような地域のネットワークは、障害者の身近に設置されている支援機関が中心となって構成されるものであるが、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校等の職業能力開発施設、発達障害者支援センター等の都道府県レベルで設置される機関も、その役割やノウハウに基づきより専門的な支援を直接担うという面から、地域のネットワークの一員として機能を発揮することが必要である。

(地域のネットワークを支える機関)

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

(個々の支援ニーズや地域の実情を踏まえたネットワークの構成)

- 精神障害者や発達障害者、難病者等の中には、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の障害者の就労支援を行っている機関を利用していないものの就労支援ニーズをもつ者が少なからず存在している。そうした就労支援ニーズを持つ障害者がどこに存在するのかを的確に捉え、関係機関が有機的に連携して支援を行うために、必要に応じて保健・医療機関、当事者団体、事業主団体、さらには特別支援学校以外の学校等もネットワークに参画することが重要である。
- 地域における支援機関の量や就労支援の質の格差が大きいこと、大都市圏には特

例子会社が集積していること等、地域の実情に応じて、就労支援の実力や必要な支援内容が異なることから、地域ごとに、各機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要である。

(企業に対する支援)

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

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

3. 地域において就労支援のネットワークを効果的に機能させるために

(就労支援の質の確保)

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

(支援の調整)

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

(地方自治体による取組の促進)

- 就労移行支援事業者等の支援機関の量・質には地域間格差が大きいことから、都

道府県・市町村においては、国の施策と相まって地域の実情に応じて創意工夫によるきめ細かな施策を講じることが必要である。

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

4. 連携による就労支援のための共通理解の促進

(ネットワークの目的・目標の共有化)

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

(福祉、教育機関等への働きかけ)

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

(情報及び支援ツールの共有化)

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

第2. 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方

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

1. ハローワーク（公共職業安定所）

- ハローワーク（公共職業安定所）は、全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである。

また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである。

- ハローワークにおいては、知的障害者、精神障害者等のきめ細かな支援を必要とする求職者が急速に増加しており、このような求職者に対する就職支援については、日常生活面や社会生活面の課題への対応、就職活動段階の前後に当たる就職準備段階や職場定着段階における課題への対応等、ハローワークのみによる支援では支援が完結せず、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等と連携して、はじめて十分な支援を行うことができるケースが増えてきている。

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

今後は、福祉施設の利用者や特別支援学校の卒業（予定）者をはじめ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うために、「チーム支援」をハローワーク業務の一環として明確に位置づけ、各ハローワークにおいては、地域の関係行政機関や支援機関への積極的な働きかけを通じて「顔の見える関係」をつくり、各機関の得意分野を活かした役割分担によって、「チーム支援」を着実に展開することが重要である。

また、こうした地域の関係行政機関や支援機関と緊密に連携した個別支援を行っ

ていくためには、地域の支援機関等の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援とすることができるよう、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが必要である。

- 知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、また、企業に対して法定雇用率達成に向けた指導のみならず、雇入れに向けた支援等をきめ細かく行うことが必要となっている。

このため、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要である。

- さらに、障害者と企業のマッチングをより効果的に行っていくためには、トライアル雇用や障害者委託訓練等、高い効果を発揮している支援策の充実を図り、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な活用を図ることも重要である。

2. 地域障害者職業センター

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

- 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、地域障害者職業センターにおいては、その専門性とノウハウを活かして、今後は、

① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成

② 地域の支援機関に対する助言・援助

の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ることが必要である。

- また、地域の就労移行支援事業等の状況を踏まえつつ、これらの支援機関との役割分担を明確にし、地域障害者職業センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべきである。

さらに、地域障害者職業センターは、医療機関等の専門機関からサポートを得ながら行う支援、地域の支援機関と連携し共同で行う支援、地域の支援機関が行う支援に対して専門的支援でサポートする等の様々な連携方法の下、障害者に対する支援を行っていくべきである。

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

- このような地域障害者職業センターの業務の新たな方向性を踏まえ、その実施体制の充実を図るとともに、障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ること

が必要である。

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

3. 障害者就業・生活支援センター

- 障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。

障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、就労移行支援事業者が就労移行支援に取り組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関して果たす役割のウェイトが小さくなるわけではなく、地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業者を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる。

- このような役割をもつ障害者就業・生活支援センターは、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であり、各地域において連携による就労支援が効果的に行われるようにするためには、すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要である。

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

- 障害者就業・生活支援センターの設置箇所数が順次増加していく中で、各センターが提供するサービスの質について、一定の水準を確保し、向上を図っていく必要があり、様々なニーズを有する障害者に対して、必要な支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要である。

このような支援の質を確保していくためには、コーディネート機能を担う専門性の高い人材をより安定的に確保することができるよう、国からの事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者のスキルアップを図るための研修機会が体系的に提供されるよう、研修の充実を図ることが必要である。

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

- 平成14年に障害者就業・生活支援センターが制度化されて以来、各センターが地域において着実に実績を積み重ねてきた中で、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、多様な支援ニーズを有する利用者が増え続けているセンターが

出てきており、このようなセンターにおいては、現行の全センター一律の人員体制のままでは、センターとしての機能を十分に発揮することが困難な状況となっている。このため、今後は、地域のニーズ及び支援実績等を勘案し、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図ることが必要である。

これにあわせて、就職者の増加に伴い、継続的な支援が必要な在職者が年々増大していることを踏まえ、定着支援において障害者就業・生活支援センターが果たしている役割について、センターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、日常的な相談・支援を通じて不適応や離職の発生を未然に回避することができるよう、定着支援機能の強化を図ることが重要である。

- 障害者就業・生活支援センターが、一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等、地域の障害者の様々なニーズに対応できるようにしていくためには、障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、
 - ① 就労移行支援事業の実施
 - ② 障害者委託訓練の受託・実施
 - ③ 第1号ジョブコーチの配置等の複合的な取組を積極的に進めることも、重要である。

4. 障害者雇用支援センター

- 障害者雇用支援センターは、就職が特に困難な知的障害者等を就職に結びつけるための長期的な職業準備訓練（施設内での訓練及び事業所での職場実習）の場として、全国14カ所に設置され、それぞれの地域における就労支援に大きな役割を果たし、実績をあげてきたところである。
- しかしながら、障害者自立支援法の施行により、目的・機能が障害者雇用支援センターときわめて類似している就労移行支援事業が創設され、同事業が全国的に展開されつつあることから、障害者雇用支援センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じている。

具体的には、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行し、これまで先駆的に蓄積してきた訓練ノウハウや地域において果たしてきた機能を継承することが適当であると考えられる。

5. 就労移行支援事業者

- 就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている。

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

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

- このような中において、企業への就職を意識した活動を従前から展開し、支援ノウハウを蓄積している事業者がある一方で、新たに就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれており、各事業者が支援の質を確保し、就職に結びつく良質なサービスを提供することが必要である。そのためには、

- ① サービス管理責任者や就労支援員の就労支援に関する専門性の向上
- ② 企業OB等の実務経験者の活用等を進めることが重要である。

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

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

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

さらに、職務との的確なマッチングや職場適応の支援力を高める上で、就労移行支援事業を行う法人において、第1号ジョブコーチの配置を行うことも有効である。

就労移行支援事業における定着支援は、就職後6ヵ月以上行うこととされているが、継続的な支援や一定期間のフォローアップが必要な場合には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の支援機関が、ネットワークの中で個々のケースに応じて役割分担をしつつ、連携してサポートしていくことが重要である。

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

6. 特別支援学校

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

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

っていくことが重要である。

- 特別支援学校においては、学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、その基礎となる職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等を、地域の関係機関と連携しながら進めることが必要である。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導體制の充実を図ることも重要である。

そのため、

- ① 進路指導担当教員等の就労支援に関する知識・ノウハウの習得機会の提供
 - ② 就労支援（進路指導）を担当する専任教員の配置
 - ③ 障害者雇用の経験豊富な企業の人材の職業教育への活用
- 等を進めることが重要である。

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

- 学校卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていくことが重要である。

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

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

7. 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター

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

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

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

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

第3. 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方

1. 就労支援を担う人材の育成・確保

(人材育成の必要性)

- 就労支援の強化が求められる中で、就労支援の知識・ノウハウを習得するための基礎的な研修やスキルアップの機会等が不足しており、支援の担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、人材育成の取組を強化することが不可欠である。
- 人材の育成に当たっては、就労支援の裾野を広げるための育成と、専門性を高めるための育成の双方を進めることが必要であり、そのためには、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法についても体系化することが重要である。
- 人材育成方策の具体化に当たっては、必要な知識・スキル等の能力要件、研修カリキュラム、一定の資質・水準を確保するための能力評価の仕組み等について、今後、幅広い見地から検討していくことが必要である。

(レベルに応じた段階的な育成)

- 就労支援に必要なスキル・能力のレベルは、求められる役割や専門性の水準、ステップアップ等を考慮すると、概ね次のように整理できると考えられる。
 - ・ 初級レベル：上級者の指示の下、上級者の策定する支援計画に基づき、基本的な就労支援業務を行えるレベル
 - ・ 中級レベル：アセスメントや支援計画の策定、関係機関との調整等を自らできるレベル
 - ・ 上級レベル：専門知識と豊富な実践経験に基づき、就労支援業務について担当者を指導（スーパーバイズ）するとともに、地域のネットワークを踏まえた就労支援業務をマネジメントできるレベル

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

- 質の高い人材を確保するためには、キャリア形成に配慮しつつ、上記のような就労支援に必要なスキル・能力のレベルに応じた段階的な育成を図ることが重要であり、将来的には、専門職として社会に認知されるような制度を検討することも必要である。

(育成の視点)

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

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

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

(育成の担い手)

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

(大学等における取組への期待)

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

2. ジョブコーチ（職場適応援助者）の育成・確保

（ジョブコーチの育成の必要性）

- ジョブコーチ（職場適応援助者）は、直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である。
- 地域の支援機関が就労支援の力をつけ、連携による支援を効果的に進めるためには、支援機関と雇用の現場をつなぐ重要な役割を担うジョブコーチの育成と専門性の確保が重要である。

ジョブコーチ支援のスキルの習得に対するニーズは相当に高く、全国各地で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるが、あわせて、養成研修については一定の水準を確保することも重要であり、養成研修の指定基準を明確にするとともに、基準を踏まえた的確な運用が求められる。

（育成の視点）

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

さらに、アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技術の伝授、指導（スーパーバイズ）をできるようになることが求められ、そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要である。
- 実践経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要である。

（所属する機関の特性を活かした効果的な支援の実施）

- ジョブコーチは、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人やNPO法人等が配置する第1号ジョブコーチ、企業が配置する第2号ジョブコーチと、その配置先によって3種類に分類されているが、それぞれの所属する機関の特性を活かした効果的な支援を行うことが求められる。
- 配置型ジョブコーチについては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者、難病者等）に対する専門的な支援を担うとともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、ペア支援等を通じた第1号ジョブコーチの支援のスキルアップにそのノウハウが活用されるべきである。

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

等)のノウハウを活かした支援を担うことが期待される。

障害者雇用の経験豊富な企業においては、自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する者を、第2号ジョブコーチとして積極的に配置・活用することが効果的である。また、障害者雇用の経験やノウハウが少ない企業については、配置型ジョブコーチ及び第1号ジョブコーチが支援ノウハウを伝え、企業自身でナチュラルサポートができるように援助する必要がある。

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

1. 社会資源情報の提供

- 一般雇用を希望する障害者や採用活動を行う企業等がニーズに応じて利用するサービスを主体的に選択できるよう、雇用、福祉、教育等の各分野の地域の社会資源の情報を、ハローワーク、地方自治体等が連携して広く提供する仕組みが必要である。

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

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

2. 支援に当たっての情報の共有

- 障害者一人ひとりのライフステージに応じて、連携による就労支援を効果的に実施するためには、各機関が保有する対象障害者の特性、状態をはじめ、個別の支援計画や支援記録、支援方法等の情報を支援機関同士やネットワークで共有することが不可欠である。
- こうした情報の共有の在り方については、個人情報保護の観点等も踏まえつつ調査・研究を行い、その成果を踏まえ、情報の種類、伝達・共有の方法、伝達・共有する際の留意事項等に関するガイドラインを具体的に示すこととすべきである。
- 情報の共有の在り方については、支援機関間で共有・伝達する方法と、障害者本人が自身の支援記録として保有し、支援を受ける際に各支援機関に提示する方法が考えられ、それぞれについて検討することが適当である。

3. 支援ツールの整備

(支援ツールの整備の必要性)

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

- こうした就労支援に関するツールについては、ツールの活用により把握した情報も含めて、雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が連携して支援していく際に共有できるようにすることを意識して、開発・整備することが重要である。
- ツールの開発・整備に当たっては、本来の目的に反してツールのみが一人歩きすることがないように、目的、使い方、活用場面、活用する人材のスキル等について、十分な検討を行うことが重要である。

(個別の支援計画)

- 雇用、福祉、教育等の各分野でそれぞれ作成・活用している個別の支援計画については、一般雇用を希望する障害者が、教育から雇用へ、福祉から雇用へ移行していく中でとぎれない支援を行うために、支援機関同士あるいはネットワークの中で確実につないでいくことが重要である。
- 個別の支援計画について、雇用、福祉、教育等の各分野における作成・活用状況等の実態を踏まえつつ、支援計画に盛り込む事項等の標準化も含めて、調査・研究を進めることが必要である。

(就労移行支援のためのチェックリスト)

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

おわりに

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

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

参集者からの報告、関係者からのヒアリングの概要

第1. 雇用、福祉、教育等の各分野の就労支援の現状と課題

1. ハローワーク（渋谷公共職業安定所）

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

2. 地域障害者職業センター（東京障害者職業センター）

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

3. 障害者就業・生活支援センター（加古川障害者就業・生活支援センター）

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

と生活面の一体的な支援を行っている。

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

4. 障害者雇用支援センター（滋賀県障害者雇用支援センター）

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

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

5. 就労移行支援事業者等

(社会福祉法人電機神奈川福祉センター)

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

(社会福祉法人桑友)

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

(社会福祉法人樅の木福祉会)

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

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

6. 特別支援学校（東京都立あきる野学園養護学校）

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

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

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

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

動) について学ぶ場を提供することが重要であると考えている。

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

7. 地方自治体（静岡県）

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

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

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

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

8. 発達障害者に対する支援（日本発達障害ネットワーク）

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

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

9. 特例子会社（株式会社かんでんエルハート）

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

を出し合って相乗的に支援を行うことが可能となり、障害者雇用が進むと考える。

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

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

第2. 就労支援を担う人材の育成・確保の現状と課題

1. (独)高齢・障害者雇用支援機構（障害者職業総合センター）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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