

「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