

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のが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いう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する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も、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ん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、いろん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、雇用にあ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る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と。（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と。（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と。（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)