

地域の就労支援をめぐる課題について

- 「地域の就労支援の在り方に関する研究会」報告書を踏まえ、今後の地域の就労支援の在り方についてどう考えるか。
 - ・ 中小企業等のニーズを踏まえた支援の強化
 - ・ 精神障害者、発達障害者等の障害特性を踏まえた就労支援機関による支援の強化
 - ・ 雇用障害者の増加を踏まえた職場定着支援の強化
 - ・ 「教育」「福祉」「医療」から「雇用」への流れを促進する観点からの企業見学や職場実習等の促進
 - ・ 地域における就労支援機能の強化
- その他、地域の就労支援について取り組むべき課題はあるか。

◎ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成24年8月3日）（抄）

第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。こうした中で、平成19年と比べて、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の強化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解消するとともに、企業を地域の就労支援ネットワークの構成員としていくことが重要である。
 - ・ また、就労支援機関が急激に増加し、平成19年と比べると、地域における就労支援機関のネットワークも構築されつつある。特に、特別支援学校とハローワークや地域障害者職業センター、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（平成19年4月2日付け職業安定局長通達「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」をいう。以下同じ。）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、障害者就業・生活支援センターについても、平成19年以降、同様に増加し、1センター当たりの相談・支援実績も増加しているが、センター間に差がみられる。

一方、就労支援機関自体が整備されていない地域もあり、地域間の差が大きくなってきている。

- ・ さらに、各就労支援機関においては、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数も増加しており、精神障害者等の障害特性を踏まえた支援の必要性が高まっている。

特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。

- ・ また、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、雇用された障害者がいかに職場に定着するか、職場定着のために生活支援を含めてどういった支援が必要か、特に、長期にわたる継続的な職場定着支援をどう行っていくかということが、平成19年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等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」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こと、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ことが指摘された。

地域の就労支援の在り方に関する研究会

1. 趣旨

近年、障害者雇用者数は着実に進展している一方、雇用率は未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）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から、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行う。

2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授	菊池 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長	近藤 正臣	全国社会就労センター協議会会長
崎濱 秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事	長野 敏宏	NPO法人ハートinハートなんぐん市場理事
西村 浩二	広島県発達障害者支援センター長	土師 修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
原 智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭	前川 光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
◎ 松爲 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授	望月 春樹	(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部指導課長

4. 開催状況（平成23年11月～平成24年7月 計9回開催）

第1回（平成23年11月29日） 今後の研究会の進め方について 等

第2回～第5回（平成23年12月～平成24年3月） 関係者ヒアリング 等

平成23年12月	就労支援機関（全国社会就労センター協議会／全国就業支援ネットワーク／広島県発達障害者支援センター／東京都立青峰学園／(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構）
平成24年1月	就労支援機関（ハートinハート／NPO法人くらしえん・しごとえん）、企業（(株)大協製作所／NPO法人障害者雇用部会／(株)かんでんエルハート）
平成24年2月	障害者団体（日本盲人会連合／全日本ろうあ連盟／全国盲ろう者協会／全日本手をつなぐ育成会／日本身体障害者団体連合会／日本発達障害ネットワーク／全国精神保健福祉会連合会／全国精神障害者団体連合会／日本てんかん協会／日本難病・疾病団体協議会／日本脳外傷友の会）
平成24年3月	精神科医

第5回～第7回（平成24年3月～7月） 論点整理

第8回～第9回（平成24年7月） 研究会の取りまとめ ⇒ 平成24年8月3日 研究会の報告書 公表

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

本研究会では、地域の就労支援の在り方について、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、地域における各就労支援機関等に求められる役割、地域の就労支援ネットワークに求められる取組や課題、特別支援学校や医療機関などの障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成に当たって強化すべき取組や課題等について検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 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支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、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達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかということが大きな課題となっている。
- 「教育」、「福祉」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を図ることが必要である。

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

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というのは、情報が少ないことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や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（職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等）を提供することが必要である。
- 障害者を雇用する企業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である。
このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

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

(ハローワーク)

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、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が必要である。
- 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、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、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ことが必要である。

(地域障害者職業センター)

- 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、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 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とともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

(障害者就業・生活支援センター)

- 職場定着支援に重点をおいた支援や、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や就労・生活支援にかかる関係機関間のコーディネートを行うことが必要である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、体制の強化が必要である。

(就労移行支援事業所等)

- 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とともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかる検討が必要である。
- 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、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。

(ジョブコーチ)

- ジョブコーチについては、その重要性が今後ますます高まることが考えられるが、今後は、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、ジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

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・運営のためには、地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待され、このためには、地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待される。また、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である。
- 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である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためには、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援することが必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多く、このため、ハローワークが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である。
- 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ことから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等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である。
また、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に対して、その取組を促進していくことが必要である。

就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。
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ことが必要である。
- 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重要である。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図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。