

一億総活躍社会の実現に向けた意見交換会(28.4. 12)

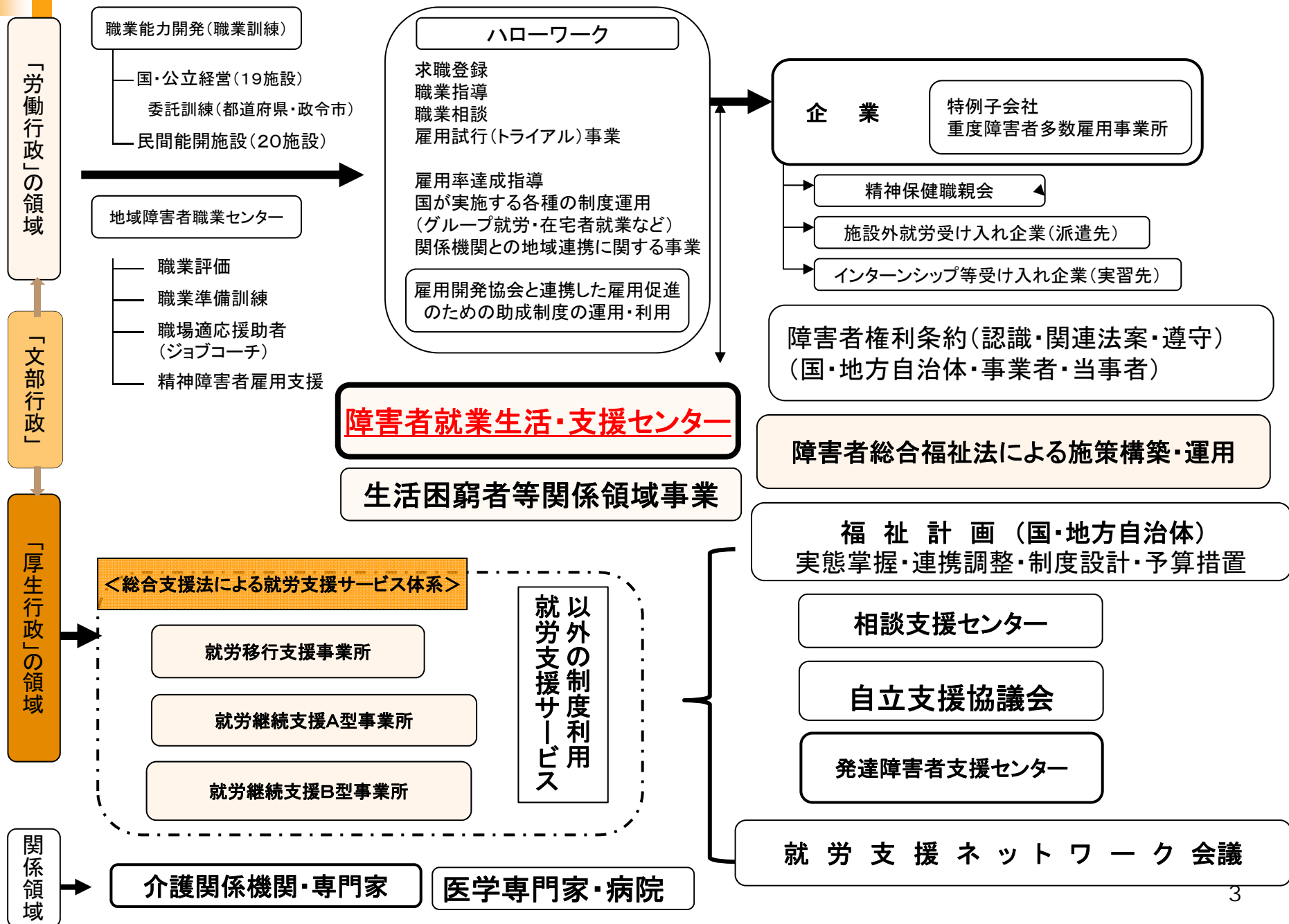
「精神障害者の雇用義務化(H30)に向けた  
障害者就業・生活支援センターの向上」

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク  
代表理事 高井 敏子

# 全国就業支援ネットワークの概要

<p>概 要</p>	<p>1993(平5)に結成された「能力開発施設連絡協議会」有志によって、1998年～2000年に「知的障害者を対象とした能力開発向上マニュアル作成に関する研究調査」は終了し、その成果を共有するために「全国障害者能力開発施設等連絡協議会」と「あっせん型雇用支援センター連絡協議会」が「全国就業支援ネットワーク」を結成して、2000年(平12)に調査研究報告会を開催し以降「定例・研修会」として開催。</p> <p>2001年(平13)の省庁再編を前に双方の利点を活かす方策とされた地域主体の就労支援施策である「あっせん型雇用支援センター(就業・生活支援センター)」の実践的な受け皿になり、具体的な提言を行う。</p> <p>2007年(平19)にNPO法人となる。現在約240団体で構成。</p>												
<p>運営理念</p>	<p>運営理念を「地域で」、「連携して」、「実践に基づいて」、「政策に関与して」とし、「能力開発」、「就業・生活支援センター」、「就労移行」部会ごとの研究会を開催し、生活支援員に特化した研修会を持つ。</p> <p>また、時代の要請に基づいた実践的研究を行い、研究成果として公表している。</p>												
<p>研究・研修</p>	<p>第8回までは大阪開催であったが、第9回(2007:平19)より地域の特徴を活かす地域開催となった。</p> <table border="0" data-bbox="571 1085 1713 1284"> <tr> <td>第 9回:いわき市</td> <td>第10回:浜田市</td> <td>第11回:千葉市</td> </tr> <tr> <td>第12回:大阪市</td> <td>第13回:徳島市</td> <td>第14回:広島市</td> </tr> <tr> <td>第15回:名護市</td> <td>第16回:大津市</td> <td>第17回:東京都</td> </tr> <tr> <td>第18回:仙台市(予定)</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	第 9回:いわき市	第10回:浜田市	第11回:千葉市	第12回:大阪市	第13回:徳島市	第14回:広島市	第15回:名護市	第16回:大津市	第17回:東京都	第18回:仙台市(予定)		
第 9回:いわき市	第10回:浜田市	第11回:千葉市											
第12回:大阪市	第13回:徳島市	第14回:広島市											
第15回:名護市	第16回:大津市	第17回:東京都											
第18回:仙台市(予定)													
<p>ジョブコーチ</p>	<p>2008年(平20)に「第1号職場適応援助者養成研修」機関の指定を受ける。</p> <p>第1回研修を福島県郡山市で実施。その後長野県、千葉県、島根県、岩手県で実施。</p>												

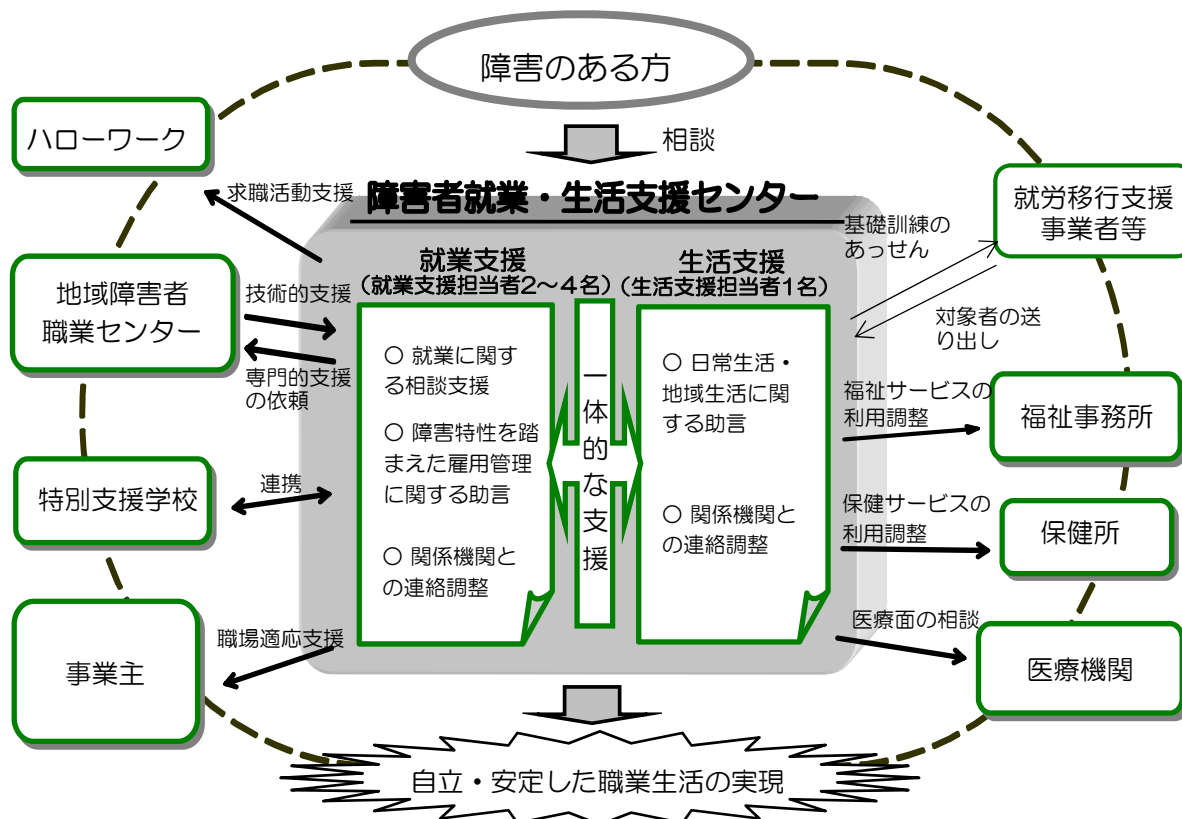
# 施策の統合主体として・・・厚生，労働省の制度の結節機能を認識)



# 障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を実施します。

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### <就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
  - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
  - ・ 就職活動の支援
  - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

### <生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
  - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

## 設置箇所数

(平成27年8月現在327センター)

# 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約788万人中、18歳～64歳の在宅者の方、約324万人  
 (内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

一般就労への  
移行の現状

特別支援学校から一般企業への就職が約28.4% 障害福祉サービスが約61.7%  
 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.6%(H25)  
 ※就労移行支援からは24.9%(H25)

## 障害福祉サービス(就労系)

- ・就労移行支援 約 2.4万人
- ・就労継続支援A型、福祉工場 約 3.0万人
- ・就労継続支援B型、 約16.2万人  
(平成25年10月)

小規模作業所 約0.6万人(平成24年4月)  
 地域活動支援センター

就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9
3,293人/ H21	2.6
4,403人/ H22	3.4
7,717人/ H24	6倍
10,001人/ H25	7.8倍

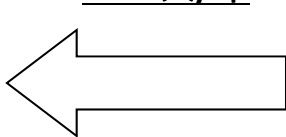
企業等へ  
約43.1万人

ハローワークの  
紹介就職件数  
84,602人

平成26年度

地域  
生活

799人/年

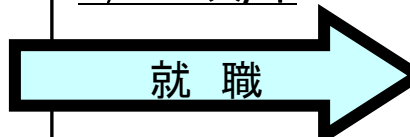


12,070人/年

## 特別支援学校

卒業生19,576人/年(平成26年3月)

5,557人/年





# 障害者雇用促進法の改正

## 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

### (1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

### (2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

### (3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

## 2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

## 3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

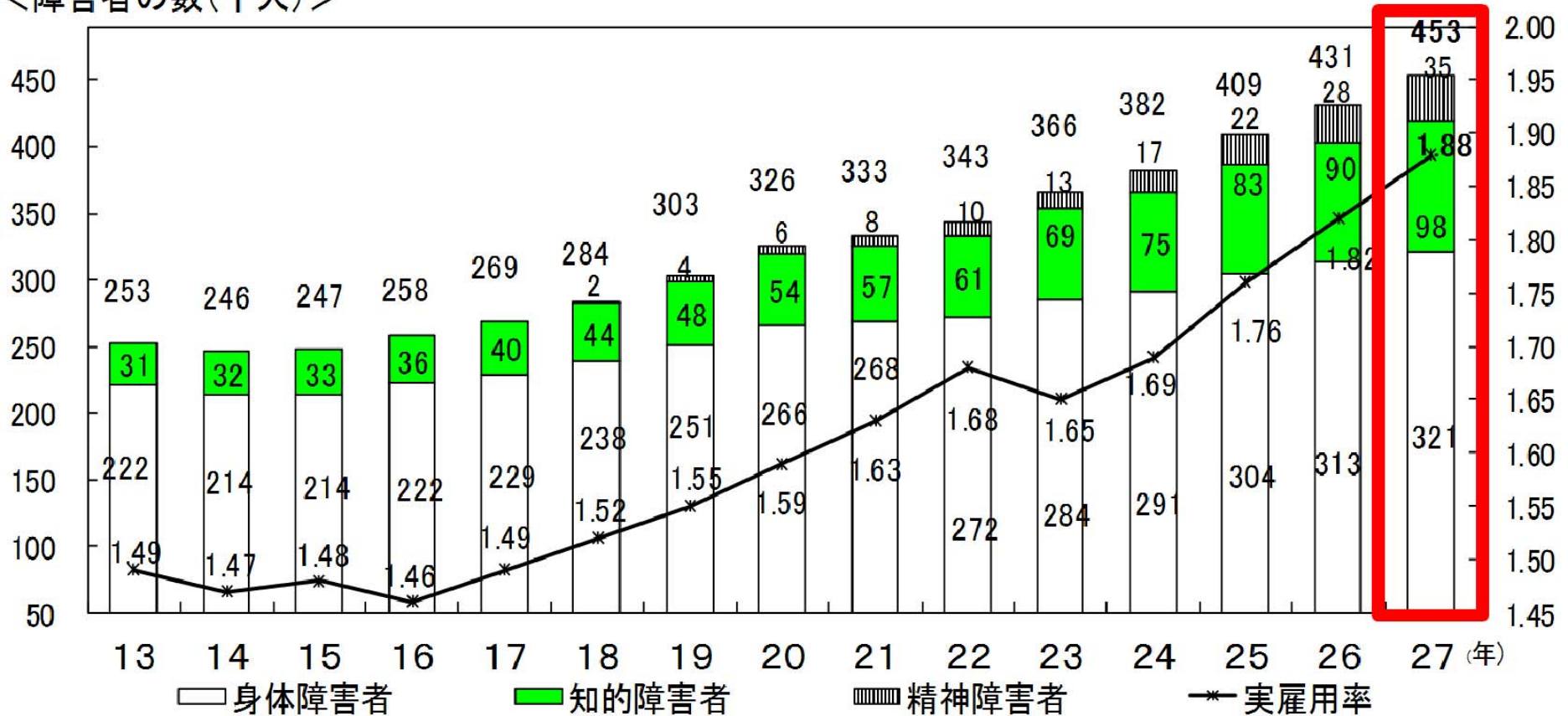
施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日)<sup>6</sup>

# 障害者雇用の状況

(平成27年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況(法定雇用率2.0%) **実雇用率 1.88%** **法定雇用率達成企業割合 47.2%**
- **雇用者数は12年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

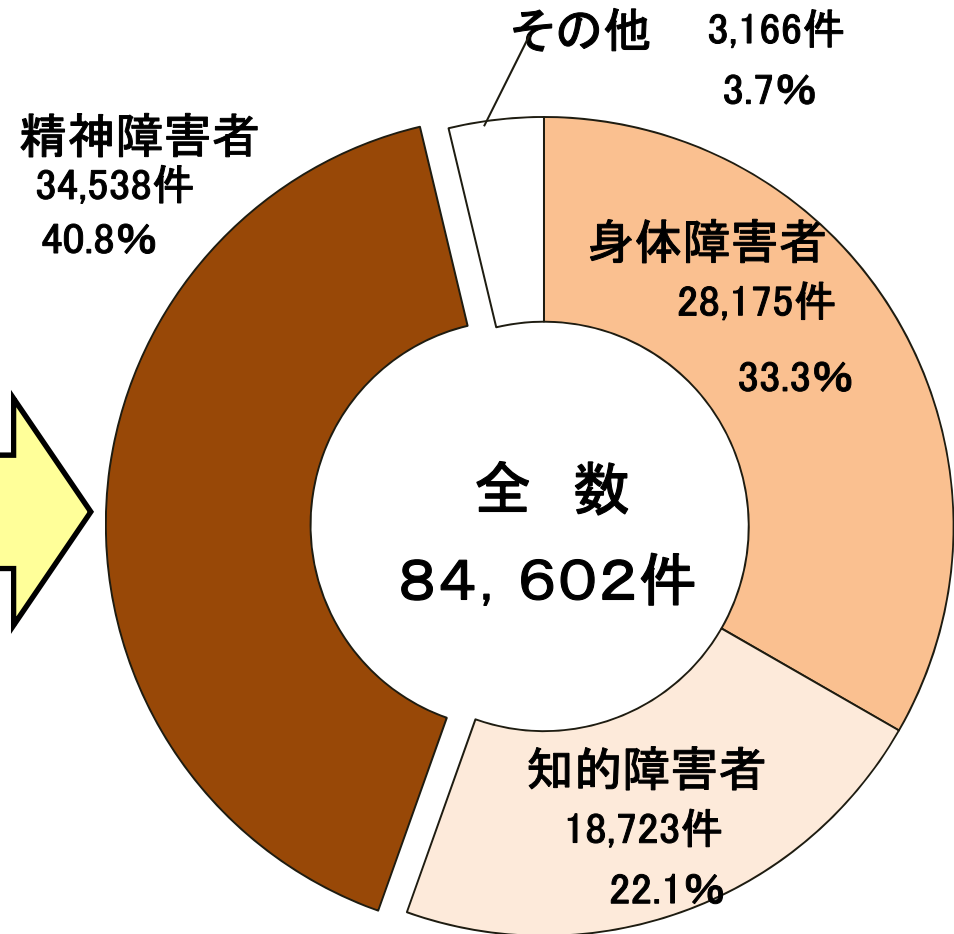
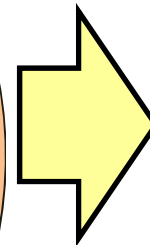
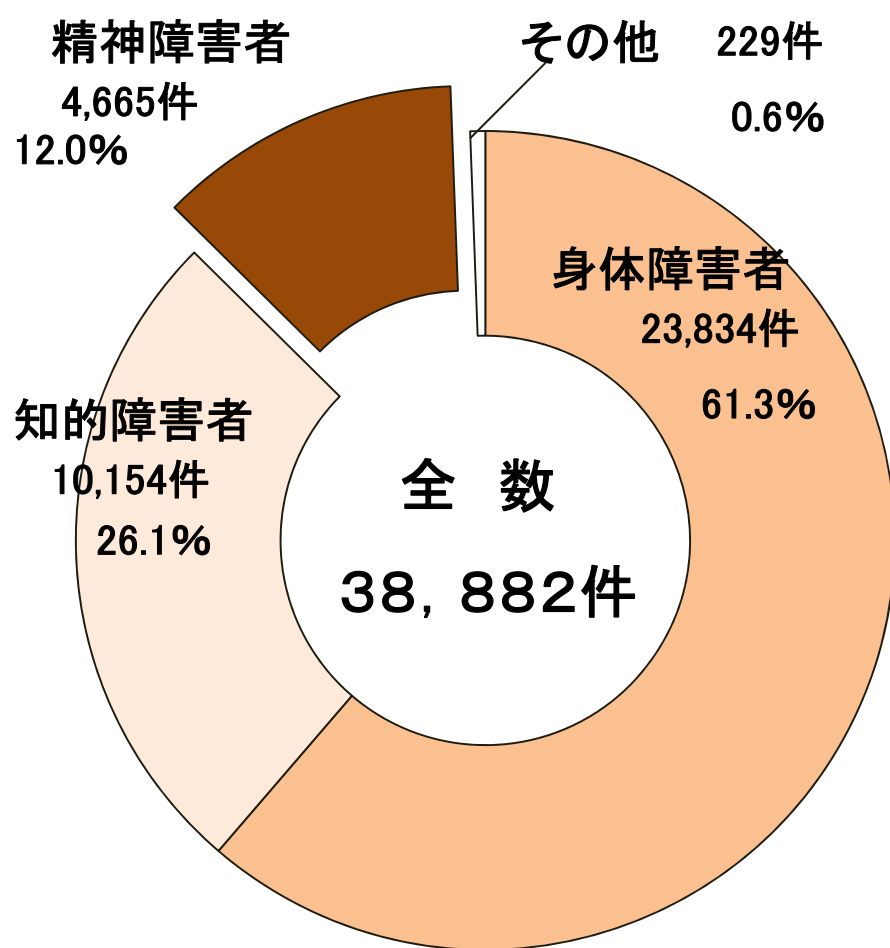
<障害者の数(千人)>



# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

平成17年度

平成26年度







# 精神障害者雇用義務化に向けて現状と課題


- ・働き盛りの人が働けていない現状
- ・見えない障害特性から理解が進みにくい。偏見がある⇒病気と障害が併存している。病気の後遺症による中途障害⇒知識不足、勉強する機会が少ない
- ・雇用者数は急上昇。しかし、精神障害者の職場定着率は他の障害に比べて低迷している
- ・多くの精神障害者は働きたいと望んでいる⇒働くことは治療薬と言われる時代へ
- ・医療機関との連携不可欠⇒医療関係者の意識改革を⇒就労支援を共通言語に
- ・受け手側の企業は不安を抱えながらも雇用への関心は高まっているが…
- ・未開示の就職による離転職の繰り返し⇒支援機関と繋がっていない

# 障害者雇用を推進するために①

～支援があれば働ける～（当事者として）

- ・働きたいと希望する人が地域に埋もれている⇒当事者の思いを実現する
- ・相談機関や支援機関があることを知ること繋がるのが大切
- ・当事者の「働きたい」という強い気持が大切（不安の解消、自信の回復）
- ・当事者が障害や病気をどれだけ理解しているかがポイント
- ・障害特性にあった適職開拓とマッチング
- ・規則正しい生活と安定した生活習慣を（自分の生活を自分で作る）
- ・障害者雇用＝最低賃金からの脱却

（同一労働同一賃金へのチャレンジ）



# 働き続けるために 配慮してほしいこと配慮すること

- ・業務習得するためのサポート
- ・通院や服薬管理など医療上への配慮
- ・業務量の配慮
- ・短時間勤務など勤務時間への配慮
- ・休暇を取得しやすくする等休養への配慮
- ・定期的な面談
- ・相談する場所がある(社内・社外)

## 障害者雇用を推進するために② ～支援があれば働ける～(支援機関として)

- ・トレーニングの場の充実(就労移行支援事業・能力開発施設)就職を目指すプログラム
- ・送り出す側の責任として「職業準備性の確認」をしっかりと送り出す覚悟
- ・「働き続ける」ための長期的な就業支援と生活支援が必要
- ・企業支援(企業にとってのビジネスパートナーに)
- ・一般就労を目指す「就労移行支援事業」。実績が上がれば上がるほど定員割れ。この矛盾を解消するための評価と報酬体制の確立を
- ・職場定着支援に対する評価と報酬体制⇒ジョブコーチ支援や就労定着支援事業創設に期待
- ・能力開発施設も移行支援事業と同様の課題⇒根拠法の急変。安定的運営するために未来像の模索
- ・就労継続支援事業A型を安易に選択する人が増加。一般就労に移行した場合は評価と報酬体制の確立を
- ・就労継続支援事業B型の工賃向上も重要であるが一般就労できる人まで施設等の都合で在籍している人がいる。B型から一般就労に移行した場合の評価と報酬体制の確立を

## 障害者雇用を推進するために③

～支援があれば働ける～（企業として）

- ・法令遵守のために障害者雇用の推進⇒経済至上主義から人を大切にする経営へ
- ・障害者雇用を推進するための社内合意形成を
- ・見えない障害への理解が難しく不安
- ・雇用管理に外部からの支援体制が必要⇒情報がなく繋がり方がわからない
- ・支援機関に繋がっている人を雇用したい⇒お互いの安心のために
- ・在籍型ジョブコーチの育成⇒社内に相談窓口がある事は当事者にとって安心出来る環境⇒社内機密保持のためにも有効
- ・ストレスチェック制度創設に期待⇒一次予防として

※就労支援は「安心が一番」当事者、企業、地域を繋ぐ中核的な支援機関が  
障害者就業・生活支援センターです。高まるニーズに応えるために⇒



## 障害者就業・生活支援センターに今求められていること

「地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)」の報告書のポイントより

### 第1 特定の障害への対応強化

- ・ 精神障害に加え、発達障害、高次脳機能障害、難病などについても対応できるよう、研修の充実を図ることが必要である。
- ・ 精神障害について、精神科医などの外部専門家の活用促進を図ることも必要である。

### 第2 職場定着支援の強化

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、自ら定着支援を実施するほか、周囲の社会資源と連携を図るコーディネート機能や企業が困ったときの第一次的な相談窓口となり、必要に応じ関係機関に紹介する機能を果たすことも重要である。
- ・ そのため、問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。

### 第3 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

- ・ 実績の適正な評価方法の検討が必要であるとともに、障害者就業・生活支援センター間の情報共有、ネットワーク形成のための取組の充実が必要である。
- ・ 引き続き質の高いサービスを提供できるよう、人員配置も含め、安定的に運営できる体制の整備が必要である。

### 第4 障害者就業・生活支援センターの設置

- ・ 未設置圏域をなくすことを基本として進めつつ、設置されるまでの間については、引き続き小規模センターの設置や、未設置圏域を臨時的にカバーする近隣の障害者就業・生活支援センターの体制整備が必要である。 ・大都市、人口密集地への複数センターの設置の推進

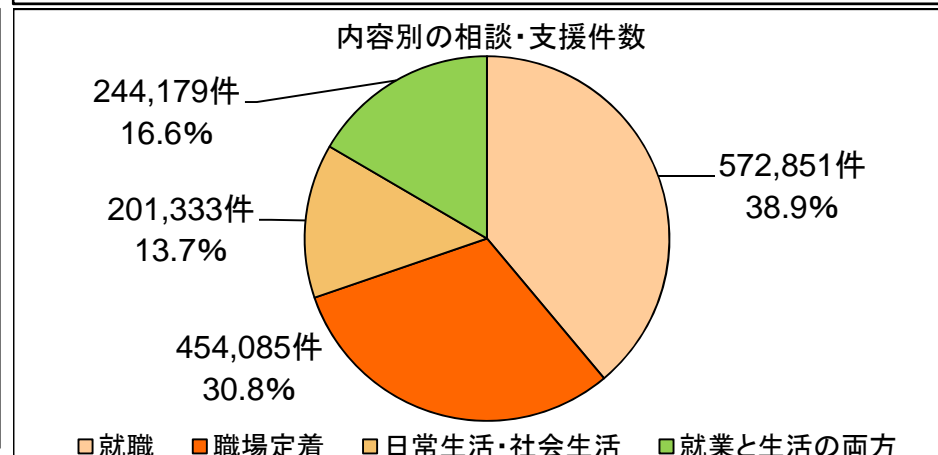
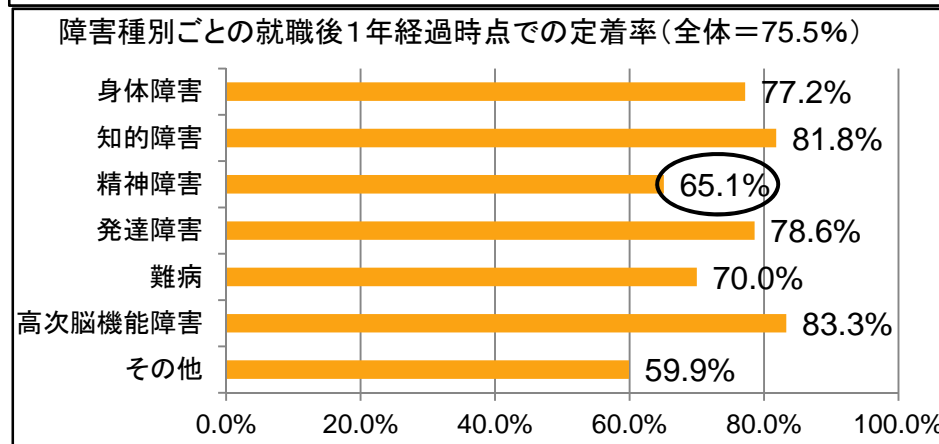
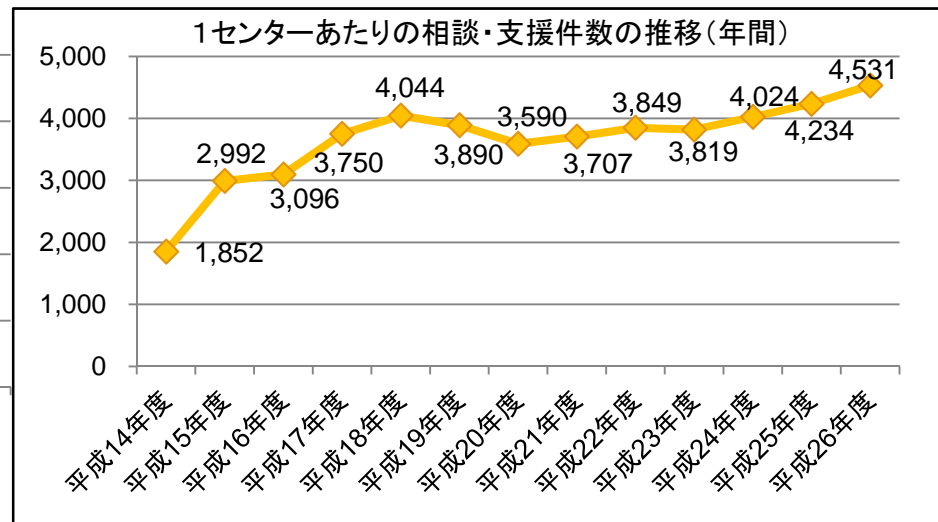
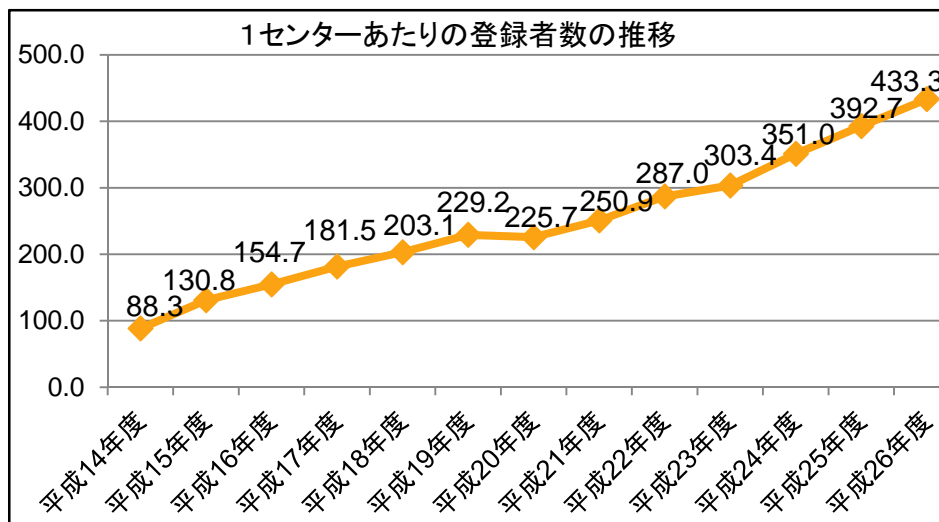
# 平成26年度

## 障害者就業・生活支援センター事業 実施状況

○ 平成26年度の運営センター 325センター（うち新規6センター）				
○ 平成26年度末登録者 140,838人（前年度比12.4%増）				
○ 支援対象者に対し述べ 1,472,448件の相談・支援を実施（前年度比9.0%増）				
○ 支援対象者就職件数 18,379件（前年度比5.6%増） （うち一般事業所の就職件数 14,907件（前年度比3.8%増））				
○ 就職者の職場定着率、就職後6ヶ月経過時点83.9%、就職後1年経過時点75.7% （平成25年度に引き続き運営された319センターの実績を集計）				
○ 事業所に対し、延べ298,922件の相談支援を実施（前年度比10.8%増）				
登録者 140,838人	身体障害 13.9%	知的障害 48.9%	精神障害 31.8%	その他 5.5%
相談支援件数	就職相談 38.9%	職場定着 30.8%	日常・社会生活 13.7%	就業・生活 16.6%
事業所に対する 相談・支援	センターへ来所 2.7%	電話・FAX・mail 36.9%	企業訪問 56.6%	その他 3.8%

# 障害者就業・生活支援センターでの事業実施状況

- 障害者就業・生活支援センターにおける登録者数の増加に伴い、相談・支援件数も毎年増加しており、生活面にかかる相談・支援は約3割となっている。
- 障害者就業・生活支援センターでの支援により就職した者の1年経過後の職場定着率は75.5%となっており、障害種別でみると、精神障害者の職場定着率が低い状況にある。



【出典】障害者就業・生活支援センター事業実施状況報告(平成26年度)

# 支援の実施体制

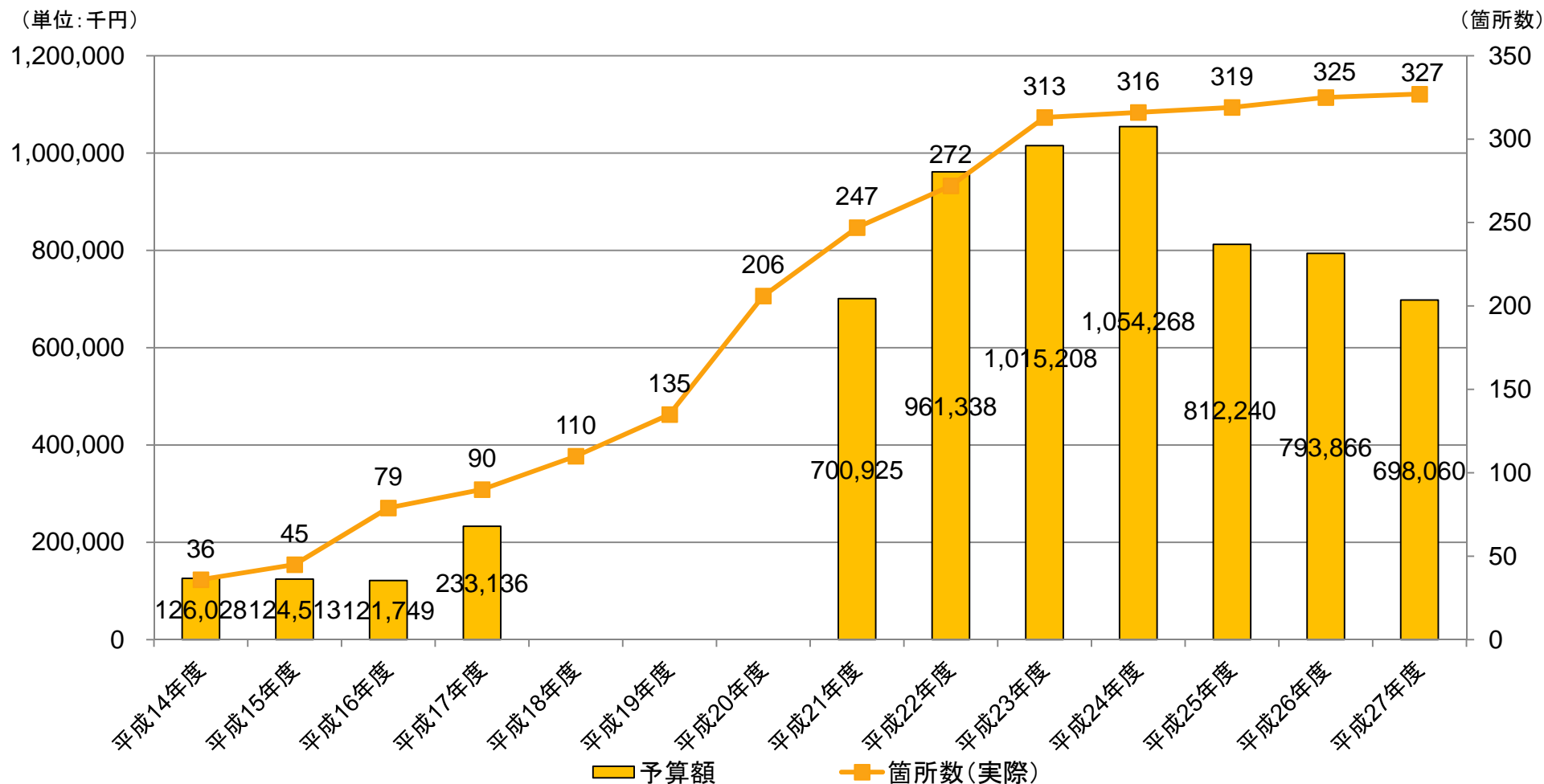
- ① 雇用安定等事業(単年度委託費)⇒事業委託の見直し継続的事業へ
- ・就業支援担当者2名～6名(国10／10)
  - ・主任職場定着支援担当者(全国40人)
- ※毎年増大する業務量に対応困難状況

- ② 生活支援等事業(補助金)・・・毎年減額
- ・生活支援担当者1名(国1／2・都道府県1／2)
- ※長期の生活支援や複雑で困難な生活支援が必要な人が増加し、危機的状況

- ③ 望まれる支援体制
- ・専門性の高い職員配置と全センターに主任職場定着支援担当者の配置
  - ・大都市、人口密集圏域に複数センターの設置の推進を
  - ・未設置圏域の解消

# 障害者就業・生活支援センターの箇所数と予算額の推移

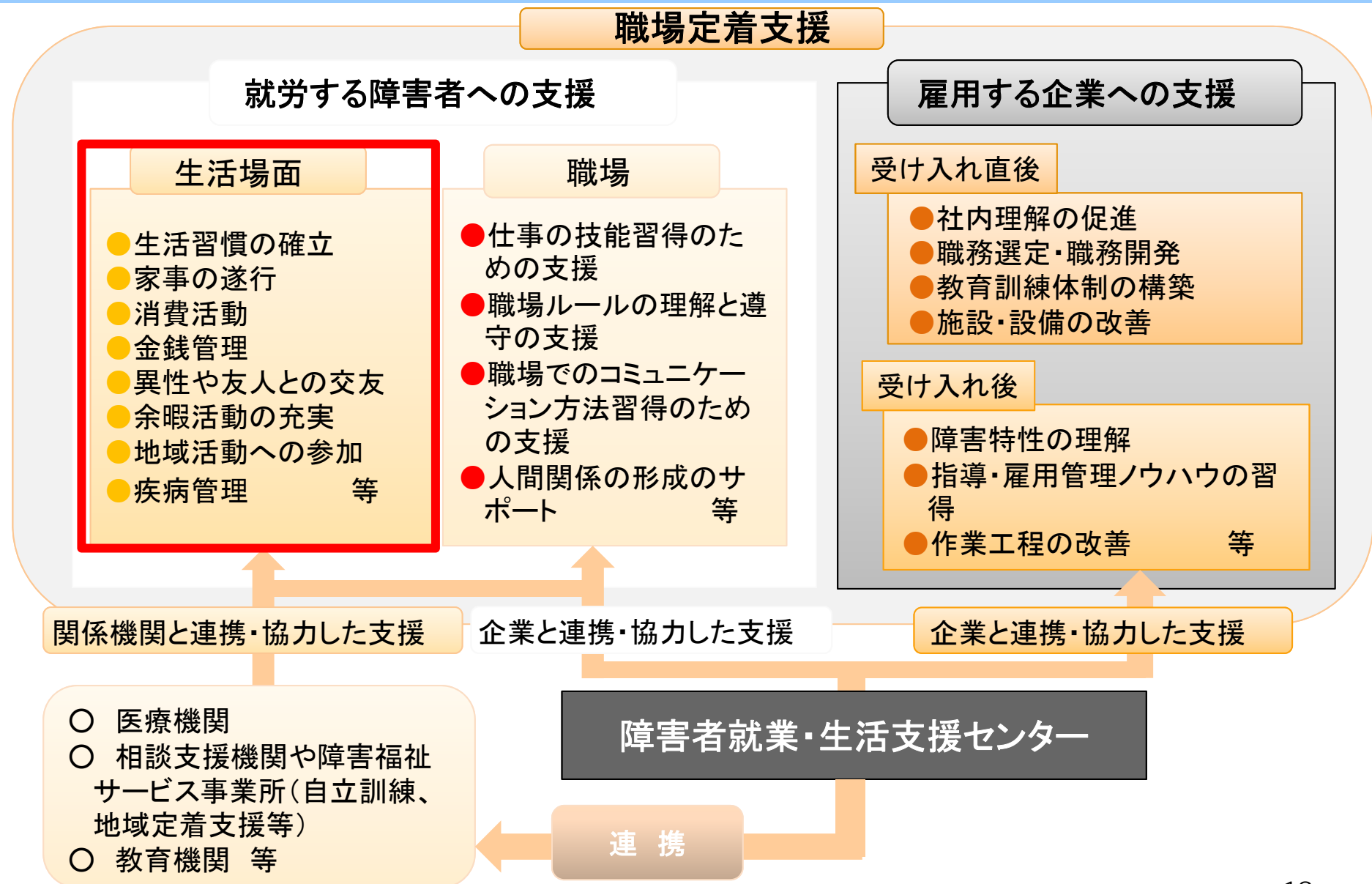
○ 障害者就業・生活支援センターの設置数は、毎年増加してきているものの、生活支援担当職員に係る予算については減少している。



※平成18年度から平成20年度の予算については、地域生活支援事業の中で実施(地域生活支援事業の内数)。



# 就職から開始される職場定着に向けた支援体系



# むすびに 働く幸せを実現するために

・2018年(H30)精神障害者の雇用義務化に向けて「働きたい」と望む障害のある人達はより一層社会進出することが予測されています

・当事者の方が安心して一般就労を継続し、質の高い生活を継続維持することは当事者だけでなく雇用する企業にとっても重要であり、労働力不足の解消にも繋がります

・相談支援機関や就労支援機関、特に障害者就業・生活支援センターの充実を図る事こそが長期的な生活支援も含めた職場定着支援に繋がります

そのためには支援者の人材育成が重要です。専門性の高い職員配置や一般就労に繋ぐジョブコーチの支援力向上と量的確保が急務。そして企業内にジョブコーチを。医療関係者(PSW)にもジョブコーチ養成研修受講を容易にしてください

・新しい職域の開拓⇒医療分野(医療機関の障害者雇用ネットワークHP参照)  
介護分野、農業分野の担い手に。活躍の場の拡大を

・人生半ばの青年期や壮年期に病気のため精神障害者になったとしても、働くことを通してやり直せる社会であってほしいです。自分の人生を取り戻し自信をもって再チャレンジできる国こそが一億総活躍社会の実現であると確信しています