

○司会 お時間になりましたので、第 6 回世界の職業リハビリテーション研究会を開催いたします。よろしくお願いいたします。

今回は職業リハビリテーションの多分野連携をテーマに、我が国の多分野連携の現状と課題を比較しながら、諸外国の多様なフォーマルな連携体制への取り組み等について、意見交換をしたいと思います。

我が国においては、職業リハビリテーションの多分野連携は地域の現場での顔の見える関係でのインフォーマルな取り組みになっていることが多く、これが地域格差や担当者の異動等に伴う脆弱性にも繋がってきました。近年諸外国では、医療や福祉、障害児教育等の関係分野のタテ割りを越えて、「障害や慢性疾患があっても働けるようにする」個別的・継続的支援を実現するための「フォーマル」な法制度の整備が進んでいます。

諸外国についての話題提供としては、ドイツの 2018 年からの連邦参加法による地域連携体制、フランスの多分野機関である県障害者センター (MDPH)、米国の Employment First による制度改革と人材育成を紹介します。また、我が国の現状についての話題提供として、厚生労働省障害者雇用対策課の大越専門官から「就労パスポートとその普及に向けた取組」について、知名研究員から「発達障害者の就職支援における連携の課題」についてご発表いただき、加えて春名副統括より、難病の治療と仕事の両立支援との連携をご紹介します。

では、最初に春名副統括から話題提供 1、「諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制」を発表いただきます。春名副統括、よろしくお願いします。

話題提供 1、「諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制」

(以下、司会による紹介・意見交換での質問者による敬称以外は、敬称略)

○春名 (スライド 1, 2) 本日はお忙しいところありがとうございます。

この研究会の初年度の課題として、我が国の政策実務的課題と諸外国の動向の関連性について検討してきて、これまで、我が国の課題と諸外国の課題に多くの共通性を見出すことができ、参考になるところもかなりあったのではないかと考えています。

(スライド 3) 今回、第 6 回、「職業リハビリテーションの多分野連携」の基本的な問題意識としては、職業リハビリテーションが成果を上げてきて、障害があっても働ける、そのような支援が可能になったならば、これまでの医療や障害者福祉、障害者教育など、それぞれの目標や取組、役割も大きく変化してくるのではないかと思います。

これについて、海外の状況を見ていきたいと思います。

(1) 障害のある人々へのサービスの発展における 3 段階

(スライド 4) まず、「連携」には様々な段階があると言われています。一つの参考として「対人サービス発展の 3 段階」というのがあります。第 1 段階は、障害者に対して専門家が支援をするという前提のなかでさまざまな分野の方が連携する。第 2 段階になると多職種チームで支援をしていく。第 3 段階は地域全体で本人中心になって支援をしていく。

(スライド5) このような3段階に沿って考えると、我が国の就労支援の場面でも、第1段階として、様々な関係機関の人たちがそれぞれ支援をして、段階的に連携をしていくものがそれにあたります。第2段階としては、最近ではハローワークのチーム支援のように、様々な分野の人たちが多職種のチームを作って、就職前から就職後までケースマネジメント方式で支えていくという連携も一般的になってきています。

(スライド6) これに対して、第3段階の就労支援の連携というのは、まだ少しイメージしにくいものです。しかし、この図のように、障害のある方や雇用する事業主の就職前から就職までの個別の支援ニーズを中心として、様々な地域の関係機関が効果的な職業リハビリテーションに取り組んでいる全体像を眺めてみると、これこそ第3段階の地域全体での支援と言えるのではないかと思います。しかし、こういう形の連携はこれまで明確に言語化されておらず、制度や組織での取組みになっていないことが多いように思います。つまり、こういう最先端の連携は、我が国ではインフォーマルな形で実現されていることが多く、地域格差が大きく、人事異動で担当が変わってしまうと今まで上手くいっていたものが上手くいかなくなってしまう、といったことが、いつも指摘されてきました。

(2) 諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制

(スライド7) このような、今まで日本では「インフォーマル」であったことが、実は非常に重要なことだと諸外国では認識されるようになってきているように思います。それは、日本では「インフォーマル」な取組みで行われていることが、フランス、ドイツ、アメリカでは、制度や組織的取組として明確化され「フォーマル」になっている例が見られるからです。

フランス、ドイツ、アメリカそれぞれ、具体的には大きく違う取組で、詳細には今後調べていきたいと思いますが、本日は概略の紹介としたいと思います。

ア、フランスの体制

(スライド8) まず、フランスには医療、福祉、教育、労働を全部まとめた総合的な支援機関があり、そこを中心とした連携という体制があります。それはフランスの各県にある県障害者センター(MDPH)というものです。

(スライド9) MDPHは、障害者制度サービスの総合的な拠点になっていて、今回お配りしている別資料「MDPH への申請書」をご覧くださいければ分かるように、申請書は医療、生活、教育、就労、全ての問題について支援を一括で申請するものになっています。

(スライド10、11) MDPHは、障害者支援のワンストップの中心的な機関を物理的に作っています。ここでは、相談受付や情報提供などの支援をしたり、いろいろな啓発活動も行うとともに、多分野専門チームを組織して総合的な評価や支援計画を策定し、地域支援機関と連携して支援を実施します。

例えば、「障害労働者認定」というのはMDPHが認定して、地域の支援機関と情報共有をして、総合的な支援をします。MDPHでは福祉的な障害認定も一緒に行うという仕組み

になっています。MDPHの多職種専門家チームというのは、医師や職業参入支援員という人たちがチームで支援をしています。全国のMDPHの支援者は、半年に1回パリに集まって研修を受けて、専門性を向上させています。

(スライド12) 精神障害や発達障害などの専門的な評価や支援については、地域でMDPHが中心になって、それぞれの機関と連携する体制になっています。

これがフランスのやり方です。

イ、ドイツの体制

(スライド13、14) 一方、ドイツはどうかというと、地域の中心的機関を作るのではなく、各機関それぞれの専門的支援を前提としながらワンストップ支援をしていくという全く違う方法を取っています。例えば、ドイツでは職業リハビリテーション担当機関として8機関が法律で定められています。実はその8機関はお互いの機関同士の直接の連携はほとんどなく、現場の支援者が、各機関からそれぞれ業務委託を受けて支援を行い、各機関に対して意見を述べるというような、現場支援者を通した間接的な連携体制となってきました。しかし、それではやはり問題があるとされ、2018年からの「連邦参加法」はフォーマルな形で関係機関が連携するように、具体的な内容が明確にされています。

(スライド15) ドイツの職業リハビリテーションは、例えば精神障害に関しては、医療保険などがかなり中心的な支援をやっているという形になっています。

(スライド16) 実は、ドイツでも、最近まではフランスのように、地域の中核的な相談支援機関として「合同サービスセンター」というものを作ってワンストップ支援にしようとしていました。しかし、ドイツではこれが全然機能せず2018年度末までに閉鎖となりました。その代わりに各機関の中に「面談センター」を作って、どの機関に相談しても全ての必要な支援が受けられるようにすることとして、そのために担当機関間の意見交換を行うことにしています。

(スライド17) ドイツの支援制度・サービスの特徴は、分散型の給付システムですが、それを前提にしてワンストップサービスを実現しようとしているわけです。今までは担当機関の間で、権限の衝突や重複の審査だとか申請処理が遅れるなどの問題あり、特に多様な機関からの支援を必要とする障害者の場合に、いろいろな遅れなどの問題が生じていました。そこで、連邦参加法では「連携は個々の給付を常に優先する」というルールを決めて、申請後原則3週間以内に支援が実施されるようにしています。

(スライド18) 就労支援関係で言うと、障害者は8つの支援機関のどこかに支援を申請すれば、その支援機関が必要な支援全て管轄していればもちろんそこですけれども、管轄していなければもう一つの別の機関に送ることになっていて、ただし転送は最大2回までで3つ目の転送先が支援を管轄していなくても、そこが最終的に担当リハビリテーション機関として全ての参加計画を作って、支援機関を連携させて支援しなければいけない、というルールが決まっています。さらに、こうやっても支援がされなかった場合には、障害者が自分

でサービスを選んで支援を受けることができ、その場合はその費用が弁済されるという仕組みを作っています。

(スライド19) 連邦参加法による「参加計画」はその人のために多様な関係機関が連携して支援をする必要がある場合に、共通の計画を立てて支援をするものです。

(スライド20) ドイツの連邦参加法は、2017年から2023年にかけて段階的に施行され、障害者支援のあり方を大きく転換させるものです。具体的には、障害者施策をより予防的に実施したり、社会参加などのインクルージョンを重視したりする方向に制度転換を進めています。法律にも「いろいろな支援は早めに実施すればするほど良い」とか、「いろいろな支援があるが、それらは厳密に分離されずに連続したプロセスなのだ」といったことが明記されています。また、障害者への情報提供や、相談の在り方等を改善するといったことも含まれます

(スライド21、22、23) また、各地域では関係機関が「連邦リハビリテーション連合」というものを作って、各地域において谷間のない、タイムリーで統一的な支援の実施や個別目標などの「共同勧告」を作っていくようなことをしています。その他、モデル事業として、医学リハビリテーションと職業リハビリテーションの連携を密接化するために、精神障害を理由に失業中の人や、年金生活中の人たちに対する職業リハビリテーションをやっているとか、そのようなことをしています。これがドイツのやり方です。

ウ、アメリカの体制

(スライド24、25) 最後に、アメリカを見ると、これは、障害者支援に関わる多分野の政策・サービス・助成金制度などを総合的に転換していこうという「Employment First」という取組になっています。Employment Firstというのは、「最重度障害者も含めた全ての市民が統合的就業や地域生活への完全参加が可能である」ということを前提として制度変革を進めていく枠組みです。

基本は、連邦政府の労働省の障害者雇用政策局(ODEP)が、最重度障害者の地域ベースの統合的就業の増加に繋がる制度変化への投資を行い、様々な公的資金による諸制度が「競争的・統合的就労を目指す」という方向性で矛盾している場合に改革を進めて整合的なものにしていきます。つまり、政策・サービスの変革だけでなく、助成金といった経済的インセンティブの面でも整合的に、総合的な制度転換を進める取組になっています。

具体的な政策・サービス・助成金は各州の政府が担うことが多いので、連邦政府としては、各州の政府に対していろいろな支援をしていくというスタンスです。

(スライド26、27) Employment Firstというのは、連邦政府、州政府、専門的な支援者、障害当事者団体等が協力して行っている取組になっています。その中で Employment Firstの「州指導者育成事業」というものがあります。これは51州の中で進んだ州が、これから取り組んでいきたいという州に対して、いろいろな指導をしていくものです。

具体的な多分野の「連携」は、政策面と実践面とお金の面、これらを一体的にやらないと、

うまくいかないことが強調されています。したがって、各州が「Employment First に取り組みたい」と思っても、担当者の能力や経験が不足し、難しい技術的問題もあります。そのような各州の事情を踏まえ、「州指導者育成事業」では、アメリカの中の一番のエキスパートがファシリテーターとして、多分野にわたる関係者の連携を助けていきます。具体的には、毎月 Web 会議をしていくだとか、いろいろなツールを提供したりしています。

(スライド 28) また、ODEP は、各州において多分野にわたる行政関係者が Employment First の実現に向けて共同意思決定、継続的品質管理に取り組めるように、「Vision Quest」という 9 ヶ月の三段階のプロセスを開発して取り組んでいます。その中では、各州のいろいろな関係の担当者に各機関につき 2 人ずつ入ってもらって、ファシリテーターが指導援助していきます。最初の 3 ヶ月は、各州のいろいろな実践面だとか、お金の面だとか、どこに問題があるかということ进行分析していきます。各州の強み・弱み・機会・脅威などを分析して、どういうものがあるのだろうと考えたり、全米の他の州と合同ミーティングをしたりします。第二段階の 3 ヶ月の中で、政策を開発していく。そして第三段階では政策を実施していくために、いろいろな政治家に働きかけをすることも含めてやっていくという取り組みになっています。こうやって、3 段階を 9 ヶ月で完成させて、各州の Employment First に向けた制度改革を実現させていっているわけです。

(スライド 29、30) そういう形でいろいろな州で、「連携のための覚書」もかなり作られてきています。例えば支援機関変革などでも、革新的な雇用サービス戦略を強力なリーダーシップで実施していくことだとか、この Vision Quest 体制が役に立っているだとか、あとは学校から職場への移行という面では、職業リハビリテーション、教育メンタルヘルスやハローワークなどの機関が覚書を作って、サービスや資金、リソースを効果的に活用している。カスタマイズ就業はかなり重視するだとか。

(スライド 31) メンタルヘルス障害というものは全ての障害について関係しているだとか、精神保健、職業リハビリテーション、職業紹介、医療保険、教育などのいろいろな支援が連携して調整していく必要があることや、カスタマイズ就業、IPS、リワーク等々。そのような支援をやるといった、関係機関の覚書を作成しています。

(スライド 32) 関係機関調整などでは、「覚書」の作成が各機関の役割と責任の概要を説明して、価値ある成果達成に非常に役に立つのだというようなことで重視されている。この Vision Quest というやり方は各州での連携強化にとっても役立つ、ということも言われています。

(スライド 33) あとは、「DRIVE」というホームページがあって、各州でどのくらいの障害者就業率なのか、各州でどのような覚書が作成されたのか、などのことが公開されていて、他の州もここを参考にしながら実施したりしています。

エ、まとめ

(スライド 34) こういった諸外国での連携推進や体制変革が進められている状況を見て

みると、大きく2つの要因があるように見えます。

一つはフランスやドイツのように、医療・生活・教育・労働などの複合的な支援ニーズに対応して、タテ割り支援でなく、本人中心の多職種連携が重視されていること。

もう一つは、ドイツやアメリカのように、職場の配慮や地域の専門支援によって障害者の一般就業の可能性が増加していることから、それをさらに促進してインクルージョンや社会参加を進めるために、障害者支援の制度改革を進める必要があることです。

こういった連携体制推進を「フォーマル」に取り組んでいく具体的な取組としては、各地域における政策・サービスの転換に向けて関係機関で協議したり覚書として文書化したりするものとして、具体的にはドイツの「共同勧告」とかアメリカの「Vision Quest」みたいなものがある。また、アメリカやフランスのように、先進的な取組を普及していくことにより地域格差を解消していくような取組もあります。他には、地域の多分野連携拠点を作るということについては、フランスのMDPHでは上手くいったものの、ドイツの「合同サービスセンター」は上手くいかなかった。その代わりに、分散型のシステムを前提としたワントップサービスという形で、ドイツの「窓口センター」やアメリカのワンストップセンターみたいなものがうまくいっています。以上です。ご清聴ありがとうございました。

○司会 はい。春名副統括、発表ありがとうございました。続きまして、厚生労働省大越専門官からは、話題提供2、「就労パスポートとその普及に向けて」を発表いただきます。大越専門官、よろしくお願いいたします。

話題提供2、「就労パスポートとその普及に向けて」

○大越 はい。お世話になります。厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室から参りました大越と申します。よろしくお願いいたします。私のほうで頂いたのは「就労パスポートとその普及に向けて」という内容のもので、少しお時間を頂いて説明させていただければと思います。このような機会をいただきまして本当にありがとうございます。

(スライド1, 2) それでは、みなさんにお手元のスライドを見ていただきながら話を進めたいと思います。今日、説明することについて。まず、就労パスポートはどのような内容のものなのか、どういう目的のものなのか、を説明させていただきます。その次に、普及に向けての取り組みを現在行っていますので、それについても話をしていきます。

(1) 就労パスポートについて

(スライド3) まずは、就労パスポートについて、名前くらいはご存知かと思いますが、これを作成するに至った背景について説明をしていきます。ご存知の通り、精神障害者の雇用については、ハローワークにおける就職件数が大幅に増加している一方で、精神に障害のある方の一般的な特性である、症状に波が出てしまう、コミュニケーションの不得手さ、そのような部分について職場定着に課題を抱えてしまうことが少なくないという状況です。ま

た、2017年のJEEDの研究にある「障害者の就業状況等に関する調査研究」の中でも、障害のある方がハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を活用している場合には、そうでない場合と比べて職場定着率が高くなる傾向にある、という結果が出ています。こうした状況を踏まえ、厚生労働省で開催した「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の報告書の中で、精神障害者等の個別性の高い支援を要する者への支援の充実に向けて、就労に向けた情報共有フォーマットの整備が求められました。これを受け、「就労パスポート作成に関する検討会」を設置し、障害のある方・ご本人が働くうえで自分の特徴やアピールポイント、事業主に希望する配慮などを支援機関と一緒に整理をし、その情報を本人の意向に応じて採用面接や採用時・採用後などに職場や支援機関と共有することによる職場定着促進のための情報共有ツールとして、就労パスポートが作成された、という経緯です。この就労パスポートの主な目的として、このスライドの中央左あたりの肌色になっている部分です。1つ目は、本人の自己理解促進というのが目的です。本人が安定して働き続けるためには、ご自身の力を発揮しやすい仕事内容や職場環境を選ぶことや、必要に応じて自分の特徴に合った支援・配慮などを得る事が重要になりますが、これらの実現のためには本人の自己理解が前提になると思います。この就労パスポートには、自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、職場定着にとって重要な観点から見つめ直していただき、自己理解を深めるために活用することができます。また、就労パスポートの中で情報を整理して、事業主などに分かりやすく伝えるために活用することもできる、ということです。2つ目は情報の共有です。現在地域においては本人のニーズを中心として、労働分野や医療・福祉・教育の各関係機関が連携して就労支援を行うことが多いですが、各機関が互いに協力・連携関係にあり、担当者同士顔の見える関係による密接な情報共有が行われているところがあると思います。このような中で、地域で連携して就労支援に取り組む関係機関・支援者に、共通理解のための体制やツールなどの整備が課題となっています。そこで、精神障害者の職場定着の状況を見ると、先ほどもお話した通り、やはりハローワークや地域の支援機関との連携による支援を受けている場合のほうが職場定着が高くなるということもございますので、情報共有の際に就労パスポートを活用するということも望ましいのではないかと。そして三つ目の目的としましては、合理的配慮と言う部分がございます。やはり合理的配慮の提供義務という部分にあたりましては、募集採用時に本人からの申し出によるものとなりますけれども、採用後については本人からの申し出の有無にかかわらず事業主としての職場で支障となっている事情の有無を確認する必要があります。こうした中で自身のアピールポイント・職業上の課題、自分自身で課題や支障の改善に向けての対処の工夫。あるいは試して確認した対処方法。そのようなものを整理し、事業主に説明できるというのが求められる状況にあります。一方で支援者にとっては、本人の自己理解や希望する合理的配慮の整理に対する支援、あとは事業主に対しての特徴・配慮に関する本人の希望伝達をサポートするという役割が求められている中で、ポイントを絞ってサポートを行うためには、このようなツールとして就労パスポートを活用できるのではと思います。

（２）記載事項

（スライド４）では、実際に就労パスポートはどのような項目があるのか、というところを少し見ていきたいと思います。今、見ていただいている記載項目はその通りにはなっているのですが、障害のある方・本人が安定して働き続けるうえでまずは自己理解を深めることが望まれ、かつ就職に必要な配慮・職場環境整備の検討にあたって、事業主や支援機関に理解してもらうことが望まれる項目も設定しております。この記載項目ですが大きく５つに分かれていますけれども、この辺りは設定した考え方の部分を少し説明します。

（別資料・就労パスポートの様式 参照）まず一つ目は、既存ツールの項目の洗い出しがあります。具体的には JEED の方で開発をしたナビゲーションブックであったり、就労移行支援のためのチェックリストであったり、MSFAS 等々。あとは合理的配慮の具体例等も参考に、この項目を整理しました。

二つ目はこの項目を重視したところとして、企業が雇い入れをする際にどのような配慮、どのような環境整備をしたら良いか、というのを具体的に分かるようにしたかったという点。あとは、障害がある方を誰が見てもできるだけ同じ状態像をイメージできるように、という点をこの項目を検討する上で考えたところとして挙げられます。

三つ目として、そのために可能な限り、各項目に具体的な指標というのを設定しています。例えば就労移行支援のためのチェックリストなどは、これについて「大体できる」とか「あまりできない」などの、少し抽象的な指標になっているのですが、就労パスポートにはそうではなくて、例えば就労パスポートの様式の２ページ目を見ていただければと思うのですが、こちらの４番のところ。コミュニケーション面というところの上から２つ目、「職場内の人との会話」というところを見ていただくと、「相手に対して自発的に話しかけられる」「話しかけてよいタイミングが具体的に分かれば話しかけられる」など、このように具体的な内容として記載をしているというところがポイントです。ただし、こういう場合でも、人によってはどの指標にも該当しない場合もあるかもしれないので、それぞれ自由記述欄というところも設定をしています。

そして四つ目。この設定の考え方としてあるのが、内容として配慮してほしい内容ばかりだと、どうしても企業の採用意欲が減ってしまうということになり兼ねないので、本人の担当職務や配置を検討するための参考になるようにセールスポイントや、ご本人自身が対応できることも記載する欄を設定しました。例えば、就労パスポートの３ページ目をご覧くださいのですが、ここの中段あたり 5-5 には「作業途中での予定変更への対応」を見ていただくと、ここも具体的に４つ項目があり、「経験のある作業であれば自力で対応できます」などです。このような形で、できることを具体的に書いておく点も重視した部分です。

さらにもう一つ。雇い入れ時に必要な配慮・環境整備に役立つ情報を盛り込むことを重視したため、極力生活に関するもの・・・例えば、金銭管理の部分や身だしなみの部分は除外をしています。また通常の採用面接で確認されるような「働く目的」「一般就労への意欲はど

うなのか」その他についてもこの就労パスポートから除外をしています。もう一つ、この記載項目全般的に、支援機関などが独自に作成した本人の特徴を説明する支援ツールはいろいろあると思いますが、ツールごとに様式の違いや自由記述が多いものというのがあり、受け取る人によって書いてある内容の捉え方が異なってしまうという状況もあるかと思います。その点この就労パスポートは様式を定めているという部分では、いろいろな方が同じ目線で共通認識を作りやすいものになっている点が特徴的かと思います。

（３）いつ、どのように使う？

（スライド５）では、次は、いつ・どのように使うのかというスライドになりますが、基本的には就職活動の段階、いわゆる雇い入れられる前の段階については支援者間での共有の部分や、当然ながら本人の自己理解を深めるという部分で活用されます。雇用される段階・雇用時・雇用後の定着については、やはり企業の方への認識を深めてもらう・理解してもらう、という使い方がポイントになるかと思います。ここでは１つ重要な部分としては中央上側の米印の所です。この就労パスポートを活用したいのは、当然ながら障害者本人ですので、事業主に提供するかどうか、事業主だけではなく場合によっては、他の関係機関も含め提供するかどうか。提供する場合にどの範囲にするかが本人の意向によるものであり、提供や共有を強要・強制することはできない、ということは事業主の方に強調してお伝えをしています。

（４）利活用のメリット

ア、事業主のメリット

（スライド６）利活用のメリットについて説明します。事業主・本人・関係機関それぞれのメリットを少し挙げています。まず、事業所にとっては３点挙げられるかと思います。赤字のところですが、障害が外から見えづらいというわかりにくさからくる採用への不安感を払拭、スムーズな雇い入れ職場適応につなげることができるのではないかという点。二つ目としては、就職に向けた課題の整理・課題の再確認、定着をしていく中での課題の再確認というところもできるという点。三つ目としては、体調変化のサインの把握にも繋がるかと。さらには本人の変化の部分に対して早期に対応できるようになるというところが挙げられるかと思います。

イ、本人、支援機関のメリット

（スライド７）一方、本人に対してのメリットでは、自分だけでは気づけなかった特徴を把握できる、という自己理解の部分です。その他には、自分に合った支援を受けやすくなることもポイントとしてあります。そして、支援機関にとっては、まずは職場定着に重要な観点から、本人の特徴等が把握しやすくなる点。あとはポイントを絞って事業主の方に伝えられるようになる点。そして、統一的な情報の収集ができるという点でより適切に効果的にアセスメント、計画の策定に繋げるところがあるかと思います。

(5) 利活用上のポイント・留意点

(スライド8) 続きまして、利活用上のポイントです。ここも基本的には、事業主に対してお伝えする内容にはなってしまうのですが、一番上に書いてある「採用選考時の必須提出書類ではないですよ」というところ。ここは事業主の方にお伝えする際、強調しているところになります。「あくまでこのパスポートという部分で判断するのではなくて、採用の可否ってというのは総合的に判断してくださいね」「場合によってこのパスポートが提出されないとな不利になりますとか、そういうことはあってはなりません」ということをお伝えしています。一番下の三つ目の矢印に「様々な支援も一緒に活用すると効果的」と書かれてありますが、先程も少し触れましたが、支援機関においてはツールをそれぞれ活用して本人の理解、アセスメントを行っているところは多々あると思います。ここの就労パスポートについては、就職・職場定着に役立つ項目に特化した共通様式になっているところが1つのポイントです。よって、就労パスポートは、支援機関において既に活用されているような、本人の特徴を様々な観点から把握するツールを代替するものではありません。そのようなツールによって把握された情報を就職・職場定着の観点から整理することで、情報共有を円滑にするものが就労パスポートであり、他の情報を把握するためのツールとのバランスを取るポイントになるかと思います。当然ながら、この就労パスポートを事業所の方に提供しましたら、「それで内容については分かりましたよね。じゃあもう定着できますよね」ということはありません。やはり、ジョブコーチ支援や日々の定着支援と併せて支援をしていくことが、効果的な活用法です。

(6) 普及に向けた取り組み

ウ、支援機関向け

(スライド9) 以上が就労パスポートに関しての紹介になります。最後に少しだけ、普及に向けた取り組みについてご説明します。現在、就労パスポートについては基本的に、支援機関向けの普及の取り組みと、事業主向けの普及の取り組みを行っております。まず支援機関向けには、ガイドラインを作成した他、昨年の令和元年11月から各都道府県労働局またはハローワークにおいて、ワークショップを開催しております。この中の対象機関としては地域センターも当然含まれますし、ナカポツや就労系福祉サービス事業所、自治体設置の支援機関や医療機関等を想定して、各方に集まっていただき、就労パスポートに対してのご紹介やどのように支援作成をしていくのかという取り組みを行っています。基本的に講師の者はハローワークや労働局の職員になりますが、就労パスポートの趣旨・目的を説明した後、実際に就労パスポートへご記載いただく演習などを実施しています。その後に意見交換を行うことによって、支援機関が利用する障害者に対して適切かつ積極的に就労パスポートを作成し、その後は就職活動・職場定着に向けての活用を促すことを行っています。

エ、事業主向け

(スライド10)そして二つ目の事業主向けになります。こちらでも先程同様ガイドラインを作成しております。それに加えて、各都道府県労働局で事業主向けの就労パスポートのセミナーを開催しております。今年の10月以降は、このセミナーに加えてフォーラムも開催をしています。主な対象ですが、セミナーについては事業主、フォーラムに関しては活用体験談を共有するものとして、事業主と支援機関の方も受講対象としています。まずはセミナーのほうですけれども、こちらについては就労パスポートの趣旨・目的・活用方法についての説明。これに加えて、その説明に先立ち、障害者雇用制度や精神障害者等の障害特性・雇用管理上の配慮について説明をするなど、障害者雇用について特段の専門知識がない方・・・人事担当者の方々に対しても、十分理解できる内容でお伝えしています。また、先程も少し触れましたがフォーラムに関しては、実際に就労パスポートを活用している支援機関の方や事業主。その他には、可能な範囲で当事者の方にも体験発表を行っていただき、就労パスポートをどのように活用したのか、どのような効果を感じたのか、精神障害者の職場定着のために大切なことは何か、などについて具体的な事例を通して理解できる内容で開催をしているところです。また、普及に向けた取り組みについては、先程申し上げた令和元年の11月からワークショップとセミナーを開催しております。令和元年度の実績について、本来なら11月に開始をして3月末で終了ですけれども、年度末はコロナの関係であまり実施できなかったもので、実質的には2〜3ヶ月くらいの期間になってしまいました。しかしそういった中でも、ワークショップは全国で約200回開催され、受講者数は3000人くらいでした。事業主向けセミナーについては約100回の開催で、受講者数は4000人弱くらいでございます。最後に、今までご説明させていただいたことの普及に加えて、現在は令和2年度末までの活用好事例集も各労働局から収集しております。これについても収集でき次第・・・来年度になってしまうかもしれませんが、ホームページに掲載を予定しています。私からは以上となります。ありがとうございました。

○司会 大越専門官、ありがとうございました。続きまして、知名研究員から話題提供3、「発達障害者の就職支援における連携の課題」を発表していただきます。知名研究員、よろしくお願いいたします。

話題提供3、「発達障害者の就職支援における連携の課題」

○知名 障害者職業総合センター障害者支援部門研究員の知名です。本日は、「発達障害者の就職支援における連携の課題」というテーマで情報提供をさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

(スライド1) 本日のテーマは範囲が非常に広いため、この3つのポイントに絞ってお話ができればと思います。まず1つは、「発達障害の生涯発達と生活設計」という観点からの情報提供です。その次に、「高等教育機関の発達障害学生支援と連携」という話題。最後に、今回のメインテーマである「発達障害者の就職支援における連携の課題」でまとめていき

いと思います。

(1) 発達障害の生涯発達と生活設計

ア、発達障害に含まれる範囲

(スライド2) まずは、「発達障害の生涯発達と生活設計」という話をする前に、基本のお話で大変恐縮ですが、恐らく皆さんも既にご存じだと思いますけれども、発達障害に含まれる範囲は専門領域や法律の範囲によって違うという状況で、先にその辺りを整理した上で本日のお話を進めようと思うところです。例えば医学的な診断の範囲で言った場合には、診断基準 DSM-5 や ICD-10 の範囲にある神経発達障害のことを示す場合が多いのですが、これは非常に広い範囲になっております。ところが、発達障害と言ったとき・・・15～20 年くらい前までは、知的障害や脳性麻痺の方を示している時代もありました。ところが最近では、発達障害者支援法の範囲にある方々について、発達障害ということが非常に多くなっています。元々、発達障害といったお話を進める上で、どこの領域で専門的な仕事をされていたのかによってイメージする対象者像がずれてしまい、話題が噛み合わないことを避けるために、今日は特に支援法の範囲内にある方々についてお話をさせていただきたいと思います。支援法の範囲を中心としていますが、この図の通り知的障害や脳性麻痺も含めたデータを示すことがありますので、特に濃い青と薄い青の部分も含めてデータを紹介していきたいと思います。

イ、タイプⅠとタイプⅡ

(スライド3) まずは先程申し上げた通り、知的障害や脳性麻痺といった過去によく発達障害と言われた・・・現在もそれで間違いないのですが、こういった方々を「タイプⅠ」と置きまして、それに対して支援法の範囲の方々を「タイプⅡ」と置いた上でお話を進めます。まず「タイプⅠ」の方々において、障害理解という点では先天的な障害として早い段階から診断があり、そういったことを前提とした特別支援教育が実施されます。その経過の中で進路指導や進路学習では、作業実習や職場実習・職場体験といった様々な障害理解に続く経験が教育課程の中に用意されている、ここをまずは抑えておきたいわけです。それに対して「タイプⅡ」の方々、まずは障害理解という点、それから障害に向き合う時期・・・と考えたときに、必ずしも学校在学中に障害が明らかにならない場合もありますし、教育の中でもほとんどの方が通常教育を歩んで来られるので、障害を理解する経験などが教育課程の中に用意されていない経過を辿る方が非常に多いということです。例えば職業リハビリテーションにおいては、こういった経験を何らかの形で補っていくことが具体的な支援になっています。このような理解で、「タイプⅠ」と「タイプⅡ」は分けられると思います。

ウ、生涯発達と支援制度の利用 (タイプⅠ)

(スライド4) 生涯発達という視点で・・・例えばお一人の方が出生され、乳児期、児童期、

少年期、青年期という形で年齢を重ねていく中で、例えば「タイプⅠ」に当てはまる方においては、生まれて間もない早期の段階で障害が明らかになって診断が付き、その時点で医療にかかっていることもあるので、同時に必要に応じて障害福祉サービスを利用されます。そのようなことで、かなり早期から公的支援の範囲になっている状況があるわけです。教育を受ける段階になれば、例えば、各自治体の教育委員会による就学指導などを踏まえて特別支援教育に上がっていく。当然、その教育の中で障害特性を整理したり、障害に関する理解などを踏まえた上で、今度は卒業後の社会適応・社会参加にあたって、福祉的な就労か福祉機関の利用か。あるいは場合によっては職業リハビリテーションを利用されながら、企業就労を図っていくのか。あるいは学校経由で企業就労をしていくのか、等。基本的には障害を前提としたサービスの利用というところがあるわけです。個人個人によっては、必要に応じて医療も継続的に利用されますので、こういった図に当てはまらない人も中にはいらっしゃるかもしれませんが、概ねは大体このようなサービスの利用のスタイルに当てはまる方が多いのではないかと思います。

（スライド5）そうした時に、例えば特別支援学校の高等部を卒業して、先ほどのような教育やサービスを利用した後に、こういった進路に進んでいくのかということを示したのがこちらのグラフになります。こちらは文部科学省で出している学校基本調査です。そちらのほうから平成30年度の特別支援学校高等部の卒業後の進路をグラフ化して示しています。左側が知的障害のある方々の高等部卒業後の進路の状況です。右側は肢体不自由のある方々で、脳性麻痺や重度の障害のある方の卒業後の進路の状況です。どちらも見てすぐ分かりますとおり、オレンジ色の社会福祉施設の入所・通所の方が多くなっています。ところが、知的のほうは就職されている方が34パーセントということで、肢体不自由に比べて多くなっています。これらのデータでは母数が一桁違って、知的障害のほうは18,668で、肢体不自由のほうは1,841です。母数が違うのですが、それぞれの障害の比率というところで見ると、知的の方々におかれては就職されている方が30パーセント台です。まず、こういう進路先があるということを押さえたうえで、「タイプⅡ」の方々がどのような状況にあるのかということも確認しておきたいと思います。

エ、生涯発達と支援制度の利用（タイプⅡ）

（スライド6）「タイプⅡ」の方々についてですが、同じように生涯発達過程というところを軸にして、先ほどと同じようなサービスや公的支援を並べてみますと、スタートになる診断では、「タイプⅠ」であれば早期に診断がつくところが「タイプⅡ」では診断が遅れがちになって、遅い場合は中年期近くで診断がつくということもあります。時期は多様ですが、人によってこれだけばらつきがあるということです。診断がついたのちに必要に応じて治療、経過観察ということで医療にかかる方もいらっしゃるのですが、全ての人が医療につながるわけではなくて、特段、適応上の問題がなければ、まずは通常教育を選択されて、その中で進学していくということになります。問題は、通常教育に進学した際に適応上の問題が

なければ事例化せず、支援の対象として位置付けられないのですが、例えば行動上の問題や適応面など不適応が非常に目立つというような場合には「気になる子」という形で特別支援教育の対象範囲に入ってきます。そういった意味で公的支援の対象範囲に少し入っていますが、通常教育を受けている中で事例化すればという意味合いで範囲に入れています。その後、最終教育段階、多くが大学まで進学していくことになります。多くの方は特段適応上の問題が潜在していても目立たなかったり、あるいは何らかの問題があったとしても、何とか卒業するという段階に至りますが、その後に非開示の企業就労に至ります。この非開示というのは、診断がついていても非開示であったり、あるいは診断がつかずに特性としてはあるが本人の自覚もなかったり、または支援者も特段支援の対象としないといったところで、非開示や認識なしで企業就労される方々が非常に多いということで矢印が太くなっています。そうではなく、在学中に事例化して支援につながっていくという方々が支援の対象範囲になります。例えば福祉的就労を検討されるのか、職業リハビリテーションを利用されるか。あるいは、かなり早期に、就労に関して専門的な支援を利用しながら企業就労をするうえで手帳を取るのか、取らないのか。障害を開示するか、しないか、というようなことを検討されます。このあたりは人によってかなりばらばらなので、矢印の補足、その際の機関間の連携も、あったり、なかったりするので、たくさん矢印が引かれています、さまざまなパターンがあるということを示しています。「タイプⅡ」の問題というのは、特性に関して特段の検討もなしに下の太い矢印に行ってしまうといった場合で、企業就労はするけれども、初職の段階でかなり難しかった。あるいは離転職を繰り返して、難しいなということで医療につながって、その後に必要に応じて職業リハビリテーションにつながってくる方もいらっしゃいます。ただ、問題なく適応されている方も当然いらっしゃるの、特に発達障害の特性のある方全体として見たときには、概ねこのような発達の過程に対応した支援医療の状況があるということで、さらに話を進めていきたいと思います。

(スライド7)「タイプⅡ」に該当する発達障害のある方々ですが、特に知的発達な遅れが顕著ではなく、通常の範囲のIQであったり、非常に高いIQの方々に、在学中や卒業後に適応上の問題が明らかになっていく方々について、自己理解の問題が非常に大きくあるということで、その背景が何かというのを整理したのがこちらのスライドです。まず、障害については、早々に自覚をして障害特性を整理するという機会が用意されていなかったため、障害について自覚していない。あるいは診断もないということです。障害理解も進んでおらず、職業選択において障害について開示するかどうかというところでは、検討したこともないという方々が多いということです。そういった方々は、多くが一般扱いの就職を希望されて、実際にそこに行く方が多いので、職業リハビリテーションの支援の観点から見たときには、支援を利用するまでに非常に遠い位置にある方々が多いということになります。

オ、大学等高等教育機関における支援障害学生の増加

(スライド8) こちらは最近の独立行政法人日本学生支援機構の調査の結果から抜粋して

いるものですが、大学等高等教育機関における支援学生の増加ということで、大学では障害のある学生に対して、入試や就学にあたって合理的配慮を行うということが、国立、公立においては義務付けられていますが、在籍している障害学生の数をおよそ10年で見ると、かなり右肩上がりが増えていくことが分かります。発達障害についても、上から3つ目の部分を見ると数が増えていて、通常教育を選択して大学に進学されている学生が増えていることが分かります。

カ、発達障害学生の支援実施校数の推移

(スライド9) そこで、増えているのは良いのですが、人によっては適応上問題がなく、大学に対して合理的配慮を要請しないケースもあるため、支援を要請する人と、支援を要請しない人のそれぞれの一群があるということをご理解いただきたいと思います。支援を要請する学生がいて、その学生に対して、どれだけの数の学校が支援を実施しているかというのがこちらのグラフです。支援の内容としては、基本としては修学支援で、当初は、授業を受けるうえでの支援を実施しているところがこの統計ではカウントされていますが、特に発達障害学生においては、授業以外の生活面等を含めた支援もニーズがあるため、平成21年度からは授業以外の支援もカウントされています。こちらでも授業支援と同様にニーズがあり、大学はそういった対応もされているのだと、こういったグラフから見えてきます。

キ、発達障害学生への授業以外の支援

(スライド10) これも学生支援機構の調査結果からの抜粋になりますが、授業以外の支援の内容について実施率を見てみたのが、こちらの結果になります。今回のテーマに合わせて注目したいのは当然、その進路、就職指導といった、まずは一番下のカテゴリーを見ていただいて、支援を要する発達障害学生が1名以上在籍する学校が、この時の統計が615、これを母数とした上で、実施率ということでご覧いただきたいと思います。進路就職指導は全体としては37.1パーセントとありますが、項目別で見ますと「就職支援情報の提供、支援機関の紹介」とありますが、28パーセントが支援機関への情報提供ということで、必要に応じて本人に就職関連の情報提供をしていることが分かってきます。ただ、例えばインターンシップ先の開拓といった体験的な機会を提供しているのは、10パーセント程度ということです。発達障害の特性に応じた、就職支援を行っている所はそれほど多くはない状況が結果から見えてきます。それから、保健管理・生活支援のカテゴリーは、他と比較すると高い実施率ですが、そのなかで「9. 医療機関との連携」という項目が24.7パーセントです。医療機関ということですので、恐らく精神的なメンタルヘルスの問題の大きな学生、あるいは医療的な対応が必要な学生に関しては、必要に応じて学外機関である医療機関との連携が図られていることが少し見えてきます。

ク、大学卒業後の進路

(スライド11) また、そういった支援を利用されながら、合理的配慮を受けながら、学校を卒業後にどういった所に進んでいくかということも調査結果から少し明らかになっているわけですが、この円グラフの左側、こちらは発達障害の診断があり、なおかつ配慮を受けている学生の進路の状況です。令和元年度の大学、短大、高専のトータルで全部の計を出しているものです。一番多いのは、もちろん就職をしていく方なのですが、やはり注目したいのは、非正規で就職される方がいることと、あるいは社会福祉施設に移行される方が多いこと、また一方で大学院など、その他の学校に進学している方々もいます。もう一方の右側の円グラフも同時にご覧いただいて、こちらは診断書のない発達障害の学生で配慮はある、ということで医療機関のお墨付きは無いのですが、適応上発達障害に関連するような課題があり、実際に大学が支援をしている方々です。ちなみに母数はそれぞれ、左が 979、右が 692 です。当然、左側のほうが多いのですが、右側も比較的存在する印象で、その比率をそれぞれ見ていくとそれほど大きな違いは無いということになります。この両者に共通するところで一番気になるのは、青の濃い所の「左記以外」というところで、診断書ありの方は 23 パーセント、診断書無しの方でも 19 パーセントと、これは何かと言いますと、進路先未決定のようです。場合によっては卒業後、在宅になるという方もいるのです。要は、在学中に適切に大学以外の必要に応じたその支援機関に繋がっていなかった層や、就職を目指したがうまくいかなかった方々が恐らくそこに含まれると考えた時に、この比率を何らか下げていくということが、必要と考えるわけです。これは高等教育機関だけで、実現できるかどうかという問題があるので、職業リハビリテーションから何ができるのかということはこの後考えていきたいと思っています。ちなみに発達障害のある方として今取りあげていますが、就職率については 61.1 パーセントとありまして、これは大学内のその他の障害種別と比較しますと、一番低いということになります。やはり発達障害といった時には就職支援、適応面の課題もあるということで、非常に厳しい状況があることが見えてくると思います。

ケ、大学卒業後の初職

(スライド12) こちらは当機構の研究部門の調査結果からの一部抜粋になりますが、先ほどの結果は大学卒業後に、どの進路を選び、進んで行ったかというところでしたが、就職した人たちについて取りあげて見た結果です。こちらは地域障害者職業センターを利用されている、知的発達の遅れがないような、発達障害のある方の教育歴と、それに対応する初職選択の状況をまとめているところです。注目したいのは、大学を卒業した発達障害のある方で、全体の対象のうち 48.6 パーセントいらっしゃったのですが、その方の初職を見てみますと、診断ありなしや、手帳あり無しに関係なく、一般就労を選択した方が 90 パーセントいました。障害者雇用を選択した方は 10 パーセントと結果がありました。この調査のなかでは、特に初職で障害者雇用を選択した場合はその後離退職することはなかったです。今回、調査対象になっておりますので、要はうまくいかなかった時点で、すぐに職リハ機関に結び

付いたというのがこの 10 パーセントの方々です。いっぽうで一般就労の方々の、その後の職務経歴を見ていきますと、離転職する方々が非常に多く、途中から障害者雇用に変更していく方々も、少しずついましたが、最後まで一般就労を選択し続けている方もいた結果です。ですから、初職で障害者雇用を選んだ方々はまだ良いとしても、一般就労で長く難しい状況が続いていく方々については、できるだけ最後の教育機関である大学の在学中のその機会において、キャリアに関して検討することや、何らかの意思形成を行うことが非常に重要ということになります。いったん卒業して大学からも離れてしまうと、支援機関に繋がるまでに、自己判断で離転職を繰り返していくといった可能性があり、何とか必要に応じて早期に支援機関に繋げていくことが、できないかと考えたわけです。

（２）高等教育機関の発達障害学生支援と連携

（スライド 13）今回は連携ということが大きなテーマですので、特に知的発達の遅れの顕著でない、大学を卒業したような方々において、あるいは大学在学中の方々において、早期に専門支援に繋がるような取り組みがどういったものがあるか、実際にヒアリングや調査などで得られたことについて紹介したいと思います。ちなみに先ほども話題提供の中で出ておりましたが、2017 年の研究部門のハローワーク調査のなかでは、発達障害のある方に関しては、障害者手帳をお持ちで障害者求人で就職をすることが定着率を高めるポイントであることが明らかになっています。例えば、こういったことについて、高等教育機関でどのような取り組みがなされているかを、ヒアリングも一部の事例として紹介してみたいと思います。

コ、精神科医師が診断から障害者就労までの橋渡しをした事例

（スライド 14）これは、とある大学のキャリア支援室・保健管理センターの取り組みなのですが、いわゆる一般的な学生相談。一般的な精神的な問題やメンタルヘルスの問題で、一般の学生として、とある大学の保健管理センターに相談に来られた学生が、その医師とのやりとりのなかで、少し発達障害の傾向が窺われるというケースがあった時には、この担当の医師が、地域の専門の精神科発達障害を診ることができるクリニックをご紹介します、在学中からメンタル面の対応と、更にその方の状況に応じて手帳取得を進めていくというカウンセリングをしていました。このクリニックは、幅広い年齢の発達の方を診ている所だったのですが、特に若年層に対して手帳の取得の話をを行い、その後の障害者雇用ということも含めて、相談の中にお話しに出して本人と検討しておられます。ただ、在学中からその話しを始めても、実際に手帳取得に至るまではやはり 1 年、2 年とかかるというように聞いています。これはこの精神科クリニックに、在籍されている先生が大学のほうも保健管理センターで対応しているというカラクリがありますが、うまく本人さんを専門的な領域の支援に繋げていく、一つの方法としてご紹介させていただきました。

サ、若年就労支援機関の新規利用者の中の発達障害者の把握の状況

(スライド15) 次にご覧いただいているのが、平成23年に当研究部門で実施した若年就労支援機関・・・高等教育機関も含まれていますが、そちらを対象とした調査、発達障害がある学生、あるいは若年者についての調査結果の一部です。そちらでその対象機関で見ている利用者のうち発達障害の診断があるもの、あるいは疑いがあるもの、少し判断しかねるという方々がどの程度いるか、利用者全体の比率に対してどの程度いるか調査した結果の一部です。上が高等教育機関におけるということですので、全国の大学等々相談窓口などにおいて、どの程度いるかという比率になります。その下が若年就労支援機関、2番目の結果になります。下の4つは、2番目の若年就労支援機関の内訳としてご覧いただきたいと思います。診断がある人の比率で見た時には、ハローワークのプログラムの若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムが比較的に多いことが分かります。また地域若者サポートステーションにも、診断や疑いがある方がいらしている状況があります。例えば、高等教育機関の一般の学生向けの相談窓口で相談するなかで、コミュニケーション面の課題や発達障害の傾向が疑われる場合に、在学時からこのような支援機関に、繋げていけるような相談の展開が求められていると思います。

シ、ワンストップサービスにおける連携・支援の例

(スライド16) そしてこちらは、ハローワークを窓口とした、在学生あるいは既卒生の動きや紹介の流れを簡単に模式図にしたものです。例えば、それまで通常教育を歩んできて、特段障害に関して検討を深めていくような経験がない、というような学生がいた時に、就職相談やキャリア支援を受けるなかで、この事例においては、この地域のハローワークの新卒応援の担当の方が大学に出張相談を行い、そこで相談を受けた学生の中で、行く行くは少し支援が必要になるかもしれない学生にその後ハローワークに案内し、場合によっては医療機関に繋がったり、福祉機関に繋がったりします。あるいは、同じ地域の地域若者サポートステーションを同時に利用してもらいながら、更にそちらのプログラムの中で、専門的な評価が必要であることを対象の方に案内して、職業センターに繋がっていきます。そのような形で、一般向けの窓口をきっかけとして、タテに障害者向けの専門的な支援に、うまく案内していきます。そのような仕組みを構築している地域の取り組みとして紹介しています。一番上のほうに、個別相談といった枠がありますが、その中ではセミナーグループワーク、職業体験、職業評価というところで、より障害特性について理解を進めていくための取り組みを、主にサポステや職リハ機関の中で実施していきます。当然、障害理解のためにはこのような経験や仕組みの中で、理解を進めていくことが必要になりますので、何とか一般の窓口をきっかけに、こちらのほうに案内していくということで工夫をされている事例でした。

ス、若年就労支援機関で実施している就労支援の内容

(スライド17) 当然、就労支援機関はいろいろありますが、各機関によって重視される機

能が異なっているのであろうというのが、こちらのチャートになります。例えば、いずれの若年就労支援機関・・・どの機関においても就職に関する情報提供や就職相談は行っていますが、特性のアセスメントや職業評価が十分ではない。あるいは職場適応支援ということも、それほどには実施されていない。その際に、専門的な支援機関である職業リハビリテーション機関と連携を行います。あるいは、外部機関と連携をすることにより、自機関の機能では難しい部分を、他機関の機能で補うということが、この時の調査から見えてきました。この時の調査を全体の取りまとめとしてスライドで示しています。

セ、通常教育を経た成人期発達障害の就労をすすめる上での職業的課題

(スライド18) 発達障害の方、通常教育を経た方はなかなか支援の難しさがある時に、その背景には自己理解の深化や受容の課題があり、まず、なかなか専門支援機関を利用に至らない問題があるということです。そのような方々に、まずは一般的な窓口から入ってもらう。きっかけづくりとしては、若年就労支援機関で例えば職業適性検査を実施して結果を解説する中で、本人がそれまで描いてきた職業生活の設計の見直しについて、語りかけていくことが必要であることも調査結果は述べていました。

ソ、通常教育を経た成人期発達障害の支援の課題

(スライド19) 更に、さまざまな課題はありますが、やはり初職でつまづかないということが重要です。なぜかと言うと、負の経験が強く記憶されるという特性をお持ちの方が多いため、それをリカバーするのに非常に時間がかかってしまいます。そうであれば、初職の早い段階で対応を図ることが非常に重要です。ただこのようなことは、発達障害者支援の専門性を高めていくことが同時に必要なので、これらを当時の研究の課題として挙げていました。

タ、発達障害の就労支援の課題

(スライド20, 21) そのような過去の研究の経過がありながら、今現在、研究部門で行っている研究で、「発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究」があります。先ほどいろいろと紹介してきましたが、やはり発達障害学生の支援において、高等教育機関に在籍する学生については、そもそも大学が持っている機能、大学の中で行えることに照らしたときに、専門的な就労機関が実施していることと、同等のことを実施することがなかなか難しいということです。例えば連携によって、そのようなことを達成することはできないかと言うことで、大学で就労支援機関の連携の実態について明らかにしようという調査が始まっています。

(スライド22) 現在まさに、日本の高等教育機関に対してのアンケートが実施中で実態はまだ分かりませんが、例えば文献調査で既に大学独自の取り組みとして様々なジャーナルにも情報が掲載されていますので、その情報を収集すると、本当に大学によって就職支援の

ために様々な活動がなされています。これは、記載されている内容をこちらで分類し、実施している内容に丸を付けた表なのですが、これだけではよく分からないので、今回はその連携というキーワードで取りまとめると、例えばA、B、Cの大学については学内機関との連携による支援を充実させていた。つまり、既に学内に存在している機能をさらに充実させることによって発達障害のある学生に就職支援を行っているケースもありました。他にはD、E、F、この学校については、学内よりは地域の就労支援機関と連携をして支援を行っていくと。つまり、自機関の充実ではなく機能補完型と言えますが、そのように実施している大学もあります。一番下は両方のハイブリッドで、機能も充実しつつ補完もすると。何故いきなりこのようなことができたのかと思ったのですが、これはモデル事業として受けて、両方を充実させるという形で取り組みも報告がありましたので、大学も現在はこのような学生への対応がまだスタートした段階で、様々な大学で様々な取り組みがなされているということで、研究部門で行っている調査ではこのような事例についても収集し、報告書の中で取りまとめて公表したいと考えています。

(3) 発達障害者の就職支援における連携の課題

(スライド23) 少し長くなってしまい申し訳ありませんが、本日の私からの発表で、とても簡単にまとめてしまいましたが、最後に連携の課題としてポイントを挙げるとすれば、まず一つは、発達障害のある方については、多くの方が適応面の課題が顕在化した時点でやっと治療が始まったり、支援が必要と認められて支援機関が連携していく経過になりますが、これ自体問題が深刻化してからということが実は問題なのではと思うわけです。例えば特性がうっすら表れていたり、「ちょっとこの子は大丈夫かな」という学生がいらしたときに、ナチュラルサポートという観点でまずは学校や地域社会の環境側がそのような認識を持つことや、ナチュラルサポートができる態勢を構築していくことが、発達障害者支援においては非常に重要な点です。それから、問題の深刻化を日頃から防止することが非常に大事ということで、本人を中心として家族や、児童期・青年期であれば学校関係者、医療機関や福祉労働の担当者が、問題が起きてからではなく普段から緩やかに繋がるのが、何らかの非常事態が起きたときに専門的な対応を即座に行う土壌づくりになると思いますので、そのような視点も非常に重要だと思いました。また、高等教育機関に在籍する学生が増加していることで、実際に職場に入ってみないと分からないことも当然ありますが、場合によっては離転職を繰り返す方もいらっしゃるの、必要に応じて「そういえば、あぁいった支援機関あったな」「あの支援機関、利用しようかな」と気軽に思えるような利用可能性・・・本人がそこを自己選択していく利用可能性を高める取り組みが重要だと思ったところです。私からの話題提供は以上です。ありがとうございました。

○司会 知名研究員、発表ありがとうございました。続きまして、春名副統括から話題提供4、「難病の保健医療機関や治療と仕事の両立支援との連携」を発表していただきます。春名

副統括、よろしくお願いします。

話題提供 4、「難病の保健医療機関や治療と仕事の両立支援との連携」

○春名（スライド2）では簡単に……。難病についての連携で、我々の研究で難病のある方の就労課題や雇用管理の課題を調査分析すると、職場での配慮や医療面での支援などをきちんと行えば難病があっても働けることが大体分かってきましたので、これまで、様々な資料で支援者の方に情報提供を行ってきました。

（1）難病のある人の就職と就業継続を支える地域支援機関・職種の連携のイメージ

（スライド3）難病のある人の就労支援ニーズを具体的に踏まえると、例えば、ハローワークのチーム支援の中で多職種連携を行い、助成金も上手く活用しながら、今の制度の中で分支援ができるのではないかと、という可能性は十分あることが示されてきました。

しかし、実際に、医療機関や難病相談支援センターに情報提供をしても、ハローワークと連携すればいいのに連携をせずに自分たちだけで支援しようとしてしまう。また、ハローワークでも、難病の方は医療面の問題が多いことが課題となって支援ができなかったりします。このような、難病のある人の就労支援ニーズに対して、関係機関がうまく連携できていないことが、難病就労支援の大きな課題となってきました。

（スライド4）しかし、そのうち、難病患者就職サポーターがハローワークに配置されて、難病相談支援センターと連携したり、治療と仕事の両立支援という形が出てきたり、様々な制度が整うことで、より実現可能性が高まってきました。実際、難病の方の就労支援については、厚生労働者の中でも、健康局の難病対策課で医療・生活・就労の一体的な相談支援という形で難病の就労支援に取り組んでいますし、また、労働基準局の労働衛生課では治療と仕事の両立支援の取組を難病にも適応できるようにしました。もちろん、障害者雇用支援でも制度やサービスの整備を進め、企業の中での合理的配慮提供義務や、障害者手帳のない方への支援も充実してきました。しかし、このような関係分野の人たちが情報共有をする機会が全くなかったのです。

（2）ワークショップ等の実施を踏まえた、地域関係者の共通認識と意向、課題認識

（スライド5）私は、こういった各分野での研修やマニュアル作成など多くのことに関わる中で、こういった関係分野の人たちが一緒に連携のあり方等を検討する機会が全然ないことに気づき驚きました。そこで、昨年、「ワークショップ」として、各地域の両立支援や就労支援の関係者、医療・生活支援の関係者などが集まって一緒に考える機会を持ちました。そうすると、参加者の方々からは、「今までこういう人たちと話したことがなかった」、「難病の方といっても軽症者だから就労支援ニーズがあるとは思わなかった」、「障害者手帳もないので支援はできないと思っていた」、「障害者手帳のない難病の方の支援ニーズがわかった」、「保健医療分野からも障害者雇用支援や両立支援にきちんと繋げなければならない」、

「保健医療分野でも就労支援の情報提供や早期対応をもっとしなければならない」といった、新しい発見に基づく建設的な意見が多く出てきました。「難病の方が働けるなんて思わなかった」、「実態をもっと皆に知らせていく必要がある」など、様々な意向も出てきました。

ただ、実際の課題を見てみますと、保健医療分野で相談支援を行っているけれども、どのような就労支援のニーズがあり、どのような方を就労支援で、どう繋げたら良いのかよく分からない。他には、「今までハローワークに紹介したけれども、障害者手帳がないと就職は全然成功しなかった」など。あとは、治療と仕事の両立支援と連携すると言っても、治療と仕事の両立支援というのは仕事に就いた後の人の話。仕事につく前の人はどうするのか。

こういった、現場の実務に即した多くの課題が明確になってきました。

(スライド6) また、ワークショップの場では問題意識が明確になって連携が必要だということが分かるが、それぞれの参加者が地域に帰ったときに、いろいろな関係者と共通認識を持つのは難しいのではないか。そのようなことも明確になってきました。

(スライド7) これまで当センターでは、マニュアルなどを様々な関係者に提供してきましたが、やはりハローワークだけではできないですし、地域センターだけでやろうと思ってもできない。医療分野だけでやることも難しい。

今回、我々はワークショップでの現場の声を踏まえて、幅広い関係者への基本的な情報提供として、「難病のある方と雇用する企業を支えるいろいろな支援があること」、「タテ割りではなく皆で協力していけばうまくいくということ」を伝えていくためのリーフレットを作成していくことにしました。

また、医療分野の相談支援場面で「一見、医療や生活のお悩みに見えても、その根本には就労問題があるので、こういう就労支援にうまく繋いでいきましょう」というガイドも必要です。さらに、地域センターなどにおいて難病で手帳のない方の支援をやろうと思っても、それが難しかったのですが、職業紹介についてはハローワークが、医療面については難病相談支援センターや医療ソーシャルワーカーと一緒に支援するということで、役割分担が明確になれば地域センターの役割も明確になってくると思います。

こういったリーフレットやガイド、職業リハビリテーション関係機関が共通で活用できるハンドブックのようなものは、関係分野の行政関係者や実務関係者の密接な意見交換を踏まえないと、作成したり、実際に現場で活用してもらえないものになりません。

これは、ある意味、アメリカやドイツなどで、地域のいろいろな関係機関が「共同勧告」や「覚書」を作成して、共通認識をもって、スムーズな連携ができるようにしているのと同じ課題だと言えます。

我々は、今回、そういった関係分野の連携の覚書の下書きのようなものを作り、実際に見本をハローワークの方へ持参すると、「これを使って早く地域で勉強会をしたいです」という意見をいただきました。こういった地域関係分野で共通の支援のあり方の明確化というのは、我が国では、この難病がもしかすると最先端の取組かと思います。こうやって、地域全体で支えていく形の職業リハビリテーションを具体化できないかと考えているところで

す。

意見交換

☆一つ質問があるのだが、私が聞き漏らしているのかもしれないが、今回の定義としてフォーマルな連携と、それに対する概念でインフォーマルな連携ということになると思うのだが、それぞれどのような定義や概念でお話しされたかもう一度確認いただきたい。

○春名 今までの日本の中での連携というのは、各地域の関係者が実際の現場で支援していく中でいろいろな繋がり方をして、役割が見えてきて、効果的な支援ができるようになっていくという、いわゆる「顔の見える関係」、インフォーマルな支援が大切だと、よく言われている。ただ、それが実際きちんと教科書に書いてあるか、研修で具体的に言われているか、というとそうではない。実際に現場で体験するしかない。その点で、地域格差が非常に大きいなどいろいろな課題がある。

それに対してドイツやフランス、アメリカなどは、そのような我が国ではインフォーマルに行われていることが多い、共通認識の形成や、現場での役割分担の作り方などが法制度化されており、具体的な進め方の手順や、覚書としてまとめることなどが取り組まれている。

今までは「インフォーマルな連携」が重要だと言われてきたが、具体的にはブラックボックスで、なかなか組織的な取組みができず、均等化できない、というのが、我が国の大きな課題だが、ドイツやフランス、アメリカの取組をみると、具体的な連携の課題が明確にされていて、そういうことは、組織的にフォーマルに実施できるものではないか、ということである。

☆日本の場合は、障害者職業センターとハローワーク、就業・生活支援センターなどは、成り立ちとして連携するようになっていることがどこかに書いてあると思うのだが、それはフォーマルな連携が想定されているということでのよいのか。

○春名 そういう機関の連携は障害者雇用促進法に明記されている。今、重要になっているのは、精神障害の場合は、精神科医療と職業リハビリテーション、先ほどの発達障害の教育、精神科医療、職業リハビリテーションなど分野が違うときに、うまくいく地域がある一方で、うまくいかない地域もある。それに対して海外では、分野間の覚書を作って明確にしていくということを行っている。

☆例えば日本でも、高次脳の前で職業センターと医療リハと連携をしたり、難病でもこのようなネットワークは設定されており、連携をしたことはあったのだが、確かに地域によっていろいろな差があった。海外の場合は、そういった地域差というのはあまりないのか。

○春名 むしろ、地域差が前提になっていて、アメリカでは「メンタリング」という、進んだ州がこれからやる州を指導する体制が作られており、ドイツでは、地域ごとに関係機関が

「共同勧告」を作成することが今始まった段階である。

☆それを踏まえたうえで、これは経験談か意見になるのかもしれないが、連携がとても大事だというのは話の通りで、地域格差があるということは、何ヶ所か勤務をすると見えてくることだと思う。個人的にも異なる業種において共通認識を持つことの難しさは、縦割りとも言うべき――それぞれの機関が達成すべき目標がばらばらということで、それぞれが持つ機能や、評価のされ方が違う。そこがアメリカでは、本人を第一に考えるという話もあったが、そのような機関として達成しなくてはいけないものはあるが、連携をすることでそれぞれの目的が達成できるという仕組みや考え方があればよいと思う。連携をすることで時間がかかったり、現場レベルでは大変であったり、面倒に感じることもあって、阻害していることがあると思うので、連携することで目的の達成に繋がるということが、見えるような仕組みが必要なのかな、という感覚である。

○春名 難病などもそうだが、最初は医療分野の人は「就労支援なんか関係ない」と言われているが、両立支援を進めていくと、今までは仕事に就いてしまうと体調を崩して仕事を辞めてしまい、治療がなかなか効果的にできなくなってしまうことがある。治療と仕事の両立支援をやれば治療も安定するし生活も安定するので、そういう意味でも連携することは大切だということが、理解されるようになってきている。

アメリカでも、前々回の研究会で、精神科医療と就労支援の連携で、日本での課題として、仕事に就く支援をやろうとすると施設が経済的に成り立たなくなってしまうので良くない、ということがあった。アメリカでも、お金の問題は、政策面や実践面と一緒に検討しなければいけないということで、逆インセンティブになってしまうような助成金の制度を改めていかなければいけない、ということは我が国でも共通の課題かと思う。

☆知名研究員の教育機関と就労支援の連携について、以前、私、大学の障害学生支援室で勤めており、そのときに、発達障害の学生が非常に増えていた。学生にとっては発達障害があるから問題になっている、というよりは、「面接をたくさん受けても就活が決まらない」という事象や、「自分一人では授業の選択が出来なくてカリキュラムが決められない」「ディスカッション形式の授業についていけない」など。それぞれの事象として受け止めて、障害学生支援室ではなくてキャリアセンターや学生課、教務課に行くという流れがあり、どのように大学当局が発達障害のある学生がいることを把握するのが課題なのかなと思っている。窓口がバラバラである。保健センターやキャリアセンター、学生課、就職課……。そうすると、発達障害の特性のある学生にどのような注意をしなければならないのかを、障害学生支援を行う部署だけではなく、全ての部署――どう窓口で拾っていくのが課題なのではないかと当時感じたのだが、知名研究員は様々な事例を調べていくなかで、学校の事例をご覧になっていると思うのだが、何か取り組みがあれば教えていただきたい。

○知名 まさに今、質問いただいた状況に悩んでいる大学にアンケートへの協力をいただいているところである。発達障害学生で診断があっても合理的配慮の要請の有無がある。また、診断のない方もおり、障害学生支援窓口でなく、一般の学生相談室や保健管理センターなど窓口で相談に訪ねることがあるかと思う。その際に、職員の方に発達障害学生への相談経験や知識があれば気にかけて対応を行うことがあるかもしれない。学生支援機構の調査からは、アンケートに「発達障害と疑われる学生」として計上するのは、学内でそのような特性のある学生であることが職員間で共有されていることが条件となっており、職員が単独で「発達障害が疑える学生」と判断している場合は計上しないというルールが書かれている。よって、どの窓口であれ、対応する職員の方が最低限の発達障害に関する知識を持ちになることが、恐らく大学、高等教育機関においては今後求められると考えられる。ただ、実態としては、大学によって対応可能なことは様々なようである。調査をまとめていく中で、大学と関係機関の連携による支援スタイルを明らかにしたいと思うが、先程ご質問のように、まだ診断結果が出ていないグレーゾーンにある方々で支援が必要な方を適切に把握し対応ができているか、必要に応じて専門的な所にご紹介できているかどうかはまだ課題であると考え。取り組んでいる・あるいは意識している大学もあまり多くない印象である。ただ、今回の調査で、そのような先進的な取り組みをまとめて紹介していくことが、高等教育機関や就労支援機関の関係の方々への情報提供になるのであれば、研究の立場として普及していきたいと考えている。

☆「この方は発達障害がありますよ」という情報を誰が知り、誰が知らないほうがいいのか。学生によっては診断結果が出て「自分の両親には言ってくれるな」という子もいる。もう21～22歳なので両親は関係ないと思うが、「両親には言えないので一般企業しか受けない」など様々な事例が出ている。いわゆる、見た目では分からない発達障害の特徴が、就職においてネックになっている。今回の学校と職リハの連携に係る研究を非常に期待している。

☆2つ質問がある。一つは職リハのフォーマル連携である。発表において、ヨーロッパではフォーマルとノーフォーマルとインフォーマルに分けているとの説明があった。フォーマルが公的、ノーフォーマルが企業とNPO、あとはインフォーマルが個人、と言われているのだが、今回は公的な連携でいいのではないかと思う。その確認ということが一つ目の質問である。それから、職リハのフォーマル連携で、どの段階で連携するかということがある。フランスは地域圏とか市町村があるが、基本的に県が中心だということ。またドイツも州が中心であること。それからアメリカも州ということで、連携の中心はそのようなことでもいいのか？ということをご教示いただきたい。

○春名 欧米の連携は公的な法律に定められていたり、連邦政府などが主導していたり、文章化されていたりと、そのような意味での公的な物だと。フランスはMDPH、フランスの国内に110箇所あるところが中心になり他の機関と繋いでいくという形だが、ドイツやアメリカはむしろ中心になるような機関を作らない。分散した形でどの機関に相談してもそ

の人のニーズにあった支援が提供されるよう各機関間の情報共有を進めておくという形になっていて、州のどこかに中心があるという形を作らないというのがドイツやアメリカである、と理解している。

☆就労パスポートについて質問がある。これは、一般的な障害者だけではなく、例えばサポステの利用者やひきこもりの方々にも十分適応できるのではないかと思うのだが。私の所属する組織は、働きづらい方々に対して就労支援を考えている。そのような方に非常に就労パスポートが活用できる印象があるが、如何。

○大越 基本的には就労パスポートは、前提として障害のある方の活用を想定して作っている。元々の作成目的についても、障害のある方をいかに職場に適応できるようにするのかというところから始まっているため、基本的には障害のある方、ということでご理解いただければと思う。

☆ひきこもりの状態にある方などには使えるのではないのか。

○大越 ひきこもりの方だと、就労の部分や自己理解を深めるために活用していただくのは、障害の有無に関わらず活用していただいて良いとは思いますが、多少内容的に合致しない場面もあるかと思う。逆に言えば、先ほどもご説明したようにコミュニケーションの部分や、作業面のところを少し細かくしているので、その点は活用できる部分はあるかもしれない。