

地域の就労支援の現状把握に関する
調査研究Ⅱ
— 障害者就業・生活支援センターの現状把握
と分析—

2016年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

地域の就労支援の現状把握に関する調査研究 Ⅱ —障害者就業・生活支援センターの現状把握と分析—

2016年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者就業・生活支援センターは、平成14年の障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により設置が始まり、全障害保健福祉圏域に設置することを目指して増設が図られてきました。

厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会」報告書（第2次、平成26年3月）では、「障害者就業・生活支援センターは、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者をその支援対象としており、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ともに、地域の状況に応じて自ら定着支援を行うなど、その役割は拡大しており、地域の支援機関の中心として、ますます充実を図る必要がある。」と、その重要性を指摘されています。

その一方、同報告書では「障害者就業・生活支援センターの支援水準については、現在把握している実績で見れば、障害者数が同程度の障害保健福祉圏域間で比較しても、相談・支援件数や一般事業所への就職件数等に差が生じている状況にある」、「しかし、障害者就業・生活支援センターの業務内容は多岐に及び、その中のいずれを重点的に又はどのように実施するべきかといったことは、その障害者就業・生活支援センターが所在する障害保健福祉圏域内にある他の障害者支援に係る社会資源の状況によっても大きく異なるものである」とも指摘されています。

これらを踏まえ、当機構では平成26年度に、障害者就業・生活支援センターの成果（就職件数、定着者数）や業務実績、利用者の登録状況、センターの特徴や支援対象とする地域の状況等に関する広範な数値指標を収集して分析し、統計的手法によってセンターの「成果に影響を与えている要因」を可能な限り明らかにする研究を実施して、資料シリーズNo.89「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究－障害者就業・生活支援センターの活動に着目して－」（2015年4月）にとりまとめました。

今回、本調査研究においては、地域の就労支援ネットワーク全体を視野に入れつつ、障害者就業・生活支援センターの現状・課題について質点な面から把握を進めるためアンケート調査とヒアリング調査を行い、その結果を分析・考察して本資料シリーズにとりまとめました。

平成26年度の研究成果とあわせ、地域の就労支援ネットワークの状況とそこでの障害者就業・生活支援センターの現状・課題の全体像がある程度提示できたのではないかと思います。

ご多忙中にもかかわらずアンケート調査やヒアリング調査にご協力いただいた障害者就業・生活支援センターに対し心より感謝申し上げますとともに、本資料シリーズが地域における障害者の就労支援を充実するための一助となることを願っています。

2016年 4月

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 樫葉 伸一

【執筆担当者（執筆順）】

松本安彦 障害者職業総合センター統括研究員 概要、序章、第1章、第2章、第3章
(現 秋田労働局長)

武澤友広 障害者職業総合センター研究員 序章第2節、第1章第1節～第3節

浅賀英彦 障害者職業総合センター主任研究員 第1章第1節・第2節、第2章第2節・第3節

森 誠一 障害者職業総合センター主任研究員 第1章第1節
(現 千葉障害者職業センター所長)

【研究担当者】

松本安彦 障害者職業総合センター統括研究員

浅賀英彦 障害者職業総合センター主任研究員

森 誠一 障害者職業総合センター主任研究員

武澤友広 障害者職業総合センター研究員

根本友之 (前) 障害者職業総合センター主任研究員

目次

概要	1
1 本調査研究について	1
2 アンケート調査	2
3 ヒアリング調査	5
4 障害者就業・生活支援センターの現状と課題	6
序章 26年度研究の振り返りと再分析・追加分析	14
第1節 26年度研究における数値分析と考察の概要	14
1 26年度研究の目的と分析方法の概略	14
2 分析結果と解釈の概略	17
第2節 26年度研究で行った重回帰分析の「再分析」と「追加分析」	20
1 再分析	20
2 追加分析 —業務実績指標を従属変数とする重回帰分析—	26
第1章 障害者就業・生活支援センターに対するアンケート調査	30
第1節 アンケート調査票の設計とその具体的内容	30
1 調査票設計における基本的事項及び設問間の共通的事項	30
2 設問の具体的内容	33
第2節 アンケート調査の実施	37
第3節 アンケート調査の記号・数値回答の集計結果	38
1 就業・生活支援センターの属性及び体制等の状況	38
2 就労支援対象者の時系列的な在籍及び支援利用の状況について	43
3 就労支援対象者が抱えていた就労移行や職場適応・定着に際しての課題について	55
4 支援実施に当たり支援体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点について	57
5 就労支援における地域の関係機関とのケース会議等の状況について	59
6 地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況	67
第4節 地域の就労支援ネットワーク及び障害者就業・生活支援センターにおける支援の課題について（アンケート調査の記述回答まとめ）	68
1 地域・企業・家族・本人の状況に関する声	68
2 就労支援ネットワーク及び就業・生活支援センターの支援内容・体制等に関する声	73

3	機関・施設・事業間のネットワークや連携の状況、課題、在り方に関する声	81
4	就業・生活支援センターの機能・役割に関する声	87
第2章	障害者就業・生活支援センターに対するヒアリング調査	89
第1節	ヒアリング調査の目的・対象選定.....	89
1	ヒアリング調査の目的と進め方.....	89
2	ヒアリング調査の対象とする就業・生活支援センターの選定と対象者の指定	90
第2節	ヒアリング調査の実施.....	91
第3節	ヒアリング調査結果（ヒアリング記録からの分類・整理）	94
1	就業・生活支援センターの業務.....	94
2	他機関との連携.....	115
3	就業・生活支援センターの成り立ちと母体法人との関係	140
4	今後の就業・生活支援センターの方向性・課題.....	142
第3章	障害者就業・生活支援センターの現状と課題.....	146
第1節	障害者就業・生活支援センター事業を巡る経緯と理念の整理.....	146
第2節	地域における支援ニーズへの対応の視点から見た障害者就業・生活支援センターの現状 と課題.....	154
1	障害者就業・生活支援センターに対する地域ニーズとセンターのサービス供給力のギャッ プへの対応	154
2	法人組織の中での就業・生活支援センターの在り方.....	156
3	自治体の独自施策との関係.....	160
4	アセスメントとマッチングの在り方	162
5	定着支援の在り方（ナチュラルサポート、他機関連携や生活支援との関係で）	165
6	企業ニーズへの対応（求人ニーズ、在職者に関する支援ニーズ）	175
7	支援ニーズ対応のための連携の在り方.....	177
第3節	分野間協働の推進と関係機関のネットワーク・アクティベーションの視点から見た 障害者就業・生活支援センターの現状と課題.....	182
1	一般就労移行に向けた関係機関間の意識の統一、ノウハウの底上げの必要性	182
2	連携における「つなぎ」と「重なり」	184
3	就労支援の促進に向けたネットワークのコーディネート（ネットワーク）と他機関の 就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）.....	185
第4節	障害者就業・生活支援センターにおける各種指標の設定と活用.....	189

1	「成果指標」の在り方について.....	189
2	障害者就業・生活支援センターの成果指標等について.....	189
第5節	障害者就業・生活支援センターの分化の現状と方向.....	194
1	障害者就業・生活支援センターの分化とその背景・影響.....	194
2	受動的な分化.....	194
3	能動的な分化.....	196
資料1	26年度研究における分析の再分析・追加分析の結果図表.....	201
1	再分析の結果表.....	203
(1)	成果指標及び利用（登録）状況指標を従属変数とする重回帰分析の結果表.....	203
(2)	重回帰分析結果に基づくパス図.....	209
2	追加分析（業務実績指標等を従属変数にした重回帰分析）の結果表.....	214
資料2	アンケート調査票「地域の就労支援の現状把握に関する調査」.....	221

概 要

1 本調査研究について

(1) 本調査研究の背景・経緯

- ・ 障害者就業・生活支援センター（以下では「就業・生活支援センター」又は「センター」と略称することがある。）は、全障害保健福祉圏域への設置を目指すこととされており、設置数が増加しているとともに1センター当たりの平均支援対象障害者数も著しく増加している。さらに、制度発足後に比べ近年においては、精神障害者、発達障害者等に対する支援の増加が著しく、連携の対象となる支援機関も多岐にわたっていることから、障害者及び企業の双方に対して適切な支援を行うため、圏域内の人口規模、就職件数や職場実習等の支援実績等に基づき、センターの人員体制の充実強化が図られてきているところである。

このような背景の中で、厚生労働省において「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」が開催され、平成26年3月には「今後、障害者就業・生活支援センターが各地域においてより効果的に活動していくためには、各障害者就業・生活支援センターの実績がどのような地域の状況等から発生しているか等の現状の分析・把握を含む障害者・就業生活支援センターの実績の適正な評価と地域特性に応じた強化を図っていくための評価方法を検討することが必要である。」との報告がなされた。

- ・ これらを踏まえ、当高齢・障害・求職者雇用支援機構では平成26年度に、センターの成果（就職件数、定着件数）や業務実績、利用者の登録状況、センターの特徴や支援対象とする地域の状況等に関する広範な数値指標を収集して分析し、統計的手法によってセンターの「成果に影響を与えている要因」を可能な限り明らかにする研究を実施し、資料シリーズ No.89「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究－障害者就業・生活支援センターの活動に着目して－」（2015年4月）にとりまとめた。（以下、この研究を「26年度研究」という。）
- ・ 今回の調査研究においては、この26年度研究の結果も踏まえ、新たに就業・生活支援センターに対するアンケート調査やヒアリング調査を行うことにより、主に質的な面から「地域（対象圏域）の状況」、「センター運営法人の状況」、「センターの業務展開・体制等」に関する詳細とこれらの間の相互関係の把握を進めることでセンターの現状・課題のポイントを抽出するとともに、センターの分化の状況とその背景・効果についても具体的な情報を得ることとした。

(2) 本調査研究の目的

- ・ 地域の就労支援ネットワーク全体を視野に入れつつ、アンケート調査・ヒアリング調査により就業・生活支援センターの状況について把握を行うことにより、26年度研究における数値分析結果とあわせて、地域の就労支援ネットワークとその中での障害者就業・生活支援センターの現状・課題を包括的に提示する。

(3) 本調査研究の方法

- ・ 障害者就業・生活支援センターに対するアンケート調査
- ・ 障害者就業・生活支援センターに対するヒアリング調査
- ・ 26年度研究で行った数値分析の再分析・追加分析

2 アンケート調査

(1) 調査対象

- ・ 調査時点で運営期間が1年未満のセンターを除くすべての障害者就業・生活支援センター（321所）に調査票を郵送し、124センターから回答が得られた（回収率：38.6%）。

(2) 調査時期

2015年7月～9月

(3) 調査項目と結果の整理

【記号回答部分の整理】

ア 就業・生活支援センターの属性及び体制等の状況

- ・ アンケートに回答したセンター（「回答センター」）の運営期間は、5年以上10年未満が53%、10年以上が30%となっており、26年度研究における全センターデータ（5年以上10年未満：55%、10年以上：20%）と比べて10年以上運営しているセンターの割合が高かった。
- ・ 回答センターの運営法人は、89%が社会福祉法人であり、NPO法人7%、医療法人と一般社団・財団法人が2%ずつと、26年度研究における全センターデータの傾向とほぼ同様だった。
- ・ 回答センター運営法人の約9割が、就労継続支援B型事業所も運営していた。また、回答センターの約8割は就労移行支援事業所や障害者グループホームを運営していた。約7割はその他の福祉施設を運営しており、約2割は就労継続支援A型事業所を運営していた。ジョブコーチ支援事業を実施しているセンター運営法人は半数であった。
- ・ 回答センターに所属する支援担当者の総数は1センターあたり平均5.3人（全センターデータの平均は4.5人）となっていた。回答センターに所属する支援担当者の半数以上が5年以上の障害者支援業務の支援経験を有していたが、その一方で支援経験が3年未満の支援者は2.5割を超えていた。また保有資格では、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者が1センターあたり平均1.3人、社会福祉士が1.0人、精神保健福祉士（PSW）が0.7人となっており、福祉系の資格所有者の割合が高い。

イ 就業・生活支援センターの就労支援対象者の時系列的な在籍及び支援利用の状況（他機関の在籍・利用等）

- ・ 回答センターの就労支援対象者に関するセンター利用前の在籍・利用の状況は、知的障害者及び知的障害を伴う広汎性発達障害のある者について「特別支援学校高等部」が最も多く、それ以外の障害種別（身体障害、精神障害、知的障害を伴わない広汎性発達障害、その他の発達障害）のある者については「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多かった。また、最多のもの以外を見ると、精神障害者の場合には「精神科病院・精神神経科診療所（他法人）」が、知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者の場合には「発達障害者支援センター」や一般の「高校」が多く、精神障害者や知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者の場合には「在籍・利用する施設・事業なし」が比較的多かった。
- ・ 就労支援対象者に対してセンターが行った業務としては、知的障害者以外の各障害種別で「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）」が最も多く、「職場定着関係の相談・支援（職場への、又は支援対象者への）」も多かったが、知的障害者の場合には「職

場実習のあっせん・同行」、「日常生活・社会生活に関する相談・支援」、「就職活動の指導・支援」が最多～3番目を占めていた。精神障害者や知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者の場合には「障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度利用や障害開示に関する相談・支援」が3番目になっていた。

- ・ センター利用中のセンターあっせんによる在籍・利用の状況を見ると、各障害種別とも「ハローワーク（専門援助窓口）」が最多であるが、その他にはセンター業務における基礎訓練実施（併設施設・提携施設での）との関係が推察される「就労系障害福祉サービス事業所」（就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所、就労継続支援 A 型事業所）や職場実習のあっせんととの関係が推察される「企業（特例子会社以外）」、職業評価・職業準備訓練あっせんととの関係が推察される「地域障害者職業センター」が多かった。
- ・ センター利用後におけるセンターあっせんによる在籍・利用の状況を見ると、各障害種別とも「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多かったが、「企業（特例子会社以外）」や「就労系障害福祉サービス事業所」も比較的多かった。

ウ 就労支援対象者が抱えていた就労移行や職場適応・定着に際しての課題及び就業・生活支援センターが行った支援

- ・ 就労支援対象者が抱えていた就労移行や職場適応・定着に際しての課題として、「コミュニケーション」は全ての障害種別に共通して主要なもの（最多～3番目）であることが示された。また、「自分の特性の理解・受容」及び「職場に関する課題（職場での障害の理解・環境調整など）」も、知的障害以外の障害種別に共通して重要性が高い課題であることが示された。一方、知的障害者については「作業力」、「就労の理解・意欲・自信」、「生活面の課題」が、精神障害者については「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」、「医療面の課題」が多く、障害種別によって主要な課題が異なる面も示された。

エ 支援実施に当たり支援体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点

- ・ 支援実施に当たり支援体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点として、身体障害以外の障害種別の利用者に対する支援については、「職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい」が最も多かった。また、知的障害者、精神障害者の支援については、「他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい」という課題が、知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者等については、「連携できる他機関がない、または他機関の支援対体制や支援のノウハウが不足している」が、これに次いで多かった。また、身体障害者、精神障害者及び知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者の支援については、「自施設の支援のノウハウが不足している」も多かった。

オ 就労支援における地域の関係機関とのケース会議等の状況

- ・ ケース会議を連携して実施した機関については、障害種別を問わず「ハローワーク（専門援助窓口）」「企業（特例子会社以外）」、「相談支援事業所」、「就労移行支援事業所」及び「地域障害者職業センター」が多かった。また、身体障害を除くと「就労継続支援 A 型事業所」及び「就労継続支援 B 型事業所」が、精神障害者及び発達障害者の支援については「精神科病院、精神神経科診療所」も多かった。また、知的障害者の支援については「特別支援学校高等部」及び「障害者グループホーム」が、発達障害者の支援については「発達障害者支援センター」が多かった。

- ・ 就業・生活支援センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施した対象機関としては「ハローワーク（専門援助窓口）」、「企業（特例子会社以外）」、「就労移行支援事業所」及び「相談支援事業所」が、障害種別を問わず多かった。また、知的障害者及び精神障害者の支援に際しては「就労継続支援B型事業所」、「同A型事業所」も多かった。知的障害者の支援については「特別支援学校高等部」が、精神障害者の支援については「精神科病院、精神神経科診療所」が多かった。
- ・ 就業・生活支援センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けた機関としては、「地域障害者職業センター」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」が、障害種別を問わず多かった。また、身体障害を除くと「相談支援事業所」及び「就労移行支援事業所」が、知的障害者の支援については「特別支援学校高等部」が、精神障害者の支援については「精神科病院、精神神経科診療所」が、発達障害者の支援については「発達障害者支援センター」が、それぞれ多かった。

カ 地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況と課題 等

- ・ 「十分に対応できている」が12%、「概ね対応できている」が61%であるのに対し、「あまり対応できていない」26%、「対応できていない」1%であった。ただし、「概ね対応できている」については、これを選択したセンターの多くが、「十分に対応できていないニーズ」等に関する記述欄に具体的な回答を寄せていることから、未だ多くの課題があることを前提として「概ね対応できている」との回答がなされたものと見る必要がある。

【記述回答部分の整理】

今回のアンケートでは、質問項目のうち、「地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況と課題」等のいくつかの項目において自由記述欄を設けており、その内容を整理したところ、次のような項目に分類された。なお、各項目について、発達障害に関するものは別に区分して整理した。

ア 地域・企業・家族・本人の状況に関する声（細区分数：16（うち、発達障害に係る細区分数：7））

- ・ 地域における理解と企業の理解の不足、実習先・雇用の場の必要性、雇用機会の少ない地域等の課題、小規模企業へのアプローチの必要性、地域事情による通所・通勤の制約、障害別の課題 など

イ 就労支援ネットワーク及び障害者就業・生活支援センターの支援内容・体制等に関する声

（細区分数：27（うち、発達障害に係る細区分数：8））

- ① 支援対象者別の支援内容に関する声〔未診断・手帳未取得・在宅在籍の障害者への支援、離転職を繰り返す者・高学歴・生活面に問題のある者等への支援、障害別の支援〕
- ② 支援場面別の支援内容等に関する声〔アセスメント、職場体験・実習、マッチング、雇用の場の開拓、就労系障害福祉サービス事業所等における訓練、定着支援、生活支援（相談支援事業所、グループホーム、余暇時間のサポート含む）〕
- ③ 就労支援ネットワークとしての施設・人身体制、専門性等に関する声（包括的なもの）〔機関・施設・人員・ノウハウ等の不足・偏在、専門的サービスや専門人材の確保・育成〕

ウ 機関・施設・事業間のネットワークや連携の状況、課題、在り方に関する声

（細区分数：18（うち、発達障害に係る細区分数：5））

- ・ 目的・意識・ノウハウ等の統一の必要性、役割分担・引き継ぎ・情報共有等、就労移行支援事業所への働きかけやこれらを巻き込んだ取組の必要性、医療機関との連携、福祉行政・生活支援機関との

連携、若年就労支援機関や高齢者福祉サービスとの連携、特別支援学校との連携、一般（普通）校との連携、自立支援協議会・就労部会の活用 など

エ 就業・生活支援センターの機能・役割に関する声（細区分数:5）

- ・ センターのニーズ対応力（箇所数・人員配置含む）、センターの役割の範囲・その理解、センターの機能・ノウハウ・スキルの向上と他機関への働きかけ など

3 ヒアリング調査

(1) ヒアリング調査の目的と進め方

- ・ 本研究における就業・生活支援センターに対するヒアリング調査は、個々のヒアリング対象センターについて、アンケート回答を基にしながら「地域（対象圏域）の状況」、「就業・生活支援センター運営法人の状況」、「就業・生活支援センターの業務展開等の現状・課題」とこれらの相互関係を聴取する中で、センターの現状・課題とその背景について把握するとともに、センターの分化の状況とその背景・効果についても具体的な情報を得ることを意図して実施した。

(2) ヒアリング調査の実施

- ・ アンケート調査に回答した 124 センターの中から、その回答内容等より上記(1)の観点で特に参考になると思われるセンターを選定した。そこから、対象圏域の規模・特徴のバランス等にも配慮して絞り込んだ 20 センターに対し、平成 27 年 10 月下旬～12 月上旬に実施した。

(3) ヒアリング結果の整理

ヒアリング記録を次のような項目に分類・整理した。

ア 就業・生活支援センターの業務（細区分数:45）

- ① アセスメント：障害者職業センターの活用によるアセスメント、相談や職場実習によるアセスメント、就労系障害福祉サービス事業所等における訓練状況の把握によるアセスメント、センター独自のアセスメント、アセスメントの時期に関する考え方、支援ネットワークにおけるアセスメントの共通化・結果の共有化
- ② マッチング：センターが中心となりネットワーク組織を通じて行うマッチング、ハローワーク等と連携しつつ企業への提案形式で行うマッチング、自治体の職場実習や求人・実習開拓への助成措置もテコに使ったマッチング、企業とのつながりを生かして就労系障害福祉サービス事業所等への企業情報の提供やセンター登録者が望む職場実習先企業や委託訓練先企業の開拓を行うマッチング、地域による障害者への求人ニーズの違いと実習・求人開拓との関係
- ③ 職場実習：職場実習先の確保、実習の形態、自治体独自の助成措置
- ④ 雇用の場の確保
- ⑤ 職場定着支援と生活支援：就業・生活支援センターの定着支援、センターの定着支援と他機関の定着支援の役割分担、センターの定着支援とジョブコーチとの関係、特別支援学校との定着支援をめぐる連携・分担関係、生活支援（就業・生活支援センターにおける生活支援の状況・重要性和課題、相談支援事業所等の生活相談・支援機関との連携）

- ⑥ 企業ニーズへの対応：求人ニーズへの対応、在職者支援ニーズへの対応
- ⑦ 障害別の支援：精神障害（精神障害者支援の方向、精神障害者の状況、精神障害者への訓練等の支援、精神障害者のイメージ）、発達障害（グレーゾーンの人など、来所ルートとアセスメント、診断・手帳取得の支援、訓練による支援、定着支援）、知的障害、その他

イ 他機関との連携（細区分数:62）

- ① 就労系障害福祉サービス事業所等との連携、利用者の就労移行の促進：就労系障害福祉サービス事業所との連携・役割分担状況、就労系障害福祉サービス事業所利用者の就労移行の促進、就労継続支援A型事業所・株式会社の就労移行支援事業所との関係、相談支援事業所との連携、特定の専門性を持つ支援機関との連携
- ② 精神障害に関する医療機関との連携：医療機関の就労（準備性）や社会生活に関する考え方と連携上の課題、精神科医療機関との情報共有・通院同行等、医療機関のケースワーカー・メディカルソーシャルワーカー・精神保健福祉士との連携、精神科デイケア・精神障害者支援組織
- ③ 学校との連携：特別支援学校との連携、一般（通常）の学校との連携
- ④ ハローワーク・地域障害者職業センターとの連携：チーム支援、実習先開拓や求人開拓の連携、ハローワークや地域職業センターとの近接のメリット など
- ⑤ 自治体独自の就労支援機関・事業の状況及びこれらとの連携：自治体独自の障害者就労支援施設、自治体による就業・生活支援センターに対する上乘せ事業、職場実習助成
- ⑥ ネットワークシステムの構築・運営：ネットワーク会議・就労支援部会、ネットワーク・就労支援部会による事業、ケース会議、情報共有の仕組み

ウ 就業・生活支援センターの成り立ちと母体法人との関係（細区分数:10）

- ① センター事業受託の考え方と人材確保
- ② 母体法人やその運営施設・実施事業とセンター業務の関係

エ 今後の就業・生活支援センターの方向性・課題（細区分数:8）

- ① 他機関との関係・ネットワーク
- ② 定着支援・生活支援
- ③ 企業ニーズへの対応・企業の理解促進
- ④ 発達障害のグレーゾーン・「ひきこもり」への対応
- ⑤ 人材・スキル・処遇

4 障害者就業・生活支援センターの現状と課題

上記の調査結果から、次の点が就業・生活支援センターの現状と課題に関するポイントとして抽出された。

(1) 地域における支援ニーズへの対応の視点から

- ・ 障害者就業・生活支援センターに対する地域ニーズは、厚生労働省が示した「センターの業務」の各項目に対する地域におけるニーズの合計として決まるのみでなく、地域における「障害者就業・生活支援」に係るニーズの総量から他の機関が対応できている部分を差し引いたものとして決まっている面があると考えられる。

- ・ 就業・生活支援センターに対する地域ニーズの量とセンターが供給できるサービス量とのギャップは、大都市圏域を中心に大きくなっているが、これを埋めているのは、母体法人による種々のバックアップ（人材・ノウハウ等のソフト面、スペース等のハード面など）、自治体の独自措置（独自の就労支援センターの設置、就業・生活支援センター事業の補完・補強措置など）、地域における就労系障害福祉サービス事業所・医療機関・教育機関・ハローワーク等との関係構築（業務分担の調整、就労支援を促進するための他機関のアクティベーション（活性化・活発化）、ネットワーキングなど）である。
- ・ 就業・生活支援センターとしての業務・連携面での課題や悩みは、サービスの入り口（アセスメント）と職場定着支援（生活支援や職場のナチュラルサポートの育成を含む）の段階において特に顕著に認められる。
- ・ 就業・生活支援センターにおけるアセスメント（本稿では、障害特性・職業適性を評価し、必要な支援や就労に際しての本人・周囲の留意点等を特定していくことを言う。）に関しては、大別すると①相談の中でこれまでの成育歴・支援歴や家族を含めた状況、本人の自己認知や希望などを丁寧に聞きつつ行うもの、②パッケージ化されたツールや模擬的な支援場面を活用し、その実施結果や実施経過の観察によって行うもの、③就労系障害福祉サービス事業所での作業訓練等の状況を評価するものに分けられると考えられるが、今回のヒアリングを通じ、このどれを重視するかについてセンターによって意見や方針の違いがあることが窺われた。

また、a) ②の実施に関し、地域障害者職業センターとの距離が遠い場合や地域障害者職業センターに余力が乏しい場合には、実質的に地域障害者職業センターとの連携に制約があること、b) ③の実施に関し、最近相談・支援対象となるケースが増加している発達障害者等について適切に行うことができる就労系障害福祉サービス事業所が一部であること、c) 地域の就労支援ネットワーク全体としてのインテーク・アセスメント機能が不足しており、適切でない支援機関に誘導されることがあること等の問題が意識されていた。

- ・ 障害者就業・生活支援センターにおける職場定着支援は、対象者が累積的に増加することや、生活支援との関連など就業・生活支援センターの特徴を生かした支援が必要であることなどから、今後ますます重要性が増していくと認識されている業務であるが、連携における課題が最も多い業務でもある。就労移行支援事業所の利用者に関する同事業所との役割分担、特別支援学校卒業生に関する学校との役割分担、さらにジョブコーチとの関係は各センターが常に意識せざるを得ないところであり、その中には次のような要因も関係してくる。

① 就労移行支援事業所が報酬加算¹を意識して、定着支援の終期を定めたい（センターにシフトしたい）意向を持つ場合があること、特別支援学校もセンターにシフトする前提での定着支援を行う場合が多いこと、ジョブコーチの支援の終期（フェードアウト時期）が比較的明確になっていること

② 支援対象者の中で、支援のフェードアウトまでに時間がかかると言われている精神障害者や発達障害者の比重が高まっていること

- ・ 定着支援本来の在り方として、「本人の力」と「職場の力」（職場のナチュラルサポート）を育てることが重要であり、センターにおける定着支援でも例外ではないとの指摘もある。

また、定着支援において生活支援の視点が重要であるとの指摘は多いが、今回のヒアリングにおいては、生活支援に深入りすると就労面での支援がおろそかになるというジレンマや体制上の制約もあり、センタ

¹ 就労移行支援事業所に対する報酬加算制度においては、平成26年度までは、一般就労等へ移行した後継続して6ヶ月以上就労した者についての（6か月を超えた人数に対しての）加算となっていたが、平成27年度からは一般就労移行後の6か月～3年の間で就労継続していた日数に対する加算となっている。

一が自らどこまで生活支援を行うべきかについては悩みの多い状況が把握された。生活相談・支援を行う相談支援事業所との関係も今後の推移を注視すべき部分である。

(2) 分野間協働の推進と関係機関のネットワーキング・アクティベーションの視点から

ア 連携の在り方をめぐって

- ・ 「連携した支援」が必要な分野の特徴として、次のような点が挙げられる。
 - ① ケースごとに組み合わせが異なる複雑多様な問題を含んでいる支援の分野・・・この「複雑多様な問題」は複数の支援機関の対象分野にまたがっていて、それぞれが専門性をもった対応を必要とする。
 - ② 時系列的に長期の支援が必要な分野・・・この長期間の中で、主要な課題・問題が移り変わっていき、それぞれが専門性をもった対応を必要とする。このような分野の典型として、「福祉」と「労働」、さらに「教育」といった分野にまたがる「障害者の就労支援」の分野が挙げられる。障害者の就労支援は、多面的な支援をロングタームで行う必要があるという性質を持つ。その実施主体は狭義の就労支援機関のみでなく、教育機関における支援や企業におけるナチュラルサポートも含め、一部重なりながら移り変わる。
- ・ このような連携した支援が必要な場合に、「サービスの分断」の問題が発生しがちである。すなわち、時間的、地理的、組織的など様々な面において、支援主体どうして情報共有・意思疎通・共通認識を欠くことで支援が一貫しないものになったり、サービスの非効率や空白が発生する。時系列的な中で「つなぎ」を行うためには、一定の「重なり」（両方で支援し共通認識を得るための期間）を許容することが必要となる。そうしないと、かえってサービス全体が効率・効果が低下し、サービス対象にとっての不利益になるばかりでなく、結果的に別の分野での新たな支出が必要になる恐れが生ずる。

また、このような分断が行政分野や予算会計の区分により、制度的に発生したり助長されることもある。行政面での「労働」分野と「福祉」分野については、かつて分断されていたと言ってよいだろうが、障害者自立支援法（総合支援法）による施策展開や障害者就業・生活支援センターの創設・拡充等が政策的な転機となって、円滑な就労移行のための連携した支援が可能になってきている。また、「教育」と「労働・福祉」の間の連携については、最近になって特別支援学校在学中に就労移行支援事業所等による就労アセスメントを行う特例が設けられたことなどの進展があったが、さらに広範で深化したものにしていくことが望まれる。
- ・ 他方で、「サービスの重なりすぎ」の問題にも留意する必要がある。すなわち、複数の主体で同様のサービスを実施することになっていて、これらがチームとしての適切な役割分担と協力の下で効率的・合理的に機能しないと（たとえば、それぞれの役割分担（強い点・弱い点）や時系列的なシフト関係が一定程度明確になっていないと）、重複による「ムダ」や結果的にどこも責任をとらない「サービスの空白」が発生しがちである。このため、同時に複数の機関が関わる場合には、相互の役割分担の理解をはじめ、情報共有・意思疎通・共通認識のための仕組み（ケース会議やわかりやすい共通様式）が重要となる。
- ・ 今回の調査結果からも、関係機関間でケース会議や日常的な意思疎通が行われている状況を把握でき、共通様式に向けた問題意識や取組の状況も把握されたが、円滑な連携のためにまだ多くの課題が残されている状況があった。
- ・ また、就職支援や定着支援における「かかわりはじめ」のタイミングや「引き継ぎ」に関する問題意識も把握された。たとえば、ある機関が何も知らずに引き継いで一から情報収集やアセスメントをしなければならぬようなことや、対象者が不安定で支援が必要な時期に「時間切れ」的に引き継ぐような

ことは、かかわりを持つ機関に無用の負担をかけることにもなり、対象者のためにも避けるべきである。このような事態をどのように防ぐかという視点も重要であると考えられる。

イ 他機関に対するネットワーキングとアクティベーション

- ・ 就労の支援・促進には就労系障害福祉サービス事業所をはじめとする多くの関係主体の意識の統一・ノウハウの底上げや情報の共有が必要であるが、今回の調査結果においては「地域の就労支援ネットワークが障害者の就労支援ニーズに十分対応できている」と回答したのは約1割のセンターに過ぎず、「概ね対応できている」と回答した6割のセンターのほとんどが、「対応できていないニーズ」や「対応できるようにするために必要なこと」に関する記述欄に具体的な記入をしていた。
- ・ このように地域の就労支援ネットワークが未確立であったり、地域の社会資源の就労支援機能が本来期待されているレベルよりも低い状況の中では特に、地域の就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーキング）や地域の社会資源の就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）が必要である。その役割（特に対象圏域単位での役割）は就業・生活支援センターに期待される面が大きく、現にそのような使命感や役割意識をもって活動をしているセンターも存在する。このような活動におけるセンタースタッフの視野の広い役割意識・使命感とそれを実行に移す行動力は、地域の社会資源の就労支援機能の底上げにとっても、地域における行政機能を補完・補強する意味でも重要な意義を持つ。
- ・ 今回の調査でも、他機関に対するアクティベーションやネットワーキングについて使命感や役割意識を持って取り組んでいる就業・生活支援センターが少なからず把握された。具体的には、他機関に対するセミナーや個別的な助言のほか、共通シートによる情報交流の促進、ネットワークによるマッチングシステム構築の例もあった。
- ・ しかしながら、このような役割についてはセンター業務としての位置づけが不明確である。また、そもそも実効性のあるアクティベートやネットワークの方法は地域性に大きく左右されるもので、固定的な方法論があるものではない。自立支援協議会就労支援部会を活用するなどある程度の共通的方法はあるものの、それのみで十分というケースは少なく、地域の状況、社会資源の状況、それら関係主体の意識・活動の状況等々によって柔軟に戦略を立てて行う必要がある。
- ・ 就業・生活支援センターが、他機関のアクティベートやネットワークのコーディネートをより推進するためのインセンティブとなる措置が必要ではないかと考えられる。

(3) 各種指標の設定と活用の視点から

- ・ 成果指標を設定してそのモニタリングを行うことは、モラルハザードを避けるため当然に必要であるが、「成果指標」の設定に際しては、これが事業・組織が実現しようとしている価値（目的価値）と可能な限り連動し、かつ定義が明確であって、（監査者にとっても支援記録等から）確認可能なものとして設定するように努めることが重要である。また、モニタリングに際しては、成果指標のみを過信せず、業務実績指標や他の状況把握手段も活用しながら、全体としての解釈・判断を誤らないことが重要である。
- ・ 障害者就業・生活支援センターにおける「成果指標」として「就職」に関する指標と「職場定着」に関する指標が最もふさわしいことは、厚生労働省の通達「障害者就業・生活支援センターの指定と運用等について」（平成14年5月7日。以下「設置通達」という。）に掲げられているセンターの設置目的²からも明らか

² 同通達によれば、センターの目的は「職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活、又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図ること」とされており、この目的に沿ったものと

と考えられるが、現在厚生労働省への報告様式で使用されている「一般就職件数」や「定着者数」には、活用当たりの留意点や検討課題が存在すると考えられる。

- ・ 厚生労働省が定めた報告様式におけるセンターの「定着者数」の定義は、センターの前年度「就職件数」を土台としているために、就職時点までは就業・生活支援センターが関与しておらず、在職中の状態でセンターに支援依頼が来てセンターが定着支援したようなケースが計上されない。しかしながら、センターの定着支援についてはフェードアウトの時期が設定されていないこともあり、センターは他の支援機関が定着支援を行っていたケースについて、当該機関がフェードアウトした後の支援を引き継ぐことが求められることがある。また、センターが「就職」段階でかかわっていない在職者について企業の方から定着支援のオファーが来るようなケースもある。

このため、センターによるこれらの対応の成果に関する計上方法についても検討を行うことが必要であると考えられるが、その際には、このようなオファーの中には、「今のところ特に問題はないが、状態が悪化した場合に備えて登録しておく」というケースも少なからずあることも踏まえる必要がある。

- ・ また、現行の「定着者数」の定義では、1年を超えて定着した場合の成果としての計上ができないが、センターの支援対象においてますます大きな割合を占めるようになっていく精神障害や発達障害の場合、①本人・家族と職場に必要な理解・意識が行き渡り、安定した定着に至るまでに必要な期間が長く、また、②本人の状態に波がある場合があることや、周囲の環境や職務の変化等によって、課題が再燃したり新たな課題が発生するケースが少なくないことが容易に想像され、ヒアリングでも現にそのような状況があることが把握された。これらの点を考慮すると、その重み（その成果を得るために必要な努力の量）が必ずしも均一でないことを考慮した上で、より長期の定着を成果指標として採用することについて検討することも必要であろう。
- ・ 前項で述べたとおり、就業・生活支援センターにとって、地域における他機関を就労支援に向けてアクティベートする機能・役割や、地域の就労支援ネットワークをコーディネートする機能・役割はきわめて重要である。また、これらを活性化された状態で維持するためにも相当の労力が必要であって、ルーティン化して目立たなくなっている場合であっても、このようなメンテナンス活動の重要性を軽視すべきではない。このような役割を果たしている程度は、長期的には、就労系障害福祉サービス事業所から就労可能性の高まった利用者に関する支援依頼が増加すること等を通じて、確実にセンターの就職・定着の成果に反映されると思われるものの、短期的・即効的には反映されにくい。したがって、このような活動について、努力の状況を個別に把握することが必要であり、これを相互に交流することも有意義であると考えられる。

(4) 障害者就業・生活支援センターの分化の現状と方向

今回の調査研究で抽出した障害者就業・生活支援センターの現状と課題に関するポイントから、センター間で「受動的な分化」と「能動的な分化」が進んでいることが浮かび上がってくる。受動的なものは、母体法人や地域・社会資源の状況によってセンターの業務・体制が決まってしまう部分であり、能動的なものは、地域の社会資源に対する関わり方によってその後のセンターの地域での存在感や重点の置き方が変わってくる部分である。これら分化は、多種多様な軸を持ち、また、それぞれの軸は単純な2分法的な区分に落ち着くものではない。

してセンターが生み出すことができる価値の量を示すものとして最も適当な指標は、センターが支援を行うことで達成される「就職」とその後の「職場定着」に関する指標であるということができる。

ア 受動的な分化

- ・ 就業・生活支援センターにとって地域の基礎的状況の多くは、地域ニーズへの対応に必要なサービス量とセンターの供給可能なサービス量のギャップとして現れる面がある。このため、地域の基礎的状況を背景とする分化の多くは、このギャップを埋めている母体法人との関係や自治体の独自施策との関係における分化、他機関との分担調整や関係（ネットワーク）構築における分化に転化している面がある。しかしながら、これらによって埋め切れていない残されたギャップが、センターが地域のニーズに対して対応できている内容・程度（支援対象者 1 人 1 人にどの程度の労力をかけたサービスができるか、労力をかけて対応する対象者・業務をどのように絞り込むか）等に関する分化をもたらす背景になっていると考えられる。
- ・ センター対象圏域の面積（特に居住地面積）の広狭や交通事情によるアクセシビリティの違い、ハローワークや地域障害者職業センターとの距離的關係の違いなども、センターの運営に一定の影響を及ぼしている。
- ・ また、地域の就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、A型事業所、B型事業所）や医療機関等の状況や、これらとの関係によって、就業・生活支援センターにどのような就労支援・定着支援ニーズがどの程度集中しているかが、センターの分化の背景となる。今回のアンケート回答やヒアリングの中でも、次のような状況が、ほぼすべての地域で共通的に把握されたが、その多寡については地域（センター）によって差異があるようである。
 - 地域の就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援、A型、B型）自体の課題（施設自体の不足・偏在、就労移行に関する意識の弱さ・温度差、サービスの質の低下・バラツキ等）
 - 地域の相談支援事業所の生活相談能力の大小と、その関連で生じている「就労には時期尚早な者」、「主に生活支援が必要な者」について就業・生活支援センターに誘導される状況
 - 地域の医療機関との間における「就労」に関する意識のギャップと、その関連で生じている医療機関の側から「就労には時期尚早な者」が就業・生活支援センターに誘導されてくる状況
- ・ 就業・生活支援センターの設置場所、スタッフの確保・育成、センターの運営方針など様々な重要事項がセンターの母体法人の特徴・意向と具体的なバックアップ内容に左右される。また、母体法人が運営する施設・事業とセンターとの関係もセンターの在り方に大きな影響を及ぼす。たとえば「法人全体の事業体系が様々な形で就労支援の取り組みを行っていて、それらの活動が就業・生活支援センター事業の強力なバックアップになっている」とするセンターがあるように、母体法人がどのような障害種別やどのような支援内容にノウハウの厚みを持っているかの違いは、センターの支援ノウハウの部分的な厚さ・薄さにも影響を与えているものと考えられる。他方で、「圏域内の就労移行支援事業所などの就労系障害福祉サービス事業所すべてに利用してもらい、これらと緊密な連携関係を築くため、意図的に法人内の就労移行支援事業とは別の場所で実施している」ところがあることにも留意する必要がある。
- ・ 26年度研究及び今回の重回帰分析でも、センター運営法人が運営している就労移行支援事業数等がセンターの求職者数にプラスの影響を与えていることなどが示されているが、母体法人施設との同居等によるセンター業務へのマイナスの影響が存在する可能性も否定できない。母体法人施設によるセンター業務への影響をどう考えるかが、センター自身による能動的な選択の契機となる場合もあると考えられる。

イ 能動的な分化

① 通常業務における能動的な分化

- ・ 就業・生活支援センターにおけるアセスメント（障害特性・職業適性を評価し、必要な支援や就労に際しての本人・周囲の留意点等を特定していくこと）は、大別すると①相談の中でこれまでの成育歴・支援歴や家族を含めた状況、本人の自己認知や希望などを丁寧に聞きつつ行うもの、②パッケージ化されたツールや模擬的な支援場面を活用し、その実施結果や実施経過の観察によって行うもの、③就労系障害福祉サービス事業所での作業訓練等の状況を評価するもの、に分かれるが、今回のヒアリングを通じ、このどれを重視するかについて、センターによって意見や方針の違いがあることが窺われた。

また、②のアセスメントについては、地域障害者職業センターの「職業評価」や「職業準備訓練」を活用して行うことに主になるため同センターの繁忙や地理的遠近などの状況に左右されるものであり、③のアセスメントは、基本的に短期で実施できるものではないことから、センター独自に自主的なアセスメント等の努力を行うかどうかセンターの分化の要因の一つとなると考えられる。今回の調査を通じて、センター自らが「アセスメント室」を設置する等の事例も把握された。

- ・ 生活支援に関しては、a) 就労との関係での生活支援についてはセンターができるだけ引き受けようとしている方向性と、b) 基本的に生活支援は専門機関との連携で支援しようとする方向性の分化が把握された。
- ・ 職場定着支援に関しては、センターの体制等に制約がある中で負担は累増しているが、これにどのように対応していくかに関しては、今回の調査で次のようないくつかの方向性が把握された。
 - 本人の力や職場の力を育てることでフェードアウトの確実性を高めようとするアプローチ（定着支援の在り方に関わるアプローチ）
 - 他の支援機関等との分担調整によってセンターの負担が過度にならないようにしながら、必要に応じた継続的な定着支援を行おうとするアプローチ（他機関との役割分担・連携に関わるアプローチ）
 - センターが中心となって必要な定着支援を実施しようとする（実施できる）アプローチ（地域ニーズの総量が少ない場合や、センターのサービス供給力が高い場合のアプローチ）
- ・ 企業・職場のニーズ対応に関しても、平成30年に予定されている精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える改正法施行に向けて障害者雇用ニーズが高まっていることを背景に、大都市圏では企業の障害者雇用ニーズへの対応について真剣に考えているセンターが多く、このことは、センターが就労系障害福祉サービス事業所に対して一般就労（就労系障害福祉サービス事業所等でない一般企業での就労。以下同じ。）への移行を働きかけることの背景要因になっている面もある。今回の調査では、短時間就労を希望する精神障害者等が雇用率カウントの対象となる働き方（週20時間以上）ができるようにするための支援についても考慮しているセンター、ハローワークや地域障害者職業センターとの連携により雇用率未達成企業に対する当該企業に適した障害者雇用の提案を積極的に行っているセンターや、企業の雇用管理に対するコンサルティングへの課題意識を持っているセンターなどがあることが把握された。このような企業・職場への働きかけも、センターの能動的なスタンスの違いが現れやすいところと考えられる。

② 地域の就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーキング）や他の社会資源の就労支援機能のアクティベーションに関する能動的な分化

- ・ 今回の調査を通じて、センターが地域における障害者の就労支援のネットワークづくりの中心的な役割を担っているケースや、それを目指して活動しているケースが把握された。
もとより、センター業務の中心は支援対象障害者等への個別的な支援であるが、地域の社会資源の

状況からこのようなネットワーキング機能を果たすことが期待されていて、センターとしてそれに応えようとしている状況・程度、又はセンター自らがその必要性を感じ、進んで役割を果たそうとしている状況・程度によって、センターが分化している状況が既に存在し、今後さらに分化していく可能性があると考えられる。

- ・ また、地域における就労系障害福祉サービス事業所等の他機関に対して一般就労への移行の取組促進を働きかけること（アクティベーション）に関しても、地域の他の社会資源の就労支援機能の状況とそれに対する問題意識の程度や、このような問題意識を実際に行動に移している程度において、既にセンター間の分化が見られる。この部分もセンターの能動的なスタンスの違いが、特に表れやすいところの一つであると言える。

ウ 人材の育成・確保の方向性

- ・ センター職員の現状については、今回のアンケートの回答センターの支援担当者数平均 5.3 人のうち、社会福祉士が平均 1.0 人、精神保健福祉士 0.7 人であり、これらの福祉系資格を持つ者をはじめ福祉系の教育訓練を受けた者が多い状況が窺える。
- ・ 今回のアンケート調査・ヒアリング調査の結果から、多くのセンターが精神障害、発達障害、高次脳機能障害などに対応できるスキルを高めたいという意向を持っていることなどが把握された。
- ・ このほか、ヒアリング結果で特に重要と思われたのは、次のような人材をスタッフとして確保・養成する必要性を感じているセンターが少なくないことである。
 - a) 多様な福祉分野（高齢者福祉、生活保護など）に関する知識・ノウハウを持った人材
 - b) 企業の経験を持ち企業のことがわかる人、障害者のことを企業に伝えられる人や企業のコンサルティングができる人材
 - c) 障害者への福祉・支援の視点と企業の視点を併せ持つなど幅広い経験と視野を持つ人の必要性
 - d) 他の支援機関とのつながりを作ることができる人材
 - e) これらを全部できるコーディネーター
- ・ センターが担っている「福祉」と「労働」の橋渡しという役割を考えると、「福祉」と「企業」の両方の視点からのサービスができるようになることが、障害者就業・生活支援センターとしての人材の確保・育成に当たっての最大のポイントであると考えられる。

序章 26 年度研究の振り返りと再分析・追加分析

本章では、本調査研究に先立って平成 26 年度に実施した「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究－障害者就業・生活支援センターの活動に着目して－」（26 年度研究）の結果の振り返りを行う（第 1 節）とともに、同研究で行った数値分析の「再分析」・「追加分析」を行った結果（第 2 節）を紹介する。

第 1 節 26 年度研究における数値分析と考察の概要

1 26 年度研究の目的と分析方法の概略

障害者就業・生活支援センターは、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活、又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図ることを目的として、平成 14 年から設置が開始され、現在では全国で 300 カ所以上が設置されている。その業務は、支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、関係機関との連絡調整、支援対象障害者に係る状況の把握、支援対象障害者を雇用する事業主に対する雇用管理に関する助言、関係機関に係る情報の提供その他の支援対象障害者とその職業生活における自立を図るために必要な援助を総合的に行うこと等である。

当機構障害者職業総合センターでは、就業・生活支援センターに対するアンケート調査やヒアリング調査とその結果分析を中心とする本調査研究に先立ち、平成 26 年度に数値分析を中心とする先行研究（「26 年度研究」）を行って、資料シリーズ No.89「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究－障害者就業・生活支援センターの活動に着目して－」にとりまとめた。

この 26 年度研究では、センターの成果や業務実績、利用者の登録状況、センターの特徴、支援対象となっている地域（活動区域、対象圏域）³の状況等に関する広範な数値指標等（主に平成 25 年度のデータ）を収集して統計的に分析し、「センターの成果に影響を与えている要因」を可能な限り実証的に明らかにすることで、センターが成果をあげる上で「努力がより効果的となる条件は何か」、「努力に当たってより効果的な力の入れどころはどこか」を探る試みであった。

26 年度研究における主要な仮説と分析方法の概略は次のとおりである（図 1 参照）。

- i) 「地域（対象圏域）の状況」、「センターの特徴」及び「センターの業務実績」は、「センターの利用状況」（① 利用（登録）状況に関する指標）や「成果」（② 就職に関する指標及び③ 職場定着に関する指標）に影響を与えている。その状況を実証的に明らかにするため、これらを表す指標間の相関分析と重回帰分析⁴を実施する。重回帰分析は、ステップワイズ法を用いる。また、変数の投入は階層的に行う。
- ii) センターの就職者はセンター利用者の中から発生するという意味で、「① 利用（登録）状況に関する指標」は「② 就職に関する指標」に強い影響を与えていることがあらかじめ予想される。同様に、センター

³ センターが支援対象としている「地域」は、就業・生活支援センターの設置通達では「活動区域」となっているが、厚生労働省が障害保健福祉圏域ごとに設置する方針で設置してきたため、通常、同圏域を単位として設定されている。このため、以下では「対象圏域」という言葉も使っている。

⁴ 重回帰分析：重回帰分析においては、従属変数（出来事の結果とみなせるものとして投入される変数）に対する各独立変数（出来事の原因とみなせるものとして投入される変数）の影響力について、投入された他の独立変数の影響力を除去した単独の影響力として評価することができる。

の「② 就職に関する指標」は「③ 定着に関する指標」に強い影響を与えていることがあらかじめ予想される。また、センターは相互に重複しないよう活動区域（対象圏域）が定められているので、当該地域の人口規模と「① 登録状況に関する指標」との間にも同様の関係が予想される。このため、重回帰分析における統制変数⁵の活用により、これらの変数の影響を当然の前提とした上で、その影響力を除去した上で他の変数の影響を検討することとする。

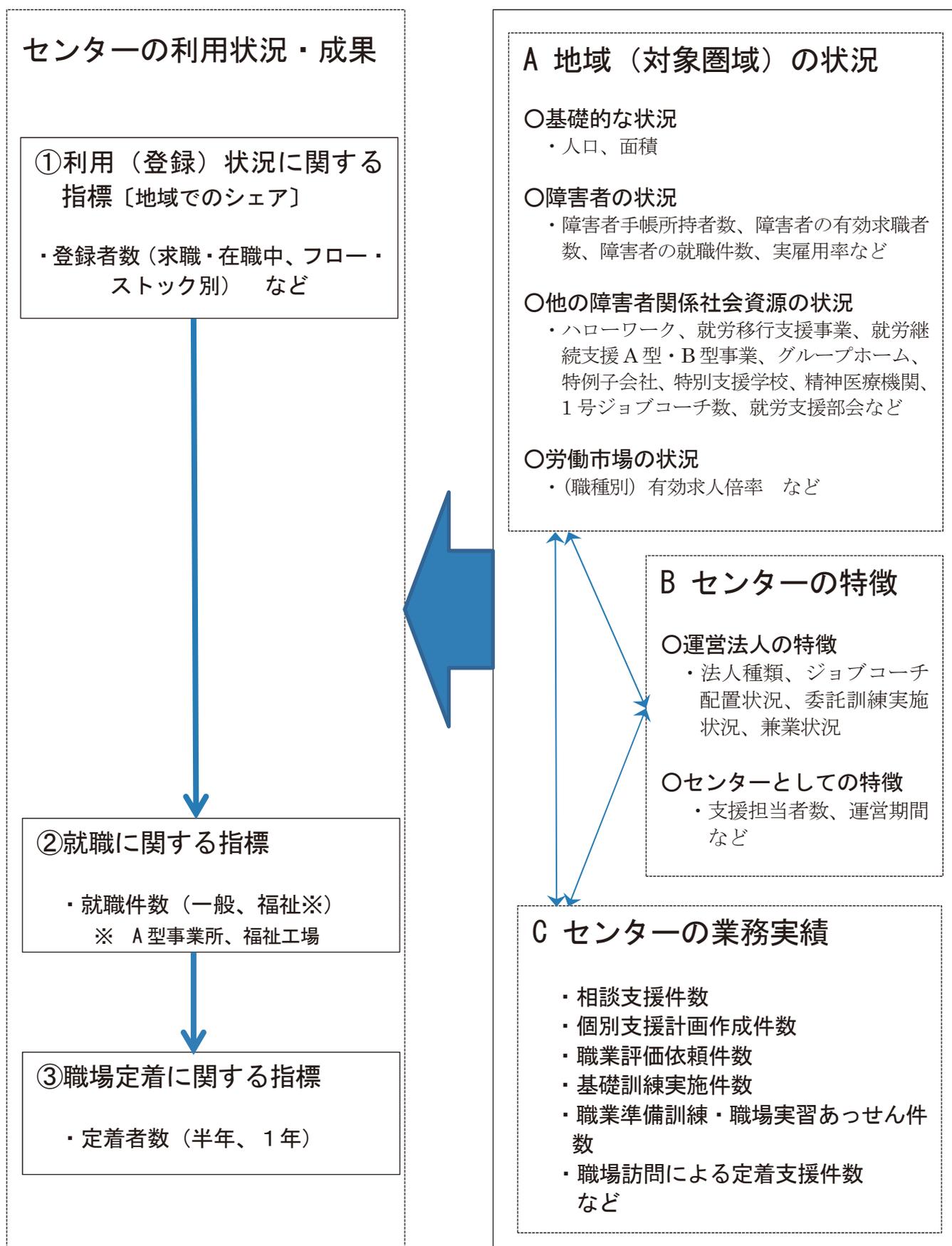
なお、利用者の障害の種別によって成果に影響する要因に違いがあるかどうかを検討するため、「すべての障害種別の利用者」に関する分析に加え、「知的障害のある利用者」及び「精神障害のある利用者」に関する分析も行った。

言うまでもなく、就業・生活支援センターの成果に影響を与えている要因をすべて数値化できるものではない。センターのサービス提供能力は種々の複雑な要因で構成されている。また、センターが活動する地域が抱えている実情やセンターを運営する法人の性格・兼業状況等の多様性、さらにはセンターの活動が地域や他の社会資源との間で発生させる複雑な相互関係（作用）など、センターは数値的な分析の範囲を超える複雑さの中で活動している。

しかしながら、①データ自体が正確、かつ、分析目的との関係で的確な内容を持っており、②適用しようとする分析方法も目的やデータの性質に照らして的確であって、さらに、③分析結果を解釈する際に、使用されている各データ数値の周辺事情を熟知した者が、分析に投入できなかった各種の要因を含めた複雑な因果関係の全体に対して、慎重で的確な解釈・判断を行うことができるなどの条件を満たす限りにおいて、可能な限りの数値的な指標を統計的に分析することで施策の効果要因を分析しようとする試みの意義は小さくないと考えた。

⁵ 統制変数：分析対象となっていない独立変数で、従属変数の変動に強い影響を及ぼすことが想定される変数。各独立変数について投入された他の独立変数の影響を除いた単独の影響が抽出されるという重回帰分析の性質を踏まえ、分析対象変数が従属変数に対して持つ影響力をより正確に算出する目的で投入される。

図 1 26 年度研究における統計分析の枠組み



2 分析結果と解釈の概略

26年度研究における重回帰分析の結果とその結果に関する解釈・考察の概略は次のとおりである。
なお、本項では、障害者就業・生活支援センターは「センター」で統一する。

(1) 成果指標に対する業務実績指標の影響⁶

- ① 26年度研究の分析結果では、センターの「(対象障害者に対して行う)相談支援件数」及び「職業準備訓練、職場実習のあっせん件数」⁷が、センターの一般事業所への就職件数(「一般就職件数」。具体的な定義については、第3章第4節の2の(1)参照。)にプラス(正)の影響を与えていた。つまり、(重回帰分析に投入した変数の範囲における)他の条件が同じであれば、これらを多く実施するほど一般就職に結びついた利用者が多いという関係が確認された。これは「すべての障害種別の利用者」の場合でも、「知的障害のある利用者」又は「精神障害のある利用者」に限定して分析した場合でも同様だった。センターが行う最も基幹的な業務が就職に向けて意味を持つことが確認されたと言えよう。
- ② また、「精神障害のある利用者」の場合を除いて、センターの「相談支援実施事業所数」も、センターの「一般就職件数」との間でプラスの影響関係があった⁸。
- ③ 「知的障害のある利用者」の場合などで、センターの「基礎訓練実施件数」がセンターの「一般就職件数」にプラスの影響を与えていた。
- ④ 「精神障害のある利用者」の場合を除いて、センターの「職場訪問による定着支援件数」が「1年定着者数」(具体的な定義については、第3章第4節の2の(2)参照。)にプラスの影響を与えていた。センターが職場定着に向けて行っている最も基幹的な支援が実際に効果を上げていることが確認されたと言えよう。

「精神障害のある利用者」の場合でも、階層的重回帰分析の途中段階までは「職場訪問による定着支援件数」が「1年定着者数」にプラスの影響を与えている。また、「精神障害のある利用者」の場合には、「職業準備訓練、職場実習のあっせん件数」とセンターの「支援担当者数」が「1年定着者数」にプラスの影響を与えており、就職前の基本的な労働習慣の獲得に向けた支援や実際の職場体験がその後の定着に寄与している可能性や、より多くの「支援担当者」を配置しているセンターが、「職場訪問による定着支援」以外の種々の支援も含めた総合的な効果によって定着を高めているという可能性もある。

(2) センターの特徴の影響

ア センターの支援体制との関係

26年度研究の分析結果では、センターの「支援担当者数」は、センターの「新規求職者数」にプラスの

⁶ センターの「成果指標」：26年度研究及び本調査研究において、センター利用者の「就職」及び「職場定着」に関する指標とした。このうち重回帰分析に投入した指標は「一般就職件数」と「1年定着者数」である。

センターの「業務実績指標」：26年度研究及び本調査研究において、センターが「成果」を生み出すプロセスで実施した各種業務の実施結果を表す指標であり、「〇〇を△△件実施した」という形で表現されるものとした。

[資料シリーズNo.89の第2章第1節の(1)参照]

⁷ 第2節の「1 再分析」では、「職業準備訓練あっせん件数」と「職場実習あっせん件数」を分離して再分析している。

⁸ この結果から、就職に先だつての事業所に対する相談支援や日ごろからの事業所に対する相談支援が「就職件数」にプラスの影響を与えている面があることが推察される。ただし、事業所に対する相談支援が必ずしも時系列的に「就職」に先行する場合ばかりではないことから、この結果には、「就職」とその後続事象である「職場定着のための事業所に対する相談支援」との連動関係を含むことも考慮すべきであろう。ちなみに、この重回帰分析の結果では、「相談支援実施事業所数」の「1年定着者数」に対する有意な影響は確認できなかったが、相関分析の結果では、「半年・1年定着者数」との間でも「一般就職件数」との間とほぼ同程度の中程度の相関(半年・1年定着者数：.46、一般就職件数：.48)が認められた。

影響を与えており、支援体制が充実していると新規利用者が多くなるという因果関係が表れている可能性がある。ただし、サービス体制とサービスへのイン・フローとの関係は、常識的に見て必ずしも一方向的なものではないと考えられる。

イ センター運営法人が行う委託訓練や就労移行支援事業の影響

26年度研究の分析結果では、センターを運営する「法人の委託訓練受講者数」がセンターの「新規求職者数」と「一般就職件数」の両方にプラスの影響を与えていた。また、「すべての障害種別の利用者」の場合には、「法人の就労移行支援事業数」がセンターの「求職者数」にプラスの影響を与えていた。ここから、①センターの運営法人が受託している障害者委託訓練や兼業している就労移行支援事業が、センターの（新規）求職者の供給源となっていること、また、②当該委託訓練の訓練生からセンターの求職者となった者や、センター登録後にこれら委託訓練にあっせんされた者が（委託訓練の成果を活用して直接）一般就職件数を押し上げている状況を推測することが可能であろう。

ウ センター運営法人が兼業している A 型事業の影響

26年度研究の分析結果では、センター運営法人が兼業している就労継続支援 A 型事業の存在（数）が、センターの「新規求職者数」にプラスの影響を与えている一方で「一般就職件数」にはマイナスの影響⁹を及ぼしていた。この傾向は、「すべての障害種別の利用者」の場合でも、「知的障害のある利用者」、「精神障害のある利用者」の場合においても同様だった。このことは、A 型事業兼業法人が運営するセンターの場合、①兼業する A 型事業への入職の際や同事業から離職して次の就職先を探す際にセンターを利用する機会が多いこと、及び②センターが法人兼業の A 型事業への「福祉的就職」のあっせんを行うケースが（A 型事業兼業法人でない場合に比べて）多くなるため、トレードオフ的に、福祉的就職以外の「一般就職件数」にマイナスの影響を与えている可能性があることを示唆していると考えられる。

エ センター運営法人の第 1 号ジョブコーチ支援対象者数

26年度研究の分析結果においては、「知的障害のある利用者」の場合を除き、センター運営法人に所属する第 1 号ジョブコーチ（※）の支援対象者数とセンターの「一般就職件数」の間にプラスの影響関係があった¹⁰。

※ 「第 1 号ジョブコーチ」とは、障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用されるジョブコーチ（第 1 号職場適応援助者）。平成 27 年度からは「訪問型ジョブコーチ」（訪問型職場適応援助者）という名称になっている。以下で、「第 1 号ジョブコーチ」又は「訪問型（第 1 号）ジョブコーチ」と表記する。国によるジョブコーチ支援事業には、このほかに地域障害者職業センターに配置される「配置型ジョブコーチ」と、障害者を雇用する企業に雇用される「企業在籍型ジョブコーチ」（旧名称：第 2 号ジョブコーチ）がある。

（3）地域特性の影響

ア 地域での社会資源の状況

26年度研究の分析結果では、「すべての障害種別の利用者」の場合に、センターの対象圏域（活動区域）内における就労移行支援事業運営法人数と就労継続支援 A 型事業運営法人数が、センターの（新規）求職者数にプラスの影響を与えていた。「知的障害のある利用者」の場合、就労移行支援事業運営法人数が新規求職者数にプラスの影響を与えており、一般就職件数にも直接プラスの影響を与えていた。「精神障害のあ

⁹ 26年度分析や今回の重回帰分析のように、独立変数群が基本的に従属変数に対してプラスの影響を持つとの想定で投入された中でマイナスの影響（標準偏回帰係数）が算出された場合の解釈には慎重を要する（脚注 14 参照）が、このセンター運営法人が兼業する A 型事業数によるセンター一般就職件数に対するマイナスの影響については、クロス表に基づくカイ二乗（ χ^2 ）検定の結果でも支持された（資料シリーズ No.89 p 85 参照）。

¹⁰ 第 2 節の「1 再分析」参照。

る利用者」の場合、A型事業運営法人数が新規求職者数にプラスの影響を与えていた。対象圏内の就労移行支援事業やA型事業の利用者が、これらの利用中や利用後にセンターを利用する傾向があることが窺われ、就労移行支援事業・A型事業の目的やこれら事業とセンターとの連携のあり方も一応整合的な結果となっていると言えよう。

イ 地域の労働市場状況の影響

26年度研究の重回帰分析において、対象圏内ハローワーク（公共職業安定所）の有効求人倍率を職種別に投入したところ、「すべての障害種別の利用者」と「知的障害のある利用者」の場合において、建設・採掘の職業の有効求人倍率は「一般就職件数」に直接のプラスの影響を与えている（ただし、有効求人倍率を職種合計で投入しても特段の影響力は見られない）という結果になった。この原因は一概に言えないものの、最近の景況・雇用動向の中での建設関連職種等における障害者の雇用可能性の高まりや、建設関連産業が活況を呈している地域における障害者の雇用可能性の高まりを示唆している可能性もある。

ウ 就労支援部会と都道府県の直接的就労支援事業数の影響

「すべての障害種別の利用者」と「精神障害のある利用者」に関し、センターの対象圏域（活動区域）を含む都道府県の自立支援協議会に「就労支援部会」が設置されていることと、センターの（新規）求職者数にプラスの影響関係があった。また、「知的障害のある利用者」に関しては、「都道府県の直接的就労支援事業数」（就業・生活支援センターに対する上乘せの事業も含まれる）と新規求職者数にもプラスの影響関係があった。このことは、就労支援部会や都道府県の直接的な就労支援事業がセンターの求職者数の増加に貢献していることを示唆している可能性がある（ただし、逆の因果関係の可能性が排除されているわけではないことにも注意が必要である。）。

26年度研究においては、一定の条件が整っていれば、施策の効果要因を数値的に分析することがある程度まで可能であることが示されたと言えるが、このような方法をより洗練させていくことで、実証的な裏付けのある施策の立案・実施に少しでも近づけていくことが必要と考えられる。

なお、センターの現状・課題の把握というテーマに関しては、数値分析ではとらえ難いセンターをめぐる現状・課題を把握するため、他のアプローチによる調査研究も併せて行うことが必要であることも明らかである。

第2節 26年度研究で行った重回帰分析の「再分析」と「追加分析」

本研究では、第1節で振り返った26年度研究における重回帰分析について、その基本的な方法・条件は踏襲しつついくつかの変更を加えて行った「再分析」と新たな従属変数を設定した「追加分析」を行った。本節では、その分析内容と結果について述べる。

なお、本節では、障害者就業・生活支援センターは「センター」で統一する。

1 再分析

今回の調査研究においては、アンケート調査、ヒアリング調査を含め、より質的な観点からの現状の把握・分析を行うこととした。このため、26年度研究における重回帰分析の投入変数等に、質的分析の土台とするための観点等からの変更を加えた再分析（以下「再分析」という。）を行うこととした。

(1) 再分析における変更点

今回の再分析における変更点は次のとおりである。

なお、変更点以外の部分（従属変数及び独立変数として投入された各変数の意義、投入手続き等）については、資料シリーズ No.89 の第2章を参照されたい。

ア データ中に極端な値（外れ値）を含むセンターの除外

極端な数値を持つセンターが統計分析に投入されることにより、当該極端な数値の項目と関連する分析結果において、当該センターの特徴が突出して反映されやすくなる。この点にかんがみ、今回の重回帰分析においては、平均から10SD以上の解離がある値の変数を持つセンターを分析への投入対象から除外して分析した。その結果、「センター運営法人の委託訓練受講者数」、「センター運営法人の精神科病院・精神神経科診療所数」、「センター運営法人のその他の病院数」、「対象圏域の特例子会社数」、「対象圏域ハローワークの障害者有効求職者数」でこのような値を持つ5センターを投入データから除外した。

イ 「職場実習あっせん件数」と「職業準備訓練あっせん件数」を分離

26年度研究では、センターの「職業準備訓練あっせん件数」と「職場実習あっせん件数」とを合算し「職業準備訓練・職場実習あっせん件数」とした上で、相関分析及び重回帰分析に投入したところ、これがセンターの一般事業所への就職件数（一般就職件数）に対して有意なプラス（正）の影響を与えていたことを確認した（「すべての障害種別の利用者」の場合でも、「知的障害のある利用者」又は「精神障害のある利用者」に限定して分析した場合でも同様）。しかし、今回の調査研究でより質的に踏み込んだ研究を行うに際しては、これらを分離して、それぞれの単独の効果を確認しておく必要があると判断した。

このため、「職業準備訓練あっせん件数」と「職場実習あっせん件数」を別個の変数とした上で、重回帰分析を行った。

ウ 法人の第1号ジョブコーチの「支援対象者数」に換えて「配置数」を投入

26年度研究における重回帰分析の結果においては、「知的障害のある利用者」の場合を除き、センター運営法人に所属する第1号ジョブコーチの支援対象者数とセンターの「一般就職件数」の間にプラスの影響関係

があった。この結果からは、①就職前からのジョブコーチ支援や、ジョブコーチ支援があることの安心感が事業所の側にも本人にも就職を促進する要因となることなどにより、同一法人に所属するジョブコーチの積極的活動がセンターの成果に対してプラスの影響を与えている面があることが推察される。ただし、ジョブコーチ支援は「就職」後に本格的に行われるという時系列関係からみて、②センターの登録者が就職してセンター運営法人のジョブコーチの支援対象となることで当該ジョブコーチの支援対象者が増加するという因果関係が、この結果に反映しているであろうことは否定できない（この関連性を前提に、「ジョブコーチ支援があることの安心感」も生まれる。）。このため、本研究に当たり、「一般就職件数」を従属変数とする重回帰分析においては、センター運営法人に所属する「ジョブコーチの支援対象者数」に替えて、「就職」に対する先行事象と考えられる同「ジョブコーチ数」を投入した（時系列的に「就職」に先行する「求職者数」・「新規求職者数」も同様とした。）

エ 「新規登録者」のうち「直接利用（家族を含む）」をセンターの特徴を表す変数として追加

26年度研究においては、「新規登録者の利用経路別人数」は、概数を含んでおり、かつ、独立変数としても従属変数としても重回帰分析に投入した「新規求職者数」と9割以上重なるために分析対象から除外した。今回の研究においては利用者のセンター利用前の在籍・利用機関等に着目した調査・分析を行ったこともあり、「在籍・利用していた機関・事業」がなかった状態からの利用者とはほぼ重なりと見られる「直接利用（家族を含む）」の新規登録者数が、成果指標にどのように影響しているかについても見てみるのが適当と思われた。また、「直接利用（家族を含む）」が新規登録者全体に占める割合は11%程度であり、「新規求職者数」を投入していることとの重複による問題はかなり回避できると考えた。

ちなみに、平成25年度のセンター全体の新規登録者に占める利用経路別割合（概数含む）は次のとおり。

- ・ ハローワーク：19%、地域障害者職業センター：2%、特別支援学校：17%、就労移行支援事業所：10%、就労移行支援事業所以外の福祉サービス事業所：14%、福祉事務所・市町村役場等行政機関：10%、直接利用（家族を含む）：11%、その他：17%

(2) 再分析の結果

「再分析」の結果（重回帰分析の結果表とこれをもとに作成したパス図）は、巻末資料1の1に示す。

ア 重回帰分析の結果

巻末資料1の1の(1)参照。

イ パス図

巻末資料1の1の(2)参照。

(3) 26年度研究の分析結果と今回の再分析結果の比較及び解釈上の補強・変更点

26年度研究での重回帰分析と今回の再分析の結果を比較して、解釈上の補強点・変更点を整理すると以下のとおりである。

※ 26年度研究における重回帰分析と今回の再分析結果の調整済決定係数（ R^2 ）¹¹を比較すると、概ね再分析における決定係数の方が若干低くなっている。これは、上記(1)のアで説明したとおり、今回「極端な値」を持つ5センターを除外したことや、法人の第1号ジョブコーチについて時系列的な因果関係を整理して投入変数を変更したことが影響していると考えられるが、これらの変更によってセンター全体の傾向をよりの確にとらえるとともに、投入変数の論理的整合性を整理しようとしているものであり、決定係数も若干の低下にとどまっているにすぎないので、特に問題はないと考える。

① 従属変数への影響関係が補強された変数

26年度研究の分析と今回の再分析の双方において、同じ従属変数に対して有意なプラスの標準偏回帰係数¹²が算出された独立変数（有意なプラスの影響関係が認められた独立変数）については、このプラスの影響関係の存在がより確実になったと言える。

次のものが該当する。ただし、統制変数として投入しているものを除く。

表 1 すべての障害種別の利用者の分析

独立変数〔影響を与える側〕	従属変数〔影響を受ける側〕 (注) ()内は玉突き的影響を表す。
対象圏域のA型事業運営法人数	新規求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
センターの支援担当者数	新規求職者数、求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
センター運営法人のA型事業数	新規求職者数
対象圏域の就労移行支援事業運営法人数	求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
センター運営法人の就労移行支援事業数	求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
センター運営法人のその他の病院数	求職者数 (→一般就職件数)
就職に向けた相談支援件数	一般就職件数 (→1年定着者数)
相談支援実施事業所数	一般就職件数 (→1年定着者数)
職場実習あっせん件数	一般就職件数 (→1年定着者数)
有効求人倍率(建設・採掘の職業)※	一般就職件数 (→1年定着者数)
職場訪問による定着支援件数 ※	1年定着者数

※ 圏域内ハローワークの有効求人倍率について、職種別の有効求人倍率を投入している場合にのみ現れているもの

表 2 知的障害のある利用者の分析

独立変数〔影響を与える側〕	従属変数〔影響を受ける側〕 (注) ()内は玉突き的影響を表す。
都道府県の直接的就労支援事業数	新規求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)

¹¹ 決定係数（ R^2 ）：ある重回帰分析の結果得られた表中の独立変数（重回帰分析の結果表には、有意な標準偏回帰係数が得られた独立変数及び統制変数として投入された変数が表示される）によって従属変数の各センター間のばらつきの何%が統計上で説明できるかを表わす。

¹² 標準偏回帰係数：重回帰分析において独立変数が従属変数に及ぼす影響の大きさを表わす。値の範囲は-1から+1である。正（プラス）の標準偏回帰係数が得られた場合、通常は従属変数に対して独立変数が正（プラス）の影響を持つ（すなわち、独立変数が大きいほど従属変数も大きくなる傾向がある）ことが示される。これに対して負（マイナス）の標準偏回帰係数が算出された場合、その逆の影響を持つ（すなわち、独立変数が大きいほど従属変数は小さくなる傾向がある）ことが示されたことになる。ただし例外があることについて脚注14参照。

センターの支援担当者数	新規求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
センター運営法人のA型事業数	新規求職者数
知的障害者に対する相談支援件数	一般就職件数 (→1年定着者数)
相談支援実施事業所数	一般就職件数 (→1年定着者数)
知的障害者に対する職場実習あっせん件数	一般就職件数 (→1年定着者数)
有効求人倍率 (建設・採掘の職業) ※	一般就職件数 (→1年定着者数)
知的障害者に対する基礎訓練実施件数 ※	一般就職件数 (→1年定着者数)

※ 圏域内ハローワークの有効求人倍率について、職種別の有効求人倍率を投入している場合のみ現れているもの

表 3 精神障害のある利用者の分析

独立変数 [影響を与える側]	従属変数 [影響を受ける側] (注) () 内は玉突き的影響を表す。
対象圏域のA型事業運営法人数	新規求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
センターの支援担当者数	新規求職者数 (→一般就職件数)、1年定着者数
センター運営法人のA型事業数	新規求職者数
精神障害者に対する相談支援件数	一般就職件数 (→1年定着者数)
精神障害者に対する職場実習あっせん件数	一般就職件数、1年定着者数

なお、26年度研究の分析においても、別途の分析結果を加味することで一般就職件数に対してマイナスの影響があると判断した「センター法人のA型事業数」については、今回の再分析においても26年度研究と同様の結果(新規求職者数に対しては有意なプラスの標準偏回帰係数、一般就職件数に対しては有意なマイナスの標準偏回帰係数)を示したので、26年度研究における解釈が補強されたといえる。

② 従属変数への影響関係が保留される変数

26年度研究での分析又は今回の再分析のいずれかにおいて、従属変数に対して有意なプラスの標準偏回帰係数が算出された(すなわち有意なプラスの影響関係が認められた)独立変数については、このようなプラスの影響関係が存在することに関して、一応保留しておくことが適当と考えられる。確実に存在するということとはできないものの、存在する可能性を捨て去る必要はない。

ただし、(1)のイ・ウによりの確な結果を得るために条件を変更して投入した場合については、再分析の結果を優先して解釈することが適当である(下記③、④)。

次のものが該当する。ただし、統制変数として投入しているものを除く。

(注) 表中の【再】は今回の再分析のみで、【26】は26年度研究における分析のみで、有意に現れた影響関係。

表 4 すべての障害種別の利用者の分析

独立変数 (影響を与える側)	従属変数 (影響を受ける側) ※ () 内は玉突き的影響を表す。
対象圏域の障害者有効求職者数【再】	新規求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)
直接利用の新規登録者数【再】	新規求職者数、求職者数 (→一般就職件数)
有効求人倍率 (事務の職業) 【再】 ※	求職者数 (→一般就職件数→1年定着者数)

就労支援部会の設置【26】	求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
センターの運営期間【再】	求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
センター運営法人が社団・財団か否か【再】	求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
法人の委託訓練受講者数【26】	新規求職者数、求職者数、一般就職件数 （→1年定着者数）
センター運営法人の第1号ジョブコーチ支援対象者数【26】	一般就職件数（→1年定着者数）
基礎訓練実施件数【再】	一般就職件数（→1年定着者数）
職業準備訓練あっせん件数【再】	1年定着者数

※ 圏域内ハローワークの有効求人倍率について、職種別の有効求人倍率を投入している場合にのみ現れているもの

表 5 知的障害のある利用者の分析

独立変数（影響を与える側）	従属変数（影響を受ける側） ※（ ）内は玉突き的影響を表す。
対象圏域のハローワーク数【再】	新規求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
直接利用の新規登録者数【再】	新規求職者数（→一般就職件数）
対象圏域の就労移行支援事業運営法人数【26】	新規求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
法人のその他の病院数【26】	新規求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
法人の委託訓練受講者数【26】	新規求職者数、一般就職件数（→1年定着者数）
対象圏域のA型事業運営法人数【再】	一般就職件数（→1年定着者数）
知的障害者に対する基礎訓練実施件数【26】	一般就職件数（→1年定着者数）
知的障害者に対する相談支援件数【再】	1年定着者数
職場訪問による定着支援件数【26】	1年定着者数

表 6 精神障害のある利用者の分析

独立変数（影響を与える側）	従属変数（影響を受ける側） ※（ ）内は玉突き的影響を表す。
直接利用の新規登録者数【再】	新規求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
就労支援部会の設置【26】	新規求職者数（→一般就職件数→1年定着者数）
法人の委託訓練受講者数【26】	新規求職者数、一般就職件数（→1年定着者数）
法人の第1号ジョブコーチ支援対象者数【26】	一般就職件数（→1年定着者数）
対象圏域の第1号ジョブコーチ数【再】	1年定着者数

③ 「職場実習あっせん件数」と「職業準備訓練あっせん件数」を分離したことの影響

今回の再分析では、「職業準備訓練あっせん件数」と「職場実習あっせん件数」を別個の変数として投入したが、その結果「職場実習あっせん件数」については「一般就職件数」に対するプラスの影響が有意に認められた（「すべての障害種別の利用者」、「知的障害のある利用者」、「精神障害のある利用者」の

いずれの分析においても)。他方、「職業準備訓練あっせん件数」については、「1年定着者数」に対するプラスの影響が有意に認められた（ただし「すべての障害種別の利用者」の分析のみ）。

職場実習に関しては、①実習先企業における雇用が相当程度に前提となっていて、当該障害者と当該企業とが適格であることを相互に確認するためのもの（雇用前提実習）と、②当該企業における雇用は基本的に前提とせず求職障害者が当該職種について知るとともに、当該職種に対する適性を含めた自分の得手・不得手や不得手な部分への対処方法を知るための体験的なもの（体験型実習）に分けられるが（第3章第2節の4の(2)のイ参照）、①はもちろん、②の場合についても支援対象者の就職準備性を高めるための効果を通して就職にプラスの影響を与えていることは十分考えられる。

なお、今回のような効果要因を探るための重回帰分析を行った場合に共通して留意すべき点であるが、「あるサービスを行ったこと（受けたこと）」と「ある成果」に有意なプラスの影響関係（有意な標準偏回帰係数）が認められた場合であっても、当該サービス自体がその成果に結びついた原因は、必ずしも当該サービスそのものに帰せられるものではなく、たとえば、当該サービスを実施するに際しての対象者選定の方法や、当該サービスとセットで実施される確率の高い別のサービスの影響などの寄与もあり得ることは、一応考慮しておく必要がある。

④ 法人の第1号ジョブコーチの「支援対象者数」に代えて「配置数」を投入（「1年定着者数」を従属変数とする場合を除く）したことの影響

法人の第1号ジョブコーチによる就職や職場定着への影響を、より確実に把握するため、ジョブコーチ支援の通常の実施タイミングを踏まえ、「一般就職件数」や時系列的にそれ以前の段階の変数を従属変数とする場合には「法人の第1号ジョブコーチ配置数」を、「1年定着者数」を従属変数とする場合には「法人の第1号ジョブコーチ支援対象者数」を独立変数として投入した。

これによって、重回帰分析の結果から、法人の第1号ジョブコーチに関する変数による「就職」や「定着」に関する変数への有意な影響は消失したが、その一方で、精神障害のある利用者に関し、対象圏域の第1号ジョブコーチ数による「1年定着者数」への有意なプラスの影響が認められた。

また、次項で述べる追加分析の中でも、センター運営法人の第1号ジョブコーチ配置数が「職場実習あっせん件数」に対して、対象圏域の第1号ジョブコーチ数が「定着に関する相談支援件数」に対して、それぞれ有意なプラスの影響を与えていることが認められた。また、対象圏域の第1号ジョブコーチ数は「就職に向けた相談支援件数」に対してもプラスの影響を与えていることが認められた¹³。（下記2のウ参照）

⑤ 「新規登録者」のうち「直接利用（家族を含む）」をセンターの特徴を表す変数として追加したことの影響

再分析において「直接利用の新規登録者数」を独立変数として投入した結果、新規求職者数に対して有意なプラスの影響が認められた。この点は「直接利用の新規求職者」の多くが「新規求職者」や「求職者」の一部に重なる概念である以上、当然の結果であるが、注目されるのは、「直接利用の新規登録者数」が1年定着者数に対してマイナスの影響を持っている可能性も示されたことである（精神障害のある利用者の場合にはこのような影響はでていないが、「直接利用の新規登録者数」自体は障害種別ごとの変数ではないので、一概に精神障害者についてこのような影響がないという解釈をとることもできない。）。

¹³ ただし、対象圏域の第1号ジョブコーチ数の「就職に向けた相談支援件数」に対するプラスの影響については、[p-in=.05, p-out=.10]のステップワイズ法の最終段階でp=.068。

従属変数に対するプラスの影響を想定して投入した独立変数群の中にマイナスの標準偏回帰係数をとるものが現れた場合、実際はプラスの影響をもちながら見かけ上マイナスの値をとっている場合がある。このため、その解釈には慎重を要し、たとえば他の手法による分析結果もマイナスの影響を支持しているような場合でなければ解釈を控えることが適切な場合もある¹⁴。

しかしながら、特別支援学校や就労系障害福祉サービス事業所、ハローワークなどを經由せずに直接センターを利用する者の場合、センターとしてもこれら機関との連携による定着支援ができないなど不利な条件にあることがこの結果に反映されている可能性も排除できない。このような可能性（仮説）をさらに吟味するためには、別途の状況把握や分析手段を検討する必要がある。

2 追加分析 —業務実績指標を従属変数とする重回帰分析—

次のア～カに掲げた指標間の関係性について検証するため、26年度研究で使用したデータ（主に平成25年度のデータ）に基づき、業務実績指標（脚注6参照）を従属変数にした重回帰分析を行った。その際、次の点で26年度研究に変更を加えたが、その他の条件は26年度研究における分析と同様である。

- 上記1の(1)に掲げた再分析における変更点は、追加分析においても踏襲した（ただし、1の(1)のエを除く）。
- 「新規登録者の利用経路」をセンターの特徴を表す変数として追加した。

26年度研究においては概数を含んでいる等の理由で分析から除外したが、今回の研究のアンケート調査、ヒアリング調査においては利用者の利用経路等にも着目した調査・分析を行っており、特に業務実績指標に対しては利用経路による直接の影響も存在することが考えられたので、センターの特徴を表す変数として重回帰分析に投入することとした。

- 職種別の有効求人倍率は投入しなかった（全体の有効求人倍率投入のパターンのみ）。

追加分析（重回帰分析）の結果表については、巻末資料1の2参照。

ア センターの運営期間とセンターの業務実績指標との関係

センターの運営期間は、26年度研究のデータでは10年以上が20%、5年～10年未満が55%を占めていた。また、第1章のアンケート調査に回答したセンターの場合、当該施設における勤続年数は10年以上が17%、5年～10年未満が23%を占めていた。

センターの運営期間が長くなる中で、地域の関連機関や企業との「顔の見える関係」も徐々に深まり、連携関係もよりの確で効果的なものになることが期待される。また、センターの運営期間が長くなり、スタッフがセンター業務に習熟してくるので、その業務にプラスの影響を与えることが期待される。

センターの成果指標（一般就職件数及び1年定着者数）や利用状況（登録者数、新規登録者数）を従属変数とした重回帰分析においては、センターの運営期間と従属変数との関係は認められなかった（26年度研究と今回の再分析とも）が、センターの各種業務実績指標を従属変数とした重回帰分析において何らかの示唆が得られる可能性があると考えた。

¹⁴ 重回帰分析において個々の独立変数の標準偏回帰係数は、投入された他の独立変数の影響を除去した上での数値（他の独立変数が一定とした場合の数値）として算出されることから、従属変数に対してプラスの影響を持つ複数の独立変数を投入した場合で、これら独立変数の中にマイナスの相関関係にある2つの独立変数があり、かつ、そのうちの一つが従属変数に対して強いプラスの影響力を持つ場合、もう一方の独立変数の標準偏回帰係数は見かけ上マイナスの値をとることがある。

今回の追加分析の結果から、センターの運営期間は、事業所に対する相談支援件数、定着に関する相談支援件数、職場実習のあっせん件数など「企業」への働きかけにかかわる業務の指標にプラスの影響を与えていることが確認されたことから、センター運営の積み重ねが「対企業」の強さにつながっているものと考えられる。また、支援対象障害者に関しては、運営期間の長いセンターほど「日常生活・社会生活」面の相談により深くかかわっているという結果が得られた。

【重回帰分析の結果、センター運営期間が有意なプラスの影響を与えていた業務実績指標】

- ・ 日常生活・社会生活に関する相談支援件数
- ・ 事業所に対する相談支援件数
- ・ 定着に関する相談支援件数
- ・ 職場実習のあっせん件数
- ・ 福祉的就職件数

イ センターの支援担当者数と業務実績指標との関係

センターの支援担当者数については、26年度研究での分析結果と今回の再分析結果の両方において、センター利用状況（求職者数、新規求職者数）との関連が認められている。

そこで、センターの業務実績指標を従属変数とする重回帰分析においても、センターの主要な業務に対するセンタースタッフ数の寄与について何らかの示唆が得られる可能性があると考えた。

追加分析の結果、センターの支援担当者数は、就職や定着に関する相談支援件数にプラスの影響を与えており、相談支援活動がセンタースタッフの労力に支えられていることが確認されたと考えられる。

【センターの支援担当者数が有意なプラスの影響を与えている業務実績指標】

- ・ 事業所に対する相談支援件数
- ・ 就職に関する相談支援件数
- ・ 定着に関する相談支援件数
- ・ 職業準備訓練のあっせん件数

ウ センター運営法人の第1号ジョブコーチの状況及び対象圏域の第1号ジョブコーチの状況と業務実績指標との関係

センター運営法人の第1号ジョブコーチの状況及び対象圏域の第1号ジョブコーチの状況がセンターの成果や業務にどのように影響しているかを把握することは、センター等による定着支援の現状把握のためにも重要であり、上記1の(3)の④においても投入変数をよりきめ細かく調整して再分析を行ったが、あわせて、これらが業務実績指標にどのように影響しているかについても検討する必要があると考えた。

そこで、追加分析として業務実績指標を従属変数とする重回帰分析を行った結果、センター運営法人の第1号ジョブコーチ配置数が「職場実習あっせん件数」に対して、対象圏域の第1号ジョブコーチ数が「定着に関する相談支援件数」と「就職に向けた相談支援件数」に対してプラスの影響を与えていることが認められた。このことから、センター運営法人所属の場合を含む圏域における第1号ジョブコーチの存在は、「定着に関する相談支援」とともに、「就職に向けた相談支援」や「職場実習のあっせん」に対しても促進的影響を与えている可能性がある。

【センター運営法人の第1号ジョブコーチの配置数又は対象者数と対象圏域の第1号ジョブコーチ数が有意なプラスの影響を与えている業務実績指標】

- ・ 就職に関する相談支援件数（←対象圏域の第1号ジョブコーチ数）〔 $p=.068$ 、脚注13参照〕
- ・ 定着に関する相談支援件数（←対象圏域の第1号ジョブコーチ数）
- ・ 職場実習のあっせん件数（←センター運営法人の第1号ジョブコーチ配置数）

エ 地域における社会資源の状況と「基礎訓練」の実施状況との関係

就業・生活支援センターが利用者のアセスメントや就労準備のための基礎的な訓練の実施を目的に地域（同一法人内含む）の就労系障害福祉サービス事業所に利用者をおっせんする場合、事業実施状況報告の上では「基礎訓練実施件数」として計上される。したがって、この指標を従属変数とする重回帰分析を行うことで、地域における社会資源の状況と就労系障害福祉サービスへのあっせんの状況との関係に関するエビデンスが得られる可能性があると考えた。

追加分析の結果、基礎訓練の主要な実施主体である対象圏域の就労移行支援事業運営法人数が基礎訓練の実施件数にプラスの影響を与えていることが確認された。これに対し、同じく基礎訓練の実施主体となる就労継続支援A型事業所や同B型事業所については、これらの地域における存在（数）がセンターからの訓練あっせんに比例している（結びついている）とは言えないことも示された。

また、対象圏域の特別支援学校高等部の数も基礎訓練実施件数に有意なプラスの影響を与えていることから、圏域内に特別支援学校があると、そこからセンターを利用して就労系障害福祉サービス事業所を利用する流れが存在している可能性が推察される。なお、対象圏域の特別支援学校高等部の数は日常生活・社会生活に関する相談支援件数にもプラスの影響を与えているが、これは特別支援学校からのセンター利用者の生活に関する相談支援の必要性の相対的な高さを表しているのかもしれない。

【「基礎訓練実施件数」に対して有意なプラスの影響があると認められた「地域の状況」に関する変数】

- ・ 対象圏域の特別支援学校高等部数
- ・ 対象圏域の就労移行支援事業運営法人数

オ 就労支援部会（都道府県レベル）や都道府県の直接的な就労支援事業数と業務実績指標との関係

今回のヒアリング調査から、市町村や圏域単位の「就労支援部会」が地域における関係機関の就労支援に対して一定の役割を担っている場合があることが把握されたが（第2章第3節の2の(6)）、これら市町村や圏域レベルの就労支援部会の活動は、26年度研究における重回帰分析に投入した都道府県レベルの「就労支援部会」の存在によって下支えされ促進されている可能性があると考えられる。

また、ヒアリング調査では、26年度研究で投入した「都道府県の直接的な就労支援事業」（「民間企業における職場実習、訓練、インターンシップ等の推進」、「無料職業紹介事業」、「障害者就業・生活支援センターと同様の機能を有するもの」、「相談員の配置により、職業相談、職場開拓・職場定着等の強化を図るもの」。就労助成や公的雇用は除かれている。）については、これがセンターの活動と連携・補完している場合があること、その中にはセンターの事業への人員配置が含まれるものがあり、センターの業務実績や成果にプラスの影響が想定されるケースがあることが把握された（第2章第3節の2の(5)）。

26年度研究や今回の再分析では、「就労支援部会の設置」（都道府県レベルの部会の有無）や「都道府県の直接的な就労支援事業の数」と一部のセンター利用状況指標や成果指標との関連が認められたが、これらが業務実績指標にも影響を与えている可能性があると考えられた。

追加分析の結果、センター主催の連絡会議の開催件数に対しては、これらによるプラスの影響が認められたが、この関連は常識的なものと考えられる。その他では、都道府県の直接的就労支援事業の数が「就職に関する相談支援件数」に対して影響していたが、これら事業によるセンターのスタッフ・事業の強化の間接的影響が現れているのかもしれない。

【都道府県レベルの就労支援部会の有無が有意な影響を与えている業務実績指標（連絡会議関係）】

- ・ センター主催の連絡会議の開催件数

【都道府県の直接的就労支援事業の数が有意なプラスの影響を与えている業務実績指標（連絡会議関係）】

- ・ センター主催の連絡会議の開催件数

【都道府県の直接的就労支援事業の数が有意なプラスの影響を与えている業務実績指標（連絡会議関係除く）】

- ・ 就職に関する相談支援件数

カ その他主要な業務実績にプラスの影響を与えている社会資源（センター利用経路）は何か

【就職に向けた相談支援件数に有意なプラスの影響を与えている地域の社会資源を表す指標】

- ・ 直接利用の新規登録者数
- ・ 就労移行支援事業所経由の新規登録者数
- ・ 地域障害者職業センター経由の新規登録者数
- ・ 対象圏域の第1号ジョブコーチ数 [p=.068, 脚注13参照]
- ・ 対象圏域のA型事業運営法人数
- ・ 都道府県の直接的な就労支援事業数

【定着に向けた相談支援件数に有意なプラスの影響を与えている地域の社会資源を表す指標】

- ・ 就労移行支援事業所経由の新規登録者数
- ・ 就労移行支援事業所以外の福祉サービス事業所経由の新規登録者数
- ・ 対象圏域の第1号ジョブコーチ数
- ・ 対象圏域の特例子会社数

【事業所に対する相談支援件数に有意なプラスの影響を与えている地域の社会資源を表す指標】

- ・ 就労移行支援事業所経由の新規登録者数
- ・ 対象圏域の就労移行支援事業運営法人数

第1章 障害者就業・生活支援センターに対するアンケート調査

本章では、本調査研究において実施した障害者就業・生活支援センターに対するアンケート調査に関し、調査票の設計とその具体的内容（第1節）、アンケート調査の実施（第2節）、アンケート調査の記号・数値回答の集計結果（第3節）、地域の就労支援ネットワーク及び障害者就業・生活支援センターにおける支援の課題に関するアンケート調査の記述回答まとめ（第4節）について述べる。

第1節 アンケート調査票の設計とその具体的内容

※ 巻末資料2に掲げた調査票参照

1 調査票設計における基本的事項及び設問間の共通的事項

(1) 回答記入者の指定

回答記入者については、「貴機関において、就労支援を実質的に最も多く担当している方、または、担当する役割にある方に、ご回答をお願い」すること、また、「個人として回答者を特定せず、担当部署の組織としてのご回答でも結構」であることを明示した。

(2) 任意調査であることの明示

任意調査であることについて、「調査への協力は任意です」と明示した。また、「すべてご回答いただけてなくても、回答いただける部分のご回答・返送でも結構」であることも明示した。

(3) 調査目的に基づく調査項目の設定

「地域（対象圏域）の状況」、「センター運営法人の状況」、「センターの業務展開・体制等」に関する詳細とこれらとの相互関係の全体像を把握して、センターの現状・課題についてその背景を含めた把握を進めるとともに、センターの分化の状況とその背景・効果についても具体的な情報を得ることを目的に設計した。

このため、次の内容が可能な限り把握できるよう設計した。

- ① センターの属性的事項（事業開始年、体制）、母体法人の状況（法人種類、センター以外に運営している施設・事業）
- ② センターの就労支援対象者が、a) どのような他の社会資源の利用・在籍を経由してセンター利用に至り、b) センターでどのようなサービスを受け、c) その間併行的にどのような社会資源を利用し、d) センターでのサービス利用後にはどのような社会資源の利用・在籍に至っているのか
- ③ センターの就労支援対象者が抱えていた就労への移行や職場への適応・定着に関する課題と、これに対するセンターの支援内容
- ④ センターが支援を行うに当たっての隘路（支援の体制や周囲の環境面での課題・困難）
- ⑤ センターによる就労支援における地域の関係機関との連携状況（ケース会議の開催、それ以外のノウハウ交流）
- ⑥ センターと同様の内容の支援を行っている他の社会資源の状況
- ⑦ センターを含む地域の障害者就労支援ネットワークの状況に関する認識

また、数値によるデータは26年度研究で詳細なものをほぼ可能な限り入手していたため、一部例外を除き記号回答形式と記述回答形式による質的な内容の間を中心に質問項目を設定した。

(4) 記号回答と記述回答の併用

今回のアンケート調査は、多様な支援対象者と関係機関・施設との複雑多様な関係の中で業務を進める就業・生活支援センターの現状と課題について、ヒアリング調査とあわせてその全体像を把握することを目的とするものである。

このことを踏まえると、選択肢による記号回答方式は結果の整理や定量化には便利であるものの、それのみでは実態の文脈的細部へのアプローチには不十分である。このため、可能な限り選択肢を設定して記号で回答できるようにするとともに、必要と思われる箇所には自由記述を併用した。

(5) 把握できた範囲、想起できる範囲での回答

回答の負担を軽減するとともに、支援者の実感に基づく回答を得るため、記号回答や記述回答については、支援記録に基づく厳密・網羅的な回答とする必要はなく、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲での回答を求めることを基本とした。

(6) 障害種別ごとの回答

障害種別ごとに支援の内容や関連する他機関が異なってくる実情を踏まえ、また、障害種別ごとの分析を可能とするため、多くの質問項目について、6区分の障害種別ごとに回答を求めた。(次ページ参照)

発達障害をさらに3区分した理由は、近年障害者就業・支援センターにおいても利用が増加している発達障害者について、より詳細な状況把握を意図したためである。ただし、発達障害の3区分が煩雑になるのみで必要性に乏しいと考えられた質問項目では1区分とした。

本調査における障害の区分について

本調査においては、「身体障害のある者」、「知的障害のある者」、「精神障害のある者」及び「発達障害のある者（発達障害の内訳は3つに区分）」に分けてご回答いただく設問があります。本調査における障害の区分は、下記のとおりとします。

障害名が重複する場合には、主たる障害に分類して下さい。

＜身体障害のある者＞

身体障害者障害程度等級表の障害等級が1級から6級までに掲げる身体障害のある者及び7級に掲げる障害が2以上重複している者（主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。）

＜知的障害のある者＞

児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターにより知的障害があると判定された者（主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。）

＜精神障害のある者＞

統合失調症、そううつ病（気分障害）又はてんかんと診断されている者、あるいは精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。）

＜発達障害のある者＞

発達障害のある者は、さらに以下の3つに区分することとします。

○ **知的障害を伴わない広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）※のある者**

※ 自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害などの診断・判断等がある場合を含みます。

○ **知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者**

○ **その他の発達障害（学習障害、注意欠陥多動性障害など）※のある者**

※ 学習障害、注意欠陥多動性障害などの診断・判断等がある場合のほか、特定不能の発達障害の診断・判断等がある場合を含みます。

（注）発達障害のある者は、以下のいずれかに当てはまる者として

- ・ 発達障害の診断を有する者
- ・ 発達障害の診断はないが、本人からの開示もしくは主訴のあった者（医療機関における診断はないが、学校や相談機関等で発達障害があると言われたことがある、様々な情報から発達障害を疑ったことがあるなどの内容で、相談場面で本人から説明があったもの）
- ・ 診断も開示も主訴もないが、発達障害として専門的支援が必要と判断した者

2 設問の具体的内容

(1) センターの属性及び体制等の状況

はじめに回答するセンターについて、基礎的な事項を把握するため、次の属性的な概略の記入を求めた。

- ・ センターとしての事業開始年
- ・ センターを運営する法人種類（記号）
- ・ センター運営法人が実施・運営している他の施設・事業（記号）
- ・ 平成 26 年度中にセンターに新規に登録した障害者数（記号）
- ・ センターで支援を担当する者（就業支援担当者（主任を含む）、生活支援担当者、国の事業によらず独自に配置している職員）について、総人数、経験年数別人数¹⁵、勤続年数別人数¹⁶、保有資格別人数¹⁷

(2) 就労支援対象者の時系列的な在籍及び支援利用の状況について（他機関の在籍・利用等）

平成 26 年度にセンターの就労支援の対象となった利用者について、どのような障害者がどのような施設・事業の在籍・利用からセンター利用に至り、センターでどのようなサービスを受け、その間どのような施設・事業を併行的に利用し、どのような在籍・利用に至ったかを把握するため、次の項目について、障害種別ごとに記号で回答を求めた。

- ① センターの利用開始まで在籍・利用していた「施設・事業」（一般の教育・訓練機関や企業を含む）
- ② センターが行った業務内容
- ③ センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた「施設・事業」（「センターの紹介・あっせんによる利用」と「それ以外」を区分）
- ④ センターのサービス利用終了後（おおむね 1 年後まで）に在籍・利用していた「施設・事業」（「センターの紹介・あっせんによる利用」と「それ以外」を区分）

①、③、④については、次の【施設一覧】、【事業一覧】から、多いものから 5 つまでの記入を求めた。②については、【センターの業務一覧】から、多いものから 7 つまでの記入を求めた。

【施設一覧】

〔障害者総合支援法施設、医療施設（1～18）〕		
	貴法人内の施設の場合	他法人の施設の場合
就労移行支援事業所	1	11
就労継続支援 A 型事業所	2	12
就労継続支援 B 型事業所	3	13
相談支援事業所	4	14
障害者グループホーム	5	15
その他福祉施設	6	16
精神科病院、精神神経科診療所	7	17
その他病院	8	18

〔教育・訓練機関（21～26）〕

¹⁵ 経験年数とは、回答施設におけるものと他の機関・施設におけるものに関わらず、障害者支援に携わった年数。概ねの年数で差し支えないこととした。

¹⁶ 勤続年数とは、回答施設において障害者支援に携わった年数。概ねの年数で差し支えないこととした。

¹⁷ 社会福祉士、精神保健福祉士、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了等から選択。

21 高校 22 特別支援学校高等部 23 大学、短大 24 その他の学校
25 職業能力開発校 26 障害者職業能力開発校

【就労支援機関・障害者支援機関等 (31~40)】

31 ハローワーク（専門援助窓口） 32 ハローワーク（一般窓口）
33 ジョブカフェ 34 地域若者サポートステーション 35 その他の若年就労支援機関
36 地域障害者職業センター 37 自治体独自の障害者支援機関(主に就労支援を行うもの)
38 自治体独自の障害者支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
39 発達障害者支援センター 40 精神保健福祉センター・保健所

【企業、その他 (41~43)】 41 企業（特例子会社以外） 42 特例子会社 43 その他

【事業一覧 (51~63)】

	貴法人の事業の場合	他法人等の事業の場合
障害者委託訓練	51	61
ジョブコーチ支援	52	62
その他の事業	53	63

【在籍・利用がない場合 (71)】 71 在籍・利用している施設・事業なし

【センターの業務一覧】

- ア 対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）
- イ 職業理解や就労・自立のイメージづくりに向けた支援（訓練・実習以外）
- ウ 就職活動（履歴書作成や面接など）の指導・支援
- エ 障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度利用や障害開示に関する相談・支援
- オ 雇入れに向けた職場への相談・支援
- カ 日常生活・社会生活に関する相談・支援
- キ 職業評価の依頼（障害者職業センターへの）
- ク 基礎訓練の実施（併設施設・提携施設での）
- ケ 職業準備訓練のあっせん
- コ 職場実習のあっせん・同行
- サ 職場定着関係の相談・支援（支援対象者への）
- シ 職場定着関係の相談・支援（職場への）
- ス 関係機関等に関する情報の提供・紹介等
- セ 実習先・就職先の開拓
- ソ その他

(3) 就労支援対象者が抱えていた就労移行や職場適応・定着に際しての課題及びセンターが行った支援について

平成 26 年度にセンターの就労支援の対象となった利用者が抱えていた就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題と、課題のあった利用者に対してセンターが行った支援について障害種別ごとに回答を求めた。課題については下表の記号で回答を求め（主なもの 5 つまで）、支援内容についてはなるべく具体的な記述での回答を求めた。

- ア 自分の特性の理解・受容（障害の受け入れ、自身の得意・苦手の理解、診断を受けることなど）
 - イ 就労の理解・意欲・自信（働くことへの理解、就労に対する意欲・自信など）
 - ウ 作業力（就職先で求められる作業遂行能力、作業指示の理解など）
 - エ 作業態度（適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど）
 - オ コミュニケーション（職場で必要なコミュニケーション、適切な対人態度など）
 - カ 職場のルールの遵守（就業時間の遵守など職場のルールの理解と実行）
 - キ 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール
 - ク 支援を利用することへの抵抗（障害者対象の支援を利用すること、障害者手帳の取得・利用、職場での障害開示への抵抗など）
 - ケ 生活面の課題（適切な生活リズムや身だしなみなど就労に関わる生活面の課題）
 - コ 医療面の課題（服薬の自己管理など）
 - サ 家族に関する課題（家族による障害の理解・受容など）
 - シ 職場に関する課題（職場での障害の理解・環境調整など）
- ス その他

(4) 支援実施に当たり支援体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点について

センターが支援を実施するにあたって、支援の体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点について障害種別ごとに回答を求めた。まず下表により記号での回答を求め（該当するものすべて）、より具体的な記述回答もあわせて求めた。

- a 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい
- b 自施設の使用・役割等に対する周囲の理解が不足している
- c 自施設の支援体制が不足している
- d 自施設の支援のノウハウが不足している
- e 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい
- f 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している
- g その他

(5) 就労支援における地域の関係機関とのケース会議等の状況について

ア 平成 26 年度において就労支援に伴う個別調整会議（ケース会議）を連携して実施した機関を、障害種別ごとに下表の記号で回答するよう求めた（該当するものすべて）。

【障害者総合支援法施設、医療施設】

- ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ③就労継続支援 B 型事業所 ④相談支援事業所
- ⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設 ⑦精神科病院、精神神経科診療所 ⑧その他病院

【教育・訓練機関】

- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他学校
- ⑬職業能力開発校 ⑭障害者職業能力開発校

【就労支援機関、障害者支援機関等】

- ⑮ハローワーク（専門援助窓口） ⑯ハローワーク（一般窓口）
- ⑰ジョブカフェ ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
- ⑳地域障害者職業センター ㉑自治体独自の支援機関（主に就労支援を行うもの）
- ㉒自治体独自の支援機関（主に福祉の支援を行うもの）
- ㉓発達障害者支援センター ㉔精神保健福祉センター・保健所

【企業、その他】

⑲企業（特例子会社以外） ⑳特例子会社 ㉑その他

イ 平成 26 年度に、上記会議以外で、①（当該機関に対して）支援に関する知識・ノウハウ[※]の助言・情報提供・研修を実施したことがある機関、②（当該機関から）支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関を、障害種別ごとに上表の記号で回答するよう求めた。

※ 一般的な知識・ノウハウのほか、個別的なケースに関するものも含む。また、電話・メール等による場合も含む。

ウ センターの所在する地域においてセンターと同様の就労支援業務を行っている機関について回答を求めた。機関の種類について下表の記号で回答（3つまで）の上、当該機関の対象者・サービス内容について記述による回答を求めた。

①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ③就労継続支援 B 型事業所
④自治体独自の支援機関（主に就労支援を行うもの）
⑤自治体独自の支援機関（主に福祉の支援を行うもの） ⑥その他

(6) 地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況と課題について

センターを含む地域の就労支援ネットワークについて、障害者の就労支援ニーズに対応できているかどうかを、「1 十分に対応できている」、「2 概ね対応できている」、「3 あまり対応できていない」、「4 対応できていない」の 4 択で回答を求めた。

あわせて、2～4 を選択したセンターには「対応できていないニーズ」及び「(その) ニーズに対応できるようにするために必要なこと」について記述するよう求めた。また、これらについて特に発達障害者についてどうかを記述することも求めた。

(7) 発達障害のある登録者について

平成 26 年度にセンターを利用した 18 歳以上の発達障害のある登録者について、

- ① 発達障害の種類別、診断・手帳の有無等別の人数を回答するよう求めた。
- ② 就労や離転職経験別の人数や、それらのうち 26 年度中の就職を把握した者の人数について回答を求めた。

なお、本項目については、今回の研究以外の別途のテーマでの研究で分析対象とする予定である。

第2節 アンケート調査の実施

1. 調査対象

障害者就業・生活支援センター（本節では以下「センター」。）321所に調査票を郵送し、124センターから回答が得られた（回収率：38.6%）。

調査対象としたセンターは「平成27年度障害者就業・生活支援センター 一覧（計326センター）（平成27年5月15日現在）」¹⁸に掲載されていたセンターから、運営期間が1年未満のセンターを除いたものである。これらを除外する理由は、ある程度の支援経験がないと、本調査票に回答できないためである。

2. 調査票の回収

回答後の調査票は返信用の封筒に入れ、投函してもらうことで回収した。なお、電子調査票への回答を希望したセンターについては、電子メールで調査票の送付及び回収を行った。

3. 調査時期

2015年7月～9月

4. 回答の補正

調査票の回答を集計するに際して、下記のような回答間の整合性がない回答については、複数の担当研究員による合議の結果、補正が妥当と判断した場合に補正を行って分析対象とした。

- 「発達障害の診断なし／開示・主訴あり」という記述のうち「／」を「かつ」ではなく、「または」と解釈して記入している等、記入欄の意味を明らかに取り違えている場合
- 「多いものから7つまで」のように回答する選択肢の数を制限しているにも関わらず、制限数を超える数の選択肢が記入されていた場合

¹⁸ 厚生労働省（2015）平成27年度障害者就業・生活支援センター 一覧（計326センター）（平成27年5月15日現在）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/shougaisa/>

第3節 アンケート調査の記号・数値回答の集計結果

1 就業・生活支援センターの属性及び体制等の状況

まず、回答いただいたセンター（以下「回答センター」という。）の各種属性及び体制等の状況についての結果を示す。調査項目により有効回答数（ n ）は異なっている。（設問の詳細は第1節の2の(1)）

本調査の回答センターのグループとしての特徴を確認するため、一部の項目については、26年度研究で使用した平成25年度のデータ（以下、全センターデータ）を比較対象として示す。

(1) 運営期間

調査票の「事業を開始した年（西暦）」欄に記入された年から2015年までに経過した年数を運営期間とし、算出した結果を図2に示す。5年以上10年未満が回答センターの半数以上を占め、残りの3割は10年以上運営していた。25年度の全センターデータと比較すると、本調査の回答センターは「10年以上」のセンターの割合が多い一方で、「2年以上5年未満」のセンターが少ないことがわかる。

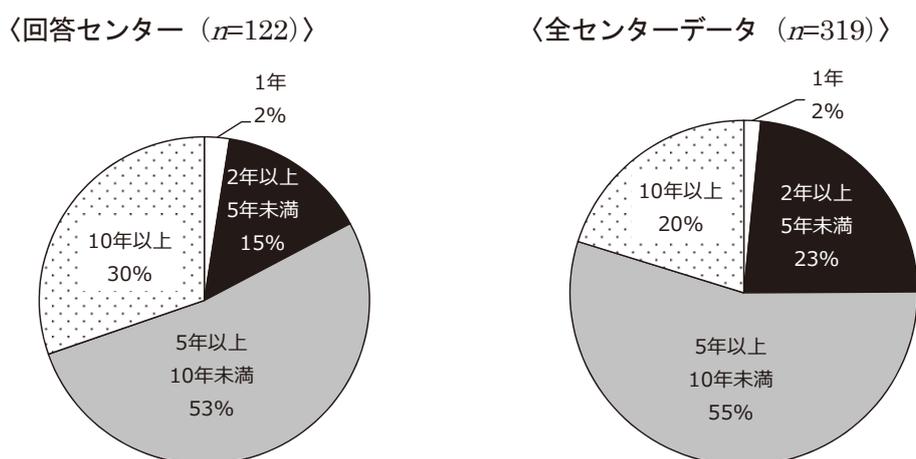


図2. 運営期間の内訳

(2) 運営法人の種類

回答センターの運営法人の割合を図3に示す。ほぼ9割のセンターが社会福祉法人によって運営されていた。全センターデータと比較しても、ほぼ同様の内訳であった。

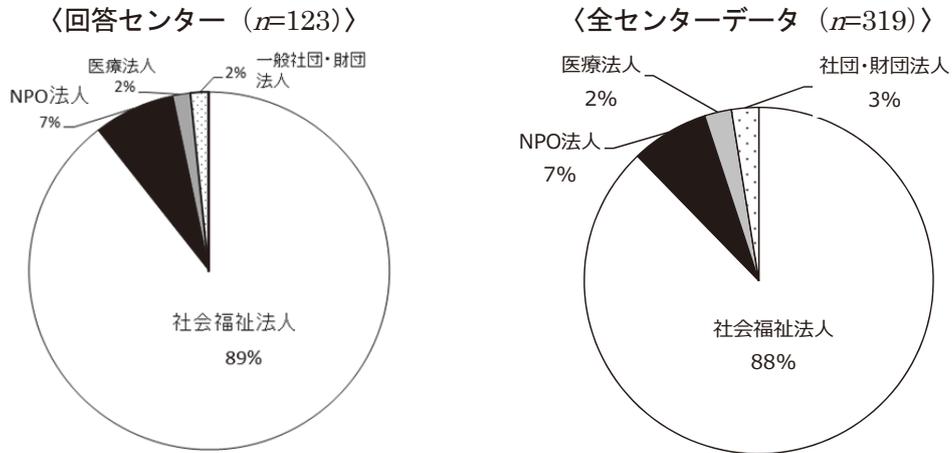


図3. 運営法人の内訳

(3) 法人の運営施設・事業

回答センターを運営する法人が運営している施設・事業の状況を図4に示す。回答センター運営法人の約9割が、就労継続支援B型事業所も運営していた。また、回答センターの約8割は就労移行支援事業所や障害者グループホームを運営していた。約7割はその他の福祉施設を運営しており、約2割は就労継続支援A型事業所を運営していた。ジョブコーチ支援事業を実施しているセンター運営法人は半数であった。その他の事業を運営しているものは4割近くあり、その中には相談支援事業のほか、障害者就労支援のための自治体独自の委託事業もあった。

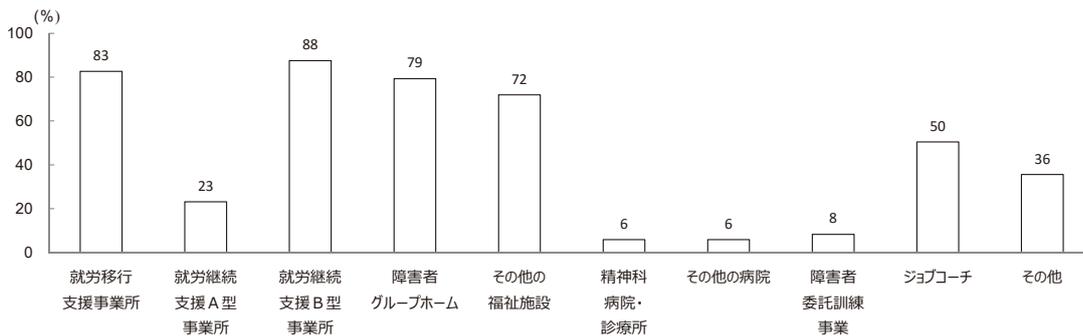


図4. 法人が運営する施設・事業別の運営・実施割合 (複数選択可、n=121)

(4) 支援担当者

回答センターに所属する支援担当者 (就労支援担当者・生活支援担当者の他、法人負担又は地方自治体からの補助等による担当者) の総数は1センターあたり平均5.3人 (SD: 1.85) であった (n=123)。これに対し、全センターデータの平均は4.5人 (SD: 1.78) となっていた。

図5に支援担当者の人数の内訳を示す。全センターデータと比較すると、本調査の回答センターは「3人」及び「4人」の割合が少ない一方で、「5～7人」の割合が多いことがわかる。

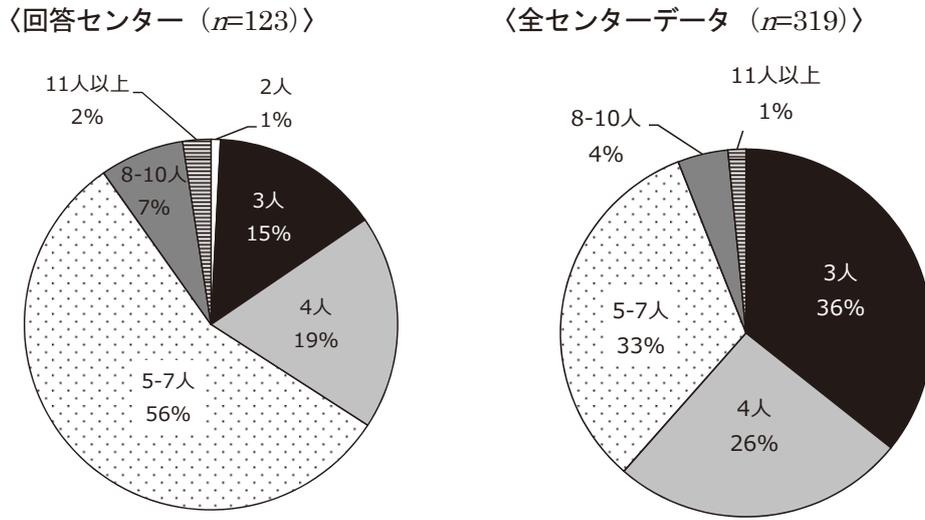


図 5. 支援担当者の人数の内訳

同じく回答センターに所属する支援担当者について、障害者支援業務の経験年数別の人数の割合を図6に示す。半数以上の支援者が5年以上の支援経験を有していたが、その一方で支援経験は3年未満の支援者は2.5割を超えていた。回答施設における勤続年数(図7)をみると、約4割の支援者が5年以上、同一の施設に勤続していた。

表7に、支援対象者の保有資格の内訳を示す。職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修修了者が1センターあたり平均1.3人、社会福祉士が1.0人、精神保健福祉士(PSW)が0.7人となっており、福祉系の資格所有者の割合が高い。

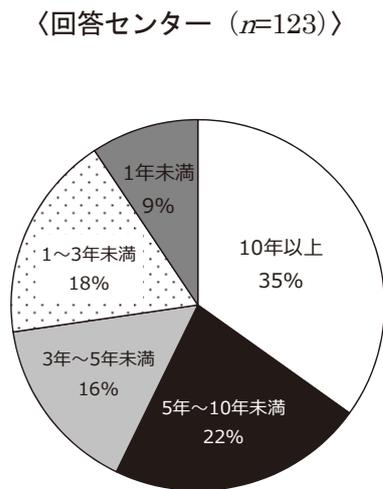


図 6. 支援担当者の経験年数の内訳

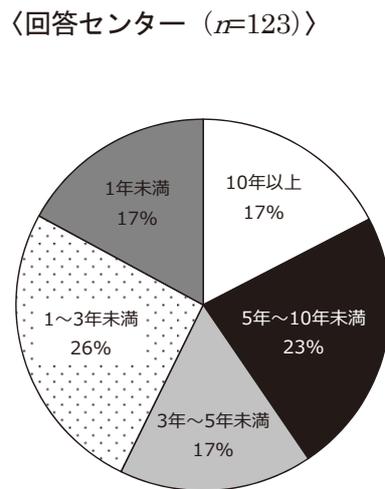


図 7. 支援担当者の勤続年数の内訳

表 7. 支援担当者の保有資格の内訳

	n	範囲		平均	標準偏差
		最小値	最大値		
支援担当者数 (人)	123	2	11	5.3	1.85
- 社会福祉士	116	0	4	1.0	1.03
- 精神保健福祉士	116	0	5	0.7	1.00
- 職場適応援助者	116	0	7	1.3	1.30
- 産業カウンセラー	116	0	1	0.1	0.25
- 作業療法士	116	0	1	0.0	0.16
- 臨床心理士	116	0	1	0.0	0.13
- キャリアコンサルタント	116	0	1	0.0	0.18
- その他	116	0	5	1.1	1.42

(5) 対象圏域

センターが支援対象とする障害保健福祉圏域（対象圏域）に基づき、回答センターを次の 3 種類に分類した結果を図 8 に示す。分類カテゴリーは、① 対象圏域に東京都 23 区もしくは政令市を含む、② 対象圏域に①以外の県庁所在地を含む、③ その他とした。図からは、本調査の回答センターの約 2 割は対象圏域に東京都 23 区、政令市、県庁所在地のいずれかを含んでいることがわかる。これは全センターデータとほぼ同様の内訳であった。

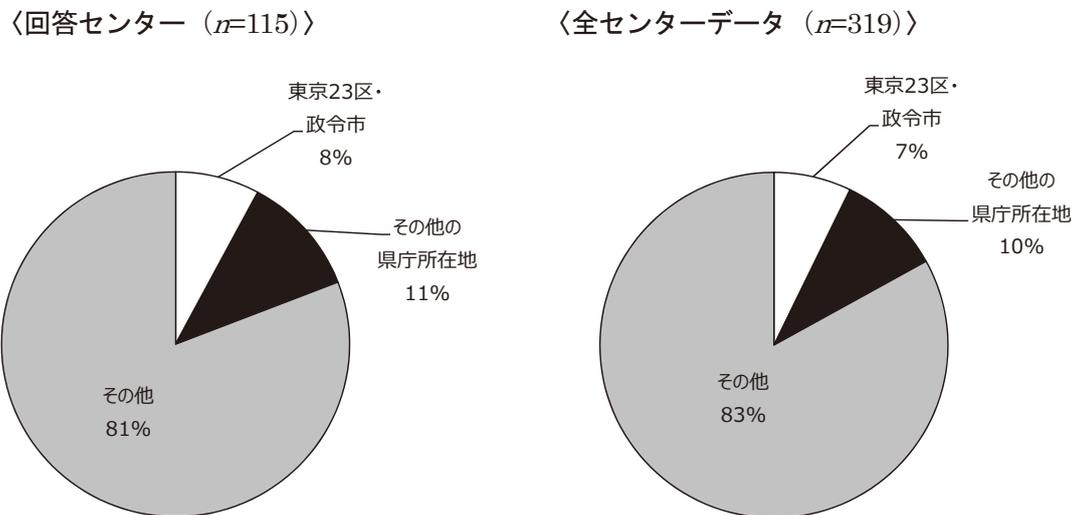


図 8. 対象圏域の内訳

(6) 新規登録者

図9に平成26年度の新規登録者数の内訳を示す。約半数のセンターが41から80人の新規登録者があり、80人以上のセンターは2.5割を超えていた。

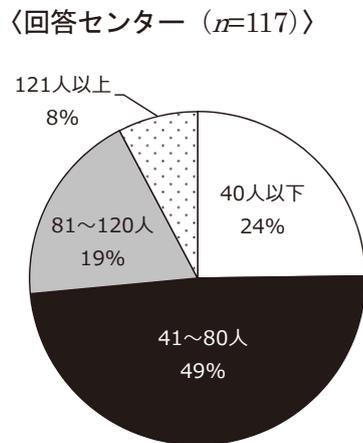


図9. 平成26年度の新規登録者数の内訳

2 就労支援対象者の時系列的な在籍及び支援利用の状況について

平成 26 年度にセンターの就労支援の対象となった利用者について、どのような施設・事業の在籍・利用からセンター利用に至り、センターでどのようなサービスを受け、その間どのような施設・事業を併行的に利用し、その後どのような在籍・利用に至ったかについて、障害種別ごとに記号で回答を求めた結果を示す。(設問の詳細は第 1 節の 2 の(2))

(1) 身体障害者の状況

表 8 に身体障害のある就労支援対象者がセンターの利用前、利用中、利用後の時点で在籍・利用している施設・事業を、選択された割合(選択率)¹⁹が多い順に示した。また、身体障害のある就労支援対象者に対してセンターが行った業務についても選択率が多い順に示した。ただし、表には選択率が上位 10 に入る選択肢のみを掲載した。

センター利用前の在籍・利用の状況をみると「ハローワーク(専門援助窓口)」を選択したセンターが 7.5 割で最も多かった。次いで「在籍・利用している施設・事業なし」が約 4 割、「企業(特例子会社以外)」が 3.5 割であり、これらに「就労移行支援事業所(他法人)」、「特別支援学校高等部」が続いていた。

センター利用時の業務内容については「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援(相談・助言・検査など)」、「(支援対象者及び職場への)職場定着関係の相談・支援」、「雇入れに向けた職場への相談・支援」、「職場実習のあっせん・同行」、「日常生活・社会生活に関する相談・支援」の選択率がそれぞれ 5 割を超えていた。

センター利用中の他機関利用等の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用したものとしては「ハローワーク(専門援助窓口)」が最も多く、5.5 割近くのセンターが選択していた。「就労継続支援 A 型事業所(他法人)」、「同 B 型事業所(他法人)」、「企業(特例子会社以外)」、「就労移行支援事業所(他法人)」が続いていたが、これらは基礎訓練実施(併設施設・提携施設での)や職場実習あっせん等との関連も推察される。また、センターのあっせんを受けずに在籍・利用した施設・事業としても「ハローワーク(専門援助窓口)」が最も多く選択率は 2.5 割だった。

センター利用後の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク(専門援助窓口)」が最も多く、約 3 割のセンターが選択していたが、これに「企業(特例子会社以外)」、「就労継続支援 A 型事業所(他法人)」が続いていた。センターのあっせんを受けずに在籍・利用した施設・事業としては、「在籍・利用している施設・事業なし」及び「企業(特例子会社以外)」が相対的に多かった。

¹⁹ 選択率は、その選択肢を選んだセンターの数を、有効回答をした全センターの数で除した上で、100 を乗じた数。

表 8. 身体障害のある就労支援対象者の在籍及び支援利用の状況〔上位 10/42 選択肢、「センターが行った業務」のみ 14 選択肢中〕

※ 各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択（複数回答可）したセンターの割合（単位：％）をそれぞれ示す。
 ※※ 「センターが行った業務」は多いものから 7 つまで、その他の項目は 5 つまで選択可。

センター利用開始前 (n=123)		センターが行った業務 (n=121)		センターのあっせん (n=123)		センター利用中 それ以外 (n=123)		センター利用の後 それ以外 (n=120)	
1) ハローワーク (専門援助窓口)	74	1) 対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援(相談・助言・検査など)	57	1) ハローワーク(専門援助窓口)	24	1) ハローワーク(専門援助窓口)	32	1) 在籍・利用している施設・事業なし	19
2) 在籍・利用している施設・事業なし	41	2) 雇入れに向けた職場への相談・支援	55	2) 就労継続支援 A 型事業所(他法人)	11	2) 企業(特例子会社以外)	26	2) 企業(特例子会社以外)	18
3) 企業(特例子会社以外)	34	3) 職場定着関係の相談・支援(職場への)	55	3) 企業(特例子会社以外)	8	3) その他病院(他法人)	17	3) ハローワーク(専門援助窓口)	11
4) 就労移行支援事業所(他法人)	20	4) 職場定着関係の相談・支援(支援対象者への)	53	4) 就労移行支援事業所(他法人)	7	4) 就労移行支援事業所(他法人)	13	4) 就労継続支援 B 型事業所(他法人)	6
5) 特別支援学校高等部	19	5) 職場定着関係の相談・支援(支援対象者への)	53	5) 相談支援事業所(他法人)	6	5) 相談支援事業所(他法人)	10	5) 就労継続支援 A 型事業所(他法人)	3
6) 就労継続支援 B 型事業所(他法人)	16	6) 職場定着関係の相談・支援(支援対象者への)	53	6) 就労継続支援 B 型事業所(他法人)	5	6) 就労継続支援 B 型事業所(他法人)	7	6) 相談支援事業所(自法人)	
7) 就労継続支援 A 型事業所(他法人)	11	7) 日常生活・社会生活に関する相談・支援(履歴・職務成りや面接など)の指導・支援	43	7) 地域障害者職業センター	4	7) 在籍・利用している施設・事業なし	4	7) 相談支援事業所(他法人)	
8) 就労移行支援事業所(自法人)	10	8) 職業理解や就労・自立のイメージづくりに向けた支援(訓練・実習以外)	21	8) 就労移行支援事業所(自法人)	3	8) 就労移行支援事業所(自法人)		8) その他病院(他法人)	
				9) 就労継続支援 B 型事業所(自法人)				9) 特例子会社	
								10) 就労継続支援 A 型事業所(自法人)	
								11) その他福祉施設	
								12) ハローワーク(一般窓口)	
								13) その他企業	
								14) その他企業	

(2) 知的障害者の状況

表9に知的障害のある就労支援対象者がセンターの利用前、利用中、利用後の時点で在籍・利用している施設・事業を、選択された割合（選択率）が多い順に示した。また、知的障害のある就労支援対象者に対してセンターが行った業務についても選択率が多い順に示した。ただし、表には選択率が上位10に入る選択肢のみを掲載した。

センター利用前の在籍・利用の状況をみると「特別支援学校高等部」を約8割のセンターが選択していることが、他の障害種別と比較して特徴的である。次いで「ハローワーク（専門援助窓口）」、「就労移行支援事業所（他法人）」がそれぞれ5割以上のセンターに選ばれていた。これらに「就労移行支援事業所（自法人）」、「就労継続支援B型事業所（他法人）」、「相談支援事業所（他法人）」が続いていた。

センター利用時の業務内容については、まず「職場実習のあっせん・同行」、「日常生活・社会生活に関する相談・支援」及び「就職活動（履歴書作成や面接など）の指導・支援」が6.5割程度の高い選択率である点が、他の障害種別と比較して特徴的である。また、「（支援対象者及び職場への）職場定着関係の相談・支援」、「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）」、「雇入れに向けた職場への相談・支援」が約6割以上の選択率だった。

センター利用中の他機関利用等の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用したものとしては「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く、5.5割のセンターが選択していた。これに「就労移行支援事業所（他法人）」、「就労移行支援事業所（自法人）」、「就労継続支援B型事業所（他法人）」、「就労継続支援A型事業所（他法人）」、「企業（特例子会社以外）」、「地域障害者職業センター」²⁰が続いていた。これらは、センター業務における基礎訓練実施（併設施設・提携施設での）や職場実習のあっせん、職業評価・職業準備訓練あっせんとの関係が推察される選択肢である。また、センターのあっせんを受けずに在籍・利用した施設・事業としても「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く約2割が選択していた。

センター利用後の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」、「企業（特例子会社以外）」が約3割のセンターに選ばれており、これらに「就労継続支援A型事業所（他法人）」、「就労移行支援事業所（他法人）」、「同B型事業所（他法人）」が続いていた。また、センターのあっせんを受けずに在籍・利用した施設・事業としても「企業（特例子会社以外）」が最も多く選ばれており、選択率は約2割であった。

²⁰ センター利用中にセンターのあっせんによる利用先として「地域障害者職業センター」を選択している場合、その目的は主に「職業評価」又は「職業準備訓練」の利用であることが推察されるが、今回のアンケート回答データにおいてセンター利用中のセンターあっせんによる利用先として「地域障害者職業センター」を選択したセンターが、センター利用時の業務内容において「職業評価の依頼（障害者職業センターへの）」又は「職業準備訓練のあっせん」を選択している割合を算出したところ、身体障害者について40.0%、知的障害者について48.1%、精神障害者について65.5%、知的障害を伴わない広汎性発達障害において73.5%、知的障害を伴う広汎性発達障害において45.0%、その他の発達障害において61.9%と精神障害及び知的障害を伴わない発達障害において高い割合を占めていた。

表 9. 知的障害のある就労支援対象者の在籍及び支援利用の状況〔上位 10/42 選択肢、「センターが行った業務」のみ 14 選択肢中〕

※ 各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択（複数回答可）したセンターの割合（単位：％）をそれぞれ示す。
 ※※ 「センターが行った業務」は多いものから7つまで、その他の項目は5つまで選択可。

センター利用開始前 (n=123)		センターのあっせん (n=123)		センター利用中 それ以外 (n=123)		センターのあっせん (n=120)		センター利用の後 それ以外 (n=120)			
1) 特別支援学校高等部 ハローワーク（専門援助窓口）	78 59	1) 職場実習のあっせん・同行 日常生活・社会生活に関する相談・支援	66 64	1) ハローワーク（専門援助窓口） 就労移行支援事業所（他法人）	54 41	1) ハローワーク（専門援助窓口） 就労移行支援事業所（他法人）	18 14	1) ハローワーク（専門援助窓口） 企業（特例子会社以外）	33 30	1) 企業（特例子会社以外） 在籍・利用している施設・事業なし	19 16
2) 就労移行支援事業所（他法人）	50	2) 就職活動（履歴書作成や面接など）の指導・支援	63	2) 就労移行支援事業所（他法人）	33	2) 企業（特例子会社以外） 就労継続支援 A 型事業所（他法人）	13	2) 就労継続支援 A 型事業所（他法人）	24	2) 就労継続支援 B 型事業所（他法人）	13
3) 就労移行支援事業所（自法人）	36	3) 職場定着関係の相談・支援（支援対象者への）	62	3) 就労継続支援 B 型事業所（他法人）	32	3) 企業（特例子会社以外） 就労継続支援 B 型事業所（他法人）	10	3) 就労移行支援事業所（他法人）	21	3) ハローワーク（専門援助窓口）	9
4) 就労継続支援 B 型事業所（他法人）	34	4) 職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）	61	4) 就労継続支援 A 型事業所（他法人）	28	4) 就労移行支援事業所（自法人） 特別支援学校高等部	9	4) 就労継続支援 B 型事業所（他法人）	17	4) 就労移行支援事業所（他法人）	7
5) 企業（特例子会社以外）	26	5) 雇入れに向けた職場への相談・支援	57	5) 企業（特例子会社以外） 地域障害者職業センター	26	5) 相談支援事業所（自法人）	7	5) 就労継続支援 B 型事業所（自法人）	13	5) 相談支援事業所（他法人）	4
6) 就労継続支援 B 型事業所（自法人）	20	6) 職場定着関係の相談・支援（職場への）	39	6) 地域障害者職業センター	22	6) 相談支援事業所（自法人）	7	6) 相談支援事業所（他法人）	12	6) 障害者グループホーム（他法人）	4
7) 就労継続支援 A 型事業所（他法人）	18	7) 職業理解や就業・自立のイメージづくりに向けた支援（訓練・実習以外）	35	7) 就労継続支援 B 型事業所（自法人）	18	7) 相談支援事業所（自法人）	7	7) 地域障害者職業センター	11	7) 障害者グループホーム（自法人）	3
8) 在籍・利用している施設・事業なし	15	8) 関係機関等に関する情報提供・紹介等の開拓	30	8) 就労継続支援 B 型事業所（自法人）	14	8) 相談支援事業所（自法人）	7	8) 地域障害者職業センター	10	8) 障害者グループホーム（自法人）	3
9) 就労継続支援 A 型事業所（他法人）	12			9) 相談支援事業所（自法人）	14	9) 就労継続支援 B 型事業所（自法人）	7	9) ジョブコーチ支援（他法人）	10	9) 特例子会社 就労継続支援 B 型事業所（自法人）	3

(3) 精神障害者の状況

表 10 に精神障害のある就労支援対象者がセンターの利用前、利用中、利用後の時点で在籍・利用している施設・事業を、選択された割合（選択率）が多い順に示した。また、精神障害のある就労支援対象者に対してセンターが行った業務についても選択率が多い順に示した。ただし、表には選択率が上位 10 に入る選択肢のみを掲載した。

センター利用前の在籍・利用の状況をみると、まず「ハローワーク（専門援助窓口）」が約 8 割と高い選択率となっており、次いで「精神科病院、精神神経科診療所（他法人）」が約 5.5 割となっていた。これらに「就労移行支援事業所（他法人）」、「在籍・利用している施設・事業なし」が 3 割台、「就労継続支援 B 型事業（他法人）」、「相談支援事業所（他法人）」、「企業（特例子会社以外）」が 2 割台で続いていた。「在籍・利用している施設・事業なし」からの利用が多いのは、精神障害の場合と知的障害を伴わない広汎性発達障害の場合の特徴である。また、精神障害の場合、他の障害種別に比べて「企業（特例子会社以外）」からの利用も比較的多い。

センター利用時の業務内容については「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）」が最も多く選ばれており、選択率は 7.5 割を超えていた。この選択肢は知的障害以外のすべての障害種別で最も多く選択されているが、ここまで高率なのは精神障害のみである。「（支援対象者及び職場への）職場定着関係の相談・支援」、「職場実習のあっせん・同行」、「日常生活・社会生活に関する相談・支援」の選択率が約 6 割で続く。また、「障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度の利用や障害開示に関する相談・支援」が半数以上のセンターに選択されていたことも、他の障害種別に比べて特徴的である（他では、知的障害を伴わない広汎性発達障害が約 4 割など）。

センター利用中の他機関利用等の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用したものとして「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く、約 5.5 割のセンターが選択していた。次いで基礎訓練実施（併設施設・提携施設での）等との関連が推察される「就労移行支援事業所（他法人）」が約 4 割、他法人の「就労継続支援 A 型事業所（他法人）」、「就労継続支援 B 型事業所（他法人）」が約 3 割のセンターに選択されていた。職業評価・職業準備訓練との関連が推察される「地域障害者職業センター」や職場実習あっせんとの関連が推察される「企業（特例子会社以外）」も約 2 割の選択率だった。また、センターのあっせんを受けずに在籍・利用した施設・事業としては「精神科病院、精神神経科診療所（他法人）」、「ハローワーク（専門援助窓口）」がそれぞれ約 3 割のセンターに選択されていた。

センター利用後の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」、「企業（特例子会社以外）」が約 3 割のセンターに選択されており、「就労継続支援 A 型事業所（他法人）」、「就労移行支援事業所（他法人）」、「就労継続支援 B 型事業所（他法人）」、「相談支援事業所（他法人）」、「精神科病院・精神神経科診療所（他法人）」、「地域障害者職業センター」²¹などが続いていた。一方、センターのあっせんを受けずに在籍・利用した施設・事業としては「在籍・利用している施設・事業なし」、「精神科病院・精神神経科診療所（他法人）」、「企業（特例子会社以外）」が比較的多かった。

²¹ センター利用後のセンターあっせんによる利用先として「地域障害者職業センター」を選択している場合、その目的は、主にジョブコーチ支援（職業センターの配置型ジョブコーチの単独支援又は自法人の第 1 号（訪問型）ジョブコーチとのペア支援）であることが推察される。このため、センター利用後にセンターあっせんによる利用先として「地域障害者職業センター」を選択したセンターが、同じくセンター利用後にセンターあっせんによる利用先として「ジョブコーチ（他法人）」又は「ジョブコーチ（自法人）」を選択している割合を算出したところ、身体障害者について 20.0%、知的障害者について 61.5%、精神障害者について 31.3%、知的障害を伴わない広汎性発達障害において 46.2%、知的障害を伴う広汎性発達障害において 60.0%、その他の発達障害において 55.6%と知的障害の関連で特に高い割合を占めていた。

表 10. 精神障害のある就労支援対象者の在籍及び支援利用の状況〔上位 10/42 選択肢、「センターが行った業務」のみ 14 選択肢中〕

※ 各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択（複数回答可）したセンターの割合（単位：％）をそれぞれ示す。
 ※※ 「センターが行った業務」は多いものから7つまで、その他の項目は5つまで選択可。

センター利用開始前 (n=123)		センター利用中		センター利用の後	
センターのあつせん(n=123)	センターのあつせん(n=123)	センターのあつせん(n=120)	センターのあつせん(n=120)	センターのあつせん(n=120)	センターのあつせん(n=120)
1) ハローワーク (専門援助窓口) 78	1) ハローワーク (専門援助窓口) 54	1) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 28	1) ハローワーク (専門援助窓口) 32	1) 在籍・利用している施設・事業なし 23	1) 在籍・利用している施設・事業なし 23
2) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 54	2) 就労移行支援事業所 (他法人) 42	2) ハローワーク (専門援助窓口) 27	2) 企業 (特例子会社以外) 30	2) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 18	2) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 18
3) 就労移行支援事業所 (他法人) 37	3) 就労継続支援 A 型事業所 (他法人) 31	3) 就労移行支援事業所 (他法人) 14	3) 就労継続支援 A 型事業所 (他法人) 26	3) 企業 (特例子会社以外) 17	3) 企業 (特例子会社以外) 17
4) 在籍・利用している施設・事業なし 31	4) 就労継続支援 B 型事業所 (他法人) 30	4) 企業 (特例子会社以外) 12	4) 就労移行支援事業所 (他法人) 21	4) ハローワーク (専門援助窓口) 13	4) ハローワーク (専門援助窓口) 13
5) 就労継続支援 B 型事業所 (他法人) 28	5) 企業 (特例子会社以外) 22	5) 就労継続支援 B 型事業所 (他法人) 11	5) 相談支援事業所 (他法人) 14	5) 就労継続支援 B 型事業所 (他法人) 8	5) 就労継続支援 B 型事業所 (他法人) 8
6) 相談支援事業所 (他法人) 26	6) 地域障害者職業センター 21	6) 就労継続支援 A 型事業所 (他法人) 9	6) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 12	6) 就労継続支援 A 型事業所 (他法人) 7	6) 就労継続支援 A 型事業所 (他法人) 7
7) 企業 (特例子会社以外) 24	7) 就労移行支援事業所 (他法人) 19	7) 相談支援事業所 (他法人) 7	7) 地域障害者職業センター 9	7) 相談支援事業所 (他法人) 6	7) 相談支援事業所 (他法人) 6
8) 就労移行支援事業所 (他法人) 15	8) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 18	8) 就労移行支援事業所 (他法人) 6	8) 就労継続支援 B 型事業所 (他法人) 8	8) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 3	8) 精神科病院、精神神経科診療所 (他法人) 3
相談支援事業所 (自法人) 48	9) 相談支援事業所 (自法人) 15	9) 精神保健福祉センター 48	9) 相談支援事業所 (自法人) 15	9) 相談支援事業所 (自法人) 8	9) 相談支援事業所 (自法人) 8
就労継続支援 A 型事業所 (他法人) 38					
提供・紹介等 33					
労・自立のイメージづくりに向けた支援					

(4) 知的障害を伴わない広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者の状況

表 11 に知的障害を伴わない広汎性発達障害のある就労支援対象者がセンターの利用前、利用中、利用後の時点で在籍・利用している施設・事業を、選択された割合（選択率）が多い順に示した。また、知的障害を伴わない広汎性発達障害のある就労支援対象者に対してセンターが行った業務についても選択率が多い順に示した。ただし、表には選択率が上位 10 に入る選択肢のみを掲載した。

センター利用前の支援利用の状況をみると「ハローワーク（専門援助窓口）」が 5 割以上の選択率となっており、次いで「発達障害者支援センター」が 3.5 割、一般の「高校」及び「在籍・利用している施設・事業なし」が約 3 割の選択率となっており、「企業（特例子会社以外）」、「地域障害者職業センター」が続いていた。「在籍・利用している施設・事業なし」からの利用は精神障害の場合と並んで多く、また、一般の「高校」からの利用も他の障害種別に比べて多い。

センター利用時の業務内容については「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）」が約 7 割のセンターに選択されており、精神障害の場合に次いで選択率が高かった。続いて「（支援対象者への）職場定着関係の相談・支援」がほぼ 5 割のセンターに、「障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度の利用や障害開示に関する相談・支援」が約 4 割のセンターに選択されていた。

センター利用中の他機関利用等の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業として「ハローワーク（専門援助窓口）」を約 5 割のセンターが選択していたほか、基礎訓練実施（併設施設・提携施設での）との関係が推察される「就労移行支援事業所（他法人）」を約 3 割のセンターが選択しており、職業評価・職業準備訓練との関係が推察される「地域障害者職業センター」や、「就労継続支援 A 型事業所（他法人）」、「発達障害者支援センター」が続いていた。

センター利用後の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」、「企業（特例子会社以外）」、「就労継続支援 A 型事業所（他法人）」が比較的多かった。

表 11. 知的障害を伴わない広汎性発達障害のある就労支援対象者の在籍及び支援利用の状況〔上位 10/42 選択肢、「センターが行った業務」のみ 14 選択肢中〕

※ 各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択（複数回答可）したセンターの割合（単位：％）をそれぞれ示す。
 ※※ 「センターが行った業務」は多いものから7つまで、その他の項目は5つまで選択可。

センター利用開始前 (n=123)		センター利用中 (n=123)		センターのあっせん (n=123)		センター利用の後 (n=120)	
1) ハロワワーク (専門援助窓 口)	52	1) ハロワワーク (専門援助窓 口)	48	1) ハロワワーク (専門援助窓 口)	17	1) ハロワワーク (専門援助窓 口)	27
2) 発達障害者支 援センター	34	2) 就労移行支援事 業所(他法人)	29	2) 発達障害者支援セ ンター	11	2) 企業(特例子会社 以外)	23
3) 高校 在籍・利用して いる施設・事業 なし	29	3) 地域障害者職業 センター	24	3) 精神科病院、精神 科診療所(他 法人)	10	3) 就労継続支援A型 事業所(他法人)	18
4) 企業(特例子会 社以外)	19	4) 就労継続支援A 型事業所(他法 人)	20	4) 企業(特例子会社 以外)	7	4) 就労移行支援事業 所(他法人)	14
5) 地域障害者職 業センター	18	5) 発達障害者支援 センター	18	5) 就労移行支援事業 所(他法人)	6	5) 就労継続支援B型 事業所(他法人)	12
6) 精神科病院、精 神科診療所	12	6) 就労継続支援B 型事業所(他法 人)	15	6) 高校	5	6) 地域障害者職業セ ンター	10
7) 精神科診療所 (他法人)	11	7) 相談支援事業所 (他法人)	14	7) 相談支援事業所 (他法人)	4	7) 発達障害者支援セ ンター	5
8) 相談支援事業 所(他法人)	11	8) 相談支援事業所 (他法人)	9	8) 就労移行支援事 業所(自法人)	3	8) 就労移行支援事業 所(自法人)	3
9) 地域若者サポ ートステーション	11	9) 相談支援事業所 (自法人)	9	9) 相談支援事業所 (他法人)	3	9) 就労継続支援A型 事業所(自法人)	2
10) 精神科診療所 (他法人)	11	10) 相談支援事業所 (自法人)	9	10) 相談支援事業所 (他法人)	3	10) 就労継続支援B型 事業所(自法人)	2
11) 精神科診療所 (他法人)	11	11) 相談支援事業所 (自法人)	9	11) 相談支援事業所 (他法人)	3	11) 就労継続支援A型 事業所(自法人)	2
12) 精神科診療所 (他法人)	11	12) 相談支援事業所 (自法人)	9	12) 相談支援事業所 (他法人)	3	12) 就労継続支援B型 事業所(自法人)	2
13) 精神科診療所 (他法人)	11	13) 相談支援事業所 (自法人)	9	13) 相談支援事業所 (他法人)	3	13) 就労継続支援A型 事業所(自法人)	2
14) 精神科診療所 (他法人)	11	14) 相談支援事業所 (自法人)	9	14) 相談支援事業所 (他法人)	3	14) 就労継続支援B型 事業所(自法人)	2

(5) 知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者の状況

表 12 に知的障害を伴う広汎性発達障害のある就労支援対象者がセンターの利用前、利用中、利用後の時点で在籍・利用している施設・事業を、選択された割合（選択率）が多い順に示した。また、知的障害を伴う広汎性発達障害のある就労支援対象者に対してセンターが行った業務についても選択率が多い順に示した。ただし、表には選択率が上位 10 に入る選択肢のみを掲載した。

センター利用前の在籍・利用の状況をみると、「特別支援学校高等部」の在籍が最も多く、約半数のセンターが選択していた。次いで「ハローワーク（専門援助窓口）」、「就労移行支援事業所（他法人）」の順に多く選択されていた。選択率に違いはあるものの、この傾向は知的障害者と同様であった。これらに「発達障害者支援センター」などが続いていた。

センター利用時の業務内容については、まず「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）」が半数の、次いで「（支援対象者への）職場定着関係の相談・支援」が 4.5 割のセンターに選択されていた。この傾向は知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者と同様であったが、これに約 4 割で続く「職場実習のあっせん・同行」と「日常生活・社会生活に関する相談・支援」は、知的障害の場合の最多及び次点の選択肢である。

センター利用中の他機関利用等の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く、約 4.5 割のセンターが選択していた。これに基礎訓練実施（併設施設・提携施設での）との関係が推察される「就労移行支援事業所（他法人）」、「就労継続支援 B 型事業所（他法人）」、「同 A 型事業所（他法人）」が続いていた。

センター利用後の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が選択率約 3 割で最も多く、「企業（特例子会社以外）」、「就労継続支援 A 型事業所」が続いていた。

表 12. 知的障害を伴う広汎性発達障害のある就労支援対象者の在籍及び支援利用の状況〔上位 10/42 選択肢、「センターが行った業務」のみ 14 選択肢中〕

※ 各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択（複数回答可）したセンターの割合（単位：％）をそれぞれ示す。
 ※※ 「センターが行った業務」は多いものから7つまで、その他の項目は5つまで選択可。

センター利用開始前 (n=123)		センター利用中 (n=123)		センター利用の後 (n=120)	
センターが行った業務 (n=121)	センターのあっせん (n=123)	センターのあっせん (n=120)	それ以外 (n=123)	センターのあっせん (n=120)	それ以外 (n=120)
1) 特別支援学校 高等部	47	1) ハローワーク (専門援助窓 口)	44	1) ハローワーク (専 門援助窓口)	28
2) ハローワーク (専門援助窓 口)	41	2) 就労移行支援事 業所(他法人)	26	2) 企業(特例子会社 以外)	18
3) 就労移行支援 事業所(他法 人)	26	3) 就労継続支援 B 型事業所(他法 人)	20	3) 就労継続支援 A 型 事業所(他法人)	15
4) 発達障害者支 援センター 高校	15	4) 就労継続支援 A 型事業所(他法 人)	17	4) 就労移行支援事業 所(他法人)	14
5) 在籍・利用し ている施設・ 事業なし	13	5) 就労継続支援 B 型事業所(他法 人)	15	5) 就労継続支援 B 型 事業所(他法人)	13
6) 就労移行支援 事業所(自法 人)	12	6) 就労移行支援事 業所(自法人)	15	6) 相談支援事業所 (他法人)	11
7) 相談支援事業 所(他法人)	11	7) 地域障害者職業 センター	11	7) 就労移行支援事業 所(自法人)	10
8) 就労継続支援 B型事業所	11	8) 相談支援事業所 (他法人)	7	8) 就労継続支援 B 型 事業所(自法人)	9
9) 地域障害者職 業センター	11	9) 相談支援事業所 (自法人)	7	9) 地域障害者職業セ ンター	8
10) 発達障害者支 援センター	11	10) 発達障害者支援 センター	6	10) ジョブコーチ支援 (他法人)	8
11) 特別支援学校 高等部	47	11) 特別支援学校高 等部	6	11) 特別支援学校高等 部	8
12) 就労移行支援 事業所(他法 人)	41	12) 特別支援学校高 等部	6	12) 特別支援学校高等 部	8
13) 就労移行支援 事業所(他法 人)	26	13) ジョブコーチ支 援(自法人)	7	13) 特別支援学校高等 部	8
14) 発達障害者支 援センター	15	14) 発達障害者支援 センター	6	14) 特別支援学校高等 部	8
15) 在籍・利用し ている施設・ 事業なし	13	15) 発達障害者支援 センター	6	15) 特別支援学校高等 部	8
16) 就労移行支援 事業所(自法 人)	12	16) 発達障害者支援 センター	6	16) 特別支援学校高等 部	8
17) 相談支援事業 所(他法人)	11	17) 発達障害者支援 センター	6	17) 特別支援学校高等 部	8
18) 就労継続支援 B型事業所	11	18) 発達障害者支援 センター	6	18) 特別支援学校高等 部	8
19) 地域障害者職 業センター	11	19) 発達障害者支援 センター	6	19) 特別支援学校高等 部	8
20) 発達障害者支 援センター	11	20) 発達障害者支援 センター	6	20) 特別支援学校高等 部	8

(6) その他の発達障害者の状況

表 13 にその他の発達障害のある就労支援対象者がセンターの利用前、利用中、利用後の時点で在籍・利用している施設・事業を、選択された割合（選択率）が多い順に示した。また、その他の発達障害のある就労支援対象者に対してセンターが行った業務についても選択率が多い順に示した。ただし、表には選択率が上位 10 に入る選択肢のみを掲載した。

センター利用前の支援利用の状況をみると、「ハローワーク（専門援助窓口）」の利用が最も多く、約 3.5 割のセンターが選択していた。次いで「発達障害者支援センター」が約 2 割のセンターに選択され、これに一般の「高校」などが続いていた。

センター利用時の業務内容については「対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）」が 4.5 割のセンターに選択されており、最も多かった。次いで「職場実習のあっせん・同行」「障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度の利用や障害開示に関する相談・支援」、「（支援対象者への）職場定着関係の相談・支援」がそれぞれ約 3 割のセンターに選択されていた。

センター利用中の他機関利用等の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く、約 3 割のセンターが選択していた。次いで「就労移行支援事業所（他法人）」、「地域障害者職業センター」が続いていた。

センター利用後の状況をみると、センターのあっせんにより在籍・利用した施設・事業としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が比較的多かった。

表 13. その他の発達障害のある就労支援対象者の在籍及び支援利用の状況〔上位10/42選択肢、「センターが行った業務」のみ14選択肢中〕

※ 各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択（複数回答可）したセンターの割合（単位：％）をそれぞれ示す。
 ※※ 「センターが行った業務」は多いものから7つまで、その他の項目は5つまで選択可。

センター利用開始前 (n=123)		センター利用中 (n=123)		センターのあっせん (n=123)		センター利用の後 (n=120)	
1) ハローワーク（専門援助窓口）	34	1) ハローワーク（専門援助窓口）	29	1) ハローワーク（専門援助窓口）	11	1) ハローワーク（専門援助窓口）	18
2) 発達障害者支援センター	23	2) 就労移行支援事業所（他法人）	17	2) 精神科病院、精神科診療所（他法人）	10	2) 企業（特例子会社以外）	13
3) 高校	16	3) 地域障害者職業センター	14	3) 企業（特例子会社以外）	4	3) 就労移行支援事業所（他法人）	11
4) 地域障害者職業センター	15	4) 就労継続支援B型事業所（他法人）	12	4) 相談支援事業所（他法人）	4	4) 就労継続支援A型事業所（他法人）	10
5) 在籍・利用している施設・事業なし	30	5) 発達障害者支援センター	10	5) 地域障害者職業センター	7	5) 発達障害者支援センター	7
6) 特別支援学校	27	6) 相談支援事業所（他法人）	9	6) 発達障害者支援センター	3	6) 就労移行支援事業所（他法人）	7
7) 就労移行支援事業所（他法人）	14	7) 就労移行支援事業所（他法人）	8	7) 就労移行支援事業所（他法人）	2	7) 就労継続支援B型事業所（他法人）	6
8) 相談支援事業所（他法人）	11	8) 企業（特例子会社以外）	6	8) 精神科病院、精神科診療所（他法人）	2	8) 相談支援事業所（他法人）	5
9) 精神科病院、精神科診療所（他法人）	10					9) 就労継続支援B型事業所（他法人）	4
10) 企業（特例子会社以外）						10) 相談支援事業所（他法人）	
						11) 就労継続支援A型事業所（他法人）	
						12) 地域障害者職業センター	
						13) 発達障害者支援センター	
						14) 就労移行支援事業所（他法人）	
						15) 就労継続支援A型事業所（他法人）	
						16) 就労継続支援B型事業所（他法人）	
						17) 相談支援事業所（他法人）	
						18) 発達障害者支援センター	
						19) 就労移行支援事業所（他法人）	
						20) 就労継続支援A型事業所（他法人）	
						21) 就労継続支援B型事業所（他法人）	
						22) 相談支援事業所（他法人）	
						23) 発達障害者支援センター	
						24) 就労移行支援事業所（他法人）	
						25) 就労継続支援A型事業所（他法人）	
						26) 就労継続支援B型事業所（他法人）	
						27) 相談支援事業所（他法人）	
						28) 発達障害者支援センター	
						29) 就労移行支援事業所（他法人）	
						30) 就労継続支援A型事業所（他法人）	
						31) 就労継続支援B型事業所（他法人）	
						32) 相談支援事業所（他法人）	
						33) 発達障害者支援センター	
						34) 就労移行支援事業所（他法人）	

3 就労支援対象者が抱えていた就労移行や職場適応・定着に際しての課題について

平成 26 年度にセンターの就労支援の対象となった利用者が抱えていた就労への移行や職場への適応・定着に際しての課題について障害種別ごとに記号で回答を求めた結果を表 14 に示す。(設問の詳細は第 1 節の 2 の(3))

以下には、表 14 の中から当該質問項目について、有効回答センターの 3 割以上が選択した課題を取り上げていく。

身体障害者については「作業力（就労先で求められる作業遂行能力、作業指示の理解など）」が最も多く、5.5 割のセンターが選択していた。次いで「コミュニケーション（職場に必要なコミュニケーション、適切な対人態度など）」、「職場に関する課題（職場での障害の理解・環境調整など）」、「自分の特性の理解・受容（障害の受け入れ、自身の得意・苦手の理解、診断を受けることなど）」を約 4 割、「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」、「生活面の課題（適切な生活リズムや身だしなみなど就労に関わる生活面の課題）」を約 3 割のセンターが選択していた。

知的障害者については「作業力」、「就労の理解・意欲・自信（働くことの意味、就労に対する意欲・自信など）」、「コミュニケーション」が多く、約 6 割のセンターが選択していた。次いで「生活面の課題」が 5.5 割以上、「作業態度（適切な作業態度、集中力、臨機応変さなど）」が 5 割、「職場のルール（就業時間の遵守など職場のルール）の理解と実行」が約 4 割という順に、選択率が高かった。

精神障害者については「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」が最も多く、7.5 割以上のセンターに選択されていた。次いで「自分の特性の理解・受容」、「コミュニケーション」が約 6 割、「医療面の課題（服薬の自己管理など）」が 5 割、「就労の理解・意欲・自信」が約 4 割、「職場に関する課題」、「生活面の課題」がそれぞれ約 3.5 割という順に、選択率が高かった。

知的障害を伴わない広汎性発達障害者については「自分の特性の理解・受容」、「コミュニケーション」が多く、6 割以上のセンターに選択されていた。次いで「職場に関する課題」及び「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」を 3.5 割以上、「作業態度」を約 3 割のセンターが選択していた。

知的障害を伴う広汎性発達障害者については「コミュニケーション」が最も多く、5.5 割以上のセンターに選択されていた。次いで「自分の特性の理解・受容」、「作業態度」、「職場に関する課題」が約 3 割のセンターに選択されていた。

その他の発達障害者については、3 割以上のセンターに選択された課題はなかったが、知的障害を伴わない広汎性発達障害者と同様、「自分の特性の理解・受容」、「コミュニケーション」が相対的に多く選択されていた。

以上をまとめると、センターの就労支援対象者の課題として「コミュニケーション」は全ての障害種別に共通して重要な課題であることが示された。また、「自分の特性の理解・受容」及び「職場に関する課題（職場での障害の理解・環境調整など）」も、知的障害以外の障害種別に共通して重要性が高い課題であることが示された。一方、知的障害者については「作業力」、「就労の理解・意欲・自信」、「生活面の課題」の選択率が、精神障害者については「新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール」、「医療面の課題」の選択率が高く、障害種別によって重要性が異なる課題も認められた。

表 14. 就労支援対象者が抱えていた課題（上位 10/13 選択肢。主なものを 5 つまで選択。）

※各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択したセンターの割合（単位：％）（複数回答可）をそれぞれ示す。

身体障害 (n=122)	知的障害 (n=123)	精神障害 (n=123)	知的障害を伴わない 広汎性発達障害 (n=123)	知的障害を伴う 広汎性発達障害 (n=123)	その他の発達障害 (n=123)
1) 作業力 55	1) 作業力 63	1) 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール 76	1) コミュニケーション 63	1) コミュニケーション 56	1) コミュニケーション 28
2) コミュニケーション 43	2) 就労の理解・意欲・自信 60	2) 自分の特性の理解・受容 62	2) 自分の特性の理解・受容 61	2) 自分の特性の理解・受容 33	自分の特性の理解・受容 21
3) 職場に関する課題 38	3) コミュニケーション 59	3) コミュニケーション 50	3) 職場に関する課題 37	3) 作業態度 32	職場に関する課題 21
4) 自分の特性の理解・受容 31	4) 生活面の課題 57	4) 医療面の課題 38	4) 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール 35	4) 職場に関する課題 28	作業力 17
5) 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール 28	5) 作業態度 50	5) 就労の理解・意欲・自信 37	5) 作業態度 31	5) 作業力 27	4) 作業態度 15
6) 就労の理解・意欲・自信 26	6) 職場のルールへの遵守 38	6) 職場に関する課題 34	6) 就労の理解・意欲・自信 19	6) 職場のルールへの遵守 25	5) 就労の理解・意欲・自信 12
7) 作業態度 17	7) 職場に関する課題 25	7) 生活面の課題 26	7) 作業力 19	7) 生活面の課題 23	6) 職場のルールへの遵守 11
8) 職場のルールへの遵守 11	8) 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール 16	8) 支援を利用することへの抵抗 16	8) 支援を利用することへの抵抗 18	8) 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール 15	7) 新たな環境への不安・緊張・ストレスコントロール 8
9) 支援を利用することへの抵抗 8	9) 家族に関する課題 15	9) 作業態度 15	9) 職場のルールへの遵守 17	9) 家族に関する課題 7	8) 支援を利用することへの抵抗 8
10) 支援を利用することへの抵抗 8	10) 家族に関する課題 15	10) 作業態度 15	10) 職場のルールへの遵守 17	10) 家族に関する課題 7	9) 支援を利用することへの抵抗 8

4 支援実施に当たり支援体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点について

センターが支援を実施するにあたって、支援の体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点について、障害種別ごとに記号で回答を求めた結果を表 15 に示す。(設問の詳細は第 1 節の 2 の(4))

身体障害以外の障害種別の利用者の支援については、「職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい」が最も多くのセンターに選択されており、知的障害、精神障害及び知的障害を伴わない広汎性発達障害では 5 割以上の選択率となっていた。

知的障害者及び精神障害者の支援については、「他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい」という課題も約 3 割のセンターが選択しており、精神障害者及び知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者の支援については、「自施設の支援のノウハウが不足している」という課題を約 2.5 割のセンターが選択していた。知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者については、「連携できる他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している」が約 2.5 割のセンターに選択されていた。

身体障害者の支援に際する課題については、「自施設の支援のノウハウが不足している」、「職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい」、「連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している」が約 2 割のセンターに選択されていた。

表 15. 支援体制や周囲の環境等での課題・困難（上位 7/7 選択肢。選択数の制限なし。）

※各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択したセンターの割合（単位：%）（複数回答可）をそれぞれ示す。

身体障害 (n=122)	知的障害 (n=123)	精神障害 (n=123)	知的障害を伴わない 広汎性発達障害 (n=123)	知的障害を伴う 広汎性発達障害 (n=123)	その他の発達障害 (n=123)
1) 自施設の支援のノウハウが不足している	22	1) 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい	53	1) 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい	22
2) 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい	21	2) 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい	26	2) 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい	16
3) 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している	20	3) 自施設の支援のノウハウが不足している	24	3) 自施設の支援のノウハウが不足している	11
4) 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい	16	4) 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している	16	4) 連携できる適当な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している	9
5) 自施設の支援体制が不足している	15	5) 自施設の支援体制が不足している	13	5) 自施設の支援体制が不足している	6
6) その他	14	6) 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している	11	6) 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している	4
7) 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している	5	6) 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している	7	6) 自施設の存在・役割等に対する周囲の理解が不足している	3

5 就労支援における地域の関係機関とのケース会議等の状況について

地域の関係機関との連携状況を把握するため、平成 26 年度において就労支援に伴う個別調整会議（ケース会議）を連携して実施した機関、（当該機関に対して）支援に関する知識・ノウハウ[※]の助言・情報提供・研修を実施したことがある機関及び（当該機関から）支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関について記号で回答を求めた結果を示す。（設問の詳細は第 1 節の 2 の(5)）

以下、当該質問項目について、有効回答センターの 3 割以上が連携先として選択した機関を主に取り上げる。

なお、地域において就業・生活支援センターと同様の業務を実施している機関についても記号回答を求めたが、「同様の業務」についての回答センターの解釈に幅があったことから分析対象からは除外した。

※ 一般的な知識・ノウハウのほか、個別的なケースに関するものも含む。また、電話・メール等による場合も含む。

(1) 身体障害者支援におけるケース会議等

表 16 に身体障害者の支援におけるケース会議等の状況についての集計結果を示した。

センターがケース会議を連携して実施した機関としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く、5.5 割以上のセンターが選択していた。次いで「企業（特例子会社以外）」（5 割）、「相談支援事業所」（約 4 割）、「就労移行支援事業所」「地域障害者職業センター」（約 3 割）の順に選択率が高かった。

センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施した対象機関としては「企業（特例子会社以外）」が最も多く、約 4 割のセンターが選択していた。次いで「ハローワーク（専門援助窓口）」及び「相談支援事業所」を約 3 割のセンターが選択していた。

一方、センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けた機関としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が 3.5 割を超えるセンターから選択されていた。次いで「地域障害者職業センター」が約 3 割のセンターに選択されていた。

表 16. 身体障害のある利用者の就労支援における地域の関係機関との連携状況（上位 20/27 選択肢。選択肢の制限なし。）

※各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択したセンターの割合（単位：％）（複数回答可）をそれぞれ示す。

ケース会議を連携して実施した機関 (n=123)	支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施したことがある機関 (n=123)	支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関 (n=123)
1) ハローワーク（専門援助窓口）	1) 企業（特例子会社以外）	1) ハローワーク（専門援助窓口）
2) 企業（特例子会社以外）	2) ハローワーク（専門援助窓口）	2) 地域障害者職業センター
3) 相談支援事業所	3) 相談支援事業所	3) 相談支援事業所
4) 就労移行支援事業所	4) 就労継続支援 A 型事業所	4) 就労移行支援事業所
5) 地域障害者職業センター	5) 就労移行支援事業所	5) 企業（特例子会社以外）
6) 就労継続支援 A 型事業所	6) 就労継続支援 B 型事業所	6) 就労継続支援 A 型事業所
就労継続支援 B 型事業所	7) 特別支援学校高等部	7) 就労継続支援 B 型事業所
7) その他病院	8) 地域障害者職業センター	特別支援学校高等部
8) 特別支援学校高等部	9) 自治体独自の支援機関（福祉の支援）	8) その他病院
9) 自治体独自の支援機関（福祉の支援）	高校	9) 障害者職業能力開発校
10) 高校	10) 障害者職業能力開発校	10) 精神科病院、精神神経科診療所
特例子会社	11) その他福祉施設	11) 自治体独自の支援機関（福祉の支援）
11) 障害者グループホーム	職業能力開発校	11) 障害者グループホーム
障害者職業能力開発校	自治体独自の支援機関（就労支援）	その他福祉施設
12) その他福祉施設	12) 障害者グループホーム	高校
13) 精神科病院、精神神経科診療所	精神科病院、精神神経科診療所	職業能力開発校
職業能力開発校	その他病院	特例子会社
自治体独自の支援機関（就労支援）	13) 地域若者サポートステーション	12) 自治体独自の支援機関（主に就労支援）
14) その他	特例子会社	大学、短大
その他学校	14) その他学校	その他学校
	ハローワーク（一般窓口）	精神保健福祉センター・保健所
	精神保健福祉センター・保健所	その他
	その他	

(2) 知的障害者支援におけるケース会議等

表 17 に知的障害者の支援におけるケース会議等の状況についての集計結果を示した。

センターがケース会議を連携して実施した機関としては「特別支援学校高等部」「就労移行支援事業所」「相談支援事業所」が多く、それぞれ 8 割以上のセンターが選択していた。次いで「企業（特例子会社以外）」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」（7 割以上）、「地域障害者職業センター」（6.5 割以上）、「就労継続支援 B 型事業所」（約 6 割）、「就労継続支援 A 型事業所」及び「障害者グループホーム」（約 5 割）の順に選択率が高かった。

センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施した対象機関としては「企業（特例子会社以外）」が最も多く、6 割のセンターが選択していた。次いで「特別支援学校高等部」（5.5 割以上）、「就労移行支援事業所」（約 5 割）、「就労継続支援 B 型事業所」「相談支援事業所」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」（約 4 割）、「就労継続支援 A 型事業所」（3.5 割以上）の順に選択率が高かった。

一方、センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けた機関としては「地域障害者職業センター」が最も多く、半数以上のセンターが選択していた。次いで「特別支援学校高等部」（4.5 割以上）、「相談支援事業所」及び「就労移行支援事業所」（約 4 割）、「ハローワーク（専門援助窓口）」（3.5 割以上）の順に選択率が高かった。

表 17. 知的障害のある利用者の就労支援における地域の関係機関との連携状況（上位 20/27 選択肢。選択肢の制限なし。）

※各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択したセンターの割合（単位：％）（複数回答可）をそれぞれ示す。

ケース会議を連携して実施した機関 (n=123)	支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施したことがある機関 (n=123)	支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関 (n=123)	
1) 特別支援学校高等部	85	60	1) 地域障害者職業センター 52
2) 就労移行支援事業所	81	56	2) 特別支援学校高等部 46
3) 相談支援事業所	80	52	3) 相談支援事業所 41
4) 企業（特例子会社以外）	74	43	4) 就労移行支援事業所 39
5) ハローワーク（専門援助窓口）	72	41	5) ハローワーク（専門援助窓口） 37
6) 地域障害者職業センター	67	38	6) 就労継続支援 B 型事業所 27
7) 就労継続支援 B 型事業所	59	37	7) 就労継続支援 A 型事業所 24
8) 就労継続支援 A 型事業所	51	24	8) 障害者グループホーム 21
9) 障害者グループホーム	50	22	9) 企業（特例子会社以外） 20
10) 高校	24	18	10) 障害者職業能力開発校 9
特例子会社		14	11) 精神科病院、精神神経科診療所 7
11) 自治体独自の支援機関（福祉の支援）	18	11	高校
12) その他福祉施設	14	10	発達障害者支援センター
13) 精神科病院、精神神経科診療所	13	9	特例子会社
14) 発達障害者支援センター	10		自治体独自の支援機関（福祉の支援）
15) 障害者職業能力開発校	9	8	12) その他福祉施設 6
16) 地域若者サポートステーション	7	7	13) 職業能力開発校 5
自治体独自の支援機関（就労支援）		6	地域若者サポートステーション
精神保健福祉センター・保健所		5	14) 自治体独自の支援機関（就労支援） 4
17) その他学校	5	3	15) その他 3
その他			

(3) 精神障害者支援におけるケース会議等

表 18 に精神障害者の支援におけるケース会議等の状況についての集計結果を示した。

センターがケース会議を連携して実施した機関としては「相談支援事業所」が最も多く、約 8 割のセンターが選択していた。次いで「精神科病院、精神神経科診療所」（約 7.5 割）、「就労移行支援事業所」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」（約 7 割）、「企業（特例子会社以外）」（6.5 割）、「地域障害者職業センター」（6 割）、「就労継続支援 A 型事業所」及び「就労継続支援 B 型事業所」（約 5 割）の順に選択率が高かった。

センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施した対象機関としては「企業（特例子会社以外）」が最も多く、約 6 割のセンターが選択していた。次いで「就労移行支援事業所」（約 5 割）、「相談支援事業所」「精神科病院、精神神経科診療所」「ハローワーク（専門援助窓口）」及び「就労継続支援 B 型事業所」（約 4 割）、「就労継続支援 A 型事業所」（3.5 割以上）の順に選択率が高かった。

一方、センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けた機関としては「精神科病院、精神神経科診療所」及び「地域障害者職業センター」が多く、約 6 割のセンターが選択していた。次いで「ハローワーク（専門援助窓口）」及び「相談支援事業所」（約 4 割）、「就労移行支援事業所」（約 3 割）の順に選択率が高かった。

(4) 発達障害者支援におけるケース会議等

表 19 に発達障害者の支援におけるケース会議等の状況についての集計結果を示した。

センターがケース会議を連携して実施した機関としては「ハローワーク（専門援助窓口）」が最も多く、6割以上のセンターが選択していた。次いで「地域障害者職業センター」「就労移行支援事業所」及び「企業（特例子会社以外）」（約 5.5割）、「相談支援事業所」及び「発達障害者支援センター」（約 5割）、「精神科病院、精神神経科診療所」「就労継続支援 A 型事業所」及び「就労継続支援 B 型事業所」（約 3割）の順に選択率が高かった。

センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施した対象機関としては、「企業（特例子会社以外）」が最も多く、4.5割以上のセンターが選択していた。次いで「就労移行支援事業所」（4割）、「相談支援事業所」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」（約 3.5割）の順に選択率が高かった。

一方、センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けた機関としては「地域障害者職業センター」を 5.5割のセンターが選択していた。次いで「発達障害者支援センター」（4.5割以上）、「相談支援事業所」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」（約 3割）の順に選択率が高かった。

(5) まとめ

上記(1)～(4)について、選択率が約 3割以上であった機関をまとめると、ケース会議を連携して実施した機関については、障害種別を問わず「ハローワーク（専門援助窓口）」、「企業（特例子会社以外）」、「相談支援事業所」、「就労移行支援事業所」及び「地域障害者職業センター」であった。身体障害を除くと、これらの機関に「就労継続支援 A 型事業所」及び「就労継続支援 B 型事業所」も加わる。さらに、精神障害者及び発達障害者の支援については「精神科病院、精神神経科診療所」も 3割以上のセンターに選択されていた。また、知的障害者の支援については「特別支援学校高等部」及び「障害者グループホーム」が、発達障害者の支援については「発達障害者支援センター」が、それぞれ約 5割以上のセンターに選択されていた。

センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施した対象機関としては「ハローワーク（専門援助窓口）」、「企業（特例子会社以外）」及び「相談支援事業所」が、障害種別を問わず 3割以上の選択率を示した。身体障害を除くと、これらの機関に「就労移行支援事業所」が加わる。さらに、知的障害者及び精神障害者の支援に際しては「就労継続支援 A 型事業所」及び「就労継続支援 B 型事業所」も 3割以上のセンターに選択されていた。知的障害者の支援については「特別支援学校高等部」が、精神障害者の支援については「精神科病院、精神神経科診療所」が、それぞれ 4割以上のセンターに選択されていた。

センターが支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けた機関としては、「地域障害者職業センター」及び「ハローワーク（専門援助窓口）」が、障害種別を問わず約 3割以上の選択率を示した。身体障害を除くと、これらの機関に「相談支援事業所」及び「就労移行支援事業所」が加わる。また、知的障害者の支援については「特別支援学校高等部」が、精神障害者の支援については「精神科病院、精神神経科診療所」が、発達障害者の支援については「発達障害者支援センター」が、それぞれ 4.5割以上のセンターに選択されていた。

表 19. 発達障害のある利用者の就労支援における地域の関係機関との連携状況（上位 20/27 選択肢。選択肢の制限なし。）

※各選択肢の左に付した数字は順位を、右に付した数字は当該選択肢を選択したセンターの割合（単位：％）（複数回答可）をそれぞれ示す。

ケース会議を連携して実施した機関 (n=123)	支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施したことがある機関 (n=123)	支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関 (n=123)	
1) ハローワーク（専門援助窓口）	63	46	1) 地域障害者職業センター 55
2) 地域障害者職業センター	56	40	2) 発達障害者支援センター 46
3) 就労移行支援事業所 企業（特例子会社以外）	54	34	3) 相談支援事業所 32
4) 相談支援事業所	50		4) ハローワーク（専門援助窓口） 31
5) 発達障害者支援センター	49	28	5) 就労移行支援事業所 28
6) 精神科病院、精神神経科診療所 就労継続支援 A 型事業所	33		6) 精神科病院、精神神経科診療所 22
7) 就労継続支援 B 型事業所	32	24	7) 就労継続支援 A 型事業所 20
8) 高校	26	22	8) 企業（特例子会社以外） 19
9) 特別支援学校高等部	22	20	9) 就労継続支援 B 型事業所 15
10) 地域若者サポートステーション	15		10) 特別支援学校高等部 14
11) 特例子会社	12	9	11) 精神保健福祉センター・保健所 8
12) 障害者グループホーム 大学、短大	10	7	12) 高校 7
13) 自治体独自の支援機関（福祉の支援） 精神保健福祉センター・保健所	9		13) 大学、短大 6
14) その他学校	7	7	14) 障害者サポートステーション 5
15) 自治体独自の支援機関（就労支援）	6		自治体独自の支援機関（福祉の支援）
16) その他福祉施設 ハローワーク（一般窓口）	5		その他
		6	15) その他福祉施設 3
		5	障害者職業能力開発校
			自治体独自の支援機関（就労支援）

6 地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況

センターを含む地域の就労支援ネットワークによる障害者の就労支援に関するニーズへの対応状況についての判断を記号で尋ねた結果を図 10 に示す。(設問の詳細は第 1 節の 2 の(6))

「十分に対応できている」が 12%、「概ね対応できている」が 61%であるのに対し、「あまり対応できていない」が 26%、「対応できていない」が 1%であった。

ただし、「概ね対応できている」については、これを選択したセンターの多くが、「十分に対応できていないニーズ」等に関する記述欄に具体的な回答を寄せていることから、未だ多くの課題があることを前提として「概ね対応できている」との回答がなされたものと見る必要がある。

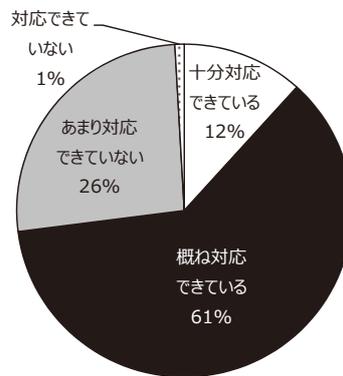


図 10. 地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況についての評価 (n=111)

第4節 地域の就労支援ネットワーク及び障害者就業・生活支援センターにおける支援の課題について（アンケート調査の記述回答まとめ）

前節では、今回の就業・生活支援センターに対するアンケート調査における記号・数値回答に関する集計結果を示した。

本節では、今回のアンケート調査における次の項目における自由記述形式での回答を整理・分類して記載する。

- ①「地域の就労支援ネットワークの就労支援ニーズへの対応状況と課題」における地域の就労支援ネットワークが《十分に対応できていないニーズ》と《対応するために必要なこと》（第1節の2の(6)）
- ②「支援実施に当たり支援体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点」における具体的な課題や困難の内容（第1節の2の(4)）
- ③「地域においてセンターと同様の就労支援業務を行っている機関」における当該機関の対象者・サービス内容（第1節の2の(5)）

種々の観点からの多岐にわたるセンターの声を分類・整理し、適当と思われる見出しを付しているが、複数の項目にわたる声については重複を避けて最も適当と思われるところに分類した。

以下 **ア-〇-〇** とあるのは、第3章で参照する際の便宜のための分類記号である。

※ 各見出しにおける（ ）内の数は、該当する回答（声）の数。

1 地域・企業・家族・本人の状況に関する声

【地域における理解と企業の理解の不足、実習先・雇用の場の必要性 (6)】 **ア-1-1**

障害者やその雇用についての地域における理解・企業の理解の不足と、これに対する啓発活動、実習のためのシステムづくり、実習先や雇用の場の開拓などの必要性について、次のような声がある。

- 企業や地域において、障害理解、障害があっても働けるという認識、これらに基づいて配慮ある作業環境を整えることが不十分。このため、企業・地域が障害名や外見で判断せずに作業面に目を向けるため、職場実習を受け入れるシステム、就労支援機関と連携する意識などが必要。
- 障害者に関する啓発活動やイメージの回復が必要。教育の段階でも障害者との接点を増やすべき。
- 様々なニーズを持つ個々の利用者をマッチングさせるためにはハローワークの求人や職場開拓員の開拓でも不十分であり、障害に理解があり障害者に対する求人も配慮もする企業を増やすことが必要。
- 就労希望障害者が増加する一方で、雇用や実習の受け入れ企業が少なく受け入れる場合でも身体障害を希望することが多いので、職場開拓や実習等を通じた働きかけが必要。
- 企業求人数が少なく、ニーズに対応できていない。障害者求人以外の求人から企業開拓が必要。
- 保護者・家族に就労支援に関する情報が伝わっていないので、説明会・講演会等の情報提供機会を作ることが必要。

【雇用機会の少ない地域等の課題 (5)】 **ア-1-2**

企業（地域）の雇用余力の少なさ、働く場所（一般、福祉的）の少なさ等による制約と、これに対する啓発や実習を通じた企業への働きかけ、ハローワークや行政との関係強化、就労系障害福祉サービス事業所・住居

サービスの整備の必要性について、次のような声がある。

- 経済状況が良い地域ではないため、障害者求人が少ないことや通年で働く環境が整っていないが、その中で各種企業が集まる場での障害者雇用の啓蒙・啓発や顔の見える関係作りが必要。
- 求職希望者に情報提供できる求人が少なく、ハローワークや行政との積極的な関係強化が必要
- 個人商店や中小企業が多く、雇用したくても余力がないという企業が多いので、実習等で一人の労働者としての能力を評価してもらい、特性に応じた職務内容を提案することが必要。
- 地域には希望する職種が不足しているため、地域の理解、受け入れ先の確保や社会資源の開発が必要。
- 働く場所（一般、福祉的）が少ない、免許がない人の交通手段が少ない、生活する場所の選択肢が少ないことから、A型・B型事業所、交通手段、グループホームの整備などが必要。

【小規模企業へのアプローチの必要性 (2)】 ア-1-3

実習先や就労先の不足と、これに対する小規模企業（雇用率対象外）に対する働きかけの必要性について次のような声がある。

- 実習先や就労先の数で十分でないため、雇用率の対象外の企業にも訪問して受け入れ先を確保することが必要。
- 障害者雇用企業が限られているので、小規模企業への周知が必要。

【地域事情による通所・通勤の制約 (2)】 ア-1-4

地域事情による通所・通勤に際しての交通の制約と、行政への働きかけ、在宅ワークの必要性等に関する次のような声がある。

- 当圏域は面積が広く、障害者が福祉サービス事業所を利用するのにお金・時間がかかる。このため行政に交通費の助成・コミュニティバスの活用等を働きかける。
- 対象エリアには公共交通機関が少なく、積雪もあるので、自動車免許がない人の場合就労先の選択肢がかなり狭くなる。在宅ワークの推奨で、通勤課題の多少の解消につながる。

【身体障害 (7)】 ア-1-5

- 施設のバリアフリー化やトイレの配慮の不足、移動手段（公共交通機関等）の不足。
- 企業が求める業務内容が過度でついていけないことが多い。
- 身体的な障害に加え精神的にバランスを崩してしまうケースが多い。
- 聴覚障害者についての手話を含む対応や企業等の理解を得ることが難しい。
- 視覚障害者におけるあんま・マッサージ以外の求人がない。
- 重複障害のケースにおける周囲の理解の難しい。
- 障害特性や年齢（60歳以上）に対応できる仕事をどのように開拓・開発できるか。

【知的障害 (9)】 ア-1-6

- ケースのご家族に障害のある方もおり、就労生活を維持するうえで、必要な生活リズムの維持、食事、入浴など家族で協力してケースを支えるといった理解が乏しい。
- 体調管理や整容面など家庭での支援、声掛けが必要となる課題が就業先で見られるが、家庭の協力を得られない（保護者にも障害が疑われる、問題視していないなど意識が希薄）。
- 支援対象者の家庭環境が脆弱なために、就労が支えられない。ex.家がゴミ屋敷で風呂に入れない。生活支援

センターも行政も入り込めない。(働いていない) 不良グループの仲間に入り、会社に行かなくなる。

- 家族の障害に対する理解不足(過大な期待・評価、叱責)から本人が不安定になる傾向がある。
- 本人の稼いだお金を生活費に充ててしまう。家族への支援も必要な場合がある。
- 自己理解や障害の受容に時間がかかる、特別支援学校を卒業しても障害に対する受容や支援を受け入れることが難しいケースがある。
- 障害特性や必要な配慮について、人事担当者に話しても現場で一緒に働く同僚に伝わりにくく、本人や職場が疲弊しがちである。現場担当者の障害への理解不足から退職する利用者がいる。
- 就職活動の際、本人・家族の希望と企業の求める人材とのギャップがある。就職後に本人が職場のルールや職業生活にギャップを感じ休んでしまうケースがある。
- 親元を離れた際に生活が乱れがちになる傾向が強い。センター登録後相談なく離職し行方が分からなくなる者もある。

〔精神障害(本人の希望、求人状況)(5)〕 ア-1-7

- クロウズを希望する人がいるので支援が難しい。
- 事務職等のデスクワークを希望する人が多いが求人が不足している。
- 中途障害が多く本人が過去の実績を基準に相談するので理解を求めるのが難しい。
- 本人が体調が良くなり早急に就労してしまい、短期間で体調不良となるケースがある。
- 実習に際しても不安要素が多く、体調面やメンタルな部分から失敗も多い。

〔精神障害(企業側の理解・対応の不十分さ)(10)〕 ア-1-8

- 職場の理解は徐々に得られるようになってきているが、まだまだ不足していると感じる。
- 精神障害者からの相談はここ数年で相当数増えており、訓練する機関や事業も少しずつ充実はしてきているが、企業側の理解が特に進んでいないように感じる。精神障害者の就労可能性について間違ったマイナスイメージを持った担当者がおり、その意識を変えていくために企業を集めたセミナーなどの開催をと考えている。
- 「精神障がい」という障がい名のみで応募の段階から機会を得られないケースがあり、本人の能力を活かさない事も多い。
- まだまだ精神障がいに対する偏見や理解度の低さを感じる。
- 偏見等があるなかで本人の病状をどこまで周知したらいいのか。
- 体調不良で出勤に影響がでる場合など職場の理解が得られにくい。
- いったん就職するが対人関係・職場環境等で離職する人が多い。
- 仕事ができ、見た目が健常者と変わらないため仕事量を上乘せされやすく、許容範囲を超えて離職に至るケースが多い。
- 精神障害者について職場への配慮を求める際に、短時間や単純作業が必要な方がいるのはなぜなのかの理解を求めにくい。
- 会社もセンターも本人の調子が悪くなるポイントがつかみきれず、前兆も捉えられないため、対応が後手に回ってしまう。

〔精神障害(家族との関係や生活面の支援)(4)〕 ア-1-9

- 家族の理解が得られにくく、障害の受容・理解に時間がかかる。

- 家族によっては過剰に期待をしたり、逆に無理だと決めつけてしまう場合がある。
- 実習から始める必要を感じても家族が就職を急かすなどの理解不足がある。
- 生活面での支援が必要と思われても、本人に受け入れてもらえない、家族のサポートが得られない、センターだけで生活支援を行うのか。

《発達障害関係》

(発達障害に関する企業等の理解の不足、求人不足、実習先・雇用の場の必要性 (8)) ア-1-10

- 障害特性がわかりにくいことから、会社の理解が難しい。
- 企業側もどのように対応したら良いのか、不安を抱えている。
- 本人が求める求人がない。理解が少ない。更なる職場開拓や中小企業への障害者雇用に対するサポート体制の周知が必要。
- 働く場が不足しており、発達障害者とのコミュニケーションの取り方や具体的な支援方法（を伝えること）が必要。
- 企業や地域において、障害特性（外見でわからないこと、障害特性の多様性や非障害との連続性、障害特性のプラス面など）の理解促進と職場実習の推進や就労支援機関との連携する意識が必要。
- 地域での発達障害者の就労先が少ない。A型事業が未だにないので、行政をはじめA型事業を企業を巻き込み推進する。
- 一般企業に障害者枠で就職しても、発達障害に関する理解がトップや担当社員にとどまりがち。
- （センターが介在せずに）企業と家族が連絡ノートでの連絡や面談を直接された場合に、言い方、とらえ方で反発がお互いに発生してしまうケースがある。（知的障害の伴わない発達障害）

(一般高校における理解の不足や啓発の必要性 (2)) ア-1-11

- 一般高校や企業及び地域の方の発達障害者に対する理解が不十分であり、発達障害に関する情報提供や一般高校教職員等にセミナー等の参加を義務付ける等の対応が必要。
- 普通高校・大学の教員・担当者に向けた発達障害・就労支援の研修が必要。

(発達障害者の本人の状況 (7)) ア-1-12

- 障害受容が難しく、手帳の取得やオープンでの就労に本人・家族が納得するまで時間がかかる。
- 本人主体で生活してきた人が多いので、一般社会へ出て行く際に大きな壁がある。
- 本人が1人で次から次へ行動展開していくため、支援・相談が後手になる。
- 発達障害者が学校卒業後、就職せずに在宅のままにいるケースが多いのではないかと。
- 発達障害の場合、地域において本人の生活基盤を支えるだけの収入が得られるとは限らず障害年金等を視野に入れた支援が必要な場合もある。
- 基礎年金などの保障が得られにくい障害のため、障害者雇用の給与のみでは生活が成り立たなくなるケースがある。
- 手帳が2級以下の方の場合、就労する事により年金支給の打ち切りが目立ってきており、就労した事によって生活が不安定になる方への支援が十分できているとは考えられない。

(発達障害者の家族との関係 (6)) アー1-13

- 両親どちらかとのかかわりしかない。
- 保護者が疲れている。
- 家族が障害特性の理解・受容できず特性・能力以上のことを求める。
- 療育手帳・精神障害者保健福祉手帳を所持している方で対人コミュニケーションに難があり、発達障害が疑われるが、保護者の障害理解がすすんでいない場合がある。
- 親（特に父親）の子への特性の理解がなく手帳取得、障害者枠での就職が難しい。
- 一般校、定時制高校を卒業された方では親あるいは本人がその障害を認めることができない方もいる。

(特に「知的障害を伴わない広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）」について (15)) アー1-14

- 診断のみで手帳未取得の者の新規相談が増えているとの指摘もある。
- 表面上と内面のギャップが大きいケースが比較的多いため、支援に多面的・長期的な視点・意識が必要で、雇用されてから様々な不適應を示すことが多いとの声がある。
- 個人差が大きく、その人にあわせた支援方法が確立するまでに時間がかかることが多い。
- 家族や本人の障害に対する理解・受容、理想と現実の整理が難しく、就労するまでに日時がかかり面談を繰り返すケースが多い。
- 高学歴のプライド、障害受容の困難さ、本人の希望と地域の企業の求める人材のギャップ、就労準備支援への拒否傾向などがある。
- 家族が受容できていないことが多く、支援の必要性の理解や医療（診断）につながるまでに時間がかかる、手帳取得や障害者枠での就職が難しい。
- 本人と家族が共依存の関係になっている、親の愛情不足と親子関係が崩壊しているケース、幼少期からの虐待がトラウマになっているケースがある。
- 家族は本人に対する過剰な評価があり、その期待感に応えることが重荷となる。
- 特性を活かした就労先が少ない。
- 就職支援において本人の納得できる職種や職務への配置が行えなかった。
- 実習や就労場面において職場の特性に対する理解度が低く、説明しても協力を得ることが困難な場合がある。
- 職場の理解があっても、業務上非定型な仕事、イレギュラーなことが多く本人が不安になりやすい状況になっている。
- 職場でのコミュニケーションが重視されており、それが苦手な自閉症スペクトラムの人は孤立しやすい傾向がある（特に障害特性への周囲の理解が得られず、キーパーソンも存在しない場合）。
- 本人も職場で当然行われている指導・注意に敏感に反応する傾向がある。
- ピアサポートや当事者グループの必要を感じる。

(特に「知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）」について (10)) アー1-15

「知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）」については、「知的障害に関する支援・環境の課題・困難」と同様とする趣旨の声があるが、「発達障害の困難さに知的障害の困難さが加わっているので、困難さがより大きい」との趣旨の声もある。その他には、次のような声がある。

- 本人の自己理解が難しい中で職場や家族への理解の促しに時間を要した。
- これまで知的障害者として生活し、支援を受けてきているため、（発達障害面の）特性把握や支援が不十分との指摘もある。

- 一般校、定時制高校を卒業した人では親あるいは本人が障害を認めることができない場合がある。
- 就労の意味の理解と社会性・コミュニケーションの両面で困難なケースがあった。
- 就職の際こだわりやできないことに焦点がいき、職場で受け入れてもらえない。
- 特性上急な変更にも弱く、職場の業務・環境・人事の変更ごとに支援が必要でフェードアウトが難しい。
- クローズで就労している場合に職場の理解が得られない。
- 職場においても独特のコミュニケーション・社会性のなさ・パニックから違和感等を持つ従業員も多く、双方への支援に苦勞する。

(特に「その他の発達障害」について (4)) ア-1-16

- 職場で障害特性が理解されづらい。自己理解が難しく、訓練を必要とする方も多いが、ノウハウを持つ機関が少ない。
- その人の特性を活かした就労になっておらず、トラブルが起きやすい。
- 障害特性と仕事内容や環境の組み合わせ（マッチング・環境調整）や、課題を本人が理解・習得する手段の構築に困難を感じる。
- 注意欠陥多動性障害の場合、本人の慌ただしい動きに対応しづらく、ハローワークも「紹介状を出して」と言われると断れない様子である。

2 就労支援ネットワーク及び就業・生活支援センターの支援内容・体制等に関する声

(1) 支援対象者別の支援内容等に関する声

〔未診断者・手帳未取得者・長期在宅者・在校者等への支援 (6)〕 ア-2-1

- 未診断や手帳未取得者の障害受容等の支援が不十分。
- 手帳取得に至っていない、あるいは難病等で手帳取得ができない人からの相談はあるが、就労まではつながりにくい。病院のワーカーや医師との連携が必要。
- 普通高校在学者に対する支援が不十分。
- 知的障害者や働いた経験のある精神障害者に向けたネットワークは機能していると思うが、長らく引きこもりで社会に出たことがないようなケースへの対応は不十分であり、このような人のために居場所を作ることや専門的な支援員の配置が必要。
- 圏域内の地域のネットワークはそれぞれに特色があり活発に活動されている。しかしネットワークで拾いきれない「在宅」の就労希望者、もしくは「グレーゾーン」の若年層について、その就労ニーズに対応できているとは言い難い。就労に向けてどの段階なのかの見極めが難しく、ネットワークの中でも取り組むべき課題となっている。就労ネットワークの中では「ジョブカフェ」や「若者サポート事業」、ハローワークや一般の高校・専門学校などとの連携が必要と思われる。
- 潜在的または福祉事業所の対象者となりえる人への底上げを図る活動も重要であると認識しながら日々の取り組みを考えている。

〔離転職を繰り返す者・高学歴者・生活面に問題のある者等への支援 (6)〕 ア-2-2

- 離転職をくりかえす人への支援が不十分。
- 高学歴の人、キャリアのある人については、障害者枠の仕事は軽作業・低賃金が多く、本人の希望に沿う就

職先の確保が難しい。ハローワークと連携し、雇用率対象企業に対して単純作業だけでなく職務の提案をする必要がある。

- コミュニケーションに課題があって就労に結びつかない人への支援が不十分。
- 金銭的に問題のある人への就労支援体制が不十分。
- 触法障害者への一般就労支援が不十分であり、社会全体の理解の促進が必要。
- 困難事例への対応が不十分であり、様々な事例に対応できる基幹センターが必要。

【精神障害者への支援 (10)】 ア-2-3

- 精神障害者に対する支援や医療的アセスメントが不十分。
- アセスメントが不足しているため、企業とのミスマッチが起り定着につながらない。
- 状態像の把握に長期間必要なため、就労に時間がかかるとの指摘がある。
- 仕事ができ、見た目が健常者と変わらない方が多く仕事量を上乗せされやすい。本人から断る事も難しく、許容範囲を超えてしまい離職に至るケースが多くみられる。時間数や出来る仕事について企業へ説明するが雇用経験の浅い場合、理解が得られない事が多い。
- 就労先で作業能力が高い人に、作業量が多くなったり、残業が増えるケースが多い。
- 精神障害者に対する定着支援が不十分であり、医療系の(サービス)事業所とのネットワークの強化が必要。
- 定着支援の中で、仕事をやめたくなくなる気持ちが急に加速するケースも少なくはありません。定期的な職場訪問の中で本人がストレスフルになる前に、困っていることやつらいことを職場のことに限らず相談にのっている。
- 本人が既に成人しており、基本的に家族のサポートがうすいことが多い。
- 生活面での支援が必要だと思われるが、本人になかなか受け入れてもらえない。
- 精神障害者について、家族に障害を理解してもらっていない際の生活部分でのサポートが不足している。

【精神障害者の短時間就労ニーズへの対応 (2)】 ア-2-4

- 精神障害者などで20時間(雇用率0.5カウント)未満の就労時間を希望する人のニーズへの対応が不十分であり、企業への働きかけや短時間トライアルの活用などが必要。
- 精神障害者への支援が増加しており、医師の意見書で20時間未満の就労を希望する人も多くいるが、そのような人を受け入れてくれる企業や就労移行支援事業所がない。B型は定員一杯で受け入れてもらえない。このため、精神障害者の実習だけでも受け入れてくれる企業を開拓する必要がある。

【高次脳機能障害者への支援 (4)】 ア-2-5

- 高次脳機能障害についての理解が乏しい。支援機関はもとより、企業に対しても、理解促進が図られるよう研修機会が必要。また、専門医療との連携も必要となるため、従来の就労支援機関では対応が難しく、専門職の配置が求められる。
- 高次脳機能障害に特化した就労・生活支援を行う機関がない。
- 高次脳においては、ノウハウが少なく感じる。作業スピードの向上を会社に求められることがあるが、本人の特性を理解してもらうことしかできず実際に本人の能力を少しでもあげる方策がなかなか打ち出せない。
- 高次脳機能障がいの方を支援する際に、就労移行や就労継続支援事業所でのトレーニングを勧めることがあるが、ご本人が望むような事業所が見つからず、専門の就労支援事業所が必要と思われる。高次脳機能障がいの特性でもある自己障がい理解が低い方が多く、今まで就労経験が多くある方でも、職域を検討する際に

ハードルとなってしまうことが多く、現実検討を支援する専門機関がない。また、高次脳機能障害を専門的に診断できる医療機関が少なく、今後地域に増えていくことが望ましい。

〔知的障害者への支援 (4)〕 ア-2-6

- 支援開始前まで通常教育を受けていたケースが増加傾向にあり、GATB や職業評価等、職場体験実習により、自己理解の啓発や得手不得手を発見・整理し、得手を伸ばす支援を行う。
- 教育の中では許容されていた事、職業人としては通用しない事の助言、ハウレンソウ（報連相）の重要性について助言、ロールプレイなど
- その時点で改善すべき課題の明確化と優先順位をつけて職業訓練～求職活動が可能な状態となるまで支援継続し、就職後も継続的にモニタリングを行い、同じ課題表出しないよう支援。
- 家族の本人に対する障害理解不足（過大評価、評価どおりにできない本人への叱責）、定型発達との比較、本人への過度な期待・・・など、「家族」の中に第3者として介入していく困難さを常に感じる。

〔中途障害者への支援 (2)〕 ア-2-7

- 高次脳機能障害など中途障害の方は、障害前と後での違いについて、自己理解がすすめられないことが多く、本人が障害について、そして、これからの生き方について、一緒に考えていく支援が多い。本人の記憶力が著しく低下しているが、本人自身は気づいておらず、こちらから低下していることを気づかせるなど、現在の本人像を浮き彫りにする支援。
- 身体障害だから、というわけではなく、中途障がいキャリアのある方の場合、障害者雇用での条件と本人の望む条件が合わないことが多数ある。

〔重度重複障害者への支援 (1)〕 ア-2-8

- 重度重複障害者への一般就労支援（20時間未満）が不十分であり、雇用率・助成金制度の見直しも必要。

〔高齢障害者への支援 (1)〕 ア-2-9

- 高齢障害者への支援について、本人の障害特性や年齢（60歳以上）に対応できる仕事をどのように開拓、開発できるか。

〔聴覚障害者への支援 (1)〕 ア-2-10

- 聴覚障害者に対して、手話で対応できる者がいなかったため、他機関（福祉センター）へ手話通訳をお願いすることがある。筆談も可能であるが、やり取りに時間を要してしまう。

(2) 支援場面別の支援内容等に関する声

〔アセスメント(支援対象者の障害特性・職業適性や課題・支援方策の評価) (3)〕 ア-2-11

- 本人の作業能力を時間をかけて測ることができず、本人が納得できる作業や職業（適性）を示せていない、地域に作業・職業適性について測れる適切な機関がない。
- 「就業」・「生活」ということばが初回面接ですとセンターを紹介され来所されるが、インテークで確認すると福祉サービスが望ましいケースが多く、初回面接で十分にアセスメントする必要がある。当事者は次々

と窓口を回されかねない。近隣の相談支援事業所との連携を強化し、関係者による初期段階でのアセスメント体制、振り返り・計画作成、本人へ伝える内容の共通理解・書面化などが必要。

- 職業センターは出前もあるが、遠方すぎて利用しにくい。また就労移行支援事業所は機能していないため、職業評価・準備訓練の機会が不足してる。

【職場体験・実習、マッチング、雇用の場の開拓 (8)】 ア-2-12

- 希望業務の体験機会が不十分であり、他機関・ハローワークと就業・生活支援センターが連携した企業開拓が必要。
- 多様な実習先の確保が不十分。
- 企業と就労希望者とのマッチングができていないので、各就労支援機関、各企業との情報共有の場が必要。
- 仕事に対するマッチングが不十分なので、雇用主・支援者等による十分な障害特性の理解と支援ネットワークの強化が必要。
- 本人の希望する職場の開拓が不十分。
- 就業時間、業種、環境において多様化してくるニーズへの対応ができていない。
- すぐに働きたい、実習がしたいというニーズへの対応が不十分なので、職場開拓が必要。
- 雇用を検討する企業の開拓が不十分。

【就労系障害福祉サービス事業所等における訓練 (4)】 ア-2-13

就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）における就労準備のための訓練プログラムの不十分さや画一性（障害特性にあっていない）を指摘する次のような声がある。

- 対人対応力などの作業能力以外の準備性の訓練環境が不十分であり、多様な作業ができる訓練環境（クラス別）が必要
- 就労準備が必要な段階で本人にもそのニーズがあるが、地域に本人に適した就労移行支援事業所等がなく、職業センターも遠方である場合の対応が不十分。
- 就労移行支援事業所やB型事業所の体制が知的障害者を中心としたプログラムを実施している所が多く、SST等精神障がい者向けのプログラムを実施する事業所があるとよいという声がある。
- 自施設に精神障害者向けの訓練施設がないため、精神医療機関系の就労系障害福祉サービス事業所との連携が必要との声や、サービス利用や訓練につなげたいが通える範囲になかったり定員オーバーになっているという声もある。

【その他の訓練 (2)】 ア-2-14

- 都市圏に比べ委託訓練が少ない
- 職業センターでの準備訓練内容の充実が必要。

【定着支援※】 ア-2-15

※ 定着支援に関しては、その役割分担・引き継ぎ等に関する声がほとんどである。これらについては、「3役割分担・引き継ぎ・情報共有」を参照されたい。その他には、次のような声があった。

- 増え続ける就職者に対し、定着支援が十分にできていないため、マンパワーの増大や定着支援のシステム化が必要。

〔生活支援（相談支援事業所、グループホーム、余暇時間のサポート含む。）(10)〕 ア-2-16

- 生活面での課題から職場定着が困難になるケースが多く、他機関との連携に手間がかかる。(知的障害)
- 生活面でのサポートサービスが不十分であり、生活支援センター等の（就労の有無を問わない）生活支援を中心としたサービスが必要。
- 相談支援事業所が計画相談ではなく本来の役目である地域の困りごとを吸い上げるような支援ができるようにする必要がある。
- 生活設計に関する支援や家族との調整に関する支援が不十分であり、生活支援担当者の研修や生活支援担当者の要件を相談支援専門員の資格を必須とする必要がある。
- 日常的な社会生活支援が不十分。
- (本人の) 社会的マナーや金銭管理の不十分さに十分対応できていないとの声がある。(知的障害)
- 他の生活支援機関（区保護課、生活相談支援センター、福祉サービス事業所）に余力がない。(身体障害)
- 地域にグループホームやその空室がないとの声がある。(知的障害)
- 仕事以外で過ごす場所、参加しやすい場所、気軽に悩みを相談できる場所がないので、日曜・祝日・夕方以降に集える場所、相談できる場所が必要。
- 余暇の充実のための機会提供が不足している。(身体障害)

(3) 就労支援ネットワークとしての機関・施設・人員体制、専門性等に関する声（包括的なもの）

〔機関・施設・人員等の不足・偏在 (8)〕 ア-2-17

- 地域内での総合支援法施設の設立が遅く十分な連携が取れていないので、自立支援協議会への参加やセンター主催の会議を開催する。
- 就労準備支援等のための職場実習先・就労系福祉サービス等が不足している。
- 圏域内に障害者の就労支援に特化した機関がない（高齢者や子供と一緒にの枠になっている）。
- 支援体制が不足しているので、緊急なことがあった場合に即座に対応が難しいとの声がある。(知的障害)
- 対象者が多いため個々に合わせたきめ細かな支援ができないときがあり、これに対しては支援員の増員や他機関との連携が必要。
- 人材を育てても辞めてしまうケースが多々あり、人材確保を検討すべき。
- 当該圏域には訪問型のジョブコーチが配置されておらず、就労支援機関は当センターと職業センターがある。職業センターとは良い連携体制が図れているが、定着支援が、職業センターのジョブコーチ支援、後は当センターが主体で支援に従事する形になるため、連携できる支援機関が少ないことと、支援体制の不足がある。
- ジョブコーチ（人数・支援量）が不足している。

〔障害種別ごとの支援機関の不足 (3)〕 ア-2-18

- 障害に適したサービスや施設（訓練場所や居場所）が不足している、又は通える範囲にない。(各障害)
- 定員オーバーのB型が多い。(知的障害)
- 支援機関での精神障害に関するスキル・理解が十分でない。

〔専門的サービスや専門人材の確保・育成の必要性 (4)〕 ア-2-19

- 専門機関が少ない。専門機関を増やしたり、就業・生活支援センターに専門性のある職員を増やすことが必要。
- 専門的スキルや当事者の個性への対応が不足しており、連絡会等でのケース検討・情報共有、自立支援協議会（就労支援部会）での取組が必要。
- 事実と自分の考えが混ざり合っただけで正確な情報が共有できないことがあるため、支援者の相談技術の向上が必要。
- 就労支援者の人材育成や制度の充実が必要。

《発達障害関係》

（発達障害者に対する障害特性・職業適性や課題・支援方策の評価（アセスメント）、障害受容の支援 (6)） ア-2-20

- 一人ひとりにあわせたコミュニケーションの取り方等がうまくできない場合があり、他機関との連携をとって特性の把握をしっかりとすることが必要。
- 本人・家族に対し、障害の受容を促す機会が多く、自己覚知が難しいケースにどのように対応するかに苦慮。初期段階からチームで関わることを関係機関が意識し、情報・支援計画の共有、一つの機関で抱え込まない、企業にだけ努力を求めない、家族も支援することなどが必要。
- 地域職業センターでの職業評価のあっせんが不十分。
- 本人から支援を受けようとしにくい（つながることができない）場合に、支援機関からつながりをとれるようにすることが必要。
- 未診断・未受診で「疑い」のある人からの相談への対応（自己理解を勧めること、高学歴等で自己評価が高い人で本人が支援を必要と感じていない場合の対応、本人に周りの困り感を知ってもらうこと）が不十分。
- 発達障害の人のためには、特にアセスメントとそのフィードバック方法のスキルを高める必要があり、当センターではアセスメント室（2か月無料で通える）を設置して、精神・発達障害の人のアセスメントを強化している。

（発達障害に適した相談、訓練、職場実習、マッチング等の支援 (9)） ア-2-21

- 発達障害の特性はもちろん、課題を抽出してからの具体的な対応策までのプロセスが十分でない。
- 就労に結びつく具体的な支援策が不十分であり、発達障害者支援センターとの積極的な連携が必要。
- 相談件数が増えてきている中で、地域の支援機関の理解・ノウハウのばらつきが見られ、トレーニング先の選択肢が限られている。このため、まずは各機関の情報共有と必要性の認識から、従来の手法に限定せず、個人の特性に合わせた支援ができるよう取り組む必要がある。
- 特性（口頭指示が苦手など）を理解してもらえらる就労系障害福祉サービス事業所や職場の紹介が不足しており、就労系事業所や企業への働きかけが必要。
- コミュニケーション等の苦手な部分を少しでも改善して就労させることが必要で、そのために発達障害のための準備訓練の機会の増大や移行支援事業所への発達障害者支援の専門員の配置・養成が必要。
- 対人対応力の訓練や発達障害者にあった雰囲気や訓練環境が不足しており、実際の就労をイメージできる取組（内職でなく外に出る取組やビジネスマナーなど目的を明確化した取組）が必要。
- 就労移行支援事業の利用は経済的理由で本人等のニーズに合わないということもある。

- 医療機関や専門機関との連携の必要性、企業実習と振り返りによる自己理解の促進（企業実習を通した方が本人に入りやすいが、本人へのフォローができるような関係づくりや本人に正確に伝わるような伝え方の工夫（視覚化等）も重要）、失敗体験をひきずる自己評価の低いケースでは実習できていたことを評価して自己肯定感を高めること、自己決定の支援（社会性を身に着ける、認知の修正、SST）が行える社会資源などが必要
- 他人と関わらずに仕事をしたいというニーズへの対応が不十分だが、パソコンの在宅ワークや自宅での農業などの方向で対処した事例がある。

（発達障害に適した本人・家族への定着支援（7））ア-2-22

- 本人の気持ちに寄り添うことや事業主に適切なアドバイスができないことがある。
- 職場において支援者（伴走者）ができにくい中で、職場定着支援が不足しており、支援者のスキルアップが必要。
- 認知のゆがみにより職場に対して自虐的・攻撃的になる人もあるなど、支援には医療との連携を含め時間を要する。毎日通所できる機関があればよい。
- 定着支援における家族理解へのアプローチが不足しており、本人の特性を家族が理解・受容できるようにすることができる専門的な相談員が必要。
- 家族的な背景として、生活歴として本人主体で生活してきた方が多いので、なかなか過保護な状況から一般社会へ出て行く際に大きな壁がある。
- 定着支援を含め発達障害者の気持ちに寄り添った支援やピアサポートが不十分であり、当事者会の設立などを発達障害者支援センターや精神科系のサービス事業所に働きかけることが必要。
- 発達障害の人のみで集まれる場所が必要。

（発達障害に適した雇用主への支援（7））ア-2-23

- 発達障害特性の企業・従業員への説明が不足している。
- 発達障害は障害特性が伝わりにくく、就職して実際に働きはじめると長く続かないことが多い。このため、支援機関や企業から集めた本人が不安になったときの場面集やポイント集の作成・周知を行う必要がある。発達障害者の手帳制度ができることが望ましい。
- コミュニケーションにおけるトラブルが多く、職場の上司が言った言葉の本意をつかめず悩んでいることや、伝え方が極端になってしまい、相手を困らせてしまうことがあるため、支援者が間に入ってお互いの意思疎通に助力している。最終的には両者間でのやりとりだけで物事がうまくすすめられればよいが、とても時間がかかるのが現状である。
- （知的障害を伴わない広汎性発達障害の場合）職場への支援、本人への支援ともに難しい。職場のスタッフの理解や本人の受け取り方に特性があるので、その辺の調整を集中的に行い、その後、定期的なケア会議・定着支援を行う。
- 企業側もどのように対応したら良いのか、不安を抱えている。
- 職場においても、彼らの特性による独特なコミュニケーション、社会性の無さ、時にはパニックから違和感等を感じる従業員も多い。
- その特性上急な変更にも弱く、職場の業務・環境・人事の変更ごとに支援が必要で、（成長度合いは人によって様々だが）フェードアウトが難しい。

(手帳を所持していない発達障害者 (2)) ア-2-24

- 支援が手帳所持者に偏っていて、手帳を所持していない発達障害者への支援が不十分であり、発達障害者支援センターとの連携強化が必要。
- 発達障害だと思われる方でも手帳の取得が行えない、又は取得するまでに時間が掛かり、本人の就労意欲の減退につながっている。

(発達障害に関する支援者（機関）の知識・スキル・ノウハウの不足 (8)) ア-2-25

- 専門的に対応できる（就労系サービス）事業所はなく、対象者の状況に合わせた対応をそれぞれで行っている状況であり、研修等の機会を作ることや、地域のニーズ・実情に応じた体制づくりが必要。
- 発達障害に関する啓発がより必要になる。職員が知識を身につけ、経験を重ねる必要がある。
- 本人と家族（発達障害と思われる場合もあり）の双方への対応力が不足している。
- 本人の苦悩を100%事業所側が受け入れることが難しい事は多く、その妥協点を見出す支援者側の力が不足している。
- 対応事例がまだ少なく、センターとしてどこが対応できていないかの整理がまず必要である。このため、事例を重ね、より多くの支援を通じて学びを深めることや発達障害者支援センター等の専門機関を招いての事例検討が必要。
- 発達障害者に対しては、当センターをはじめ、支援者の知識及びスキル不足が課題であると考え。このため、先ずもって支援者が自己研鑽を積むこと。そして専門機関（発達障害者支援センター）等と密に連携を図りながら、本人に合った働き方を一緒に模索するような取組を継続していくことが何よりも大切だと考える。
- 感情コントロール訓練などの技術が必要なことが不十分であり、対応可能な人材の育成が必要。
- 専門的支援者が不足している。その養成・研修や、専門機関と連携した支援が必要。

(発達障害者支援センター、診断ができる医療機関等の少なさ・遠さ・スタッフ不足 (7))

ア-2-26

- 発達障害者支援センターは、スタッフの増加はされているもののそれ以上の相談者の増加により新規相談が2か月待ちとなっておりタイムリーな相談が困難。
- 発達障害者支援センターなどが移動に1時間超の地域にあり、理解を図るための選択肢にならないことがある。
- 近隣に専門の相談先がない。
- 発達障害については、相談・就業支援機関が少なく、身近な地域での相談が難しい。
- 連携できる機関が地域障害者職業センターと発達障害者支援センターに限られてくること。発達障害者支援センターとの連携においては実績の少なさもあり日常的に連携や役割分担といった状況になく登録利用者のニーズに応えられていない（特別支援学校卒業生は除く）。
- 中には多数の支援機関に相談に行っていることもあり、そこで得た助言がそれぞれ違うことがあり、本人が混乱することがある。（知的障害を伴わない広汎性発達障害）
- 発達障害の診断ができる医療機関が近隣（担当圏域内）にない。（知的障害を伴わない発達障害）

(発達障害者に適した訓練施設等（就労系障害福祉サービス事業所）の不足 (9)) ア-2-27

- 発達障害者に特化した移行支援事業所の数自体が少ないため、就労に向けた支援が十分に行えていない現状

にある。

- 発達障害のある人が就労に向けて訓練できる機関・事業所が限られている。企業への理解の啓発や発達障害者を支援できる社会資源を増やすことが必要。
- 就職に必要で発達障害者に不足している力（社会スキル、生活スキル）をつける場所がない。就労移行支援事業所が発達障害者を受け入れるノウハウ（社会スキル、生活スキルをつけ、就職につなげる）を持つ必要がある。
- 特性を理解した上で受け入れてくれる（就労系サービス）事業所が少ない、知的障害のある利用者が多い施設であることから（就労系障害福祉サービス事業所の）利用につながらない場合が多い。（知的障害の伴わない発達障害）
- 就労移行支援事業所もしくは就労継続支援A型事業所からが初期段階として適切かと考えた際に、事務系・PC系を希望する本人向けの事業所が圏域内に無い。
- 精神・知的に特化した施設が多く、発達障害者が選んで通所できる施設が少ない。
- 知的障害を伴わない発達障害の場合、（知的障害者向けの）作業所利用を拒否される場合があり、臨床心理士による発達障害者向けのグループカウンセリングを利用したり、遠方でも発達障害者支援の実績のある施設を紹介している。
- 発達障害に特化した就労支援機関が少ないので、就労移行支援事業等でJSTやCESを実施してほしい。
- サービス利用に繋げたい場合でも、対応可能な施設が遠方。対応経験のない施設も多いので、発達障害者の特性やかかわり方について学ぶ機会を設ける、ノウハウ提供をする必要がある。

3 機関・施設・事業間のネットワークや連携の状況、課題、在り方に関する声

〔目的・意識・ノウハウ等の統一の必要性(9)〕 ア-3-1

- 連携すべき機関・施設・事業間での就労に関する（目的）意識の違いがある。
- 圏域内の各市町村や就労支援部会におけるサービス内容やネットワーク体制、就労支援への認識・役割の考え方の違いがある。
- 就労支援事業所とセンターの間で、障害者の就労スキル等のレベルの見立てが異なることがある。（知的障害）
- 就労支援ネットワークで掲げている目標については、それぞれの就労系障害福祉サービス事業所での就労への意識が異なりゴールも異なってくることもある。支援会議も形式的になりがちなので、地域になじんだ各事業所の支援に必要で共有できる題材で進めていく必要がある。
- 就労支援に関しての温度差があるため、連携・ネットワークが活かされない。センター、ハローワーク、就労系障害福祉サービス事業所、自治体等による就職可能な人の就職について議論できる場が必要。
- 地域機関の熱量が、施設によって違いがある。丁寧なところは、施設であれば利用するのに順番待ちであるが、そうでないところが多数ある。
- 実務者レベルの連携と詳細な支援のすりあわせが必要だが、実行は難しい。方向性を統一しながらの連携でなければ結果的にマイナスにもなりかねない。
- 事業所独自の考え方で支援したり、ネットワークを望まない事業所があり、障害者ニーズに応えられないことがあるため、個々の障害者に対応できるよう関係機関でのケア会議、支援方針の統一が必要。
- 登録者、就職者は増え続けているが、支援者の数は限られている。定着支援など、その登録者が元いた事業所（就労移行や就労継続事業所に限らず、地活や自立訓練事業所も）にも積極的に入ってもらおうようにして

いるが、各事業所によって定着支援の考え方、その意識のあるなしなどがまちまち。マンパワーというより、障害者就労への各事業所での考え方の平均化が今後求められる。

〔就労支援ネットワークにおける支援の流れ・ノウハウ等の統一・底上げの必要性 (5)〕 ア-3-2

- 就労系事業所から一般就労する際の流れや活用するツールにばらつきがあり、統一化・標準化できていない、就労系事業所の支援員の知識・ノウハウ・意識にも開き・温度差があるため、自立支援協議会・就労部会等のネットワークを活用した研修会・勉強会の開催が必要。
- 各機関とも横の連携はとれているが、マンパワーや障害特性の理解や対応にバラつきがあるため、十分な経験と知識を持ったリーダー的な存在が必要。
- 圏域内の市町村によって障害者に対する考え方やサービスの違いがあり、障害者ニーズへの十分な対応が難しい場合があるので、人口の少ない地域でのサービス充実のための施策や都道府県が市町村のサービスの均衡を図るための情報提供や指導を行うことが必要。
- 就労移行支援事業所の底上げが十分でなく、センターが中心となってハローワーク、移行支援事業所との定期的な会議・研修会を開催し意思統一を図っていく必要がある。
- 就労系障害福祉サービス事業所が個々に対応しているケースが多く、サービス事業所間でノウハウに差があることや、企業・就労支援施設双方のニーズの理解が不足しているので、就労支援ネットワークづくりを進める必要がある。

〔関係機関間の役割分担・引き継ぎ・情報共有等 (12)〕 ア-3-3

- 各関係機関の役割分担ができていないため、対応にモレが出てしまう。
- 就労移行支援事業所と、一人のケースについての役割が十分に明確になっていない。
- 関係機関の役割の明確化と引き継ぎ等の連携が不十分で、関係機関の顔の見える関係づくり、ネットワークの強化が必要。
- 当事者の声をすくいきれておらず、地域の課題として共有化もされていない。情報の共有化と役割の明確化が必要。
- 移行支援事業所やA型事業所の方が就職した際、送り出した機関と連携して支援をする時に、どこまで行くかお互い戸惑うことが多い。
- 就職や実習が決まってから、就労移行事業所からの支援依頼がある場合があり、見極めから関わらず信頼関係の構築も難しい。(身体障害)
- (精神障害について) 症状が安定していない人が就労につながり、支援に入らざるを得ないことがある。就労に対する課題が未整理なまま就労に入り、他機関や企業から支援を求められる。
- 他法人の移行支援事業所から就職した方についての定着支援がうまく引き継げない場合がある。6ヶ月経過したところで状況に問題があっても、こちらに丸投げで手を引いてしまうこともある。(精神障害)
- 地域の就労移行支援事業所・B型事業所との連携での定着支援がうまくいっていない。このため、お互いの連絡を密にし、圏域の就労部会を実際の業務につながる内容にしていく必要がある。
- 就労後数年経過した段階で『課題』が表出した場合、自施設のみならず、各連携機関の担当者や体制変更により即座の対応や情報共有が難しい場合もあり、人員・時間をより効果的に活かす定着支援の在り方が求められている。
- 就職者の側にも雇用した企業の側にも日々動きがあり、チェック表を作って対応しているが、対応モレができてしまう。

- 職場定着支援に際し、ジョブコーチとの役割分担、連携が難しい。ジョブコーチには専門的支援をと思うが・・・。また、家族とのやりとりなど求められることが多い。何が改善され、何が課題なのかも見えづらい。(こちらから働きかけが必要とは思いますが)

〔就労系障害福祉サービス事業所(就労移行支援、A型、B型)の就労移行の状況、サービスの質(5)〕

ア-3-4

- 就労移行支援事業所からの就職者数の少なさについて、就労移行支援事業所の底上げが必要。就労支援事業所が急激に増加する中で、サービスの質低下の課題がある。利用しても就職に結びつかない、就職に向けての相談を対応してもらえないといった相談がある。
- 地域の施設の中に丁寧で順番待ちのところもあるが、そうでないところも多い。
- A型事業からの一般企業就労への支援が不十分。
- B型事業所にはまだまだ「居場所」という感覚が残っていて、就労支援機関であるという認識が不十分などところがある。このため、関係機関が就労に向けた支援チームとしての取組を活発化し、地域の活動(自立支援協議会等)をはじめ、企業就労に対する支援を行う機関であるという事の意識を高める取り組みをしていく必要がある。
- 特別支援学校在校生の保護者の第一目標が一般企業での就労でなくA型事業所という方もいる。一般企業での就労ができなかった方で就労移行支援事業所よりもA型事業所を選ばれる方の方が多い。B型事業所利用者の大半が一般企業での就労の意欲がなく、保護者も障害年金の受給が一般企業での就労よりも優先される。(就職した先輩に刺激され)一般企業での就労を目指す方もいる。

〔地域の就労移行支援事業所との連携及びこれに対する働きかけ(5)〕

ア-3-5

- 通所サービスを利用したいがなかなか利用に繋げることができない。個々のケースでは連携ができているが、地域全体となると施設間に温度差があり、十分とは言い難い。定員オーバーの通所施設から就職又は就労移行支援事業につなげる仕掛けが必要。
- 職業準備性の整っていない障害者に対する具体的な訓練の提供について、選択肢が不足している、圏域内の就労移行支援事業所の作業内容はB型とほぼ同様であり、個別性が低い。このため、就労移行支援事業所への様々な提案や意見交換ができるような関係を築くこと、合同の研修機会や就労支援への協同を通して訓練の重要性を確認しあうことが課題。
- 他の法人との(連携による)就労支援が不十分。他の法人の施設の利用者の一般就労が進んでない。行政を含め、企業、福祉施設との協議が必要。
- 精神障害者について基礎訓練の機会として福祉サービスを提案する際に、作業種、雰囲気、交通、金銭などの事情から利用につながらないケースも多い。選択肢の少なさもあるが、福祉事業所のプログラムの明確化なども重要と思われる。
- 数少ない圏域の就労移行支援事業所であるが、福祉事業所としては一番就労に近い位置の利用者が在籍されている前提で連携して支援を行っている。就労支援を実施する対象者の選定や事業所での訓練内容の検討や実習などの具体的な選定を事業所の就労支援担当者らと行っている。対象者への訓練の行い方や基本的な知識や指導の仕方などを教示している。また実習や就職については当方で企業情報の提供と企業への窓口として役割分担をしている。対象者の日常的なケアと家庭との連絡は事業所の役割として分担している。

〔医療機関との連携・共通認識の不足・難しさ (11)〕 ア-3-6

- 医療から相談されるケースは、準備性が整っていないことが多々あり、支援機関の役割が理解されていないと感じている。
- 就職したのち体調不良になった場合に医療機関に相談しても「本人次第」と言われる。
- 医療機関と就職希望者に対する対応の差があり、連携が不十分。関係の構築（ケース会議や研修を通じてお互いのことを知る、ケースワーカーとの信頼関係の構築など）が必要。
- 医療機関との連携においては守秘義務の壁や支援方針の相違によって連携した支援ができていないケースがある。
- 何も情報が得られないなかで「病院より紹介を受けてきました」、「仕事をしてもいいと言われました」というケースがある。
- 精神障害について、医療機関との情報・見立ての共有がしづらい。
- 本人は医師の意見に左右されがちだが、医師が期待値を上げすぎることもある。
- 医療機関との連携は一部とソーシャルワーカーを通したネットワークができているが、その他は一方的な紹介であり、医療機関とのネットワークは困難と感じている。
- デイケア等の就労支援以前の活動の場の職員の方の就労支援への理解が不足しているため、連携が難しいと感じる。
- 本人が転院を繰り返すので医療機関の協力が得られない。
- 「医療から雇用へ」の流れについて就職及び定着についてのセンターへのニーズはあるものの、医療側への啓発が不足しており、医療側からセンターへの相談経路が少ない。このため、センターと医療機関の実務担当者のイメージ（双方の強み・弱み、就業支援の目的・必要性・質、役割分担）の共有化が必要。

〔精神障害者等への支援強化のための医療機関との連携強化の必要性 (3)〕 ア-3-7

- 平成 30 年からの精神障害者雇用義務化に向けて障害特性を踏まえた本人・企業に対する支援・啓発の強化が課題となる。このため、医療機関との連携強化やセンター職員の知識向上が必要。
- 精神障害の場合、医療機関との連携が不可欠だが、成育歴・受診歴等の情報も収集したうえで支援することが望ましい。また、幼少期からの支援記録も役に立つ。このため、具体的な就労支援ネットワークを設立して（情報収集・共有の）基本的な方針を確認することが必要。
- 精神障害、高次脳機能障害、難病の場合における就労による病状悪化予防や定着についての困難さや手帳を持たない統合失調症・発達障害のケースもあることから、医師との直接連絡、通院同行、ケースワーカーを含めたケース会議等の医療機関との連携を密にすることが重要。

〔福祉行政・生活支援機関との連携・共通認識の不足・難しさ (5)〕 ア-3-8

- 就労を支える生活の支援の重要性を福祉行政が理解できていない、就労と生活、労働と福祉は一体で支援する必要があるとの認識に乏しい。民間の生活支援センターにかかる負担が大きい。
- 生活支援を行う場合、他の生活支援機関（区役所保護課、生活相談支援センター、福祉サービス事業所等）も業務で精一杯のため明確な区分分けができておらず、状況や相談者のニーズに応じて対応しているのが現状。（知的障害）
- グループホーム等の生活支援機関との連携と役割分担について、生活面の安定と職場定着は直結するものと考えているが、情報共有がうまく出来ていないと感じている。
- 生活支援において、住居提供施設との連携が十分でない施設もある。

- A型事業所が知らない間にできていて連携できていないことがあり、福祉行政側からの情報提供が必要。

〔若年就労支援機関や高齢者福祉サービスとの連携の必要性 (2)〕 ア-3-9

- ジョブカフェ・サポステなどの若年就労支援機関との連携が必要。
- 加齢等に伴い作業能力が低下した障害者への福祉サービスへの移行について、高齢者サービスとの連携が不十分。

〔特別支援学校との連携 (2)〕 ア-3-10

- 特別支援学校との連携が難しい。3年間フォローアップ期間はあるが、担当の先生の異動で互いにケース状況を把握していないということになったりということがある。
- 特別支援学校卒業生への支援にあたって「個人情報」の壁があり、家庭の事情を共有できない学校もある。

〔一般（普通）校との連携 ※〕 ア-3-11

※ 一般（普通）校との連携に関しては、発達障害者に関する項目で整理しているが、身体障害、精神障害、軽度知的障害に関する一般校との連携の必要も考えられるので、発達障害と明示していない声について、ここに掲げる。

- 普通一般高校・大学等での就職の対応が出来ない、結び付かないと卒後に相談に来られるケースが多くある。普通高・大学等の担当者に対する研修や啓発が必要と思われる。
- 特別支援学校との連携はあるが、普通高校との連携は不十分であり、今後、お互い理解促進を深める取組が必要。

〔自立支援協議会・就労部会の活用 (1)〕 ア-3-12

- 自立支援協議会の就労支援部会が活用できていないとの声がある。

〔その他連携支援の必要性 (2)〕 ア-3-13

- 高齢障害者、普通高校に在籍する障害者、住居提供施設との連携が必要な障害者などのために、関わっている機関全体で支援できるような仕組みが必要。
- 就労困難者に対しての連携した支援が不十分。

《発達障害関係》

〔発達障害者への支援の方向性の統一、情報の共有 (4)〕 ア-3-14

発達障害者への支援の方向性の統一や情報共有が不足していることや、その必要性・方策について次のような声がある。

- 障害の特性上就労支援が困難で、関係機関の支援の統一がはかられないことがあるため、関係機関の絞り込みと発達障害者支援センター等の専門機関の参加調整が最も重要。また、セミナー等の開催で障害特性や支援方法の共通認識を得ていく必要がある。
- 相談機関（病院含め）が複数あると、支援対象者の支援の方向性がばらばらになってしまうので、共同カルテのようなものでリアルタイムでの情報共有ができるとよい。
- 情報の不足による具体的支援・対応の遅れがある。専門機関、支援者、企業、医療等の連携が不十分なため

に問題が発生することが多い。企業への説明も時間をとってしっかり行い、就労現場が確認する必要もある。医療機関からの情報収集も必要。研修等知識を得る場づくりや専門家との連携強化が必要。

- 発達障害の場合、本人・企業・支援者にとって就労・定着にかなりのエネルギーが必要。就学や就労場面でつまづきを繰り返している本人の障害受容を進めるためにも（家族の理解・受容がなくても）、本人の就労を支えるネットワークが必要。

（発達障害者に対する一般の学校段階からの障害受容や進路・就職選択に関する支援の必要性・方策

(5) アー3-15

- 普通学校時代からの早期の関わりが不十分であり、発達診断をすすめるために誰が最初にアプローチしているかが課題。
- 本人・家族が障害受容する機会が不足しており、幼小中の時期に障害受容できるよう各学校の特別支援教育コーディネーターとの連携が必要。また、発達障害者支援センター等と小中校との連携強化が必要。
- 在学中の進路選択のところで本人・家族へ十分な情報の提供がなされていない。
- 普通高校・大学の在学中・卒業時における卒業後の就労支援や障害者雇用の提案が不十分であり、これらに対する当センターに関する情報の提供が必要。
- 一般高校在学中のグレーゾーンの人の進路・就職相談が不十分で、就職後にうまくいかずに退職・手帳取得というケースが多い。このため、このような人のための支援機関とのネットワークと相談する機会づくりが必要。

（発達障害者に対する一般の学校段階からの連携の必要性・方策 (6) アー3-16

- 一般高校との連携が不十分であり、一般校や発達障害者支援センターとのつながり作りが必要。
- 一般校（高校、専門学校、大学）からの相談が増えているにもかかわらず、教育機関の障害者就労に対する理解が足りない。連携が必要だと考えるがその機会が少ない。
- 普通高校と情報を共有して連携して就労支援に取り組むことが必要。
- センターが在籍・在学中からの登録ができないために、一般校との連携による相談や企業見学・実習のアプローチが図れず、卒業まで就職が決まらないケースがある。（知的障害を伴わない発達障害）
- 普通一般校の教師に向けた発達障がい・就労支援についての学習会や研修が開催されると良いと思われる。同様に就業・生活支援センターや就労支援機関との連携が在学中にとれるようにネットワークの構築が必要。また、学校と就労支援事業所の併用が不可となっており、長期休暇中や通信制の学校に通う学生に対し、利用が出来るよう緩和が必要と思われる。
- 卒業後の支援を就業・生活支援センターのみで支えるのは困難なので、普通高校との連携を強化し、学校の特別支援教育コーディネーターが地域の支援機関の連携窓口となって卒業後のアフターケアをする体制が必要。

（発達障害者支援センター・医療機関との連携 (3) アー3-17

- 短期間の関わりの中で発達障害者の特性や内面まで熟知することは不可能であり、福祉サービス事業所の担当者からの聞き取りや本人との面談・家族対応などが十分行えているか不透明。このため、幼少期からかかっている圏域の発達障害者支援センターの相談員との情報共有を行う体制にしている。また、就業・生活支援センタースタッフのスキルアップや不足部分について発達障害者支援センターの支援を要請している。
- 医療機関との情報共有が難しい。（発達障害）

- 診断を行う医療機関が診断をつけるだけになっている。(知的障害を伴わない発達障害)

(発達障害者についての生活支援等の連携 (2)) ア-3-18

- 在職者で金銭管理の苦手な人があるが、金銭管理については社会福祉協議会の金銭管理サービスを利用することも必要、また、人間関係によるストレスコントロールがうまくいっていない人には、ストレス解消の方法を身に着けることが必要。
- 家族支援が必要だがその機関がない。(知的障害を伴う広汎性発達障害)

4 就業・生活支援センターの機能・役割に関する声

[センターのニーズ対応力 (箇所数・人員配置含む) (8)] ア-4-1

現行の箇所数・人員配置での就業・生活支援センターの対応力の限界と、対処方策に関する次のような声がある。

- 就業・生活支援センターの職員数に対して支援対象者が膨大で十分な定着支援ができない。
- 職場訪問などの直接支援において、センターの人員配置では十分にまわっていない。
- 相談者が多く現行の体制では早い対応がとれないため支援員の増員が必要。
- 就労支援関係業務が就業・生活支援センターに一極集中しているので、チーム支援や各関係機関の得意分野を生かした役割分担が必要。
- 支援対象者の増加で、新入支援員が対応するときにも複数体制がとれないことから、生活支援・行政・グループホーム等それぞれの支援の負担の分散を図る必要がある。
- 地域全体のニーズに対応するマンパワーがなく、圏域内にもう1か所の(小規模)センターが必要。
- 対象地域が広く、所在市以外でのセンターの周知やニーズの把握が不十分であり、医療機関などとの連携体制を構築して就労支援ニーズの把握が必要。
- 精神障害者に対する支援では、生活に関する支援も多く長期にわたるため、マンパワー不足になることがある(定着相談の体制が不足している)。

[センターの役割の理解 (8)] ア-4-2

就業・生活支援センターの役割に対する関係機関の理解不足等について、次のような声がある。

- 障害者就業・生活支援センターは「働く」「生活」のキーワードが出た方は対応してもらえるとイメージが強く、一般就労を対象としない福祉や在宅者支援を必要とする方に対しても相談が寄せられるケースがある。
- 就労支援ネットワークの中で、就労ステージに届かない人でも就労希望があるとまず就業・生活支援センターに紹介されがち。
- 明らかに生活面の課題が多く、就労困難と思われる方が他機関から紹介されることがある。相談支援事業所との棲み分けが理解されていないことがあった。
- 「ハローワーク」と同じく具体的な求人提供を求めて来所・相談されるケースが未だあり、センターの役割についての理解や支援を要しないことも。周知について工夫が足りないのか、と感じることもある。
- 就業・生活支援センターの役割・機能の周知ができていない機関もあることや、他機関との役割・線引きが不十分であり、研修・会議、普段の関わり、ケースを通じてこれらの点に対応していることが必要。

- (精神障害について) 当センターの役割について十分に啓発できていないと思われる機関もあり、理解いただくことで、実習の活用や定着支援につながる方も少なくないと思われる。
- (精神障害について) 求められる範囲が広範囲でどこまで支援したらいいか戸惑うことがある。
- センターとの連携を求める地域の関係機関が少ないので、センターの啓発、センターからの積極的な連携関係構築の提案が必要。

〔在校者への支援 (2)〕 ア-4-3

- 特別支援学校や一般校に在籍している障害者が社会に出る際の支援要請に対し、就業・生活支援センターとしてどこまで応えるべきかの判断が難しく、相手方の役割もはっきりしていないので混乱が生じやすい。
- 一般校との連携については、当センターが在学中の登録ができないため、主体的な相談や企業見学や実習のアプローチが図れない。一般高校では、在学中に職場実習をされる学校は当該圏域には無いため、卒業まで就職先が決まらないケースが多い。

〔センターの機能・ノウハウ・スキルの不足 (5)〕 ア-4-4

- 支援者の中にも専門的知識を有しない者が多く、本人の状態をうまく説明できないことがある。
- 職員の異動や退職により職員教育が追いついておらず、支援力のスキルアップが課題である。
- 就労支援は受付・登録から実習・就職・定着に至るプロセスが長く、個別対応が必要である。このため、就職の好事例・反省事例を検証し好事例から見た共通の取組を実践できるような研修会や意見交換会が必要。
- 当センターの母体が知的障害者施設のため身体障害のある方のための訓練・相談機関がない。センター職員に医学的知識が不足しており、それが(その方に)適した支援がどうかの判断が難しい。
- 当センターの母体が知的障害者施設のため精神障害のある方の体調・気分の波への対応への経験が不足している。また、自施設に精神障害のある方の訓練施設がないため精神病院系の就労移行・B型事業所との良好な連携が必要である

〔他機関の機能・ノウハウ・スキルの向上のための働きかけの必要性 (1)〕 ア-4-5

- 就業・生活支援センターが就労支援のための基幹となるべく圏域福祉事業所の就労支援担当者のスキルアップを図ることが重要であると考えている。福祉事業所の就労支援担当者向けの勉強会や個々の福祉事業所に出向いての研修と助言、また対象者へのスキルアップ研修会の実施などを行っている。
A型・B型事業所の就労意欲の読み取りが不十分であり、モニタリングに同席するなど相談支援事業所と連携していくことや支援員の資質向上が必要。

第2章 障害者就業・生活支援センターに対するヒアリング調査

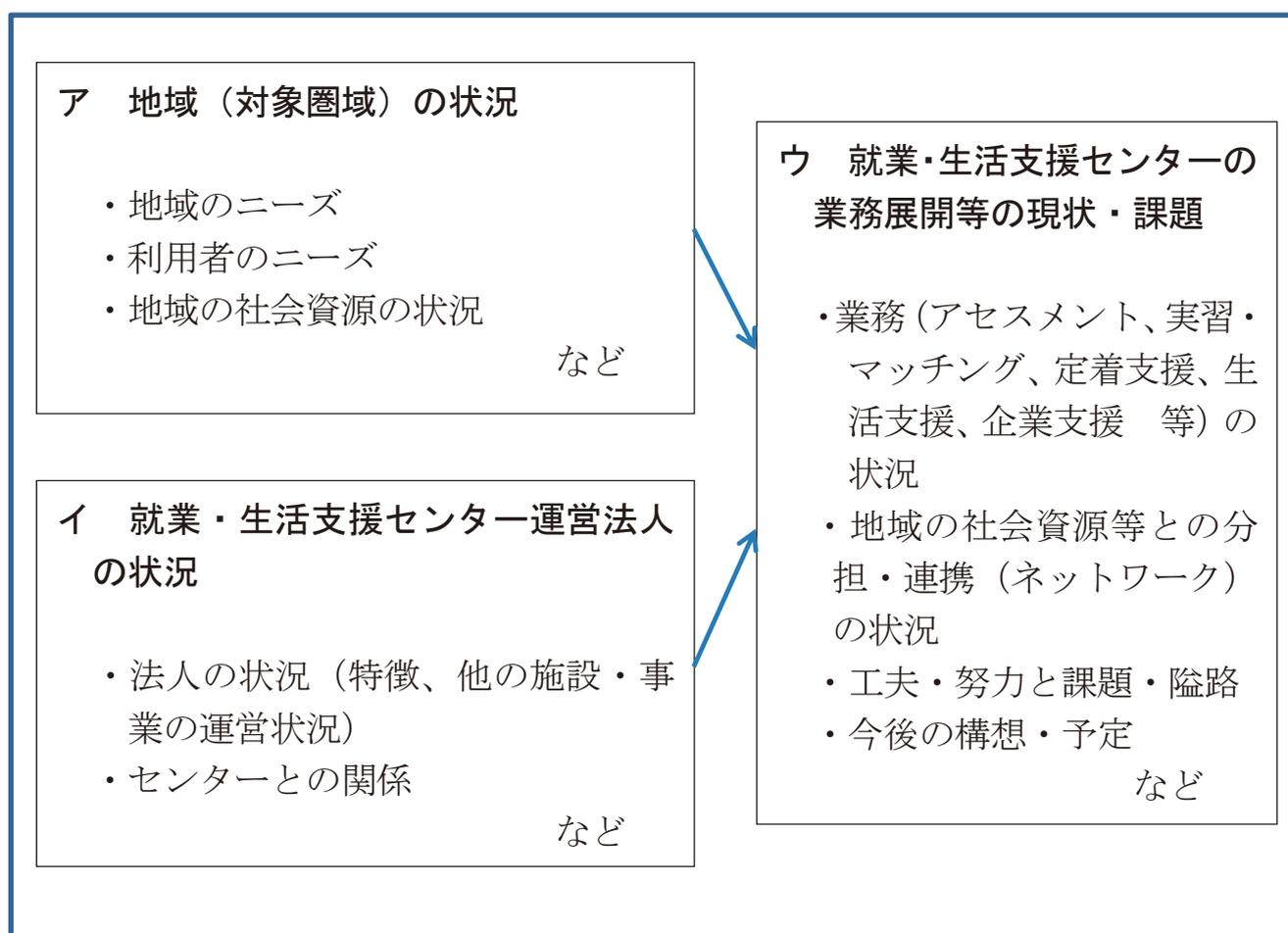
本章では、本調査研究において、障害者就業・生活支援センターに対するアンケート調査（第1章）を踏まえて実施したヒアリング調査に関し、ヒアリング調査の目的と対象選定（第1章）、ヒアリング調査の実施（第2章）、ヒアリング調査結果（ヒアリング記録からの分類・整理）（第3章）について述べる。

第1節 ヒアリング調査の目的・対象選定

1 ヒアリング調査の目的と進め方

本研究における就業・生活支援センターに対するヒアリング調査は、個々のヒアリング対象センターについて、アンケート回答を基にしながら、図11の「ア 地域（対象圏域）の状況」、「イ 就業・生活支援センター運営法人の状況」、「ウ 就業・生活支援センターの業務展開等の現状・課題」とこれらの相互関係を聴取する中でセンターの現状・課題とその背景について把握するとともに、センターの分化の状況とその背景・効果についても具体的な情報を得ることを意図して実施した。

図11 ヒアリングの実施イメージ



2 ヒアリング調査の対象とする就業・生活支援センターの選定と対象者の指定

ヒアリング対象を選定するに当たっては、アンケート調査に回答いただいた 124 センターの中から、その回答内容等より上記 1 の観点で特に参考になると思われるセンターを選定し、その中から対象圏域の規模・特徴等のバランスにも配慮し、調査実施期間の制約も考慮して絞り込んだ。

その結果、20か所のセンターを候補とし、ヒアリング実施の可能性について打診したところ、すべてのセンターから快く承諾をいただいた。

ヒアリングにご協力を願いたい方としては、原則としてアンケート記入者（アンケート票では「貴機関において就労支援を実質的に最も多く担当している方、または、担当する役割にある方に、ご回答をお願いいたします。」としていた）を指定しご快諾いただいた。記入者以外の方も同席してご回答いただいた場合もあった。また、記入者に不在等の事情があってセンター内の他の支援担当者の方にご回答いただいた場合も少数ながらあった。

第2節 ヒアリング調査の実施

(1) ヒアリング実施期間

平成27年10月下旬～12月上旬

(2) ヒアリング対象センターの概要

ヒアリング対象となったセンターのグループとしての特徴を確認するため、主要な属性等について26年度研究で使用した平成25年度のデータ（以下、全センターデータ）との比較を示す。

※ ヒアリング実施センターのグラフ上の数字は該当センター数。

ア 運営期間

〈ヒアリング実施センター (n=19)〉

〈全センターデータ (n=319)〉

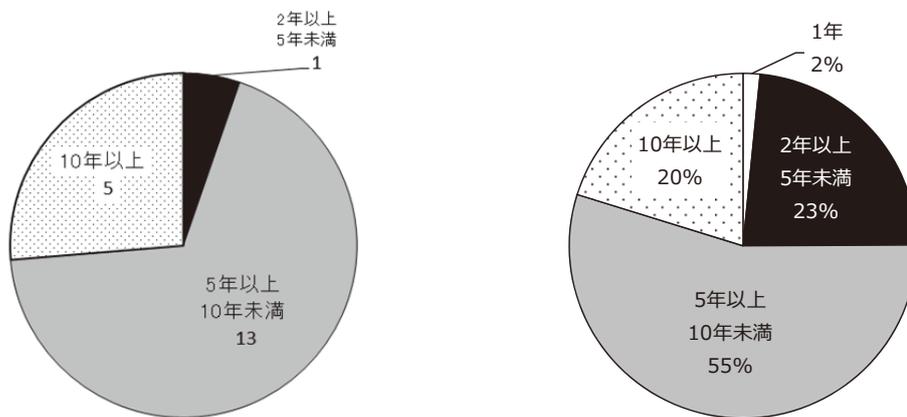


図 12. 運営期間の内訳

イ 運営法人の種類

〈ヒアリング実施センター (n=20)〉

〈全センターデータ (n=319)〉

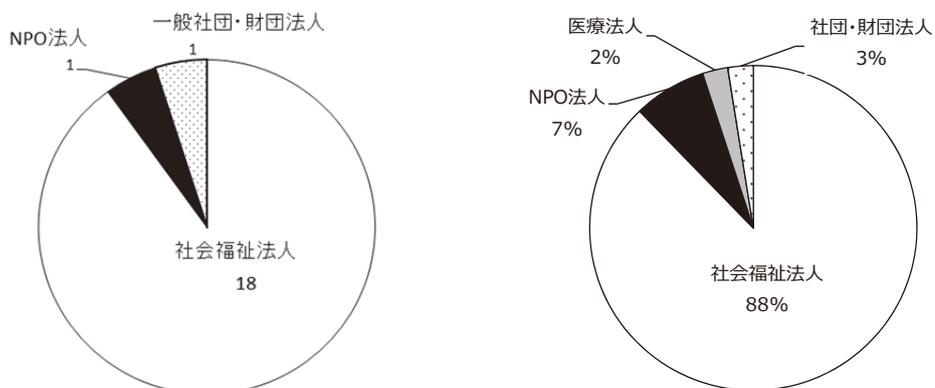


図 13. 運営法人の内訳

ウ 法人の運営施設・事業

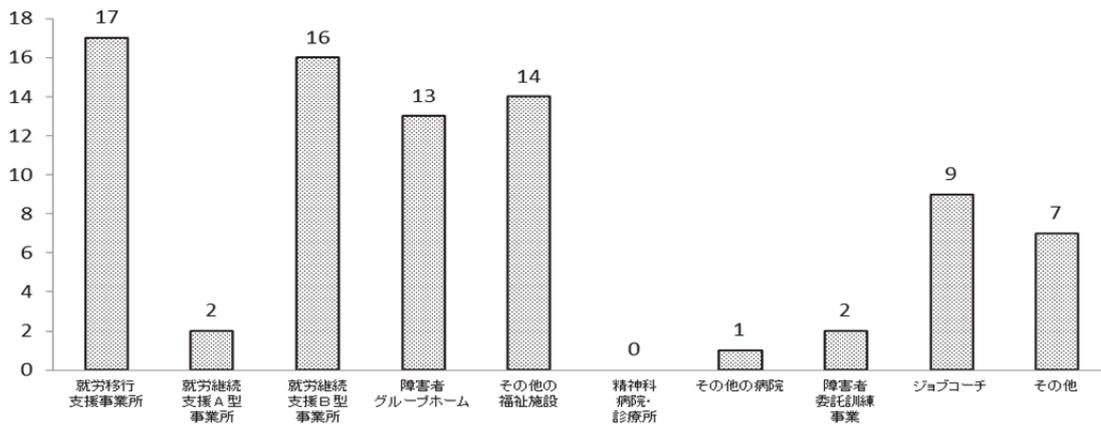


図 14. 法人が運営する施設・事業別の運営・実施割合（複数選択可、 $n=20$ ）

エ 支援担当者

〈ヒアリング実施センター（ $n=20$ ）〉

〈全センターデータ（ $n=319$ ）〉

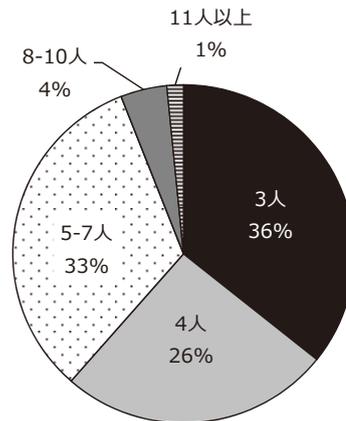
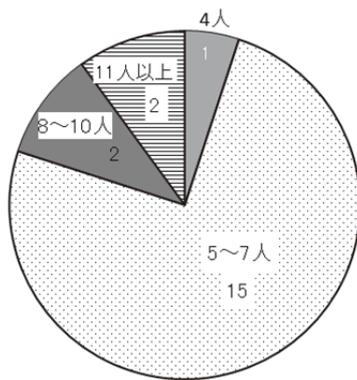


図 15. 支援担当者の人数の内訳

オ 対象圏域

〈ヒアリング実施センター（ $n=20$ ）〉

〈全センターデータ（ $n=319$ ）〉

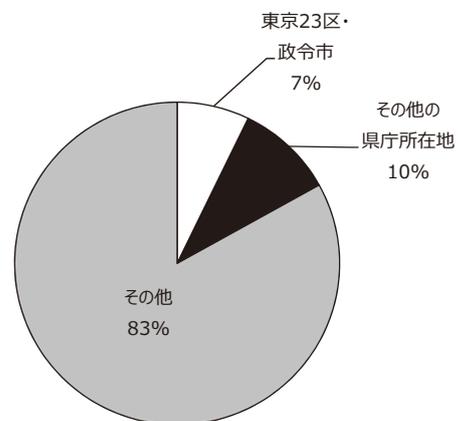
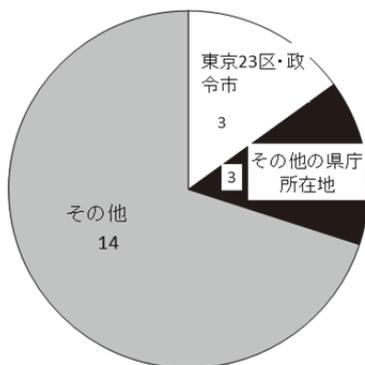


図 16. 対象圏域の内訳

カ 平成 25 年度の一般就職件数

〈ヒアリング実施センター (n=20)〉

〈全センターデータ (n=319)〉

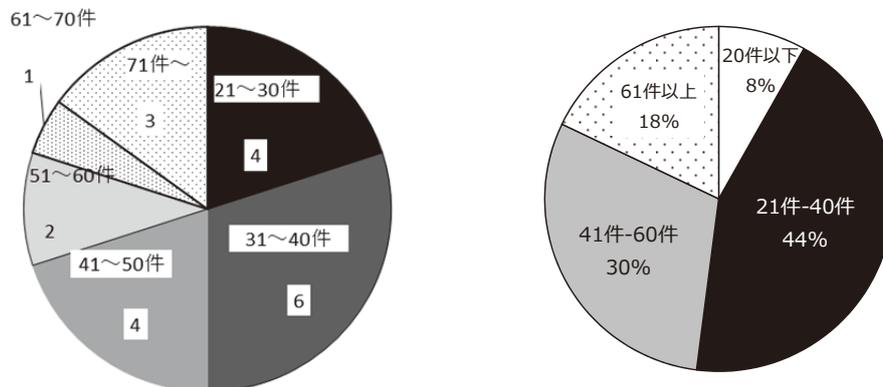


図 17. 平成 25 年度の一般就職件数の内訳

第3節 ヒアリング調査結果（ヒアリング記録からの分類・整理）

本節では、今回のヒアリング記録を分類・整理することで、ヒアリング結果の概要を記載する。

種々の観点からの多岐にわたるセンターの声を分類・整理し、適当と思われる見出しを付しているが、本節の場合、複数の項目にわたる意見について重複して掲載している場合がある。

※ 以下 $\boxed{\text{ヒ-〇-〇}}$ とあるのは、第3章で参照する際の便宜のための分類記号である。

1 就業・生活支援センターの業務

(1) アセスメント～障害特性、職業適性及び「どのような支援が必要か」に関する評価～

障害特性、職業適性及び「どのような支援が必要か」に関する評価（アセスメント）については、大別すると、「ア 障害者職業センターを活用して行うアセスメント」、「イ 相談や職場実習によるアセスメント」、「ウ 就労系障害福祉サービス事業所等における訓練状況の把握によるアセスメント」、「エ センター独自のアセスメント（検査ツールの活用、短期トレーニング）」が行われている。

アセスメントの時期については、インテークの後、比較的早い時期に行う施設が多かったが、中にはある程度スキルアップをしてからというところもあった。

ネットワークとしてのアセスメントの共通化についての問題意識を持っている地域もあり、一部では共通のアセスメントシートの使用が推進されていた。

ア 地域障害者職業センターの活用によるアセスメント $\boxed{\text{ヒ-1-1}}$

多くのセンターは地域障害者職業センターの職業評価や職業準備支援によるアセスメントを活用している。

- 地域障害者職業センターとの関係は、知的障害について地域障害者職業センターに職業評価（重度判定含む）の依頼をすることが多い。精神障害の場合には職業準備支援の依頼をすることが多い。インテークのアセスメントは相談の中で実施するか、又は地域障害者職業センターに依頼する。地域障害者職業センターは近いので依頼しやすい。
- 当センターの母体法人はもともと知的障害者の支援を行ってきたので、身体障害や精神障害についてはノウハウが乏しい。そこで地域障害者職業センターの職業評価などを活用している。
- アセスメントの方法としては、当センターは地域障害者職業センターとの連携が密接であり、同センターの職業評価や職業準備支援を活用する。
- 地域障害者職業センターの職業準備訓練や職業評価を活用しての課題・特性の整理には、発達障害や精神障害などで自己認知に課題のある方や手帳を所持していない方について依頼することが比較的多い。

イ 相談や職場実習によるアセスメント $\boxed{\text{ヒ-1-2}}$

- 一般就労するためのアセスメントについては、希望職種が明確な場合には、やはり現場実習で試すのがいい。希望職種の絞り込みについては、（今までの経緯とか現在の状況から判断するので）相談をじっくりやる中でのアセスメントが重要だと思っている。当センターでは登録当初、信頼関係づくりを含

めて相談によるアセスメントを3回は行う。

ウ 就労系障害福祉サービス事業所等における訓練状況の把握によるアセスメント ヒ-1-3

- ・ 就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所など）における訓練状況を把握することによるアセスメントも重視されている。これは、就業・生活支援センターの設置通達においては「基礎訓練」と呼ばれているものである。
 - 当センターは、同じ建物内に同じ法人が運営する就労移行支援事業所があり密接な連携がとれている（基本的に両方に登録してもらう）ので、移行支援での作業を通してアセスメントがしっかりできる。短期間でアセスメントできそうな人は、1～2週間の委託訓練も行っているため、それを通じてアセスメントできる。
 - まずはマッチングが大事と考えており、そのために訓練の中で、どんな仕事ぶりか、どんな人か（社会性、職場に打ち解けられるタイプかどうか）などを見て、それに応じた会社にマッチングするようにしている。仕事ができるかどうかでマッチングした場合には、配慮事項を会社に伝えることが重要になる。法人としては知的障害向けの訓練を行っていて、精神障害向けには自前の訓練がないため、訓練の様子を把握・確認するために精神科のデイケアを見に行ったり、精神保健福祉士に電話で様子を確認している。
 - アセスメントシートについては、当法人では就労移行支援事業所と生活訓練事業所でそれぞれの評価票を使っている。狭い範囲の作業のみの観察で就職に向けて評価するのは無理がある。多様な作業をする中で社会人としての力を評価する必要があると考えている。
 - 就労移行支援事業所や就労継続支援A型、B型事業所、デイケアでのアセスメント内容を伝えてもらい、それらを活用して当センターでマッチングする。これらの利用者が直接当センターを利用した場合でも、利用している事業所を聞いて本人の了解を得たうえでこれらに連絡をとって状況を聞く。自前でのアセスメントを充実する必要は今のところ感じていない。
 - 自法人の就労移行支援事業が知的障害中心の軽作業なので、このような作業に拒否反応を示すことの多い精神障害・発達障害に関しては、他法人の就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所に紹介してアセスメントしている。これらでは事務系・パソコン系の作業を行っていたり、半日は座学の就労のためのセミナーをしている。
 - アセスメントや訓練の依頼は、就職・定着支援をいっしょにやっている連携関係のある就労移行支援事業所に紹介する。
 - 障害者就業・生活支援センターとしての事業は、平成20年度から開始した。就労移行支援事業所と同じ建物で行っており、相互のやりとりはしやすい。現在の移行支援事業利用者は、当センターから紹介した人が半数くらい。また、移行支援事業でのアセスメントができている人が、当センターの就職支援の対象になる、という双方向のやりとりがある。
- ・ なお、就労系障害福祉サービス事業所の訓練によるアセスメントについては、訓練実施事業所の通常の訓練メニューの中で行われることが一般的なようだが、次のようなアセスメントを目的とした短期的な訓練を依頼している例もあった。
 - 登録者の作業面や対人面等のアセスメントを行うことを目的に、地域の就労移行支援事業所で1～2週間の体験評価を依頼することもある。その場合には、就労移行支援事業所は現段階では無償での受け入れとしている。体験期間は、就労移行支援事業所の職員や当センター職員でアセスメントをしている。

エ センター独自のアセスメント ヒ-1-4

- ・ 上記ア〜ウ以外に、次のような、センター独自のアセスメント室を設けてツール等を活用したアセスメントを実施しているところもある。

○ 当センターをはじめて利用する人や、就労移行支援事業所などを使っている人でアセスメントが取れていない人などを当センターのアセスメント室でアセスメントしている。知的障害の人は（特別支援学校の段階で特性がよくわかっている）あまり対象とせず、精神障害や発達障害の人が多く。検査ツールとしては、MWSやGATB、MSFASなど、地域障害者職業センターでやっているのと同様。MWSについては、類似品がなく、標準化されているので助かる。

アセスメント室を設置してアセスメントをやるようになったのはこの4、5年のこと。当センターとしては始めハローワークのようにどんどんマッチングしていたのだが、本人のことを未整理のまま就職させてしまい、本人の自立を妨げてしまうことになるので、しっかりしたアセスメントが必要と考えた。地域障害者職業センターは障害者本人にとっては近くないので、これに回すかどうかはインテークで決まる。

もともと精神障害・発達障害の人は就労移行支援事業所を利用することができなかつたところ、最近では利用できるようになってきた。しかし、就労移行支援事業所は利用者個々の目標・課題を整理していないところが多く、これが精神障害・発達障害の場合に（就職後の）不調・不適應につながる。このため、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所を使う人のためのアセスメント（利用当初＋一定期間後）も行っている。（県内で）他にも同様の施設を持っている市の就労支援センターがあるが、数は少ない。

- ・ また、地域障害者職業センターの職業評価や就労系障害福祉サービス事業所等における訓練状況の把握によるアセスメントとあわせて、次のようなセンター独自で簡易なトレーニングを通じた評価を行っているところもあった。

○ [当センターでは、「基礎トレーニング」として、（センター内で）軽作業を通じたアセスメント、就労セミナー、企業見学を実施している。] 週1回1時間の職場を意識した作業を平均6週間（長ければ2〜3か月）続ける中で、作業能力の他に集中力・持続力やルール順守（遅刻）などを見る。地域障害者職業センターの職業準備支援までの待ち期間にこちらを利用する人もいる。

- ・ 地域障害者職業センターは遠方であり、また、センター自身でアセスメントを行おうにも、時間をかけて能力を測る余力もノウハウもないとの声もあった。

- ・ なお、次のように、県内において、地域障害者職業センター以外にもツールを使用したアセスメントを行っている支援機関が存在する場合もある。

○ 発達障害の場合には、県内の発達障害のサポートセンターで施設内の実習訓練やMWSを使ったアセスメントをしている。

オ アセスメントの時期に対する考え方 ヒ-1-5

- ・ アセスメントの時期については、インテークの後、比較的早い時期に行う施設が多かったが、中には次のようにある程度スキルアップをしてからというところもあった。

○ 当センターの考えとして、地域障害者職業センターの職業評価は、来所してすぐに受けるのではなく、ある程度訓練などを受けてスキルアップしてからにしている。結果はハローワークにも行き、応募先を決める材料にもなるので、ある程度、職業準備性が形成したタイミングで行うようにしている。

当センターが行うアセスメントとしては、ハローワークに依頼しGATBなどを行う他、企業で体験実習をしてもらい、企業の評価票を元に行っている。施設でのアセスメントと企業でのアセスメントは視点が異なる。また、当センターでは、特に日常生活能力について細かく評価している。当センターは生活支援に力を入れており、ハローワークや地域障害者職業センターが行う就労支援の前の支援を行い、つなぐのが責務だと思っている。定着支援においても、家族内のことや生活・交友などの支援もしている。

カ 支援ネットワークにおけるアセスメントの共通化、結果の共有化 ヒ-1-6

- ・ アセスメントを考える際、その結果はアセスメント実施機関のみでなく、他の連携するネットワーク内の支援機関で共有されることでネットワークとしての支援の向上や効率化が期待できる。このため、アセスメント室を設けているセンター（上記エ）では、次のように述べている。
 - （県内の就業・生活支援センター連絡協議会で）同じ基準のアセスメントの指標を作ろうという話をして、共通のアセスメントシートを作っているところ。就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所にもアセスメントの力をつけてもらうためでもある。これからは企業のニーズにも応えていかないとやっていけなくなるので、利用者を企業向けに掘り起こすためにも、これら事業所にアセスメント力をつけてもらうことが重要である。
- ・ また、次のような地域もある。
 - 県の自立支援協議会の就労部会（県内の就業・生活支援センターは皆メンバーになっている）は活発に活動しており、そこで平成22年に企業への連絡のための共通フォーマット（本人紹介シート）を作成し、対企業や支援センター・事業所間での活用を推進している。
- ・ 圏域ネットワークによる障害者のマッチングの一環として、求職者の職業準備性の状況等をセンターが様式化して就労系障害福祉サービス事業所の協力を得て記入しているケースもある。
 - 圏域内（4市町の就労支援部会）の就職希望障害者の情報を、様式化して当センターが管理している。様式は「就職希望者個人プロフィール表」、「就職希望者個別登録票」、「職業準備性ピラミッド表」の3種を作っているが、地域障害者職業センターの評価項目を参考に、企業が理解しやすいような項目にしたり、レーダーチャート・ピラミッド表を組み込むなどの見やすくする工夫をしている。「職業準備性ピラミッド表」については、当センターの相談のみでは作成が難しいので、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所が訓練状況を見て作成・更新する。作成対象は当センター登録者、圏域内の就労移行支援事業所・就労継続支援B型事業所の利用者の中の就職希望者である。まだ、記入が不十分な部分もあるが、整備を進めている。
- ・ また、アセスメントや情報の共有化について、次のような課題意識を持つセンターがある。
 - 「就業」・「生活」ということばが初回面接でするとセンターを紹介され来所されるが、インテークで確認すると福祉サービスが望ましいケースが多く、初回面接で十分にアセスメントする必要がある。当事者は次々と窓口を回されかねない。近隣の相談支援事業所との連携を強化し、関係者による初期段階でのアセスメント体制、振り返り・計画作成、本人へ伝える内容の共通理解・書面化などが必要。
 - 発達障害者に関し、病院や相談機関で支援の方向がバラバラになってしまうので、共同カルテのようなものでリアルタイムでの情報共有できれば。
- ・ しかしながら、次のような実情や意見もある。

- 自立支援協議会の圏域別の就労部会のように、地域の支援機関が一堂に会して話し合う機会があつて、そういう場でアセスメントシートを共通化しようという提案はあるが、なかなか実現できていない。
- アセスメントシートについては、当法人では就労移行支援事業所と生活訓練事業所でそれぞれの評価票を使っている。狭い範囲の作業のみの観察で就職に向けて評価するのは無理がある。多様な作業をする中で社会人としての力を評価する必要があると考えている。

(2) マッチング

マッチングの取組については、「ア センターが中心となってネットワーク組織を通じて行うマッチング」、「イ ハローワーク等と連携しつつ企業への提案形式で行うマッチング」、「ウ 自治体の職場実習や求人・実習開拓への助成措置もテコに使ったマッチング」、「エ 企業とのつながりを生かし、就労系障害福祉サービス事業所等への企業情報の提供、センター登録者が望む職場実習先企業や委託訓練先企業の開拓に注力するマッチング」のような特徴的なものが把握された。

また、地域による障害者への求人ニーズの違いと実習・求人開拓との関係についても把握された。

ア センターが中心となりネットワーク組織を通じて行うマッチング ヒ-1-7

- [圏域内の就労移行支援事業所の利用者の中で就職準備が整ってきた人について当センターに「情報シート」を出してもらっており]、このシートが来ると、ハローワークと連携して実習・求人の開拓をする。車の免許がない人の場合、住所の近くで開拓する。一昨年度まで3年間は当センターにも県の職場実習開拓員が配置されていた（現在は、県内3か所の就業・生活支援センターのみに配置）ので、そのころに企業を回って得た情報も活用している。
- [就労支援部会でのマッチングとして] 圏域内（4市町の就労支援部会）の就職希望障害者の情報を、様式化して当センターが管理している。様式は「就職希望者個人プロフィール表」、「就職希望者個別登録票」、「職業準備性ピラミッド表」の3種を作っているが、地域障害者職業センターの評価項目を参考に、企業が理解しやすいような項目にしたり、レーダーチャート・ピラミッド表を組み込むなどの見やすくする工夫をしている。「職業準備性ピラミッド表」については、当センターの相談のみでは作成が難しいので、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所が訓練状況を見て作成・更新する。作成対象は当センター登録者、圏域内の就労移行支援事業所・B型事業所の利用者の中の就職希望者である。まだ、記入が不十分な部分もあるが、整備を進めている。

他方で、企業から求人の話があったときには、当センターで業務内容や条件などを、そのための様式に落とし込んで就職希望者の情報とマッチングし、実習・就職の支援を行う。企業からの話は当センターに直接ある場合とハローワーク経由の場合があるが、各就労支援部会に「就労の場（企業）開拓ワーキンググループ」があつて活動しており、そこからの情報もある。

- 当センターとして、市の雇用対策協議会と連携しており、そこでは企業どうしで障害者の採用・定着のためのノウハウのネットワークを作ろうと、年1回の意見交換会をしている。当圏域は製造業などの産業立地が進んでいて、求人の多い地域である。

イ ハローワーク等と連携しつつ企業への提案形式で行うマッチング ヒ-1-8

- [当センターは事業所支援に関する地域就労支援機関との連携による提案型アプローチを行っている。] 地域の就労支援機関の中でも、ハローワークは求人の要請はするが、単に求人を出してほしいとい

うだけではマッチングに向けて現実的な内容の求人にはならない。地域障害者職業センターは支援制度や障害特性に関する基本的な話が中心になる。企業の方にもいろいろな立場があり、障害者を雇用するために必要な心構えがある。このような中で当センターは、これらをすべてコーディネートし、企業の立場に立ちつつ、その理解を育てながら雇用の場を創り出すための、ナビゲーター的な役割を果たしている。

具体的には、ハローワークの雇用率達成指導に地域障害者職業センターとともに同行し、その後のハローワークや地域障害者職業センターとの打合せを踏まえて、当該企業に適した提案書を作成、提供している。また、初めて障害者を採用する企業については、現場のキーパーソンになりそうな人に就労系サービスの作業所に行ってもらい、そこのスタッフと一緒に指導体験をしてもらって、障害者に対する指導ノウハウを身につけてもらうといったこともする。

- [ハローワークとは] 福祉サービス事業所訪問や求人・実習先の開拓や定着支援のための企業訪問もいっしょに回っている。ハローワークも当センターといっしょの方が回りやすいし、当センターもハローワークの看板を借りることができる。当センターには実習先・求人の開拓や定着支援の専門スタッフ（都道府県の単独措置）があり、センター単独でこれらをやる場合もあればハローワークと共同で実施する場合もある。なお、実習先のリストは当センターが整理・管理しており、ハローワークとは共有はしていない。

ウ 自治体の職場実習や求人・実習開拓への助成措置もテコに使ったマッチング ヒ-1-9

- 企業とのマッチングができて、企業の求める能力と本人のできる能力が完全に一致することはないので、県の短期訓練事業を利用して、5日間の訓練期間の中で課題を見つけるようにしている。企業の求める能力と本人の能力とのギャップを踏まえ、企業と県のサポートセンターも入って実施する会議などで仕事の切り出しや新規の仕事を用意してもらおうよう話をするようになるが、その際に、ジョブコーチの説明をすると、是非利用したいという話になる。特に工場系や重度障害者を雇用する場合に利用希望が多い。

県の短期訓練事業というのは、採用が決まる前にどういう仕事なのか事業所で実際に見学・体験してもらうもの。5日間のうち3日以上行けば本人にも1日1,000円が支給される。職場実習としては、この県の短期訓練事業以外に、会社説明会兼実習という形で実施している企業もある。

- 県の職場実習助成制度は、10日間まで受入れ企業と実習生に1日1000円が出るもので、実習生は障害者就業・生活支援センターの登録が必要。ハローワークに求人を出している企業の中から受け入れ企業が出る。
- 県は当センターを含めた県内の各就業・生活支援センターに、職場実習先・就職先の開拓員を配置しており、開拓されるとハローワークの求人情報になる。
- 有効な職場実習を推進するために県の独自の制度があり（OJT 推進員派遣事業）、職場実習中にジョブコーチ的な支援を行う推進員（1件につき10日・40時間を上限）を配置している。今年度は、OJT 推進員が当圏域において5名おり、推進員は、就労移行支援事業所の職員である。そのうち、3名の推進員が当センター運営法人のジョブコーチとしても配置されている。

この仕組みは、今までに障害者の雇用経験がない新規事業所に対して企業側が雇用前の実習を安心して受け入れられるようにすること、ジョブコーチ研修修了後にジョブコーチとして活動していない支援者も多く、そういった支援者を有効活用することを目的とした事業である。

県は職場実習に助成する制度も設けており（短期トレーニング事業）、傷害保険の加入および1日500

円を実習生に支給する（会社側には支給なし。1ヶ月に60時間以内だが、更新は可能）。

- ハローワークが雇用率の未達成企業を訪問する際に地域障害者職業センターや当センターが同行し、就職までの流れ（実習など）や支援体制の説明をすることが多い。実習となった場合には、ハローワークや地域障害者職業センター、当センターで対象者をリストアップする。地域の就労移行支援事業所に対しては、当センターから情報提供をすることが多い。

エ 企業とのつながりを生かし、就労系障害福祉サービス事業所等への企業情報の提供やセンター登録者が望む職場実習先企業や委託訓練先企業の開拓を行うマッチング ヒ-1-10

- 当センターの場合、自法人・他法人の就労系障害福祉サービス事業所を利用して就職するケースが多い。当センター利用前から利用している場合も、当センターの紹介で利用する場合もある。マッチングや定着支援はこれらの事業所が中心に行うが、当センターとしては企業とのつながりを密にして、企業情報を収集し、広く地域の就労支援事業所に提供している。

登録者が望む職場実習（おおむね1週間）先や企業内での委託訓練（1か月）先の開拓には特に力を入れている。県の委託訓練助成制度は本人に給付がない。本人にも出るといいが、本人には就職につながるかもしれないメリットを強調している。職場実習や委託訓練は個別のマッチング効果以外に、本人が自分の得手・不得手を知ったり、企業側に障害者の採用検討を促すという効果もある。

オ 地域による障害者への求人ニーズの違いと実習・求人開拓との関係 ヒ-1-11

- ・ 職場実習先や求人企業の開拓に関しては、求人大都市圏で企業からのオファー（いい人いないか）への対応が中心というところもあるが、多くの地域では障害特性や希望職種によるミスマッチがあり実習・求人先の確保の努力が必要である。自治体がそのための措置を講じているところもある。過疎傾向の地域を中心に地域における雇用の場そのものが少なく、雇用を前提とした職場実習先の確保に苦慮し、体験的実習の比率が高くなっている地域や、障害者（特に精神障害者）に対する理解不足に苦慮している地域もある。
- 職場実習先については、今は特別に開拓しなくても企業からのオファーで足りている状態。
- 求人の確保については、ひと昔前は、ハローワークに行って探していた。ハローワークの求人の中には難しい資格を必要とするものを毎回出しているなど本気度が疑われるようなものもあった。今は企業が直接相談に来ており、本気度も高い。ただし、上層部のみ本気な場合があるが、現場まで浸透しているかどうかが問題。また、相談に来る企業には本社が障害者雇用の経費として組み込んでいるかどうか確認する。経費として組み込まれていない場合には、現場の本人に対する注文が厳しくなる。
- 求人開拓に関しては、直接、当センターに話をもってくる会社もあるが、関係のある企業を回って新しい仕事を切り出せないかと働きかけたり、新聞の求人広告を見たり、飛び込みで訪問することもある。人手不足の中で、より高いレベルを求める求人が多くなっている。
- 「センターとしての今後の展開として」就労の準備が整っている人ばかりを対象にしているのでは、今後は難しいだろう。企業からの求人オファーが多くなっているなかで、短時間就労の希望者（20時間未満の就労希望者）や生活保護も使いながら就労するような人を対象にして雇用率にカウントされるような就労に持って行かないと。そうしないと、企業ニーズにも応えられないだろう。
- 圏域内の求人・求職バランスは、求人は数的には多いが、条件があわないものも多い。求人ニーズに応えるために求職者を掘り起こす必要があるというところまでにはなっていない。
- 精神障害の人は事務の実習・就職を希望するが、精神障害の人でもできるような事務系の実習の場は

(ほとんど) ない状況。精神障害のある方でも事務希望のある方でも、企業の求めるスキルに到達していない方が多い。

- 職場実習については、県独自の事業として本人と企業に手当・謝金を支払っている。もともと企業側には実習ニーズを受け入れる意欲がない中で、知的障害者の能力を企業に見てもらうことが目的。本人にとっても実習の手当が働いて得た初めてのお金という場合もあり、就労意欲に繋がるケースもある。

職場実習は体験型と雇用前提型と両方やっているのですが、これらを合計すると、実習から雇用に結びつくのは6割くらい。当センターでは体験型にも力を入れている。企業の雇用ニーズが少なく、雇用前提の実習はなかなか難しいという面もある。

最近では納付金制度の対象が拡大され、徐々に企業の障害者雇用の意欲や関心も高まりつつあるが、地域の企業の中では知的障害や精神障害に対する誤解・偏見がまだある。(精神障害や発達障害だと定着するまでが大変で、離職率も高いという面も実際にある。)

- ・ また、ハローワークの開拓した求人を企業側にアドバイスしながら応募者の出やすいものにしていくなど、企業とハローワークのコーディネートをしている例があった。**ヒ-1-12**

- [当センターは事業所支援に関する地域就労支援機関との連携による提案型アプローチを行っている。] 地域の就労支援機関の中でも、ハローワークは求人者の要請はするが、単に求人を出してほしいというだけではマッチングに向けて現実的な内容の求人にはならない。地域障害者職業センターは支援制度や障害特性に関する基本的な話を中心になる。企業の方にもいろいろな立場があり、障害者を雇用するために必要な心構えがある。このような中で当センターは、これらをすべてコーディネートし、企業の立場に立ちつつ、その理解を育てながら雇用の場を創り出すための、ナビゲーター的な役割を果たしている。

(3) 職場実習

ア 職場実習先の確保 **ヒ-1-13**

職場実習先については、自施設・自法人で開拓、ハローワークに求人を申し込んでいる企業から開拓するところが多かったが、企業からのオファーで足りているというところもあった。

- 職場実習先については、自法人で開拓して共有している実習先もあれば、当センターで開拓することもある。他に、障害者支援機関に対して職場体験実習先を案内している財団を活用することもある。
- 職場実習先については、今は特別に開拓しなくても企業からのオファーで足りている状態。
- 登録者が望む職場実習(おおむね1週間)先や企業内での委託訓練(1か月)先の開拓には特に力を入れている。県の委託訓練助成制度は本人に給付がない。本人にも出るといいが、本人には就職につながるかもしれないメリットを強調している。職場実習や委託訓練は個別のマッチング効果以外に、本人が自分の得手・不得手を知ったり、企業側に障害者の採用検討を促すという効果もある。
- 職場実習先の開拓は、ハローワークが未達成企業の訪問に行く際に、地域障害者職業センターか当センターが同行し、就職までの流れの説明と実習の話もしてくる。実習先リストはハローワークと当センターの両方でとりまとめるが、移行支援事業所には当センターから情報提供する。
- 職場実習先の開拓・リスト化は労働局や市・中小企業家同友会が行っており、これらを活用する。
- 就職前提の実習先はハローワークの求人企業から選び、就職につなげる。就職前提でない体験的な実

習は当センターと直接つながりのある企業から開拓する。精神障害の人は事務の実習・就職を希望するが、精神障害の人でもできるような事務系の実習の場は（ほとんど）ない状況。精神障害のある方で事務希望のある方でも、企業の求めるスキルに到達していない方が多い。

イ 実習の形態 ヒ-1-14

実習の形態としては、大きく分けて、①実習先事業所での雇用を前提とするものと、②実習先での雇用は前提とせず体験的な意味が大きいものに区分して考えられていた。①は職業準備ができた段階で行われていたが、②については雇用機会の少ない地域で比重が高くなっている状況が窺われた。

- 実施の流れとしては、相談を重ねるなどして職業準備ができてきたら、「そろそろ実習しましょう」と持ちかけて、あっせん・同行する。
- 実習の予定の利用者等が当センターに登録し、これらの実習制度（短期トレーニング制度、OJT推進員派遣事業）を利用して実習を行う。実習中の支援については、実習生が所属している就労移行支援事業所が中心となり連携を取りながら進めている。
- 職場実習は体験型と雇用前提型と両方やっているので、これらを合計すると、実習から雇用に結びつくのは6割くらい。当センターでは体験型にも力を入れている。企業の雇用ニーズが少なく、雇用前提の実習はなかなか難しいという面もある。

ウ 自治体独自の助成措置 ヒ-1-15

また、職場実習については、地方自治体の独自事業として、本人・企業に手当・謝金を支給するものや、実習先・就職先の開拓員、実習中の支援員を配置するものがあつた。

- 県のサポート事業がありその一環としてサポートセンターが運営されている。このサポートセンターの職員が県内の企業を回って、短期訓練事業の開拓や求人開拓を行っている。
- 県の職場実習助成制度は、10日間まで受入れ企業と実習生に1日1,000円が出るもので、実習生は障害者就業・生活支援センターの登録が必要。ハローワークに求人を出している企業の中から受け入れ企業が出る。
- 県は当センターを含めた県内の各就業・生活支援センターに、職場実習先・就職先の開拓員を配置しており、開拓されるとハローワークの求人情報になる。
- [職場実習については] 就業・生活支援センターに登録していることを要件にする県の助成制度がある。本人に1日600円、会社に1日1,000円が出る。これを活用して進めている。
- 有効な職場実習を推進するために県の独自の制度があり（OJT推進員派遣事業）、職場実習中にジョブコーチ的な支援を行う推進員（1件につき10日・40時間を上限）を配置している。

(4) 雇用の場の確保 ヒ-1-16

雇用の場（求人）の確保については、企業側から就業・生活支援センターに求人依頼がある場合、センターが独自に又はハローワークと協同で求人開拓を行う場合があつた。また、地域の関係機関とのネットワークの中で求人開拓をしているところもあつた。

- 求人開拓に関しては、直接、当センターに話をもってくる会社もあるが、関係のある企業を回って新しい仕事を切り出せないかと働きかけたり、新聞の求人広告を見たり、飛び込みで訪問することもある。人手不足の中で、より高いレベルを求める求人が多くなっている。

- 求人確保については、ひと昔前は、ハローワークに行き探していた。ハローワークの求人の中には難しい資格を必要とするものを毎回出しているなど本気度が疑われるようなものもあった。今は企業が直接相談に来ており、本気度も高い。
- 県は当センターを含めた県内の各就業・生活支援センターに、職場実習先・就職先の開拓員を配置しており、開拓されるとハローワークの求人情報になる。
- 企業から求人の話があったときには、当センターで業務内容や条件などを、そのための様式に落とし込んで就職希望者の情報とマッチングし、実習・就職の支援を行う。企業からの話は当センターに直接ある場合とハローワーク経由の場合があるが、各就労支援部会に「就労の場(企業)開拓ワーキンググループ」があって活動しており、そこからの情報もある。
- 圏域内の求人・求職バランスは、求人は数的には多いが、条件が合わないものも多い。求人ニーズに応えるために求職者を掘り起こす必要があるというところまでにはなっていない。

(5) 職場定着支援と生活支援

就業・生活支援センターにおける職場定着支援の在り方については、種々の意見が聞かれた。

定着支援の現状については、就労移行支援事業所の出身者や特別支援学校卒業者等については、当初は出身施設等と一緒に訪問するなど協同行い、徐々に就業・生活支援センター単独で行うようにするなど、連携、役割分担しているところが多かった。

なお、就労移行支援事業所の定着支援の取組状況については、移行支援事業所によって、また地域によって区々であり、障害福祉サービス等報酬の定着状況に応じた加算の影響も見られる。

また、就職者数の増加により、センターの定着支援の負担が増えている状況が伺えた。

ア 就業・生活支援センターの定着支援

〔定着支援の在り方・重要性〕 ヒ-1-17

- ・ 就業・生活支援センターが行う定着支援の在り方や重要性について、次のような意見があった。
 - 定着支援と一口に言っても、①本人の力・職場の力(雇用管理)を高めて何かあっても双方の中で解決できるようにすること、②定期的な職場訪問などで定着に必要な仕組みが崩れていないか点検、③大きく崩れたときに集中的に支援し、仕組みの再構築をすることなどいろいろあるが、①が最も重要と考えている。②、③をしながら①を目指している。
 - できる方を企業側が求めることも十分理解できるが、企業側の受入体制(考え方、仕事内容)を変えていく視点が大切だと思う。就職件数など量的なことだけ求められがちだと思うが、その方が仕事を続けられる状況を長く維持することに重点を置くべきだと思う。定着率重視(技術や専門知識が必要)と自分たちの支援の必要性和妥当性を伝えていくことで、専門職として必要な機関であると認知してもらうことも大切だと思う。
 - 定着支援については、やろうと思えばいくらでも介入することはある。やり過ぎると自立を損なうことになるが、企業担当者が変わったのに放置しておくとも問題が起こることなどもある。ジョブコーチの場合のように「3ヶ月+フォローアップ期間」でフェードアウトというようにはいかない。相当期間が経っていても、本人・企業から相談があれば行く。
 - 就労移行支援事業所とは1年くらいかけてバトンタッチしていくことが多いが、就労移行支援事業所がもっと長くかかわり続けるケースもある。就職時点で企業と当センターと地域障害者職業センター(又は就労移行支援事業所)の3者で話をして定着支援の担当などを明確にする。当センターの定

着支援も、徐々に訪問を減らして職場内の支援に移行させていき、年 1 回程度の状況確認の訪問や電話にしていく。このようになっていかない人、支援が必要だが職場内でできていない人については、一覧を作ってフォローしている。

- 就業・生活支援センターとしては、就職は総数は横ばいで、精神障害の方の就職数が伸びており、今後は精神障害の方の定着支援が最も重要になると思う。
- [今後の課題として] 定着支援の段階で手が回りきらないことが課題。
- [センターの今後の課題として] 限られたスタッフの中で、また、圏域が広く移動負担が大きい中で、定着支援が多忙になってきていることと、後継の人づくり。現在のスタッフは福祉分野出身者と企業出身者の両方となっており、今後も企業と話ができる人が必要。
- 就業・生活支援センターとしての企業アプローチの充実が課題。今は働いていない人に寄り添う支援が中心になっているが、企業の雇用管理へのアプローチにシフトしていく必要があると感じている。

〔定着支援の実施状況・体制、方法〕 ヒ-1-18

- ・ 就業・生活支援センターが行う定着支援の実施状況・体制等について、次のような状況が把握された。
 - (当センターの登録者の) 就職数が年間 100 人になっており、当センターも就労移行支援事業所も手一杯な中で、定着支援がどこまでできるかが課題になっている。インテークから 2 名の就労支援ワーカーで対応し、定着は 1 名の定着支援ワーカーが専門で職場を回る。定期的に回るが、課題があるとそこに詰めなければならない。季節的には 4 月の新規利用者の受け入れの時期やハローワーク面接会の前などは特に業務が輻輳する。当圏域が広いので、移動に時間がかかることもある。
 - 当センターには実習先・求人の開拓や定着支援の専門スタッフ（都道府県の単独措置）がおり、センター単独でこれらをやる場合もあればハローワークと共同で実施する場合もある。なお、実習先のリストは当センターが整理・管理しており、ハローワークとは共有はしていない。
 - 当センターの就職者の約半数が、隣接する大都市圏域での就労となる。このため、当センターでは週 2 日は隣接圏域にも定着支援に行く。当圏域から隣接圏域の障害者職業能力開発校に行った人の就職後の定着支援のためにも隣接圏域に行く。その職業能力開発校では出身地の就業・生活支援センターへの登録を入校の条件としている。
 - 知的障害者など安定して就労継続をしている在職者については、職場定着支援など頻度を減らしながら定着支援を行っている。その一方で精神障害者や発達障害者の在職者については、1 年を経過しても体調不良等で就労継続が不安定となるケースもある。そういったケースの場合には、職場定着支援や面談の頻度を高めて支援を行っている。
 - [センターの今後の課題として] 限られたスタッフの中で、また、圏域が広く移動負担が大きい中で、定着支援が多忙になってきていることと、後継の人づくり。現在のスタッフは福祉分野出身者と企業出身者の両方となっており、今後も企業と話ができる人が必要。
 - 発達障害者を初めて受け入れるとき、企業から依頼が来る（ハローワークから依頼が回ってくることもある）ので、職場の全員か又はリーダーに対する勉強会を行う。発達障害の場合、会社と本人・家族の関係に対するアプローチ（両方へのアプローチ）が必要。
 - 定着支援におけるケース会議は、問題が起きる都度、就労時間を延ばすとき、企業の担当者が換わる時などに実施する。
 - 定着支援での定期的な相談は、会社で行う場合には短時間しかできないので、当センターに来てもらってじっくり行うようにしている。

- [会社に対して障害特性や要配慮事項を伝える際の工夫として]「・・・してはダメ」という言い方でなく具体的な提案をしてもらうよう会社の人に話をする、会社の人に言ってもダメな時は家族を通して話をするなど。本人・家族・会社の間に入って情報伝達や環境調整、仕事の切り出しなどのコーディネートをしている。

イ センターの定着支援と他機関の定着支援の役割分担

→2の(1)の「ア 福祉系就労サービス事業所との連携・役割分担状況」参照。

ウ センターの定着支援とジョブコーチ支援との関係

① センターの定着支援とジョブコーチ支援との関係のパターン

ヒアリングを通じ、センターとジョブコーチの関係について、次のようなパターンが把握された。

【自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））を障害者就業・生活支援センターが積極的に活用している場合】ヒ-1-19

- 母体法人のジョブコーチは2人活動している。当センターからこれらのジョブコーチにつながるとも、これらのジョブコーチの支援期間（フォローアップ期間）終了後に当センターの定着支援につながることもある。
- 法人内のジョブコーチは2人。今はジョブコーチを入れたいという企業が多いので、スケジュールがタイトになってきている。
- [自法人のジョブコーチとの連携・役割分担については] 企業とのマッチングができて、企業の求める能力と本人のできる能力が完全に一致することはないので、県の短期訓練事業を利用して、5日間の訓練期間の中で課題を見つけるようにしている。企業の求める能力と本人の能力とのギャップを踏まえ、企業と県のサポートセンターも入って実施する会議などで仕事の切り出しや新規の仕事を用意してもらうよう話をするようになるが、その際に、ジョブコーチの説明をすると、是非利用したいという話になる。特に工場系や重度障害者を雇用する場合に利用希望が多い。

【自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））がおらず、地域障害者職業センターのジョブコーチを専ら活用している場合】ヒ-1-20

- [自前のジョブコーチの必要性については] 地域障害者職業センターから距離も近く、同センターのジョブコーチで十分。
- 就職が決まったら、圏域内に訪問型（第1号）ジョブコーチが全くいないので、地域障害者職業センターのジョブコーチを活用する。就職者の三分の一が地域障害者職業センターのジョブコーチを利用して（おり、地域障害者職業センターのジョブコーチとしてもこの圏域内の支援の比重が高くなって）いる。地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を受ける場合も、3か月又はフォローアップ期間を含め1年の支援期間中は当センターと交代で職場への訪問支援を行い、終了後は当センターのみの定着支援となる。
- 地域障害者職業センターへの職業評価と職業準備訓練の依頼は、精神障害者の場合が多い。ジョブコーチ支援の依頼は知的障害と精神障害の場合が同じくらいある。
- 当センターの母体法人には第1号ジョブコーチがないので、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチと企業訪問に同行したり、ジョブコーチがフェードアウトした後の定着支援状況について

地域障害者職業センターに情報提供をしている。

【自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））と地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）とのペア支援と地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）の単独支援がある場合】

ヒ-1-21

- 当センターの母体法人（就労移行支援事業所）にも1名いるが、当センターに1名配置。①当センターのジョブコーチと圏域内にいる訪問型ジョブコーチとのペア支援、②地域障害者職業センターの配置型と当センターのジョブコーチとのペア支援、③地域障害者職業センターの配置型に依頼する支援、の3パターンぐらいがある。このジョブコーチと地域障害者職業センターのジョブコーチとのペア支援又は地域障害者職業センターのジョブコーチのみの支援を活用している。

【自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））と地域障害者職業センターとのジョブコーチ（配置型）とのペア支援が多い場合】 **ヒ-1-22**

- 法人所属の第1号ジョブコーチを、地域障害者職業センターの配置型とのペア支援で活用する。
- 第1号ジョブコーチは、圏域内の別の市にある当センター母体法人の就労移行支援事業所に1名配置されているが、ほとんどの場合、職業センターのジョブコーチとのペア支援を行っている。
- 圏域内の第1号ジョブコーチは1名いるが、定着が困難な人について地域障害者職業センターのジョブコーチとのペア支援を行うことが多い。
- ジョブコーチは法人内で2名活動しているが、ジョブコーチ支援が必要になりそうな場合は、地域障害者職業センターに職業評価を依頼して職業センターのジョブコーチとのペア支援にしていく。ペア支援が前提になっているので、複数のジョブコーチがかかわるような手厚い支援が必要なケースを対象にする。

【自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））と地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）とのペア支援が多いが、自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））の単独支援もある場合】

ヒ-1-23

- 母体法人のジョブコーチを活用する場合、地域障害者職業センターのジョブコーチとのペア支援の形が多いが、当センターと顔が繋がっている会社の場合は単独支援もある。

【自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））による単独での支援が多い場合】 **ヒ-1-24**

- ジョブコーチ支援の活用については、母体法人に第1号ジョブコーチがおり、法人の第1号ジョブコーチによる単独支援をすることが多い。（地域障害者職業センターも単独支援を希望している。）

【圏域内に訪問型（第1号）のジョブコーチがおらず、地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）の余力もないので、就業・生活支援センターがジョブコーチ的な支援も含めた定着支援を行っている場合】 **ヒ-1-25**

- 地域障害者職業センターのジョブコーチは隣接圏域中心に活動しており、当圏域内には第1号ジョブコーチもいないので、当圏域内でのジョブコーチ的な支援は当センターのスタッフが行っている。

② 支援の引き継ぎ（ジョブコーチ支援のフェードアウト時）について ヒ-1-26

ジョブコーチ支援のフェードアウト時におけるセンターへの引き継ぎについて、次のような声があった。

- ジョブコーチ支援の終期が明確なことは、事業所のナチュラルサポートを促す効果があると思う。
- これらのジョブコーチとつながりができた障害者や企業を引き続き支援するためには、同じ人が一貫して支援した方がいいと思う。
- [地域障害者職業センターの（単独での）ジョブコーチ支援のように、もともと当センターとのかわりがありなかった場合のジョブコーチ支援からの引き継ぎは] ジョブコーチのフォローアップ期間に入る前の支援会議に参加し、支援体制を確認し、フォローアップ期間中にジョブコーチと同行支援をすることで事業所やご本人との引き継ぎを行っていることが多い。
- 精神障害者や発達障害者などでジョブコーチがフェードアウトする時期に不安定になっていて継続した支援が必要になっている人については、地域障害者職業センターに再支援を検討してもらう。ジョブコーチがフェードアウトした後は当センターに引き継がれるが、本人との関係での支援が中心になる。
- ジョブコーチの支援終了後も何かあったらジョブコーチが対応してくれることもある。しかし、精神障害や発達障害などで状況が不安定で支援が必要になっている時に当センターが引き継ぐこともある。

③ 自治体単独のジョブコーチ的支援の措置状況 ヒ-1-27

自治体によっては、単独措置でジョブコーチ的な人員を配置している状況が把握された。その中には職場実習時も支援対象にしているものもあった。

- 当センターの担当圏域となっている市が、独自事業として就業・生活支援センターと同様の機能の就業・生活支援事業所を4か所設置している。それぞれに相談員3(+α)名が配置されている。市はこのような施設を順次増やしてきたが、これ以上は増設しない予定。また、これらのうち3か所には、働く障害者のための余暇活動・スキルアップ・定着支援機能を持つ市の地域活動支援センターが併設されており、ジョブコーチと同じ機能を持つ市のジョブサポーターも各1~2名配置されている。
- 有効な職場実習を推進するために県の独自の制度があり（OJT 推進員派遣事業）、職場実習中にジョブコーチ的な支援を行う推進員（1件につき10日・40時間を上限）を配置している。今年度は、OJT 推進員が当圏域において5名おり、推進員は、就労移行支援事業所の職員である。そのうち、3名の推進員が当センター運営法人のジョブコーチとしても配置されている。

この仕組みは、今までに障害者の雇用経験がない新規事業所に対して企業側が雇用前の実習を安心して受け入れられるようにすること、ジョブコーチ研修修了後にジョブコーチとして活動していない支援者も多く、そういった支援者を有効活用することを目的とした事業である。

県は職場実習に助成する制度も設けており（短期トレーニング事業）、傷害保険の加入および1日500円を実習生に支給する（会社側には支給なし。1ヶ月に60時間以内だが、更新は可能）。

エ 特別支援学校との定着支援をめぐる連携・分担関係

→下記2の「(3) 学校との連携」参照。

オ 生活支援

① 就業・生活支援センターにおける生活支援の状況、重要性と課題

センターが行う生活支援の状況のほか、就労支援のために生活支援の重要性についての意見が把握された。また、自治体等の生活支援コーディネート機能の補完が必要な地域もあった。

〔センターの行う「生活支援」の状況〕 ヒ-1-28

- 当センターは「就業・生活支援センター」と名前に「生活」がついているが、「就労に関する生活面の相談はこちらがやります」と説明する。ただし、それぞれが「来るものは拒まず」で一次窓口もやる。
- 生活面の支援をあまり前面に出すと、就労支援の方がおろそかになってしまう。そこで、あくまで就労するうえで必要な生活支援を行うというようにしているが、その点は他からはわかりにくく生活相談全般もやると思われがちであり、他の就業・生活支援センターでもかなり生活支援（消費者トラブル、借金等も含め）に踏み込んでいるようだ。
- 定着支援の段階で手が回りきらないことが課題。同じ都道府県内でも他の圏域の就業・生活支援センターは生活支援もかなり行っているようだが、人口規模が大きい当圏域では、生活支援は市委託の相談支援事業所との連携で行っており、他の圏域から来た人には対応が薄いと感じられるようだ。

〔就労支援のための生活支援の重要性〕 ヒ-1-29

- 生活支援に重点を置いていかないと就労支援もできないと思っている。福祉サービスを受けるまではいかないが、継続的にきちんと生活を見守っていくことが必要な人がある。特に家族のいない単身者の人にはそれが必要だが、現状ではそれをやるとなると時間もかかるし、日頃の業務の中で調整をして何とかやりくりしている状況。
- 当センターは生活支援に力を入れており、ハローワークや地域障害者職業センターが行う就労支援の前の支援を行い、つなぐのが責務だと思っている。定着支援においても、家族内のことや生活・交友などの支援もしている。
- 精神障害の場合、人と人との関係が重要であり、生活支援をしながら本人とのつながりを作っていくことが重要。
- 保護者の方が知的のボーダーラインだったり、精神科を受診していたりと、家族支援が必要な事例も多くある（借金、生活苦、経済的搾取に近いような例もある）ため、相談支援事業所とも密に連携を取り支援していく必要性も感じている。

〔自治体等の生活支援コーディネート機能の補完が必要な地域〕 ヒ-1-30

- 小規模な自治体ではケースワーカーの体制が弱いので、当センターとしても生活支援をコーディネートすることが自然と増えてきている。たとえば介護保険の相談やグループホーム入居の相談、通所施設の相談などもあり、直接支援の有無に関わらず、一次窓口の役割を担うことが多くなり、適切な助言ができるように心がけている。

② 相談支援事業所等の生活相談・支援機関との連携

→2の(1)の「エ 相談支援事業所との連携」参照。

③ その他（生活困窮者支援事業、触法障害者） ヒ-1-31

今回のヒアリングでは、平成27年4月から施行されている生活困窮者自立支援法に基づく生活困窮者自立支援制度や触法障害者についても、次のような声が聞かれた。

- 最近では生活困窮者の自立支援窓口から当センターにつながる人がいる。当市は生活困窮者自立支援のモデル事業の段階から実施している。この事業の対象者には潜在的に障害のある人が多いと言われており、相談支援の経過の中で障害者手帳を取る人がいる。いわゆる「ひきこもり」の人たちは、就職意欲などの面で支援に時間がかかる人が多い。保健所、社会福祉協議会、市役所、ハローワークなどもかかわっている。
- 生活困窮者支援事業の対象者には、精神障害や発達障害の人が含まれている。就業・生活支援センターを受託している法人で、この事業の就労準備支援事業を受託する法人も増えてきている。
- 最近では触法障害者の支援依頼も増えている。

(6) 企業ニーズへの対応（求人ニーズ、在職者に関する支援ニーズ）

ア 求人ニーズへの対応 ヒ-1-32

- [センターとしての今後の展開として] 就労の準備が整っている人ばかりを対象にしているのでは、今後は難しいだろう。企業からの求人オファーが多くなっているなかで、短時間就労の希望者（20時間未満の就労希望者）や生活保護も使いながら就労するような人を対象にして雇用率にカウントされるような就労に持って行かないと。そうしないと、企業ニーズにも応えられないだろう。
- [企業からのオファーとして]、「(登録者で)当社で採用できそうな人がいるか？」というものが多い。

イ 在職者支援ニーズへの対応 ヒ-1-33

- 就労移行支援事業所や企業の中には、精神障害者の雇用率算入の法改正施行を意識して、定着支援の方法が分からないと言って当センターに相談してくるところが増えている。精神障害者については、法改正施行に向けた動きの中で就職も増えてきており、企業のニーズに対応していかなければ今後の精神障害者支援にも差し支える一方で、こうしたオファーに対応することで企業と顔が繋がっていけば、いろいろと支援の幅を広げることができると考えている。
- [一般企業から当センターへの利用の流れとして]、手帳を所持している在職者（他の障害者支援サービスの利用はなく、就職経路などは様々な人）が、就労状況など当面の問題はないが、会社の方から将来的な生活環境の変化や就業状況の変化を見越して、当センターに登録するように言われてくる場合がある。
- [在職者支援について企業から来るオファーは] 発達障害や精神障害の関係が多い。知的障害者については高齢化や企業側がだんだんに仕事を増やすことで本人の限界を超えて対応できなくなると相談があったり、何か事件等があったりすると、企業が不安になって相談に来ることもある。市が当法人に委託している定着支援事業の広報を見たり、企業向けのセミナーをきっかけにして相談が来ることもある。
- 企業から在職者についての相談があると、会社に出向いて相談する。その上で、本人がよければ当センターに来てもらって相談する。
- [企業からのオファーとして]、「(登録者で)当社で採用できそうな人がいるか？」というものが多いが、手帳を持っている在職者の支援に協力してほしいというものもある。20年ほど企業内で職場異動をしてきたが適合する仕事がないと評価された方に、会社からの依頼で職場評価ジョブコーチ的な支援をしたこともある。
- 企業との顔つなぎや信頼関係、ハローワークとのコミュニケーションを生かして就職や定着の支援をし

ている。会社に対して企業配置型のジョブコーチをお勧めすることもある。合理的配慮に関する相談を受けたり、ストレスチェックができる体制を検討している。

- 就業・生活支援センターとしての企業アプローチの充実が課題。今は働けていない人に寄り添う支援が中心になっているが、企業の雇用管理へのアプローチにシフトしていく必要があると感じている。

(7) 障害別の支援

ア 精神障害

① 精神障害者支援の方向 ヒ-1-34

まず、精神障害者に対する各支援機関の取組について、同じ「社会復帰」を目指すのでも、居場所づくりを目指すのと就労を目指すのでは大きな違いがあるとの声があった。

- 社会復帰を目指す点では同じでも、「居場所+社会復帰」を目指すのと「就労+社会復帰」を目指すのでは大きな違いがある。

② 精神障害者の状況 ヒ-1-35

精神障害者本人について、まだ症状が落ち着いていないのに簡単に就職できると考える人が増えており、そういう場合、定着支援により手間がかかるとの意見もあった。人と人との関係が重要であり、生活支援をしながら本人とのつながりを作っていくことが重要であるとの意見があった。

- 精神障害の場合、人と人との関係が重要であり、生活支援をしながら本人とのつながりを作っていくことが重要。
- 精神障害で休職中の人に適した何らかの支援サービスができるといいと思う。リワーク支援では大々的すぎる。
- 精神障害者の場合、同じ会社での復職支援よりも別の方向を探る方が適当な人もいる。
- 精神障害者本人からは、まだ症状が落ち着いていないのに簡単に就職できると考える人が増えており、そういう場合、定着支援により手間がかかることも課題になる。
- 精神障害の場合、福祉サービスでの訓練を受けた経験がないので、(訓練の必要な方もそれを認めず、一足飛びの)一般企業での就職にこだわる人も多い。まずは職業準備性を整えることを勧めたい。

③ 精神障害者への訓練等の支援

精神障害者のアセスメントや訓練の状況も把握された。

アセスメントについては地域障害者職業センターや就業・生活支援センター独自のアセスメント、就労移行支援事業所における訓練などが活用されている状況が把握された。また、訓練については、一部の就労移行支援事業所が先進障害者向けのSSTや事務系訓練を行っている状況や、精神障害者や発達障害者のための訓練はいろいろな要素が含まれている作業場面が効果的であるとの意見、就労する力はあるが就労へのモチベーションを高める必要のある人が多く、そのような訓練が必要との声などが把握された。実習の場の確保が難しいとの意見も把握された。

〔アセスメントと就労移行支援事業所等での訓練〕 ヒ-1-36

- 地域障害者職業センターへの職業評価と職業準備訓練の依頼は、精神障害者の場合が多い。ジョブ

コーチ支援の依頼は知的障害と精神障害の場合が同じくらいある。

- 当センターの母体法人はもともと知的障害者の支援を行ってきたので、身体障害や精神障害についてはノウハウが乏しい。そこで地域障害者職業センターの職業評価などを活用している。
- 精神障害の場合には（地域障害者職業センターに）職業準備支援の依頼をすることが多い。
- もともと精神障害・発達障害の人は就労移行支援事業所を利用することができなかつたところ、最近では利用できるようになってきた。しかし、就労移行支援事業所は利用者個々の目標・課題を整理していないところが多く、これが精神障害・発達障害の場合に（就職後の）不調・不適応につながる。このため、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所を使う人のためのアセスメント（利用当初＋一定期間後）も行っている。
- 当センターをはじめて利用する人や、移行支援事業所などを使っている人でアセスメントが取れていない人などを当センターのアセスメント室でアセスメントしている。知的障害の人は（特別支援学校の段階で特性がよくわかっている）あまり対象とせず、精神障害や発達障害の人が多い。検査ツールとしては、MWSやGATB、MSFASなど、地域障害者職業センターでやっているのと同様。MWSについては、類似品がなく、標準化されているので助かる。
- 法人としては知的障害向けの訓練を行っていて、精神障害向けには自前の訓練がないため、訓練の様子を把握・確認するために精神科のデイケアを見に行ったり、精神保健福祉士に電話で様子を確認している。
- 自法人の移行支援事業が知的障害中心の軽作業なので、このような作業に拒否反応を示すことの多い精神障害・発達障害に関しては、他法人の就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所に紹介してアセスメントしている。これらでは事務系・パソコン系の作業を行っていたり、半日は座学の就労のためのセミナーをしている。
- 地域の就労移行支援事業所は知的障害向けが多いが、株式会社がやっている就労移行支援事業所は精神障害・発達障害向けにSSTや事務系の座学をやっている。株式会社の就労移行支援事業所は独自の求人開拓ルートがあるようで、そういう事業所の利用者が当施設に来ることはあまりない。
- 当法人の就労移行支援事業では、精神障害者通所授産施設だったところから20年間、弁当づくりを行っている。弁当作りには種々の要素が含まれている。着衣の管理にも気を遣う必要がある。精神障害者や発達障害者のための訓練は、このようにいろいろな要素が含まれている作業場面が効果的。また、いろいろな分担作業がある中で、自己決定して選ぶことも重要。タイムカードや休暇手続きなどの服務管理も一般の会社と同じように行っている。このような訓練を受けた人や委託訓練・職場実習を経験した人は離職しにくい。
- 精神障害の人には、就労する力はあるが、就労に向けたモチベーションが必要な人が多い。そのモチベーションを上げるような訓練を就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所でやってくれるといい。

〔職場実習〕 ヒ-1-37

- 精神障害の人は事務の実習・就職を希望するが、精神障害の人でもできるような事務系の実習の場は（ほとんど）ない状況。精神障害のある方でも事務希望のある方でも、企業の求めるスキルに到達していない方が多い。

④ 精神障害者のイメージ ヒ-1-38

また、平成30年からの精神障害者の雇用義務化や納付金対象企業の拡大に関して、企業から採用したいとの申し込みが来ているものの、多くは知的障害者や発達障害者を考えており、精神障害者に対する偏見がまだあるとの意見があった。

- 企業から問い合わせも来ているが、内容的には「知的障害や発達障害の人はいませんか」というものが多く、精神障害についての啓発が必要なので、圏域の障がい者就業支援ネットワークの事業として企業向けのセミナーを行った。
- 最近では納付金制度の対象が拡大され、徐々に企業の障害者雇用の意欲や関心も高まりつつあるが、地域の企業の中では知的障害や精神障害に対する誤解・偏見がまだある。(精神や発達だと定着するまでが大変で、離職率も高いという面も実際にある。)

イ 発達障害

① グレーゾーンの人など ヒ-1-39

発達障害者に対する支援においては、未診断だがその可能性のあるケースや診断はあっても本人・家族の気付き・受容がないケースなどへの対応が課題の一つとなっている。また、発達障害は知的障害との重複がある場合も多い。これらの点については、次のような状況もあることが把握された。

- 発達障害のグレーゾーンの人については、自立支援協議会でも話題になるなど、地域レベルでの議論も増えてきた。個別ケースとしては、本人よりも周囲の気付きが早くて当センターの利用につながる人が多いが、本人もなぜうまくいかないのか？ という疑問を抱えている。当センターには、市内にあるジョブカフェやハローワーク、相談支援事業所などからも紹介されて来るが、どういう支援が適当な人かわかりにくく、当センターの支援を望んでいるのかもあいまいな場合が多い。直接来る人の中には「障害者支援」の施設と聞いて利用をやめる人もいるが、やはり当センターの相談支援を求め、対応している人もいる。その中にも、困り感はあるが「障害者雇用」は望まない人もおり、その場合、当センターのワーカーとの相談で納得すればハローワーク主体での就職支援に誘導し、当センターは履歴書作成等の後方支援に回る。
- 発達障害のある者については、一人ひとり障害特性や他の障害との重複の有無・程度が違ってくるので、知的障害の有無という点ではっきりした線を引くこともできない。ただし、少なくとも知的障害のある人について発達障害の重複があるかどうかがあると対応の方策が立てやすくなる。
- 「ひきこもり」のような場合は家族が相談に来る。サポートステーションを紹介することもある。就労系などの福祉サービス事業所利用の必要性・有効性を説明して紹介するが、希望することはあまりない。

② 来所ルートとアセスメント、診断・手帳取得の支援 ヒ-1-40

発達障害者への支援のきっかけとしては、ハローワーク（若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム）や発達障害者支援センター、地域障害者職業センターからの紹介の他、就職活動でつまずいたり、就職してもすぐに辞めてしまったりすることから、本人が気付いて、あるいは家族に連れられて来所するというパターンがあることや、センターでのアセスメント、診断・手帳取得の支援について次のような状況が把握された。

- 発達障害のある利用者は、本人に自覚がなく家族が連れてくる場合、発達障害者支援センターから紹介されて来る場合、自分で就職活動をしていてハローワークから紹介されてくる場合がある。既に中学・高校在校中に診断を受けているケースや卒業後につまづいて精神疾患になった人は診断を受け

ていて精神科とのつながりがあるケースが多いが、手帳取得していない人は手帳の説明をして主治医と手帳取得の相談をしてもらうこともある。親が気付いて在校中に診断を受けているような場合は、既に手帳も取得しており、障害者枠での一般企業への就職か就労継続支援A型事業所への就職がスムーズにできることが多い。

- 発達障害者は主に発達障害者支援センター、ハローワーク（若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム）、地域障害者職業センターから紹介されてくる。直接当センターに来ることもある。就職してもすぐ離職してしまったり、いつまでも就職できないことなどから気づきを得て、障害者手帳を取得して就職しようとする人も毎年来る。診断のない状態で相談に来て、当センターが介入・支援し、GATBをきっかけに発達障害の可能性が高い結果が出るといったこともある。このような人が診断や手帳取得のために精神科医療機関を受診する際には、MSWやPSWを窓口にして同行する。
- 当センターをはじめて利用する人や、移行支援事業所などを使っている人でアセスメントが取れていない人などを当センターのアセスメント室でアセスメントしている。知的障害の人は（特別支援学校の段階で特性がよくわかっているの）あまり対象とせず、精神障害や発達障害の人が多い。検査ツールとしては、MWSやGATB、MSFASなど、地域障害者職業センターでやっているのと同様。MWSについては、類似品がなく、標準化されているので助かる。
- 地域障害者職業センターの職業準備訓練や職業評価を活用しての課題・特性の整理には、発達障害や精神障害などで自己認知に課題のある方や手帳を所持していない方について依頼することが比較的多い。
- 発達障害者の場合、あちこちの相談機関（他圏域の就業・生活支援センターを含む）に相談している人もいる。
- 現状では、一般の高校の進路指導担当や担任の先生、大学のキャリアセンターからの発達障害や軽度知的障害の生徒・学生に関する相談が年に何回かある。しかし、一般校については、個別生徒・学生への支援はやりにくい。

③ 訓練による支援 ヒ-1-41

発達障害者の場合、事務系・パソコン系の職種を希望する人が多く、そのような訓練を行っている就労移行支援事業所に紹介することが多い状況や、種々の要素が含まれている作業訓練が必要との意見などがあった。

- 当センターの方からは、自法人の就労移行支援の訓練内容が軽作業で事務系を希望する発達障害の人などにあわないので、株式会社の就労移行支援事業を紹介することがある。
- 当法人の就労移行支援事業では、精神障害者通所授産施設だったころから20年間、弁当づくりを行っている。弁当作りには種々の要素が含まれている。着衣の管理にも気を遣う必要がある。精神障害者や発達障害者のための訓練は、このようにいろいろな要素が含まれている作業場面が効果的。また、いろいろな分担作業がある中で、自己決定して選ぶことも重要。タイムカードや休暇手続きなどの服務管理も一般の会社と同じように行っている。このような訓練を受けた人や委託訓練・職場実習を経験した人は離職しにくい。
- 自法人の就労移行支援事業が知的障害中心の軽作業なので、このような作業に拒否反応を示すことの多い精神障害・発達障害に関しては、他法人の就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所に紹介してアセスメントしている。これらでは事務系・パソコン系の作業を行っていたり、半日は座学の就労のためのセミナーをしている。

- 〔発達障害者に対する就労移行支援事業所等の訓練の活用については〕 知的障害が主な対象となっている就労移行支援事業所は、事業所側は受けてくれるものの、(知的障害のない) 発達障害者本人が望まない。圏域内の就労移行支援事業所はそれぞれ特色があるが、当センターと同じ建物にある就労移行支援事業所は、弁当屋さんなどの企業実習やパソコン実習とコミュニケーションスキルのセミナー等を組み合わせたもの。工賃はなくても就職率が高く「就職できる」というメリットがあり、発達障害者にも人気がある。
- もともと精神障害・発達障害の人は就労移行支援事業所を利用することができなかつたところ、最近では利用できるようになってきた。しかし、就労移行支援事業所は利用者個々の目標・課題を整理していないところが多く、これが精神障害・発達障害の場合に(就職後の) 不調・不適応につながる。このため、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所を使う人のためのアセスメント(利用当初+一定期間後)も行っている。

④ 定着支援、その他の支援・動き等 ヒ-1-42

- 受入企業への支援として勉強会を行っているセンターの状況や、発達障害者対象の新たな取組の動き、当事者会の必要性に関する意見なども把握された。
- 発達障害者を初めて受け入れるとき、企業から依頼が来る(ハローワークから依頼が回ってくることもある)ので、職場の全員か又はリーダーに対する勉強会を行う。発達障害の場合、会社と本人・家族の関係に対するアプローチ(両方へのアプローチ)が必要。
 - 精神障害者や発達障害者の在職者については、1年を経過しても体調不良等で就労継続が不安定となるケースもある。そういったケースの場合には、職場定着支援や面談の頻度を高めて支援を行っている。
 - 〔在職者支援について企業からオファーが来るのは〕 発達障害や精神障害の関係が多い。
 - 今後の活動として、①発達障害者対象の活動(厚生労働省からの委託事業を受けている隣接都道府県内の法人と共同)と、②ひきこもりの人へのアプローチ(保健所が呼びかけをして協議会を作る動きがある)への参加を考えている。
 - 〔発達障害者は〕 学歴で就職できても継続が困難な場合が多く、当センターでも彼らの日ごろの悩みまで聞ききれない。そこで当事者会のようなものがあつたらいいと思うが、どこが中心になって作るかなどが課題。

ウ 知的障害

〔支援の工夫・取組〕 ヒ-1-43

知的障害者への支援については、次のような工夫や取組があつた。

- 知的障害の場合、口で言うより図・絵・グラフを使う工夫をする。
- また、月1回など定期的に来てもらって自分が何をしたいか自覚してもらうようにしており、宿題内容が濃いつきには間隔を短くしている。まわりが「就職させる」ようでは長続きしないからである。
- 知的障害の場合に連絡帳が使われることがあり、その際の企業側の連絡内容がダイレクトで、それまでの施設との連絡帳ではソフトに書かれていることとのギャップが大きく家族がびっくりしてしまう。このように家族と企業とのコミュニケーションに課題がある場合には、月1回当センターに家族に来てもらい、当センターが企業から聞いた内容を本人抜きで家族に伝えるようにしている。

〔一般の高校や大学の軽度知的障害者〕 ヒ-1-44

特別支援学校でない、一般の高校を卒業した軽度知的障害者が増えているとの指摘があった。

- 一般の高校を卒業した軽度知的障害者が当センターを利用するケースも増加している。
- 現状では、一般の高校の進路指導担当や担任の先生、大学のキャリアセンターからの発達障害や軽度知的障害の生徒・学生に関する相談が年に何回かある。しかし、一般校については、個別生徒・学生への支援はやりにくい。

エ その他の障害 ヒ-1-45

その他の障害については、高次脳機能障害及び難病について支援の難しさを挙げたセンターがあった。

- 地域のネットワークに、高次脳機能障害についてのノウハウが浸透しておらず、この障害を受け入れて対応できる就労支援機関や医療機関が少ない。埼玉では、国立リハビリテーションセンターが高次脳機能障害に関して医療・福祉・就労の各分野全体に目配りできる中核機関となっており、そのような地域がモデルと考えている。
- 〔難病患者については〕 まだ (いろいろな) ニーズが潜在している。難病については対応する手帳がないので、就労につながりにくい。

2 他機関との連携

(1) 就労系障害福祉サービス事業所等との連携、利用者の就労移行の促進

ア 就労系障害福祉サービス事業所との連携・役割分担状況

〔就労系障害福祉サービス事業所における訓練等の紹介について〕 ヒ-2-1

- 当センターの登録者で就職準備が整っていない人については、逆に就労移行支援事業所に紹介する。その際、本人が軽作業を選択する場合は、軽作業中心に実施している自法人の事業所につなげ、パソコンなどを希望する場合には他法人の事業所につなげる。
- 当センターの登録者の中で就職準備段階と思われるケースについては、就労移行支援事業所を登録者に紹介することがある。紹介に当たって地区担当の相談支援専門員（8名）と連携し、本人主体で選択できるように、就労移行支援事業所の見学や1～2週間の体験を設け、本人の意向をもとに利用の手続きを行う。その他にも、登録者の作業面や対人面等のアセスメントを行うことを目的に、地域の就労移行支援事業所で1～2週間の体験評価を依頼することもある。その場合には、就労移行支援事業所は現段階では無償での受け入れとしている。体験期間は、就労移行支援事業所の職員や当センター職員でアセスメントをしている。
- 直接来る人やハローワークの紹介で来る人（在職中だが、他の仕事に替わりたい人を含む）で、すぐに就労することが難しい人の場合、企業に仕事の切り出しに協力してもらって就職できるケースもあるが、就労継続支援B型、デイケアなど就労以前のサービスにつなぐケースもある。
- 〔アセスメントや訓練の依頼は〕 就職・定着支援をいっしょにやっている連携関係のある就労移行支援事業所に紹介する。

〔就労系障害福祉サービス事業所等の利用者への支援〕 ヒ-2-2

- 就労移行支援事業利用者に対する支援は顔合わせ・登録の後、G A T B、(地域障害者職業センターの)職業評価、本人の希望や特性に応じて体験実習を実施している。
- 他法人の就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所を利用して就職準備が整った人について就業・生活支援センターに支援依頼が来るので、当センターに登録して定着支援まで一緒に行う(就労継続支援B型事業所からの人は就労移行支援事業所経由。就労継続支援B型からの直接利用はない。)
- 就労移行支援事業所ほど利用は多くないが、(他の)各事業所から就職準備が整った利用者や就職を目指している利用者が当センターへ登録することもある。就労継続支援A型・B型の事業所では、就職に向けた職場実習は初めてという事業所も多く、短期トレーニングやOJT推進員を活用しながら就労継続支援A型・B型の事業所と連携を取りながら進める事がある。
- 就労移行支援事業所の2年間の支援期間のうち後半の1年間は、当センターにも来てもらっている。たとえば(当センターの相談日には)午前中は就労移行支援事業所の訓練を行って午後には当センターの支援を受けるといような形にしている。
- 地域には比較的新しい就労継続支援A型事業所があり、一般企業での就労への移行もあるようだが、サービスがA型事業所の中で完結していることの方が多い。ただし、生活面でA型事業所の職員が困るようなことがあると、当センターに職員からの相談がある。
- グループホーム利用者の場合、仕事を辞めてグループホームの入居料が払えなくなり、次の仕事を探して当施設に相談に来る方がいる。また、グループホームの世話人の方から、作業所と年金の併用で利用者から転職したいとの希望があるため、相談したいという依頼を受けることもある。
- 本人・家族からの直接依頼で当センターを利用するケースは減ってきているが、他法人の就労継続支援A型事業所に(又は、それを経由して)就職した人が離職して当センターに直接支援依頼をするようなケースは増えている。
- [法人内の] 移行支援の登録者は当センターにも登録し、移行支援を利用しながら徐々に当センターも利用してもらう。

〔実習先の開拓、実習中・実習後の支援について〕 ヒ-2-3

- [圏域内の就労移行支援事業所は] 実習先・就職先の開拓に苦慮している様子。このため、当センターが企業情報を提供したり、実習先等の開拓に一緒に行くこともある。
- 当センターの場合、自法人・他法人の就労系障害福祉サービス事業所を利用して就職するケースが多い。(当センター利用前から利用している場合も、当センターの紹介で利用する場合もある。) マッチングや定着支援はこれらの事業所が中心に行うが、当センターとしては企業とのつながりを密にして、企業情報を収集し、広く地域の就労支援事業所に提供している。登録者が望む職場実習(おおむね1週間)先や企業内での委託訓練(1か月)先の開拓には特に力を入れている。
- 就職先候補が決まったら見学・実習は当センターが担当する。就労移行支援事業所利用者の場合は移行支援事業所が同行することもあるが、企業とつながっているのは当センターで移行支援事業所は企業と直接つながってはいない。圏域内の就労移行支援事業所は、本人のことをよく知っていれば企業への本人の特性の説明も直接行うなど就労に向けてのモチベーションは高いが、事業所の数自体が少ない。
- 圏域内の就労移行支援事業所は8事業所まで増えてきた。これらの利用者の中で就職準備が整ってきた人について当センターに「情報シート」を出してもらっている。このシートの内容は当センターが統一的

に提案したもの。それほど細かいものでなく、具体的な情報は個別にやりとりする。このシートが来ると、ハローワークと連携して実習・求人の開拓をする。車の免許がない人の場合、住所の近くで開拓する。一昨年度まで3年間は当センターにも県の職場実習開拓員が配置されていた（現在は、県内3か所の就業・生活支援センターのみに配置）ので、そのころに企業を回って得た情報も活用している。

- 実習中の支援については、実習生が所属している就労移行支援事業所が中心となり連携を取りながら進めている。就職後については、基本的には当センターが主として支援をしていくが、ご本人の安心感もあり就労移行支援事業所と連携を取りながら進めていくケースも多い。実習から就職になったケースについては、雇用事業所も含めた支援会議の中で就職後の当センターの支援体制を説明している。

【定着支援について】

- ・ 就業・生活支援センターと就労移行支援事業所との定着支援をめぐる連携・分担関係は、就労移行支援事業所によって、また、地域によって状況は区々であり、ヒアリングでは、次のようなパターンが把握された。

① 特に求めなくても（センターとの協働で、又は就労移行支援事業所中心に）期限なく定着支援を行う就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-4

- 地域の就労移行支援事業所が自立支援給付の加算によるインセンティブの範囲内でしかやってくれないということはない。定着支援もそれなりにがんばってやってくれている。
- 就職当初は当センターと就職者の出身の就労移行支援事業所がいっしょに定着支援の訪問に行くが、その後交代で行くようにしている。（どちらかと）強い信頼関係ができている場合はそこが毎回行くこともある。メインは就業・生活支援センターになっていくが、移行支援事業所としても、（離職して）戻ってくる可能性があることもあり、自立支援給付の加算によるインセンティブが働く期間などと関係なく協力的なので、なるべくやってもらっている。
- 当センターの場合、自法人・他法人の就労系障害福祉サービス事業所を利用して就職するケースが多い。（当センター利用前から利用している場合も、当センターの紹介で利用する場合もある。）マッチングや定着支援はこれらの事業所が中心に行うが、当センターとしては企業とのつながりを密にして、企業情報を収集し、広く地域の就労支援事業所に提供している。

② 就職準備時点からセンターにも登録して協働で定着支援を行い、特に目安を決めることなく徐々にセンター中心の支援にシフトする就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-5

- 定着支援については、これら就労系障害福祉サービス事業所も一定期間、たとえば自立支援給付の加算基準によるインセンティブの働く期間で支援を切るような考え方ではない。就職後はじめのうちはこれら事業所や特別支援学校といっしょに支援をするが、徐々に当センターに支援が移行する。しかし、これら事業所の方がもともと1年～3年という期間の本人とのつながりがあり本人のことをよくアセスメントしているので、当センターが中心となって定着支援をしている場合でも、何か問題があったらよろしくとお願いできる。
- 就職後の定着支援は、就労移行支援事業所と共同で行っており、交替で訪問することもある。加算金の期間はあまり意識していないようだ。期間が過ぎても、本人が困ったときに連絡してくるのはやはり出身の就労移行支援事業所であることが多い。

③ 就職準備時期からセンターにも登録して協働で定着支援を行うが、6ヶ月など一定期間の経過を目安に、又は比較的短期間のうちにセンター中心の支援にシフトする就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-6

- 他法人の就労移行支援事業所とは一般的には共同で定着支援を行うことが多い。就労移行支援事業所が先に就職・定着支援を行っていたものを、自立支援給付の加算措置の対象外になってからすぐさま当センターに定着支援依頼してくるということではない。
- 就労移行支援事業所から紹介のあった人の場合だと、就職後しばらくは、就労移行の人と一緒に支援する。利用者と当センターとの関係ができてくれば単独でも行くが、それは紹介の時期による。就職と同時に紹介があるような場合だと当センターが本人と話す時間を十分とりづらいので、なるべく就職準備の段階からつなげてもらうように移行支援事業所に言っている。
- ④ **就職以後にセンターへの登録があり、6 ヶ月など一定期間の経過を目安にセンターに引き継ぐ就労移行支援事業所（地域）** ヒ-2-7
 - 株式会社の就労移行支援事業所の場合は、就職させた直後に当センターに定着支援依頼があり、自立支援給付の加算措置の対象外となってから当センターに引き継ぐというケースが多く、また、それまでの間も就労移行支援事業所として職場の方とは連携せずに本人とだけつながっているということもある。
 - 近隣の株式会社の就労移行支援事業所（障害種別は広い）から、就職が決まってからの定着支援の依頼が増えてきた。
- ⑤ **就業・生活支援センターと移行支援事業所のどちらが主になって就職につなげたかによって、定着支援の中心が異なる地域** ヒ-2-8
 - 就労移行支援事業利用者で当センターが主になって就職させた場合には、定着支援は就職当初から当センターが主になる。そのような場合には、実習の前から当センターに登録し、実習先のコーディネーターや実習への同行・アセスメントから当センター中心の支援となり（就労移行支援事業所は一般的に実習先の手持ちが少ないが、当センターは多い。）、そのまま当センター中心の定着支援になるが、就労移行支援事業所と情報共有している。他方、当センターに登録していても就労移行支援事業所が主になって就職させた場合には、当センターとしては当センター主催の交流会に本人が出席する程度のかかわりになる場合もあるが、本人や事業所との関係（当センターと移行支援のどちらが本人や企業とのかかわりが強いかが就労移行支援事業所の方針など）によって様々なパターンがある。（就労移行支援事業所が定着支援を行う期間に報酬加算の算定対象期間の影響がある場合もあるが、これと関係なく就労移行支援事業所が継続支援する場合もある。）
- ⑥ **基本的に就業・生活支援センターが行う地域** ヒ-2-9
 - 企業に出向いて企業や本人の状況を把握し相談することに関しては、基本的に就労移行支援事業所や就労継続支援 B 型事業所には頼らず、当センターが行っている。就労移行支援事業所や B 型事業所は、出身者会を通じてのかかわりや、本人からの SOS があつたときに状況に応じて関わる程度。
 - 就職後については、基本的には当センターが主として支援をしていくが、ご本人の安心感もあり就労移行支援事業所と連携を取りながら進めていくケースも多い。実習から就職になったケースについては、雇用事業所も含めた支援会議の中で就職後の当センターの支援体制を説明している。
- ⑦ **ネットワークとしての柔軟な対応を行う地域** ヒ-2-10
 - ここ 2～3 年は、特別支援学校卒業者についても一般の利用者についても定着支援に特に力を入れている。ハローワーク・地域障害者職業センターや就労移行支援事業所と合同でも実施している。これらとの間での明確な分担の線引きはなく、その障害者や企業はどの支援機関とのつながりが深いか、どこに SOS が入ったかなどによって、中心的に支援するところが柔軟に決まっていく。定例的な職場訪問については、個々人ごとにとりまく支援機関がはっきりしているので、それらが集まって担当機

関や頻度・内容を決めることもあるが、まだしっかりできていないかもしれないという問題意識はある。特に、ネットワークがきちんとかかわらずにすんなり話が決まってしまったような場合に課題や不調が発生すると、アセスメントや支援体制の確認が不十分だったかもしれないと思う。

- 圏域の障がい者就業支援ネットワークのつながりが土台となって、〔就労移行支援事業所や就労継続支援 A 型事業所とは〕 スタッフどうしの行き来が頻繁にある。就労移行支援事業所からの就職者の定着支援については、移行支援事業所といっしょに行う。

⑧ (センターの側が6ヶ月を超えての継続支援を求め続けているが) 対応は様々な地域 ヒ-2-11

- 連携関係にある就労移行支援事業所に当センターからつないだ人に対する定着支援は、両方で行っている。就労移行支援事業所の中には報酬加算の範囲内で定着支援を行うところと、それにかかわりなく定着支援を続けるところと両方あるが、今年度から報酬加算の対象期間が延びたことで定着支援を長く行う事業所が増えてきた。
- 就労移行支援事業所のサービス中から当センターに登録して実習や就職の支援を行っているが、就職後については、当センターとともに特に期限なく定着支援を行っている就労移行支援事業所と報酬の加算金の対象期間が切れると当センターに完全に引き継ぐところの両方がある。

- ・ このような中で、就労移行支援事業所の定着支援努力をより促進するため、平成 27 年度からは「就労移行支援体制加算」に替えて就労継続期間が3年までの者について算定される「就労定着支援体制加算」が導入された。これにより就労移行支援事業所が6ヶ月より長期の定着支援を行うことを避けなくなったとの声も聞かれた。 ヒ-2-12

- 最近(27年度から)自立支援給付の加算が改正になり、就労移行支援事業については6か月までの定着でなく3年までの定着にインセンティブがつくようになったので、改善はされた。就労移行支援事業所が関わっている限り、本人との連絡は移行支援事業所の方をお願いしているが、どこで本人や会社とのやりとりを引き継ぐかのタイミングは難しい。

〔その他の連携状況〕 ヒ-2-13

- 〔地域の就労移行支援事業者や就労継続支援 A 型事業所との関係は〕 圏域の障がい者就業支援ネットワークのつながりが土台となって、スタッフどうしの行き来が頻繁にある。

イ 就労系障害福祉サービス事業所利用者の就労移行の促進

就労移行支援事業所については、一般就労に向けて積極的に取り組んでいるところとそうでないところの差が大きいという指摘がいくつかのセンターからあった。中には利用者を抱え込んでしまう就労移行支援事業所もあり、そういうところは就職支援の力も定着支援の力も弱いとの指摘があった。

就労継続支援B型事業所については、30代以上になると施設内にとどまる傾向が強くなるので、一般企業での就労を促進するためには20代の前半(24~25歳まで)に就労の方向に向ける必要がある。その施設で1人でも一般企業で就労する者が出ると後に続く人が出てくるので、まず一人目を一般就労に移行させることが重要などの指摘があった。

就業・生活支援センターとしても就労系障害福祉サービス事業所の一般就労移行に向けた意識やスキルの向上を自らの課題として意識しているところも少なくない。具体的なセンターの取組としては、就労移行支援事業所を含む福祉サービス事業所の支援者に対して就労できそうな人の選定・支援を行う方法についてのセミナー・助言を行ったり、支援者向けの研修会の実施、講習会講師の機会の活用などがあった。

また、就労支援部会の中で確保した求人を紹介して就労系障害福祉サービス事業所等に該当者を出してもらったり、これらを訪問して働きかけを行っているセンターや、就職準備が整った利用者についての情報カードを出してもらっているセンターもあった。

〔利用者の就労移行に関する就労系障害福祉サービス事業所の状況・課題〕 ヒ-2-14

- 就労移行支援事業所についても就労継続支援A型事業所についても、申請すれば簡単に事業が始められることや、運営指導が不十分なことから、利用者に対して一般企業での就労に向けての支援を行わずに抱え込んでしまうところが増えていることが根本的な問題。そのことによって一般企業での就労に移行させている事業所の利用者の確保も厳しい状況になってきている。
- 就労移行支援事業所は、最近もさらに増加しているが、事業をやめるところがある一方で新規に始めるところの方が多い状況。単機能のところと就労継続支援B型との多機能のところが多々だが、この両者で一般企業での就労に向けた意識の違いは特に感じられない。
- 就労移行支援事業所についても、就労継続支援A型・B型事業所についても、就労意欲の掘り起こしに前向きなところとそうでないところの差が大きい。
- 圏域内の就労移行支援事業所については、一般企業での就労に向けて利用者を押し出しているところとそうでないところの2極化が進んでいる。
- 圏域内の就労継続支援B型事業所は2極化が進んでいる。具体的には、新体系になってからできたところは比較的一般企業への就労や、他の就労系サービスに出しているが、旧体系で授産施設・更生施設だったところは、「抱え込みながら、その中で能力を高める」考え方が強い。また、工賃についてもアップできているところとそうでないところが分かれている。就労継続支援B型事業所は対象障害者の障害程度にも幅があり、職業準備性の観点においても範囲が広すぎる。
- 就労継続支援B型事業所については、30代以上になると施設内にとどまる傾向が強くなる。保護者の方も、就労することで障害年金がストップされることを嫌がる人もいる。一般企業での就労を促進するためには20代の前半（24～25歳まで）に就労の方向に向ける必要がある。また、その施設で1人でも一般企業で就労する者が出ると後に続く人が出てくるので、まず一人目を一般就労に移行させることが重要。
- 当圏域の就労継続支援B型事業所がすべて抱え込みの傾向が特に強いというわけではなく、その人の状況に合わせながら一般企業での就労への支援をしているとは思いますが、施設によって温度差はある。定員一杯になって初めて就職への後押しをするところもある。そろそろ就労に向けて動いてもいいということになると、就労移行支援事業所に移る人もいれば当センターに登録する人もいる。

〔就業・生活支援センターの取組（セミナー・研修・助言等）〕 ヒ-2-15

- 当センターとして、圏域内の就労継続支援B型事業所や就労移行支援事業所内の就労できそうな人を就労支援の対象としていくために、これらの就労支援担当者のスキルアップを図ることが重要と考えている。このため、これらに出向いての就労できそうな人の選定・支援を行う方法についてのセミナー・助言や、就労支援対象者へのスキルアップ研修会なども行っている。
- 当センターとしても就労移行支援事業所への調査を毎年行っており、その結果を（就労支援）部会と共有している。就労移行支援事業所に対する研修の取組は（就労支援）部会と協同で進めているが、どの程度効果があがっているかは、まだわからない。当センターとしては、事例を通して一緒に支援を行うことで就職支援ノウハウを伝達することに力を入れている。しかし、利用者を抱え込んでしまう就労移行支援事業所は、就職支援の力も定着支援の力も弱いというのに、当センターや市の就業・生活相談支援事業所への

支援依頼も行わない。

- 地域の（就労系福祉サービス）事業所のスキルアップのため、研修などを実施したり共催することも重要で、これらに力を入れている。
- [今後、力を入れていきたいところや将来にむけての問題意識は] 地域全体の（支援機関の）スキルアップをさせていくような取り組みをしながら、働ける人を掘り起こして会社で働く人を確保していくこと。就職した者の定着支援のみでは就業・生活支援センターとしての将来もないと考えている。そのための鍵の一つがアセスメントだと思っているが、重要なのは支援事業所のマインドを変えること。連絡会議やケース会議の活用も重要だが、現在進めている共通アセスメントシートの普及も、それを通じて支援事業所のマインドを変える意味がある。就労移行支援事業所もがんばっているところもあるが、事業所によって区々である。
- 就労支援に向けた地域の就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型・B 型事業所）との連携調整も当センターの役割と考えている。県下の就労系サービスの管理責任者研修では、当センターなどの就業・生活支援センターのスタッフが講師となって就労支援についての講義を行い、就労に向けた意識を喚起している。

〔就業・生活支援センターの取組（一般就労促進のための情報交流促進の取組）〕 ヒ-2-16

- 当センターが地域の自立支援協議会の就労部会を担当しており、これを2か月に1度位開いていて、その中で、地域の就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、相談支援事業所、特別支援学校に我々の得た求人を紹介して該当者を出してもらったり、就労移行支援事業所やB型事業所の方に出向いて行って営業をかけたたりしている。
- 圏域内の就労移行支援事業所の利用者の中で就職準備が整ってきた人について当センターに「情報シート」を出してもらっている。このシートの内容は当センターが統一的に提案したもの。それほど細かいものでなく、具体的な情報は個別にやりとりする。このシートが来ると、ハローワークと連携して実習・求人の開拓をする。
- 圏域内の就労系障害福祉サービス事業所に対して求人や企業見学会などの情報を一斉送信して、該当者がいたら見学会などに参加するよう呼び掛けている。
- （県内の就業・生活支援センター連絡協議会で）同じ基準のアセスメントの指標を作ろうという話をし、共通のアセスメントシートを作っているところ。就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所にもアセスメントの力をつけてもらうためでもある。これからは企業のニーズにも応えていかないとやっていけなくなるので、利用者を企業向けに掘り起こすためにも、これら事業所にアセスメント力をつけてもらうことが重要である。
- 重要なのは支援事業所のマインドを変えること。連絡会議やケース会議の活用も重要だが、現在進めている共通アセスメントシートの普及も、それを通じて支援事業所のマインドを変える意味がある。就労移行支援事業所もがんばっているところもあるが、事業所によって区々である。

〔就労支援部会やネットワーク会議の取組〕 ヒ-2-17

- 圏域の就労支援連絡会議としては、年1回の就労部会の他、圏域内の福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所など）の就労支援担当者研修を年2回行っている。
- [市内での就労移行支援事業所及び就労継続支援A型事業所の急激な増加とそれに伴うサービスの質低下のため、就職に結びつかない、就職に向けた相談に対応してもらえない等の相談がセンターにある中で]

就労移行支援事業所及び就労継続支援 A 型事業所について、自立支援協議会の就労支援部会での調査・議論を行っている。就労支援部会の中心となっているのは当センターと 4 か所の市の就業・生活相談支援事業所。

〔自治体の取組〕 ヒ-2-18

- 県では短期トレーニング(実習制度)やOJT推進員派遣事業とともに昨年度より単年度事業ではあるが、就労移行機能強化事業として就労移行支援事業所の課題や悩み等を聞き取り、日本社会事業大学の効果的な就労移行支援プログラムのチェックシートを活用し、各事業所の強みや課題を知ってもらう取組や就労移行支援事業所の職員研修・企業見学等を行い、支援の向上を図っている。
- 都道府県で 2 年前に福祉サービスから雇用への移行関連の事業を受けたこともあって、最近ようやく B 型から就職への動きが出てきた。主には就労継続支援 B 型事業利用者が(同じ法人が運営する)就労移行支援事業利用に移り、そこから当センターを利用する動きだが、一部では B 型事業所利用者が直接当センターに登録するケースも増えてきている。

※ いわゆる「直 B」廃止措置について ヒ-2-19

特別支援学校から就労継続支援 B 型事業所に移行する場合、就労移行支援事業所(場合によって就業・生活支援センター)のアセスメントが必要という原則に対し、暫定的に認められていた移行支援等によるアセスメントを経ないでも B 型事業所を利用できるという例外措置(直 B)が最近になって廃止された。これに伴って、卒業後に B 型事業所利用を希望する生徒(家族)の場合も含め、基本的に就労移行支援事業所又は就業・生活支援センターによる「就労アセスメント」を受けることが必要になった。

この廃止措置に関連して、次のような意見があった。

- 就労継続支援 B 型事業所については、30 代以上になると施設内にとどまる傾向が強くなる。保護者の方も、就労することで障害年金がストップされることを嫌がる人もいる。一般企業での就労を促進するためには 20 代の前半(24~25 歳まで)に就労の方向に向ける必要がある。その点で直 B 廃止は納得できる。また、その施設で 1 人でも一般企業で就労する者が出ると後に続く人が出てくるので、まず一人目を一般就労に移行させることが重要。直 B 廃止はいいことだが、特別支援学校在校生の家族や先生に、一般企業への就職は難しいという思い込みや安定を望む気持ちがあることや、雇用に行くならば、同じ賃金で支援者がいてストレスが少ない状態での就労ができる就労継続支援 A 型事業所が魅力的に感じられ、結局、一般企業での就労を目指す人は少数という実態はある。
- 就労継続支援 B 型事業所は対象障害者の障害程度にも幅があり、職業準備性の観点においても範囲が広すぎる。今回の直 B 廃止に伴って B 型事業所利用前の就労アセスメントによって第三者の目が入るようになることには、職業準備性の状況を個別に把握して、それに応じたサービスを行うためにも大きな意味がある。当県内では 1 週間の就労アセスメントが大勢で、内容は就労移行支援事業所内での実習評価又は就労移行支援事業所が特別支援学校に出向き授業だけでなく、労働体験などの活動(授業ではあるが)も見えて評価している。また、特別支援学校の生徒が B 型事業所へ実習に行っている際に、就労移行支援事業所がその実習先を訪れ観察、アセスメントを行う方法もある。就業・生活支援センターが就労アセスメントを行う場合もあり、場合分けの基準は明確になっている。
- 直 B 問題では、当圏域では就労移行支援事業が就労継続支援 B 型事業所の前の段階のアセスメントに対応できない場合、当センターがアセスメントを行うことになっており、B 型事業所の利用に関しては就労移行支援事業所全体のアセスメント件数よりも、当センターのアセスメント件数の方が多くなっている。

特別支援学校からのB型利用の場合、学校の一次評価を踏まえて当センターが評価をする。その際、授業の様子を見に行くこともある。

- 特別支援学校卒業生の直B廃止に伴い、当センターも措置児童を対象にしたアセスメントを実施している。

ウ 就労継続支援A型事業所、株式会社の就労移行支援事業所との関係

就労継続支援A型事業所については、一部の一般就労に前向きな事業所を評価する声はあるものの、一部事業所における状況に問題意識を持っているセンターも少なからずあった。

株式会社の就労移行支援事業所については、その事務系職種の訓練を活用している状況も一部で聞かれたが、定着支援に関しては、就職が決まってからや報酬加算の対象とならなくなった時点でセンターに支援依頼するケースが増えている状況もあることが把握された。

〔就労継続支援A型の在り方に関する問題意識〕 ヒ-2-20

- 当センターには一般企業からのオファーがあるので、当センターから就労継続支援A型事業所に送ることはあまりない。就労時間が短い、保険料を払っていないといったところの話も聞く。いいところもあるがその数は少なく、なかなか空きがでない。
- 就労継続支援A型事業所の問題もある。ハローワークでは一般就職扱いになるので、よく分からない人はA型に就職させればいいというような風潮があるが、ノーマライゼーションに逆行している。最近、特開金の基準が厳しくなったり、市町村による監査の基準が出たりして、よくなるかもしれないが。
- 就労継続支援A型事業所のあり方についての問題意識は他の地域でも共通のようだ。A型事業所の中で育てて企業につないでいるところもあるが、作業内容が内職的だったり、就職活動の内容が他機関のみだったりなど、必ずしもそうでないところもあるのが現状。法人形態としては株式会社の場合が多いので閉鎖する場合の見切りも早いと思われるので、その場合、失業者となってしまうのでそれが懸念される。
- 圏域内の就労継続支援A型事業所は55%が株式会社で、多くが単機能。9月の厚生労働省通知では、A型事業所として不適切な事例として、A型事業所の収益だけでは最低賃金を支払うことが困難な事例、すべての利用者の労働時間を一律に「週20時間」のような短時間に設定している事例、一定期間経過後に事業所を退所させている事例が挙げられたが、最近、この週20時間の労働時間に耐えられずにやめる利用者や就労継続支援B型事業所の方に移る利用者（多機能事業所の場合）が増えてきた。また、最低賃金を支払えるほどに収益のあがる仕事は確保できていないところが多い。今後、A型事業所は、本来の一般企業への就労を目指す機能に集中することになると思われるが、そのような目的の利用者以外で受け入れていた人がどうなるかの懸念もある。当センターとしては、これまでも一般企業での就労を目指して取り組んでいるA型事業所に紹介することはあったが、そのようなところは空きがないことも多かった。
- 地域内の多くの就労継続支援A型は就労に積極的。当センターからA型事業所につなぐ場合もあるが、A型事業所から当センターを利用する場合、さらに当センターを経由して就労移行支援事業所に行く場合もある。
- 圏域の就業支援ネットワークは機能するようになってきている。当センターとしては新設された就労継続支援A型事業所との連携が課題。

〔株式会社の就労移行支援事業所との連携〕 ヒ-2-21

- 近隣の株式会社の就労移行支援事業所（障害種別は広い）から、就職が決まってからの定着支援の依頼

が増えてきた。当センターの方からは、自法人の就労移行支援事業所の訓練内容が軽作業で事務系を希望する発達障害の人などにあわないので、株式会社の就労移行支援事業を紹介することがある。

- 株式会社の就労移行支援事業所の場合は、就職させた直後に当センターに定着支援依頼があり、自立支援給付の加算措置の対象外となってから当センターに引き継ぐというケースが多く、また、それまでの間も就労移行支援事業所として職場の方とは連携せずに本人とだけつながっているということもある。
- 地域の就労移行支援事業所は知的障害向けが多いが、株式会社がやっている就労移行支援事業所は精神障害・発達障害向けにSSTや事務系の座学をやっている。株式会社の就労移行支援事業所は独自の求人開拓ルートがあるようで、そういう事業所の利用者が当施設に来ることはあまりない。

エ 相談支援事業所との連携

相談支援事業所はサービス等利用計画作成を中心に業務を行っている事業所と、市町村等からの委託を受けて生活相談等の「障害者相談支援事業」を行っている事業所に大別されるが、「[相談支援事業所からは] お金に困っているので働きたいというような生活相談の延長上の相談が主。サービス等利用計画の作成に関する相談はない。」というように、センターは前者との関係は薄く、後者との関係が中心のようである。

生活相談を行っている相談支援事業所からは利用者の紹介を受けることが多いが、利用者から「就職したい」という言葉が出ると、就労準備性が低い人でも紹介されるとの声がしばしばあったが、相談支援事業所との間での役割分担が比較的明確になっているセンターもあった。

【相談支援事業所の状況】 ヒ-2-22

- [生活支援面では] どの機関が生活支援をしているのかとか、支援をお願いしていいものなのかとかかわかりづらい。入り口として相談支援事業所に相談したいと思っても、「～事業所を利用したい」という相談でなく漠然とした相談をしても対応してもらえないのかなどがわかりにくい。生活面の支援は就業・生活支援センターで全部やるのではなく、色々な機関と連携して支援するものと考えているが、その場合にどういふところに頼っていけばいいかわからないというところがある。
- 地域の相談支援事業所は数も少なく常にキャパシティいっぱい体制だが、連携は密にとれており、当センターが生活支援で訪問活動をする際にはいっしょに訪問している。
- 当センターの運営法人を含む4法人の相談支援事業所が交代で人を出して行っている市の「障害者相談支援事業」もある。市の相談支援事業は障害者関係の一次相談窓口であり、自宅が「ごみ屋敷」になっていたり年金が関係するような生活相談もする。
- 地域の相談支援事業所はサービス等利用計画作成の仕事が多い。

【相談支援事業所からセンターに来る利用者】 ヒ-2-23

- 相談支援事業所ではサービス等利用計画を立てている相談員もいるが、(障害者相談支援事業の)市からの委託を受けている場合は困難ケースを含めた一般的な相談をしている。そのような場合、「働きたい」と言われると当センターにつないでくることもあるが、準備性が低いと相談支援事業所に返すこともある。
- 相談支援事業所での(生活)相談の中で「働きたい」と一言でると当センターに連絡が来ることが多い。
- 相談支援事業所の相談の中で「就労」希望があつて当センターに紹介されたような場合でも、就労に向けた支援以前の段階の場合には相談支援事業所に戻す。
- 現在も他の機関で「働く」・「生活」というキーワードが出ると、一般就労を対象としない福祉や在宅者

支援を必要とする方からも当センターに相談が寄せられるケースがあるが、そのような場合は、本人に福祉サービスの道案内をしている。

- 当センターの対象にはならない場合には相談支援事業所に戻すこともあるが、そのようなことはかなり減ってきている。

〔相談支援事業所との分担・連携〕 ヒ-2-24

- 生活支援は相談支援事業所が中心ということを一定明確にしており、定着支援の中でも生活支援の深いところは相談支援が行うという分担にしている。当県では、就業・生活支援センターと相談支援事業所が連携しながらのチーム支援が比較的できている。
- 生活支援センター（他法人の相談支援事業所）と協働するのは、就労中に親が亡くなったような生活支援にウェイトが大きいケース。
- 就労系の福祉サービスにつなぐときも、相談支援事業所による利用計画の作成が必要なので、相談支援事業所といっしょに地域の就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所・B型事業所を見に行くこともある。また、定着支援の際などに、生活相談のため市委託の相談支援事業所につなぐことがある。
- （精神障害の関係で）相談支援事業所との連携（相談支援事業所からの紹介やケース会議など）が増えている。

オ 特定の専門性を持つ支援機関との連携

発達障害者支援センターとの連携については、発達障害者支援センターから利用者の紹介を受ける、発達障害が疑われる人を発達障害者支援センターに紹介して専門的なアセスメントや相談を受けてもらう、ケース情報の共有やノウハウの交流をするなど、連携を進めている施設が多かった。

幼少期からの状況を把握している発達障害者支援センター（支所）の相談員との連携のメリットを生かしているケースも把握された。

なお、発達障害者支援センターの数が少なく、遠方である点を指摘する声もあり、発達障害者支援センターが個別ケースの対応を就業・生活支援センター等に委ねる方向にある状況も一部地域で把握された。また、自治体独自の発達障害者サポートセンターの状況も一部地域で把握された。

〔発達障害者支援センター（支所）との連携〕 ヒ-2-25

- 発達障害者支援センターからの紹介で当センターに登録する人がある。特に当センターの職場実習を目的に紹介されて来ることもある。他方、当センターの利用者で発達障害の傾向があると思われる場合に、発達障害者支援センターを紹介して専門的なアセスメントや相談を受けて、発達障害としての医療機関の診断につながることもある。発達障害者支援センターとは、ケース情報の共有やノウハウの交流をしている。
- 発達障害者支援センターとのやりとりも頻繁になっている。同行訪問や同行面談、ケース会議などを連携して行っている。ケース会議（本人、家族も同席して実施）は、発達障害者支援センターで行う場合も当センターで行う場合もある。発達障害者支援センターは、就労を希望する利用者がいると当センターか地域障害者職業センターに紹介してくる。就業準備がある程度形成されているケースは地域障害者職業センターに、就労経験のないニートの人や福祉的就労から始めた方がいい人は当センターに相談依頼がある。
- 当都道府県では各圏域に発達障害者支援センター（支所）があり、当圏域にもある。このセンターと

は強いパイプがあり、当センター利用者の幼少期から関わっている相談員と情報共有しながら支援を行うことができることも多い。また、都道府県の中心的な発達障害者支援センターと共同で、就労のためのSSTを実施したこともある。

- 発達障害者支援センターは当センターの母体法人が県庁所在地に開設しているが、そこの連携も多くなっている。発達障害者支援センターが協働的に定着支援を行っている。最初の相談が発達障害者支援センターだった利用者の場合、同センターが中心となった支援に当センターも加わる形になるが、今後は発達障害者支援センターとしても、個別ケースは当センターに対応してもらおうという方向のようだ。また、発達障害者支援センターからはノウハウの支援も受けている。
- 発達障害者支援センターは当市内にない。同センターは最近個別相談を減らそうとしているようで、そのために当センターで引き継ぎを受けることが多くなっている。当センターの方から発達障害者支援センターに心理テストを依頼したこともある。

〔自治体独自の発達障害者サポートセンター〕 ヒ-2-26

- 発達障害の場合には、県内の発達障害のサポートセンターで施設内の実習訓練やMWSを使ったアセスメントをしている。

〔発達障害者支援センター等が遠方で利用しにくい地域〕 ヒ-2-27

- 発達障害者支援センター・就労移行支援事業所・自立訓練を兼ねて行っている施設で、発達障害者の特性を踏まえた支援を行っているところが同じ都道府県内にあるが、遠方である。

(2) 精神障害に関する医療機関等との連携

精神障害に関する医療機関との関係については、まず、医療機関の就労（準備性）や社会生活に関する考え方に就労支援機関とのズレが多い現状（例外はある）について把握された。ただし、医療側からの服薬の情報や支援機関の訓練・生活の情報の共有、診察同行などの関係が築かれているケースもある。ケースワーカー・ソーシャルワーカーがいる医療機関の場合には、これらと密接な関係が築けていることで十分に連携できているというところが多かった。

ア 医療機関の就労（準備性）や社会生活に関する考え方と連携上の課題 ヒ-2-28

- 〔精神科医療機関との関係での課題として〕医師はゆっくり直した方がいいと言っても、本人が就職を焦って直接当センターに連絡してくるような場合もある。本人が就職したいと言うと医師もダメと言わないために就職準備性が低い人が当センターに来る場合もある。
- 医療機関との連携は、先方（医療機関）にはメリットがあるが、当方にはメリットがあまり感じられない。働くことについての意識にズレがあり、医療機関では本人の希望のみで診断書や意見書が書かれる面がある。ただ、中には就労に意識のあるクリニックもあって、当センターもその会合に参加している。
- 〔精神障害者についての医療機関との連携に関し〕病院は院長の方針次第。治せばよいというところが多く、それでは社会で生活している本人像がわからない。病院の方も多くの患者が出たり入ったりしているので、出た人を延々と追っていくというわけにはいかないというのも事実なのだが、そこを福祉の制度で拾っていくことが必要。病院から社会へ出そうという地域移行・定着支援事業などが始まっているが、それも病院によって理解があるところとないところがある。生活訓練施設に移行するにも主治医を変えな

ければならないなどの難しさがあり、医療から福祉に繋げるところは難しいと感じている。病院でもよほど困っているケースは地域生活支援センターと計画相談に結びつくが、病院のスタンスとしては治せばいいというところが多いと思う。

- 当圏域の精神科の医療機関では本人の希望に関わらず就労準備性をきちんと判断して意見書にも書き、本人にも言ってくれる。
- [医療機関との連携については] 病院による。病院で診察時間にケース会議ができるような熱心な医師もいれば、そうでない人もいる。
- [精神障害に関し、「明らかに生活面の課題が多く、就労困難と思われる方が他機関から紹介されることがある」のは] 精神科の医療機関のほか、圏域の就業支援ネットワークの構成員でないNPOなどの精神障害関係の相談所が多い。

イ 精神科医療機関との情報共有、通院同行等 ヒ-2-29

- [精神科医療機関との関係は] 基本は主治医と連携をとってどのような服薬をしているかを把握するなど。病状が悪くなると当センターの母体法人内のショートステイ施設の利用を勧めたり通院同行することもある。主治医は本人の意向を汲んで対応するが、就労に関して具体的なこと（どのような就労ならできる・できないなど）はあまり言わない。むしろ、当センターから訓練や生活の状況を伝えて医師の判断の参考にしてもらっている。
- [精神科の医療機関との関係については] 医師次第だが、電話で連絡できるような医師が少ない。通院に同行して情報を得ることがあるくらい。精神科からの直接の依頼は少なく、ハローワーク経由や本人の直接申込みになる。精神科では、患者さんから働きたいという希望があると、「手帳があると就労できる」と手帳を取得させてから就業・生活支援センターを紹介するということはよくあるようだ。
- [精神科医療機関からの利用者の状況把握と相談の流れは] 主治医からの情報をもとに本人と相談する。診断書・意見書を見ればおおよそわかる。「主治医が就労 OK と言ったので就職支援してほしい」という依頼が本人やソーシャルワーカーから来ることもある。

ウ 医療機関のケースワーカー(CW)、メディカルソーシャルワーカー(MSW)、精神保健福祉士(PSW)との連携 ヒ-2-30

- [精神障害の場合の医療機関との連携については] 地域には精神科病院は多いが、病院のケースワーカー(CW)が頑張っており、連携上の悩みはない。
- 市内にある地域移行に熱心な精神科と連携している。そこではソーシャルワーカーが連携相手になっている。それ以外の精神科も徐々に就労に前向きにはなっている。
- 精神科病院のMSW、PSWとは顔の見える関係が築けており、これらの人を通じていろいろなやりとりをする。

エ その他の連携 ヒ-2-31

- 母体法人の担当医(精神科病院内)がおり、いろいろと助言してもらうことができる。そのほか、地域の精神科医療のリーダー的な病院で、患者さんのためにいろいろな面からの支援や夜間対応などを行っているところが近隣にあり、地域の関係機関が参加できる勉強会を年4回、(法人の別事業所の建物で)開いてくれている。これらの担当医の所属病院や近隣の精神科病院の患者さんも登録者になっている。

オ 精神科デイケア、精神科医療法人による就労移行支援事業・B型事業、精神障害者支援組織

ヒ-2-32

- 圏域の精神科にはデイケアはあるが、就労プログラムを行っているところは少ない。ただし、圏域内の大きな精神科の病院は就労移行支援事業や就労継続支援B型事業を行っていて、そこから支援依頼が来ることもある。
- 地域の精神科のデイケアも現状では「居場所」づくりが中心だが、就労を意識したデイケアを始めた病院もある。
- [精神科医療機関とのネットワークについては] 当圏域内には精神科病院はなく、圏域内にある開業医（1か所）と他圏域の病院の外来施設（1か所）とは密接に連携をとっている。病院の主治医や保健所の精神科相談に利用者と同行することもある。これらの精神科医療機関は両方ともデイケアを開設しており、その中で当センターが就労セミナーを実施したり、講習・模擬面接などを担当したりしている。このため、デイケアの就労希望患者と当センターは顔がつながっており、それらの人がそろそろ就職活動を始めるとなると、ハローワークと情報共有しながら、実習の仲立ちから支援を始める。
- 最近、企業からの精神障害関係のオファーが増えてきた中で、精神障害者については、近隣の地域生活支援センター（精神科病院を運営する医療法人を母体とし、地域活動支援センター等を含んでいる。）との連携によって支援するようにしており、当センターと地域生活支援センターの両方がかかわる人数が多い。
- 圏域には、精神病院の勤務経験のある方が精神障害者のためのNPOを立ち上げて相談・訓練・定着・生活などの支援を完結的にやっているところもある。

(3) 学校との連携

ア 特別支援学校との連携

特別支援学校との連携については、①卒業年の夏ごろから顔合わせ等を行い必要に応じて実習支援も行い、そのまま定着支援までつながっていく地域（センター）と、②卒業・就職のころから支援を開始して定着支援を中心に行う（徐々に学校から引き継ぐ）地域（センター）に大別された。

また、卒業年より前から何らかの形で関わりを持っていると思われる地域（センター）や支援開始は卒業と同時だが、それ以前に定期的に訪問して情報のやりとりをし、学校から就職希望生徒の状況や実習状況などの情報を得ておき、卒業とともに支援を開始するということもあった。

定着支援に際しては、特別支援学校がフェードアウトしていく時期は様々だが、概ね1年以内にはセンター中心の定着支援に移行しているようだった。

[卒業年の春・夏ごろから関係者の会議や顔合わせ等を行い、必要に応じて職場実習支援（開拓・訪問）を行い、定着支援に移行していくセンター（地域）] **ヒ-2-33**

- [特別支援学校の生徒については] 5月の進路懇談会に市や相談支援事業所とともに当センターも参加して、卒業に向けた支援がスタートする。職場実習については、実習先は特別支援学校が確保するが、当センターも実習先を訪問するなどかかわる。定着支援については、学校に対し、なるべく長いスパンでサポートしていただくように協力を仰いでいる。
- 年3回（春、秋、卒業時）、特別支援学校、市の障害福祉課、相談支援事業所と当センターで連絡会議を開いている。これはもともと福祉サービスの支給決定を公平に行うためのもの。

当センターは、在学中から就職希望生徒本人と顔合わせをする。在学中の者は就業・生活支援センターには登録できないので未登録の状態だが、当センターは実習先探しの段階からかかわっていく。卒業と同時に本人は当センターに登録することになるが、当センターが開拓した実習先以外（学校が見つけてきた実習先）の場合、（学校側が多忙であることや学校側も卒業後3年間はフォローアップすることになっていることから）実習時にも就職時にも当センターが企業と顔合わせする機会を作ってもらえないことがある。また、卒業・就職時から、学校側は当センターに引き継いだつもりになっているが、卒業生の方は困ったことがあっても、当センターには連絡せず学校に連絡するので、学校から問い合わせや情報が入るといったギャップもある。

- [特別支援学校は] 圏域内には2校ある。3年の夏休みぐらいから、学校から就職希望者の連絡があり、本人との顔つなぎをする。当センターまで足を運んでもらうことでの関係作りもする。職場実習は学校のみで行うが当センターが様子を見に訪問することもある。定着支援は当センターと学校で職場訪問などを行うが、学校はフェードアウトしていく。
- [特別支援学校は] 圏域内には3校あり、一般企業へ就職する卒業生は全員当センターに登録している。在校中から支援するが、登録は卒業後になる。在校中から顔合わせを行い、学校の行う実習に同行する、実習先は学校が確保しているが、（予定していた実習先に行けなくなったようなときは）当センターで新しい実習先を探すこともある。就職後の定着支援は、始めの何回かは学校の先生と同行訪問し、その間に徐々に引き継ぐ。
- [特別支援学校は] 圏域内には1校のみで、対象区域が圏域と重なっており、就労支援部会にも参加している。当センターも3年生の実習時から定着に至るまで支援している。実習先については学校の先生が開拓する場合も、就労支援部会で企業情報をすりあわせる。
- 夏休み以降に圏域内の3校に当センターの利用・支援の説明を行い、それ以後、（当センターや学校、本人・家族も入った）面談を行いながらアセスメントや実習を行う。就職後はじめのうちは特別支援学校といっしょに支援をするが、徐々に当センターに支援が移行する。

[卒業・就職のころから支援を開始して、定着支援を中心に行う支援を行う（徐々に学校から引き継ぐ）センター（地域）] ヒ-2-34

- [特別支援学校との関係は] 当センターが関わるのは内定が出てからで、定着支援がメイン。基本は学校と一緒に回るが、学校によっては定着支援を行っていないところもある。
- [特別支援学校との関係は] 就職が決まって卒業後の支援をして欲しいと依頼が来る。本当はもっと早い時期、できれば実習から関わりたいが、実際は就職が決まる3月半ばからということが多い。その場合は4月から職場訪問による定着支援が始まるが、就職後1年くらいは学校メインで定着支援を行い、当センターはそれに同行して1年かけて引き継ぐようにしている。この1年というのは現実的な線だと思っている。1年を過ぎると当センターがメインになるが、学校の関わりも残る。
- 特別支援学校卒業生については、当センターは実習の段階では関わらないので、卒業後の定着支援に学校に同行することから支援を始める。卒業後6か月くらいに同行した際に、学校からの引き継ぎを行うことが多い。

[卒業年より前から関わりを持って就職支援・定着支援につなげていくセンター（地域）] ヒ-2-35

- [特別支援学校については] 当センターは就職を目指す人のクラスの授業にも参加しており、3年生の夏ごろから学校と連携して支援している。職場実習先の開拓は学校が行う方が多いが、当センターも

行う。定着支援については、就職後の5～6月ごろまで学校が職場に行き、その際に当センターが一回同行した後はセンターの方で行う。

- 特別支援学校の学生については、1～2年生時に当センターに見学にきたり、学校から依頼があれば出前講座を行うことが多い。また、学校主催の雇用事業所を含めた移行支援会議に参加し、支援体制を確認したり、顔つなぎを行う。卒業後は当センターが中心となるが、4～5月頃に進路担当の先生とともに職場訪問をしたり、半年～1年程度は学校と情報交換をし、連携を図りながら定着支援を行っている。
- [圏域内に特別支援学校は1校で] この特別支援学校から就労する生徒や就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所・B型事業所に行く生徒は、すべて当センターが支援している。これらの生徒の在校中から年2回の就職希望者進路相談会(本人、家族、担任、進路指導担当、相談支援事業所、ハローワーク、当センターが参加)に出席したり、授業を参観する。先生も授業中などに生徒に対して「卒業したら就業・生活支援センターを利用するように」と言ってくれており、当センターはこの特別支援学校の評議員にもなっている。生徒の職場実習に際しては、先生からの相談を受けて個別の生徒について実習先を提案・情報提供しており、就労系障害福祉サービス事業所や訓練校の利用についての相談も受けている。実習中は実習先に訪問もしている。

[その他のセンター(地域)] ヒ-2-36

- 圏域内の特別支援学校には月1回は訪問して情報のやりとりをしている。その際、学校からは就職希望生徒の状況や実習状況などの情報を得ておき、2月頃就職希望卒業生に当センターの説明をし、その後登録し、卒業とともに支援を開始する。当センターとしては定着支援が中心になる。学校の方も3か月～半年間くらいは定着のための訪問支援をするが、基本的には就業・生活支援センターが中心になる。卒業時に就職できない人については、そこから県の職場実習助成制度も使って就職支援をする。
- 特別支援学校の卒業生については、身体障害者・知的障害者で卒業時まで就職先が決まらない人の支援を行うが、そういう支援が必要な人は卒業生の中であまり多くはない。
- [特別支援学校生徒については] 当センターのある都道府県では、特別支援学校が実習から就職までをすべて担っている。ただ、市の措置によるジョブコーチである「ジョブサポーター」は在学中の実習からかかわることができるので、特別支援学校の実習にもかかわっている。就職後の段階になってから、個別に必要なケースについて学校の方から当センターに支援依頼が来る。当センターと市の就業・生活相談支援事業所(4ヶ所)とで担当の特別支援学校を割り振っているということはない。

イ 一般(通常)の学校との連携

一般の高校・大学との連携については、在校生や卒業生に障害のある者がいても本人が直接又はハローワークなどの相談機関経由で来ることが多いようである。このような中で、①学校との直接の連携はないセンター(地域)もあったが、②これらとも一定の連携を持つセンターや、発達障害等の関係で学校からの相談を受けることが増えているとするセンター(地域)が少なからずあり、課題としての意識が高まっていることが窺われた。

また、一般の高校・大学の教職員に対する研修実施の必要性に関する意見などもあった。

[一般の高校・大学とは直接の連携がないセンター(地域)の状況] ヒ-2-37

- [一般の高校・大学については] これら学校との直接のつながりはなく、(学生・生徒や卒業生)本

人が直接又は相談機関経由で来ることが多い。

〔一般の高校・大学とも一定の連携があるセンター（地域）の状況〕 **ヒ-2-38**

- 一般の高校で、身体や療育の手帳を持っていたり、発達障害の診断のある生徒で障害者雇用に進みたい人については、3年生の後半くらいから特別支援学校と同じような連携をしている。3年生の前半までは障害者雇用以外で探している場合が多い。職業能力開発校（一般校、障害者校）とも同様の連携をしている。大学・短大については、進路室のスタッフや学生本人からの相談があることがあるが、多くはない。
- 一般の高校の場合2～3年生頃、先生や保護者から電話相談を受ける。まずは学校や家での様子を含めた情報交換や今後の進め方（就労や福祉方面）の説明を行うため、保護者・学校関係者・福祉関係者で支援会議をひらく。後日、本人を交えて面談や支援会議を行う。（ケースによって多少の違いはあります。）一般高校の生徒が職場実習を行う場合は、ハローワークの学卒担当の他、必要に応じて障害者職業センターや当センターが関わる。
- 一般の高校でも、身体障害や知的障害の手帳所持者や精神科利用者（発達障害含む）もいるが、在学中の職場実習がない。また、当センターや相談支援事業所と先生・生徒との顔合わせ会もあり、先生からの相談などもあるが、在学中は就業・生活支援センターの登録ができないためセンターとしての直接の支援ができない。

〔一般の高校・大学からの相談が増加しているとするセンター（地域）等の状況〕 **ヒ-2-39**

- 一般高校との連携も、発達障害者の関係で多くなってきている。一般高校や大学で精神障害や知的障害の手帳を持っている学生・生徒の在籍しているところが何校もあり、当圏域の障害者支援ネットワーク会議にも参加している。
- 〔発達障害者に関する一般高校との関係については〕一般高校からの相談が増えており、圏域内の7～8校のうち半分くらいとかかわっている。一般高校とも福祉サービスとのつながりのための連携会議を開催しているので、顔はつながっている。各校とも発達障害やその可能性のある生徒が増えて対応に苦慮しており、特別支援学校の場合と同様に在学中からかかわる生徒もいる。具体的にはこのような生徒に関し、当センター（や相談支援事業所）も学校へ行って教師（特別支援教育コーディネーター、進路指導担当、担任）にレクチャーをしたり、企業実習の中継ぎ・巡回アドバイスを行っている。このような発達障害生徒に対する企業実習自体も、当センターが提案して学校が取り組んでいるものである。
- 発達障害者や軽度の知的障害者について、一般の高校・大学・専門学校からの相談が多くなっているが、連携して支援できるところとできないところがある。
- 特別支援学校以外の一般の学校からの相談も増えている。特別支援学校も一般の学校を巻き込んだネットワークを作っており、そこに入っている学校とは特別支援学校と同様の連携がとれているが、そこに入っていないような学校からは個別に、時にはハローワーク経由で当センターに相談が入る。
- 〔発達障害に関する一般の高校・大学との関係については〕定時制高校の先生から、発達障害や知的障害の疑いのある生徒について、ときどき相談がある。大学のキャリアセンターとは常時のつながりはないが、相談に乗ることはある。高学歴の場合、それに見合う理数系の職場で障害特性に理解があるようなところとマッチングできるようになるといい。現在の障害者求人は、軽作業、単純工程、雑務が多く、高学歴の方とマッチングする求人が少ない。

一般の高校を卒業した軽度知的障害者が当センターを利用するケースも増加している。

〔都道府県の取組〕 **ヒ-2-40**

- 〔発達障害について〕圏域内の私立高校等と連携しており、卒業後を見越して、障害者手帳を取得するタイミングなどの相談が来る。公立の高校は発達障害者支援センターや地域障害者職業センターに相談しているようだ。公立高校は県教育委員会が主導して特別支援隊というものを作り、困り感や気付きのある生徒のいる学校に派遣している。

〔一貫して一般の高校・大学にいた者への支援〕 **ヒ-2-41**

- ずっと一般校にいた生徒やその家族にとって障害を受容することは厳しく、未診断のうちから（個別に）相談に乗るケースもある。当センターとしては診断や評価はできないが、一緒に考えることや、就労・生活支援のコーディネートの役割はしている。

〔一般の高校・大学との連携に関する意見〕 **ヒ-2-42**

- 一般の高校・大学に発達障害者対応のノウハウがまだ少ないので、連携するとなると専門機関へ丸投げ的になってしまうことがある。まずは、これらの担当者への研修・勉強会などで知識や対応ノウハウを身に付けてもらうことが（就労支援機関とのネットワーク構築のためにも）必要。
- 〔教育（高等学校・専門学校・大学等）との連携を課題の一つとしているが〕現状では、一般の高校の進路指導担当や担任の先生、大学のキャリアセンターからの発達障害や軽度知的障害の生徒・学生に関する相談が年に何回かある。しかし、一般校については、個別生徒・学生への支援はやりにくい。

(4) ハローワーク・地域障害者職業センターとの連携

ハローワーク・地域障害者職業センターとの連携については、利用者の紹介を受けることの他に、求人・職場実習先の開拓を連携して行うものが多かった。

また、就業・生活支援センターと地域障害者職業センター、ハローワークの3者での緊密な連携支援を行っているところや、これらとの求人開拓・実習開拓・定着支援の同行、ハローワークに障害者が新規求職する際にセンターが就労ステージかどうかを評価するなどの連携をとっているところもあった。

さらに、ハローワークとの場所的な近接の効果もあって緊密な連携をとっているケース、ハローワークや地域障害者職業センターと連携して企業訪問を行って企業に対する障害者雇用の提案書を作成しているケースもあった。

なお、ジョブコーチ支援に関する地域障害者職業センターとの連携については、1の(5)のウ参照。

ア ハローワークや地域障害者職業センター経由の利用者 **ヒ-2-43**

- 〔センターに来る利用者の経路としては〕ハローワークが一番多い。他に地域障害者職業センター、特別支援学校、就労移行支援事業所など。就労移行支援事業所は、自法人のものの場合も他法人の場合もある。他の施設を経ないで、リーフレットやホームページを見て直接、来る人もいる。
- 当センターを利用する人は、ハローワークから紹介される就職希望の人か特別支援学校からの利用が多い。
- 精神障害の場合の当センターの利用者は、精神科からの直接の依頼は少なく、ハローワーク経由や本人の直接申込みになる。
- 発達障害のある利用者は、本人に自覚がなく家族が連れてくる場合、発達障害者センターから紹介され

て来る場合、自分で就職活動をしていてハローワークから紹介されてくる場合がある。

- 発達障害者は主に発達障害者支援センター、ハローワーク（若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム）、地域障害者職業センターから紹介されてくる。

イ ハローワークや地域障害者職業センターとの緊密な連携支援 ヒ-2-44

- 企業との顔つなぎや信頼関係、ハローワークとのコミュニケーションを生かして就職や定着の支援をしている。
- 当センターと地域障害者職業センターとハローワークの3者でのチーム支援の形になっており、当センターの登録者はこれら3つに同時に登録する。またこれら3者は月1回の連絡会議を持っている。マッチングについてはこれら3者のどれかが相談を受けている。
- 圏域内のハローワークは1か所で、強いパイプができています。ハローワークに障害者が新規求職しようとする、ハローワークがまず当センターを紹介し、当センターが就労ステージかどうかを評価する。また、当センターの登録者が求人への紹介を求めてハローワーク窓口に行った場合、ハローワークが当センターに紹介に関する意見を求めてくる。相互に利用者等に関する情報交換をしており、福祉サービス事業所訪問や求人・実習先の開拓や定着支援のための企業訪問も一緒に回っている。ハローワークも当センターといっしょの方が回りやすいし、当センターもハローワークの看板を借りることができる。当センターには実習先・求人の開拓や定着支援の専門スタッフ（都道府県の単独措置）がおり、センター単独でこれらやる場合もあればハローワークと共同で実施する場合もある。

ウ 実習先開拓や求人開拓の連携 ヒ-2-45

- [職場実習先の開拓は] ハローワークが雇用率の未達成企業を訪問する際に地域障害者職業センターや当センターが同行し、就職までの流れ（実習など）や支援体制の説明をすることが多い。実習となった場合には、ハローワークや地域障害者職業センター、当センターで対象者をリストアップする。地域の就労移行支援事業所に対しては、当センターから情報提供をすることが多い。
- 就職前提の実習先はハローワークの求人企業から選び、就職につなげる。就職前提でない体験的な実習は当センターと直接つながりのある企業から開拓する。
- 圏域内の就労移行支援事業所の利用者の中で就職準備が整ってきた人について当センターに「情報シート」を出してもらっている。このシートの内容は当センターが統一的に提案したもの。それほど細かいものでなく、具体的な情報は個別にやりとりする。このシートが来ると、ハローワークと連携して実習・求人の開拓をする。
- ハローワークの雇用率達成指導に地域障害者職業センターとともに同行し、その後のハローワークや地域障害者職業センターとの打合せを踏まえて、当該企業に適した提案書を作成、提供している。また、初めて障害者を採用する企業については、現場のキーパーソンになりそうな人に就労系サービスの作業所に行ってもらい、そこのスタッフと一緒に指導体験をしてもらって、障害者に対する指導ノウハウを身につけてもらうといったこともする。

エ ハローワークや地域障害者職業センターとの近接のメリット ヒ-2-46

- [センターがハローワークと近接して立地していることで] ハローワークで紹介を受け、その足で立ち寄る利用者さんもいる。隣接しているメリットとして即対応ができ、ハローワークとの連携がスムーズに図れる。当センターから地域障害者職業センターには、職業評価や職業準備訓練の他、就職に至るケース

の支援を依頼しており、近接していることで面談の同席など利便性が高い。

オ 会議開催や訪問 ヒ-2-47

- [ハローワークとの連携は] 圏域の「障がい者就労ネットワーク」として、年度末の総会や7月の実務担当者会議（各就労支援部会長と各市町村担当者との情報交換）を行っているほか、圏域内ハローワーク（3所）と「ハローワーク連絡調整会議（年1回）」（各ハローワーク担当者と当センターでの全体会）、「ハローワーク実務担当者会議（年2回×3所）」（各ハローワークとの個別情報交換会議）を行ってハローワークとの連携も密にしている。ハローワークとの実務担当者会議では、相互の定着支援対象者について情報交換し、特に在宅者のフォローもしている。
- [ハローワークや地域障害者職業センターとは] いずれとも強いパイプができており、担当者同士の関係が築けている。ハローワークにはほぼ毎日行っており、求人の状況確認や、紹介されたケースの進捗状況報告をしているが、特に用事がなくても顔を出している。

(5) 自治体独自の就労支援機関・事業の状況及びこれらとの連携

ア 自治体独自の障害者就労支援施設

① 就業・生活支援センターと同様の機能のものを別途設置しているもの ヒ-2-48

就業・生活支援センターと同様の機能の施設が自治体独自に別途設置されている状況とその場合における当該独自施設とセンターの連携状況については、次のようなケースがあった。

- [当センターが所在する] 市の場合、市の就業支援センターは市の直営で別の場所にある。[市の就業支援センターについて、「企業開拓や求人情報の共有、同一企業に勤めている方への定着支援の実施について連携をしながら行っている」が]、たとえば精神障害の方はパソコンで調べて当センターか市のセンターのいずれかを選ぶが、選定理由は「近い」ことなどである。
- [圏域内で市町村障害者就業支援センターが4つあり（ひとつは当センター併設）、同センターが市内にある場合にはそちらを優先的に利用していただいているが、質・量共に差がある。] 圏域内の他の3つの市のセンターとは定着支援での連携などをよくやっている。会社から雇いたいとの話があるとそれを回したりする。
- [就業・生活支援センターと市町村の就業支援センターとの関係については] 県内の就業・生活支援センターのうちには、市町村のセンターを併設しておらず市のセンターは全く別の場所で別主体が運営しているところもある。県庁所在地のセンターも市の単独のセンターのみ。そこではスタッフが相当数いるものの利用申込みが多い。相談までの待ち期間がかなり長く、スタッフ1人ひとりが抱えている人数も多いようだ。
- [都道府県が主導して市区町村が行っている障害者就業支援施設は] 就業・生活支援センターと支援内容はほとんど同じ。ただし、当センターとしては、市のセンターでは受けられない対象の人も幅広く拾うようにしている。あくまで就業・生活支援センターとして受けられるかどうかは基準だが、幅広く受けるようにはしている。
- 当センターの担当圏域となっている市が、独自事業として就業・生活支援センターと同様の機能の就業・生活支援事業所を4か所設置している。それぞれに相談員3(+α)名が配置されている。市

はこのような施設を順次増やしてきたが、これ以上は増設しない予定。また、これらのうち3か所には、働く障害者のための余暇活動・スキルアップ・定着支援機能を持つ市の地域活動支援センターが併設されており、ジョブコーチと同じ機能を持つ市のジョブサポーターも各1～2名配置されている。当センターとこれら4事業所とあわせて5か所が交通機関沿線別に配置されており、利用者は最もアクセスしやすいところを利用する。市の地域活動支援センター（やジョブサポーター）は当センターの登録者も利用している。

- 県の障害者就労相談センターの障害者しごとサポーター（各地区担当）がおり、精神障害者に特化して就業・生活支援センターと同様の仕事をしている。当地域でもケースを持っている。同じケースで共同して支援を行う場合には、当センターとサポーターで役割分担をする。

② 求人・実習先開拓を中心とするもの ヒ-2-49

- 県のサポート事業がありその一環としてサポートセンターが運営されている。このサポートセンターの職員が県内の企業を回って、短期訓練事業の開拓や求人開拓を行っている。

イ 自治体による就業・生活支援センターと同種の事業、補完的な事業

独自の就労支援センターを設置しない自治体が行っている就労・生活支援センターと同種の事業やこれを補完するような事業としては、次のようなものがある。これら事業は、その実施が就業・生活支援センター事業を行っている法人（を含む法人）に委託され、そのための人員配置も行っており、実質的に就業・生活支援センターの上乗せ措置と見られる場合が含まれる。

なお、就業・生活支援センターと自治体独自施設とを施設的に兼ねた形にして上乗せ措置を行っていると見ることができる場合もあった。

① ジョブコーチ的な支援や定着支援の事業 ヒ-2-50

- 有効な職場実習を推進するために県の独自の制度があり（OJT推進員派遣事業）、職場実習中にジョブコーチ的な支援を行う推進員（1件につき10日・40時間を上限）を配置している。今年度は、OJT推進員が当圏域において5名おり、推進員は、就労移行支援事業所の職員である。そのうち、3名の推進員が当センター運営法人のジョブコーチとしても配置されている。

この仕組みは、今までに障害者の雇用経験がない新規事業所に対して企業側が雇用前の実習を安心して受け入れられるようにすること、ジョブコーチ研修修了後にジョブコーチとして活動していない支援者も多く、そういった支援者を有効活用することを目的とした事業である。

- [センター運営法人では] 昨年度から、当センターの登録者を主な対象にした、障害者の職場定着支援のための市の独自事業の委託も受け、就職した者が長く働き続けるための企業への助言、就職している者のための相談環境作り・交流の場作りなどを行っている。そちらには3人の職員がいる。

② 雇用の場や実習先を開拓するための事業 ヒ-2-51

- 県は当センターを含めた県内の各就業・生活支援センターに、職場実習先・就職先の開拓員を配置しており、開拓されるとハローワークの求人情報になる。
- 当センターには、就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者とともに、県・市補助金事業で職場開拓員と就労サポーターが1名ずつ配置されている。

③ 発達障害など特定の障害種別への相談を行う事業 ヒ-2-52

- 県はまた、県内の各就業・生活支援センターに発達障害者の就労支援相談員を配置している。この相談員は、発達障害者の就労相談のほか、必要な場合には診断の同行や手帳取得支援なども行う。発達障害者支援センターとは研修受講や情報交換などの連携をしている。

④ 就業・生活支援センターと自治体独自施設とを施設的に兼ねた形にして上乗せ措置を行っている例 ヒ-2-53

- [当センターは市の障害者就労支援センターと] 業務としては一体だが、職員数は就業・生活支援センター分が6人、市の就労支援センター分が5人となっている。市町村の就労支援センターは、県内のほとんどの市町村に設置されている。

ウ 職場実習助成 ヒ-2-54

職場実習について手当・謝金を支給する自治体の独自措置が広範に実施されていることも把握された。この中には、就業・生活支援センターへの登録を要件としているものもある。

- 県の短期訓練事業というのは、採用が決まる前にどういう仕事なのか事業所で実際に見学・体験してもらうもの。5日間のうち3日以上行けば本人にも1日1,000円が支給される。
- 県の職場実習助成制度は、10日間まで受入れ企業と実習生に1日1,000円が出るもので、実習生は障害者就業・生活支援センターの登録が必要。ハローワークに求人を出している企業の中から受け入れ企業が出る。
- [職場実習については] 就業・生活支援センターに登録していることを要件にする県の助成制度がある。本人に1日600円、会社に1日1,000円が出る。これを活用して進めている。
- 県は職場実習に助成する制度も設けており（短期トレーニング事業）、傷害保険の加入および1日500円を実習生に支給する（会社側には支給なし。1ヶ月に60時間以内だが、更新は可能）。
- [職場実習について] 県独自の事業として本人と企業に手当・謝金を支払っている。もともと企業側には実習ニーズを受け入れる意欲がない中で、知的障害者の能力を企業に見てもらうことが目的。本人にとっても実習の手当が働いて得た初めてのお金という場合もあり、就労意欲に繋がるケースもある。職場実習は体験型と雇用前提型と両方やっているの、これらを合計すると、実習から雇用に結びつくのは6割くらい。当センターでは体験型にも力を入れている。企業の雇用ニーズが少なく、雇用前提の実習はなかなか難しいという面もある。

エ その他の自治体の事業 ヒ-2-55

その他、次のような事業も把握された。

- [大手企業が少ない中で] 県では障害者のために、既存の農業法人を活用して、まずは福祉サービス事業所利用者の施設外作業の場をつくり、さらに雇用の場としていく取組を進めている。

(6) ネットワークシステムの構築・運営

ア ネットワーク会議・就労支援部会

- ・ 今回のヒアリングでも、地域の関係機関による就労支援ネットワークについて種々の形態・取組が把握

された。まず、会議形式でのネットワークについては、都道府県・市町村単位での自立支援協議会の就労（支援）部会が広く設立されているが、これに加えて圏域単位でのネットワーク会議などが設立されている場合、その中核（事務局）を就業・生活支援センターが担っているケースが多い。たとえば、次のようなケースである。 **ヒ-2-56**

○ 当県内では、圏域ごとの総合支援促進会議就労・雇用支援部会があり、それぞれが「障がい者就業支援ネットワーク」を作っている。ネットワークの構成機関は、ハローワーク、相談支援事業所、県・市福祉担当課、特別支援学校・教育事務所、保健所・医療機関、障がい者就業・生活支援センター、福祉サービス事業所（就労移行支援、A型、B型）、支援団体。各ネットワークの事務局は各圏域の就業・生活支援センターと県の地域事務所になっている。

○ 圏域内の4市町ごとに地域自立支援協議会の就労支援部会があり、独立しながらも互いに刺激し合いながら活動を展開している。事務局は市町村の福祉課等が担っている。これら4つの就労支援部会の構成は基本的に、就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所、特別支援学校、精神科病院、ハローワーク、県（広域振興局）、市（福祉課、商工労働課）、商工会議所、商工会、第1号ジョブコーチ、当センターである。

これらの4就労支援部会を束ねる形で圏域の「障がい者就労ネットワーク会議」を作っており、その事務局を当センターが担っており、自立支援協議会の補完・活性的機能を目指している。このネットワーク会議の委員は、4市町自立支援協議会会長、労働局課長、県雇用労働関係室長、圏域内3所のハローワーク所長、障害者職業センター所長、保健福祉環境センター課長、4市町の障害福祉課長と商工課長、4市町の商工会議所・工業クラブ事務局長、4精神科病院事務局長である。

また、このネットワークは実務担当者会議を組織しており、そのメンバーは、各就労支援部会の部会長、圏域内3所のハローワーク雇用指導官、保健福祉環境センター担当者、4市町の障害福祉課担当者と商工課担当者、4精神科病院ケースワーカー、特別支援学校進路指導担当者である。各就労支援部会の部会長は地域の就労系障害福祉サービス事業所から選任することで、地域性を生かすことを目指している。圏域ネットワークのありたい姿は連携の相互理解を強化することにある。

○ 当圏域は、すべての障害者福祉サービス事業所が参加する「圏域障害児者総合支援ネットワーク」という形で、障害者の福祉ネットワークがきちんとできていると考えている。都道府県からの指導と委託費を受けて各障害保健福祉圏域にこのようなネットワークが形成されている。その中の専門部会として「圏域障害者就労支援連絡会議」があり、この事務局を当センターが担っている。

○ 当センターは、圏域の自立支援協議会の就労部会の事務局を単独で担っている。また、圏域内の4市の自立支援協議会の事務局を、各市及び各市委託の相談支援事業所（3障害別）とともに担っている。

・ このような圏域単位の取組に支えられていない場合の就労支援部会としての活動の活発さは、地域によって様々であると考えられるが、たとえば次のような声もある。 **ヒ-2-57**

○ 市の自立支援協議会の就労部会が毎月開催されており、ハローワーク、地域障害者職業センター、当センター、特別支援学校の他、市内の移行事業所もすべて参加し、主に行政としての障害者就労支援の体制整備や企画立案を行っているが、会議の前後が情報交換の場になっている。

○ 就労支援部会の活動は顔つなぎ的なものが多い。個別ケースについては、ケース会議的な連携で対応している。

- ・ なお、センターが中心となった実質的ネットワークの構築のためのセンター設立時点からの地道な努力について、次のようなケースもあった。 **ヒ-2-58**

- 当センターは業務を開始して8日目になるが、発足後1～2年は毎日圏内の福祉サービス事業所に行き、スタッフと一緒に作業指導するなど、圏内の各福祉サービス事業所との関係を一から作ってきた。その結果、ここ4～5年は障害者の就労支援に関し、当センターの地域の牽引役としての役割が定着してきた。

イ ネットワーク・就労支援部会による事業 **ヒ-2-59**

ネットワークの中でマッチングを行い、職場実習・就職の支援を行っているところや、福祉サービス事業所の就労支援担当者にスキルアップのための研修会を行っているところも把握された。

たとえば、次のようなケースである。

- 当県内では、各圏域内で関係機関が合同で動くことが多いが、就労についてはこのネットワークとして動く。ネットワークの事業としては、全体会（顔合わせや今後どのように動くかの確認・相談）、就労セミナー、特別支援学校での作業学習体験会、就労関係のミニネット（就労移行支援、A型、就業・生活支援センターのみ）など。
- 精神障害についての啓発が必要なので、圏域の障がい者就業支援ネットワークの事業として企業向けのセミナーを行った。
- 県の自立支援協議会の就労部会（県内の就業・生活支援センターは皆メンバーになっている）は活発に活動しており、そこで平成22年に企業への連絡のための共通フォーマット（本人紹介シート）を作成し、対企業や支援センター・事業所間での活用を推進している。
- 「就労支援部会でマッチングを行っている。」圏域内（4市町の就労支援部会）の就職希望障害者の情報を、様式化して当センターが管理している。様式は「就職希望者個人プロフィール表」、「就職希望者個別登録票」、「職業準備性ピラミッド表」の3種を作っているが、地域障害者職業センターの評価項目を参考に、企業が理解しやすいような項目にしたり、レーダーチャート・ピラミッド表を組み込むなどの見やすくする工夫をしている。「職業準備性ピラミッド表」については、当センターの相談のみでは作成が難しいので、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所が訓練状況を見て作成・更新する。作成対象は当センター登録者、圏域内の就労移行支援事業所・B型事業所の利用者の中の就職希望者である。まだ、記入が不十分な部分もあるが、整備を進めている。他方で、企業から求人の話があったときには、当センターで業務内容や条件などを、そのための様式に落とし込んで就職希望者の情報とマッチングし、実習・就職の支援を行う。企業からの話は当センターに直接ある場合とハローワーク経由の場合があるが、各就労支援部会に「就労の場（企業）開拓ワーキンググループ」があって活動しており、そこからの情報もある。
- 圏域の就労支援連絡会議としては、年1回の就労部会の他、圏域内の福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所など）の就労支援担当者研修を年2回行っている。
- 当センターは、圏域の自立支援協議会の就労部会の事務局として、①学習会、②ホームページでの情報発信、③就労系障害福祉サービス事業所や特別支援学校に対する就労に関する情報の一斉送信、④就労支援の状況に関するアンケート調査実施と報告書作成などを行っている。事務局には、ハローワーク、就労移行支援事業所の代表、就労継続支援B型事業所（事務局より個別で声をかけた）、特別支援学校及び市にも事務局員として参画してもらい、事務局員会議も開いている。
- 当センターとして、市の雇用対策協議会と連携しており、そこでは企業どうして障害者の採用・定着のためのノウハウのネットワークを作ろうと、年1回の意見交換会をしている。

ウ ケース会議 ヒ-2-60

ケース会議は各機関とも積極的に行っていた。ヒアリングの中では次のような状況も把握された。

- 支援関係者が一堂に会するような会議は少ないが、共同支援の中でのものを含めてケース会議は行っており、うまくいっている。電話でのやりとりも頻繁にしている。
- ケース会議は、「実習の反省会」としても行うが、臨機に関係メンバーを集めても実施する。相談支援事業所とのケース会議もある。特別支援学校とのケース会議は、在校生関係、卒業生関係の他、就職後に問題が発生した際も行っている。
- [精神障害について] 相談支援事業所との連携が増えている。生活支援の関係でケース会議を行う（双方から声をかける）。
- [特別支援学校とのケース会議は] 夏休み以降に圏域内の3校に当センターの利用・支援の説明を行い、それ以後、(当センターや学校、本人・家族も入った) 面談を行いながらアセスメントや実習を行う。
- [定着支援におけるケース会議を実施するのは] 問題が起きる都度、就労時間を延ばすとき、企業の担当者が替わるときなど。
- ハローワークでの定例会議では職業センターからも来てケース会議をする。
- [発達障害者支援センターとの] ケース会議(本人、家族も同席して実施)は、発達障害者支援センターで行う場合も当センターで行う場合もある。

エ 情報共有のしくみ(共通シート) ヒ-2-61

一部の地域で支援機関間でアセスメントシートや企業への連絡フォーマットを共通化しようとする動きが把握された。これらはネットワークにおける情報共有を図るとともに、ネットワーク内の各機関のアセスメント力や就労支援の意識の向上を図ることも目的とされていた。

- 自立支援協議会の圏域別の就労部会のように、地域の支援機関が一堂に会して話し合う機会があって、そういう場でアセスメントシートを共通化しようという提案はあるが、なかなか実現できていない。
- (県内の就業・生活支援センター連絡協議会で) 同じ基準のアセスメントの指標を作ろうという話をして、共通のアセスメントシートを作っているところ。就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所にもアセスメントの力をつけてもらうためでもある。これからは企業のニーズにも応えていかないとやっていけなくなるので、利用者を企業向けに掘り起こすためにも、これら事業所にアセスメント力をつけてもらうことが重要である。
- 重要なのは支援事業所のマインドを変えること。連絡会議やケース会議の活用も重要だが、現在進めている共通アセスメントシートの普及も、それを通じて支援事業所のマインドを変える意味がある。就労移行支援事業所もがんばっているところもあるが、事業所によって区々である。
- [就労支援部会でのマッチングのため] 圏域内(4市町の就労支援部会)の就職希望障害者の情報を、様式化して当センターが管理している。様式は「就職希望者個人プロフィール表」、「就職希望者個別登録票」、「職業準備性ピラミッド表」の3種を作っているが、地域障害者職業センターの評価項目を参考に、企業が理解しやすいような項目にしたり、レーダーチャート・ピラミッド表を組み込むなどの見やすくする工夫をしている。「職業準備性ピラミッド表」については、当センターの相談のみでは作成が難しいので、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所が訓練状況を見て作成・更新する。作成対象は当センター登録者、圏域内の就労移行支援事業所・B型事業所の利用者の中の就職希望者である。まだ、記入が不十分な部分もあるが、整備を進めている。

- 県の自立支援協議会の就労部会（県内の就業・生活支援センターは皆メンバーになっている）は活発に活動しており、そこで平成 22 年に企業への連絡のための共通フォーマット（本人紹介シート）を作成し、対企業や支援センター・事業所間での活用を推進している。

(7) その他 ヒ-2-62

地理的条件、交通事情により、隣県等、圏域をまたいで就職者ができる場合があり、他圏域の支援機関との連携が必要になる場合があった。

- 隣接する都道府県に就職する人が多いが、定着支援をするには遠い人もいる。当該都道府県内の就労支援を行う機関との連携も、先方が多忙そうで難しい。
- 当センターの利用者で、隣県の支援機関（就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター）に行く人もいるが、これらとは意思疎通の機会が少なく、連携することは少ない。当センターの利用者が隣県（圏域）で就職した場合、就労支援は隣県（圏域）の就業・生活支援センターが、生活支援は当センターが行うようなことはある。

3 就業・生活支援センターの成り立ちと母体法人との関係

(1) センター事業受託の考え方と人材確保

- ・ センター事業を受託するに当たっての法人・スタッフの考え方・意欲として次のようなケースがあった。

ヒ-3-1

- 施設サービスで完結せず、社会・就労に出していきたいという考え方があり、就業・生活支援センターの指定を受けた。
- 職業準備訓練の対象者に限らず幅広い障害者に働くチャンスを提供する事業が必要と考えて就業・生活支援センターの申請を推進した。

- ・ センター事業開始や運営にあたっての人材・ノウハウの確保については次のようなケースがあった。

ヒ-3-2

- 当センターのスタッフは（母体法人が運営する知的障害者の）入所施設から来ている。このため、施設内で知的障害や身体介護に関する支援ノウハウを身につけ、また、しばしば知的障害との重複がある精神障害・発達障害についても勉強してきた人が来ている。ただし、難病についてはなじみがなかったため、難病センターの協力を得ている。
- 知的障害者施設で施設外就労を実施していた経験を生かしたり、大きな知的障害者施設の施設長だった人に相談スタッフとして来てもらったり、法人内施設で自ら知的障害者の作業指導していた人が立ち上げに加わるなどして、就業・生活支援センターを開設した。
- センター立ち上げからのセンター長兼主任就労支援員は PSW で、現在は PSW と社会福祉士の両方の資格者。スタッフとしては、就労支援を行えるよう社会経験・就労経験のある職員を配置するよう意識してきた。

(2) 母体法人やその運営施設・実施事業とセンター業務の関係

- ・ もともと特定の障害（知的障害、精神障害）を対象として事業を行っていたところは、当該障害の支援は

強みがあるが、それ以外の障害は得意でなく、他法人の施設と連携して支援しているというところがあった。

ヒ-3-3

- 当センターの母体法人はもともと知的障害者の支援を行ってきたので、身体障害や精神障害についてはノウハウが乏しい。そこで地域障害者職業センターの職業評価などを活用している。また、最近、企業からの精神障害関係のオファーが増えてきた中で、精神障害者については、近隣の地域生活支援センター（精神科病院を運営する医療法人を母体とし、地域活動支援センター等を含んでいる。）との連携によって支援するようにしており、当センターと地域生活支援センターの両方がかかわる人数が多い。
- 当センターの母体法人は、もともと精神障害者対象の法人なので、当センターにも圏域外から登録する精神障害者は多い。発達障害者支援センターや難病相談支援センターからの広域的な紹介もある。身体障害者・知的障害者は圏域内の登録者が多い。

- ・ 他方で、母体法人が特定の障害に強みを持っていることを生かし、広域的なサービスや他の支援機関へのアドバイスなどを行っているセンターがあった。ヒ-3-4

- 当センターの母体法人は、もともと精神障害者対象の法人なので、当センターにも圏域外から登録する精神障害者は多い。発達障害者支援センターや難病相談支援センターからの広域的な紹介もある。身体障害者・知的障害者は圏域内の登録者が多い。他法人の就労系障害福祉サービス事業所は、当センターの精神障害についてのノウハウを評価して下さっているので、アドバイスをしながら一緒に活動している。今年度からは県立高校とも同様の連携をしている。

- ・ 自法人で他の就労支援施設を運営していることによるセンター業務へのメリットについての声があった。

ヒ-3-5

- 法人全体の事業体系が様々な形で就労支援の取り組みを行っていて、それらの活動が就業・生活支援センター事業の強力なバックアップになっている。

- ・ 障害者雇用支援センターを受託していた市町村出資の財団（を前身とする法人）が運営する就業・生活支援センターの、雇用支援センター事業の後身である法人内の就労移行支援事業所との関係については、次のようなパターンが把握された。ヒ-3-6

- ① 障害者雇用支援センターの指定を受けて職業準備訓練の取組も進めたが、この制度が廃止になってからは、就労移行支援事業としての取組を進めている。就労移行支援事業所としては、精神障害や発達障害を含めて障害種別を問わずに受け入れができるよういろいろな作業を行っている。また、就労移行支援事業が少ない地域なので、当市のみでなく広域的に利用されている。障害者就業・生活支援センターとしての事業は、平成 20 年度から開始した。就労移行支援事業所と同じ建物で行っており、相互のやりとりはしやすい。現在の移行支援事業利用者は、当センターから紹介した人が半数くらい。また、移行支援事業でのアセスメントができていない人が、当センターの就職支援の対象になる、という双方向のやりとりがある。
- ② 以前の障害者雇用支援センターとしての事業は就労移行支援事業（発達障害の利用者が多い）として実施しているが、当センターは、圏域内の就労移行支援事業所などの就労系障害福祉サービス事業所すべてに利用してもらい、これらと緊密な連携関係を築くため、意図的に法人内の就労移行支援事業とは別の場所で行っている。

- ・ 自法人の就労移行支援事業所等と密接に連携している次のようなケースがあった。**ヒ-3-7**
 - (自法人の) 移行支援の登録者は当センターにも登録し、移行支援を利用しながら徐々に当センターも利用してもらう。
 - 同じ建物内に就労移行支援事業所があり密接な連携がとれている(基本的に両方に登録してもらう)ので、移行支援での作業を通してアセスメントがしっかりできる。短期間でアセスメントできそうな人は、1~2週間の委託訓練も行っているため、それを通じてアセスメントできる。
 - (母体法人の) 就労移行支援事業所とは合同ミーティングを行い、センター登録者の訓練状況を把握している。実際に訓練状況を見に行くこともある。
 - 母体法人の担当医(精神科病院内)が居り、いろいろと助言してもらうことができる。
- ・ ただし、自法人の訓練施設に限界がある場合が多いので、支援対象者に適合しない場合には他法人の事業を紹介している。**ヒ-3-8**
 - 当センターの登録者で就職準備が整っていない人については、逆に就労移行支援事業所に紹介する。その際、本人が軽作業を選択する場合は、軽作業中心に実施している自法人の事業所につなげ、パソコンなどを希望する場合には他法人の事業所につなげる。
 - 自法人の就労移行支援事業が知的障害中心の軽作業なので、このような作業に拒否反応を示すことの多い精神障害・発達障害に関しては、他法人の就労移行支援事業所や就労継続支援 B 型事業所に紹介してアセスメントしている。これらでは事務系・パソコン系の作業を行っていたり、半日は座学の就労のためのセミナーをしている。
 - 当センターの方からは、自法人の就労移行支援事業所の訓練内容が軽作業で事務系を希望する発達障害の人などにあわないので、株式会社の就労移行支援事業を紹介することがある。
- ・ また、自法人の就労移行支援事業所があっても、センターと距離が遠いため、特に業務上の関連がないようなケースもあった。**ヒ-3-9**
 - 自法人の施設は当センターから遠く、地域の施設を希望する方が多いため〔事前・併行・事後利用の関係にはない〕。

(3) その他

- ・ 委託費の額による人材確保の制約や、就業・生活支援センター事業の仕組み上、事務が複雑な点を指摘する意見があった。**ヒ-3-10**
 - 人員の強化が必要だが、現状でも委託費のみでは赤字になっている。また、就業・生活支援センター事業が財源的に雇用安定等事業と生活支援等事業の2事業で構成されているため、毎年度の申請手続きや日ごろの経理処理などが非常に面倒になっている。

4 今後の就業・生活支援センターの方向性・課題

ヒアリング結果の章を締めくくるにあたり、今後の就業・生活支援センターの方向性・課題や人材の確保・育成の方向性・課題についての質問を行った際の回答を掲げる。

(1) 他機関との関係・ネットワーク面

〔連携関係やネットワークの構築〕ヒ-4-1

- 一般企業への就職のために労働分野のサービスと福祉分野のサービスの隙間をつなぐのが当センターの役割と考えている。また、就労支援に向けた地域の就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型・B 型事業所）との連携調整も当センターの役割と考えている。

〔連携先となる施設の質・数〕ヒ-4-2

- 就業・生活支援センターの使命が広く、時に過大に期待されることがある一方で、地域の機関・施設の中には責任を果たしていないようなところがある。市役所からの当センターに対する期待も大きい。
- 〔今後、力を入れていきたいところは〕地域全体の（支援機関の）スキルアップをさせていくような取り組みをしながら、働ける人を掘り起こして会社で働く人を確保していくこと。就職した者の定着支援のみでは就業・生活支援センターとしての将来もないと考えている。そのため・・・重要なのは支援事業所のマインドを変えること。
- ネットワークによる連携・役割分担が必要だが、地域に就労移行支援事業所の数が少ないことも課題。

(2) 定着支援・生活支援面 ヒ-4-3

定着支援やその中での生活支援が課題であるとするセンターが多く、次のような声があった。

- 就業・生活支援センターとしては、就職は総数は横ばいで、精神の方の就職数が伸びており、今後は精神の方の定着支援が最も重要になると思う。
- 〔今後の課題としては〕限られたスタッフの中で、また、圏域が広く移動負担が大きい中で、定着支援が多忙になってきていること。
- 定着支援の段階で手が回りきらないことが課題。同じ都道府県内でも他の圏域の就業・生活支援センターは生活支援もかなり行っているようだが、人口規模が大きい当圏域では、生活支援は市委託の相談支援事業所との連携で行っており、他の圏域から来た人には対応が薄いと感じられるようだ。
- できる方を企業側が求めることも十分理解できるが、企業側の受入体制（考え方、仕事内容）を変えていく視点が大切だと思う。就職件数など量的なことだけ求められがちだと思うが、その方が仕事を続けられる状況を長く維持することに重点を置くべきだと思う。定着率重視（技術や専門知識が必要）と自分たちの支援の必要性と妥当性を伝えていくことで、専門職として必要な機関であると認知してもらうことも大切だと思う。
- 〔就業・生活支援センターの今後の方向性として〕生活支援に重点を置いていかないと就労支援もできないと思っている。福祉サービスを受けるまではいかないが、継続的にきちんと生活を見守っていくことが必要な人がある。特に家族のいない単身者の人にはそれが必要だが、現状ではそれをやるとなると時間もかかるし、日頃の業務の中で調整をして何とかやりくりしている状況。

また、保護者の方が知的のボーダーラインだったり、精神科を受診していたりと、家族支援が必要な事例も多くある（借金、生活苦、経済的搾取に近いような例もある）ため、相談支援事業所とも密に連携を取り支援していく必要性も感じている。

(3) 企業ニーズへの対応・企業の理解促進 ヒ-4-4

今後の課題として企業ニーズへの対応や企業へのアプローチを挙げるセンターもあった。

- 就労の準備が整っている人ばかりを対象にしているのでは、今後は難しいだろう。企業からの求人オファーが多くなっているなかで、短時間就労の希望者（20時間未満の就労希望者）や生活保護も使いながら就労するような人を対象にして雇用率にカウントされるような就労に持って行かないと。そうしないと、企業ニーズにも応えられないだろう。
- 就労移行支援事業所や企業の中には、精神障害者の雇用率算入の法改正施行を意識して、定着支援の方法が分からないと言って当センターに相談してくるところが増えている。精神障害者については、法改正施行に向けた動きの中で就職も増えてきており、企業のニーズに対応していかなければ今後の精神障害者支援にも差し支える一方で、こうしたオファーに対応することで企業と顔がつながっていけば、いろいろと支援の幅を広げることができると考えている。
- （もっとも困っているのは）やはり企業の障害に関する理解が進んでいないこと。理解をどう得るかが課題。

(4) 発達障害のグレーゾーン・「ひきこもり」への対応 ヒ-4-5

発達障害のグレーゾーンや「ひきこもり」などに関する地域レベルでの対応への参加を進めているセンターもあった。

- 今後の活動として、①発達障害者対象の活動（厚生労働省からの委託事業を受けている隣接都道府県内の法人と共同）と、②ひきこもりの人へのアプローチ（保健所が呼びかけをして協議会を作る動きがある）への参加を考えている。当地域を管轄するハローワークには発達障害者の登録が非常に多い。
- 発達障害のグレーゾーンの人については、自立支援協議会でも話題になるなど、地域レベルでの議論も増えてきた。

(5) 人材・スキル・処遇面

〔育成・確保したい人材〕 ヒ-4-6

育成・確保したい人材については、障害者側・企業側、双方の立場が分かり話のできる人という意見があった。また、精神障害、発達障害、高次脳機能障害などに対応できるノウハウを身につけることが必要という意見もあった。

- 〔育てたい人材は〕①福祉のことを全般的に知っている人（障害者福祉だけでなく、高齢者福祉や生活保護などの知識も障害者支援には必要）、②会社と話ができる人、③本人のことを伝えられる人。
①については、現在当センターには社会福祉士3人と精神保健福祉士2人がいる。5年前には0人だったが、資格ある人を採用したり、職員の資格取得を進めてきた。
- 〔今後必要な人材としては〕障害者雇用の経験のある一般企業を経験している人が、企業側の目線で見ることができるのでいい。いろいろ経験してきた人がいい。障害者の中には色々な家庭環境の人がいるので、そういうことが分かる柔軟性と視野の広さを持った人がいい。企業側の目線と福祉的視点（障害者の特性理解、どこで躓く方か、どのような特性なのか、パーソナリティの問題と区別してとらえる）を持った人がいい。
- 就業・生活支援センターの職員としては、まずサブ・コーディネーター的に動いてもらい、コーディネーターになっていってもらおう。理想的な職員は、対企業〔企業が抱えている課題は複合的なので、これらを整理してあげられるコンサルタント〕・対障害者本人〔はじめに特性・適性を把握できること。これができていないと定着支援が大変になる〕・対支援機関〔それぞれの担当者と顔がつながっている〕の全部ができるコーディネーター。

- [今後の課題は] 後継の人づくり。現在のスタッフは福祉分野出身者と企業出身者の両方となっており、今後も企業と話ができる人が必要。

〔スキル〕 ヒ-4-7

特に今後のセンターに必要なスキルに関しては、次のような声があった。

- 精神障害・発達障害・高次脳機能障害など難しい障害の方が増えているので、そういう方に対応できるセンターになりたい。そういう方に対応できるスキルを身につけたい。
- 精神障害、発達障害、高次脳機能障害などに関する知識・ノウハウや、就労意欲などのモチベーションを向上させるための心理学的方法を身に着ける必要がある。

〔処 遇〕 ヒ-4-8

人材が育ってもそれに見合う人件費になっていないと、予算の問題を指摘するセンターもあった。

- [苦勞している点の] ひとつは「人材」。熟練した職員を配置できるような予算になっていない。育っても採算が合う他の施設・法人へ行ってしまうたりするので、常時、若い育成中の職員が多くなる。
- やらなければいけないことが就業・生活支援センターにどんどん回ってくるので、業務量が増えている。にもかかわらずスタッフのための委託費の賃金単価が上がらないので、就労支援経験の豊富な職員の配置は、法人の負担がなければできない。生活支援員の単価に至っては毎年1割ずつ下がっているが、職場定着のためにも生活相談は重要であり、最近では触法障害者の支援依頼も増えている。

第3章 障害者就業・生活支援センターの現状と課題

本章では、障害者就業・生活支援センター事業を巡る経緯と理念の整理（第1節）を行った上で、今回のアンケート調査、ヒアリング調査等を通じて抽出された障害者就業・生活支援センターの現状と課題のポイントについて、地域における支援ニーズへの対応の視点（第2節）、分野間協働の推進と関係機関のネットワーキング・アクティベーションの視点（第3節）から述べる。さらに、障害者就業・生活支援センターにおける各種指標の設定と活用の現状と課題について整理し（第4節）、以上を踏まえて障害者就業・生活支援センターの分化の現状と方向について整理する（第5節）。

第1節 障害者就業・生活支援センター事業を巡る経緯と理念の整理

障害者就業・生活支援センター事業は平成14年の障害者雇用促進法の改正によって創設された。同法に基づく事業目的や設置通達に基づくセンターの具体的業務内容については、資料シリーズNo.89の第1章を参照されたい。

本節では、障害者就業・生活支援センターの現状と課題に関する整理・考察を行うに先立って、これまでの就業・生活支援センターとそれをとりまく状況がどのように推移してきたのか、また、そこに障害者支援の在り方に関するどのような理念と現実が作用してきたのかを概観しておきたい。

(1) 障害者就業・生活支援センターをめぐる主要な経緯

以下に障害者就業・生活支援センターをめぐる主要な経緯を時系列に並べる。

平成7年 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の改正により、それまでの身体障害者手帳、療育手帳（知的障害者）に加え、精神障害者保健福祉手帳制度創設。

平成14年 障害者雇用促進法の改正により障害者就業・生活支援センター事業創設。

→以後、障害保健福祉圏域ごとに1か所ずつの配置を目標に順次設置が進められる。

平成15年 障害者福祉サービスが措置制度から支援費制度に移行。

平成17年 発達障害者支援法施行、発達障害者支援センター設置始まる

平成18年 障害者自立支援法施行。就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）の創設。

障害者雇用促進法の改正により精神障害者の実雇用率へのカウント開始。

平成25年 障害者総合支援法施行。

平成27年 障害者就業・生活支援センターの数は全国で327となっている（10月13日現在）。

このように、障害者就業・生活支援センター事業は、

- ① 障害種別については精神障害者と発達障害者（(2)の①、②で関連指標を概観する）への対応の充実に歩調をあわせて創設・拡充されてきており、
- ② 障害者に対する福祉サービスの体制・財源面では、就労系障害福祉サービス事業所（(2)の③で状況を概観する）を含む障害者自立支援法・総合支援法による新体系サービスの充実に歩調をあわせて拡充されてきた、と言えよう。

また、障害者就業・生活支援センターの設置状況に関しては、障害保健福祉圏域に1か所ずつという当初目標の達成に近づいている状況にある。

(2) 支援対象となる精神障害者等の状況と就労系障害福祉サービス事業所の状況

① 精神障害者保健福祉手帳所持者の増加

厚生労働省が作成している衛生行政報告例から、(1)に掲げた期間における精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数の年次推移を見ると表20のとおりである。

障害者就業・生活支援センター事業が創設された平成14年度と平成26年度を比較すると全体で約3.2倍になっているが、等級別で見ると1級1.7倍、2級3.4倍、3級4.7倍となっており、就労可能圏により近いと思われる中・軽度での増加が著しい。

また、知的障害を伴わない発達障害者が障害者手帳を取得する場合には、精神障害者保健福祉手帳を取得することが一般的となっているから、近年におけるこの増加の中には発達障害者が入っていることは確実である。

表20. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳搭載者数の推移

	平成8年	平成10年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数(期限切れ除く)	59888	142951	254119	299117	356410	335064	382499	404883
1級	17150	40450	65518	73727	82474	66485	71960	73810
2級	31746	76860	144555	171922	207885	203521	233313	248102
3級	10992	25641	44046	53468	66051	65058	77226	82971

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数(〃)	442728	482905	544332	594504	635048	695699	751150	803653
1級	78957	84074	91718	93908	95711	101758	105376	108557
2級	270924	298042	335047	368041	394283	430516	460538	488121
3級	92847	100789	117567	132555	145054	163425	185236	206975

	平成26年度 ／8年(%)	平成26年度 ／10年度(%)	平成26年度 ／14年度(%)
精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数(〃)	1341.9	562.2	316.3
1級	633.0	268.4	165.7
2級	1537.6	635.1	337.7
3級	1883.0	807.2	469.9

(資料出所) 厚生労働省「衛生行政報告例」

② ハローワークを通じた障害者の求職・就職状況

次表では、厚生労働省の発表資料から、ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況の推移を概観する。これらの就職には、ハローワークとともに就業・生活支援センターをはじめ他の支援機関が関わっているものが含まれている。

表 21. ハローワークにおける障害者の有効求職者数・就職者数の推移

【有効求職者数】

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
ハローワーク 有効求職者数	155180	153544	153984	146679	151897	140791	143533
身体障害	110807	107113	104580	95571	94109	82017	80313
知的障害	31317	31544	32220	31320	32870	30561	30200
精神障害	12553	14333	16667	19149	24092	27101	31655
その他	503	554	517	639	826	1112	1365

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 26 年度 ／14 年度(%)
ハローワーク 有効求職者数	157892	169116	182535	198755	207956	218913	141.1
身体障害	84953	86694	89018	92096	91677	91537	82.6
知的障害	32526	34078	36061	38739	39321	40544	129.5
精神障害	38488	45756	53994	63392	71184	79796	635.7
その他	1925	2588	3462	4528	5774	7036	1398.8

【就職者数】

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
ハローワーク 就職件数	28354	32885	35871	38882	43987	45565	44463
身体障害	19104	22011	22992	23834	25490	24535	22623
知的障害	7269	8249	9102	10154	11441	12186	11889
精神障害	1890	2493	3592	4665	6739	8479	9456
その他	91	132	185	229	317	365	495

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 26 年度 ／14 年度(%)
ハローワーク 就職件数	45257	52931	59367	68321	77883	84602	298.4
身体障害	22172	24241	24864	26573	28307	28175	147.5
知的障害	11440	13164	14327	16030	17649	18723	257.6
精神障害	10929	14555	18845	23861	29404	34538	1827.4
その他	716	971	1331	1857	2523	3166	3479.1

(資料出所) 厚生労働省ホームページ 報道発表資料 「障害者の職業紹介状況等」

平成14年度と平成26年度を比較すると、障害者の有効求職者は1.4倍、就職件数は3.0倍になっているが障害別内訳では精神障害者の伸びが特に大きく、有効求職者数で6.4倍、就職件数18.3倍となっている。ハローワークでの統計は、精神障害者保健福祉手帳を所持していれば精神障害者に計上されるので、この中には同手帳を所持している発達障害者（多くは知的障害を伴わない）も含まれていることになる。また、「その他」について、数は少ないものの伸び率では著しく高くなっているが、ここには、精神障害者保健福祉手帳を所持しておらず知的障害の判定もないが発達障害の診断のある者や、障害者手帳を所持していない高次脳機能障害者、難治性疾患患者などが含まれていると考えられる。

このように、発達障害を含む精神障害のある支援対象者が増加しているものの、未だこのような障害に対する地域や企業における理解の不足（ア-1-1、ア-1-8、ア-1-10・11、ヒ-1-38）、地域の就労支援ネットワーク及び就業・生活支援センターにおける支援の難しさ・不十分さや、対応できる社会資源の少なさ（ア-2-1~4、ア-2-20~21、ヒ-1-34~42）が今回のアンケート調査の結果でも多数指摘されている。

障害者就業・生活支援センターは、就労に向けた支援制度の拡充と、それに伴って顕在化してきた就労支援ニーズの激増の中で、これに対応するべく箇所数を増やしてきた。しかしながら、圏域当たりのニーズ量が大きい大都市圏を中心に、ニーズとセンターのサービス供給力のギャップを埋めるため、自治体独自措置との両立・補完などによってニーズに対応しているのがむしろ通常となっている。この点については、次節（第2節）の1~3で詳しく述べる。

③ 就労系障害福祉サービス事業所の状況

ここでは、就業・生活支援センターとともに「福祉から就労へ」の移行の担い手として障害者自立支援法によって創設され、センターの主要な連携先でもある就労系障害福祉サービス事業所の状況について見てみたい。障害者総合支援法、同施行規則や厚生労働省の資料によると、就労系障害福祉サービスの事業内容、対象者等については次のとおりとなっている。

【就労移行支援事業】

- 事業内容：就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者につき、2年間（※）にわたり、①生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談その他の必要な支援を供与すること
※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能。
- 対象者：企業等への就労を希望する者
- 事業所数：2,952事業所（国保連データ27年2月）
- 利用者数：28,637人（国保連データ27年2月）

【就労継続支援A型事業】

- 事業内容：通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を供与すること
- 対象者：①就労移行支援事業を利用したが、企業等への雇用に結びつかなかった者、②特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者、③企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

- 事業所数：2,623 事業所（国保連データ 27 年 2 月）
- 利用者数：46,446 人（国保連データ 27 年 2 月）

【就労継続支援 B 型事業】

- 事業内容：通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を供与すること
- 対象者：①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者、②50 歳に達している者又は障害基礎年金 1 級受給者、③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
- 事業所数：9,176 事業所（国保連データ 27 年 2 月）
- 利用者数：193,508 人（国保連データ 27 年 2 月）

なお、就労継続支援 A 型事業及び同 B 型事業の「事業内容」中にある「通常の事業所に雇用されることが困難」という対象者要件に関し、この「困難」性を固定的なものとしてとらえることが適切ではないことは、ここで論ずるまでもないであろう。障害者支援に際しては、「障害」自体は固定的であっても、アセスメントや訓練を通じた補完手段の獲得、周囲の環境調整・配慮、公的な支援措置等によって種々の困難性が克服され、それによって一般企業での雇用（一般就労）が可能になる場合があることは、常に前提として考えておく必要がある。

また、これらの事業所中で事業所数・利用者数とも最大の就労継続支援 B 型事業所に関しては、今回のアンケート調査の回答を見ても、次のように定員一杯になっている状況が広範に見られるようである。それにもかかわらず就労継続支援 B 型事業所からの一般就労移行率は 1.5%程度で横ばいとなっている。

【アンケート記述回答より】

- 知的障害者について、定員オーバーの B 型が多い。ア-2-18
- 精神障害者への支援が増加しており、医師の意見書で 20 時間未満の就労を希望する人も多くいるが、そのような人を受け入れてくれる企業や就労移行支援事業所がない。B 型は定員一杯で受け入れてもらえない。このため、精神障害者の実習だけでも受け入れてくれる企業を開拓する必要がある。
ア-2-4
- B 型事業所にはまだまだ「居場所」という感覚が残っていて、就労支援機関であるという認識が不十分なところがある。このため、関係機関が就労に向けた支援チームとしての取組を活発化し、地域の活動（自立支援協議会等）をはじめ、企業就労に対する支援を行う機関であるという事の意識を高める取り組みをしていく必要がある。ア-3-4
- 通所サービスを利用したいがなかなか利用に繋げることができない。個々のケースでは連携ができているが、地域全体となると施設間に温度差があり、十分とは言い難い。定員オーバーの通所施設から就職又は就労移行支援事業につなげる仕掛けが必要。ア-3-5

これら就労系障害福祉サービスの運用の現状・課題や今後の取組については、平成 27 年 12 月 14 日の社会保障審議会障害者部会報告書「障害者総合支援法施行 3 年後の見直しについて」の「3. 障害者の就労支援について」において、次のように就労系障害福祉サービス事業所から「一般就労」への移行促進のための仕組みを強化する必要性が指摘されている。

障害者総合支援法施行3年後の見直しについて（抜粋）

平成27年12月14日、社会保障審議会障害者部会報告書

※ 下線は引用者による。

3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

(就労系障害福祉サービス等の現状と課題)

- 就労系障害福祉サービス(就労移行支援、就労継続支援)から一般就労に移行した障害者の数は、平成20年度(障害者自立支援法施行時)1,724人に対し、平成25年度10,001人であり、5年間で約5.8倍となっている。また、民間企業(50人以上)における障害者の雇用者数は約43万1千人(平成26年6月)、ハローワークを通じた障害者の就職件数は約8万5千人(平成26年度)であり、いずれも年々増加しており、特に精神障害者の伸びが大きい。
- 就労移行支援事業所については、一般就労への移行率(利用人員に占める就職者数)が20%以上の事業所の割合が増加する一方、移行率が0%の事業所の割合は約30%強で推移しており、移行率の二極化が進んでいる。
- なお、就労移行支援の標準利用期間(2年間)について、訓練期間としては短い障害者もいることから、これを延ばすべきとの意見がある一方、期間を延ばせばかえって一般就労への移行率が下がってしまうおそれがあり、むしろ、就労継続支援も組み合わせ、利用者の状態に応じた支援を行っていくべきとの意見もある。
- 平成25年度において、就労継続支援A型事業所から一般就労へ移行した者の割合は4.9%、就労継続支援B型事業所から一般就労へ移行した者の割合は1.6%となっており、サービスを利用する中で能力を向上させ、一般就労が可能になる者もいる。

〔略〕

(2) 今後の取組

(基本的考え方)

- どの就労系障害福祉サービスを利用する場合であっても、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、自立した生活を実現することができるよう、工賃・賃金向上や一般就労への移行をさらに促進させるための取組を進めるべきである。また、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、就労定着に向けた支援を強化するための取組を進めるべきである。

(就労移行支援)

- 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべきである。あわせて、支援を行う人材の育成(実地研修を含む。)や支援のノウハウの共有等を進めるべきである。

(就労継続支援等)

- 就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべきである。

(3) 障害者就労支援の背景にある理念と現実

ここで、障害者に対する就労支援（特に一般就労への移行支援）の背景となっている理念を概観するとともに、ヒアリングで聴取した内容も踏まえて、理念と現実のギャップの状況について整理してみたい。

障害者の一般就労（一般企業での就労）への移行を促進することの背景となる理念は、通常、「ノーマライゼーション」であると言われている。その理念は、1960年代に提唱され次第に普及・定着してきたと言われているが、障害者施策における「ノーマライゼーション」は、障害者の隔離・保護から通常の社会生活と同様の生活（そこには就労生活も含む）を送れるようにすることへの移行にあると言える。平成18年12月に国連総会で採択された「障害者権利条約」の第27条「労働と雇用」では、「締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して解放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承認する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。」としている。

我が国の労働行政分野においては、障害者雇用促進法が昭和35年に制定されて以降、逐次の改正により施策の充実が図られてきたが、福祉分野においては上記(1)でみたように平成15年に、行政がサービスの利用者を特定しサービス内容を決定する「措置制度」から、自己決定・自己選択を尊重した利用者本位の考え方に立つ「支援費制度」に移行した。また、平成18年施行の「障害者自立支援法」によって就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）が創設された。このような流れはいずれもノーマライゼーションの理念に基づくものであると言える。

また、このような施策の流れは、障害者の支援施策のコスト負担の移行を伴ってきた。すなわち、全額公費による負担・支援から利用者負担の導入へ、また、事業主に対する公費助成はあるものの雇用義務（雇用率）制度による事業主負担・支援への移行であり、また何よりも就労対価としての賃金による自立した生活への移行である。

しかしながら、障害者権利条約にもあるように、障害者にとって社会参加や労働への参入は権利であって義務ではない。そこで、一般就労が可能と客観的に判断されるにもかかわらず本人・家族が一般就労を希望せず、就労系を含めた障害福祉サービス事業所を利用する場合や、利用継続を希望する場合があるという現状をどのように解釈し、対応すべきかという問題が発生する。

この点に関しては、もともと「これまでは、学校（特別支援学校を含む）から卒業して最初に福祉側と労働側のどちらに行くかで、一生過ごす側がほぼ決まっていた。これは自己決定・自己判断によるというよりは、情報の遮断によるものである。」という意見があり、今回のヒアリングでも、「就労継続支援B型事業所については、30代以上になると施設内にとどまる傾向が強くなる。保護者の方も、就労することで障害年金がストップされることを嫌がる人もいる。一般企業での就労を促進するためには20代の前半（24～25歳まで）に就労の方向に向ける必要がある。また、その施設で1人でも一般企業で就労する者が出ると後に続く人が出てくるので、まず一人目を一般就労に移行させることが重要。【ヒ-2-14】」との意見があった。

この意見にあるように「その施設で1人でも一般企業で就労する者が出ると後に続く人が出てくる」状況があるならば、就労継続支援B型事業所を利用している人の中には、情報の流通次第で一般企業への就労に向かって進むことを希望するようになり、かつそれが十分可能な人が存在していることになる。そして、その人たちが一般就労移行のチャンスを逃している原因は、情報の流通を十分に促進しない、あるいは情報の遮断を黙過している行政や関係機関にも帰せられるということになるだろう。

福祉・労働分野を通じた情報の流通はまた、教育分野も巻き込んで特別支援学校等の学校からの進路決定の際にもなされる必要がある。最近のいわゆる「直B廃止」措置²²に伴い、B型事業所の利用希望生徒が短期間ながら在校中に就労移行支援事業所等による就労アセスメントを受けることになったが、これに関して今回のヒアリングで把握された状況（「当県内では1週間の就労アセスメントが大勢で、内容は就労移行支援事業所内での実習評価又は就労移行支援事業所が特別支援学校に出向き授業だけでなく、労働体験などの活動（授業ではあるが）も見て評価している【ヒ-2-19】」など）は、このような在校中の就労アセスメント導入を契機として「教育」・「福祉」・「労働」間の情報の流通がさらに進展する期待を感じさせるものであり、「今回の直B廃止に伴ってB型事業所利用前の就労アセスメントによって第三者の目が入るようになることには、職業準備性の状況を個別に把握して、それに応じたサービスを行うためにも大きな意味がある。【ヒ-2-19】」と評価する声も聞かれた。

このように見てくることで、福祉分野と労働分野間（さらにはこれらと教育分野との間）の情報の遮断や意識のギャップを埋めることの重要性と、福祉・労働分野間の架け橋としての障害者就業・生活支援センターの役割の重要性がより理解されるであろう。

(4) 福祉分野と労働分野の架け橋としての障害者就業・生活支援センターの意義

上記(1)で就業・生活支援センターに関連する時系列的経緯を概観したが、就業・生活支援センター事業（平成14年創設）は、その前身施策であるあっせん型雇用支援センター事業（平成9年創設）とともに、就労支援施策を社会福祉分野の社会資源が明確に担う画期となったものといえる（その後平成18年の障害者自立支援法の施行により、就労系障害福祉サービス事業所が創設される。）。

また、このような動きの背景あるいは前段として、平成11年の「中央省庁等改革関連法」によって平成13年から実施された厚生省と労働省の統合があったことも疑いない。

今回のヒアリングでも、「一般企業への就職のために労働分野のサービスと福祉分野のサービスの隙間をつなぐのが当センターの役割と考えている。【ヒ-4-1】」との声があったが、このような経緯から見ると、平成14年の障害者就業・生活支援センター事業創設や平成18年に施行された障害者自立支援法は、福祉分野と労働分野の連携による支援充実の具体化の大きな目玉であるとともに、複数の行政分野の協働による抜本的な施策充実という方向性を示す象徴の一つでもあるといえる。

上記(3)で見たように、今現在においても福祉分野と労働分野の情報の遮断は十分に解消されているわけではなく、就労系障害福祉サービス事業所の中には、「（支援対象者を）抱え込んでしまうところ」や「居場所」という感覚が残っているものがあり、「就労意欲の掘り起こしに前向きなところとそうでないところの差が大きい」などの声が少なからず存在する。このような傾向は、就労移行支援事業所の一般就労移行率の「2極化」が進んでいることにも表れている。

このような中で、福祉・労働の分野間の疎隔を打ち破って、障害福祉サービス事業所を就労に向けて積極的にし（アクティベーション）、緊密な就労支援ネットワークや施設間連携を確立する（ネットワーキング）ことは現下の障害者支援施策の中でも最も重要な事項のひとつであり、地域におけるそれら機能の担い手として就業・生活支援センターの役割は大きいはずである。

ヒアリングではその役割意識を強く意識しているセンターやこのような役割意識に基づく具体的取組を進めているセンターも少なからず把握された。具体的には第3節で論ずる。

²² 「直B廃止」：上記(2)の③の就労継続支援B型事業の対象者要件「③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」の運用において、就労移行支援事業者等によるアセスメントがなくても直接B型事業所利用に移行することができる経過措置が廃止されたこと

第2節 地域における支援ニーズへの対応の視点から見た障害者就業・生活支援センターの現状と課題

本節では、今回のアンケート調査、ヒアリング調査等の結果を踏まえ、地域における支援ニーズへの対応の視点から、障害者就業・生活支援センターの現状と課題のポイントを抽出する。

1 障害者就業・生活支援センターに対する地域ニーズとセンターのサービス供給力のギャップへの対応

(1) 障害者就業・生活支援センターに対する地域のニーズはどのように決まっているか（地域で理解されているか）

障害者就業・生活支援センターに対する地域ニーズは、センターが行うこととされている各業務に対するニーズを足し合わせて（足し算で）決まっていくのか、それとも、地域における「障害者就業・生活支援」に係るニーズの総量から他の支援機関が対応している部分を差し引いて（引き算で）決まるのかについて考えることは、センターの現状と課題について考える上で意味のあるアプローチであろう。

センターの設置に際し、「労働」と「生活・福祉」のサービスの隙間を埋める（つなぐ）機関としての構想があったことは、そのネーミングから明らかと思われる。また、地域におけるセンターの役割・機能の理解も、このようなネーミングに影響されて漠然と広く理解されていることは、アンケート・ヒアリングの結果にも表れている。

これらを踏まえると、就業・生活支援センターに対する地域ニーズは、厚生労働省が示した「センターの業務」の各項目に対する地域におけるニーズの合計として決まるのみでなく、地域における「障害者就業・生活支援」に係るニーズの総量から他の機関が対応できている部分を差し引いたものとして決まっている面があると考えられる。

(2) センターに対する地域ニーズと「障害者就業・生活支援センター事業（国事業）」で可能なことのギャップの埋め方

就業・生活支援センターの配置単位である障害保健福祉圏域は、圏域による人口・面積の格差幅が非常に大きいのに比して、国がそれぞれのセンター（1圏域内1か所を目標に設置されてきた）に支出している経費の格差幅はそれほどでない。このため、障害者就業・生活支援センターに対する地域ニーズ〔ここでは、地域の「障害者就業・生活支援」に対するニーズ総量から他の支援機関が対応している部分を差し引いた部分ととらえる。〕とセンターの基本的なサービス供給力〔ここでは、国の障害者就業・生活支援センター事業経費のみで実施可能な部分と捉える。〕の間のギャップは広範に存在し、大都市圏域において特に大きなものになっていると考えられる。

このようなギャップがどのように埋められているかは、センターの現状と課題を整理する上で重要な視点となる。今回の調査結果等を踏まえると、このようなギャップを埋めるために実際に行われている方法は、次のように整理できるだろう。

ア センター運営法人内でのバックアップ

障害者就業・生活支援センター事業は社会福祉法人等の法人に委託して行われる。このため、事業を受

託してセンターを運営している法人によって、センターに対して次のようなバックアップが行われていることが想定される。具体的な状況等については、下記2の中で整理する。

- 人材提供（法人内ローテーション含む）、ノウハウ提供、研修機会の提供
- 法人所有スペースや物品の供与・共用、法人所有車の共用
- 赤字補填、ネットワークの仲立ち 等

イ 自治体の独自措置

今回のアンケート調査やヒアリング調査によっても、次のような自治体の独自措置が把握された。これらの状況等については、下記3の中で整理する。

- 障害者就業・生活支援センターとほぼ同様の支援を行う自治体独自センターの設置
 - ・・・法人委託の場合を含む。
- 障害者就業・生活支援センターと同種の事業（一部を補完・補強する事業）の実施
 - ・・・ジョブコーチ的な支援や定着支援の事業、雇用の場や実習先を開拓するための事業、特定の障害種別への相談を行う事業、職場実習に対する助成制度
 - ・・・就業・生活支援センターへの登録を事業対象となるための要件としている場合や、センター（運営法人）への人員配置を伴っている場合もある。

ウ 他機関との業務分担調整、他機関の就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）、就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーキング）

他機関との業務分担を調整することで、就業・生活支援センターへの負担の一極集中を避けようとすることは、アやイの措置のみでは十分な効果が期待できない中では最も現実的な措置であり。ヒアリング結果を見ても、このための他機関への働きかけを行っているセンターは多い。

また、地域の就労支援ネットワークが機能することは参加機関全体の相乗効果の発揮やそれぞれの機能強化につながるものであり、多面的な支援をロングタームで行う必要がある（その実施主体は狭義の就労支援機関のみでなく、教育機関における支援や企業におけるナチュラルサポートも含め、一部重なりながら移り変わる。）という性質を持つ障害者の就業支援には欠くことのできないものである。また、地域の社会資源（他機関）の一般就労に向けた支援機能を活性化・活発化することは、地域における就労支援機能の底上げのために重要である。したがって、これらは本来、就業・生活支援センターの機能補完のために行う性格のものではないが、これらを推進することで、センターへの一極集中的負担を軽減し、地域におけるサービスニーズとサービス供給のギャップを地域の関係機関全体として埋める効果も付随することになるだろう。

関係機関間でのノウハウの交流・提供を行うことで、それぞれの機関にとって経験等の蓄積が浅い分野におけるノウハウの補完を図ることも、サービスの需給ギャップを地域の関係機関全体として埋めるために、重要な要素である。

障害者就業・生活支援センターによるネットワーキングやアクティベーションの状況等については、第3節の中で整理する。

(3) 埋めきれないギャップ

障害者就業・生活支援センターに対する地域のニーズとセンターのサービス供給力のギャップを埋める努力が、このような多様な方法でなされているにもかかわらず、これが完全には埋められていない場合が

多く、その様子は人員不足に関する次のようなセンターの声として表われている。

このような残されたギャップが、センターが地域のニーズに対して対応できている内容・程度（支援対象者 1 人 1 人にどの程度の労力をかけたサービスができるか、労力をかけて対応する対象者・業務をどのように絞り込むか）等の分化をもたらす背景の一つにもなっていると考えられる。

【アンケート記述回答より】 **ア-4-1**

- 就業・生活支援センターの職員数に対して支援対象者が膨大で十分な定着支援ができない。
- 職場訪問などの直接支援において、センターの人員配置では十分にまわっていない。
- 相談者が多く現行の体制では早い対応がとれないため支援員の増員が必要。
- 就労支援関係業務が就業・生活支援センターに一極集中しているため、チーム支援や各関係機関の得意分野を生かした役割分担が必要。
- 支援対象者の増加で、新入支援員が対応するときにも複数体制がとれないことから、生活支援・行政・グループホーム等それぞれの支援の負担の分散を図る必要がある。
- 地域全体のニーズに対応するマンパワーがなく、圏域内にもう 1 か所の（小規模）センターが必要。
- 精神障害者に対する支援では、生活に関する支援も多く長期にわたるため、マンパワー不足になることがある（定着相談の体制が不足している）。

2 法人組織の中での就業・生活支援センターの在り方

(1) 就業・生活支援センター事業開始の経緯・人材確保

※ **ヒ-3-1-2**参照

障害者就業・生活支援センター事業は、社会福祉法人を中心に各種の法人が受託している。26 年度研究で分析した平成 25 年度のデータでは社会福祉法人が 88%（280 センター）を占めており、NPO 法人が 7%（23 センター）、医療法人が 3%（8 センター）、一般社団・一般財団法人が 3%（8 センター）だった。

今回のヒアリング調査では、センター運営法人が社会福祉法人の場合、法人がそれまで行っていた事業が知的障害者向けだった場合が多く、基本的にあらゆる障害に対応する必要がある障害者就業・生活支援センター事業を開始するに当たって人材確保に苦心した様子が把握された。また、それまで法人が行っていたサービスがあまり就労を意識したものではなかった場合には、就労に向けた訓練や相談の経験者を集めるなどの工夫があったことも把握された。

さらに、ヒアリングでは、法人として就業・生活支援センター事業を受託するに際して、スタッフの「施設サービスで完結せず、社会・就労に出していきたい」、「職業準備訓練の対象者に限らず幅広い障害者に働くチャンスを提供する事業が必要」という意欲があったケースも把握された。**ヒ-3-1**

就業・生活支援センターは平成 9 年の障害者雇用促進法改正で創設されたあっせん型雇用支援センター（地域の社会福祉法人等が受託）を発展拡充したものということができるが、センターを受託した法人の中には、この「あっせん型」でない「障害者雇用支援センター」を実施していた法人もある。あっせん型でない障害者雇用支援センターは平成 6 年の障害者雇用促進法改正により設置が始まったもので、都道府県・市町村等が出資した公益法人（社団・財団）が運営主体となって、職業準備訓練（原則 1 年、最長 2 年）等を行うものであるが、平成 23 年度までに全部廃止となり、訓練事業は就労移行支援事業等

に引き継がれている。今回のヒアリング対象の中にはそのような法人の運営する就業・生活支援センターが2か所含まれており、うち1センターは障害者雇用支援センター廃止に際して財団から社会福祉法人に転換しているが、もう1センターは市出資の一般財団法人のままであった。

これらのセンターは、運営法人が市の外郭団体(だった)ということからの、サービスの公益性・公平性に対する強い意欲が感じられたが、方法は異なっていた。具体的には、

- ① 財団法人のままで就業・生活支援センターを行っているセンターは、障害者雇用支援センターの後身である就労移行支援事業と同じ建物に同居しているが、この就労移行支援事業はあらゆる障害に対応できるように意識して運営されており、センターはこの就労移行支援事業の訓練・アセスメント機能を積極的に活用しながら支援を行っている。
- ② 他方で、障害者雇用支援センター廃止の際に社会福祉法人に転換した法人が行っている就業・生活支援センターは、「以前の雇用支援センターとしての事業は就労移行支援事業(発達障害の利用者が多い)として実施しているが、当センターは、圏域内の就労移行支援事業所などの就労系障害福祉サービス事業所すべてに利用してもらい、これらと緊密な連携関係を築くため、意図的に法人内の就労移行支援事業とは別の場所で開催している。」[\[ヒ-3-6\]](#)

(2) 母体法人による就業・生活支援センターへのバックアップ

※ [\[ヒ-3-3~10\]](#)参照

就業・生活支援センターが地域の福祉的・公益的な法人に対する委託事業となっているのは、地域の社会資源の活力・ノウハウを生かしつつ、福祉分野と労働分野の橋渡しも行いながら、広範な障害者に就労支援を行う事業とすることを意図したものと考えられる。

「地域の社会資源の活力・ノウハウを生かす」ことの中には、受託法人(センター運営法人)による、次のような具体的バックアップを期待することも含まれるであろう。

- 人材提供(法人内ローテーション含む)、ノウハウ提供、研修機会の提供
- 法人所有スペースや物品の供与・共用、法人所有車の共用
- 赤字補填、ネットワークの仲立ち 等

また、母体法人が運営する他の社会資源(就労系障害福祉サービス事業所など)との密接な連携関係が就業・生活支援センターの業務に対する重要なバックアップとなっている場合もある。たとえば、センターが自らは有しない訓練場面におけるアセスメント機能を、母体法人の併設施設である就労系障害福祉サービス事業所が担い、そのアセスメントを経た者に対してセンターが就労支援を行うなどの相互補完的な関係も、母体法人の運営する事業所との間であればこそ構築しやすい場合があるだろう。今回のヒアリングでも自法人の就労移行支援事業所との連携によるアセスメント上のメリットに関する声は多かったが([\[ヒ-3-7\]](#))、「法人全体の事業体系が様々な形で就労支援の取り組みを行っていて、それらの活動が就業・生活支援センター事業の強力なバックアップになっている[\[ヒ-3-5\]](#)」と、センターにとっての母体法人事業の広範なメリットを強調する声もあった。26年度研究や今回の重回帰分析でも、「センター運営法人の就労移行支援事業数」等がセンターの求職者数にプラスの影響を与えていることが示されている。

このように母体法人(の事業)によるセンターへのバックアップの恩恵があることは明白であるが、多様な観点からセンター業務を見ていく中では、たとえば上記(1)の②のように(自法人の事業所か他法人の事業所かを問わず)対象圏域内の就労系障害福祉サービス事業所との均質な関係を志向する場合や、下記(3)で見る設置場所の面などにおいて、母体法人の影響の中にマイナス面が含まれてくる可能性があることも否定できない。

なお、財政面に関しては、目にすることができた限りの材料から就業・生活支援センターの基本的な収支構造を推測すると、国・都道府県からの委託費によって所定人数（基本は就労支援員2人、生活支援員1人）の件費とこれに伴う人当庁費部分（消耗品費や交通費・通信費等）を賄っているようであるが、ヒアリングでは「人員の強化が必要だが、現状でも委託費のみでは赤字になっている^{ヒ-3-10}」との声があった。

(3) 就業・生活支援センターの設置場所とアウトリーチをめぐって

就業・生活支援センターの設置場所については、a) 利便性の高い場所での独立スペースの借り上げ、b) 利便性の高い場所での法人施設との同居、c) 利便性の高くない場所での法人施設との同居等のパターンが存在し、このような区分に応じて成果への影響があることが考えられる。その理由としては、

- ① センター業務において、対象障害者への相談支援業務は中心的なものであり、支援対象障害者にとってセンター設置場所の利便性が低い場合には、センター職員によるアウトリーチ等でも補いきれないと考えられること
- ② 同居している母体法人施設が特定種別の障害者への支援が中心となっている場合、他の障害種別の障害者にとって、当該施設内のセンターを利用することへの心理的障壁が生まれることも考えられること
- ③ 母体法人の他の施設との同居の場合、センターのスタッフであっても雇用主は母体法人であるから、同居施設の業務との垣根が低くなり、その状況にセンター業務が影響されることも考えられること

また、ハローワークとの距離的近接も、ハローワーク利用者のセンターへの登録・利用のしやすさ、ハローワークと連携した企業訪問（求人実習先開拓や定着支援等）等の活動の行いやすさ、その他のハローワークとの密接な連携のとりやすさなどから、センター業務へのプラスの影響が大きいことは十分に考えられる。（本節の7の(5)、^{ヒ-2-46}参照。）

これらの点を考えると、就業・生活支援センター事業は母体法人のバックアップを活用することも可能になっているとはいえ、（利用者にとって、また、他機関との連携にとって）利便性の高い場所に独立スペースを構えるための財政的な措置を国が行うことも検討に値するのではないかと考えられる。

また、広い面積を機動的にカバーしなければならないセンター業務にとって「アウトリーチ力」が重要であることは言うまでもなく、職場定着支援等においては特に機動力が不可欠である。しかし、公共交通機関を利用する場合の交通費・借料・ガソリン代等は国や自治体負担の委託費（それらの中のいわゆる「人当庁費」の部分）で賄うことができるとしても、公共交通機関が地域の移動ニーズをそれほどカバーできていない地域も多く、センターが必要な時にいつでも使用できる車（4輪・2輪）の確保方法などもセンターの現実的な課題になっているものと推察される。

※ センターの設置場所（母体法人の施設内かどうか）とセンターの成果指標（一般就職件数、1年定着者数）・利用者数（新規求職者数）との関係を見るため、センター住所からセンターを区分し、26年度研究で使用したデータを使った分析を試みた。その結果、次表のとおり、一般就職件数、1年定着者数、新規求職者数のいずれについても、おしなべて母体法人施設と「別居」のケースの方が平均値は高かったがその差は小さかった。また、上表のデータについてt検定を行ったところ、精神障害者の新規求職者数についてのみ、統計上で有意な差が認められた。

センター数	一般就職件数			
	全体	知的障害	精神障害	
同居	134	43.6 (19.89)	23.2 (13.57)	13.7 (9.27)
別居	134	46.5 (26.27)	22.3 (15.08)	15.1 (8.97)

	1年定着者数		
	全体	知的障害	精神障害
同居	28.8 (13.57)	16.0 (9.88)	8.0 (5.92)
別居	30.8 (18.11)	16.5 (11.05)	8.8 (6.24)

	新規求職者数		
	全体	知的障害	精神障害
同居	60.5 (34.57)	25.3 (18.06)	22.6 (14.69)
別居	69.1 (47.88)	25.3 (19.28)	26.8 (17.68)

(注1) 【同居】：センターの母体法人の施設内への入居。ただし、賃貸ビルや公共施設の中で、母体法人の施設とともに入居している場合は【別居】とする。

【別居】：同居以外のケース。

ただし、いずれのケースか明確でない場合はいずれにも区分しない。

(注2) 各指標の数字は平均値。括弧内の数字は標準偏差を示す。

(注3) 網掛けの箇所はt検定を行った結果、5%水準で有意差が認められた部分。

(4) 就業・生活支援センター職員の確保・養成・キャリア

ア センターのマンパワーの現状

第1章第3節の1の(4)で示したとおり、就業・生活支援センターの支援担当者（就労支援担当者・生活支援担当者の他、法人負担又は地方自治体からの補助等による担当者）の総数は、アンケート回答センターでは、1センター平均5.3人（n=123）、全センターデータの平均は4.5人となっていた。

今回のアンケート調査の回答センターについて、その内訳を見ると、センターの支援担当者経験年数10年以上の者が35%を占めていた一方で、経験年数1年未満が9%となっており、3年未満は27%を占めていた。

また、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修修了者が1センターあたり平均1.3人、社会福祉士が1.0人、精神保健福祉士（PSW）が0.7人となっており、福祉系の資格所有者の割合が高いことも注目される。

イ 母体法人におけるセンター職員の確保・養成・キャリア

今回のヒアリングにおいて、障害者就業・生活支援センター事業を受託するに当たり、当該法人がそれまで行っていたサービスがあまり「就労支援」を意識したものではなかった場合には、就労に向けた訓練の経験者や相談の経験者を法人の内外から集めるなどの工夫があり、その後もセンタースタッフの確保に際しては就労支援を行えるよう社会経験・就労経験のある職員を配置するよう意識してきたという事例などが把握された。ヒ-3-2

また、センターの母体法人がもともとノウハウを持っていなかった部分に関し、他の施設との連携が積

極的に推進されてきたことについても把握された（**ヒ-3-3**）が、その一方で、母体法人が特定の障害に強みを持っていることを生かし、その分野においては対象圏域を越えて広域的なサービスを行ったり、他の支援機関へのアドバイスなどを行っているセンターもあることが把握された**ヒ-3-4**。

母体法人としては、このような得意分野における強みを生かしながらも、センターのスタッフ（人材）が持つノウハウ・スキルが母体法人の得意・不得意に影響されて特定の障害者支援の分野に偏ることのないよう、すべての障害種別に公平に対応すべきセンターの役割に即した人材の確保・養成を行うことが求められよう。

なお、センター職員は委託事業としての障害者就業・生活支援センター事業に従事しているとしても、雇用主は母体法人であり、その人事権は法人が持っているため、法人としてはセンター職員を含めた法人全体の人事ローテーションを行うことができる。

障害者就業・生活支援センター事業は母体法人の中では業務的・ノウハウ的に独立性が高い面があるものの、そのスタッフを人事ローテーションや研修システムの対象とし、法人内でのキャリアートを設定することが考えられ、現にそのようにしているところもあるものと思われる。

また、今回のヒアリング調査からも、就業・生活支援センターのスタッフとしては、広範な障害に対応できる知識・ノウハウとともに、「福祉」と「就労」の両面に通じていて、その間の橋渡し・コーディネートをすることができる人材であることが理想と考えられていることなどが把握された（第5節の3の(3)）。そのようなスタッフを確保・養成するためには、キャリアートや処遇面でのステップが重要であり、母体法人においてもセンターが法人を母体としていることのメリットを生かした配慮がなされることが期待されよう。

3 自治体の独自施策との関係

上記1の(2)で見たように、地域におけるニーズ量と国の措置としての就業・生活支援センターのサービス供給力とのギャップは広範に存在し、大都市圏域において特に大きなものとなっていると考えられるが、これを埋めるために多くの自治体で次のような独自措置が行われている。

- 就業・生活支援センターとほぼ同様の支援を行う自治体独自センターの設置
 - ・・・法人委託の場合を含む。
- 就業・生活支援センターと同種の事業（一部を補完・補強する事業）の実施
 - ・・・ジョブコーチ的な支援や定着支援の事業、雇用の場や実習先を開拓するための事業、特定の障害種別への相談を行う事業、職場実習に対する助成制度
 - ・・・就業・生活支援センターへの登録を事業対象となるための要件としている場合や、センター運営法人への人員配置を伴っている場合もある。

障害者の就業・生活支援において、国によるセンター事業とこのような自治体独自措置の共存・補完関係が生じた経緯は地域によって区々であると思われる。典型的には、国の障害者就業・生活支援センター設置と並行的または後発的に、地域ニーズとのギャップを埋めるために自治体が独自センターや独自事業を設置・充実していったケースと、自治体の措置が先行し国のセンターがその間に設置されたケースが考えられる。また、これらの共存・補完の形態も多様である。

ただし、全国的に見れば、国の障害者就業・生活支援センター網が中心となって地域における障害者の就業・生活支援の拠点網が整備されている事実は明白であり、国としては、自治体の措置との連携をとりつつ、責任をもって、このような重要な拠点網を整備していくことが引き続き必要と考えられる。

また、就業・生活支援センターと自治体独自の就労支援センターが併存している場合には、地域の状況に応じた連携の工夫・努力が双方に求められる。

(1) 就業・生活支援センターとほぼ同様の機能を持つ自治体独自の支援センターの設置

※ [ヒ-2-48・49](#)参照

大都市圏域などでは、国の措置による就業・生活支援センターとほぼ同様の機能を持つ自治体独自の支援センターを設置している場合がしばしば見られる。東京都や全国の政令市を見ると、その相当割合がこのような自治体独自センターを設置している。

自治体独自のセンターには、就業・生活支援センターとほとんど支援内容が変わらないものが多いが、中には特定の機能に絞ったものもある（たとえば、精神障害者に対象を絞ったもの、職場や実習先の開拓に絞ったもの）。

政令市では、国が就業・生活支援センターを1か所設置し、当該市が補完的な独自センターを単数又は複数設置している場合もあるが、そのような中でも、何らかの形で両者の関係整理をしている場合もあれば、連携関係は保ちつつ並列的に共存しているケースもある。ほとんど支援内容が変わらない自治体独自センターと就業・生活支援センターとが並列的に共存している場合、立地上の配慮等によって棲み分けがなされていることがある。

また、都道府県が主導して県内すべての市町村に障害者就労支援のための独自センター設置を進めている場合があるが、その中でも国の措置による就業・生活支援センターとの併設（その場合は国のセンターへの人員の上乗せ配置的な状況になる）の形が生じている場合と、併設の形をとることが全くない場合の両方がある。市の独自センターが別途存在する（併設になっていない）国のセンターの中には、「当センターとしては、市のセンターでは受けられない対象の人も幅広く拾うようにしている。あくまで就業・生活支援センターとして受けられるかどうかは基準だが、幅広く受けるようにはしている。」[ヒ-2-48](#)というセンターもあった。

総じて大都市部の自治体では、早期から独自支援センターを設置してきた割合が高く、その背景には人口規模の大きさに比例する支援ニーズの大きさがあると考えられる。

(2) 自治体による就業・生活支援センターと同種の事業（一部を補完・補強する事業）の状況

※ [ヒ-2-50～53](#)参照

また、自治体独自センターは設置されていないものの、都道府県等が就労・生活支援センターと同種の事業（人員配置を伴う場合あり）や、就業・生活支援センターの活用を前提にした実習等への助成措置を行っているケースは広範に見受けられる。

このような自治体が行っている就業・生活支援センターと同種の事業としては、次のようなものがある。これら事業には、就業・生活支援センターを補完・補強する性質を持つ場合のほか、その実施が就業・生活支援センターの運営法人に委託されており、実質的に就業・生活支援センターへの人員や経費の上乗せ措置と見られる場合が含まれる。

- ① ジョブコーチ的な支援や定着支援の事業 [ヒ-2-50](#)
- ② 雇用の場や実習先を開拓するための事業 [ヒ-2-51](#)

③ 特定の障害種別への相談を行う事業 **ヒ-2-52**

また、②に関連して、職場実習に対する助成制度（職場実習を受け入れる事業主等に助成金を支給）を実施している自治体も多く、その支給要件に就業・生活支援センターの登録を要件としている場合もある。

ヒ-2-54

4 アセスメントとマッチングの在り方

(1) アセスメント

ア 障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントの概況

就業・生活支援センターにおけるアセスメント（障害特性・職業適性を評価し、必要な支援や就労に際しての本人・周囲の留意点等を特定していくこと）について、設置通達では、「支援対象障害者に係る状況の把握」の項で「支援対象障害者に対して支援を実施する場合には、当該支援対象障害者の状況について十分に把握することが必要である。このため、最初に相談が寄せられた際には、障害者本人や、家族、同行者等から当該支援対象障害者の障害の状況やこれまでの経歴（就業経験の程度等）、相談に係る問題点等について十分に聴取」と記述されているとともに、障害者職業センターの「職業評価」や併設施設・提携施設である就労系障害福祉サービス事業所における「基礎訓練」（支援対象障害者との信頼関係の形成、支援対象障害者の能力・特性等の把握を目的とする訓練）を活用する形で記述されている。

今回のアンケート及びヒアリング調査を通じて把握できたことに基づけば、障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントについては、大別すると、次のものが行われている。

- 地域障害者職業センターを活用して行うアセスメント **ヒ-1-1**、
- 相談や職場実習によるアセスメント **ヒ-1-2**、
- 就労系障害福祉サービス事業所等における訓練状況の把握によるアセスメント **ヒ-1-3**、
- センター独自のアセスメント（検査ツールの活用、短期トレーニング） **ヒ-1-4**

なお、「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告 第2次」で就業・生活支援センターにおける対応の充実が必要な障害として特に挙げられている「発達障害」は、個々人によって障害特性が大きく異なり、職業適性や就業上の留意点も異なっていることから、障害特性や職業適性を評価し、就労に際しての本人・周囲の留意点等を特定する必要性が高い障害であると言えよう。

イ 障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントに関する課題と取組

今回のアンケート調査やヒアリング調査の結果からは、a) 地域障害者職業センターとの距離が遠い場合や同センターの余力が乏しい場合には、地域障害者職業センターの職業評価に頼ることには限界があること、b) 最近相談・支援対象となるケースが増加している発達障害者のアセスメントについては、これを適切に行うことができる併設施設・提携施設を確保している就業・生活支援センターが一部であること、などの現実的問題が窺えた。

【アンケート記述回答より】 **ア-2-11**

- 職業センターは出前もあるが、遠方すぎて利用しにくい。また就労移行支援事業所は機能していないため、職業評価・準備訓練の機会が不足している。

また、アセスメントの方法論の観点から大別すると、①相談の中でこれまでの成育歴・支援歴や家族を含めた状況、本人の自己認知や希望などを丁寧に聞きつつ行うもの（上記で引用したセンターの設置通達の「状況の把握」はこれに含まれる。）、②パッケージ化されたツールや模擬的な支援場面を活用し、その実施結果や実施経過の観察によって行うもの（障害者職業センターにおける「職業評価」、「職業準備訓練」はこれに含まれる。）、③就労系障害福祉サービス事業所での作業訓練等の状況を評価するもの（センターの設置通達に言う「基礎訓練」はこれに含まれる。）、に分かれると考えられるが、今回のヒアリングを通じ、このどれを重視するかについて、センターによって意見や方針の違いがあることが窺われた。

アセスメントの時期についても、インテークの後、比較的早い時期に行う施設が多かったが、中にはある程度スキルアップをしてからという考え方のところもあった。**【ヒ-1-5】**

このような状況の中で、センター自らが「アセスメント室」を設置したり、自ら「短期トレーニング」という形での簡易な訓練を実施してその状況を観察することによって、よりの確なアセスメントを実施しようとしている事例も把握された。**【ヒ-1-4】**

ウ 就労支援ネットワークとしてのアセスメントに関する問題意識と取組

また、アンケートの記述回答の中で、地域の就労支援ネットワーク全体としても、インテーク時のアセスメント機能が不足していることを指摘している就業・生活支援センターもあり、ヒアリングでも、就労支援ネットワークの対象となった者に対する初期段階でのアセスメントが不十分なために、適切でない支援機関に誘導されるという問題が意識されている状況が把握された。

【アンケート記述回答より】**【ア-2-11】**

- 「就業」・「生活」ということばが初回面接でだとセンターを紹介され来所されるが、インテークで確認すると福祉サービスが望ましいケースが多く、初回面接で十分にアセスメントする必要がある。当事者は次々と窓口を回されかねない。近隣の相談支援事業所との連携を強化し、関係者による初期段階でのアセスメント体制、振り返り・計画作成、本人へ伝える内容の共通理解・書面化などが必要。

このような中で、一部の地域では、支援地域の就労支援ネットワークにおけるアセスメントの共通化・結果の共有化の取組が推進されていた。**【ヒ-1-6】**

特別支援学校卒業時の就労可能性に関するアセスメントは、いわゆる「直B廃止」措置（脚注 22 参照）に伴う就労アセスメントとして推進されており、その一部にはセンターも関わっている状況がある。

【ヒ-2-19】

就労支援ネットワークの「要」（かなめ）であることを期待されている就業・生活支援センター自身のアセスメント機能についてどのように考えるべきか、また、ネットワークとしての就労関係のアセスメントがどのようになされるべきか、その中におけるセンターの役割はどのようであるべきかは、地域の就労支援ネットワークの機能強化を考える際の重要な検討課題の一つであると思われる。

(2) マッチング、職場実習・雇用の場の開拓

ア マッチングと雇用の場の確保

※ **【ア-2-12】**、**【ヒ-1-31】**参照

センターの支援対象障害者に対する雇用の場の確保と（支援対象障害者と雇用の場との）マッチングは、職業紹介機能を有するハローワークや特別支援学校などと連携して行う場合や、就労準備性を高める訓練や職場開拓等を行う就労系障害福祉サービス事業所等との連携で行う場合が多い。また、次のイで取り上

げる「職場実習」経由でマッチングが行われる場合も多い・

今回のヒアリング調査等では、センターが中心となって、これら連携した就職支援の規模や質を拡大・向上させ、企業（団体）なども参加した就労支援ネットワークによるマッチングシステムを構築している例や、ハローワーク等と連携して企業への提案形式でマッチングを行っている例など、次のような例が把握された。また、地域状況の違いによる障害者への求人ニーズの違い等も把握された。

- センターが中心となってネットワーク組織を通じて行うマッチング・・・[ヒ-1-7](#)
- ハローワーク等と連携しつつ企業への提案形式で行うマッチング・・・[ヒ-1-8](#)
- 自治体の職場実習や求人・実習開拓への助成金もテコに使ったマッチング・・・[ヒ-1-9](#)
- 企業とのつながりを生かし、就労系障害福祉サービス事業所等への企業情報の提供やセンター登録者が望む職場実習先企業の開拓や委託訓練先企業の開拓を行うマッチング・・・[ヒ-1-10](#)
- 地域による障害者への求人ニーズの違いと実習・求人開拓との関係・・・[ア-1](#)、[ヒ-1-11](#)

イ 職場実習

※ [ア-2-12](#)、[ヒ-1-13・14・15](#)参照

障害者にとって就職に至るための重要なステップとなっている職場実習については、①実習先企業における雇用が相当程度に前提となっていて、求職障害者と求人企業とが相互に適格であることを確認するためのもの（雇用前提型実習）と、②当該企業における雇用は基本的に前提とせず、求職障害者が当該職種について知るとともに、当該職種に対する適性を含めた自分の得手・不得手や不得手な部分への対処方法を知るための体験的なもの（体験型実習）に区分できる（「就職前提の実習先はハローワークの求人企業から選び、就職につなげる。就職前提でない体験的な実習は当センターと直接つながりのある企業から開拓する。[ヒ-1-13](#)」）。前者は障害者への雇用ニーズが高い地域で比重が大きくなり、後者は雇用ニーズが低い地域での比重が大きくなるようである。

「職場実習あっせん」は、平成 25 年度全国の就業・生活支援センター計で 12,555 件。各センター平均 40 件程度が実施されており、26 年度研究の重回帰分析と今回の再分析においても、就職件数へのプラスの影響が有意に表れている（序章及び資料シリーズ No. 89 参照）。また、今回のアンケート回答の中では、「職場実習のあっせん・同行」が、利用障害者に対する就業・生活支援センターの業務中、すべての障害種別で最多から 5 番目以内に入っている。（第 1 章第 3 節の 2）

基本的に「職業紹介」は行わない障害就業・生活支援センターにとって、就職への重要なステップとなる職場実習先の開拓・あっせんは最も重要な業務の一つと言ってよい。特に①の雇用前提型の実習については就職に直結する業務の典型である。職場実習先開拓等の重要性にかんがみ、自治体としても独自の助成措置を講じている場合が多かった。

ウ 短時間勤務希望者への対応

※ [ヒ-1-31](#)参照

「週所定労働時間 20 時間以上」は、雇用保険の一般被保険者要件として、また、これと連動している各種助成金の要件として障害者雇用に大きな影響を及ぼしているが、加えて、障害者雇用率制度においてカウントされるかどうかの境界基準となっているという点でも障害者雇用（支援）の在り方に大きな影響を及ぼしている。

この週所定労働時間に関する要件・境界基準については、障害者雇用をよりフルタイム的・常用的な雇用に導く意味で重要であるものの、他方では、これ未満の所定労働時間の雇用に対する企業側のインセンティ

ブのみならず支援者側のインセンティブを低下させている面もあると考えられる。アンケート回答やヒアリングでは、精神障害者や重度重複障害者などについて、この点への問題意識が表明されている。

【アンケート記述回答より】

- 重度重複障害者への一般就労支援（20 時間未満）が不十分であり、雇用率・助成金制度の見直しも必要。

ア-2-8

- 精神障害者などで 20 時間（雇用率 0.5 カウント）未満の就労時間を希望する人のニーズへの対応が不十分であり、企業への働きかけや短時間トライアルの活用などが必要。ア-2-4
- 精神障害者への支援が増加しており、医師の意見書で 20 時間未満の就労を希望する人も多くいるが、そのような人を受け入れてくれる企業や就労移行支援事業所がない。B 型は定員一杯で受け入れてもらえない。このため、精神障害者の実習だけでも受け入れてくれる企業を開拓する必要がある。ア-2-4

【ヒアリングより】

- 就労の準備が整っている人ばかりを対象にしているのでは、今後は難しいだろう。企業からの求人オファーが多くなっているなかで、短時間就労の希望者（20 時間未満の就労希望者）や生活保護も使いながら就労するような人を対象にして雇用率にカウントされるような就労に持って行かないと。そうしないと、企業ニーズにも応えられないだろう。ヒ-1-11

5 定着支援の在り方（ナチュラルサポート、他機関連携や生活支援との関係で）

職場定着支援は、障害者就業・生活支援センターにおける最も重要な業務の一つであり、センターの中では、対象者が累積的に増加することや、生活支援との関連など就業・生活支援センターの特徴を生かした支援が必要であることなどから、今後ますます重要性が増していくと認識されている業務である。アンケート回答の中にも、「増え続ける就職者に対し定着支援が十分にできていない。」との趣旨の回答が目立った。

今回のアンケート回答の中で、利用障害者に対する就業・生活支援センターの業務として、「職場定着関係の相談・支援（支援対象者への、又は職場への）」はすべての障害種別において最多から 5 番目以内に入っていた。また、就業・生活支援センターの支援体制や周囲の環境面での課題として、身体障害の場合を除き「職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい」が最多だったが、これには定着支援場面に関する課題意識が相当含まれていると考えられる。（第 1 章第 3 節の 2、4）

就業・生活支援センターの職場定着支援が実際の定着につながっているかどうかについては、序章で見たとおり、26 年度研究の重回帰分析と今回の再分析において「職場訪問による定着支援件数」が「1 年定着者数」に対して有意なプラスの影響関係にあったことで、実際に効果があることが示されたと言える。

しかしながら、今回のアンケートの記述回答の中で、「(他法人の) 就労移行支援事業所から就職した人についての定着支援がうまく引き継げない場合がある」、「6 ヶ月経過したところで状況に問題があってもセンターに丸投げで手を引いてしまうところがある」、「ジョブコーチとの役割分担が難しい」などの声もあったように、就業・生活支援センターの業務の中でも、とりわけ連携上の課題が多い業務でもある。定着支援においては、就労移行支援事業所の利用者や特別支援学校卒業生に関する同事業所や学校との間の役割分担、さらにジョブコーチとの関係は各センターが常に意識せざるを得ないところであり、その中には次のような要因も関係してくる。

- ① 就労移行支援事業所が報酬加算を意識して、定着支援の終期を定めたい（センターに定着支援をシフトさせたい）意向を持つ場合があること、特別支援学校もセンターにシフトする前提での定着支援を行う場

合が多いこと、ジョブコーチの支援についても終期（フェードアウト時期）がある程度明確になっていること

- ② 支援対象者の中で、支援のフェードアウトまでに時間がかかると言われている精神障害者や発達障害者の比重が高まっていること

センターの体制等に制約がある現状の中で定着支援の負担が累増していることに対し、次のようないくつかのアプローチも把握された。

- 本人の力や職場の力を育てることでフェードアウトの確実性を高めようとするアプローチ（定着支援の在り方に関わるアプローチ）
- 他の支援機関等との分担調整によってセンターの負担が過度にならないようにしながら、必要に応じた継続的な定着支援を行おうとするアプローチ（他機関との役割分担・連携に関わるアプローチ）
- センターが中心となって必要な定着支援を実施しようとする（実施できる）センター（地域ニーズの総量が少ない場合や、センターのサービス供給力が高い場合のアプローチ）

(1) 就業・生活支援センターにおける定着支援

今回の調査においても、少なからぬセンターが、本来「定着支援」はどうあるべきかについての問題意識を持っていることが把握された。

これらの問題意識におけるポイントの一つは、定着支援を基本的にエンドレスの支援とみるか、それとも「本人の力」とともに「職場の力」（職場のナチュラルサポートの力）をつけることで「フェードアウト」すべきもの（ただし、状況が悪化したり SOS が来たら再び支援の対象とする）と見るかである。これによってセンターに求められる機能・体制は大きく変わってくるだろう。

もう一つのポイントは「生活支援」との関連である。定着支援において生活支援の視点が重要であるとの指摘は多いが、生活支援に深入りすると就労面での支援がおろそかになるというジレンマや体制上の制約もあり、センターが自らどこまで生活支援を行うべきかについては悩みの多い状況が把握された。

ア 就業・生活支援センターにおける定着支援の在り方・方法について

※ ヒ-1-17・18参照

センターの設置通達を見ると、就職後の職場定着支援に関する「実施手順のモデル的な例」の中で「在職中の支援対象障害者の状況把握については、実際の職場を訪問することによって、電話による照会だけでは把握することが難しい本人の職場での状況、職場の雰囲気、事業主や職場の上司、同僚等の本音の意見等を把握することが可能となり、職場不適応が顕在化する以前に早めに問題点を把握できることから、職場への計画的訪問による状況把握を基本とすべきである。」「在職中の職場定着支援には期限がないものであり、センターとしては事業主、職場の上司、同僚等、支援対象障害者の身近にいる者が支援対象障害者に対し適切に支援できるようにしていくとともに、本人・家族、職場での支援者等との電話連絡や郵便による定期的状況把握調査等を通じて、職場への定着状況等が的確に把握できるように努める必要がある。」とされている。

また、「関係機関の支援を受けることが必要と考えられる場合には、関係機関との連絡調整を行うことが適当である。」と記されているが、他の社会資源が支援対象障害者に関わる期間や局面は比較的限定されていることが多い。たとえばハローワークによる支援は具体的な職探しや職業紹介の局面が中心になると考えられ、特別支援学校は在学中と卒業後の一定時期までの関わり、就労系障害福祉サービス事業所は利用期間中とその後の一定期間の関わり（その期間は報酬算定上のインセンティブによって左右される）

が中心であって、その他の期間・局面の関わりについては各機関の本来の目的との関係での裁量的判断に委ねられていると認識されているのが実情であろう。また、ジョブコーチ支援においては、職場のナチュラルサポートを育成する観点等から基本的な支援期間が定められている。

したがって、他の社会資源から見ると、相談支援事業所とともに、就業・生活支援センターこそが、他の社会資源よりも長期的に支援対象者にかかわる社会資源であり、特に就労準備から就労期間中にかけての最も重要な伴走者であるように見えるとしても不思議ではなく、現にセンターに対しては他の支援機関がフェードアウトした後の支援を引き継ぐことが求められることがしばしばある。

しかしながら、このような役割をすべて引き受けるだけの体制が就業・生活支援センターに付与されているとは言い難いことや、上記通達にも「センターとしては事業主、職場の上司、同僚等、支援対象障害者の身近にいる者が支援対象障害者に対し適切に支援できるようにしていく・・・」とされているとおり、定着支援に際しては「本人の力」（たとえば、作業力、コミュニケーション力、得手・不得手の理解、ストレスコントロール）とともに「職場のナチュラルサポート」（たとえば、障害や個人特性の理解、対応上の留意点の理解・実践、環境調整、キーパーソンを中心とした職場共通の理解・対応）を育成することが重要であることも考慮すると、「就業期間全部を通じてセンターが伴走者である」との考え方は現実的ではないと考えられる。センターにおける定着支援についても、会社・職場のサポート力が高まるにつれて間遠くなり、最終的にはフェードアウトすべきものと考えべきだろう。今回のヒアリングの中で、(定期的な職場訪問や必要な際の集中的支援を行いつつ)「本人の力」と「職場の力」を高めることを最も重視しているとの声もあった。

ただし、フェードアウトまでの期間の長短には障害特性等に応じた個人差があるのが当然であり、ヒアリングでも、定着支援を行うに際しては継続して注意が必要な対象者をリスト化しているというような例も把握された。また、当然のことながら、フェードアウトに当たっては、周囲の環境や職務の変化等によって課題が再燃したり、新たな課題が発生して再度支援が必要になった場合、本人や会社からの依頼に応じて支援を再開することが前提となろう。

今回のアンケート調査やヒアリング調査を通じ、定着支援の方法として、職場の人たちに対する障害特性や個人特性の説明・周知（セミナー・研修会のような形態のものを含む。）、定期的な職場訪問、随時（SOSがあった際など）の職場訪問、センターでの面談（職場では本人とじっくり話せない場合）、電話によるものなどがあることが把握された。また、

- ① 就職後の初期支援（障害特性や対応の留意点の伝達。職場研修会の実施なども含む。）
- ② メンテナンス的支援（定期的訪問など）
- ③ 問題発生時の集中的支援

のように局面を区分して考えることもできるようである。

定着支援における家族と会社の仲立ち（誤解を解く）ことの重要性を指摘する声もあった。

【ヒアリング記録より】

- [会社に対して障害特性や要配慮事項を伝える際の工夫として]「・・・してはダメ」という言い方でなく具体的な提案をってもらうよう会社の人に話をする、会社の人に言ってもダメな時は家族を通して話をするなど。本人・家族・会社の間に入って情報伝達や環境調整、仕事の切り出しなどのコーディネートをしている。 ヒ-1-18

イ 支援対象としての精神障害者・発達障害者の増加とフェードアウトの時期

※ ヒ-1-17・18参照

上記アのように、就業・生活支援センターの定着支援においても、本人の力・職場の力が高まることによるナチュラルサポートへの移行時期（センターがほぼフェードアウトできる時期）があるという前提で考えた場合、個別の対象者ごとの適切なフェードアウト時期について、本人・職場の状況を十分把握した上で熟慮することが重要となる。

その際、センターの支援対象においてますます大きな割合を占めるようになってきている精神障害や発達障害の場合、①本人・家族と職場に必要な理解・意識が行き渡り、安定した定着に至るまでに必要な期間が長く、また、②本人の状態に波がある場合があることや、周囲の環境や職務の変化等によって、課題が再燃したり新たな課題が発生するケースが少なくないことを踏まえる必要がある。

また、企業の中にも、上層部や人事担当の意識と現場の意識が食い違っている場合があるとの声があり、企業内で真にナチュラルサポートが確立したと言える時期についても単純に判断できることではないようである。

さらに、職場定着のために生活支援も行う必要性が高いケースが増えてくれば、フェードアウトまでに長期間を要するケースがさらに増えるかもしれない。

【ヒアリング記録より】

- 定着支援については、やろうと思えばいくらでも介入することはある。やり過ぎると自立を損なうことになるが、企業担当者が変わったのに放置しておくことなどもある。ジョブコーチの場合のように「3ヶ月＋フォローアップ期間」でフェードアウトというようにはいかない。相当期間が経っていても、本人・企業から相談があれば行く。ヒ-1-17
- 就労移行支援事業所とは1年くらいかけてバトンタッチしていくことが多いが、就労移行支援事業所がもっと長くかかわり続けるケースもある。当センターの定着支援も、徐々に訪問を減らして職場内の支援に移行させていき、年1回程度の状況確認の訪問や電話にしていく。このようになっていかない人、支援が必要だが職場内でできていない人については、一覧を作ってフォローしている。ヒ-1-17
- 知的障害者など安定して就労継続をしている在職者については、職場定着支援など頻度を減らしながら定着支援を行っている。その一方で精神障害者や発達障害者の在職者については、1年を経過しても体調不良等で就労継続が不安定となるケースもある。そういったケースの場合には、職場定着支援や面談の頻度を高めて支援を行っている。ヒ-1-18

(2) センターの定着支援と他機関の定着支援の役割分担

センターが行う定着支援には、地域の就労支援の在り方に関する研究会報告（第1次）にもあるとおり、センターが単独で「自ら実施する場合」とともに「就労移行支援事業所や特別支援学校と役割分担して行う場合」などがあるが、今回のヒアリング調査でも、このような役割分担による定着支援は、センター単独の（又はセンターの比重が高い）定着支援にシフトしていくプロセスとしての性格を持っていることが把握された。

センター単独の定着支援へのシフトの時期は、地域の状況や、センター、就労移行支援事業所、特別支援学校等の状況に応じて様々である。定着支援を実施する他の機関（就労移行支援事業所、特別支援学校等）に対して、可能な限り長期間、又は基本的に期限なく定着支援を実施するよう種々の機会に要請し応じてもらっているケースもあれば、（センターが就職に関わっていないケースについて）他機関から定着支援の引

き継ぎ依頼があって対応で苦慮しているようなケースまで、状況に大きな幅があることが把握された。

他の支援機関が自ら定着支援の終期を画す傾向がある中で、明確な終期設定がない就業・生活支援センターに最終的な定着支援業務が集中しつつあるとの声もある。

ア 就労移行支援事業所との定着支援をめぐる連携・分担関係の実際

就労移行支援事業所による定着支援の実施期間に関しては、同事業所に対する障害福祉サービス等報酬の加算制度の影響が大きい。具体的には、平成 26 年度までの加算制度では、6 ヶ月以上の継続就労（定着）者の利用定員に対する割合に基づき「就労移行支援体制加算」が算定されており、6 ヶ月を超えての継続就労については特に加算の対象とはならなかった。このため、就労移行支援事業所の中には定着支援を 6 ヶ月までに限ろうとする傾向があり、定着支援を引き継ぐ立場にある就業・生活支援センターが苦慮していることが多かった。

このような中で、就労移行支援事業所の定着支援努力をより促進するため、平成 27 年度からは「就労移行支援体制加算」に替えて就労継続期間が 3 年までの者について算定される「就労定着支援体制加算」が導入された。ヒアリングでは、これにより就労移行支援事業所が 6 ヶ月より長期の定着支援を行うようになったとの声も聞かれた。

【ヒアリング記録より】

- 最近（27 年度から）自立支援給付の加算が改正になり、就労移行支援事業については 6 か月までの定着でなく 3 年までの定着にインセンティブがつくようになったので、改善はされた。移行支援事業所が関わっている限り、本人との連絡は就労移行支援事業所の方をお願いしているが、どこで本人や会社とのやりとりを引き継ぐかのタイミングは難しい。 ヒ-2-12

現在でも、就労移行支援事業所によって、また、地域によって、職場定着支援をめぐる連携の状況は区々であり、ヒアリングでは、次のようなパターンが把握された。

- ① 特に求めなくても（センターとの協働で、又は就労移行支援事業所中心に）期限なく定着支援を行う就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-4
 - ② 就職準備時点からセンターにも登録して協働で定着支援を行い、特に目安を決めることなく徐々にセンター中心の支援にシフトする就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-5
 - ③ 就職準備時期からセンターにも登録して協働で定着支援を行うが、6 ヶ月など一定期間の経過を目安に、又は比較的短期間のうちにセンター中心の支援にシフトする就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-6
 - ④ 就職以後にセンターへの登録があり、6 ヶ月など一定期間の経過を目安にセンターに引き継ぐ就労移行支援事業所（地域） ヒ-2-7
 - ⑤ 就業・生活支援センターと就労移行支援事業所のどちらが主になって就職につなげたかによって定着支援の中心が異なる地域 ヒ-2-8
 - ⑥ 基本的に就業・生活支援センターが行う地域 ヒ-2-9
 - ⑦ ネットワークとしての柔軟な対応を行う地域 ヒ-2-10
- などである。

④のパターンについては、「株式会社の就労移行支援事業所の場合は、就職させた直後に当センターに定着支援依頼があり、自立支援給付の加算措置の対象外となってから当センターに引き継ぐというケースが多く、また、それまでの間も就労移行支援事業所として職場の方とは連携せずに本人とだけつながって

いるということもある【ヒ-2-21】、「近隣の株式会社の就労移行支援事業所（障害種別は広い）から、就職が決まってからの定着支援の依頼が増えてきた。【ヒ-2-21】という声があった。また、このパターンは、厚生労働省に対する事業実施状況報告における「定着者数」に計上されない（第4節の2の(2)）。

イ 特別支援学校との定着支援をめぐる連携・分担関係

- ・ 後記7の(1)参照。

(3) ジョブコーチとの関係

ア 障害者就業・生活支援センターとジョブコーチの関係の状況

※ 【ヒ-1-19~27】参照

現在のところ、国の制度において、障害者就業・生活支援センターによる各種支援（定着支援含む）とジョブコーチ支援²³は別個の支援として位置づけられており、ジョブコーチがセンターに直接所属することはできない。ただし、今回のアンケート調査結果では、センター運営法人がジョブコーチ事業をあわせて行っている割合は50%であり（第1章第3節の1の(3)）、このうちの相当割合のセンターが自法人に所属するジョブコーチと密接な連携をとって定着支援等の業務を運営している状況が推察される。

※ 鈴木他「第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）の現状と課題」第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集（2012年11月）より

（助成金額も活動日数も多い第1号ジョブコーチの場合に共通することとして、ジョブコーチが所属する）「全事業所が就業・生活支援センター事業に取り組んでいることといずれも第1号JCが就業・生活支援センターと同じ場所で活動しているということである。就業・生活支援センターとの役割分担がされており、日常的な情報交換がなされ、そして第1号JCが孤立化することなくスーパーバイズできる者が周囲にいる、ということであった。」

今回のヒアリング調査において、センターとジョブコーチ支援との関係については、センター運営法人におけるジョブコーチの配置状況や、地域障害者職業センターのジョブコーチとの関係等によって、次のようなケースが把握された。

- 自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））を障害者就業・生活支援センターが積極的に活用している場合 【ヒ-1-19】
- 自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））がおらず、地域障害者職業センターのジョブコーチを専ら活用している場合 【ヒ-1-20】
- 圏域内に訪問型（第1号）のジョブコーチがおらず、地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）の余力もないので、就業・生活支援センターがジョブコーチ的な支援も含めた定着支援を行っている場合 【ヒ-1-25】

また、ジョブコーチには、①地域障害者職業センターに配置されているジョブコーチ（配置型）、②障害

²³ 現在、国の措置によるジョブコーチ支援は、①地域障害者職業センターに配置されているジョブコーチ（配置型）、②障害者支援を行う法人に配置されているジョブコーチ（訪問型（旧名称：第1号））、③障害者を雇用している企業に在籍されているジョブコーチ（企業在籍型（旧名称：第2号））の3種がある。このほか地方自治体の単独措置によるジョブコーチ（的な）支援もある。

者支援を行う法人に配置されているジョブコーチ（訪問型（旧名称：第1号）、③障害者を雇用している企業に在籍されているジョブコーチ（企業在籍型（旧名称：第2号））の3種があり、①のタイプと②のタイプが同じケースを共同で支援する「ペア支援」※も頻繁に行われている。このような「ペア支援」とその他の支援（①のタイプ又は②のタイプのジョブコーチによる単独支援）がどのような組み合わせ（比重）で行われているかについても、次のような種々の状況が把握された。

なお、地域障害者職業センター所在地との距離的な遠近も、①と②のタイプによるペア支援になるかどうかの要因になるようである。

- 自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））と地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）とのペア支援と地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）の単独支援がある場合 **ヒ-1-21**
- 自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））と地域障害者職業センターとのジョブコーチ（配置型）とのペア支援が多い場合 **ヒ-1-22**
- 自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））と地域障害者職業センターのジョブコーチ（配置型）とのペア支援が多いが、自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））の単独支援もある場合 **ヒ-1-23**
- 自法人のジョブコーチ（訪問型（第1号））による単独での支援が多い場合 **ヒ-1-24**

※ 訪問型（第1号）ジョブコーチと地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチによるペア支援を行うことのメリットは次のような点にあるようである。

- ① 複数のジョブコーチが一つのケースに関わることで、交代で訪問支援するなど負担分散をすることができる。
- ② 難しいケースの場合には、複数のジョブコーチがかかわることで、見立てや方向性がよりの確・精密になることが期待できる。
- ③ 訪問型（第1号）は経験が浅く、配置型は経験豊富な場合が多いことを前提に、ペア支援によって訪問型（第1号）のスキルアップを図っているという面もある。
- ④ 職場適応援助者助成金の適正支給のため。

イ ジョブコーチ支援からの引き継ぎ（ジョブコーチ支援のフェードアウト時）をめぐって

※ **ヒ-1-26** 参照

地域障害者職業センターを運営する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページを見ると、「（ジョブコーチの）支援期間は、標準的には2～4ヶ月ですが、1ヶ月～7ヶ月の範囲で個別に必要な期間を設定します。ジョブコーチによる支援を通じて適切な支援方法を職場の上司や同僚に伝えることにより、事業所による支援体制の整備を促進し、障害者の職場定着を図ることを目的としています」との記述がある。

この記述にも見られるとおり、ジョブコーチ支援が支援の終了時期（フェードアウト時期）を前提にしているのは、事業所のナチュラルサポートの構築自体がジョブコーチ支援の目的と考えられているからであり、その意味でジョブコーチ支援に期限があることで事業所のナチュラルサポート構築が促される効果もある（今回のヒアリングでもその点を認める意見もあった。）。

しかしながら、センターの支援対象の中で大きな割合を占める精神障害や発達障害の場合、①本人・家族と職場に必要な理解・意識が行き渡り、安定した定着に至るまでに必要な期間が長く、また、②本人の状態に波がある場合があることや、周囲の環境や職務の変化等によって、課題が再燃したり新たな課題が発生するケースが少なくないことが容易に想像される。今回のヒアリングでも「精神障害者や発達障害者などでジョブコーチがフェードアウトする時期に不安定になっていて継続した支援が必要になっている

人」が現に存在することが把握された。また、そのような場合の支援の一貫性についての問題意識も指摘されていた。

ジョブコーチ支援に当たっては（ペア支援であろうと配置型・訪問型の単独支援であろうと、また、就業・生活支援センターへの併行登録の有無にかかわらず）、そのケースを担当する障害者就業・生活支援センターとジョブコーチの両方が同じ法人（同じ建物、同じ部屋）に属しているような場合でなければ、なかなか円滑な引き継ぎは望めないのではないかと、また、円滑な引き継ぎがされなければ支援対象者にとってマイナスが大きいのではないかと、との危惧が生ずることは自然であろう。

また、訪問型（第1号）ジョブコーチの助成金支給対象のジョブコーチは障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者との兼務が禁じられているので、同じ者がジョブコーチの立場を離れて就業・生活支援センター職員の立場で支援を継続した場合、その人件費は（自治体独自の負担がなければ）法人の持ち出しになる。

このようなことも背景となって、次のウのようなジョブコーチを障害者就業・生活支援センターに直接配置することに関する提言がなされているものと考えられる。

【ヒアリング記録より】

- これらのジョブコーチとつながりができた障害者や企業を引き続き支援するためには、同じ人が一貫して支援した方がいいようである。【ヒ-1-26】
- [地域障害者職業センターの（単独での）ジョブコーチ支援のように、もともと当センターとのかわりがありなかつた場合のジョブコーチ支援からの引き継ぎは] ジョブコーチのフォローアップ期間に入る前の支援会議に参加し、支援体制を確認し、フォローアップ期間中にジョブコーチと同行支援をすることで事業所やご本人との引き継ぎを行っていることが多い。【ヒ-1-26】
- 精神障害者や発達障害者などでジョブコーチがフェードアウトする時期に不安定になっていて継続した支援が必要になっている人については、地域障害者職業センターに再支援を検討してもらう。ジョブコーチがフェードアウトした後は当センターに引き継がれるが、本人との関係での支援が中心になる。【ヒ-1-26】
- ジョブコーチの支援終了後も何かあったらジョブコーチが対応してくれることもある。しかし、精神障害や発達障害などで状況が不安定で支援が必要になっている時に当センターが引き継ぐこともある。【ヒ-1-26】

ウ 障害者就業・生活支援センターとジョブコーチの関係の在り方

厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書」においては、次の提言があった。

〔Ⅱ ジョブコーチについて〕の「第2 企業のニーズへの対応」

- 企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、その際、課題の特定、その内容の分析及び支援策の選定を行うとともに、必要に応じ支援策に対応した他の支援機関等との連携のコーディネートを行うことが必要となる。これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたるのが適当である。
- さらに、既に、ジョブコーチ支援を受けたことのある障害者について、フォローアップ期間終了後に新たに課題が発生した場合、企業や本人等からはフォローアップ期間経過後であっても最初に支援を行ったジョブコーチの所属機関に連絡があることが多い。このようなフォローアップ期間経過後の再

支援の迅速化を引き続き図っていく必要がある。

〔Ⅲ 障害者就業・生活支援センターについて〕の「第2 職場定着支援の強化」

- Ⅱの第2の「企業のニーズへの対応」において述べたとおり、企業からの支援要請の第一次的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じ関係機関を紹介するといった機能を果たすためには、障害者の職場定着に当たって生じた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。なお、障害者就業・生活支援センターに、障害者の定着支援に関する経験の豊富なジョブコーチが配置されれば、当該障害者就業・生活支援センターの定着支援機能の向上も期待できる。

このような提言が具体化され、障害者就業・生活支援センターへの直接的なジョブコーチ配置が可能になった場合、精神障害や発達障害などでジョブコーチのフェードアウトの時期に課題が生じているようなケースについて、今以上に柔軟で円滑な対応が期待できるようになると考えられる。

エ 自治体単独のジョブコーチ的支援の措置

※ [ヒ-1-27](#)参照

自治体の中には、ジョブコーチ的な支援が有効であるにもかかわらず不足しているとして、単独でジョブコーチ的な支援に対する助成措置を行っているところがある。

国のジョブコーチ支援では対象となっていない職場実習への支援を含めた支援を行うために、独自の制度を設けている都道府県もある。

(4) 生活支援

今回の調査を通じて、「生活支援」に関する障害者就業・生活支援センター間の方向性の違いが把握された。一方では①就労との関係での生活支援については、できるだけセンター自らが引き受けようとする方向性があり、他方に②基本的に生活支援は専門機関との連携で支援しようとする方向性（たとえば「生活支援は相談支援事業所が中心ということ」を一定明確にしておき、定着支援の中でも生活支援の深いところは相談支援が行うという分担にしている。[ヒ-2-24](#)）があった。

①の方向性のセンターは、定着支援にはその裏打ちとしての生活支援が重要である（その場合が多い）との基本的認識があり、かつ、相談支援事業所や市町村の生活支援機能が弱いという（当該地域での）現状を踏まえているようであった。また、②の方向性のセンターも定着支援の裏打ちとしての生活支援を軽視しているわけではないが、現に相談支援事業所との連携の中で対処できていることと、他の方向性を重視する方向性があいまって、このような方向性の背景になっていることが窺われた。

ア 就業・生活支援センターにおける生活支援の意義・重要性と課題

※ [ア-2-16](#)、[ヒ-1-28~30](#)参照

就業・生活支援センターの設置通達（脚注2参照）で示されている事業目的のとおり、センターは「就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援と必要とする障害者」を対象として、「雇用の促進」と「職業の安定」を目的に支援を行い、その範囲内での「生活支援」を行うものである。

今回のアンケート調査やヒアリング調査においても、この基本を踏まえつつ、センターとしてどこまで「生活支援」に入り込んでいくかがセンターの在り方の重要なポイントとして認識されている状況が把握

された。

まず就業・生活支援センターにおける生活支援の充実の必要性を強調する意見が少なからずあった。就労・定着（支援）を支えるものとしての生活支援の意義と必要性を強調する意見としては、「生活支援に重点を置いていかないと就労支援もできないと思っている。福祉サービスを受けるまではいかないが、継続的にきちんと生活を見守っていくことが必要な人がある。特に家族のいない単身者の人にはそれが必要だが、現状ではそれをやるとなると時間もかかるし、日頃の業務の中で調整をして何とかやりくりしている状況。【ヒ-1-29】」、「当センターは生活支援に力を入れており、ハローワークや地域障害者職業センターが行う就労支援の前の支援を行い、つなぐのが責務だと思っている。定着支援においても、家族内のことや生活・交友などの支援もしている。【ヒ-1-29】」、「精神障害の場合、人と人との関係が重要であり、生活支援をしながら本人とのつながりを作っていくことが重要。【ヒ-1-29】」などが代表的なものである。

ただし、現状では、「生活面の支援をあまり前面に出すと、就労支援の方がおろそかになってしまう。そこで、あくまで就労するうえで必要な生活支援を行うというようにしているが、その点は他からはわかりにくく生活相談全般もやると思われがちであり、他の就業・生活支援センターでもかなり生活支援（消費者トラブル、借金等も含め）に踏み込んでいるようだ。【ヒ-1-28】」との声がある。

また、自治体の生活相談・支援の手厚さとの関係について、「小規模な自治体ではケースワーカーの体制が弱いので、当センターとしても生活支援をコーディネートすることが自然と増えてきている。たとえば介護保険の相談やグループホーム入居の相談、通所施設の相談などもあり、直接支援の有無に関わらず、一次窓口の役割を担うことが多くなり、適切な助言ができるように心がけている。【ヒ-1-30】」というような状況の地域もあった。

就業・生活支援センターの体制との関連では、「定着支援の段階で手が回りきらないことが課題。同じ都道府県内でも他の圏域の就業・生活支援センターは生活支援もかなり行っているようだが、人口規模が大きい当圏域では、生活支援は市委託の相談支援事業所との連携で行っており、他の圏域から来た人には対応が薄いと感じられるようだ。【ヒ-1-28】」との声もあった。

イ 相談支援事業所等の生活相談・生活支援機関との連携

※ 【ア-3-8】、【ヒ-2-22~24】参照

今回のアンケート回答で、就業・生活支援センターの利用前後や利用中における相談支援事業所の利用が、就労系障害福祉サービス事業所の利用とともに目立った。また、相談支援事業所はセンターにとってケース会議の実施相手としても、知識・ノウハウの交換相手としても、各障害種別を通して上位に位置している。

相談支援事業所についてのこれら調査結果を解釈する際に、ヒアリング調査でも言及されていた相談支援事業所の機能の2極化（計画相談と生活相談への2極化）を踏まえる必要がある。具体的には、①実際に生活に関する相談支援を行っているのは、市町村からの「障害者相談支援事業」委託を受けた相談支援事業所がほとんどであり、②その他の相談支援事業所はサービス等利用計画の作成業務で手一杯となっている現状があるようである。そして、ヒアリング等で生活相談を行っている主体として言及されているのは、その多くが①の相談支援事業所（又はこの事業を直営で行っている市町村）のようである。

地域によっては「[生活支援面では] どの機関が生活支援をしているのかとか、支援をお願いしているものなのかとかかわかりづらい。入り口として相談支援事業所に相談したいと思っても、『～事業所を利用したい』という相談でなく漠然とした相談をしても対応してもらえるのかなどがわかりにくい。生活面の支援は就業・生活支援センターで全部やるのではなく、色々な機関と連携して支援するものと考えて

いるが、その場合にどういふところに頼っていけばいいかわからないというところがある。【ヒ-2-22】
というように、明確に2極化する以前の混沌とした状態にあることを窺わせる声もあるものの、ほとんどの地域において相談支援事業所の機能が実質的に2極分化している状況を前提に考えてよいようである。

障害者の生活相談を行う相談支援事業所においては、相談の中で当事者から「就労希望」があるとの話があると、就労準備性の状況や就労支援以前の段階の支援の必要性の有無はさておき、ただちに就業・生活支援センターを紹介する傾向が広範に存在していることが、アンケート調査やヒアリング調査結果から窺われる。たとえば、「相談支援事業所での（生活）相談の中で「働きたい」と一言でると当センターに連絡が来ることが多い。【ヒ-2-23】」のような声である。これに対しては、「相談支援事業所の相談の中で『就労』希望があつて当センターに紹介されたような場合でも、就労に向けた支援以前の段階の場合には相談支援事業所に戻す。【ヒ-2-23】」という声が聴かれた。

そのような中でも、「生活支援は相談支援事業所が中心ということを一一定明確にしており、定着支援の中でも生活支援の深いところは相談支援が行うという分担にしている。当県では、就業・生活支援センターと相談支援事業所が連携しながらのチーム支援が比較的できている。【ヒ-2-24】」、「生活支援センター（他法人の相談支援事業所）と協働するのは、就労中に親が亡くなったような生活支援にウェイトが大きいケース。【ヒ-2-24】」、「地域の相談支援事業所は数も少なく常にキャパシティーいっぱい体制だが、連携は密にとれており、当センターが生活支援で訪問活動をする際にはいっしょに訪問している。【ヒ-2-22】」という地域もあり、生活相談・生活支援を行う相談支援事業所等との間で、一定の役割分担や連携支援の目安のようなものが形成されている地域もあることが窺える。

また、「保護者の方が知的のボーダーラインだったり、精神科を受診していたりと、家族支援が必要な事例も多くある（借金、生活苦、経済的搾取に近いような例もある）ため、相談支援事業所とも密に連携を取り支援していく必要性も感じている。【ヒ-1-29】」との声や、精神障害の関係で相談支援事業所との連携（相談支援事業所からの紹介やケース会議など）が増えているとの声もある。

ウ その他（生活困窮者支援事業、触法障害者）

※ 【ヒ-1-31】参照

自治体で行っている生活困窮者支援等については、「生活困窮者支援事業の対象者には、精神障害や発達障害の人が含まれている」ことが複数の地域で把握され、地域によっては、「就業・生活支援センターを受託している法人で、この事業の就労準備支援事業を受託する法人も増えてきている。」ことが把握された。また、「ひきこもりの人たちの中には、就職意欲などの面で支援に時間がかかる人が多い。保健所、社会福祉協議会、市役所、ハローワークなどもかかわっている。」との声があった。

「最近では触法障害者の支援依頼も増えている。」との声もあった。

6 企業ニーズへの対応（求人ニーズ、在職者に関する支援ニーズ）

今回のヒアリング調査では、障害者雇用促進法の改正法施行によって法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える予定になっており（平成30年度から）、また、企業の合理的配慮が義務化される予定になっている（平成28年度から）中で、企業ニーズへの対応状況やこれに関する課題意識が把握された。区分すれば、①大都市圏域を中心に増加している求人ニーズへの対応に関するもの、②在職者支援ニーズへの対応に関する

もの、③企業への積極的提案などによりトータルに企業ニーズに対応しようとするものである。

(1) 企業の求人ニーズへの対応

※ [ヒ-1-32](#)参照

平成30年度からの障害者雇用促進法の改正施行によって法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える予定となっていることなどから、今回のヒアリング調査等においても企業の障害者に対する求人ニーズは大都市部を中心に高まっている現状が把握されており、地域によっては、通常に対応ではこのようなニーズに応じきれないことから、「短時間就労の希望者（20時間未満の就労希望者）や生活保護も使いながら就労するような人を対象にして雇用率にカウントされるような就労に持って行く[ヒ-1-32](#)」ことを課題として考えているセンターもあった。

また、次節で論じる一般就労に向けた関係機関のアクティベーションやネットワーキングに関するセンターの動きの背景に、ノーマライゼーションの観点とともに、（企業の求人ニーズが高い地域にあっては特に）企業の求人ニーズへの対応に関する問題意識があることも窺えた。

【ヒアリング記録より】[ヒ-2-15](#)

- [今後、力を入れていきたいところや将来にむけての問題意識は] 地域全体の（支援機関の）スキルアップをさせていくような取り組みをしながら、働ける人を掘り起こして会社で働く人を確保していくこと。就職した者の定着支援のみでは就業・生活支援センターとしての将来もないと考えている。そのための鍵の一つがアセスメントだと思っているが、重要なのは支援事業所のマインドを変えること。

(2) 在職者支援ニーズへの対応（センターが就職支援しなかった在職者に関する定着支援依頼への対応）

※ [ヒ-1-33](#)参照

厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書」には、「第2 企業のニーズへの対応」として、次のような指摘がある。

- 企業から支援要請があった場合、その要請に迅速に対応することが求められるが、これは問題が大きくなる前に対処する意味においても重要である。このため、就労支援機関は、迅速に支援に入り、課題を特定し、必要な支援を行う又は解決に必要なコーディネートを行うことが求められる。なお、就労支援機関への相談は、障害者本人やその家族等からなされる場合もあるが、こうした場合も、迅速な対応が求められることに変わりはない。
- 企業において、そのような支援ニーズが発生した場合、まずはハローワーク、就労移行支援事業所や特別支援学校等の送り出し機関に連絡すると考えられ、送り出し機関がこれまでの支援経過を踏まえて迅速に支援することが求められる。
- しかしながら、送り出し機関では対応が困難であったり、そもそも特定の送り出し機関を利用していない障害者について課題が生じた場合、企業がどこに相談すべきかわからないこと等があるため、そうした場合の第一的な相談窓口機能を障害者就業・生活支援センターが担うことを明確にすることが重要である。

今回のヒアリングでも、一部のセンターでは①在職中の障害者の円滑な定着や合理的配慮についての会社側からの相談や、②職場定着上の問題が顕在化した際に備えてのセンター登録の動きなどが始まっていることが把握されており、企業の在職者支援ニーズへの対応が今後のセンターの方向性に関わる論点の一つであ

ることが確認された。

センターがこのようなニーズに応えることは、精神障害者の雇用率算定基礎への算入や合理的配慮に係る改正施行後の制度が円滑に推進されるために重要であることは言うまでもないが、このような企業からのオファーに積極的に対応することで「企業と顔がつながっていけば、いろいろと支援の幅を広げることができると考えている」センターもある。

なお、現在の国への報告制度の中では、在職者として支援依頼があった者への支援の状況は、在職中の（新規）登録者数と相談支援件数等に反映されるのみで、成果指標としての「定着者数」には反映されないが、この点については第4節の2の(2)で触れる。

企業からの在職者に関する依頼事項として、在職障害者の加齢や業務の変化への対応への支援依頼もあった。

(3) 企業に対する提案型アプローチ、雇用管理へのアプローチ

企業ニーズ、とりわけ（特定種別の）障害者雇用に関する知識・経験の少ない企業のニーズに積極的に対応するためには、企業ニーズを整理し、解決策を（トータルに）提案し、その実施をコーディネートするといったアプローチが重要であると考えられる。

今回のヒアリング調査等でも、センターがハローワークや地域障害者職業センターとの連携によって、雇用率未達成企業に対し、当該企業に適した障害者雇用の提案を積極的に行っている例が把握された。

また、企業の雇用管理へのアプローチの必要性に関する問題意識なども把握された。

【ヒアリング記録より】

- [当センターは事業所支援に関する地域就労支援機関との連携による提案型アプローチを行っている。] 地域の就労支援機関の中でも、ハローワークは求人の要請はするが、単に求人を出してほしいというだけではマッチングに向けて現実的な内容の求人にはならない。地域障害者職業センターは支援制度や障害特性に関する基本的な話が中心になる。企業の方にもいろいろな立場があり、障害者を雇用するために必要な心構えがある。このような中で当センターは、これらをすべてコーディネートし、企業の立場に立ちつつ、その理解を育てながら雇用の場を創り出すための、ナビゲーター的な役割を果たしている。

具体的には、ハローワークの雇用率達成指導に地域障害者職業センターとともに同行し、その後のハローワークや地域障害者職業センターとの打合せを踏まえて、当該企業に適した提案書を作成、提供している。また、初めて障害者を採用する企業については、現場のキーパーソンになりそうな人に就労系サービスの作業所に行ってもらい、そのスタッフと一緒に指導体験をしてもらって、障害者に対する指導ノウハウを身につけてもらうといったこともする。 ヒ-1-8

- 今は働いていない人に寄り添う支援が中心になっているが、企業の雇用管理へのアプローチにシフトしていく必要があると感じている。 ヒ-1-33

【アンケート記述回答より】

- 個人商店や中小企業が多く、雇用したくても余力がないという企業が多いので、実習等で一人の労働者としての能力を評価してもらい、特性に応じた職務内容を提案することが必要。 ア-1-2

7 支援ニーズ対応のための連携の在り方

本項では、地域における支援ニーズへの対応に際しての就業・生活支援センターと関係機関との連携の状況に

ついて整理する。

(1) 特別支援学校との連携

※ [ア-3-10](#)、[ヒ-2-33~36](#)参照

ア 在校中の連携

特別支援学校は障害者就業・生活支援センターにとって重要な連携先の一つであり、今回のアンケート調査の結果でも、センター利用前の在籍・利用に関しては、知的障害者及び知的障害を伴う広汎性発達障害のある者について特別支援学校高等部が最も多かった。(第1章第3節の2の(2)、(5))

今回のヒアリングにおいて把握した特別支援学校の在校生に関する特別支援学校との連携パターンについては、次のように区分された。

- ① 卒業年の夏ごろから顔合わせ等を行い、必要に応じて職場実習支援も行い、そのまま定着支援までつながっていくセンター（地域）[ヒ-2-33](#)
- ② 卒業・就職のころから支援を開始し、定着支援を中心に支援を行う（徐々に学校から引き継ぐ）センター（地域）[ヒ-2-34](#)
- ③ 卒業年より前から関わりを持って就職支援・定着支援につなげていくセンター（地域）[ヒ-2-35](#)
- ④ 支援開始は卒業と同時だが、それ以前に定期的に訪問して情報のやりとりをし、学校から就職希望生徒の状況や実習状況などの情報を得ておき、卒業とともに支援を開始するセンター（地域）[ヒ-2-36](#)

イ 定着支援における連携

また、特別支援学校の場合、就職後ただちに、または、おおむね半年か1年程度のうちにはフェードアウトして定着支援を就業・生活支援センターに委ねていく学校が多い状況が把握された。また、卒業後のフォローアップ期間として「3年間」という目安はあるが、教員の異動があるので、担当した教員の異動後に（その対象者についての）つながりが切れることもあるという状況なども把握された。

(2) 就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）等との連携

※ [ア-2-13・27](#) [ヒ-1-36・41](#)、[ヒ-2-1・2](#)参照

就労系障害福祉サービス事業所は「福祉サービス」の一環であるものの、障害者就業・生活支援センターと同様に「労働」への橋渡し機能を担っており、センターにとって最も重要な連携先の一つである。また、センターの「併設施設」又は「提携施設」となっているこれら事業所での訓練は、センターの設置通達においてセンターの「基礎訓練」（支援対象障害者との信頼関係の形成、支援対象障害者の能力・特性等の把握を目的とする訓練）として位置づけられている。

就労系障害福祉サービス事業所とセンターとの連携については、今回のアンケート調査、ヒアリング調査を通じて種々の状況が把握された。

たとえば、アンケート調査結果のうち、センター利用中のセンターあっせんによる在籍・利用の状況を見ると、各障害種別とも「ハローワーク（専門援助窓口）」が最多であるが、次いで就労系障害福祉サービス事業所（「就労移行支援事業所」、「就労継続支援B型事業所」、「就労継続支援A型事業所」）が選択されていた。センター利用後におけるセンターあっせんによる在籍・利用についても、就労系障害福祉サービス事業所が比較的多かった。(第1章第3節の2)

アンケート調査の記述回答やヒアリング調査結果から見ると、障害者就業・生活支援センターと就労系

障害福祉サービス事業所との連携の形態は、次のように大別できる。

① センターの通常業務における連携

- a) アセスメントや就労準備等の目的で、支援対象障害者に就労系障害福祉サービス事業所を紹介する（センター設置通達における「基礎訓練」もこれに含まれる。）。[ヒ-2-1](#)
- b) 就労準備が整った就労系障害福祉サービス事業所の利用者に対して実習支援等の就職支援から定着支援までを当該事業所と連携して行う。[ヒ-2-2](#)

② センターからの能動的な働きかけによる連携（ネットワーキング、アクティベーション）

①の a)の支援対象障害者への就労系障害福祉サービス事業所の紹介に関しては、特に精神障害者や発達障害者について、これらの障害特性に適した訓練を行っている事業所に紹介している状況が把握されたものの、他方でこれらに適した訓練を行っている事業所が不足している状況もあることが把握された（特に発達障害に適した訓練について不足しているとの声が大きかった。）。[ア-2-13・27](#)、[ヒ-1-36・41](#)

①の b)中の定着支援をめぐる就労移行支援事業所との関係については上記5の(2)のAで取り上げている。

②の就業・生活支援センターからの働きかけによる連携（ネットワーキング、アクティベーション）については、次節（第3節）の2及び3で論じる。

(3) 精神障害に関する医療機関との連携

※ [ア-3-6・7](#)、[ヒ-2-28～32](#)参照

「精神障害」については、病状とそれに伴う留意事項が様々であり、また、通院・服薬を続けながらの就労移行となることが通常であるため、就労支援にあたっての医療機関との連携の必要性が高い。

今回のアンケート調査の結果（第1章第3節の2の(3)）でも、精神科病院・精神神経科診療所は、精神障害のある利用者が就業・生活支援センターを利用する前に利用する施設として2番目に選択率が多くなっていた（最多はハローワーク）。また、センター利用中の利用や事後利用も多い。

その一方で、アンケートの記述回答やヒアリング調査結果からは、医療機関の就労（準備性）や社会生活に関する考え方について障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関とのズレが多い現状（例外はある）について把握された。また、医師はゆっくり直した方がいいと言っても、本人が就職を焦って直接センターに連絡してくるような場合があることや、本人が就職したいと言うと医師もダメと言わないために就職準備性が低い人がセンターに来る場合があることなども把握された。

ただし、医療機関側の服薬の情報と就業・生活支援センター側の訓練・生活の情報の共有、就業・生活支援センターによる診察同行などの関係が築かれているケースもあり、とりわけケースワーカー（CW）やソーシャルワーカー（MSW・PSW）がいる医療機関の場合には、これらと密接な関係が構築されていることで十分に連携できているというケースが多かった。

(4) 「グレーゾーン」を含む発達障害者への対応と発達障害専門機関や一般の学校との連携

※ 発達障害のアセスメントや支援について[ア-2-20～25・27](#)参照

※ 発達障害者支援センターとの連携について[ア-2-26、3-17](#)、[ヒ-2-25～27](#)参照

※ 一般の学校との連携について[ア-3-11・16](#)、[ヒ-2-37～42](#)参照

発達障害については障害を持ちながらも未診断の者の割合が多いと言われているが、今回のアンケート調査の結果では、基本的に未診断の者はサービス対象としていない就業・生活支援センターが大勢を占めていた（ただし、他の障害と未診断の発達障害（その可能性ありとの見立てあり）との重複障害の場合に

は対象となっていることがしばしばある。)。しかし、地域の就労支援ネットワーク全体として、発達障害者への支援が手帳取得者に偏りがちとの声や、未診断・手帳未取得の者に対する支援が不十分、グレーゾーンの若年者や長くひきこもっていた者への支援が不十分など、未診断・手帳未取得の者への支援の不足と必要性に関する意見が多く把握された。発達障害者に対する支援に関し、(アセスメントや就労準備のための) 就労系障害福祉サービス事業所等における訓練が不十分、一般校(普通高校等)との連携が不十分、支援者の知識・スキル・ノウハウの不足・バラツキがある、などの指摘も多かった。

また、アンケート調査結果では、知的障害を伴わない広汎性発達障害のある者の場合、就業・生活支援センターの利用前に利用・在籍していた施設の最多は「ハローワーク」だが、「発達障害者支援センター」が2番目、高校が3番目、「在籍・利用している施設・事業なし」が4番目、大学・短大が7番目となっている。(第1章第3節の2の(4))

今回のアンケート調査・ヒアリング調査を通じ、発達障害者支援センターが圏域内や近隣にないことに対する問題意識がしばしば見うけられたが、利用者が通える距離にある場合には、就業・生活支援センターとして、その相談機能やアセスメント機能(医療機関とのつながりを含む)を積極的に活用している状況が把握された。また、発達障害者支援センターの中には、個別相談支援業務から機関コンサルテーション業務にシフトする方針を打ち出しているところもあるようだが、就業・生活支援センターとの同行訪問、同行面接、ケース会議などの形で就業・生活支援センターと緊密に連携しているケースも見られた。

なお、都道府県の中には、このような発達障害者支援センターとの距離的な問題等を軽減するために、就業・生活支援センターに発達障害者のための就労支援相談員を配置しているところもある。

発達障害者に関する一般の高校・大学との連携について見ると、ヒアリング結果では、一般校との直接の連携はなく学生・生徒や卒業生は本人が直接又はハローワークなどの相談機関経由でセンターを利用することが多いとの声(ヒ-2-37)がある一方で、一般校とも一定の連携を持つセンター(ヒ-2-38)や、発達障害等の関係で学校からの相談を受けることが増えているとするセンター(地域)(ヒ-2-39)も少なからずあり、一般校のニーズへの対応とその課題意識が高まっていることが窺われた。

今後、障害者就業・生活支援センターとして、グレーゾーンの者を含めて発達障害者に対する支援についてどのようなスタンスをとり、役割を担うべきかについても、今後のセンターの在り方のポイントの一つになる。その際、ハローワークの「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」事業や「若者サポートステーション」が発達障害の未診断・手帳未取得の者の支援について一定の役割を果たしていることとの関係をどのように考えたらいいかについても、検討する必要があると考えられる。

(5) ハローワーク・地域障害者職業センターとの連携

※ ヒ-2-43~47参照

障害者就業・生活支援センターは「職業紹介事業」を行うこととされていないので、雇用の場である企業に対して障害者を「紹介」すること自体は、ハローワークを通して行うことが多い。

ハローワークは障害者のための求人を含めて多数の求人を確保しており、一般の職業紹介窓口以外に障害者等の職業相談・紹介を専門的に行う「専門援助」窓口も設置している。また、障害者雇用関係の助成金の多くは「ハローワークまたは民間の職業紹介事業(職業紹介事業の許可を受け、職業紹介雇用関係助成金を扱うための所定の届け出を行ったもの)の紹介により雇い入れること」を条件にしている。さらに、ハローワークは企業に対する障害者雇用率の達成指導も行っている。

したがって、どのような地域の障害者就業・生活支援センターにとっても、ハローワークは最重要な連携

先の一つであり、ハローワークからセンターにつながる利用者やセンターからハローワークにつなげる利用者が多いことはもとより、ハローワーク求人（障害者・一般）の活用、センターとハローワークで実習先開拓や求人の開拓を実施するなど、密接な連携が図られている。

今回の調査を通じ、センターとハローワークとの連携に関しては、次のような状況も把握された。

- アンケート調査で、センター利用前の在籍・利用機関として、知的障害者や知的障害を伴う広汎性発達障害者の場合を除きハローワークが最多の選択率となっていた。センター紹介による併行利用・事後利用施設としてすべての障害で最多の選択率となっていた。（第1章第3節の2）
- ヒアリングでは、「ハローワークに障害者が新規求職しようとする」と、ハローワークがまず当センターを紹介し、当センターが就労ステージかどうかを評価する。また、当センターの登録者が求人への紹介を求めてハローワーク窓口に行った場合、ハローワークが当センターに紹介に関する意見を求めてくる「**ヒ-2-44**」というケースや、「当センターと地域障害者職業センターとハローワークの3者でのチーム支援の形になっており、当センターの登録者はこれら3つに同時に登録する。またこれら3者は月1回の連絡会議を持っている。マッチングについてはこれら3者のどれかが相談を受けている。**ヒ-2-44**」というケースがあった。
- 今回のヒアリング対象としたセンターの中で位置的にも業務的にもハローワークと特に密接な関係にあるセンターについては、総じて圏域の人口規模に比して就職件数が顕著に高い傾向が認められた。

なお、ハローワーク等の紹介が条件となっている障害者雇用関係の助成金には、週所定労働時間20時間以上の仕事であることが条件の一つとなっているものが多いため、ハローワークを通じた職業紹介を行うのはこの要件に該当する場合が多いようである。このため、今回ヒアリング対象となったセンター運営法人の中には、「週20時間以上の仕事はハローワークの紹介になるが、当センターとして20時間未満の軽作業（掃除、厨房補助など）の仕事の紹介を行う」ために職業紹介事業の許可を所持しているところがあった。

地域障害者職業センターは、職業評価や職業準備訓練の依頼先として、またジョブコーチ支援を活用するに際しての連携・依頼先として重要であり、これらについては既にアセスメントや職場定着支援の項（第2節の4、5）で触れたところである。

加えて、地域障害者職業センターは、障害者支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供を得るために重要な機関であることが今回のアンケート結果から改めて明らかになっている。就業・生活支援センターが「支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関」として、地域障害者職業センターは知的障害、精神障害及び発達障害に関して5割以上の就業・生活支援センターに選択されており、知的障害及び発達障害に関しては最多、精神障害に関しては精神科病院・精神神経科診療所に次いで2番目だった。（第1章第3節の5）

第3節 分野間協働の推進と関係機関のネットワーク・アクティベーションの視点から見た障害者就業・生活支援センターの現状と課題

本節では、今回のアンケート調査、ヒアリング調査等の結果を踏まえ、分野間協働の推進と就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーク）及び地域の社会資源の就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）の視点から、障害者就業・生活支援センターの現状と課題のポイントを抽出する。

1 一般就労移行に向けた関係機関間の意識の統一、ノウハウの底上げの必要性

一般就労（一般企業での就労）への移行支援を目的とした関係機関間の連携を図るためには、まず就労支援に関する目的意識の統一のほか、就労可能性に関する判断の統一、就労に向けた方策に関する認識の統一などが必要となる。また、一般就労に向けた支援ノウハウの乏しい機関については、その底上げが必要になる。

しかしながら、地域の就労支援ネットワークにおいてこれらの統一・底上げが不足している状況は、今回のアンケート調査の結果において、次のような声が多数寄せられていることから推察できる。

【アンケート記述回答より】**ア-3-1**

- 連携すべき機関・施設・事業間での就労に関する（目的）意識の違いがある。
- 圏域内の各市町村や就労支援部会におけるサービス内容やネットワーク体制、就労支援への認識・役割の考え方の違いがある。
- 就労支援事業所とセンターの間で、障害者の就労スキル等のレベルの見立てが異なることがある。
- 就労支援ネットワークで掲げている目標については、それぞれの就労系障害福祉サービス事業所での就労への意識が異なりゴールも異なってくることもある。支援会議も形式的になりがちなので、地域になじんだ各事業所の支援に必要で共有できる題材で進めていく必要がある。
- 地域機関の熱量が、施設によって違いがある。丁寧なところは、施設であれば利用するのに順番待ちであるが、そうでないところが多数ある。
- 実務者レベルの連携と詳細な支援のすりあわせが必要だが、実行は難しい。方向性を統一しながらの連携でなければ結果的にマイナスにもなりかねない。
- 事業所独自の考え方で支援したり、ネットワークを望まない事業所があり、障害者ニーズに応えられないことがあるため、個々の障害者に対応できるよう関係機関でのケア会議、支援方針の統一が必要。
- 登録者、就職者は増え続けているが、支援者の数は限られている。定着支援など、その登録者が元いた事業所（就労移行や就労継続事業所に限らず、地活や自立訓練事業所も）にも積極的に入ってもらうようにしているが、各事業所によって定着支援の考え方、その意識のあるなしなどがまちまち。マンパワーというより、障害者就労への各事業所での考え方の平均化が今後求められる。

また、今回の調査では、就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）の一般就労への移行支援の状況やサービスの質に関しても多くの声が寄せられた。具体的には、就労系障害福祉サービス事業所の中には、「（支援対象者を）抱え込んでしまうところ」や「居場所」という感覚が残っているものがあり、「就労意欲の掘り起こしに前向きなところとそうでないところの差が大きい」など、一般就労に向けての温度差を指摘する声が少なからずあった。

【アンケート記述回答より】 **ア-3-4**

- 就労移行支援事業所からの就職者数の少なさについて、就労移行支援事業所の底上げが必要。
就労支援事業所が急激に増加する中で、サービスの質低下の課題がある。利用しても就職に結びつかない、就職に向けての相談を対応してもらえないといった相談がある。
- 地域の施設の中に丁寧に順番待ちのところもあるが、そうでないところも多い。
- A型事業からの一般企業就労への支援が不十分。
- B型事業所にはまだまだ「居場所」という感覚が残っていて、就労支援機関であるという認識が不十分などがある。このため、関係機関が就労に向けた支援チームとしての取組を活発化し、地域の活動（自立支援協議会等）をはじめ、企業就労に対する支援を行う機関であるという事の意識を高める取り組みをしていく必要がある。
- 特別支援学校在校生の保護者の第一目標が一般企業での就労でなくA型事業所という方もいる。一般企業での就労ができなかった方で就労移行支援事業所よりもA型事業所を選ばれる方が多い。B型事業所利用者の大半が一般企業での就労の意欲がなく、保護者も障害年金の受給が一般企業での就労よりも優先される。（就職した先輩に刺激され）一般企業での就労を目指す方もいる。

【ヒアリング記録より】 **ヒ-2-14**

- 就労移行支援事業所についても就労継続支援A型事業所についても、申請すれば簡単に事業が始められることや、運営指導が不十分なことから、利用者に対して一般企業での就労に向けての支援を行わずに抱え込んでしまうところが増えていることが根本的な問題。そのことによって一般企業での就労に移行させている事業所の利用者の確保も厳しい状況になってきている。
- 就労移行支援事業所についても、就労継続支援A型事業所・B型事業所についても、就労意欲の掘り起こしに前向きなところとそうでないところの差が大きい。
- 圏域内の就労移行支援事業所については、一般企業での就労に向けて利用者を押し出しているところとそうでないところの二極化が進んでいる。
- 圏域内の就労継続支援B型事業所は二極化が進んでいる。具体的には、新体系になってからできたところは比較的一般企業への就労や、他の就労系サービスに出しているが、旧体系で授産施設・更生施設だったところは、「抱え込みながら、その中で能力を高める」考え方が強い。また、工賃についてもアップできているところとそうでないところが分かれている。就労継続支援B型事業所は対象障害者の障害程度にも幅があり、職業準備性の観点においても範囲が広すぎる。

関係機関間での意識の統一に関しては、個別ケースごとに判断や認識・方策をすり合わせる事が重要であることは言うまでもなく、実際に地域において個別調整会議（ケース会議）が多様な機関の協働によって頻繁に行われている状況は、今回のアンケート調査結果（第1章第3節の5）においても表れている。

しかしながら、アンケート記述回答（**ア-3-2**）では、就業・生活支援センターにおいて、就労支援ネットワークを構成する各事業所の就労に向けた意識・理解の統一のほか、支援の流れ・ノウハウ・ツール等の統一が必要と考えられている状況も把握された。これらを推進するための具体的方策としては、センターが中心となってハローワーク・就労移行支援事業所との定期的な会議・研修会を開催することのほか、同様のメンバーによる就職可能な人について議論できる場、都道府県による市町村への情報提供や指導、十分な知識と経験を持ったリーダー的存在、自立支援協議会の活用などがあげられていた。

なお、アンケート調査やヒアリング調査の結果からは、たとえば医療機関との連携において、就労に向け

た意識の統一も個別的な連携も図りにくい状況（ただし、院内でケースワーカー・ソーシャルワーカーが活動しているような場合は除く。）なども把握されている（ア-3-6）。また、圏域規模が大きい場合には、センターと「つながっている機関」と「つながっていない機関」の区分ができてしまう現状が見られ、まずは圏域事業所全体に対する調査活動に力を入れているセンターがあることも把握された。

2 連携における「つなぎ」と「重なり」

※ ア-3-3参照

「連携した支援」が必要な分野の特徴として、次の①・②のような点が挙げられる。「福祉」と「労働」、さらに「教育」・「医療」といった分野にまたがる「障害者の就労支援」の分野は、このような特徴を持つ典型的分野であると言えるだろう。

- ① ケースごとに組み合わせが異なる複雑多様な問題を含んでいる支援の分野・・・この「複雑多様な問題」は複数の支援機関の対象分野にまたがっていて、それぞれが専門性をもった対応を必要とする。
- ② 時系列的に長期の支援が必要な分野・・・この長期間の中で、主要な課題・問題が移り変わっていき、それぞれが専門性をもった対応を必要とする。

障害者の就労支援は、多面的な支援をロングタームで行う必要があるという性質を持つ。また、その実施主体は狭義の就労支援機関のみでなく、教育機関における就職に向けた支援や企業におけるナチュラルサポート、医療機関との関わりなども含め、一部重なりながら移り変わる。

このような連携した支援が必要な場合には、「サービスの分断」の問題が発生しがちであることは容易に想像される。すなわち、時間的、地理的、組織的など様々な面において、支援主体どうして情報共有・意思疎通・共通認識などを欠くことで支援が一貫しないものになったり、サービスの非効率や空白が発生する恐れが高くなる。

こうした中で、関係機関どうしの適切な連携を確保するためには、種々の努力や工夫が必要になる。たとえば、時系列的な流れの中で支援主体がシフトする場合にも、これらの間の「つなぎ」を確保するためには、一定の「重なり」の期間（両方で支援し共通認識を得るための期間）を許容する必要がある。そうしなければ、かえってサービス全体が効率・効果が低下し、サービス対象にとっての不利益になるばかりでなく、結果的に別の分野での新たな支出が必要になる恐れが生じることになるだろう。

他方で、「サービスの重なりすぎ」の問題にも留意する必要がある。すなわち、複数の主体で同様のサービスを実施することになっているものの、これらがチームとしての適切な協力と役割分担の下で効率的・合理的に機能しないと（たとえば、それぞれの役割分担（強い点・弱い点）や時間的なシフト関係が一定程度明確になっていないと）、サービスの重複による「ムダ」や、結果的にどこも責任をとらないことによる「サービスの空白」の問題が発生しがちである。このため、同時に複数の機関が関わる場合には、相互の役割分担の理解をはじめ、情報共有・意思疎通・共通認識のための仕組み（ケース会議やわかりやすい共通様式など）が重要となる。

今回の調査結果からも、関係機関間でケース会議や日常的な意思疎通が行われている状況が把握でき、また、共通様式に向けた問題意識や取組の状況も把握されたが、円滑な連携のためにまだ多くの課題が残されている状況があった。

また、就職支援や定着支援における「かかわりはじめ」のタイミングや「引き継ぎ」に関する問題意識も把握された。たとえば、ある機関が何も情報を得られないままに引き継いで一から情報収集やアセスメントをしなければならないことや、対象者が不安定で支援が必要な時期に「時間切れ」的に引き継ぐよう

なことは、かかわりを持つ機関に無用の負担をかけることにもなり、対象者のためにも避けるべきである。個人情報の保護の面でコンプライアンスを意識しつつ、このような事態をどのように防ぐかという視点も重要であると考えられる。

なお、「サービスの分断」は、行政分野や予算会計の区分により制度的に発生したり助長されることもある。行政面での「労働」分野と「福祉」分野については、かつては分断されていたと言ってよいだろうが、障害者自立支援法（総合支援法）による施策展開や障害者就業・生活支援センターの創設・拡充等が政策的な転機となって、円滑な就労移行のための連携した支援が可能になってきている。また、「教育」と「労働・福祉」の間では、最近になって特別支援学校在学中に就労移行支援事業所等による就労アセスメントを行う特例が設けられた（第1節(3)参照）などの進展があったが、今回のアンケート調査でも支援関係の明確化を求める声（[ア-4-3](#)）などがあり、さらに広範で深化したものになっていくことが望まれる。

3 就労支援の促進に向けたネットワークのコーディネート（ネットワーキング）と他機関の就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）

就労支援の促進には就労系障害福祉サービス事業所をはじめとする多くの関係主体の意識の統一、ノウハウの底上げや情報の共有が必要であるが、上記1でみたとおり、この点で不十分な状況が多く地域で把握された。また、今回のアンケート調査において「地域の就労支援ネットワークが障害者の就労支援ニーズに十分対応できている」と回答したのは約1割のセンターに過ぎず、「概ね対応できている」と回答した6割のセンターについても、そのほとんどが、「対応できていないニーズ」や「対応できるようにするために必要なこと」に関する記述欄に具体的な記入をしていた。

※ この設問に対する回答は、「十分対応できている：12%」、「概ね対応できている：61%」、「あまり対応できていない：26%」、「対応できていない：1%」。ただし、「概ね対応できている」と回答したセンターのほとんどから、対応できていないニーズについて具体的な記述回答を得ている（第1章第2節の6）。

このように地域の就労支援ネットワークが未確立であったり、地域の社会資源の就労支援機能が本来期待されているレベルよりも低い状況の中では特に、地域の就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーキング）や地域の社会資源の就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）が必要である。そして、その役割（特に対象圏域単位での役割）は就業・生活支援センターに期待される面が大きく、現にそのような使命感や役割意識をもって活動をしているセンターも存在する。地域の障害者支援におけるセンタースタッフの視野の広い役割意識・使命感とそれを実行に移す行動力は、地域の社会資源の就労支援機能の底上げにとっても、地域における行政機能を補完・補強する意味でも重要な意義を持つ。

今回のアンケート調査やヒアリング調査でも、他機関に対するネットワーキングやアクティベーションについて使命感や役割意識を持って取り組んでいる就業・生活支援センターが少なからず把握された。具体的な取組として、他機関に対するセミナーや個別的な助言のほか、共通シートによる情報交流の促進、ネットワークによるマッチングシステム構築などの例があったが、このような役割についてのセンター業務としての位置づけは不明確である。

(1) ネットワーキング

※ [ヒ-2-56~59](#)参照

多くの地域において、関係機関が連携して障害者の一般就労への移行のための相互啓発・意思統一を

行うための場が設置されている。その形態としては都道府県や市町村単位の自立支援協議会就労（支援）部会が一般的であるが、圏域単位での就労支援部会やネットワーク協議会が組織されている地域もある。

今回の調査結果から、就業・生活支援センターは圏域内市町村等の就労支援部会に参画している状況とともに、センターが圏域（障害者保健福祉圏域）ごとに設置されていることを踏まえ、圏域単位の就労支援部会やネットワーク協議会の事務局を単独（又は都道府県のブロック機関と共同）で担っているケースもあることが把握された。[ヒ-2-56](#)

しかしながら、地域の関係機関を包括する会議形式の場合、全体の情報交換・相互啓発や意思統一にはなじむものの、個別ケースの調整を行うことにはなじまず、特に種々の機関主催による同様の会議が並立した場合など、形骸化の危険も生じる。今回の調査でも、このような会議が開催された場合においては、会議前後の情報交換がむしろ重要であることを指摘する声もあった。[ヒ-2-57](#)

その点、今回の調査で一部の地域の実施例として把握された、就労支援ネットワーク組織として種々の事業（障害者と雇用の場のマッチング、支援者や企業向け研修会、求人・面接会等の情報発信（ホームページ・メール・FAX）、調査など）の事業を行い、その中心的役割を就業・生活支援センターが担うという形態は、センターの関与によって地域の就労支援ネットワークが実効性あるものとして発展する可能性を持つ例であると思われる。[ヒ-2-59](#)

また、自治体の委託によって、ネットワークとしての事業が行われている例もあった。

さらに、今回の調査では、支援機関間でのアセスメントシートや企業への連絡フォーマット（本人紹介シート）の共通化やアセスメント結果の書面化による情報共有等することについての希望が把握されたほか、一部の地域ではその実現に向けた具体的な動きも把握されたが、これらはネットワークにおける情報共有や支援の方向性の統一を図るとともに、ネットワーク内の各機関のアセスメント力や就労支援の意識の向上を図ることも目的とされていた。[ヒ-2-61](#)

(2) アクティベーション

※ [ア-3-4・5](#)、[ア-4-5](#)、[ヒ-2-14~19](#)参照

※ 障害者就労支援の分野でアクティベーションという言葉を使う場合、本調査研究におけるような「関係機関の就労支援機能の活性化・活発化」その意味以前に、まず、未就労の障害者を就労状態に移行させること自体がイメージされると思われる。しかしながら、関係機関の活性化・活発化を簡潔に表すためにもこの「アクティベーション」という言葉が相応しく、また、他の適当な言葉が見当たらないため、本調査研究では、関係機関の就労支援機能の活性化・活発化の意味で「アクティベーション」という言葉を使用している。

今回のヒアリングを通じ、少なからぬ就業・生活支援センターが、a) 圏域内の就労系障害福祉サービス事業所からの一般就労への移行実績が不十分であること、また、b) これら事業所に「抱え込み」の傾向があることや一般就労に向けた意識・取組の温度差があること、さらにc) 早期に一般就労移行の支援を行わないと利用者も移行が困難になっていくこと等に関し、問題意識を持っている状況が把握された。

[ヒ-2-14](#)

また、これらの問題意識を背景に、地域の就労系障害福祉サービス事業所等の一般就労に向けた機能・活動の活性化・活発化（アクティベーション）を自らの使命と考え、地域の関係機関や支援者の一般就労に向けた意識の喚起、支援のスキルアップを図るため、次のような取組を行っているセンターがあることが把握された。[ヒ-2-15](#)

- ① 就労系障害福祉サービス事業所を訪問してのセミナー・助言

- ② 事例を通して一緒に支援を行うことで就職支援ノウハウを伝達すること
- ③ 関係事業所を集めた研修会の開催・講師派遣など

①の就労系障害福祉サービス事業所への具体的な助言内容としては、事業所の就労支援担当者らと共に行う就労支援を実施する対象者の選定における助言や、事業所での訓練内容の検討、実習などの具体的な選定における助言、対象者への訓練の行い方や基本的な知識、指導の仕方などの教示、支援事例の紹介などの例があった。ケース会議（アンケート調査では多様な機関と実施されている状況が把握された）に関しても、センターとして、このような就労に向けての意識の啓発・方法の助言の場として活用している例が多いことと推察される。

また、センターが、一般就労促進のための情報交流を促進するため、次のような取組を行っている状況も把握された。**ヒ-2-16**

- 求人や面接会の情報を就労系障害福祉サービス事業所に提供して、該当する利用者の情報を求める取組
- 就労系障害福祉サービス事業所から就労準備ができた者の情報シートを出してもらう取組
- 地域の関係機関での共用のアセスメントシートの作成・共有化を通じて、これら機関の就労に向けた意識・ノウハウを高めようとする取組

圏域内の就労系障害福祉サービス事業所への働きかけを行うためには、就労支援部会やネットワーク会議等を活用するケースもあるが、まずは各事業所との信頼関係の構築が重要であることは言うまでもない。このため、あるセンターでは、「発足後1~2年は毎日圏域内の福祉サービス事業所に行ってスタッフと一緒に作業指導するなど、圏域内の各福祉サービス事業所との関係を一から作ってきた。その結果、ここ4~5年は障害者の就労支援に関し、当センターの地域の牽引役としての役割が定着してきた**ヒ-2-58**」という。

圏域の規模が大きいなどには、センターとの顔つなぎや連携ができていない就労系障害福祉サービス事業所が未だ全体の一部であるようなケースもあるが、このような場合にはアンケート調査活動などを通じて圏域内就労系障害福祉サービス事業所の状況把握に努めている状況が把握された。

(3) 障害者就業・生活支援センターの関係機関に対するネットワーキングやアクティベーションを促進し、バックアップすることの必要性

これまで述べてきたように、地域における障害者の一般就労移行の促進のためには、多くの関係主体の意識の統一、ノウハウの底上げや情報の共有が必要であり、障害者就業・生活支援センターは地域におけるネットワークのコーディネーター（ネットワーキング）や地域の社会資源の就労支援機能の活性化・活発化（アクティベーション）の中核となり得る。また、現にそのような使命感や役割意識をもって活動をしているセンターも存在し、このような活動におけるセンタースタッフの視野の広い役割意識・使命感とそれを実行に移す行動力は、地域の就労支援の底上げにとっても、地域での行政機能を補完・補強する意味でも重要な意義を持つ。

また、地域の就労支援ネットワークがある程度機能するようになり、また、他の社会資源の就労支援機能が必要とされるレベルに達したと仮定しても、その状況を継続させるためには、他の社会資源の就労支援機能が低下しないよう随時の働きかけを行ったり、連携意識の弱まりなどから起こりがちな情報の遮断を補修するなどの必要がある。

しかしながら、現状では、このような役割についてセンター業務としての位置づけが不明確である。

また、そもそも実効性のあるネットワーキングやアクティベーションの方法は地域性に大きく左右され、固定的な方法論があるものではない。自立支援協議会の就労支援部会を活用するなどある程度の共通的方法はあるものの、それのみで十分というケースは少なく、地域の状況、社会資源の状況、それら関係主体の意識・活動の状況等々によって柔軟に戦略を立てて行う必要がある。

これらの点を踏まえ、就業・生活支援センター（特に、今回のアンケートで地域の就労支援ネットワークが障害者の就労支援ニーズに「十分対応できている」と回答したセンター（約1割）を除く約9割のセンター）が、他機関のネットワーキングやアクティベーションをより推進するための、インセンティブとなる措置が必要ではないかと考えられる。

このようなインセンティブを検討するためにも、センターによるこのような活動の実施状況を個別に把握することがまず必要であろう。また、自治体によっては、圏域ごとのネットワーク会議やネットワーク事業に助成措置を講じているところがあることも参考となるだろう。

第4節 障害者就業・生活支援センターにおける各種指標の設定と活用

本節では、今回のアンケート調査、ヒアリング調査等の結果も踏まえつつ、障害者就業・生活支援センターにおける各種指標の設定と活用の現状・課題について整理する。

1 「成果指標」の在り方について

ある事業・組織にとっての「成果」は、それが実現しようとしている価値（目的価値）との連動性が最も高い指標によって表されるべきであり、このような指標は通例「成果指標」と呼ばれている。

もとより、事業・組織の成果と呼べるものは、数個の数値のみで表されるほど単純なものでない。人間・社会のような複雑性をもった対象を持つ事業・組織において、とりわけサービスのプロセスや質が重視されるべき支援業務においては、多様な方法論を幾重に駆使しても成果の全貌を捉えられない場合が少なくない。このような中で、絶対的・確信をもって目的価値と連動する成果指標を設定することはおそらく不可能である。

しかし、不完全なものであっても、可能な限り事業・組織の目的価値との連動性が高い指標を成果指標として設定する必要があることには変わりない。なぜならば、簡易に参照でき、かつ組織目的に沿った指標が全く存在しないことになると、組織としての目的実現の方向性にブレが生じ、的確な方向での日々の努力を推進することができなくなり、ひいては組織全体がモラルハザードに陥る可能性が高くなる。また、事業組織においては、組織目標の達成に向けて日々の地道な努力を積み重ねることこそが最も重要であるが、少数の簡明な成果指標の状況を組織成員が共有・意識することで、一人ひとりが日々の行動を最適化しやすくなるからである。

このように、成果指標の設定とそのモニタリングは、事業・組織を運営する上で無条件に必要なものというべきである。

しかしながら、成果指標の設定、またはその解釈・活用が不適切な中で成果指標を重視した場合には、その副作用が出ることも周知の通りである。したがって、成果指標の設定・活用に際しては、成果指標が可能な限り目的価値と連動し、定義が明確で、(監査者にとっても支援記録等から)確認可能なものとするように努めるとともに、成果指標のみを過信せず、業務実績指標（「成果」を生み出すプロセスで実施した各種業務の実施結果（「〇〇を△△件実施した」という形で表現されるもの））や他の状況把握手段も活用しつつ、これら全体についての解釈・判断を適切に行うことが肝要であると言える。

障害者就業・生活支援センターにおける「成果指標」として「就職」に関する指標と「職場定着」に関する指標が最もふさわしいことは、就業・生活支援センターの設置通達「障害者就業・生活支援センターの指定と運用等について」（平成14年5月7日）に掲げられているセンターの設置目的（脚注2参照）からも明らかと考えられる。しかしながら、現在厚生労働省への事業実施状況報告様式で使用されている「一般就職件数」や「定着者数」については、活用に当たっての留意点や検討課題が存在すると考えられるので、次項において検討する。

2 障害者就業・生活支援センターの成果指標等について

(1) 「就職件数」について

ア 現在の定義

厚生労働省への事業実施状況報告における就業・生活支援センターの「就職」に関する指標の定義は次のようになっている。

「就職件数」：センターの支援により就職した者の数（報告対象期間中に就職した者の延べ人数、ハローワーク経由により就職した者を含む）

※ 「就職」については、「1ヶ月以上の雇用契約を締結するもの（ただし、結果的に1ヶ月未満で退職したものについても計上可）」と「雇用期間1ヶ月未満のもの」を分けて計上。また、就労継続支援A型及び福祉工場への就職は別途計上。週労働時間等については特に問わない。

イ 定義に関する検討

アで見たとおり、障害者就業・生活支援センターの「就職件数」として計上されるためには、①支援対象障害者が（すなわち同センターに「登録」している障害者が）、②センターの支援により、③「就職」したということ以外の要件はない。

ただし、ここで、②の「センターの支援により」の意味の語義的なあいまいさが指摘されよう。もともと障害者支援においては、ロングスパンで多面的な支援が必要であり、「チーム支援」、「ネットワーク支援」等の取組がみられるように、複数の支援主体が並行的に、又は引き継ぎつつ支援していくことが多い。このため、ある支援主体の支援のみ「により」就職するということは考えにくい。複数の支援主体のうちのいずれの支援が就職に対して最も効果的だったかを1件1件特定することは技術的にも困難である。

就業・生活支援センターの登録者の就職について見ても、ほとんどの場合、ハローワークを含めてセンター以外の主体（就労移行支援事業所など）がかかわった就職であり、そこでの就業・生活支援センターの関与度合いにはケースによってかなりの開きがあるはずである。

就業・生活支援センターは職業紹介を行う機関ではないので、「センターの支援」には就職先の紹介・あっせん自体は含まれないが、就労のために行う次のような支援が含まれる。

- 障害特性の理解や障害受容の支援（本人のみでなく家族への支援となる場合もある）を行うこと
- 他機関が行う支援の選定支援や、他機関へのあっせんを行うこと
- 就職につながる可能性の高い実習を確保してあっせんすること
- 応募先企業の選定支援、応募先企業に提出する書類の作成支援や面接支援を行うこと
- 企業に対して応募者・就職者の障害特性の理解を促し職場での留意事項をアドバイスすること

しかしながら、これらのいずれについても、センター主体で行う場合もあり、他の支援機関主体で行うこともあれば、これらの連携で行うこともある。また、就労移行支援事業所利用などをあっせんした場合、同事業所利用中に企業就職が可能と判断される段階になった場合に、再度センターの利用を開始するといったケースもある。

このような複雑多様な状況の中で「センターの支援」と「就職」の因果関係がどの程度あったかを判断しようとするには、個々のケースごとに膨大な労力をかけて事実関係や関係者の主観的意見などを可能な限り集めて個別に判断するほかに、実際には不可能というべきである。したがって、「センターの支援により」の判断は、単に就業・生活支援センターが当該就職以前に何らかの支援をしていたかどうかのみで判断する以外にない。

このような状況を踏まえ、この定義を整理すると、①センターの支援対象者として登録されている者で、②センターが支援した（相談支援等各種の支援メニューのうち1つ以上を受けた実績がある）者が、③報告対象期間中に上記定義に該当する「就職」をした場合に計上するということになる。

このように整理した場合、定義上の「あいまいさ」は残らないものの、成果指標としての不完全さは当然に残る。すなわち、個々のケースに対するセンターの関与（支援）が比較的濃いセンターの場合には、サービスの質・量や地域における存在感・貢献の大きさに比べて就職件数・定着者数の数値が高まらず、その一方で、他の支援機関の貢献等によってセンターの支援の質・量が小さなもので済んでいるセンターの場合にはこれら成果指標の数値が高くなりやすい、といった「数値と実態のかい離」の余地が残る。

このようなかい離が大きくなるほど、就職へのセンターの貢献を表わすものとしての数値指標の意味が薄れ、これに対する信頼も低くなる。現在の定義による「就職件数」がセンターの組織・業務の目的価値と最も連動している指標の一つであることは疑いないが、他にそれ以上連動性が高い指標がないためにこれを採用しているという自覚は持ち続けるべきである。真の実態把握のためにはプロセス的な他の指標や観察・利用者評価等の多様な方法との併用が必要なゆえんである。

(2) 「定着者数」について

ア 現在の定義

厚生労働省への事業実施状況報告における就業・生活支援センターの「定着」に関する指標の定義は次のようになっている。

「(6ヶ月・1年)定着者数」：報告対象年度の前年度に就職した者(※)のうち、就職後(6ヶ月又は1年)経過時点での在職者数

※ 就労継続支援A型事業所又は福祉工場以外への就職件数(一ヶ月以上の雇用)として報告された件数と一致

この「定着者数」の定義は、前年度に「就職」した者を土台にしているので、次のような点で検討の余地があると考えられる。

イ 在職中の者についての支援依頼への対応に関する成果指標の検討

「定着者数」の定義はセンターの前年度「就職件数」を土台としているために、就職時点までは就業・生活支援センターが関与しておらず、在職中の状態で(すなわち「在職者」として)センターに支援依頼が来てセンターが定着支援したようなケースが計上されない(ただし、支援対象障害者への「相談支援」や事業主に対する相談支援(雇用管理に関する相談支援)の件数としては計上される。)

第2節の6の(2)で述べたとおり、センターが「就職」段階で関わらずに「在職者」としてセンターに定着支援のオファーが来るようなケースへの対応は、今後のセンターの方向性を考える上で検討を加えるべき項目の一つと考えられるが、その際、このような対応の成果に関する計上方法についても検討を行うことが必要であろう。

また、第2節の5でも触れたように、センターには他の支援機関がフェードアウトした後の支援を引き継ぐことを求められることがあるので、こうした依頼に応じる場合における支援の成果の計上についての検討も必要になる。

なお、在職者に関する企業からの依頼の中には、「今のところ特に問題はないが、状態が悪化した場合

に備えて登録しておく」ケースも少なからずあることから、このような場合と、就職支援の段階から継続して定着支援してきた場合とを同列に扱うことは、成果指標の管理上かえって公平を欠く可能性があることも踏まえる必要がある。

ウ 1年を超える定着支援についての成果指標の検討

現行の定義では、1年を超える職場定着者数は把握されていない。しかしながら、センターの支援対象の中でますます大きな割合を占めるようになってきている精神障害や発達障害の場合、①本人・家族と職場に必要な理解・意識が行き渡り、安定した定着に至るまでに必要な期間が長く、また、②本人の状態に波がある場合があることや、周囲の環境や職務の変化等によって、課題が再燃したり新たな課題が発生するケースが少なくないことが容易に想像され、今回のヒアリングでも「精神障害者や発達障害者の在職者については、1年を経過しても体調不良等で就労継続が不安定となるケースもある。そういったケースの場合には、職場定着支援や面談の頻度を高めて支援を行っている。」という状況が把握された。このような点を考慮すると、より長期（1年超）の定着を成果指標として採用することについて検討する必要もあるだろう。

ヒアリングの中でも、就業・生活支援センターの今後の在り方における定着支援の充実の必要性を挙げる意見が多く、中には就職件数よりも定着（率）を重視すべきとの意見もあった。このような意見の背景には、法改正に伴う法定雇用率アップの予定などにより、大都市圏を中心に就職すること自体は容易になったものの、アセスメント・マッチング・定着支援などが必ずしも適切になされていないために安定した定着につながっているとは言えない（このことが企業側にとっても障害者・家族にとっても大きな課題になっている）という問題意識があると思われる。安定した定着になっているか、また、安定した定着につながる就職だったかどうかを判断するためにも、1年を超える定着支援期間についてモニタリングの対象とすることは考えられるだろう。

【ヒアリング記録より】

- 就職件数など量的なことだけ求められがちだと思うが、その方が仕事を続けられる状況を長く維持することに重点を置くべきだと思う。【ヒ-1-17】
- 定着率重視（技術や専門知識が必要）と自分たちの支援の必要性和妥当性を伝えていくことで、専門職として必要な機関であると認知してもらうことも大切だと思う。【ヒ-1-17】
- 知的障害者など安定して就労継続をしている在職者については、職場定着支援など頻度を減らしながら定着支援を行っている。その一方で精神障害者や発達障害者の在職者については、1年を経過しても体調不良等で就労継続が不安定となるケースもある。そういったケースの場合には、職場定着支援や面談の頻度を高めて支援を行っている。【ヒ-1-18】

(3) 地域における関係機関のアクティベーションやネットワーキングに関する状況把握の方法

前節で述べたとおり、就業・生活支援センターにとって、地域における他機関を一般就労移行支援に向けてアクティベートする機能・役割や、地域の就労支援ネットワークをコーディネートする機能・役割は重要である。

また、地域の就労支援ネットワークがある程度機能するようになり、また、他の社会資源の就労支援機能が必要とされるレベルに達したと仮定しても、その状況を継続させるためには、他の社会資源の就労支援機能が低下しないよう随時の働きかけを行ったり、連携意識の弱まりなどから起こりがちな情報の遮断を補修するなどの必要がある。これらの業務が日常業務化して目立たなくなっている場合であっても、他

機関の一般就労移行に向けた活動や地域の就労支援ネットワークに対する地道なメンテナンス活動の効果を軽視すべきではないと考えられる。

これらアクティベーション、ネットワーキング、メンテナンスのための活動は、長期的には地域における就業・生活支援センターの存在感の高まりや、活性化された就労系障害福祉サービス事業所からのセンターへの支援依頼の増加等を通じて確実にセンターの就職・定着の成果に反映されると思われるものの、直接的にはセンターの報告様式には反映されない。

このため、このような活動について、努力の状況を個別に把握することが必要であり、これを相互に交流することも有意義であると考えられる。現在でも連絡会議への参加・主催回数の報告項目はあるが、これのみでは努力の具体的状況や他のセンターの参考となるような事例の把握ができないことから、報告中に、このような活動・工夫に関する記述欄を国として統一的に定めることも一方法であろう。

第5節 障害者就業・生活支援センターの分化の現状と方向

本章ではここまで、障害者就業・生活支援センターの現状と課題に関するポイントを抽出してきたが、その中から、センター間で「受動的な分化」と「能動的な分化」が進んでいることが浮かび上がってくる。受動的な分化は、母体法人や地域・社会資源の状況によってセンターの業務・体制が相異なる方向に決まっていく部分であり、能動的な分化は、センター自身の地域の社会資源に対する関わり方の違いによって、その後のセンターの地域での重点の置き方や存在感が変わってくる部分である。これら分化は、多種多様な軸を持ち、また、それぞれの軸は単純な2分法的な区分に落ち着くものではない。

本節では、これら就業・生活支援センターの分化についてまとめてみたい。

1 障害者就業・生活支援センターの分化とその背景・影響

障害者就業・生活支援センターについては、国が実施する施策として、設置通達において全国斉一的な目的（「職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活、又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図る」）が明確に示されており、この目的を達成するため、具体的な業務の内容についてもかなり詳細に示されている。

しかし、しばしば指摘されているとおり、それぞれの地域性の違いを踏まえれば、少なくとも「センター業務のどこに重点を置くのか」や業務実施の具体的方法については、自ずと違いが生じてくるのが自然であり、むしろそうでなければ地域のニーズに対応した業務を行うことはできないと考えられる。

さらに、センター業務が法人委託の形をとっており母体法人からの有形無形のバックアップが期待されている以上、母体法人との関係による影響を完全に除去することはできない。地域の社会資源の活力を生かすための施策としてセンター業務をこれら法人に委託しているとするれば、母体法人自体の得意分野や法人職員であるセンタースタッフの資質、問題意識・創意工夫等の個性こそが、センター業務の充実と発展の推進力の一つと考える必要がある。

平成26年3月の「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）」でも、「障害者就業・生活支援センターの支援水準については、現在把握している実績で見れば、障害者数が同程度の障害保健福祉圏域間で比較しても、相談・支援件数や一般事業所への就職件数等に差が生じている状況にある」、「しかし、障害者就業・生活支援センターの業務内容は多岐に及び、その中のいずれを重点的に又はどのように実施すべきかといったことは、その障害者就業・生活支援センターが所在する障害保健福祉圏域内にある他の障害者支援に係る社会資源の状況によっても大きく異なるものである。」ことが指摘されている。

以下では、今回のアンケート調査やヒアリング調査の結果を踏まえて、就業・生活支援センターについて考えられる分化の背景とそのパターンについて考えてみたい。

2 受動的な分化

(1) 地域の基礎的特徴及び地域ニーズとセンター等のサービス供給力のギャップに基づく分化

就業・生活支援センターの配置単位である障害保健福祉圏域は、圏域による人口・面積の格差幅が非常に

大きく、地域ニーズへの対応に必要なサービス量とセンターが供給可能なサービス量のギャップが生まれている。母体法人のバックアップ、他の支援機関との分担調整や関係構築によってこのギャップを埋めている場合もあるが、ギャップが大きい場合にはセンターと同様の内容を持つ自治体の独自措置がこれを埋めている状況も見られる（第2節の1～3）。

したがって、地域の基礎的状況を背景とする分化の多くは、母体法人との関係や自治体の独自施策との関係における分化、他機関との分担や関係構築における分化に転化している面がある。

しかしながら、これらによっても埋めることができていない地域ニーズは多かれ少なかれ残っており、この残されたギャップが、センターが地域のニーズに対して対応できている内容・程度（支援対象者1人1人にどの程度の労力をかけたサービスができるか、労力をかけて対応する対象者・業務をどのように絞り込むか）等の分化をもたらす背景になっていると考えられる。

また、センター対象圏域の面積（特に居住地面積）の広狭や交通事情によるアクセシビリティの違い、ハローワークや地域障害者職業センターとの距離的關係の違いなども、センターの運営に一定の影響を及ぼしている。

(2) 地域の社会資源の状況を背景とする分化

就業・生活支援センターに対する地域ニーズは、地域における「障害者就業・生活支援」に係るニーズの総量から「他の機関が対応できている部分」を差し引いたものとして決まっている面がある。このため、「他の機関が対応できている部分」の状況（どのような障害者に対してどのようなサービスを行う社会資源がどのように分布し、それらが地域ニーズにどの程度対応しているか）は、センターに対する（潜在的）ニーズの決定要因となることで、センターの分化の背景となる。

また、地域の社会資源地域の就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）や医療機関等との関係によって、センターに対して、具体的にどのような就労支援・定着支援ニーズがどの程度集中するかも、センターの分化の背景となる。

今回のアンケート調査回答やヒアリング調査の中でも、次のような状況がほぼすべての地域で共通的に把握されたが、その多寡については地域（センター）によって差異があるようである。

- 地域の就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、同B型事業所）自体の課題〔施設自体の不足・偏在、就労移行に関する意識の弱さ・温度差、サービスの質の低下・バラツキ等〕
- 地域の相談支援事業所の生活相談能力の大小と、その関連で生じている「就労には時期尚早な者」、「主に生活支援が必要な者」について就業・生活支援センターに誘導される状況
- 地域の医療機関との間における「就労」に関する意識のギャップと、その関連で生じている医療機関の側から「就労には時期尚早な者」が就業・生活支援センターに誘導されてくる状況

(3) 母体法人の特徴、母体法人が運営する施設・事業との関係を背景とする分化

第2節の2で見たように、就業・生活支援センターの設置場所、スタッフの確保・育成、センターの運営方針など様々な重要事項が、センターの母体法人の特徴・方針やその具体的バックアップ内容に左右されることは言うまでもない。また、母体法人が運営する施設・事業とセンターとの関係もセンターの在り方に大きな影響を及ぼす。

たとえば「法人全体の事業体系が様々な形で就労支援の取り組みを行っていて、それらの活動が就業・生活支援センター事業の強力なバックアップになっている」とするセンターがあるように、母体法人がどのような

障害種別やどのような支援内容にノウハウの厚みを持っているかの違いは、センターの支援ノウハウの厚さ・薄さの状況にも影響を与えているものと考えられる。他方で、「圏域内の就労移行支援事業所などの就労系障害福祉サービス事業所すべてに利用してもらい、これらと緊密な連携関係を築くため、意図的に法人内の就労移行支援事業とは別の場所で実施している」ところがあることにも留意する必要がある。

26年度研究や今回の重回帰分析でも、「センター運営法人の就労移行支援事業数」等がセンターの求職者数にプラスの影響を与えていることなどが示されているが、母体法人施設との同居等によるセンター業務へのマイナスの影響が存在する可能性も否定できない。

母体法人施設によるセンター業務への影響をどう考えるかが、センター自身による能動的な選択の契機となる場合もあると考えられる。

3 能動的な分化

(1) 通常業務における能動的な分化

ア アセスメントにおける分化

就業・生活支援センターにおけるアセスメント（障害特性・職業適性を評価し、必要な支援や就労に際しての本人・周囲の留意点等を特定していくこと）は、大別すると①相談の中でこれまでの成育歴・支援歴や家族を含めた状況、本人の自己認知や希望などを丁寧に聞きつつ行うもの、②パッケージ化されたツールや模擬的な支援場面を活用し、その実施結果や実施経過の観察によって行うもの、③就労系障害福祉サービス事業所での作業訓練等の状況の評価するものに分けられると考えられるが、今回のヒアリングを通じ、このどれを重視するかについて、就業・生活支援センターによって意見や方針の違いがあることが窺われた。

また、②のアセスメントは地域障害者職業センターの「職業評価」や「職業準備訓練」を活用して行うことが主になるが、これを活用できるかどうかは地域障害者職業センターの繁忙や地理的遠近などの状況に左右されるものであり、③のアセスメントは、基本的に短期で実施できるものではない。このため、センターが独自に自主的なアセスメント等の努力を行うかどうかセンターの分化の要因の一つとなると考えられる。今回の調査を通じて、センター自らが「アセスメント室」を設置している事例や、自ら「短期トレーニング」という形での簡易な訓練を実施してその状況を観察することによって、よりの確なアセスメントを実施しようとしている事例も把握された。

イ 定着支援ニーズへの対応に関する分化

就業・生活支援センターの職場定着支援にはその期限が示されていないことから、他の社会資源から見ると、相談支援事業所とともに障害者就業・生活支援センターこそが、他の社会資源よりも長期的に支援対象者にかかわる社会資源であり、特に就労準備から就労期間中にかけては最も重要な伴走者であるように見るとしても不思議ではない。

現実的には体制等に制約がある中で、就業・生活支援センターの定着支援の負担は累増しているが、これにどのように対応していくかに関しては、今回の調査で次のようないくつかの方向性が把握された。

- 本人の力や職場の力を育てることでフェードアウトの確実性を高めようとするアプローチ（定着支援の在り方に関わるアプローチ）

- 他の支援機関等との分担調整によってセンターの負担が過度にならないようにしながら、必要に応じた継続的な定着支援を行おうとするアプローチ（他機関との役割分担・連携に関わるアプローチ）
- センターが中心となって必要な定着支援を実施しようとする（実施できる）アプローチ（地域ニーズの総量が少ない場合や、センターのサービス供給力が高い場合のアプローチ）

ウ 生活支援の方向性に関する分化

今回の調査を通じて、就労支援や職場定着支援等を行うに際し、これを支える生活支援ニーズへの対応方向をめぐる就業・生活支援センター間の違いが把握された。①就労に関する生活支援についてはセンターができるだけ引き受けようとしている方向性と、②基本的に生活支援は専門機関との連携で支援しようとする方向性である。①の方向性が感じられたセンターは、定着支援にはその裏打ちとしての生活支援が重要である（その場合が多い）との基本的認識があり、かつ、相談支援事業所や市町村の生活支援機能が弱いという（当該地域での）現状を踏まえているようであった。また、②の方向性のセンターについては、定着支援の裏打ちとしての生活支援を軽視しているわけではないが、現に相談支援事業所との連携の中で対処できていることと、他の方向性を重視する方向性がいまって、このような方向性の背景になっていることが窺われた。

エ 企業・職場のニーズ対応に関する分化

今回の調査において、今後の就業・生活支援センターの在り方の重点として、企業ニーズへの対応を挙げるセンターがあった。平成30年に予定されている精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える法改正施行に向けて企業の障害者雇用ニーズが高まっているが、地域におけるこのようなニーズの大きさと、企業の障害者雇用ニーズへの対応強化に関するセンターの意識の程度には関連がある可能性がある（たとえば、このようなニーズが顕在化している大都市圏で、センターの企業ニーズへの対応意識が高くなっている可能性がある。）。一般就労に向けた関係機関のアクティベーションやネットワーキングに関するセンターの動きの背景に、ノーマライゼーションの観点とともに、企業の障害者雇用ニーズへの対応に関する問題意識があることも考えられる。

また、短時間就労を希望する精神障害者等が雇用率カウントの対象となる働き方（週20時間以上）ができるようにするための支援についても考慮しているセンター、ハローワークや地域障害者職業センターとの連携により雇用率未達成企業に対する当該企業に適した障害者雇用の提案を積極的に行っているセンターや、企業の雇用管理に対するコンサルティングへの課題意識を持っているセンターなどがあることが把握された。

このような企業・職場への働きかけについては、地域の状況が背景にありつつも、センターの能動的なスタンスの違いが現れやすいところと考えられる。

(2) 他の社会資源への働きかけに関する能動的な分化

ア 地域の就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーキング）

今回の調査を通じて、センターが地域における障害者の就労支援のネットワークづくりの中心的な役割を担っているケースや、それを目指して活動しているケースが把握された。

もとより、センター業務の中心は支援対象障害者等への個別的な支援であるが、地域の社会資源の状況からこのようなネットワーキング機能を果たすことが期待されていて、センターとしてそれに応えようと

している状況・程度、又はセンター自らがその必要性を感じ、進んで役割を果たそうとしている状況・程度によってセンターが分化している状況が既に存在し、今後でさらに分化していく可能性があると考えられる。

ネットワーキングの手段としては、都道府県や市町村単位で設立されている自立支援協議会の就労（支援）部会が一般的であるが、圏域単位での就労支援部会やネットワーク協議会が組織されている地域もある。また、センター立ち上げ時点から、地域の他の社会資源に対する積極的な訪問で相互の信頼関係を築き、これを基盤に種々の面で地域のネットワークのリーダーシップを発揮できているケースも見られた。ただし、このような地域の社会資源との信頼関係づくりがどこまで可能かについては、センター自体の体制に限界がある中で対象機関の多寡にもよるであろう。対象機関が特に多い場合には、センターと協力関係にある就労系障害福祉サービス事業所等の社会資源が限定されていて、より広範な社会資源とのパイプを作るためにアンケート調査等の努力を重ねているケースもある。

なお、ネットワークづくりに関しては必ずしもセンターの自発性や努力のみに委ねられているものではなく、自治体の施策ベースの問題でもあり、国としてのバックアップの在り方にも関わる（それらの点では、センターも受動的立場にある）ことにも留意が必要である。

イ 他の社会資源の就労支援機能のアクティベーション

今回の調査を通じて、センターが地域の他の社会資源（特に就労系障害福祉サービス事業所）の一般就労への移行に関する意識・取組について問題意識を持っている状況が把握された。このような問題意識に基づいてどのような行動に移しているかは地域の状況やセンター自身の状況に応じて様々であるが、これら社会資源の一般就労に向けた活動の促進を図ることを自らの重要な課題と捉え、積極的な行動に移しているセンターも少なくない。その方法としては、地域の就労系障害福祉サービス事業所に対する助言、研修会の実施や講師派遣、求人や面接会の情報を就労系障害福祉サービス事業所に提供し、就職準備が整った者に関する情報を引き出すことなどである。

このような他の社会資源の就労支援機能のアクティベーションに関しては、センターの能動的なスタンスの違いが現れやすく、結果としてセンターの分化の重要な要因になると考えられる。

ウ ハローワーク・地域障害者職業センターとの緊密な連携

就業・生活支援センターにとって、ハローワークと地域障害者職業センターは最も重要な連携先に属するが、今回のヒアリングでは、これらとの特に緊密な連携が行われている例もいくつか把握された。どの程度緊密な関係を構築できるかは、就業・生活支援センターからの能動的なアクションによる面もあるが、地理的關係やそれぞれの業務状況等にも左右されるであろう。

(3) 人材の育成・確保の方向性

※ ア-2-25、ヒ-4-6-8参照

障害者就業・生活支援センターの分化の現況と今後の方向を把握・考察するに当たっては、各センターの人材の確保・育成に関する状況・意識からのアプローチも有効と考えられる。

センター職員の現状を見ると、今回のアンケートの回答センターの支援担当者数平均 5.3 人のうち、社会福祉士が平均 1.0 人、精神保健福祉士 0.7 人であり、これらの福祉系資格を持つ者をはじめ福祉系の教育訓練を受けたスタッフが多い状況が窺える。

今回のアンケート調査・ヒアリング調査の結果から、センターとして精神障害、発達障害、高次脳機能

障害などに対応できるスキルを高めたいという意向などが把握されたが、特に重要と思われたのは、次のような人材をスタッフとして確保・養成する必要性を感じているセンターが少ないことである。

- a) 多様な福祉分野（高齢者福祉、生活保護など）に関する知識・ノウハウのある人材
- b) 企業の経験を持ち企業のことがわかる人、障害者のことを企業に伝えられる人や企業のコンサルティングができる人材
- c) 障害者への福祉・支援の視点と企業の視点を併せ持つなど幅広い経験と視野を持つ人の必要性
- d) 他の支援機関とのつながりを作ることができる人材
- e) これらを全部できるコーディネーター

福祉系の人材が、「就労支援」を行う立場になった際に、最も戸惑うことは「企業」の考え方・行動の仕方、「企業」と話をする際の勘どころなどであると思われることから、センターがこれらを十分に理解している支援者をスタッフとして求めることはごく自然なことと考えられる。また、ヒアリングでは企業（営業）出身者と福祉分野出身者の両方がセンターのスタッフとなっていることで、地域の他の社会資源との関係構築とネットワークづくりに成果をあげている例を把握することもできた。

センターが担っている「福祉」と「労働」の橋渡しという役割を考えると、「福祉」と「企業」の両方の視点からのサービスができるようになることが、障害者就業・生活支援センターとしての人材の確保・育成に当たっての最大のポイントであると考えられる。

資料 1 26 年度研究における分析の再分析・追加分析の結果図表

〔序章第 2 節関係〕

1 再分析の結果表

以下に、序章第 2 節で述べた「再分析」の結果（重回帰分析の結果表とこれをもとに作成したパス図）を示す。

従属変数及び独立変数として投入された各変数及び投入手続きについては、序章第 2 節のほか、資料シリーズ No.89「地域の就労支援の現状把握に関する調査研究－障害者就業・生活支援センターの活動に着目して－」の第 2 章を参照されたい。

(1) 成果指標及び利用（登録）状況指標を従属変数とする重回帰分析の結果表

※ 「就職分析」：一般就職件数を従属変数とする重回帰分析

「定着分析」：1 年定着者数を従属変数とする重回帰分析

※※ 「標準偏回帰係数」の意味については、本文脚注 12 参照。

「調整済み決定係数」の意味については、本文脚注 11 参照。

ア 「すべての障害種別の利用者」に関する重回帰分析の結果

① 「すべての障害種別の利用者」における就職分析の結果（n=287）

独立変数	標準偏回帰係数			
	①「業務実績」＋ 「登録状況」投入	②「センターの特徴」 を追加投入	③「地域の状況」を追加投入	
			全体の有効求人倍 率を投入	職種別の有効求 人倍数を投入
新規求職者数：統制変数	.187**	.231**	.230**	.224**
求職者数（H24）：統制変数	.301**	.285**	.283**	.269**
職場実習あっせん件数	.237**	.235**	.226**	.219**
就職に向けた相談支援件数	.154**	.137**	.110*	.115**
相談支援実施事業所数	.161**	.168**	.182**	.178**
基礎訓練実施件数	.087*	.091*	.080*	.078*
センター運営法人の A 型事業数		-.141**	-.136**	-.125**
対象圏域の人口：統制変数			.113*	.065
対象圏域の障害者有効求職者数			-.088*	
対象圏域内ハローワークの生産工程 の職業の有効求人倍率				-.136**
対象圏域内ハローワークの建設採掘 の職業の有効求人倍率				.114*
調整済み決定係数 R ²	.565	.582	.590	.602
回帰の F 検定	F(6,280)=62.9 p<.01	F(7,279)=57.9 p<.01	F(9,277)=46.7 p<.01	F(10,276)=44.2 p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

*p<.05, **p<.01

② 「すべての障害種別の利用者」における定着分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数			
	①「業務実績」＋ 「登録状況」投入	②「センターの特徴」 を追加投入	③「地域の状況」を追加投入	
			全体の有効求人倍率 を投入	職種別の有効求人 倍率を投入
一般就職件数 (H24)：統制変数	.890**	.910**	.893**	.893**
定着に向けた相談支援件数	.059*	.065**	.043	.043
職場訪問による定着支援件数	.063**	.055*	.066**	.066**
職業準備訓練あっせん件数 (H24)	.046*	.048*	.041*	.041*
直接利用の新規登録者数		-.052**	-.055**	-.055**
センター運営法人の「その他の病院」 の数		-.040*	-.042*	-.042*
対象圏域の人口：統制変数			.068**	.068**
調整済み決定係数 R ²	.898	.902	.905	.905
回帰の F 検定	F(4,282)=633.5 p<.01	F(6,280)=438.6 p<.01	F(7,279)=391.0 p<.01	F(7,279)=391.0 p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度 (末 or 末翌日) のもの。

*p<.05, **p<.01

③ 「すべての障害種別の利用者」における平成 24 年度末求職者数の分析結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数		
	①「センターの特徴」 を投入	②「地域の状況」を追加投入	
		全体の有効求人倍率 を投入	職種別の有効求人 倍率を投入
直接利用の新規登録者数	.330**	.321**	.325**
センターの運営期間	.189**	.154**	.130*
センター運営法人の就労移行支援事業 数	.138*	.124*	.139**
センター運営法人の支援担当者数	.135*	.140*	.128*
センター運営法人の種類 (社団・財団法人か否か)	.122*	.120*	.128*
センター運営法人のその他病院数	.113*	.129*	.139**
対象圏域の人口：統制変数		.012	.011
対象圏域の特例子会社数		-.226**	-.283**
対象圏域の就労移行支援事業所運営 法人数		.224**	.241*
対象圏域内ハローワークの事務職の 有効求人倍率			.132*
対象圏域の面積			-.105*
調整済み決定係数 R ²	.224	.261	.280
回帰の F 検定	F(6,280)=14.8 p<.01	F(9,277)=12.2 p<.01	F(11,275)=11.1 p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度 (末 or 末翌日) のもの。

*p<.05, **p<.01

④「すべての障害種別の利用者」における平成 25 年度新規求職者数の分析結果 (n=290)

	標準偏回帰係数		
	①「センターの特徴」 を投入	②「地域の状況」を追加投入	
		全体の有効求人倍率 を投入	職種別の有効求人 倍率を投入
直接利用の新規登録者数	.386**	.356**	.356**
センター運営法人の支援担当者数	.241**	.192**	.192**
センター運営法人の A 型事業数	.195**	.185**	.185**
対象圏域の人口：統制変数		.125	.125
対象圏域の A 型事業運営法人数		.165*	.165*
対象圏域の特例子会社数		-.200**	-.200**
対象圏域の障害者有効求職者数		.131*	.131*
調整済み決定係数 R ²	.271	.342	.342
回帰の F 検定	F(3,286)=36.7 p<.01	F(7,282)=22.4 p<.01	F(7,282)=22.4 p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

*p<.05, **p<.01

イ 「知的障害のある利用者」に関する重回帰分析の結果

① 「知的障害のある利用者」における就職分析の結果 (n=290)

独立変数	標準偏回帰係数			
	①「業務実績」＋ 「登録状況」投入	②「センターの特徴」 を追加投入	③「地域の状況」を追加投入	
			全体の有効求人倍 率を投入	職種別の有効求 人倍数を投入
㊤新規求職者数：統制変数	.319**	.345**	.310**	.306**
㊤相談支援件数	.323**	.306**	.307**	.272**
相談支援実施事業所数	.276**	.293**	.261**	.307**
㊤職場実習あっせん件数	.180**	.173**	.141**	.162**
事業所に対する相談支援件数	-.168**	-.173**	-.164**	-.191**
㊤基礎訓練実施件数	.107*	.118**	.076	.105**
運営法人の A 型事業数		-.165**	-.124**	-.141**
対象圏域の人口：統制変数			.374**	.098*
対象圏域の特例子会社数			-.211**	
対象圏域の A 型事業所運営法人数			.125*	
対象圏域内ハローワークの建設採掘 の職業の有効求人倍率				.192**
対象圏域内ハローワークの生産工程 の職業の有効求人倍率				-.167**
調整済み決定係数 R ²	.524	.549	.580	.598
回帰の F 検定	F(6,283)=54.1 p<.01	F(7,282)=51.3 p<.01	F(10,279)=40.9 p<.01	F(10,279)=44.0 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

② 「知的障害のある利用者」における定着分析の結果 (n=286)

独立変数	標準偏回帰係数			
	①「業務実績」＋ 「登録状況」投入	②「センターの特徴」 を追加投入	③「地域の状況」を追加投入	
			全体の有効求人倍率 を投入	職種別の有効求人倍 数を投入
㊤一般就職件数 (H24)：統制変数	.945**	.955**	.940**	.940**
㊤相談支援件数	.055**	.059**	.058**	.058**
㊤個別支援計画作成件数 (H24)	-.043*	-.035*	-.032	-.032
直接利用の新規登録者数		-.050**	-.055**	-.055**
対象圏域の人口：統制変数			.042*	.042*
調整済み決定係数 R ²	.923	.925	.926	.926
回帰の F 検定	F(3,282)=1136.9 p<.01	F(4,281)=877.3 p<.01	F(5,280)=714.7 p<.01	F(5,280)=714.7 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

③ 「知的障害のある利用者」における平成 25 年度新規求職者数の分析結果 (n=290)

独立変数	標準偏回帰係数		
	① 「センターの特徴」 を投入	② 「地域の状況」を追加投入	
		全体の有効求人倍率 を投入	職種別の有効求人 倍数を投入
直接利用の新規登録者数	.281**	.230**	.230**
センター運営法人の支援担当者数	.192**	.123*	.123*
センター運営法人の A 型事業数	.130*	.172**	.172**
対象圏域の人口：統制変数		.332**	.332**
対象圏域の特例子会社数		-.310**	-.310**
都道府県の直接的な就労支援事業数		.160**	.160**
対象圏域のハローワーク数		.132*	.132*
調整済み決定係数 R ²	.143	.234	.234
回帰の F 検定	F(3,286)=17.1 p<.01	F(7,282)=13.6 p<.01	F(7,282)=13.6 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

ウ 「精神障害のある利用者」に関する重回帰分析の結果

① 「精神障害のある利用者」における就職分析の結果 (n=290)

独立変数	標準偏回帰係数			
	① 「業務実績」 + 「登録状況」投入	② 「センターの特徴」 を追加投入	③ 「地域の状況」を追加投入	
			全体の有効求人倍 率を投入	職種別の有効求 人倍数を投入
㊦新規求職者数：統制変数	.382**	.403**	.400**	.400**
㊦職場実習あっせん件数	.308**	.308**	.307**	.307**
㊦相談支援件数	.252**	.242**	.239**	.239**
運営法人の A 型事業数		-.086*	-.085*	-.085*
対象圏域の人口：統制変数			.013	.013
調整済み決定係数 R ²	.574	.579	.578	.578
回帰の F 検定	F(3,286)=130.5 p<.01	F(4,285)=100.5 p<.01	F(5,284)=80.1 p<.01	F(5,284)=80.1 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

② 「精神障害のある利用者」における定着分析の結果 (n=286)

独立変数	標準偏回帰係数			
	① 「業務実績」 + 「登録状況」投入	② 「センターの特徴」を追加投入	③ 「地域の状況」を追加投入	
			全体の有効求人倍率を投入	職種別の有効求人倍率を投入
㊦一般就職件数 (H24) : 統制変数	.797**	.779**	.751**	.751**
㊦職場実習あっせん件数 (H24)	.153**	.152**	.156**	.156**
㊦職業準備訓練あっせん件数 (H24)	.053*	.045	.038	.038
センターの支援担当者数		.076**	.051*	.051*
センター運営法人の「その他病院」の数		-.061*	-.064**	-.064**
対象圏域の人口 : 統制変数			.056	.056
対象圏域のハローワーク数			-.061*	-.061*
対象圏域内ハローワークの管内雇率達成割合			-.054*	-.054*
対象圏域の第1号ジョブコーチ数			.056*	.056*
調整済み決定係数 R ²	.830	.838	.848	.848
回帰の F 検定	F(3,282)=466.0 p<.01	F(5,280)=295.8 p<.01	F(9,276)=177.1 p<.01	F(9,276)=177.1 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成25年度(末 or 末翌日)のもの。

③ 「精神障害のある利用者」における平成25年度新規求職者数の分析結果 (n=290)

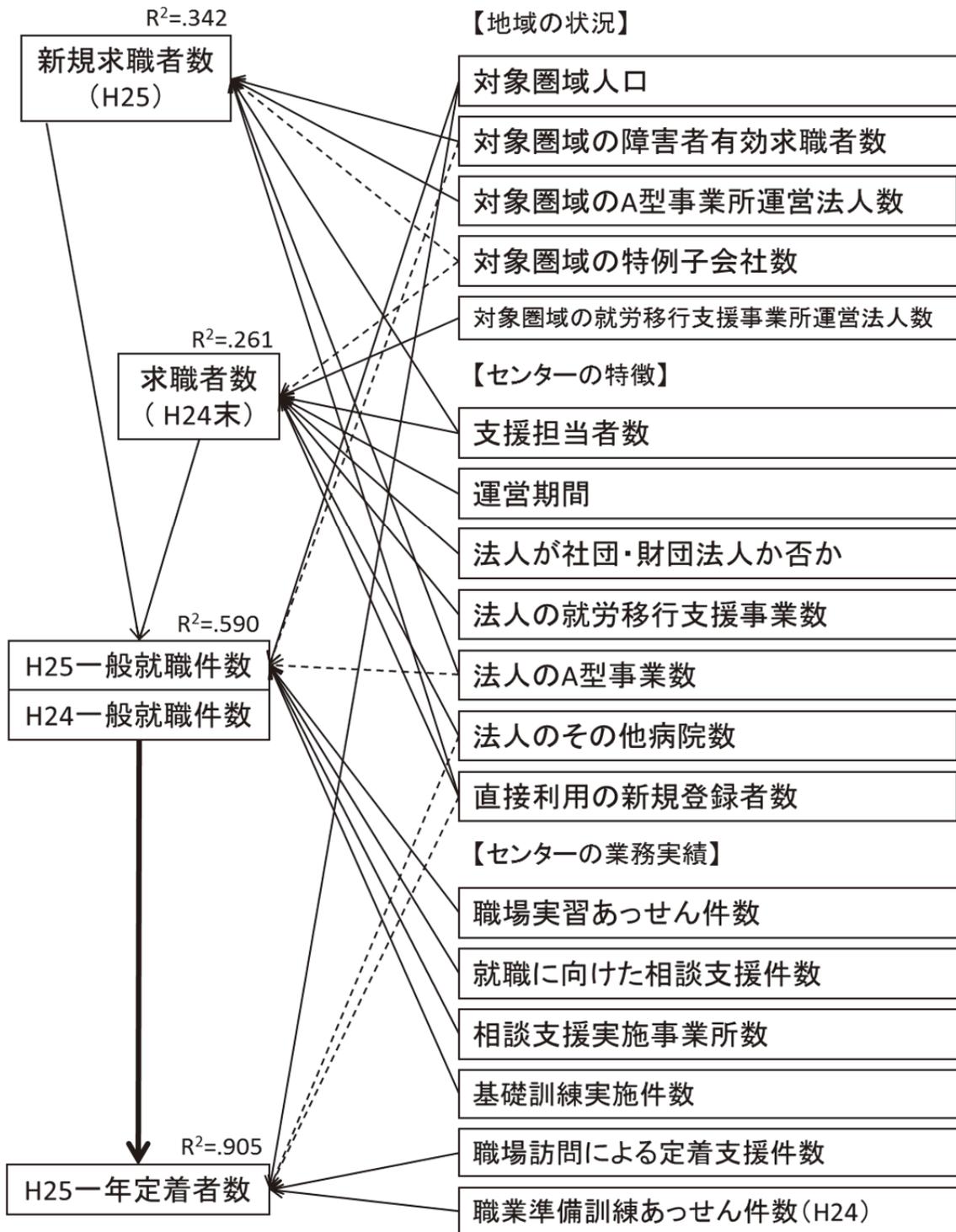
独立変数	標準偏回帰係数		
	② 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」を追加投入	
		全体の有効求人倍率を投入	職種別の有効求人倍率を投入
直接利用の新規登録者数	.445**	.417**	.417**
センターの支援担当者数	.212**	.173**	.173**
センター運営法人のA型事業数	.190**	.175**	.175**
センター運営法人の障害者グループホーム数	-.129*	-.142**	-.142**
センター運営法人の委託訓練受講者数	-.110*	-.100*	-.100*
対象圏域の人口 : 統制変数		.160	.160
対象圏域のA型事業運営法人数		.273**	.273**
対象圏域のB型事業運営法人数		-.207*	-.207*
調整済み決定係数 R ²	.296	.353	.353
回帰の F 検定	F(5,284)=25.3 p<.01	F(8,281)=20.7 p<.01	F(8,281)=20.7 p<.01

*p<.05, **p<.01

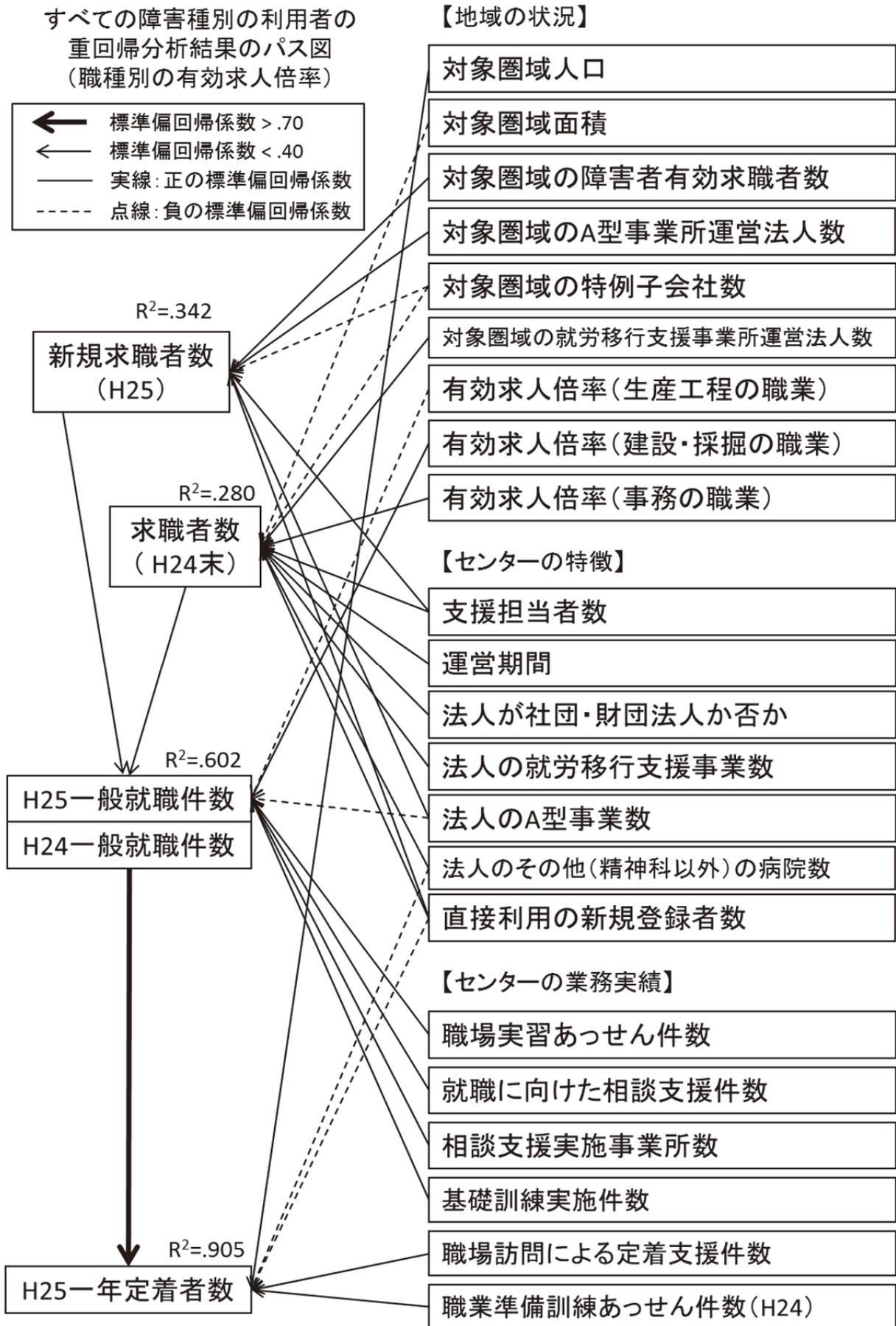
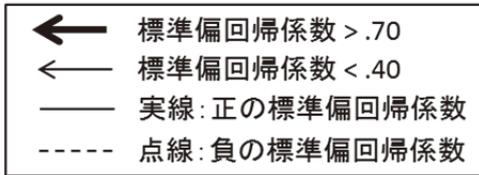
※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成25年度(末 or 末翌日)のもの。

(2) 重回帰分析結果に基づくパス図

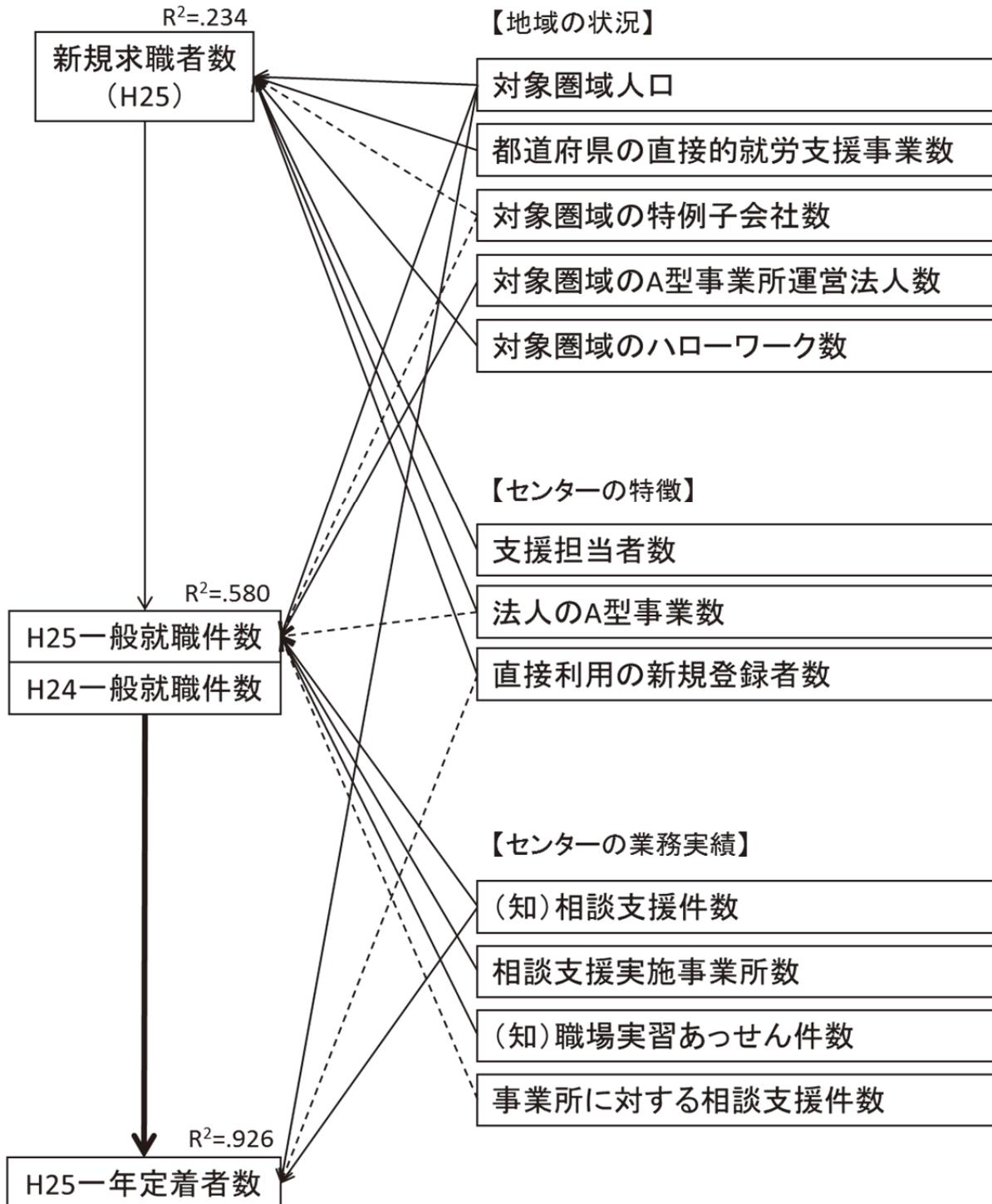
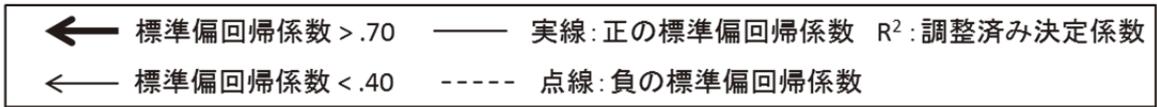
すべての障害種別の利用者の重回帰分析結果のパス図(全体の有効求人倍率)



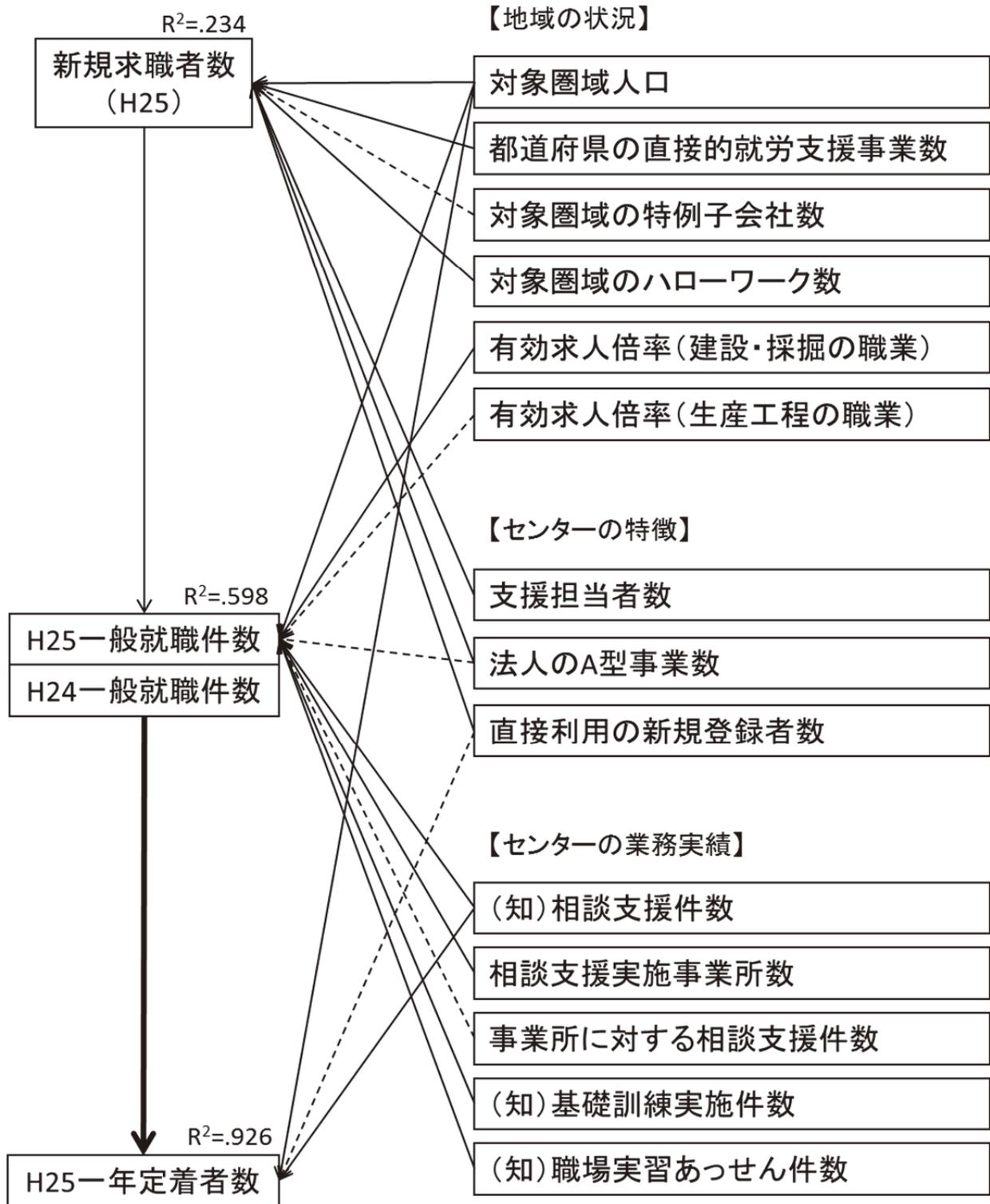
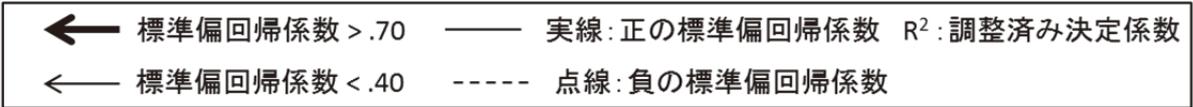
すべての障害種別の利用者の
重回帰分析結果のパス図
(職種別の有効求人倍率)



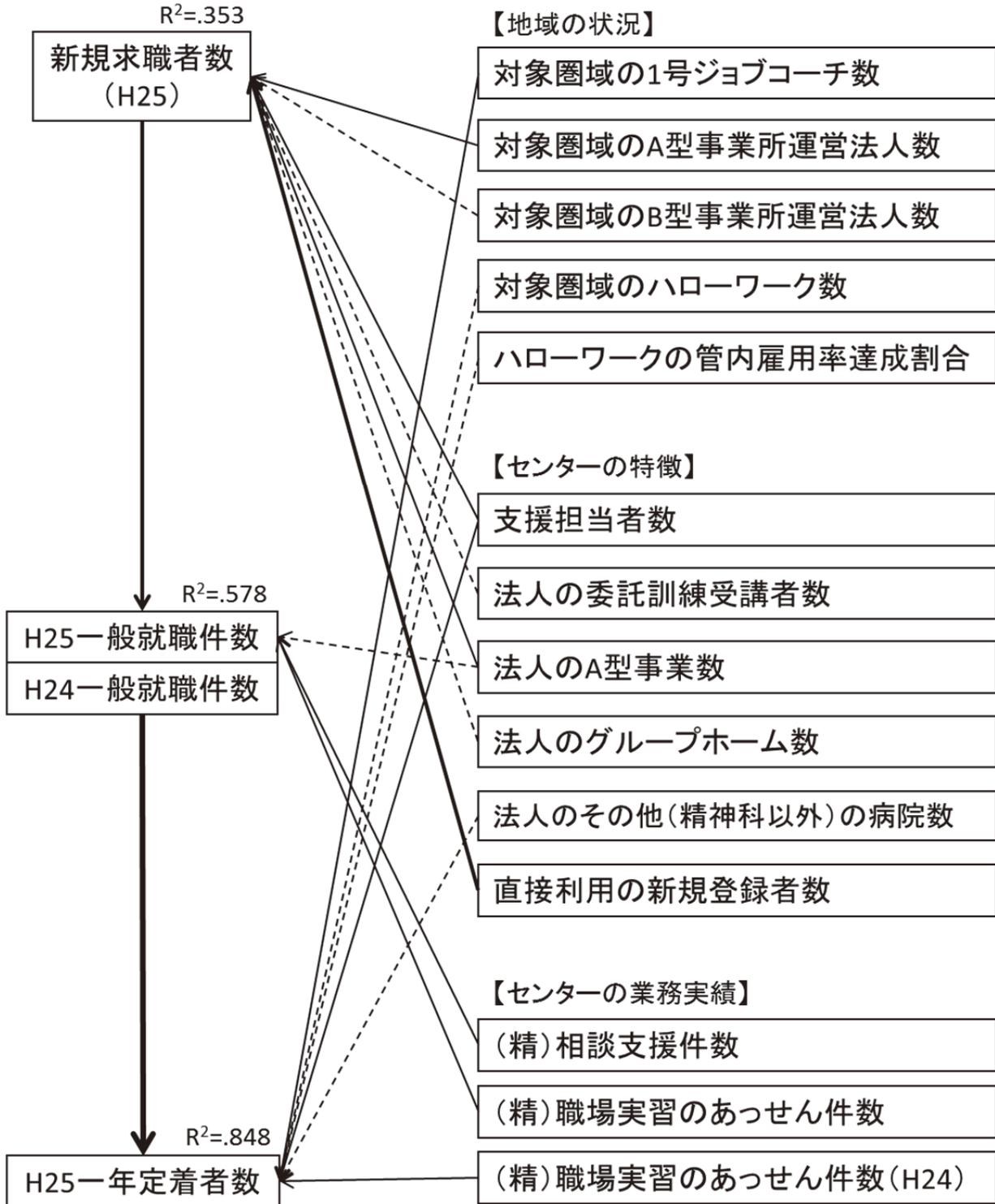
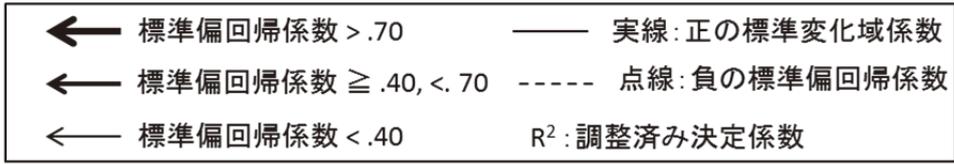
知的障害のある利用者の重回帰分析結果のパス図(全体の有効求人倍率)



知的障害のある利用者の重回帰分析結果のパス図(職種別の有効求人倍率)



精神障害のある利用者の重回帰分析結果のパス図



2 追加分析（業務実績指標等を従属変数にした重回帰分析）の結果表

※ 標準偏回帰係数の意味については、本文脚注 12 参照。

① 「就職に向けた相談支援件数」を従属変数とした分析の結果（n=287）

独立変数	標準偏回帰係数	
	① 「登録状況」 + 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.186**	.138*
求職者数（H24）：統制変数	-.024	-.007
直接利用の新規登録者数	.158**	.130*
センターの支援担当者数	.144**	.117*
就労移行支援事業所経由の新規登録者数	.159**	.171**
地域障害者職業センター経由の新規登録者数	.125*	.099
<hr/>		
対象圏域の人口：統制変数		-.049
対象圏域の第1号ジョブコーチ数		.113
対象圏域のA型事業運営法人数		.199**
対象圏域の障害者有効求職者数		-.163**
都道府県の直接的な就労支援事業数		.126*
調整済み決定係数 R ²	.218	.272
回帰の F 検定	F(6,280)=14.3 p<.01	F(11,275)=10.7 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

② 「日常生活・社会生活に関する相談支援件数」を従属変数とした分析の結果（n=287）

独立変数	標準偏回帰係数	
	① 「登録状況」 + 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	-.048	-.039
求職者数（H24）：統制変数	.004	.005
センターの運営期間	.234**	.197**
<hr/>		
対象圏域の人口：統制変数		-.244**
対象圏域の特別支援学校高等部数		.225*
調整済み決定係数 R ²	.044	.065
回帰の F 検定	F(3,283)=5.4 p<.01	F(5,281)=5.0 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

③「定着に向けた相談支援件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	① 「登録状況」 + 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」 を追加投入
就職者数 (H24) : 統制変数	.248**	.257**
センターの運営期間	.262**	.223**
センターの支援担当者数	.206**	.167**
ハローワーク経由の新規登録者数	-.248**	-.231**
就労移行支援事業所経由の新規登録者数	.189**	.160**
就労移行支援事業所以外の福祉サービス事業所経由の新規登録者数	.151**	.110*
センター運営法人の障害者グループホーム数	-.133**	-.113*
対象圏域の人口 : 統制変数		-.064
対象圏域の第1号ジョブコーチ数		.172**
対象圏域の特例子会社数		.160*
対象圏域のハローワーク数		-.111*
調整済み決定係数 R ²	.348	.382
回帰の F 検定	F(7,279)=22.8 p<.01	F(11,275)=17.1 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成25年度(末 or 末翌日)のもの。

④「事業所に対する相談支援件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	① 「登録状況」 + 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数 : 統制変数	.350**	.344**
求職者数 (H24) : 統制変数	-.008	-.017
ハローワーク経由の新規登録者数	-.279**	-.280**
就労移行支援事業所経由の新規登録者数	.258**	.244**
センターの運営期間	.164**	.147*
センター運営法人の障害者グループホーム数	-.122*	-.143*
就労移行支援事業所以外の福祉サービス事業所経由の新規登録者数	-.139*	-.122*
センターの支援担当者数	.120*	.125*
対象圏域の人口 : 統制変数		-.144
対象圏域の就労移行支援事業運営法人数		.180*
調整済み決定係数 R ²	.228	.233
回帰の F 検定	F(8,278)=11.5 p<.01	F(10,276)=9.7 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成25年度(末 or 末翌日)のもの。

⑤ 「職業評価の依頼件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	① 「登録状況」 + 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	-.041	-.022
求職者数 (H24)：統制変数	.113	.131*
地域障害者職業センター経由の新規登録者数	.333**	.330**
法人の種類 (社会福祉法人か否か)	.124*	.107
対象圏域の人口：統制変数		-.058
対象圏域のグループホーム数		.187**
対象圏域の就労移行支援事業所数		-.189*
調整済み決定係数 R ²	.134	.160
回帰の F 検定	F(4,282)=12.0 p<.01	F(7,279)=8.8 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度 (末 or 末翌日) のもの。

⑥ 「職業準備訓練のあっせん件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	① 「登録状況」 + 「センターの特徴」を投入	② 「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.017	.030
求職者数 (H24)：統制変数	-.091	-.081
地域障害者職業センター経由の新規登録者数	.295**	.294**
直接利用の新規登録者数	.134*	.069
センターの支援担当者数	.119*	-.020
対象圏域の人口：統制変数		.312**
対象圏域の精神医療機関の病床数		-.427**
対象圏域の B 型事業運営法人数		.581**
対象圏域の就労移行支援事業運営法人数		-.236*
調整済み決定係数 R ²	.127	.266
回帰の F 検定	F(5,281)=9.4 p<.01	F(9,277)=12.5 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度 (末 or 末翌日) のもの。

⑦「基礎訓練の実施件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	①「登録状況」 +「センターの特徴」を投入	②「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.265**	.271**
求職者数 (H24)：統制変数	-.070	-.119
センター運営法人の委託訓練受講者数	.132*	.108
対象圏域の人口：統制変数		-.020
対象圏域の特別支援学校高等部数		.289**
対象圏域のA型事業運営法人数		-.248**
対象圏域のハローワーク数		-.160*
対象圏域の就労移行支援事業運営法人数		.213*
調整済み決定係数 R ²	.058	.138
回帰のF検定	F(3,283)=6.9 p<.01	F(8,278)=6.7 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成25年度(末 or 末翌日)のもの。

⑧「職場実習のあっせん件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	①「登録状況」 +「センターの特徴」を投入	②「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.135*	.136*
求職者数 (H24)：統制変数	.055	.054
就労移行支援事業所経由の新規登録者数	.223**	.225**
センター運営法人の第1号ジョブコーチ配置数	.167**	.167**
特別支援学校経由の新規登録者数	.145*	.146*
センター運営法人のその他福祉施設数	-.140**	-.140**
センターの支援担当者数	.098	.100
センター運営法人の種類 (社団・財団法人か否か)	.110*	.110*
センターの運営期間	.108*	.108*
対象圏域の人口：統制変数		-.006
調整済み決定係数 R ²	.307	.304
回帰のF検定	F(9,277)=15.1 p<.01	F(10,276)=15.1 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成25年度(末 or 末翌日)のもの。

⑨「センター主催の連絡会議の開催件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	①「登録状況」 +「センターの特徴」を投入	②「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.059	.088
求職者数 (H24)：統制変数	-.097	-.114
直接利用の新規登録者数	.270**	.262**
センター運営法人の B 型事業数	.135*	.120*
対象圏域の人口：統制変数		-.136*
対象圏域の就労支援部会設置の有無		.187**
都道府県の直接的な就労支援事業数		.139*
調整済み決定係数 R ²	.079	.153
回帰の F 検定	F(4,282)=7.1 p<.01	F(7,279)=8.4 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

⑩「他機関主催の連絡会議の開催件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	①「登録状況」 +「センターの特徴」を投入	②「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.197**	.224**
求職者数 (H24)：統制変数	-.023	-.019
センター運営法人の A 型事業数	-.133*	-.150*
対象圏域の人口：統制変数		.008
対象圏域内ハローワークの管内雇用率達成割合		.157*
調整済み決定係数 R ²	.030	.047
回帰の F 検定	F(3,283)=4.0 p<.01	F(5,281)=3.8 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

⑪「福祉的就職件数」を従属変数とした分析の結果 (n=287)

独立変数	標準偏回帰係数	
	①「登録状況」 +「センターの特徴」を投入	②「地域の状況」 を追加投入
新規求職者数：統制変数	.319**	.201**
求職者数 (H24)：統制変数	-.164*	-.112
地域障害者職業センター経由の新規登録者数	.175**	.169**
就労移行支援事業所経由の新規登録者数	-.183**	-.107*
福祉事務所、市町村役場等行政機関経由の新規登録者数	.197**	.213**
センターの運営期間	.160**	.092
ハローワーク経由の新規登録者数	.178**	.134*
対象圏域の人口：統制変数		-.383**
対象圏域の A 型事業運営法人数		.474**
都道府県の直接的な就労支援事業数		.187**
就労支援部会設置の有無		-.132**
対象圏域のハローワーク数		.119*
調整済み決定係数 R ²	.301	.455
回帰の F 検定	F(7,279)=18.6 p<.01	F(12,274)=20.9 p<.01

*p<.05, **p<.01

※年度・時点に関して特段の記載のない変数は平成 25 年度（末 or 末翌日）のもの。

資料2 アンケート調査票「地域の就労支援の現状把握に関する調査」

〔第1章関係〕

地域の就労支援の現状把握に関する調査

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

●調査目的

本調査は、障害者就業・生活支援センターを対象として、地域の就労支援の現状について調査・分析することを目的とします。その際、身体障害者、知的障害者、精神障害者に加えて、近年その利用が増加している発達障害者について、障害の態様ごとの区分を設けて調査・分析することとしています。

調査結果は、統計的に分析し、障害者就業・生活支援センターを中心とした地域の就労支援の現状や課題を分析するための資料として活用します。個別の機関の状況を把握するものではありません。

●回答をお願いしたい方

貴機関において、就労支援を実質的に最も多く担当している方、または、担当する役割にある方に、ご回答をお願いいたします。

※ 個人として回答者を特定せず、担当部署の組織としてのご回答でも結構です。

●調査データの管理

○ 障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置され、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーションに関する調査及び研究等の業務を行う機関です。調査データは、「独立行政法人等の保有する個人情報に関する法律」、当機構の規定等に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

○ 調査データの保存、分析、発表等においては、施設名・法人名や部署名を含む個人情報を特定しないものとして扱います。

●ご理解とご協力をお願いいたします。

○ 調査へのご協力は任意です。

○ ご回答いただいた調査票は、お早めに同封の封筒でご返送下さい。

平成27年8月31日(月)までにご返送をお願いいたします。

※ 期限は目安です。多少過ぎても、ご都合のよい時にご回答をお願いいたします。

※ すべてご回答いただけてなくても、回答いただける部分のご回答・返送でも結構です。

○ 本調査は、調査票の電子ファイルに入力していただく形式での回答も可能です。電子ファイルでの回答をご希望の場合には、下記のメールアドレスまでご連絡いただければ、調査票の電子ファイルをお送りいたします。その際、当方へのご回答の送付は、メールの送信による方法、または、調査票を印刷していただき同封の封筒でご返送いただく方法のいずれも可能です。

メールアドレス：asdiv@jeed.or.jp

○ 調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせ下さい。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター障害者支援部門

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3 担当：浅賀(あさか)、武澤(たけざわ)、榎本(えのもと)

電話：043-297-9031、9068、9084(月～金 9:15～17:30)



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

FAX：043-297-9058

電子メール：asdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト：<http://www.jeed.go.jp/> (機構)、<http://www.nivr.jeed.go.jp/> (研究部門)

本調査における障害の区分について

本調査においては、「身体障害のある者」、「知的障害のある者」、「精神障害のある者」及び「発達障害のある者（発達障害の内訳は3つに区分）」に分けてご回答いただく設問があります。本調査における障害の区分は、下記のとおりとします。

障害名が重複する場合には、主たる障害に分類して下さい。

<身体障害のある者>

身体障害者障害程度等級表の障害等級が1級から6級までに掲げる身体障害のある者及び7級に掲げる障害が2以上重複している者（主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。）

<知的障害のある者>

児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターにより知的障害があると判定された者（主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。）

<精神障害のある者>

統合失調症、そううつ病（気分障害）又はてんかんと診断されている者、あるいは精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（主たる障害が下記の発達障害の場合を除きます。）

<発達障害のある者>

発達障害のある者は、さらに以下の3つに区分することとします。

○ **知的障害を伴わない広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）※のある者**

※ 自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障害などの診断・判断等がある場合を含みます。

○ **知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者**

○ **その他の発達障害（学習障害、注意欠陥多動性障害など）※のある者**

※ 学習障害、注意欠陥多動性障害などの診断・判断等がある場合のほか、特定不能の発達障害の診断・判断等がある場合を含みます。

（注）発達障害のある者は、以下のいずれかに当てはまる者として

- ・ 発達障害の診断を有する者
- ・ 発達障害の診断はないが、本人からの開示もしくは主訴のあった者（医療機関における診断はないが、学校や相談機関等で発達障害があると言われたことがある、様々な情報から発達障害を疑ったことがあるなどの内容で、相談場面で本人から説明があったもの）
- ・ 診断も開示も主訴もないが、発達障害として専門的支援が必要と判断した者

I. 平成 26 年度に貴センターの就労支援の対象となった利用者についてうかがいます。

1. 平成 26 年度の就労支援対象者の<在籍及び支援利用の状況>についてうかがいます。

貴センターの障害区分ごとの利用者について、次の(1)～(4)を、下記の【施設一覧】・【事業一覧】等(1～71)・【センターの業務一覧】(ア～ソ)から選び記号でご記入下さい。〔→回答欄は次ページにあります〕

(1) 貴センターの利用開始まで在籍・利用していた「施設・事業」(一般の教育・訓練機関や企業も含まれます。)

(2) 貴センターが行った業務内容

(3) 貴センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた「施設・事業」

(4) 貴センターのサービス利用終了後(おおむね 1 年後まで)に在籍・利用していた「施設・事業」

○ (1)・(3)・(4)は、該当するものを選んで記入して下さい(ただし、それぞれの欄に多いものから5つまで。まれなものは除きます。)

(2)は貴センターが実施しているものを選んで記入して下さい(ただし、多いものから7つまで。)

○ 支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

○ 回答欄は障害区分ごとに分かれています(障害区分については2ページ参照)。平成 26 年度において、利用者が少なかった(年間の利用者が0人～2人程度)障害区分については、ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。

【施設一覧】

〔障害者総合支援法施設、医療施設 (1～18)〕

	貴法人内の施設の場合	他法人の施設の場合
就労移行支援事業所	1	11
就労継続支援 A 型事業所	2	12
就労継続支援 B 型事業所	3	13
相談支援事業所	4	14
障害者グループホーム	5	15
その他福祉施設	6	16
精神科病院、精神神経科診療所	7	17
その他病院	8	18

〔教育・訓練機関 (21～26)〕

21 高校 22 特別支援学校高等部 23 大学、短大 24 その他の学校
25 職業能力開発校 26 障害者職業能力開発校

〔就労支援機関・障害者支援機関等 (31～40)〕

31 ハローワーク(専門援助窓口) 32 ハローワーク(一般窓口)
33 ジョブカフェ 34 地域若者サポートステーション 35 その他の若年就労支援機関
36 地域障害者職業センター 37 自治体独自の障害者支援機関(主に就労支援を行うもの)
38 自治体独自の障害者支援機関(主に福祉の支援を行うもの)
39 発達障害者支援センター 40 精神保健福祉センター・保健所

〔企業、その他 (41～43)〕

41 企業(特例子会社以外) 42 特例子会社 43 その他

【事業一覧 (51～63)】

	貴法人の事業の場合	他法人等の事業の場合
障害者委託訓練	51	61
ジョブコーチ支援	52	62
その他の事業	53	63

〔在籍・利用がない場合 (71)〕 71 在籍・利用している施設・事業なし

【センターの業務一覧】

ア 対象者の特性・職業適性の理解や障害の診断・受容に向けた支援（相談・助言・検査など）	
イ 職業理解や就労・自立のイメージづくりに向けた支援（訓練・実習以外）	
ウ 就職活動（履歴書作成や面接など）の指導・支援	
エ 障害者手帳の取得・活用、就職に際しての支援制度利用や障害開示に関する相談・支援	
オ 雇入れに向けた職場への相談・支援	
カ 日常生活・社会生活に関する相談・支援	
キ 職業評価の依頼（障害者職業センターへの）	ク 基礎訓練の実施（併設施設・提携施設での）
ケ 職業準備訓練のあっせん	コ 職場実習のあっせん・同行
サ 職場定着関係の相談・支援（支援対象者への）	シ 職場定着関係の相談・支援（職場への）
ス 関係機関等に関する情報の提供・紹介等	セ 実習先・就職先の開拓
	ソ その他

＜記入例＞

	(1) 貴センターの利用開始まで在籍・利用していた施設・事業 (1～71のうち多いものから5つまで)	(2) 貴センターが行った業務内容 (ア～ソのうち多いものから7つまで)	(3) 貴センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた施設・事業 ※ (下の欄それぞれに1～63のうち多いものから5つまで)		(4) 貴センターのサービス利用終了後（おおむね1年後まで）に在籍・利用していた施設・事業 (下の欄それぞれに1～71のうち多いものから5つまで)	
			貴センターの紹介・あっせんによる利用	それ以外	貴センターの紹介・あっせんによる利用	それ以外
知的障害のある者	22、41、42、71	ア、イ、オ、ク、コ、サ、ス	1、31、36、42		31、36、62	41、42、71

※ 知的障害者について、特別支援学校を卒業する者等に対し、就労移行支援事業所（併設施設）での基礎訓練や企業での職場実習等を行い、就職活動（ハローワーク・障害者職業センター含む）や定着支援につなげている場合の例

＜回答欄＞

	(1) 貴センターの利用開始まで在籍・利用していた施設・事業 (1～71のうち多いものから5つまで)	(2) 貴センターが行った業務内容 (ア～ソのうち多いものから7つまで)	(3) 貴センターのサービス利用と並行して在籍・利用していた施設・事業 ※ (下の欄それぞれに1～63のうち多いものから5つまで)		(4) 貴センターのサービス利用終了後（おおむね1年後まで）に在籍・利用していた施設・事業 (下の欄それぞれに1～71のうち多いものから5つまで)	
			貴センターの紹介・あっせんによる利用	それ以外	貴センターの紹介・あっせんによる利用	それ以外
身体障害のある者						
知的障害のある者						
精神障害のある者						
知的障害を伴わない広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者						
知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者						
その他の発達障害（学習障害、注意欠陥多動性障害など）のある者						

※ (3) 欄の「施設・事業」には、センターの併設施設・提携施設を含みます。

③ 精神障害のある者

(1)利用者が抱えていた課題()※左記ア～スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容（課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。）

④ 知的障害を伴わない広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者

(1)利用者が抱えていた課題()※左記ア～スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容（課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。）

⑤ 知的障害を伴う広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）のある者

(1)利用者が抱えていた課題()※左記ア～スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容（課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。）

⑥ その他の発達障害（学習障害、注意欠陥多動性障害など）のある者

(1)利用者が抱えていた課題()※左記ア～スから5つまで選んで記入

(2)(1)の課題に対して行った支援内容（課題ごとの記載でも、一括した記載でもどちらでも結構です。）

3. 貴センターが支援を実施するにあたって、支援の体制や周囲の環境等の面で課題や困難があった点についてうかがいます。

貴センターの支援の実施にあたり課題や困難があった点について、(1) 下記 a～g の中から該当するものをすべて選び、記号で回答するとともに、(2) 具体的な課題や困難な点の内容（支援の内容を含む）を記載して下さい。

- 支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。
- 回答欄は障害区分ごとに分かれています（障害区分については2ページ参照）。平成26年度において、利用者が少なかった（年間の利用者が0人～2人程度）障害区分については、ご回答いただく必要はありませんので、空欄として下さい。
- 個人が特定される記述とならないようご配慮ください。

- a 職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい
- b 自施設の使用・役割等に対する周囲の理解が不足している
- c 自施設の支援体制が不足している
- d 自施設の支援のノウハウが不足している
- e 他機関との連携にあたって役割分担や情報共有などが難しい
- f 連携できる適切な他機関がない、または他機関の支援体制や支援のノウハウが不足している
- g その他

① 身体障害のある者

(1) 体制や環境の面での課題や困難な点：() ※上記 a～g から該当するものすべて

(2) (1) を具体的に（課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例：〇〇や□□を行う際に、××が不足している。）

② 知的障害のある者

(1) 体制や環境の面での課題や困難な点：() ※上記 a～g から該当するものすべて

(2) (1) を具体的に（課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例：〇〇や□□を行う際に、××が不足している。）

③ 精神障害のある者

(1) 体制や環境の面での課題や困難な点：() ※左記 a～g から該当するものすべて

(2) (1) を具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例：〇〇や□□を行う際に、××が不足している。)

④ 知的障害を伴わない広汎性発達障害 (自閉症スペクトラム障害) のある者

(1) 体制や環境の面での課題や困難な点：() ※左記 a～g から該当するものすべて

(2) (1) を具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例：〇〇や□□を行う際に、××が不足している。)

⑤ 知的障害を伴う広汎性発達障害 (自閉症スペクトラム障害) のある者

(1) 体制や環境の面での課題や困難な点：() ※左記 a～g から該当するものすべて

(2) (1) を具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例：〇〇や□□を行う際に、××が不足している。)

⑥ その他の発達障害 (学習障害、注意欠陥多動性障害など) のある者

(1) 体制や環境の面での課題や困難な点：() ※左記 a～g から該当するものすべて

(2) (1) を具体的に (課題や困難な点ごとに、これらがあった支援の内容を含めて記載してください。例：〇〇や□□を行う際に、××が不足している。)

II. 就労支援における地域の関係機関との連携状況についてうかがいます。

回答欄は障害区分ごとに分かれています。障害区分については、2ページを参照して下さい。

1. 平成 26 年度に、下記に示す地域の関係機関とともに（連携して）、就労支援に伴う情報共有等のための個別調整会議（ケース会議）^注を実施しましたか。下記の①～⑳から該当する機関をすべて選んで記号で記入して下さい。

○ 支援記録などに基づく厳密・網羅的なものとする必要はありませんので、支援の経験に基づいて把握できた範囲・想起できる範囲でご記入下さい。

【障害者総合支援法施設、医療施設】

- ①就労移行支援事業所 ②就労継続支援 A 型事業所 ③就労継続支援 B 型事業所 ④相談支援事業所
⑤障害者グループホーム ⑥その他福祉施設 ⑦精神科病院、精神神経科診療所 ⑧その他病院

【教育・訓練機関】

- ⑨高校 ⑩特別支援学校高等部 ⑪大学、短大 ⑫その他学校
⑬職業能力開発校 ⑭障害者職業能力開発校

【就労支援機関、障害者支援機関等】

- ⑮ハローワーク（専門援助窓口） ⑯ハローワーク（一般窓口）
⑰ジョブカフェ ⑱地域若者サポートステーション ⑲その他の若年就労支援機関
⑳地域障害者職業センター ㉑自治体独自の支援機関（主に就労支援を行うもの）
㉒自治体独自の支援機関（主に福祉の支援を行うもの）
㉓発達障害者支援センター ㉔精神保健福祉センター・保健所

【企業、その他】

- ㉕企業（特例子会社以外） ㉖特例子会社 ㉗その他

	身体障害のある者	知的障害のある者	精神障害のある者	発達障害のある者
就労支援に伴う個別調整会議（ケース会議）を連携して実施した機関 ①～㉗から該当するものすべて記入				

注：個別調整会議（ケース会議）：貴センターと関係機関等が、情報共有や支援内容の調整・引継ぎを行うもの。貴センターが主催した場合、関係機関が主催して貴センターが参加した場合の両方を含む。

2. 平成 26 年度に、上記 1 以外で、貴センターが (1) 関係機関に対して支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供[※]や研修を実施したこと、又は、(2) 関係機関からこれらを受けたことがありましたか。上記の①～㉗から該当する機関をすべて選んで記号で記入して下さい。

※ 一般的な知識・ノウハウのほか、個別的なケースに関するものも含まれます。また、電話・メール等による場合も含まれます。

	身体障害のある者	知的障害のある者	精神障害のある者	発達障害のある者
(1) (当該機関に対して) 支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を実施したことがある機関 ①～㉗から該当するものすべて記入				
(2) (当該機関から) 支援に関する知識・ノウハウの助言・情報提供・研修を受けたことがある機関 ①～㉗から該当するものすべて記入				

3. 貴センターと地域の社会資源（自治体や他法人が運営するもの）との関係について、うかがいます。
貴センターの所在する地域において、貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関はありますか。
そのような機関がある場合、(1)機関の類型を以下の①～⑥から選んで記入するとともに、(2)当該機関の対象者や提供しているサービス内容について、貴センターとの重複部分を中心に記入下さい（該当する機関の類型が複数ある場合、3つまで記入できます）。

- | | | |
|---------------------------|----------------|----------------|
| ①就労移行支援事業所 | ②就労継続支援 A 型事業所 | ③就労継続支援 B 型事業所 |
| ④自治体独自の支援機関（主に就労支援を行うもの） | | ⑥その他 |
| ⑤自治体独自の支援機関（主に福祉の支援を行うもの） | | |

(1) 貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関（ ） ※①～⑥から該当するものを1つ記入

(2) 当該機関の対象者・サービス内容（貴センターと重複している部分を中心に）

(1) 貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関（ ） ※①～⑥から該当するものを1つ記入

(2) 当該機関の対象者・サービス内容（貴センターと重複している部分を中心に）

(1) 貴センターと同様の就労支援業務を実施している機関（ ） ※①～⑥から該当するものを1つ記入

(2) 当該機関の対象者・サービス内容（貴センターと重複している部分を中心に）

4. 貴センターを含む地域の就労支援ネットワークの状況についてうかがいます。

(1) 貴センターを含む地域の就労支援ネットワークでは、障害者の就労支援に関するニーズに対応できているとお考えですか。次の1～4のうち最も近いものに○をつけて下さい。

- 1 十分に対応できている
- 2 概ね対応できている
- 3 あまり対応できていない
- 4 対応できていない

(2) (1) で2～4のいずれかに○をつけた方にお聞きします。どのような就労支援のニーズに十分対応できていないとお考えですか。今後、十分対応できるようにするためにはどのようなことが必要とお考えですか。差し支えない範囲でご記入いただければ幸いです。

その際、特に発達障害のある者について特記する点があれば、その点についてもご記入下さい。

対応できていないニーズについて（具体的に）

特に発達障害のある者について対応できていないニーズ

上記のニーズに対応できるようにするために必要なこと（具体的に）

特に発達障害のある者について必要なこと

Ⅲ. 平成 26 年度（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）に貴センターを利用した、18 歳以上の発達障害のある登録者についてうかがいます。

1. 発達障害の種類別に平成 26 年度の利用実績がある登録者の人数（18 歳以上。延べ人数でなく実人数）をご記入下さい。障害名が重複する場合には、主たる障害に分類して下さい。

その際、平成 27 年 3 月末（それ以前に利用終了していればその時点）で、ア. 発達障害の診断のあった者（うち障害者手帳^{注1}を取得していた者）、イ. 発達障害の診断はないが開示もしくは主訴^{注2}のあった者、ウ. 診断も開示も主訴もないが発達障害として専門的支援が必要と判断した者に区分して、ご記入下さい。

○ 把握できている範囲でご記入下さい。

注1 「障害者手帳」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を総称しています。

注2 開示もしくは主訴とは、医療機関における診断はないが、学校や相談機関等で発達障害があると言われたことがある、様々な情報から発達障害を疑ったことがあるなどの内容で、相談場面で本人からの説明があったものをいいます。

発達障害のある登録者の数 (26 年度の利用実績がある者)	ア 発達障害の 診断有り		イ 発達障害の 診断なし/ 開示・主訴あり	ウ 発達障害の 診断なし/ 開示・主訴なし /要支援
		うち障害者手 帳あり		
広汎性発達障害（自閉症スペクトラム障害）	人	人	人	人
うち知的障害を伴わないもの	人	人	人	人
うち 知的障害を伴うもの	人	人	人	人
うち その他 (具体的に)	人	人	人	人
学習障害	人	人	人	人
注意欠陥多動性障害	人	人	人	人
不明・その他の発達障害 (具体的に)	人	人	人	人
合 計	人	人	人	人

2. 上記 1 の平成 26 年度の発達障害のある利用者について、利用開始時までの状況別の人数をご記入下さい。また、そのうち 26 年度中に就職したことが把握できた人数もご記入下さい。

利用開始時点の状況	発達障害のある登録 者数（26 年度の利 用実績がある者）	
		うち 26 年度中の 就職を把握した者
就労した経験がない（在学中）	人	人
就労した経験がない（学校卒業）	人	人
離職経験がある	人	人
在職中であるが、適応に課題がある	人	人
不明・その他(具体的に)	人	人
合 計	人	人

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。

その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 94

地域の就労支援の現状把握に関する調査研究 II

—障害者就業・生活支援センターの現状把握と分析—

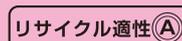
編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2016年4月
印刷・製本	情報印刷株式会社

©2016 障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。