

# パネルディスカッション

就労支援ネットワークの  
さらなる強化、発展のために

## 【司会者】

谷口 大司

(静岡障害者職業センター 所長)

## 【パネリスト】 (五十音順)

小田島 守

(岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら 副所長)

鈴木 良尚

(厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

障害者雇用専門官)

関野 之法

(株式会社カネボウ化粧品 生産技術部門 小田原工場 製造部 就業推進係長)

# 地域障害者職業センターにおける就労支援ネットワークへの支援

静岡障害者職業センター  
所長 谷口 大司

## 地域障害者職業センターにおける 就労支援ネットワークへの支援

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
静岡障害者職業センター  
所長 谷口 大司

## ネットワークの重要性(利用者にとって)

- 1 ライフステージを通じて、必要な時期に、適切な支援を受けることが可能に。
- 2 就労に関して起こりうる様々な問題に関して、適切な分野の支援を受けることが可能に。
- 3 どの窓口へ行っても、必要な支援に結びつく。



安心感を持って、様々なステップにチャレンジできることにより、ニーズに合った就労が可能に。

松為信雄「就業支援におけるケースマネジメントとネットワーク」より抜粋

## ネットワークの重要性(支援者にとって)

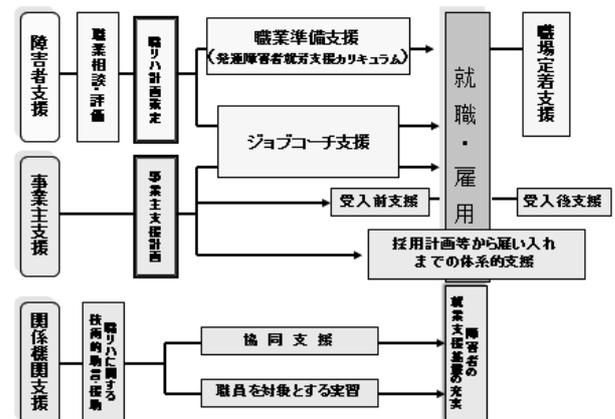
現状と問題点

ネットワークがあれば

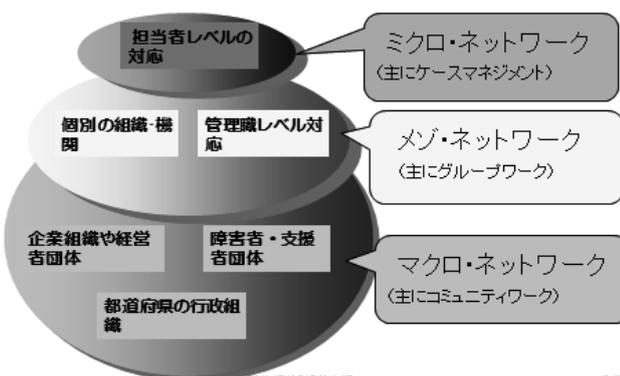
- |   |   |
|---|---|
| <p>1 各分野の「就業支援」の在り方に関するイメージの不一致<br/>【具体的な問題点】<br/>・他の分野が各分野にどのようなニーズを持っているかが分らない。<br/>・障害者本人の能力に関する評価が、各分野ごとに共通していない。</p> | <p>1 各分野の「就業支援」に関するイメージの共有化<br/>【改善される点】<br/>・各分野の強み、弱みやそれぞれのニーズに関して共通認識を持つことで、効果的な役割分担が可能に。<br/>・障害者の能力に関する評価の共有が可能に。</p>        |
| <p>2 ライフステージごとに支援が分断されがちである<br/>【具体的な問題点】<br/>・支援が分断されることへの不安から、利用者が一つの分野に滞留する傾向。</p>                                     | <p>2 ライフステージを通じた一貫した支援が可能に<br/>【改善される点】<br/>・各分野が情報を共有することにより、ライフステージを通じた切れ目のない支援が可能に。<br/>・利用者が安心感を持って、必要な次のステップへ踏み出すことが可能に。</p> |
| <p>3 最初に支援を求める分野によって、支援の方向性が規定される傾向がある<br/>【具体的な問題点】<br/>・各分野それぞれで、支援を自己完結させようとする傾向。<br/>・結果的に、他の分野における適切な支援に結びつきづらい。</p> | <p>3 どの窓口へ行っても、同じ支援に結びつく<br/>【改善される点】<br/>・各分野が、支援を自己完結させずに、必要に応じて、適切な他の分野のサービスに結びつけることが可能に。</p>                                  |

松為信雄「就業支援におけるケースマネジメントとネットワーク」より抜粋

## 地域障害者職業センターの支援

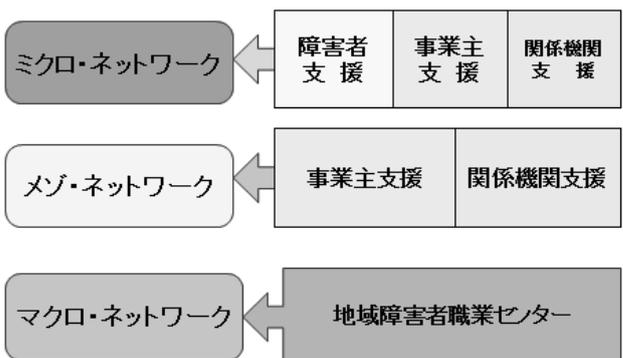


## 支援ネットワークの重層構造



松為信雄「就業支援におけるケースマネジメントとネットワーク」より抜粋

## 地域障害者職業センター業務とネットワーク



## ネットワークを構築するための基本的要件

1. ネットワークの目的や目標を共有化すること
2. 支援対象障害者・事業主、社会資源などの情報を共有化すること
3. 就業支援の質を確保すること
4. 各種の支援を調整すること
5. 地域全体の就業支援の取組を促進すること

～地域障害者職業センター  
就業支援基礎研修資料より～

## ネットワーク充実・強化のための取組み

- 職業リハビリテーション関係機関に対する助言・援助業務

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

(地域障害者職業センター)

第22条 地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。

- 五 障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと。

## ネットワーク充実・強化のための取組み

### 1 関係機関に対する助言

#### (1) 実施内容

- ・支援計画策定に関する助言
- ・職業リハビリテーションの内容や実施方法に関する助言
- ・関係機関との連携方法に関する助言

#### (2) 実施方法

- ・関係機関への個別訪問
- ・ケース会議
- ・研修への協力

## ネットワーク充実・強化のための取組み

### 2 職業リハビリテーションの支援方法に関する援助

#### (1) 実施内容

- ・職業評価、支援計画策定に関すること
- ・職業準備支援に関すること
- ・ジョブコーチ支援に関すること
- ・事業主支援に関すること 等

#### (2) 実施方法

- ・関係機関職員との協同支援
- ・関係機関職員への実習

# 就労支援ネットワークのさらなる強化、発展のために

岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら  
副所長 小田島 守

## 第20回職業リハビリテーション研究発表会

～パネルディスカッション～

### 『就労支援ネットワークのさらなる強化、発展のために』

岩手中部障がい者就業・生活支援センター  
しごとネットさくら  
小田島 守



## 岩手中部障がい者就業・生活支援センター

～支援対象エリア及び人口～ (人口:平成24年8月末現在)



## 岩手中部圏域にある就労支援機関等の数

- ハローワーク 3ヶ所
- 就労移行支援事業所 6ヶ所
- 就労継続支援B型事業所 20ヶ所
- 就労継続支援A型事業所 3ヶ所
- 特別支援学校 1ヶ所  
(県内全体) (16ヶ所)
- 指定相談支援事業所 10ヶ所
- 精神科医療機関 8ヶ所



## サポートセンター さくら



### ☆「しごとネットさくら」

- 主任就業支援ワーカー ～1人
- 就業支援ワーカー ～2人
- 生活支援ワーカー ～2人

+

### ☆ 指定相談支援事業所「相談支援センターさくら」

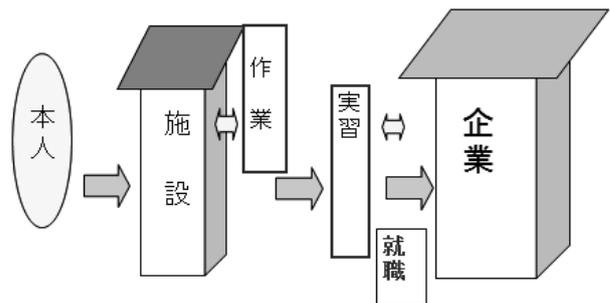


## 23年度実績及び24年度状況

	H23実績	H24状況 (4月～9月)
登録者数	331人	397人
相談支援件数	1,187件	698件
職場実習あっせん件数	25件	36件
就職件数	36件	36件
職場定着支援件数	175件	60件

## 従来の就職支援

～知的障害者更生施設等～



あるかも

## 本人の立場

ほんとうは、この仕事、好きじゃないんだけど...

職場の人と、人間かんけいで、こまってるんだけど...

誰に、相談すればいいのかなぁ...

もっと、やりたいことがあるんだけどなぁ...

ひとりで暮らし、したいなぁ...



一方..

## (雇用経験のない) 企業の立場

- 障害者雇用の仕組みはどうなってるの？
- 障害者って、どういう人たち？
- 障害者に、どう関わればいいのか？
- 障害者雇用に関しての相談先は？
- etc...

そして..

## (雇用している) 企業の立場

- 生活面は誰がサポートするの？
- 緊急、トラブル発生時の窓口はどこ？
- 将来にわたるサポート体制はあるの？
- 障害者枠で採用した従業員のAさん、Bさん、Cさん、個々にサポーターが違うということ？

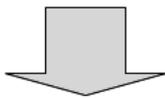
障がい者の就労に関して、本人を中心に、いろんな立場でも課題や疑問が...



地域の資源を活用して課題等を改善することができないか。

- ネットワークを形成して、障がい者の地域生活をバックアップ！
- ネットワーク展開で地域の支援力を高めたい！

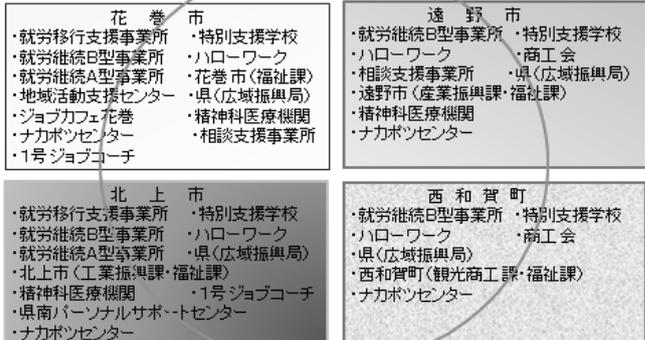
## 日常的なネットワーク母体



## ・地域自立支援協議会

[4つの地域自立支援協議会 就労部会の構成メンバー]

### さくらネット

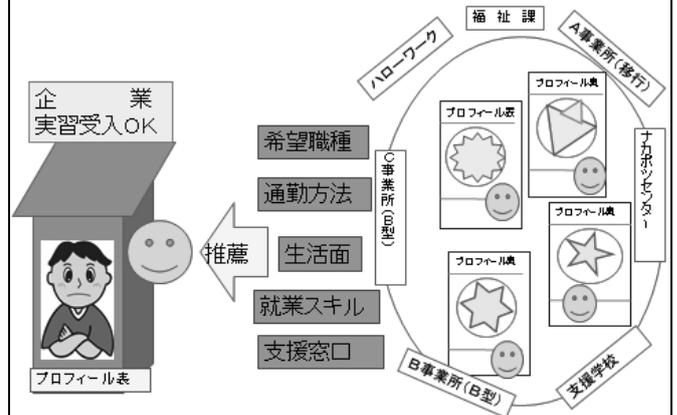




### [就職希望者個人プロフィール表について]

項目	4(良好)	3(概ね良好)	2(課題有)	1(不可)	支援者評価	企業評価
挨拶	臨機応変	元気	指示されて	できない		
コミュニケーション	自発的・明るい	良い	乏しい	消極的・うるさい		
指示理解	的確・迅速	再指示で可能	確認必要	その都度指示必要		
ホウレンフ	自主的・確実	報告、連絡は出来る	忘れがち	欠如		
時間行動	時間厳守	意識して行動	意識が薄い	ルーズ		
身だしなみ	TPO	清潔感	衣服汚れあり	清潔でない・注意しても無理		
健康管理	自己管理できる・無欠勤	判断できるが対応できない	休みがち・我慢する	判断できない・無断欠勤		
持続性	8時間	6時間	4時間	2時間		
スピード	早い	6〜8割ペース	5割以下	遅い		
正確性	確実	ほぼ確実	若干ミス有	ミス目立つ		
文章理解	内容理解している	簡単な内容は理解	理解できない場合もある	読めない		
記録文章作成	的確に作成できる	簡単な文章作成	欠落あり	作成できない		

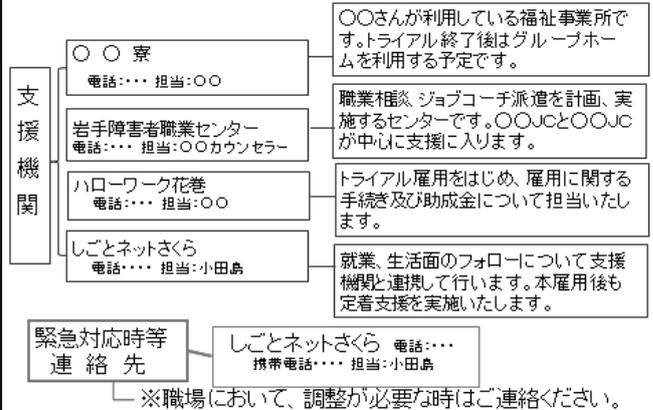
### ネットワーク支援～マッチング会議



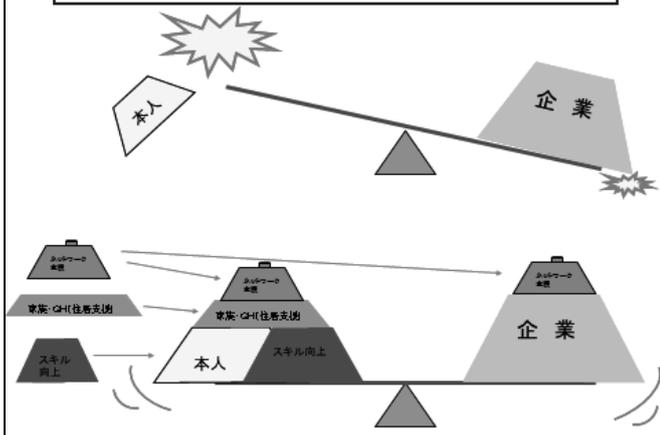
### ネットワーク機能のメリット

- 本人ニーズに対して、よりマッチングできる支援が可能となる。
- 本人が地域の資源を知り、支援者・支援機関と徐々につながっていく環境を提供。
- 就労支援を展開する中で、地域の企業状況を知ることができる。
- ワンストップ的機能を地域ネットワークで構築することにより実習、就労受入企業に安心感を提供できる。

### 〇〇さん(様)さくら様 トライアル雇用 (支援者連絡先)



### 就労支援におけるトータルサポートイメージ図



# 地域の就労支援の在り方に関する研究会

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課  
障害者雇用専門官 鈴木 良尚

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会

### 1. 趣旨

近年、障害者雇用者は着実に進展している一方、雇用率は未だ法定雇用率(1.98%)に届いておらず、特に、中小企業との取組が遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取組を一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

### 2. 主な検討事項

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

### 3. 参集者

(五十音順、敬称略、◎は議長)

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

### 4. 開催状況(平成23年11月～平成24年7月 計8回開催)

1

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

### 障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかということが大きな課題となっている。
- 「教育」「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進を図ることが必要である。

2

### 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というものは、情報が無いことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援(職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等)を提供することが必要である。
- 障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

3

### 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

#### (ハローワーク)

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うことが必要である。
- 企業において障害者に対する職場実習などの取組みがより積極的に進められるようするため、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図ることが必要である。

#### (地域障害者職業センター)

- 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うとともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

4

#### (障害者就業・生活支援センター)

- 職場定着支援に重点をおいた支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築や就労・生活支援にかかわる関係機関間のコーディネートを行うことが必要である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、体制の強化が必要である。

#### (就労移行支援事業所等)

- 引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すとともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかわる検討が必要である。
- 障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかわるアセスメントの支援を検討することが必要である。

#### (ジョブコーチ)

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

5

### 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

- 地域の就労支援ネットワークの構築・運営のためには、地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待され、このためにも、地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待される。また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要である。
- 障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう支援していくことが必要である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためにも、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

6

### 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援が必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまずく発達障害者も多く、このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。
- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であることから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。  
また、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関に対して、その取組を促進していくことが必要である。

7

### 就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。  
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- 支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要である。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。

8

### (参考)

- 今後の障害者雇用の在り方に関する3つの研究会の報告書が取りまとめられました～障害者雇用の更なる拡大と質の向上のために～【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gyh3.html>

⇒ 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」のほか、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」及び「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書」を発表しています。

- 地域の就労支援の在り方に関する研究会

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000ajmk.html#shingi8>

⇒ 研究会での配付資料や議事録があります。

9

# 株式会社カネボウ化粧品小田原工場の障がい者雇用と支援体制

－支援機関との連携と定着支援－

株式会社カネボウ化粧品 生産技術部門 小田原工場 製造部  
就業推進係長 関野 之法

Kanebo  
COSMETICS INC.

第20回職業リハビリテーション研究発表会

(株)カネボウ化粧品  
小田原工場の  
障がい者雇用と支援体制

支援機関との連携と定着支援

Kanebo COSMETICS INC.  
2012年11月26日  
株式会社 カネボウ化粧品  
生産技術部門 小田原工場  
製造部 就業推進係  
関野 之法

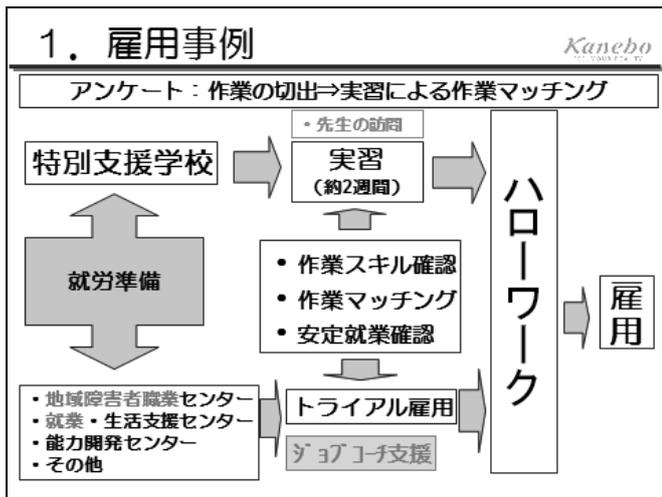
Kanebo  
COSMETICS INC.

社会参画の場を提供

障がい者と協力して働く社会  
ノーマライゼーション

障がい者の  
就業安定・定着  
従業員の  
ナチュラルサポート

末永く安定して働ける環境、支援体制の構築



Kanebo  
COSMETICS INC.

### 2. 雇用状況

株式会社カネボウ化粧品 全国 (小田原事業場含む)  
(156名：215P) 雇用率2.17%

↓

小田原事業場 (16名：24P) 雇用率3.04%  
工場 (12名在籍)・研究・スタッフ部門

↓

2007.7月 障がい者支援の充実  
小田原工場内に就業数進係を新設  
(第2号ジョブコーチ支援)

Kanebo  
COSMETICS INC.

### 小田原工場で働く12名の障がい者

小田原工場	12名在籍	内容
身体障がい	3	高次脳機能障がい 2
精神障がい	1	発達障がい
知的障がい	8	職業上重度 5

就業環境 (小田原工場内：仕上課) 2012年9月現在

\*ノーマライゼーション (約200人の従業員と一緒に作業)

- 化粧品の中味充填⇒包装工程：生産ライン (流れ作業)
- 約8時間就労⇒約2時間×4回作業場所へ移動
- \*ライン別特徴：作業マッチングを基本に配属

Kanebo  
COSMETICS INC.

### 3. 社内支援体制

工場在籍の12名の障がいを持つ方へ支援  
就業推進係の活動 (第2号ジョブコーチ支援)

- ①OJT作業場所での作業状況・体調確認
- ②就労全体の課題改善支援
- ③毎日のコミュニケーション時間確保  
・相談、課題改善指導、フォロー
- ④家庭との連携 (連絡ノート)
- ⑤同僚への支援 (ナチュラルサポート指導)
- ⑥支援機関・医療機関との連携

#### 4. 支援・定着の課題 (2-1)

##### 1) 生活面の課題

- ①生活習慣による健康管理
- ②通勤途上
- ③交友関係
- ④金銭管理
- ⑤雇用後の生活面の課題相談

企業努力  
就労全体への支援  
家庭との連携

限界

支援機関との連携  
生活面の支援強化  
相談、支援を受けたいが?

- ・特別支援学校から入社  
雇用後の支援は?
- ・就労移行後の支援は?
- ・生活面の支援は?

雇用後の支援ネットワークが  
分りにくい。

- ・どこへ相談?
- ・どのような?
- ・どこまで?
- 支援が受けられるか?

#### 4. 支援・定着の課題 (2-2)

##### 2) 雇用準備に関する課題

- 雇用経験が無いと
- ・障がい特性を知らない。
  - ・就労支援、作業指示の出し方
  - ・従業員のナチュラルサポート教育
  - ・課題発生対応方法・管理、評価

- ・知らない
- ・わからない
- ・不安

特別支援学校

実習：2週間  
(先生のアドバイス)

- 雇用前準備～管理・課題改善支援  
同僚（一緒に働く）  
ナチュラルサポート教育  
企業内での定着支援が不足

- ・地域障害者職業センター
- ・就業・生活支援センター
- ・能力開発センター

トライアル雇用  
ジョブコーチによる支援

雇用後・定着支援

生活面の支援が不足  
家庭への支援

- ・生活習慣
- ・食生活
- ・通勤途上
- ・交友関係
- ・金銭管理

3-5-10年～  
課題発生は  
何時発生するか  
わからない

#### 5. 支援機関へ望む事

##### 雇用時と雇用後の企業への支援

##### 1) 雇用時の企業への支援

\*雇用準備・管理・評価・課題改善の基礎を伝える。

- ①障がい特性の知識、情報提供
- ②作業・社内生活支援、作業指示ポイント
- ③従業員へのナチュラルサポート指導
- ④雇用後の管理・課題発生対応ノウハウ

##### 2) 雇用後の企業への支援

\*社外課題改善支援について支援機関を明確に伝える。

(相談窓口・担当支援機関・支援内容)

- ①通勤途上
- ②生活習慣(家庭へ)
- ③社内支援困難時の相談窓口・具体的な支援

#### 5. 支援機関へ望む事

企業(受入側)は雇用前、雇用後の支援機関がどこか(送り出す側)の支援機関がどこかではなく、雇用前は必要な情報、雇用のノウハウ提供と雇用後も定着支援を企業と一緒に協力して行なう支援機関を明確にし、タイムリーに相談や支援を受けられる体制を構築し、企業へ伝え支援して頂きたい。

- 送り出す側
- ・特別支援学校
  - ・能力開発
  - ・職業センター
  - ・就業・生活支援センター

雇用  
- 特性・支援方法  
- 就労管理

相談・支援依頼先を  
明確にする。

定期的：フォローで安心感  
連絡・訪問・相談

雇用後：社内で課題発生!  
・解決出来ない場合の対応  
・家庭内・生活習慣の課題

\*特別支援学校から入社された方の  
安定就労・雇用後の支援が受けにくい。

企業への支援  
①雇用前のトライアル時  
②雇用に対する準備  
③雇用後の支援