

障害者就労支援のあり方と今後の方向性について
(報告書)

平成23年11月

仙台市障害者施策推進協議会 就労支援作業部会

目 次

I	はじめに	1
II	総論	
1.	障害者就労支援の意義	1
2.	障害者就労支援の目的	2
3.	障害者就労支援の対象となる障害者の範囲	2
4.	障害者就労支援の範囲	2
5.	報告書の考え方	3
III	各論（本市のめざす就労支援の方向性）	
1.	多様な就労による生きがいがづくり	3
(1)	多様な就労の場の創出	3
①	さまざまな働き方の開拓	3
②	新しい働く場の創出	4
③	就労継続のための支援	4
④	施設の営業力及び企画力強化に向けた研修プログラムの開発	4
(2)	障害者就労の促進に向けた普及啓発	4
①	企業への理解啓発の推進	4
②	実践事例による障害者理解啓発の推進	4
2.	障害者就労支援体制の充実	5
(1)	就労支援ネットワークの推進	5
①	支援ネットワークの充実	5
②	コーディネート機能の強化	5
③	スーパーバイズ機能の強化	5
④	専門相談機関のバックアップ	6
(2)	個別ニーズに対応できる支援体制の整備	6
①	アセスメント機能の強化	6
②	人材育成のための教育研修システムの構築	6
IV	資料	
1.	仙台市障害者施策推進協議会就労支援作業部会検討経過	7
2.	仙台市障害者施策推進協議会就労支援作業部会委員名簿	7

障害者就労支援のあり方と今後の方向性について

【仙台市障害者施策推進協議会就労支援作業部会提言（報告書）】

I はじめに

本作業部会は、障害者就労の更なる促進を図るため、次期「仙台市障害者保健福祉計画」の策定に向けて、平成23年7月29日に仙台市障害者施策推進協議会に設置されたものである。

本市では、現行の「仙台市障害者保健福祉計画」において「就労支援システムの整備」を主要施策の一つに位置づけ、障害のある方の「働くこと」を市民全体で支え、働く意欲のある障害のある方が、生きがいや働きがいのある生活を送ることができるまちづくりを進めてきたところである。しかしながら、障害のある方の就労についての選択肢は、まだまだ少なく、障害のある方の多様な就労ニーズに十分に答えられているとはいえない現状にあることから、障害者就労の一層の促進を図るため、諸課題の解決に向けた新たな方策を検討する必要がある。

こうしたことから、本作業部会では、就労支援における実践経験、専門的知見を有する委員により、各委員の活動実践をふまえた課題の抽出を行い、課題解決のための方向性について検討してきた。

抽出された課題は、以下のとおりである。

- ① 障害程度・特性に応じた就労環境の提供について
- ② 実習先・雇用先開拓について
- ③ 就労継続のための支援について
- ④ 広報啓発等について
- ⑤ 就労移行支援事業所等への支援について
- ⑥ 支援体制について

このたび、これらの課題の解決のための方向性について、就労支援作業部会としての一定の考え方をまとめるに至ったので、ここに提言書として報告するものである。

II 総論

1. 障害者就労支援の意義

障害者就労支援とは、障害のある方の「生きがいづくり」をささえることである。

人は、働くことによって、収入を得るとともに、自分の能力を発揮することで自己の存在を確認し、社会や他者とつながる。また、人は、働くことによって能力を伸ばし、自己実現をはかることができる。だからこそ、人は、働くことを生きがいと感ずるのである。障害のある方の就労支援を進めていく際には、障害のある方が「働く」ということにどういう思いをもっているかを大切にすることが必要である。その思いは多様であり、多くの働き方があり、各々に応じた支援のあり方がある。目の前にいる人のニーズは何か、課題は何か、そしてどんな支援が必要なのか、という問いかけが最初であり、その課題の解決に向けた動きこそが障害者就労支援なのである。

2. 障害者就労支援の目的

障害者就労支援の目的は、働く場における共生社会の実現である。

障害者基本法は、「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する」ことを目的としている。その理念は、障害のある方の就労においても達成されるべき目標である。

3. 障害者就労支援の対象となる障害のある方の範囲

障害者就労支援の対象者は、「障害者基本法」に示された障害のある方である。

「障害者基本法」では、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁（障害がある者にとって障壁となるような事物・制度・慣行・観念その他一切のもの）により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。」（第二条）と定義している。したがって、就労支援の対象となる障害のある方には、障害者手帳を持たない者も含まれる。

4. 障害者就労支援の範囲

障害者就労支援の範囲は、障害のある方が働く意欲をもって活動する営みのすべてを含むものである。

障害のある方の就労には、福祉的就労も一般就労もある。就労の場には、生活の自立のためだけでなく、活動の場としての就労も必要である。一般就労に向けては、法定雇用率達成を目指して国や県が施策展開しているが、すぐには企業雇用に結びつきにくい障害のある方については、本市が障害者就労支援センターを中心として一般就労の実現に向けた支援を進めている。また、一般就労が難しい障害のある方にとっては、福祉的就労の場を提供するとともに、その工賃を増やすために各種販売促進事業を実施している。したがって、本市の就労支援の範囲は、障害特性に応じた就労環境を実現するための支援のすべてを包含するものである。

5. 報告書の考え方

本部会の提案は、今後の障害者総合福祉法制定や障害のある方の就労ニーズの変化などを見据えて、次年度以降の具体的な事業化のための根拠となる考え方を示したものである。その考え方の基本は、「いきがいをささえる」、「わかるをひろげる」、「つながりをむすぶ」、「きっかけをつくる」の4つである。

「いきがいをささえる」とは、障害のある方が働くことを通じて生きがいや働きがいがあるように、さまざまな働く場を創出していくことである。

「わかるをひろげる」とは、障害のある方が企業等でいきいきと働くことができるように、企業や市民の理解啓発を進めることである。

「つながりをむすぶ」とは、障害のある方の就労を支援するために、それぞれの支援機関や企業・市民が相互に手を結んでいく取り組みを行なうことである。

「きっかけをつくる」とは、障害のある方の就労を進めるために、あらゆる活動を通じて就労に結びつく機会を拡大することである。

Ⅲ 各論（本市のめざす就労支援の方向性）

1. 多様な就労による生きがいづくり

障害のある方が働くことをとおして生きがいのある生活を送ることができるよう、障害程度・特性に応じた働く場を開拓するとともに、障害者就労について企業や市民の理解啓発を図る必要がある。

(1) 多様な就労の場の創出

障害のある方が働くことをとおして生きがいのある生活を送ることができるようには、障害のある方の多様な就労ニーズに対応し、障害程度・特性に応じた就労環境づくりを推進する必要がある。

① さまざまな働き方の開拓

いろいろな障害種別、特性がある障害のある方の働く場を企業に広げていくためには、いろいろな働き方のバリエーションを開拓する必要がある。特に、精神障害や高次脳機能障害、発達障害などの見えにくい障害にあっては、個々の状況に合わせて仕事の切り出しをすることや個々の状況を理解する受け入れ環境を整備するなど、個別の求人開拓と受け入れ企業への支援を積極的に行なう必要がある。個別の求人開拓には、ハローワークの担当官と支援者が同行して企業訪問することなども考えられる。また、障害が開示されていなくても同じ処遇を得られる環境をつくる取り組みも必要である。

②新しい働く場の創出

これからの障害のある方の就労においては、多様な障害像に合わせ、個人の障害程度や特性を活かして働くことのできる職場を開拓していく必要がある。そのためには、福祉的就労でもなく一般就労でもない新しい働く場の創出についても検討する必要がある。新しい働く場としては、ソーシャルファームなども考えられる。

③就労継続のための支援

一般就労した障害のある方が働き続けていくためには、就労継続を支援する人的な体制を整えることが必要である。そのためには、関係機関の緊密なネットワークを基盤とした総合的な支援体制をつくる必要がある。

④施設の営業力及び企画力強化に向けた研修プログラムの開発

障害のある方が福祉的就労において生きがいをもって働くことができるためには、より高い収入を得られなければならない。福祉施設においてより高い収入を得るには、施設の営業力を強化することが求められるため、施設職員が販売促進や商品企画開発等のノウハウを身につけることのできる教育研修プログラムを開発する必要がある。

(2) 障害者就労の促進に向けた普及啓発

障害のある方の就労を促進するためには、企業や市民の理解が不可欠であることから、様々な媒体・機会をとらえて、企業や市民の関心を高めるはたらきかけを行なう必要がある。

①企業への理解啓発の推進

一般就労を進めるためには、事業主の「わかる」を広げることが重要であることから、障害のある方を雇っていない事業主の理解を啓発する必要がある。事業主に理解してもらうためには、企業見学や短期実習などの方法によってきっかけづくりをすること、障害や病状に合わせた啓発本などを作成・配布すること、マスコミ等広報媒体を効果的に活用して理解啓発することなどが考えられる。また、障害のある方の理解啓発にあたっては、外見ではわからない精神障害や高次能機能障害、発達障害など理解が進んでいない障害に絞って啓発することも効果的である。

②実践事例による障害者理解啓発の推進

障害者就労には、いろいろな実践例があるので、そうした事例と公的機関をつなぎ、情報の共有化を図ることが必要である。企業・市民への理解啓発のためには、障害のある方が働いている具体的なイメージを伝

えることが効果的であることから、啓発ビデオの配布、働く障害のある方と会社経営者・人事担当者との交流会、働く障害のある方本人が語るセミナーの開催なども考えられる。また、会社経営者や人事担当者に障害のある方が働く場を実際に見ていただくことで、障害のある方の雇用の可能性に気付いてもらうことも有効な方法である。

2. 障害者就労支援体制の充実

障害のある方一人ひとりの就労をきめ細かく支援するためには、就労支援ネットワークによる支援体制の充実強化や支援者の資質の向上など、地域全体の支援力を高める取り組みが必要である。

(1) 就労支援ネットワークの推進

障害のある方の就労を促進するためには、障害者就労支援センターを中核とする本市就労支援体制の充実を図りながら、各支援機関のネットワークによる総合的な支援を行なう必要がある。

①支援ネットワークの充実

就労相談においては、一番身近で相談しやすいところへ行けば、的確に支援でき、どこでも同じようなサービスが受けられることが大切である。就労支援の窓口は様々あり、それぞれに特徴があるが、最終的にはどこへ相談しても適切なサービスへ「つながる」ことができる支援ネットワークとして充実していく必要がある。

②コーディネート機能の強化

支援ネットワークが上記①の機能を発揮していくためには、ネットワークにおいて、全体を俯瞰しながら機関同士や支援事業の相互調整等を行い牽引していく機関が必要である。その役割を障害者就労支援センターが担うべきである。

③スーパーバイズ機能の強化

障害者就労支援センターが支援ネットワークを支える役割を果たすためには、個々の職員の専門性を高め、スーパーバイズできる必要がある。障害者就労支援センターは、イメージとしてはコンシェルジュであり、アセスメントして適切などころへつなぐことができなければならない。特に、精神障害や高次脳機能障害、発達障害などの見えにくい障害のある者の支援は、高度な技術と経験を必要とすることから、専門的知見を備えた人材を確保するなどして、具体的な成功事例を確実に積み上げていくことが求められる。

④ 専門相談機関のバックアップ

発達障害，精神障害，高次脳機能障害，中途視覚障害など専門的な相談支援機関が支援を行うことが効果的な分野については，アーチル，はあとぽーと仙台，障害者更生相談所等各専門相談機関が，支援ネットワークを活用しながら，障害者就労支援センターをバックアップしていく必要がある。

(2) 個別ニーズに対応できる支援体制の整備

障害のある方の多様な就労ニーズに応えていくためには，障害者就労支援センターのアセスメント機能を強化するとともに，就労移行支援事業所等の支援者が障害のある方の就労ニーズを的確に把握し，適切な支援に結びつけることができるよう，施設職員向けの体系的な研修システムを構築する必要がある。

① アセスメント機能の強化

障害のある方一人ひとりのニーズに対応するためには，適切な支援へつなげる的確なアセスメントが必要である。アセスメントにおいては，支援対象者がどのステージにいるのかしっかり把握できなければならない。そのためには，障害者就労支援センターのアセスメントの能力を高める必要がある。相談担当者には，障害のある方が就職したいのか福祉的就労をしたいのか等を見極めたうえで，支援ネットワークを使って横のつながりから，適切な支援機関へつなげることでできる力量が求められる。特に発達障害，精神障害，高次脳機能障害，中途視覚障害など専門的な支援を行うことが効果的な分野については，アーチル，はあとぽーと仙台，障害者更生相談所等各専門相談機関が連携して，障害者就労支援センターのアセスメント機能をバックアップしていく必要がある。

② 人材育成のための教育研修システムの構築

教育研修システムの構築にあたっては，施設や職員の力量に応じた段階的な研修プログラムを企画する等，施設の支援力のさらなる向上のための実践的なプログラムを検討する必要がある。福祉施設においては，企業経験のある職員が少ないことから，企業が求めるものや，企業とのやりとりがわからない職員に実際の企業での研修，実習するプログラムを組み込むことなども考えられる。

IV 資料

1. 仙台市障害者施策推進協議会就労支援作業部会検討経過

第1回 平成23年7月29日 アーバンネット勾当台ビル9階第1会議室

- ・就労支援作業部会の設置及び検討事項，検討の進め方について
- ・各出席委員の支援実践から見た就労支援の課題について

第2回平成23年9月16日 アーバンネット勾当台ビル7階会議室

- ・次期計画策定にあたっての課題等について
- ・課題解決のための方向性について

第3回平成23年10月27日 市役所本庁舎2階 第1委員会室

- ・就労支援に関する課題及び課題解決のための方向性について

第4回平成23年11月17日市役所北庁舎5階第3会議室

- ・仙台市障害者施策推進協議会への報告について

2. 仙台市障害者施策推進協議会就労支援作業部会委員名簿

	氏名	所 属
部会長	大坂 純 (※)	仙台白百合女子大学教授
副部会長	黒澤 哲	NPO 法人自閉症ピアリンクセンター 「ここねっと」センター長
委員	相澤 治	宮城教育大学附属特別支援学校進路指導主事
委員	桔梗 美紀 (※)	株式会社ジョイヤ代表取締役
委員	佐々木智賀子	NPO 法人ほっぷの森 どんまいネットみやぎコーディネーター
委員	中内 明美	ランスタッド株式会社仙台中央オフィス 仙台市しょうがい者雇用促進事業室室長代理
委員	中村 晴美 (※)	社会福祉法人わらしべ舎理事長
委員	渡辺 隆 (※)	仙台公共職業安定所職業相談部長

平成23年11月現在[役職，五十音順・敬称略]

※仙台市障害者施策推進協議会委員