

Ⅲ. その他

就労移行支援事業所を含む地域の就労支援体制について

ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターの位置づけは、就労移行支援事業所とのかかわりの中で考える必要がある。地域の就労支援全体の枠組みには、労働行政と福祉行政の一体化が前提となる。本研究会が開催されるに当たり、全国就労移行支援事業所連絡協議会の加盟事業所（就労実績のある事業所）に連携状況に関わるアンケートを配布し、回答をいただいた。その結果をここに示す。

- ・ 障害者就業・生活支援センターは地域の中核として極めて重要である。圏域という範疇ではなく、地域において実績ある就労移行支援事業所との連携を鑑みながら、役割分担の明確化が必要である。
- ・ 福祉事業所からの就労者の職場定着支援において、第1号職場適応援助者の役割は極めて重要である。役割の重要性にもかかわらず、現状で事業所の人件費負担が大きく、かつ、制約が多いため、実質的に活用されていないに等しい。障害者の就労を推進する上で、財源確保及び運用上の柔軟性は必須である。
- ・ 現状の支援実態を鑑み、また、支援者のスキルアップのために、就労支援プロセスをスーパーバイズできる経験者に対して何らかの措置を講じ、適切な処遇を行うことも検討して頂きたい。

表1. 概略データ (n=31)

地域	回答事業所数	2012年度の一般就労者数(人) ※1	同一法人が運営する支援センター数※2	事業所におけるジョブコーチ配置数
北海道	4	40	1	4
関東	12	140	17	12
中部・北陸	3	15	0	3
関西	5	58	1	5
中国・四国	3	30	1	3
九州	4	31	0	0
合計	31	314	20	27

※1. 就労継続支援事業A型への就労者は除く。

※2. 障害者就業・生活支援センター及び自治体独自の支援センター数

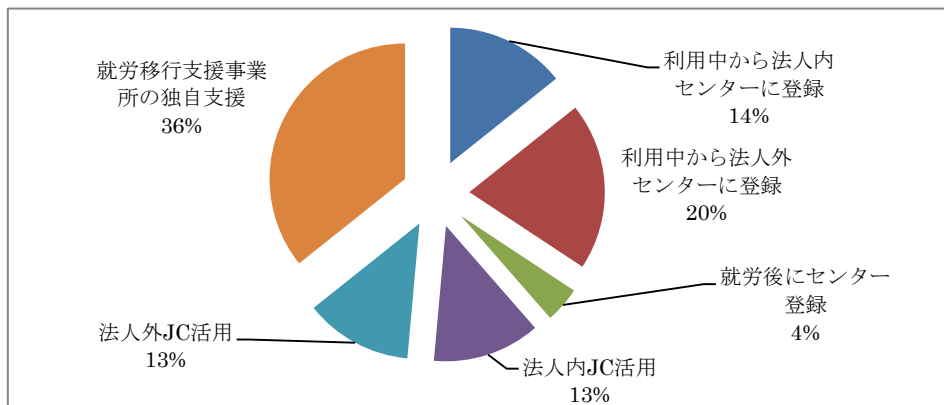


図1. 就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センター、第1号職場適応援助者の連携（連携方法として多いケースの上位3方法）

● 障害者就業・生活支援センターとの連携における課題

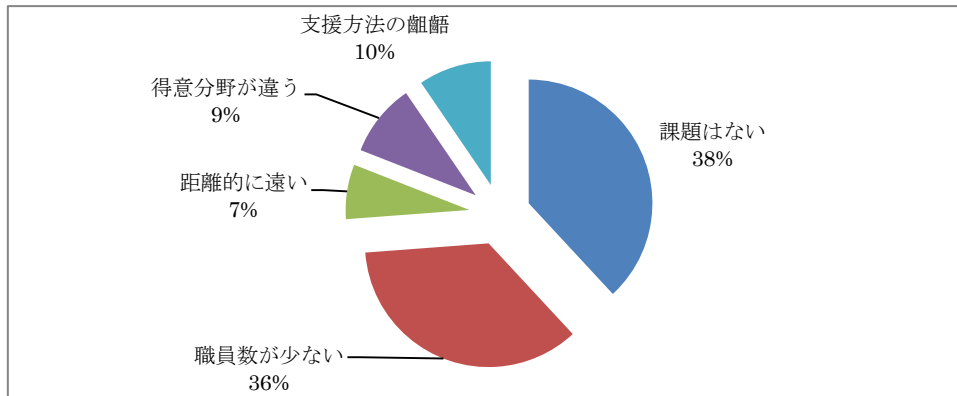


図 2. 就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターとの連携上の課題（複数回答）

・障害者就業・生活支援センターに関わる自由筆記の主要項目

職員数の少なさ・業務量の多さ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 法人内のセンターやジョブコーチと連携しているため、現状で何とかできているが、地域の支援も行う為、現状で職員数の少なさと業務量の多さから負担がかなり多く、既に許容量オーバー状態。雇用企業を支える支援体制の見直しが必要。 ➤ 法人外のセンターとの連携において、職員数の少なさの為に就労移行支援事業所からの就労者について職場定着支援をお願いできる状況ではない。また、職員の異動や退職も多く、職場定着支援を任せられない。受託法人の質も問われるべき。
支援のズレ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 各支援センターの状況により、連携や連動、協力において質の差が出ている。利用者の受け入れ基準、企業とのやり取りや役割分担にズレがある。支援のスキルアップが必要ではないか。 ➤ 求人紹介はしてくれるが、利用者のアセスメントの共有が出来ていない。特に、発達障害者の支援については引継ぎが難しい。 ➤ 対象とする障害種別が異なり、支援の依頼ができない。
役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ナカポツセンターは地域を限定していることから地域の情報が集まりやすいことが強み。地域外の就労移行支援事業所がナカポツセンター管轄地の利用者を受け入れている場合は、連携することで就労先の確保や生活支援がスムーズになる可能性は大いにあると考える。また、对企业に関しては、地域名を冠しての「就業・生活支援センター」というネームバリューには相応の効果はあると感じており、一施設が企業開拓等のアプローチをかけるよりも効果的。定着・求職支援に時間を割かれている状況から障害者雇用の裾野を広げていく役割を期待する。 ➤ サービス等利用計画が必要になりつつあり、相談支援事業所との就労相談、生活支援のネットワークが徐々にできているため、現状の障害者就業・生活支援センターの役割が曖昧になりつつある。自治体独自の就労支援センターも含め、役割分担を明確にすべき。 ➤ センターへの登録はするものの、就労後の支援は実質的に就労移行支援事業所で行っている。利用者の紹介はしてくれるが、その後の連絡等はない。就労移行支

	<p>援事業を利用する際に登録するが、就職後のケース移管については上手くいかないことが多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 現在はコーディネーターかつプレーヤーであるため、継続するのであれば、相応の人員配置が必須。現状の仕組みを継続するのであれば、コーディネーターとして専門的に立ち回れるようにすべき。地域の仕組みづくり、地域の中核として今後の役割を期待する。 ➤ 現状では「何でも屋」になっている。支援センターに対する過度の依存体質があるため、それぞれの支援機関が責任を持って自立し、長期的就労継続をそれぞれで行う体制が必要。そのためにも、支援機関・事業所のスキルアップが必要。 ➤ 障害者就業・生活支援センターには、職場開拓分野で協力してほしい。職場定着支援は、利用者とのかかわりが深い就労移行支援事業所が行うべき。 ➤ 実績が上がらない就労移行支援事業所に対してのバックアップを期待する。
圏域の問題	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 政令指定都市に1箇所という配置は現実的ではない。人口が膨大な地域とそうではない地域と全く同等の職員配置に疑問がある。 ➤ 車で1時間の場所にセンターがある。広域さを考慮いただき、サブセンターなどの設置があると多くの課題が解決されると感じる。 ➤ 圏域の広さをカバーするためには、就労移行支援事業所における職場定着支援技術の向上が必要であり、現状では財源がある法人しか質の高い定着支援体制は敷けない。

● 2012年度の第1号職場適応援助者活用状況と課題

- 一般就労者に対する法人内第1号職場適応援助者の活用状況：62人／308人=20%（就労者総数314人のうち、6人は第1号職場適応援助者助成金対象とならない公的機関への就労）
- 第1号職場適応援助者助成金で賄える人件費率：平均約39.2%（人件費の約60.8%は事業所の持ち出し）

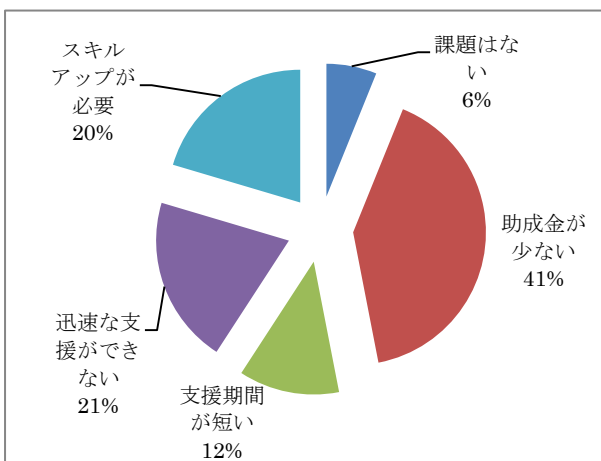


図3. 第1号職場適応援助者の運用上の課題（複数回答）

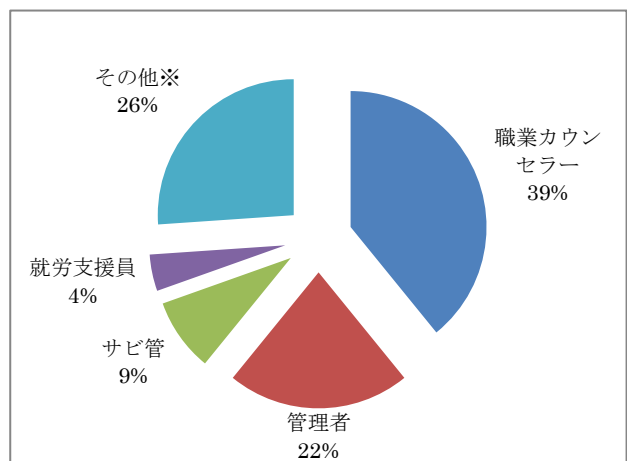


図4. 法人内第1号職場適応援助者の管理体制（複数回答）※その他は、法人独自のスーパーバイザーや、法人内の障害者就業・生活支援センター長等

・第1号職場適応援助者に関わる自由筆記の主要項目

<p>助成金と処遇</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 就労支援員に対し職場適応援助者の研修受講を促す仕組みが必要。現状の助成金を原資に第1号職場適応援助者を配置するのは困難。現状ではスキルアップした第1号職場適応援助者を配置できない。 ➤ 障害者の就業を支える最重要施策であるにもかかわらず、非常勤職員を主体に配置せざるを得ず、社会的評価が確立していないため、活動しにくい場面が多々ある。 ➤ ナカポツのスタッフもジョブコーチも「福祉」と「企業」といった異なったベクトルの狭間で支援をする業務であり、その点では一般の福祉職よりは、より高度な専門性が必要だが、処遇が見合っていない。 ➤ 第1号職場適応援助者の機能は、就労移行支援事業の利用者の就労定着支援で重要な役割を果たしている。ぜひとも、ジョブコーチ事業で事業が独立経営できるようにしたい。法人単独支援ができるように複数のジョブコーチの配置が重要。 ➤ 職場適応援助者を配置し、稼働させている事業所に対してジョブコーチの職員配置加算を新設するなど、福祉行政と労働行政の制度を横断的に活用できる仕組みが必要。 ➤ 第1号ジョブコーチは広域相談型（ナカポツなどに配置し、広域を対象にするタイプで主に助成金で稼働できるようにする）と事業所配置型（移行支援事業所などに配置し、利用者の就労支援を担うタイプで、基本報酬に加算など仕組みを作りジョブコーチを配置できるようにする）のような類型がよいのではないか。
<p>地域格差</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 地域によって第1号職場適応援助者が少なく、要請があっても対応できないのが現状である。 ➤ 東京では、東京ジョブコーチという独自のジョブコーチ機関を活用している。
<p>運用上の柔軟性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 国直営でできない事業であるにも関わらず、労働局や機構という機関がコントロールをするのは、現実的ではない。もっと民間に権限移譲するべきではないか。 ➤ 第1号職場適応援助者の公的機関への支援に対する認可が必要。
<p>スキルアップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 例えば、シニアジョブコーチのように、経験年数などから第1号ジョブコーチをスーパーバイズできるポジションがあっても良いのではないか。 ➤ 第1号ジョブコーチが職業センターのカウンセラーの指導のもとで一定期間活動させていただくことが、配置した職員のスキルアップのために必要ではないか。 ➤ ジョブコーチやナカポツの経験者に対して、アドバイザーなどの資格を整備し、待遇面を保証できる仕組みが必要ではないか。そのことで、就労系サービスのアセスメントに貢献できるのではないか。また、資格制度に関わる研修等を民間が行えるようにすることで、地域の支援がより充実するのではないか。