

2. 雇用・就業

（1）基本的な考え方

《障害のある人にとっての労働》

労働は、人間にとって、「社会参加」の基本となる活動です。一人ひとりの能力と適性を活かし、みんなで協力して働き、そのことを通じて自己実現を果たし、社会に貢献することができます。

また、それにより収入を得て、自ら生活を支え、毎日の生活や人生をより豊かなものにしていくことができます。

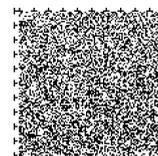
このような労働の意義は、障害がある人もない人も基本的に同じですが、障害のある人が働くためには、障害に伴う社会的なバリアの克服や、障害特性への配慮に基づく個別の支援が必要です。

一人でも多くの障害のある人が社会参加し、働き、所得を得て自立した生活を送ることができるように、社会全体として障害のある人の雇用を確保し、雇用上の差別をなくし、所得を保証する制度のもとで、就職や職業生活を続けていくための各種の支援の充実を図る必要があります。

ともすれば、これまで障害のある人は、福祉の制度の中で、保護の対象と位置づけられてきました。しかし、これからの社会において、われわれが目指すべき社会は、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に個性を尊重し支え合う共生社会です。

障害があっても誰もが働ける共生社会の実現には、雇用、就業支援、教育、福祉といった直接的な支援に限らず、情報コミュニケーションの保障を含む生活環境全般のバリアフリー*化が実現される必要があります。

また、就労のためには、まず生活そのものの安定が不可欠で、生活と一体となった支援の視点も必要です。



障害のある人の雇用・就業を巡っては、障害のある人やその雇用に理解を持つ企業等が徐々に増えてきています。しかし、障害のある人を雇用する際の必要な配慮等についての情報が不十分なことなどもあり、依然として障害のある人の雇用や、働きやすい環境の確保に消極的な企業もあります。

また、企業等においては「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例*」の理解が進んでいないという面もあり、就労に伴う合理的な配慮が行われずに、就職、昇進、待遇、職場環境等を巡って差別と思われる行為が行われることもあります。

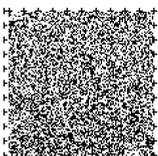
障害のある人の「労働観」としては、どんなに重い障害があっても仕事を持って働くことが大事だという考え方が一般化しつつある一方で、社会により守られた環境の中で生活していくことが幸せであり、そのため生涯にわたり日中活動を支える福祉サービスの充実が基本にあるべきという考えを持つ人も多くいます。

こうした背景には、厳しい雇用・就労の現実も大きく関係していますが、「うちの子に就職するなんて無理」といった決めつけや、「失業するくらいなら最初から就職しない方が本人のため」、「就職がだめになったら戻るべき場所がない」といった家族の不安など、意識の問題も大きく関わっています。

障害のある人の雇用・就業を進めていくうえでは、社会全体として今後の就労の取組み方について認識の共有化を図るとともに、失業・離職、職場でのトラブルなどに関する、本人、家族、企業等の不安を取り除いていくことが重要です。

《第三次障害者計画の取組み》

第三次障害者計画では、障害のある人の就労等の実態に則し、就職が困難な障害のある人の働く場として、また、離職後の受皿として授産施設・福祉作業所等の充実を図ることに重点を置くとともに、「障害者就業支援キャリ



アセンター*」を中心とする一般就労*支援の強化などの施策に取り組んできました。

具体的には、福祉的就労*については、本県が独自に実施している地域活動支援センター*等への補助事業の充実、その経営安定と利用者の賃金向上に向けた「障害者就業事業振興センター」の設置（平成17年度）等により、基本的な支援の仕組みづくりが整ってきたものと考えています。

一般就労の支援としては、「障害者就業支援キャリアセンター*」への総合相談窓口の開設や、起業者に障害のある人の就労のノウハウを提供する企業を紹介し、新たな就労の場を作りだす就労モデル事業等の実施にも取り組んできました。

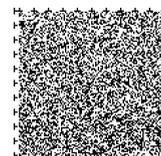
このほか、障害者高等技術専門校*の科目・コースの再編等にも取り組みました。

《その後の新たな動き》

平成18年に施行された「障害者自立支援法」においては、障害のある人の一般就労*の大幅な拡大を政策目標として掲げ、就職、施設での就労など必要な機能に着目しサービスの再編を図るとともに、学校卒業後の就職、一定期間の訓練後の就職など、ライフステージ*や当事者の置かれた立場に沿った支援の方向性が打ち出されました。

とりわけ一般就労の支援については、一定期間訓練を行い就職を目指す「就労移行支援事業」が福祉サービス事業として導入されたほか、国の障害者労働行政においても、県の障害福祉施策や教育施策との連携強化のもと、地方労働局の各種事業の拡充や、ハローワーク*の障害者支援機能強化が図られることになりました。

一方、福祉的就労*の支援については、新たに個別給付サービスの就労継続支援事業（A型・B型）が新体系サービスとして位置づけられました。



また、福祉作業所に代わる地域密着型の事業として、「地域活動支援センター*」が創設され、福祉作業所とともに市町村事業として整理され、地域活動支援センターについては統合補助金として機能強化のための補助部分のみが県事業となり、その他の部分は市町村の財源で行うべき事業となりました。

《これからの雇用・就業施策の方向性》

障害のある人の就労等の実態として、重度の障害のため就職が困難な場合や、障害特性により職場定着が困難なケースも多いという現状があります。

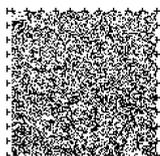
就職が困難な障害のある人の働く場として、また離職後の日中活動の受皿となり心のケアを保つ場として、引き続き福祉施設・地域活動支援センター*等の福祉的な就労の場の充実が必要です。

また福祉施設における利用者の賃金向上に向け、平成19年度に策定した「ちば工賃向上チャレンジプラン*」の実施を通して、障害のある人の自立と、施設経営の安定化、職員の意欲の醸成を図り、福祉サービスの質の向上を目指していくことが求められています。

また福祉施設においても、福祉的就労*から一般就労*への支援へと重点を移していくことも求められています。

一般就労を進めるため、本県では、平成23年度までに県内16すべての障害保健福祉圏域*へ障害者就業・生活支援センター*を設置したところであり、同センターを中心に、ハローワーク*、特別支援学校、福祉事業所が圏域ごとにネットワーク*による支援体制を構築し、取組みを進めているところです。

障害のある人の雇用の進んだ企業への応援や、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例*」による障害のある人へのやさしい雇用の取組みの促進を進め、障害のある人が働きやすい環境づくりに取り組めます。



（2）一般就労の場の充実・拡大と職場定着等への支援

本県の民間企業における障害のある人の雇用率は、近年増加傾向にあるものの、長期にわたり全国平均を下回る状況にあり、引き続き求人開拓、職域開拓等を積極的に行って就業の場の確保を図る必要があります。

「障害者雇用促進法」の改正、「障害者自立支援法」の施行による障害のある人の一般就労*支援施策の新たな展開を踏まえ、障害のある人が可能な限り一般企業等で働くことができるよう、一人ひとりの特性を踏まえた施策を講じるとともに、国の雇用・就業支援施策と、県の就業、教育、福祉施策の連携を強化し、障害のある人のライフステージ*や置かれた状況に即した支援策を講じることが求められています。

本計画においては、福祉サービスにおける就労移行支援への取組みの強化と、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例*」の展開により、障害のある人が働きやすい環境づくりに取り組みます。

また職場における無理解・無協力や、障害のある人や親の就労に対する認識不足などから、就職してもその多くが短期で辞めてしまったり継続的な職業生活を維持できないといった課題があります。

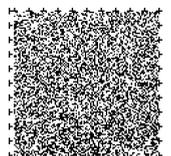
こうした個別的な課題に柔軟に対応していくため、職場定着のための支援の一層の充実に加え、一般企業での就労が困難となった場合の支援やメンタルケア、福祉的就労*等への円滑な移行、再就職支援などの充実を図ります。

ア 一般就労支援の体制強化と地域支援ネットワークの構築

▶障害者就業・生活支援センターの整備とネットワーク構築

障害のある人が安心して働き続けるためには、就労と生活を支える地域のネットワーク*が大切です。

県内16の障害保健福祉圏域に整備した障害者就業・生活支援センターを中心に、ハローワーク*、教育機関、福祉施設、関係団体、企業、地域自立



支援協議会*との連携強化により圏域ごとのネットワーク*を構築し、就業面および生活面の一体的な支援の充実を図ります。

平成20年度に発足した障害者就業・生活支援センター連絡協議会との連携のもと、就労移行支援、就労に関する相談等を支える人材育成、各種研修の実施、企業や福祉事業者に対する情報発信、企業支援員事業による企業支援の強化等に取り組みます。

項 目		22年度 (実績)	23年度	24年度	25年度	26年度
障害者就業・生活支援 センター事業	箇所数	11箇所	16箇所	16箇所	16箇所	16箇所
	登録者数	2,913人	3,500人	4,200人	4,900人	5,500人

➤障害者就業支援キャリアセンターにおける支援施策の充実

障害者手帳の有無に関わらず、就職を希望するすべての障害のある人を対象に、就業に係る相談への対応、就業準備訓練、ジョブコーチ*の職場への派遣による職場定着支援を進めるとともに、企業に対しては特例子会社*の設置促進に取り組みます。

また、就労支援が難しい精神障害や発達障害*、高次脳機能障害*、重複障害のある人に対する支援にも積極的に取り組みます。

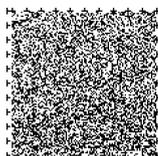
国等の関係機関と合同でジョブコーチの育成研修を実施するとともに、ジョブコーチ研修修了者を対外的に明らかにする仕組みを検討します。

項 目	22年度 (実績)	23年度	26年度
県内の特例子会社等数	22箇所	24箇所	30箇所

➤就労移行支援事業所の確保

障害者就業・生活支援センター*連絡協議会との連携のもと、就労移行支援事業に精通し、新たな経営感覚を持つ経営者の育成に取り組みます。

また、社会資源の乏しい地域においては、就労支援、就労継続ともに資源



が不足していることから、幅広い支援に対応し、利用者の実態に柔軟に対応できる多機能型事業所の経営手法等の調査・研究を行い、経営支援チームの設置やチームによるアドバイザー派遣を通じて、地域での事業化の支援に当たります。

項目	22年度 (実績)	23年度	26年度
就労移行支援事業所数	53箇所	70箇所	75箇所

▶自立支援協議会における一般就労移行分野の機能強化

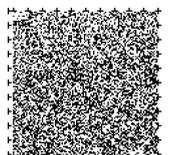
各種相談支援窓口との連携によるトータルサポート体制の確立のため、県自立支援協議会*において、一般就労*、福祉的就労*のための連携組織のあり方の検討を進めます。

▶障害のある人を雇用する企業等に対する支援

障害のある人の能力を活用する工夫や雇用管理上のアドバイスを行う企業支援員（障害者雇用アドバイザー）を障害者就業・生活支援センター*に配置し、障害のある人の職域開拓や企業に対する継続雇用の支援を行います。

○福祉施設からの就職者に係る目標

項目	20年度 (実績)	21年度 (実績)	22年度 (実績)	26年度	
福祉施設からの就職者数（※）	115人	134人	276人	400人	
※の目標達成のための支援等の目標 (重複あり)	障害者就業・生活支援センターを利用した福祉施設利用者	18人	37人	98人	400人
	ハローワーク経由で就職する福祉施設利用者	79人	109人	246人	400人
	委託訓練事業を受講して就職する福祉施設利用者	5人	4人	11人	120人
	トライアル雇用を開始した福祉施設利用者	13人	31人	55人	200人
	ジョブコーチの支援を受ける福祉施設利用者	16人	31人	70人	200人



▶在宅就労への支援

IT*を活用した在宅就労の支援に引き続き取り組みます。

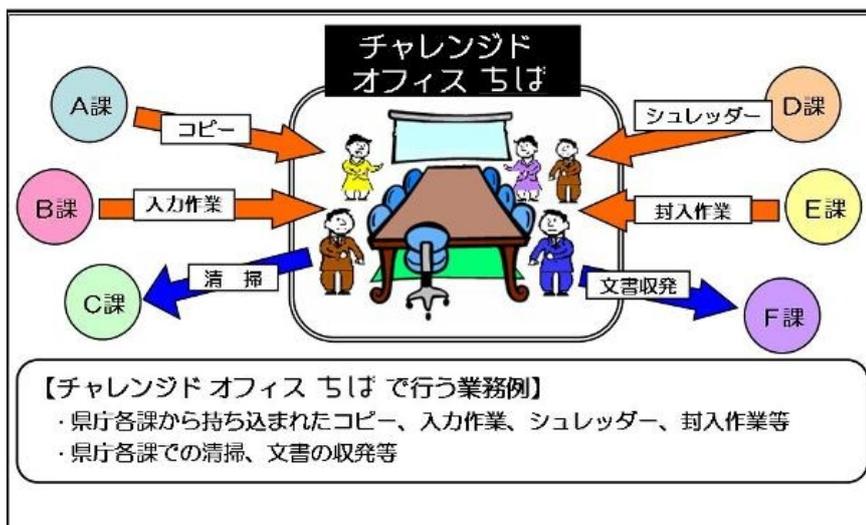
▶県庁における障害のある方の雇用

本県では、県内に居住する障害のある人の雇用促進を図るため、身体障害のある人を対象とした職員採用を行っています。

さらに、平成19年6月より、知的障害のある人等を対象に県庁内に働く場を提供する「チャレンジドオフィスちば」を設置しました。

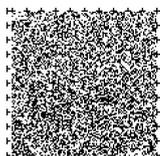
「チャレンジドオフィスちば」の実施を通じ、県庁で働いた経験を生かし、民間企業等の社員へステップアップしていくことを目指すとともに、その運営を通じて得たノウハウ等を、市町村や民間企業等に積極的に紹介し、県内における障害者雇用の推進を図ります。

チャレンジド オフィス ちば のしくみ



イ 関係者の連携・交流を通じた就労・就業機会の確保

平成20年10月末現在で、県内の公共職業安定所に登録されている障害者求職登録では、登録者全数18,168人のうち、就業中の者は9,714人であり、就業を希望している者のうち実際に就業している者は54%となっており、およそ半数の障害のある人が就業できない状況となっています。



このため、関係者の連携強化や交流促進、雇用・就業に関する啓発等を通じ、障害のある人の就労・就業機会の確保に努めます。

▶障害者合同面接会の充実

障害のある人の雇用を促進するとともに、雇用問題について社会一般の理解と関心を高めるため、県内の公共職業安定所が実施する企業と障害のある人による雇用促進合同面接会に引き続き協力していきます。

また、合同面接会に障害者就業・生活支援センター*や就労移行支援事業所が積極的に参加するよう働きかけます。

▶先進的な取組みの普及

企業関係者、教育関係者、福祉事業者が具体的な雇用の姿や、そのための就職支援、職場定着、円滑な職場運営のあり方等についてイメージできるよう、先進的に障害のある人の雇用に取り組んでいる企業の視察や、障害のある人を雇用する事業主との意見交換会等を検討します。

▶関係者の連携の強化

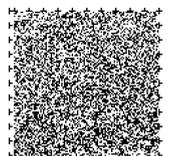
国の障害者雇用支援機関、県の就労・教育・福祉行政関係者、福祉事業者、団体関係者などの障害のある人の就労を支援する機関の一層の連携を図り、障害のある人の就労を支援します。

ウ 雇用・就業に関する啓発等

▶企業における障害のある人の雇用への広報・支援

企業訪問等により制度や各種助成制度の周知を図るとともに、企業人事担当者等に対するセミナーを開催します。

また特例子会社*制度の普及に向けて、「障害者就業支援キャリアセンター*」に特例子会社設立コンサルタントを配置し、特例子会社の設立に向けた



相談支援等を行います。

▶学校におけるキャリア教育、個別の教育支援計画の推進

障害のある児童生徒の円滑な就労移行を進めるため、保護者や地域の障害者就労支援機関等が参加して個別の教育支援計画*（個別の移行支援計画*）の作成および活用のための体制づくりを進めます。

障害のある人の家族や支援者が、雇用・就業に関して理解が深まり、積極的に支援できるようPTA、親の会、教育現場等と連携して、セミナーの開催や啓発広報を推進します。

▶優良企業等に対する支援

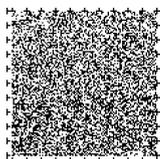
障害のある人への理解や雇用に取り組む企業を応援するとともに、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例*」による取組みを通じて、障害のある人が働きやすい社会環境づくりに努めます。

障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働いている企業・事業所等を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定し、その取組みを広く周知することにより、障害のある人を雇用したことのない企業への波及効果を図り、一層の障害のある人の理解と雇用を促進します。

雇用の安定的継続を図るため、官公需の発注制度の拡充等の支援を検討します。

エ 就職者に対するフォロー体制の充実、離職時の支援およびメンタルケア、再就職支援の充実

障害のある人の企業等への就労については、短期間での離職者が多く、精神的なダメージから施設利用などを行わず、在宅での生活になる人や、ひきこもるケースが多いと言われています。このため、職場定着のための支援施策と、再チャレンジ・再訓練・福祉施設での生活の立て直しなど、連続性を



確保しつつゆるやかに障害のある人の職業生活を支える連携体制づくりが重要です。

企業側にとっても障害のある人の雇用を巡りトラブルが起きたときの対応が困難と考える場合が多く、これが雇用に消極的な要因の一つになっていることから、やむを得ず離職に至った場合の企業側の対応策を相談できる窓口を明確にしておくことも必要です。

➤ 職場定着のためのフォロー体制の充実

障害のある人が職場に定着するためには、特別支援学校や福祉施設から就職した後の一定期間の支援の主体を明確にし、アフターケアのための支援システムづくりや、緊急時や離職に至った場合の相談体制の整備に取り組みます。また職場定着のため、訪問支援の充実に取り組みます。

➤ 雇用の場での差別解消への支援

「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例*」に基づく、相談支援や個別事案の解決に向けた支援を通じ、障害のある人の雇用についての差別の解消を目指します。

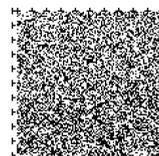
オ 障害のある人の就労の新たな可能性の開拓

障害のある人の雇用・就労のさらなる拡大に向けては、社会的起業、企業の社会貢献活動、障害当事者による起業活動、農林水産業との連携など、新たな可能性を視野に入れていくことも必要です。

➤ 新分野での就労の場の開拓

これまで、専ら公的機関等により占められていた公共的な分野に、NPO*等の民間団体、地域活動団体等の参画が進んでいます。とりわけ、リタイアした高齢者等を中心とした起業、地域活動や、社会の課題を自ら事業を立ち上げ解決に取り組む「社会起業家」と言われる人々の活動が増えています。

現在、県では、幅広い分野における NPO 活動の推進に取り組むとともに、



団塊世代や高齢者等による、地域での様々な生きがいつくり、社会貢献活動、まちづくり活動についての広報啓発や支援に取り組んでいるところです。

こうした活動の拡大を図るとともに、障害のある人の参加を結びつける活動を通じて、障害のある人の就労や社会参加の機会の創出に取り組みます。

例えば、人出が足りなくなった地域の掃除や独居老人の見まもりなど、地域社会の新たなニーズや課題と、障害のある人が地域でできることを結び付けるような活動をする民間団体等の支援を通じ、障害のある人が地域社会の一員として、地域の中で役割をもち必要とされる就労等について検討します。

また、そうした取組みの一環として、農業県としての本県の資源や強みを生かして、「農」への就労促進に取り組みます。

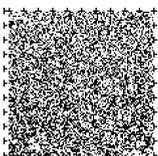
また、障害のある人の特性にあった様々な形態の就労や社会参加の可能性を探ります。

➤福祉の職場等での就労促進

障害当事者の福祉分野への就労を促進するため、分かりやすい言葉やイラストを使った独自のテキストを使用したり、多めの演習時間を確保するといった工夫のもと、指定事業者によるホームヘルパー2級の養成が行われています。



写真：「仕事・いつも楽しく」日比野育代さん



このような中、就労移行支援訓練等を受けた人が、施設サービス等のスタッフとして就職し、支援する側として活躍するケースが増えています。

引き続き、障害のある人の就労の場として、福祉サービスにおいて民間事業者によるこうした取組みを支援します。

また一般就労が困難な障害のある人が企業や事業所等においてスキルアップを図りながら働くことが可能となる施策の検討を進めます。

障害のある人の就労に有効な資格や、資格取得後の活用・支援の方法について、検討を進めます。

➤ 障害当事者による起業活動等の支援

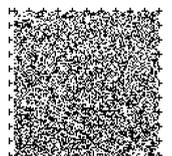
障害のある人が障害のある人を支援する「ピア・サポート」や、障害のある人が障害のある人の相談に応じる「ピア・カウンセリング*」等は、同じ障害等を持つ立場の仲間同士が自らの体験を踏まえて行うものです。これらは、専門家によるサービス提供と異なる有効性があり、障害のある人の地域生活、雇用や余暇、その他幅広い分野で効果が期待できることから、当事者団体・家族会等と連携しつつ、その積極的な育成や活用を図ります。

また、障害当事者の社会的起業活動や就労機会を促進するため、障害当事者による社会的起業の支援や、ピアサポート*、ピアカウンセリング、ピアフレンド活動等に関する団体の組織化や、協働事業の実施により、その活動の拡大を支援します。

カ 障害特性に応じた就労支援

発達障害者支援センター*や地域の専門的な相談拠点事業者との協力のもと、発達障害*児者の就労訓練等にも対応できる事業所の普及を図ります。

また、重度の障害のある方が、就労することのできる環境づくりについて検討します。



(3) 福祉的就労の充実

《これまでの取組みとこれからの課題》

旧来の授産施設、更生施設、小規模福祉作業所*等などの多くは、施設の日課として利用者が何らかの生産活動に従事することとしており、そのような活動を「福祉的就労*」と呼びます。

障害者自立支援法では、就労移行支援事業や就労継続支援など、就労支援の目的等がより明確に位置づけられ、就労のための訓練を行ったり、一般就労*が困難な人に対して就労の場を提供することを通じて、利用者の自立を支援しています。

福祉的就労は、障害のある人は自分なりの働き方で社会参加、社会貢献を果たすとともに、自分の力を発揮し、自己実現を果たす重要な場となっています。

葉の花コラム

1年間の成長

フルール共同作業所 井沼誠治

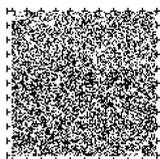
僕は月曜日から木曜日まで、千葉市中央区にあるパン屋に通っています。金曜日には老人ホームで洗濯の仕事をしています。

毎日、仕事が終わって家に帰ると1日あったことを振り返り、次の日に生かせるように努力しています。目標を持って、自身がついたら一般就労したいと考えています。

第四次千葉県障害者計画策定作業部会に参加して、難しい話ばかりでしたが、会議に毎回出席し、計画づくりに関わることに意義があると思いました。26回の会議で障害者のためになる話をたくさん聞き、また人と合うことに心配がなくなり良かったです。

計画にあるように、これから千葉県にジョブコーチを増やしていただき、障害者が働きやすい環境ができることを望んでいます。

最後にお世話になりました委員の皆さん、県庁の職員の皆さん、一年間ありがとうございました。(21年1月のコラムです)



しかし、一般に福祉的就労と呼ばれる、授産施設や福祉作業所等については、これまで一般雇用へと結びつくケースが少なく、退所者が少ないといった実態もあり、①施設での作業訓練から雇用につなげるという本来の機能が十分に果たされていない、②利用者に支払われる賃金（「工賃*」と呼ばれることもあります、ここでは、労働の対価として支払われるべきものであり、地域生活の経済的基盤にふさわしい水準が望ましいとの意味を込めて「賃金」を用います。）が極めて低額であり、経済的自立に結びつきにくい、といった課題が指摘されています。

また、施設関係者の中には、利用者が就職してしまったら施設運営が回らない、福祉サービスとして就労移行は馴染まない、就職させたいがどうしてよいかわからないといった様々な戸惑いの声も聞かれます。

「障害者自立支援法」の施行を契機として、福祉就労から一般就労への移行は、県が把握している範囲で、平成17年度の約100人から平成22年度には276人に増加していますが、引き続き目標とする人数以上の方が一般就労へ移行できるよう更なる取組みが必要です。

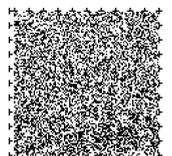
このため福祉的就労の果たす全体的な意義をふまえながら、課題となっている賃金向上への取組みや、一般就労への支援の充実などの課題に取り組めます。

ア 福祉的就労における賃金向上への取組み

➤ 「施設運営から事業経営へ」の意識改革の促進

施設利用者の賃金の向上を図るためには、施設の経営責任者が明確な理念やビジョンを掲げ、職員がこうした理念やビジョンを共有した上で、施設が一体となって改革に取り組むことが重要です。

このため、「施設運営から事業経営へ」をキーワードに、経営感覚あふれる次世代のリーダーを養成するための経営者養成研修や、施設職員の意識改



革と賃金を高めるノウハウの習得を目的とした実践研修等を実施します。

➤施設の賃金支払能力の向上

施設におけるダイナミックな事業展開を実現するため、経営コンサルタントや千葉県障害者就労事業振興センター*等の賃金向上支援チームによる、収益性の高い事業への移行や販路の拡大などに取り組みます。

施設職員と利用者の満足度を高め、経営基盤の強化をもたらす新たな事業モデルを育成する成功事例育成事業や、県内施設で作られる製品を販売する専門店をインターネット上に開設するバーチャル店舗等の事業を実施します。

また、県内では施設種別ごとの連絡組織や各種の支援団体等が賃金向上や経営改善等に向け独自に研修やセミナーを実施しています。こうした、団体等が取り組む研究・研修事業を推奨し、県内に紹介します。

項 目	22年度 (実績)	23年度 (目標)	26年度
就労継続支援事業所および授産施設 の一月当たりの平均賃金	12,232 円	24,000 円	24,000 円

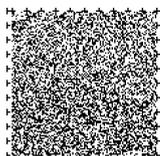
➤情報収集と福祉版経営分析指標の構築

施設の売上高や賃金の原資となる利益額などの基礎資料を収集し、企業経営の指標等を参考にしながら、授産施設等における経営分析を支援する指標づくりに取り組みます。

➤事業体系に即した事業所の連絡組織の機能強化

従来の障害別、授産施設、作業所などの施設別の授産活動の連絡組織については、一般就労*支援、施設就労支援などの事業体系に即した組織機能の強化を図ります。

また、関係機関・団体との協力のもと、千葉県障害者就労事業振興センタ



―*等を活用し、「受発注・通信販売」、「在宅就労」、「自主製品開発」、「食品製造」など個別の課題に対応した協議組織の設置を検討します。

▶千葉県障害者就労事業振興センターを中心とする取組み

千葉県障害者就労事業振興センター*は、授産活動を行う施設の事業を活性化し利用者の賃金を向上させることを目的として、県と県内の福祉作業所や授産施設、当事者団体等の協力により平成17年9月に設置されました。

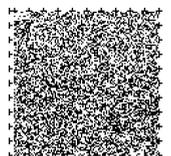
センターは、県内の全ての施設と企業等との仲立ちをして、企業訪問や合同販売会等による製品の販路拡大、施設職員の資質向上のための研修などの事業を展開しています。

賃金向上施策の推進に当たっては、千葉県障害者就労事業振興センターを拠点として、連携体制の充実を図るとともに、県内における福祉的就労*に関する情報、基礎データ、ノウハウの収集・蓄積を進め、施設職員の資質向上のための研修などを通じて、県内における福祉的就労に係る経営強化と賃金向上の取組みの推進を図ります。

▶官公需に係る受注機会の確保の取組み

施設に対する官公需について、県庁内においては、施設への発注可能な物品や役務の調査を行うとともに、千葉県障害者就労事業振興センター*を通じて契約締結に向けた営業活動により発注を促進します。

また、市町村に対しても、地方自治法施行令における施設との随意契約に係る優遇措置や、障害者就労事業振興センターの取組み等を積極的に紹介します。



イ 新体系サービスや地域活動支援センターへの移行支援

➤会計処理事務への支援

とりわけ、煩雑な会計事務・請求事務（就労支援事業会計処理基準）に対応するため、研修の充実を図るとともに、就労支援事業会計に精通した会計事務所の紹介・斡旋の仕組みづくりなど、事務負担の軽減に取り組みます。

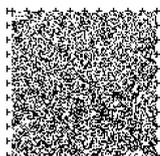
➤就労継続支援事業（A型）への対応

就労継続支援事業A型については、雇用契約の締結を前提とする事業ですが、定員や人員配置基準などで経営が難しい面があり、全国的に普及が進んでいません。県内における実態を把握するとともに課題を整理し、制度の改善について国に働きかけます。

また、県においてもA型事業所の増加につながる事業について検討します。



写真：「新聞発送作業」藤平悦央さん



ウ 地域活動支援センターの量的・質的な充実

▶ 地域活動支援センターの質的充実を図るための支援

障害のある人の創作・生活活動、交流等の日常活動の場である地域活動支援センター*等の機能に応じ、就労支援への取組みや、常時介護の必要な重度障害のある人への対応のための加算補助、センター等に対する家賃や送迎費用への補助を行います。

重度重複障害、発達障害*、高次脳機能障害*等のある人や、障害のある子どもの地域活動支援センター*等の利用を促進するため、専門的な支援・相談等に対応できる人材の育成や、地域活動支援センターの活動を支援する専門的相談支援拠点機関の育成に取り組みます。

エ 生産活動の充実

入所施設利用者が、日中活動において働きがいを実感できるよう支援の在り方を研究します。

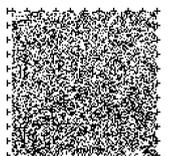
(4) 学校からの就職や福祉的就労への円滑な移行に向けた支援

《これまでの取組みと課題》

「第三次障害者計画」では、特別支援学校等の卒業後の実態を踏まえ、卒業後の労働・社会生活の場として授産施設・福祉作業所等の充実に重点を置き、福祉的就労*の場の拡充を進めてきました。

一方、卒業後の就職率として3割という目標を掲げましたが、学校からの就職促進のための方向性や取組みを位置づけることはできませんでした。

「障害者自立支援法」においては、障害のある人の一般就労*の大幅な拡大を政策課題に掲げ、就職、施設就労など必要な機能に着目しサービスの再編を図るとともに、学校卒業後の就職、一定期間の訓練後の就職など、ライフステージ*や当事者の置かれた立場に沿った支援の方向性が打ち出されました。



こうした「障害者自立支援法」の動向や、障害のある人の就業への意欲の高まりに應えるため、就労機会の拡充と一人ひとりの状況に即したきめ細かな支援を行うことができるよう、就労を進める上での教育支援体制の確立や、職業能力の開発を図る必要があります。

また、一人ひとりに合った適切な進路を選択できるように、学校、PTAと福祉事業者、就労支援機関の連携のための仕組みづくりに取り組む必要があります。

葉の花コラム

TEACCHの手法を使った実習を終えて

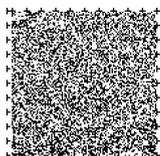
大屋千鶴（旭市在住）

知的障害を伴う自閉症の息子は高等部 3 年生。昨年までに地域にあるいくつかの作業所で実習を行ってきた。しかし、学校ではできることも、指導員の方がつきっきりで声をかけないと動かないなど、実習先で力を発揮することができなかった。どの作業所からも受け入れは難しいと言われ、親としては歯がゆい気持ちでいっぱいだった。今年は親が働きかけて、実習前に関係者（受入先、アドバイザー、担任、ジョブコーチ等）が集まり支援を検討し、以前から実践していた TEACCH の「構造化」の手法を取り入れて実習を行うことにした。

TEACCH とは、自閉症とその関連する領域にあるコミュニケーション障害の子どもたちのもっている力を引き出す支援プログラムの一つであり、「構造化」とは自閉症の人達はその場面で何をすればよいのかを理解し、安心して行動出来るように、環境を視覚的に分かりやすく整理・再構成することにより、自閉症の人達の適応能力の不足を補完する手法である。

知り合いの工場、地元の作業所、授産施設の3か所での実習では、本人がわかりやすいように1日の流れや仕事の手順を示し、動きやすいパターンを使ってシステム化して進めるようにした。作業の量も始めは少なめに設定し休憩時間を入れ、休憩には本人が本当に休めるよう好きなこととして過ごせるよう用意した。仕事がどのくらいで終わりその後何があるかが分かると、落ち着いて本来持っている力を発揮でき、徐々に作業の量を増やすことができた。実習中も支援員の方が、状態を見ながら、やりやすいやり方を工夫していった。このような工夫で、今年は一人で作業を進めることができ、実習した事業所から大変よい評価をもらえた。

TEACCH の手法を取り入れている事業所は少なく、親からは言い出しにくい雰囲気もあるが、このような支援の工夫は一部の学校や施設で積極的に取り入れられ、成果がでている。自閉症へのこうした支援の工夫が事業所の実習や実際の就労に移行できるなど、子どもたちが豊かな人生を送れるように適切な支援が継続できるシステムが整うことを願って止まない。（21年1月のコラムです）



▶関係機関との連携による個別支援の充実

就労など、学齢期を越えて中長期的な支援が必要な分野については、ライフステージ*を通じて関係機関が直ちにつながれるようネットワーク*を構築していくとともに、家族にも十分理解してもらったうえで、関わる各機関が個別支援計画を作成し、これを直接に、あるいは家族を介して、次の機関に引き継いでいくことなどが重要です。

これらの取組みについては、例えば富里市におけるライフサポート手帳のような形で、一部の市町村で既に導入されています。本計画では、障害のある子どものライフステージを通じた支援の基本的仕組みとして、県内全ての市町村で実施されるよう基本ルールの策定を早急に検討します。

就職や施設等での福祉的な就労の支援に絞れば、キャリア教育の観点から個別の教育支援計画*に基づく、円滑な就労の実現に向け、在学中から障害者就業・生活支援センター*やハローワーク*との連携のもと、個別の支援計画*等に基づき一貫した支援体制を構築していくことが特に重要です。

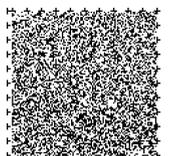
学校においては、就職に必要な職業観や基本的な生活態度の習得、実際の雇用分野に即した技能や資格の修得を行って、職業生活につなげていく必要があります。

項 目	22年度 (実績)	23年度	26年度
特別支援学校高等部卒業生就職率	27.7%	30%	30%

▶外部の専門支援機関等が入った就労支援の仕組みづくり

雇用、就労支援、福祉訓練等に精通した専門の支援者やハローワーク*等の機関が学校の中に入り、学校と共に教育支援や進路指導等に当たることも有効な方法です。

就職や福祉施設等での就労を希望する生徒の「個別の教育支援計画*」策定への支援や就職への支援等について、障害者就業・生活支援センター*等



の外部の支援者の参加を促進するための検討を行います。

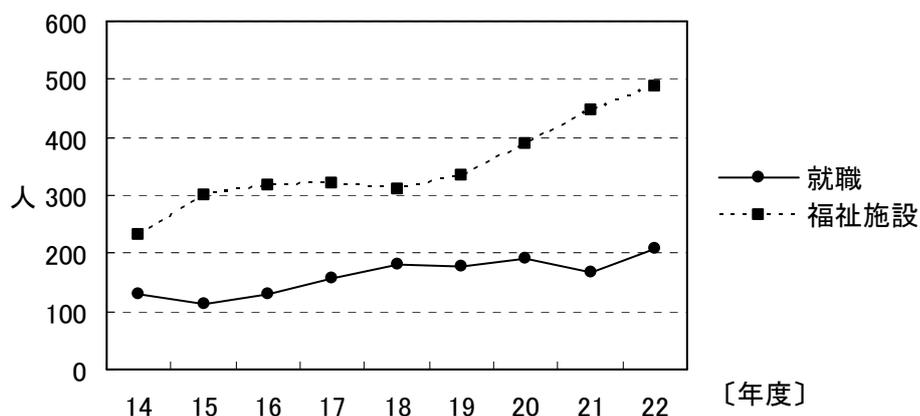
▷ 高等部等における専門学科の充実

就職や自立した生活を希望する一人でも多くの生徒が、卒業後または卒業後一定の訓練を受けた後に、円滑に就労できるような体制づくりが求められています。

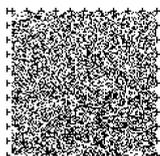
今日的な就業構造や県内の企業実態等を踏まえ、特別支援学校高等部の作業学習、職場実習等の内容方法等の一層の充実を図るため、キャリア教育、職業学科の在り方や特別支援学校高等部における職業指導の在り方について検討します。

県内では専門学科を設置した知的障害特別支援学校は流山高等学園、市川大野高等学園、市原特別支援学校の3校があり、より専門的な職業指導を望む生徒や保護者のニーズが高まっています。また製造業関連だけでなく、サービス業、福祉介護、農園芸など、障害のある人の雇用のニーズも多様化しています。

【図表4-2 公立特別支援学校高等部卒業生の就職状況】



こうしたニーズを踏まえ、県内の高等学校の余裕教室等を活用して、特別支援学校の新設校や分校・分教室の設置について検討を進めます。



▶障害者高等技術専門校等の見直し・充実

障害のある人の職業訓練にあっては、一人ひとりの適性とニーズに応じた職業能力開発が特に求められるところであり、障害の程度や訓練適応能力等、障害のある人の個々の状況に応じ、柔軟できめ細かな訓練対応が必要です。一方、受入側である企業等における人材ニーズの変化は著しいものがあり、それに対応した訓練が常に求められます。

特に知的障害のある人の就業に当たっては、事業所での職場実習を組み合わせ、より実践的な訓練を行い、就職につなげます。また訓練内容や訓練期間などについては、常に評価し機動的にしかも柔軟に対応し、必要な見直しを行います。

項 目	22年度 (実績)	23年度	26年度
障害者高等技術専門校の就職率	73.1%	80%	80%

▶PTA と連携した卒業後の進路等に関する情報の提供

特別支援学校の PTA との連携のもと、保護者を対象に、学校入学後の福祉サービス利用や、卒業後の就労、福祉支援等に関する説明会や研修の機会の充実を図ります。

菜の花コラム

職場実習に取り組んで

千葉発達障害児者親の会「コスモ」佐倉 樋口靖典

自分は、現在就労に向けて、職場実習に取り組んでいます。普段の学校生活でも就労に向けて、作業の時間があります。職場実習では、モーター工場や、パソコンのデータ入力補助、医療機関のカーテンのクリーニングの仕事など、実習を積み重ねています。実習は、仕事を覚えることが、大変でしたが、すぐに覚えられました。職場の人とのコミュニケーションを高めていながら仕事に取り組みました。より良い就労につなげていきたいと思います。高校を卒業後には、より良い人生にしていきたいと思っています。

(21年1月のコラムです)

