

障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ集（イメージ）

「障害者就労支援の効果的な支援ノウハウ」は、現場でインフォーマルなものを含め多様な取組・工夫が行われ、職業準備、就職、就業継続、キャリア発達等、様々な局面において、障害者、家族、企業・職場、地域関係者等が関わり、障害や疾患による問題の軽減だけでなく、職業人としての活躍や生活・経済的自立、雇用企業の経営・管理等の様々な効果を上げていることが想定されます。

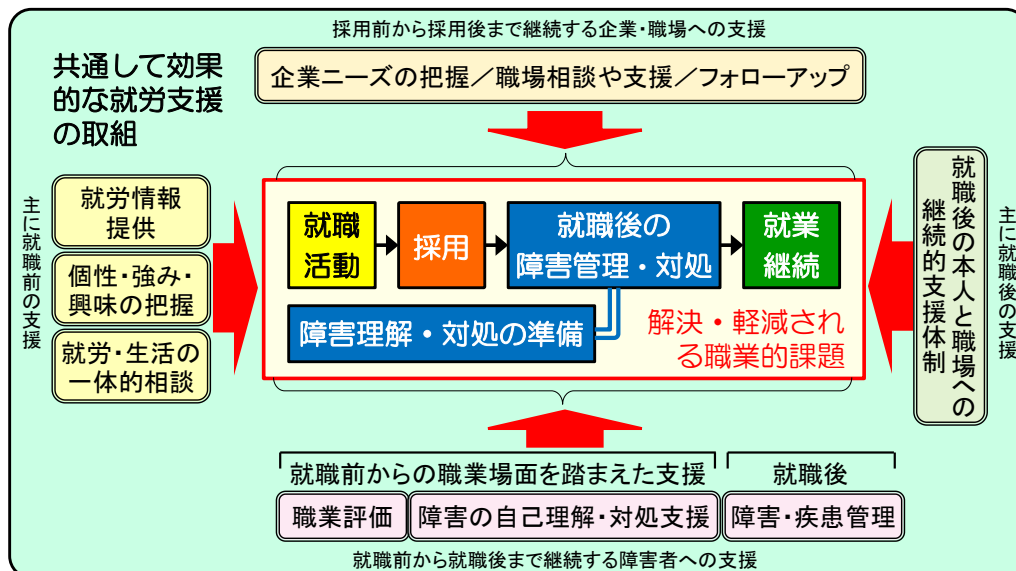


図 障害者就労支援の効果的な支援ノウハウの全体イメージ

※以下は過去の調査等で示唆されてきた例で、ご参考のために示すものです。

①就労情報提供

★「病院の診療場面での就労支援情報の提供により、患者が就労相談しやすくなった」（難病医療機関）

- ・ 必要性・きっかけ：診療場面において、難病患者が仕事に就いていてもいつの間にか辞めていることに後で気づくことが多く、早めに相談してもらえるとよいと思っていた。
- ・ 取組・工夫の概要：難病の診断・告知の際には、治療や復職の見通しの情報とともに、就労支援や治療と仕事の両立支援の概要をまとめたパンフレットを提供し、相談先を示すようにした。
- ・ 課題軽減・解決・向上の効果：患者から就労についての困りごとを早めに把握しやすくなり、難病相談支援センターや難病患者就職サポーター等との連携もしやすくなった。

②個性・強み・興味の把握

★「利用者が希望する職種・企業の見学や実習による本人の職業意識の向上」（就労移行支援事業所）

- ・ 必要性・きっかけ：利用者の興味や能力と施設内の作業のミスマッチを感じた。
- ・ 取組・工夫の概要：利用者の希望や適性を踏まえて職場実習先の企業の選択肢を広げ、企業に職場見学や職場実習を依頼するようにした。
- ・ 課題軽減・解決・向上の効果：具体的な仕事を見学や体験することで、利用者の職業に向けた意識が高まり、また、支援内容や訓練課題についての利用者と支援者の話し合いもスムーズになってきた。

③就労・生活の一体的相談

★「生活支援員のジョブコーチ研修受講による生活・就労の連携強化」（障害者就業・生活支援センター）

- ・ 必要性・きっかけ：精神障害者等、医療や生活支援と就業支援がタテ割りになると効果的な支援が困難。

- ・取組・工夫の概要：生活支援スタッフにもジョブコーチ研修の受講を推進し、生活支援であっても、就業支援の視点を持ち、就業支援スタッフとの連携を行うよう組織方針を文書化して徹底した。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：精神障害の利用者の医療・生活・就労の複合的ニーズにワンストップで対応できるように、地域関係機関の連携のハブとして機能できるようになってきている。

④就労場面を踏まえた職業評価

★「職業準備支援へのジョブコーチ参加による職業評価の精度向上」（地域障害者職業センター）

- ・必要性・きっかけ：職業準備支援で障害者本人への支援だけでなく、就職後の職場の理解・配慮をうまく求めていくことで職場適応が進みやすい事例が多くなっていた。
- ・取組・工夫の概要：職業準備支援の振り返り時などに、ジョブコーチも加わって、本人側では対応できない課題について職場に必要な配慮やその伝え方について話し合いに参加してもらうようにした。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：本人が職場に障害や必要な配慮を説明して働くイメージを持ちやすくなり、本人の自己管理や対処の支援と、職場担当者への配慮内容の伝達等の支援の流れがよくなった。

⑤障害のある人や家族の障害の自己理解や対処の支援

★「発達障害者への就労支援カリキュラムでの自己理解の支援」（地域障害者職業センター）

- ・必要性・きっかけ：発達障害者では一人ひとりの希望に合わせた就労支援カリキュラムの意義が大きい。
- ・取組・工夫の概要：本人の就職目標を踏まえて、面接や履歴書の書き方等や多様な技能体得の講座、企業体験実習、作業支援を行う中で、個別目標に応じた課題や対処の方法を一緒に考えるようにした。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：画一的な模擬作業での職業アセスメントや自己理解の支援よりも、本人のモチベーションが高く、就職後の職場適応も向上したと感じる。

⑥障害のある人の就職後の障害や疾患の自己管理支援

★「精神障害者のオンライン気分・体調チェックでの体調管理支援」（特例子会社）

- ・必要性・きっかけ：精神障害者の気分や体調は外見から分かり難く、突然の体調悪化が多かった。
- ・取組・工夫の概要：産業医と協力して、オンラインで本人が当日の気分や体調、睡眠状況等を簡単にチェックできるシステムを導入し、管理者が長期的な傾向を踏まえて声かけをするようにした。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：「見える化」で本人と職場の理解が向上し、体調管理が向上した。

⑦企業ニーズの把握／職場相談や支援／職場のフォローアップ

★「就労定着支援事業の強化による就労移行成果への相乗効果」（就労移行支援事業所）

- ・必要性・きっかけ：就職成果に力点を置くだけで、就職後に企業・職場の負担になるようでは、それ以上その企業での就職支援が困難になることが分かってきた。
- ・取組・工夫の概要：就職支援段階から、上司や同僚の支援ニーズに対応して丁寧な支援を行い、その後も職場で何か困ったことがあったらすぐに連絡をもらい対応していくこととした。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：企業の障害者雇用への不安や負担感が軽減され、その企業での新たな障害者雇用への安心感や意欲の向上につながり、就労移行支援もやりやすくなっている。

⑧支援機器やテクノロジーの活用

★「人工知能・ロボットとの協力による仕事の質と工賃の向上」（就労継続支援 A 型事業所）

- ・必要性・きっかけ：人工知能やロボットの普及により単純業務の将来性が課題となった。
- ・取組・工夫の概要：従来の単純仕分けやデータ入力等の仕事について、専門のアドバイザーを得て、AI

や自動化を積極的に取り入れ、障害者の業務は AI の訓練や RPA 作成にシフトするようにした。

- ・課題軽減・解決・向上の効果：単純作業の多くを自動化したが、障害者は各人の能力に合わせて多様な仕事を担当してもらえようになり、工賃が向上して、多様な障害者に魅力的な職場になった。

⑨職業準備と職場適応の一体的支援（支援や連携の改善）

★「病院の精神保健福祉士と就労支援機関の連携による精神障害者の職場定着の向上」（ハローワーク）

- ・必要性・きっかけ：従来、精神科医療機関と就労支援機関の連携は就職前が中心であったが、就職後の職場定着には精神面・体調面の専門的支援の必要性を痛感していた。
- ・取組・工夫の概要：以前から就職前の支援でつながりのあった精神保健福祉士に職場定着支援での連携を打診した際、「就職後の体調管理や相談支援の継続の必要があるため、病院としても重要」ということで、病院の生活支援の一環として精神保健福祉士がフォローアップに協力してくれるようになった。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：就職後の体調管理を病院が継続的にサポートして、職場や就労支援機関からも相談しやすくなり、職場負担が軽減し、体調も安定し、職場定着につながっていると感じる。

★「ジョブコーチの同行支援で、より重度の障害者の職場実習が可能になった」（就労移行支援事業所）

- ・必要性・きっかけ：より重度障害者にも企業内での職場実習ができるようにしたい。
- ・取組・工夫の概要：重度の障害者の職場実習にジョブコーチ研修を受けた者が同行支援し、職場と相談して作業内容や職場での配慮を検討して、仕事の可能性を探れるようにした。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：重度障害者にも職場実習が可能になり、実際の仕事に近い作業や職場環境で、本人のできること、配慮や支援が必要なことを的確にアセスメントできるようになった。

⑩職業人としての活躍を目指す就職活動支援やキャリア支援（支援や連携の改善）

★「ハローワークの出張職業相談や求人情報提供による就労移行の促進」（就労移行支援事業所）

- ・必要性・きっかけ：ハローワークから出張職業相談ができるとの連絡を受けた。
- ・取組・工夫の概要：事業所内で利用者がハローワークの職業相談（得意なことや興味のあること、職場実習等の相談等）を受けられるようにして、ハローワークからの求人情報等も掲示や周知をしている。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：以前は、利用者も支援者も一般就業は非常に難しいと考えていたが、仕事の探し方や企業との接触の仕方が分かり、ビジョンを持って取り組めるようになってきている。

★「障害者の経験・スキルの棚卸しと親会社の部署との交渉による、生産性の向上」（特例子会社）

- ・必要性・きっかけ：親会社から切り出されてくる業務内容が、障害者従業員の能力の発揮につながらなかったり、単価の低い仕事であることに課題を感じた。
- ・取組・工夫の概要：各障害者従業員の経験やスキルの棚卸しに基づき、親会社の各部署と交渉して、特例子会社の従業員の能力を発揮して生産性を発揮してもらえる業務を創出した。また、業務遂行を中心として生産性を向上させるため各人への合理的配慮を検討し直した。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：特例子会社の各障害者従業員の能力を踏まえた仕事を、親会社が切り出しやすくなり、障害者従業員のモチベーションや生産性が向上しただけでなく、親会社の評判も良い。

★「障害があっても働けるイメージを保護者がつかめる障害者雇用学習・見学会」（特別支援学校）

- ・必要性・きっかけ：障害が重度の子どもの保護者から将来の就労についての相談を受けた。
- ・取組・工夫の概要：ハローワークに相談して最新状況を紹介してもらい、保護者が、重度障害者が働いている職場を見学したり、企業や就労支援機関の話を聞けるイベントを企画し、小学部から保護者や教

員に参加を呼びかけ、年数回実施している。

- ・課題軽減・解決・向上の効果：保護者が我が子の就労可能性を現実的に考えるようになり、学校全体でもキャリア支援をより早期から取り組む機運が高まったように思う。

⑪就職後の本人及び職場への継続的フォローアップ体制（支援や連携の改善）

★「職場と障害者への「連絡相談先カード」配布による職場定着向上」（障害者就業・生活支援センター）

- ・必要性・きっかけ：就職後一定期間の後、ジョブコーチ支援期間が終わった後に、障害者と職場のいずれかに問題が発生すると、支援機関に相談されないまま退職となってしまうことがある。
- ・取組・工夫の概要：ハローワークや地域障害者職業センターとも協力し、ジョブコーチ支援期間が終了する時期に、障害者と職場担当者の職場定着が困難となりやすい状況の例や困った時の連絡相談先のリストを個別に記載した「連絡相談先カード」を作成して関係者で共有する。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：就職後も職場や障害者を地域で支える意識が明確になり、就職後数年経って担当者が異動になってもタイムリーな地域支援が可能になり職場定着も改善している。

★「管理者向けの障害者雇用研修による従業員と障害従業員の士気の向上」（障害者雇用事業所）

- ・必要性・きっかけ：企業内ジョブコーチが障害者雇用専門研修を受け、復命した際、障害者の生産性向上に向けた職場の取組の重要性をトップが認識した。
- ・取組・工夫の概要：管理者研修において2時間分を「障害のある従業員に活躍してもらうために」という講義を企業内ジョブコーチが行った。資料は障害者職業総合センターでの研修資料を再構成し、自社の現場の声も交え作成し、その後も内容を改善しながら毎年継続している。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：障害従業員への配慮をしながら公正な業務評価や指導の進め方の職場の悩みや迷いが軽減され、障害の有無にかかわらない職場の仲間としての意識が向上した。

⑫組織や地域の体制変革・地域連携や人材育成

★「障害者自立支援協議会の就労部会での関係機関の覚書作成による連携促進」（就労移行支援事業所）

- ・必要性・きっかけ：地域関係機関の連携がうまくいっていたが、他地域の例から、担当者が人事異動になると連携が進まなくなることが多いことを知った。
- ・取組・工夫の概要：現場の連携でインフォーマルに実施してきた支援や連携について、担当者が代わっても各機関で引き継ぐべき事項や多分野での連携内容を話し合っ文書化し、関係機関で共有した。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：各機関の支援内容や連携方法の文書化により、新任支援者だけでなく、管理者や地域関係者に就労支援の内容が説明しやすくなり、連携や人材育成にプラスになっている。

★「医療リハスタッフへの職業リハ研修による高次脳機能障害者の復職成果向上」（医療リハ機関）

- ・必要性・きっかけ：医療リハスタッフが就労支援をしたくても、職場への働きかけ等が困難だった。
- ・取組・工夫の概要：普段から連携していた地域障害者職業センターと協力し、医療スタッフ向けに職業リハビリテーションの流れや諸制度・サービスについて2時間の講義と質疑応答の機会を作り、医療リハでやるべきことと、職リハと連携すべきことの整理ができた。
- ・課題軽減・解決・向上の効果：急性期リハから、復職の検討を行う際に、職業リハと連携して、職場での業務配置や理解・配慮の確保に向けた検討を早めに行い、ジョブコーチ支援との連携を行えるようになり、復職支援がスムーズになったと思う。

以上は一例です。多種多様な効果的支援ノウハウの応募をお待ちしています。