

世界の職業リハビリテーション研究会様

これからの就労支援に求められること

特定非営利活動法人WEL'S
就業・生活支援センターWEL'STOKYO
センター長兼主任定着支援担当 堀江 美里

NPO法人 WEL'Sの活動理念



私たちは、
障害のある人の「本気で働きたい」と、
企業の「本気で障害者雇用に取り組みたい」を
「本気で応援したい」支援者です。

私たち支援者は、障がいのある人の権利擁護をする
ソーシャルワーカーです。その人の幸せを願い、「社会と
の障壁」が障がいであることを常に意識し、尊重される
社会を作ることが私たちの仕事です。

WEL'S の活動方針

私たちの活動団体の名前には「WEL'S」という名前がついています。

「WELCOME!」

「WELLNESS!」

「WELFARE!」

この3つを合言葉に、ノーマライゼーションの理念の下、「誰もが安心して楽しく生きがいのある生活を送れる豊かな社会を創造すること」を私たちの使命としています。

WEL'S 新木場のスタッフの心得

私たちは支援者として、関わるみんなのハッピーのために次のことを心得て行動します。

その行動は、障がいのある人のためになっているか

その行動は、企業の期待に応えているか

その行動は、家族に喜ばれているか

その行動は、地域社会が賛同するか

その行動は、自分自身を成長させられるか

NPO法人 WEL'Sについて

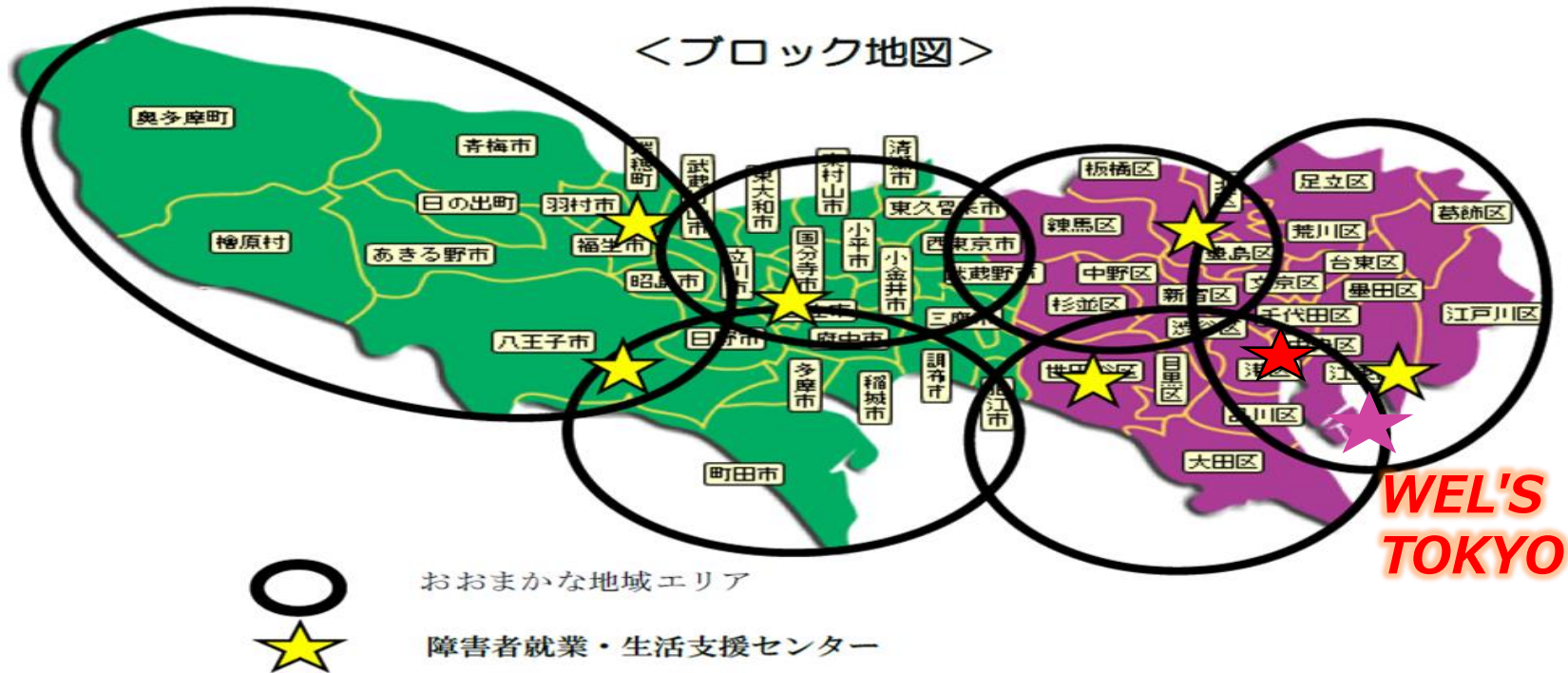


名称	特定非営利活動法人WEL'S
所在地	〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-21ちよだプラットフォームスクエア1036 ＊多機能型事業所は、足立区舎人で活動
設立	平成16年10月5日
目的	ノーマライゼーションの理念の下、誰もが安心して、楽しく生きがいのある生活を送れる豊かな社会を創造し、障害者の社会参加促進や児童の健全育成等に関する事業を行なうとともに、地域住民の交流活動を通しての参加者自己実現に寄与し、地域と社会の福祉の推進を図り、広く公益に貢献することを目的とする。 <u>ひと・地域・企業が持っている「ちから」で、より豊かな社会づくりを目指していく</u>
事業内容	◆企業内授産事業→施設外就労に移行 ◆障害者就業・生活支援センター事業 ◆ジョブコーチ事業 ◆多機能事業所（就労支援移行・B型事業所） ◆委託訓練事業 ◆障害者就労促進に関する調査研究事業
連絡先	<u>T E L / F A X 03-5281-2345（代表）</u> <u>E - M A I L info@wels.jp</u>

沿革と実績（地域のニーズを形にすること）

年月	沿革	実績
平成14年12月	江東区新木場において、企業との契約による企業内授産所を設立。（新木場作業所）	●新木場作業所で受け入れた 訓練者数 281名（開設～閉所まで） 視察・見学者数 294名（開設～閉所まで）
平成16年10月	事業拡大に伴いNPO法人化 （NPO法人WEL'S新木場） 就労支援機関の広域ネットワーク発足 （WEL'Sネットワーク）	●WEL'Sネットワークで支援した企業数 16社【10社】H16～19年度 ＊【 】は特例子会社
平成16年11月	委託訓練事業（国事業）開始	●委託訓練受け入れ実績 144名（H16～20年度）
平成17年4月	ジョブコーチ事業（国事業）開始	●ジョブコーチ支援した障害者数 134名（H17～20年度）
平成19年4月	就業・生活支援センター事業（国・都事業）開始	●就業・生活支援センター経由で就職した 障害者数 65名（開設～H20年3月末）
平成19年12月	事務所を千代田区に移転	その他実績 ●平成17年～20年総務省の委託による障害者の職場体験調査研究業務に協力 ●平成18年～21年 厚生労働省の補助による研究事業実施（4事業） ●企業内授産より、2名就職（外部企業） ●移行支援併用により、1名就職 ●移行支援開設より、11名就職
平成19年2月	授産所を新木場から六本木に移転	
平成20年7月	千代田区内の屋上緑化、緑地管理を試行的に開始	
平成21年度 平成22年度 平成23年度	雇用支援業務開始 企業内授産事業開始（足立区） 移行支援事業所開始（足立区）	
平成25年12月～現在	就労継続支援B型開始→多機能型事業所に変更	施設外就労（5か所展開）・企業現場を活用したアセスメント事業

主な支援地域



【登録者住民票登録自治体数】

* 東京都内34区市

* 他府県 25府県 合計59自治体 * 相談のみの対象除く

東京都の障害者就業・生活支援センター一覧

＊東京都は、東京都区市町村就労支援事業を各区市町村に設置しています。

名称	主任職場 定着配置	所在地	連絡先	担当ブロック
ワーキング・トライ		板橋区	03-5986-7551	板橋区・豊島区・練馬区・北区・中央区・文京区・台東区等
アイーキャリア		世田谷区	03-3705-5803	世田谷区・港区・品川区・目黒区・新宿区・大田区・渋谷区・中野区・杉並区等
オープナー	☆	国立市	042-577-0079	国立市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・調布市・小金井市・小平市・国分寺市・狛江市・西東京市等
WEL`STOKYO	☆	千代田区	03-5259-8372	千代田区・江東区・江戸川区・足立区・荒川区・墨田区・葛飾区等
TALANT	☆	八王子市	042-648-3278	八王子市・日野市・多摩市・町田市・稲城市等
けるん		福生市	042-553-6320	福生市・青梅市・昭島市・羽村市・あきる野市・東村山市・東大和市・清瀬市・東久留米市・武蔵村山市・瑞穂町・日の出町・檜原村・奥多摩町等

☆東京の就業・生活支援センターの特徴は、地域ニーズを反映した、精神障害のある方の支援、企業支援、若年支援等を得意とする各センターの特徴があります。また、主任職場定着支援担当は、経験豊かなジョブコーチ全国48名が指定され、就業・生活支援センターに配置されています。

☆東京都は、就業・生活支援センター事業だけではニーズのカバーが難しい為、区市町村就労支援事業を設置しています。

WEL'S TOKYOの特徴



企業支援 (雇用支援)

【雇用相談】

受け入れ体制整備

障害についての基礎的な知識

仕事内容・職場環境・採用方法等についてのご相談

【定着相談】

指示の出し方、接し方について

キャリアアップ等についてのご相談

広域的

障害者雇用推進事業

東京都福祉保健局委託

就労支援機関等スキル向上事業

東京都産業労働局委託

中小企業障害者雇用応援事業

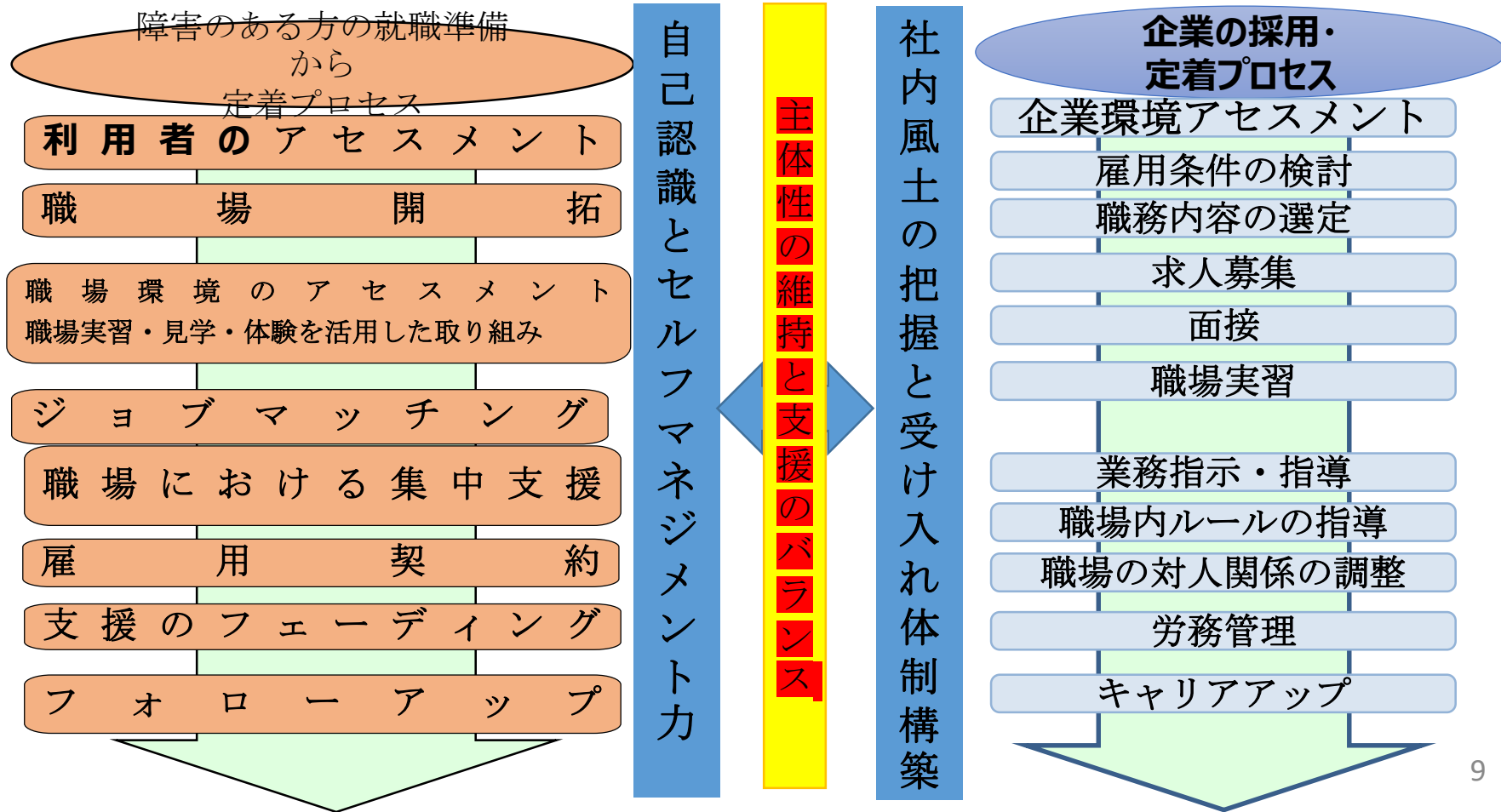
ハローワーク・関係機関等との連携事業

企業向け研修・在職者向け研修等

本日の内容

- 障害者就業・生活支援センターの実施する一体的な障害者支援と事業主支援について
- 障害者支援と事業主支援をひとつの組織が行うことの良い点と課題点
- これからの支援に求められること

就労支援者は、主体である「障害のある方」と「企業」双方の自立を支援する立場



障害者雇用における採用と雇用管理

本日の
主な
内容

自社の雇用環境の把握

雇用条件の検討

職務内容の選定

求人募集

面接

職場実習

採用

受け入れ体制
の構築

業務指示・指導

職場内ルールのご指導

職場の対人関係の調整

労務管理

キャリアアップ

継続的な教育・指導

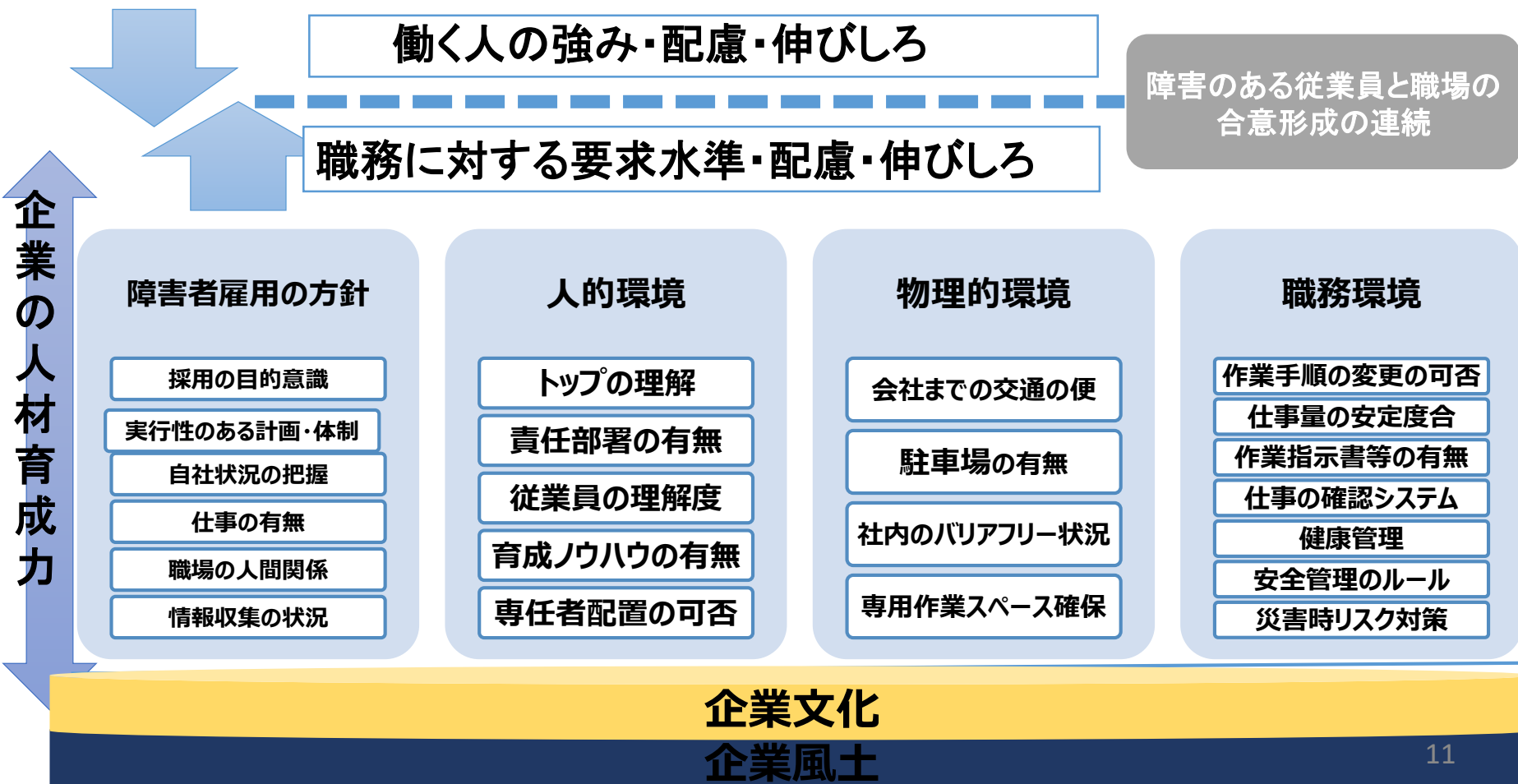
【職場環境】

1. 企業文化・雇用方針
2. 人的環境
3. 物理的環境
4. 職務環境



障害のある従業員の情報と
自社情報のすり合せ
(合理的配慮)

マッチングと職場適応の好事例は、「職場」への貢献バランス



職場環境調整の準備プロセス

①

目的

目標

③ 企業文化

* 経営ビジョン・ありたい
姿・仕事の進め方ルール・
経営計画など

② 企業風土

* コミュニケーション・姿勢等の人間関
係を土台とした労働環境

①から③の自社分析の上
で、採用基準が決まる

受け入れ体制の構築

雇用条件の検討

職務内容の選定

求人募集

面接

職場実習

採用

業務指示・指導

職場内ルールの指導

職場の対人関係の調整

労務管理

キャリアアップ

継続的な教育・指導

障害者雇用における採用と雇用管理

企業風土によって成果は変わってくる
民間企業の好事例は、企業風土が組織内に浸透し
ている

例：雇用・定着支援の流れと取組み内容など

① 雇 用 相 談

- ・ 市場の動向を把握する
- ・ 自社の状況を把握する（取り組み状況等）
- ・ 他社見学や社会資源の見学。情報収集を行う等。

② アセスメント・採用準備

- 社内体制の把握
- 想定される業務等から、体験実習などを通して、受け入れられる幅を知る

③採用活動・トライアル・実習・試用期間の活用等

- 仕事内容、一日、週間、月間でのスケジュールを立てる
- 評価の視点を当事者と合わせ、取り組んでみる。

→採用後、共に働いていけるであろう人材像を

④ 職場適応支援

- 実際の体験を通し、修正
- 当事者に評価をフィードバックしながら、同じ職場の仲間としての意識を醸成

⑤ フォローアップ

- キャリアアップ
- 待遇だけではなく、やりがいにつながる、役割や当事者意識を育てる
- * 担当者の研修等

障害者雇用支援プロセスから学べる事

法の理解と実現化

- 当事者は、障害のある本人と企業
- 合理的配慮の実践＝事業継続・発展を支えるメンタルヘルスの具体化

自己評価と他者評価をすり合わせる視点・手法

- 相互理解の為の各種方法論やツール活用・職場見学・実習・体験
- 風通しの良い、他者を尊重する習慣

健康とメンタルヘルスの維持向上

- 社会資源活用と医療との連携による個別支援とネットワーク構築
- ストレス等のセルフマネジメント方法習得

就労支援手法である職務分析や課題分析による職務再構成＝全体効率の向上

大きく変化する労働市場と職場での配慮イメージ ～見えない障害への対応が求められている～

極めて限定的なモデル

福祉が送りだせると考えて・企業が受け入れることが出来ると考えている
対象者像ではないか？



身体障害モデル

知的障害モデル

精神発達系モデル

職場の求めるレベル

本人の職業的
自立度

本人の職業的
自立度

本人の職業的
自立度

物理的環境調整

人的環境調整
物理的環境調整

変動する能力
人的環境調整
物理的環境調整

変動的

技術進化・マルチタスクの人材・多様な人材の活用という流れ

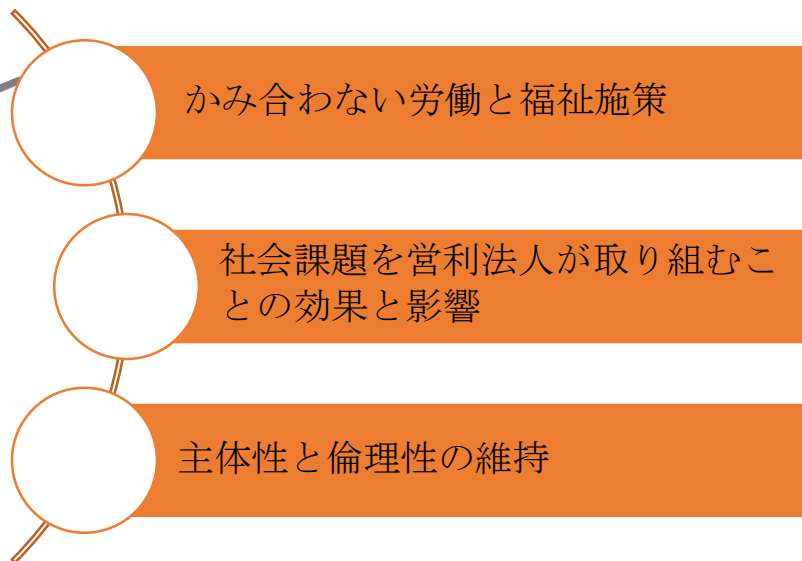
ここ数年の在職者・企業からの相談内容

- ・ 一般的な就職・採用活動から就職・採用している
- ・ 実際の場面での適性やストレス等が未確認なケース



【背景に見える共通の特徴】

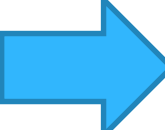
- ・ 認知機能に何らかの障害を抱えている
- ・ ストレス、疲労の影響を受けやすい
- ・ 見えにくい障害
- ・ 障害の特徴や現れ方に個人差がある



就労相談から見える「教育・福祉・労働・医療」連携の重要性と 具体的な対策検討が必要な地域事情



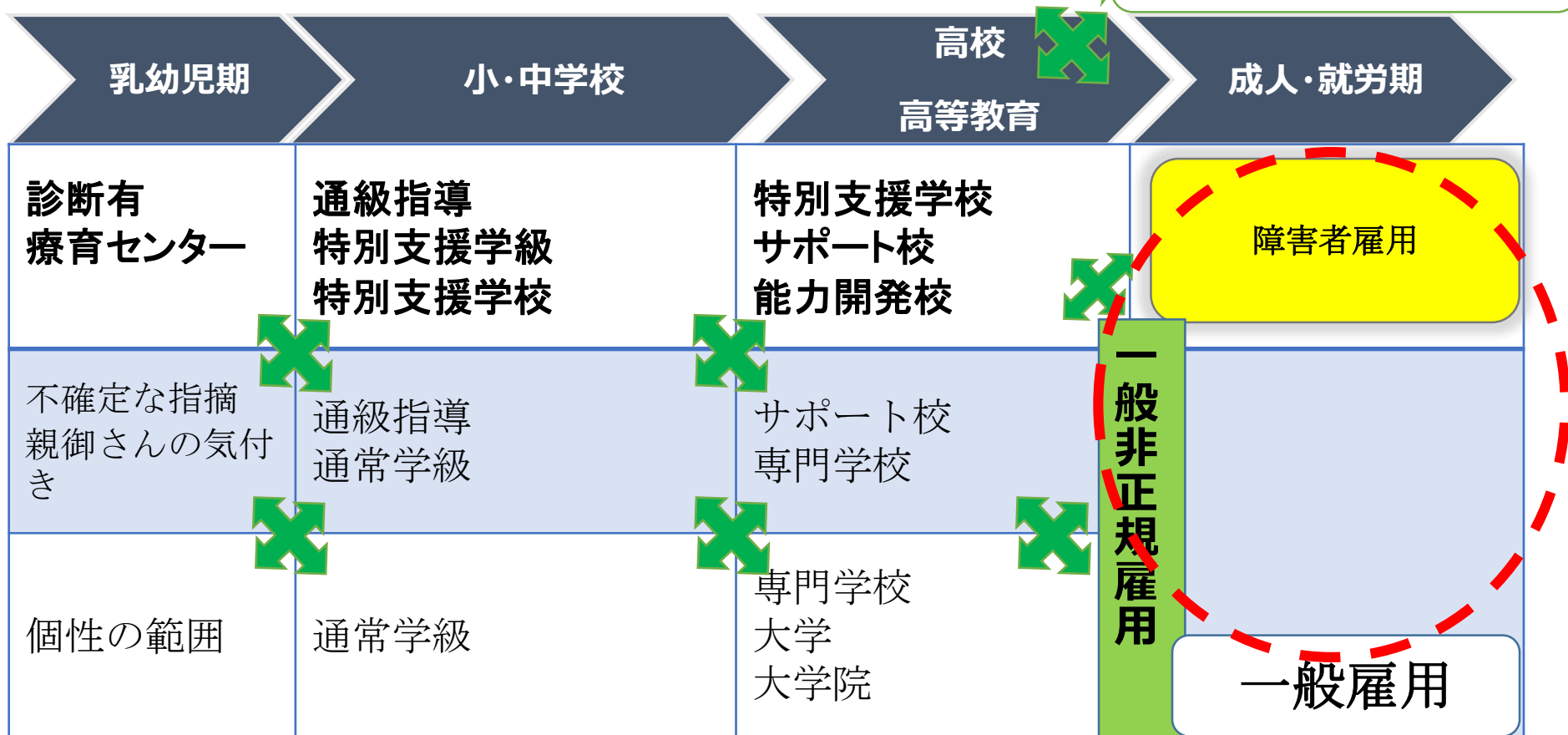
- ①労働市場の過熱による質の低いジョブマッチングを原因とした早期離職
- ② アセスメント希望の増加。対応が追い付かない。結果アセスメントなき就職になり、早期離職や職場でのトラブルを誘発している。
- ③就労支援のマンパワーの量と質が担保出来ていない。
- ④受け入れ企業の準備性を高める実践的なカリキュラムや場がない
- ⑤障害者雇用数が増加しているが、B型等福祉施設利用者が増加している。
- ⑥東京都は、平成38年に向けて特別支援学校職業科、就業コースを現6校から13校へ増設する。
- ⑦本人の力と会社の多少の配慮で働ける人が障害者雇用を選択し、双方の課題（就職・雇用率）を解決。良い側面もある一方で「障害」というラベリングや排除につながる危険性が広がっている。
- ⑧福祉職員がアセスメント視点を持たないため、働ける人が施設にいる可能性大。
- ⑨また、職場においても同様に、職場の管理者等が可能性を見いだせる視点が持てていない為、潜在能力が発揮できていない社員がいる可能性がある。
- ⑩「アセスメント」「合理的配慮」という名目での人権侵害（医療情報の取り扱い等）の事例が起きており、明確なガイドラインが必要。



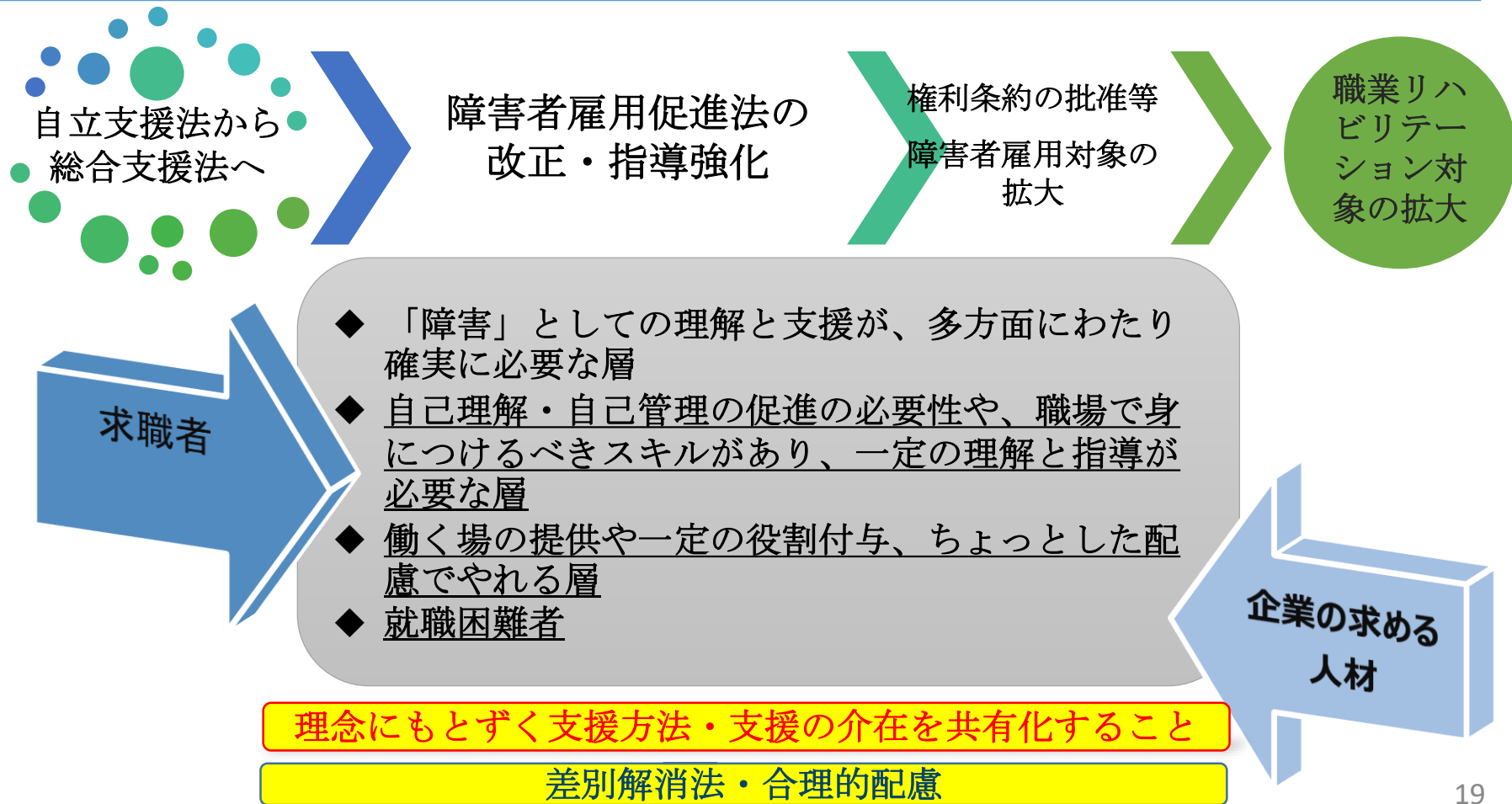
今までは、労働者として包括されていた人たちが「発達障害等」への理解が進む一方で「仕事出来る・出来ない」という線引きで排除されている側面が見える

障害者雇用の利用といってもさまざま

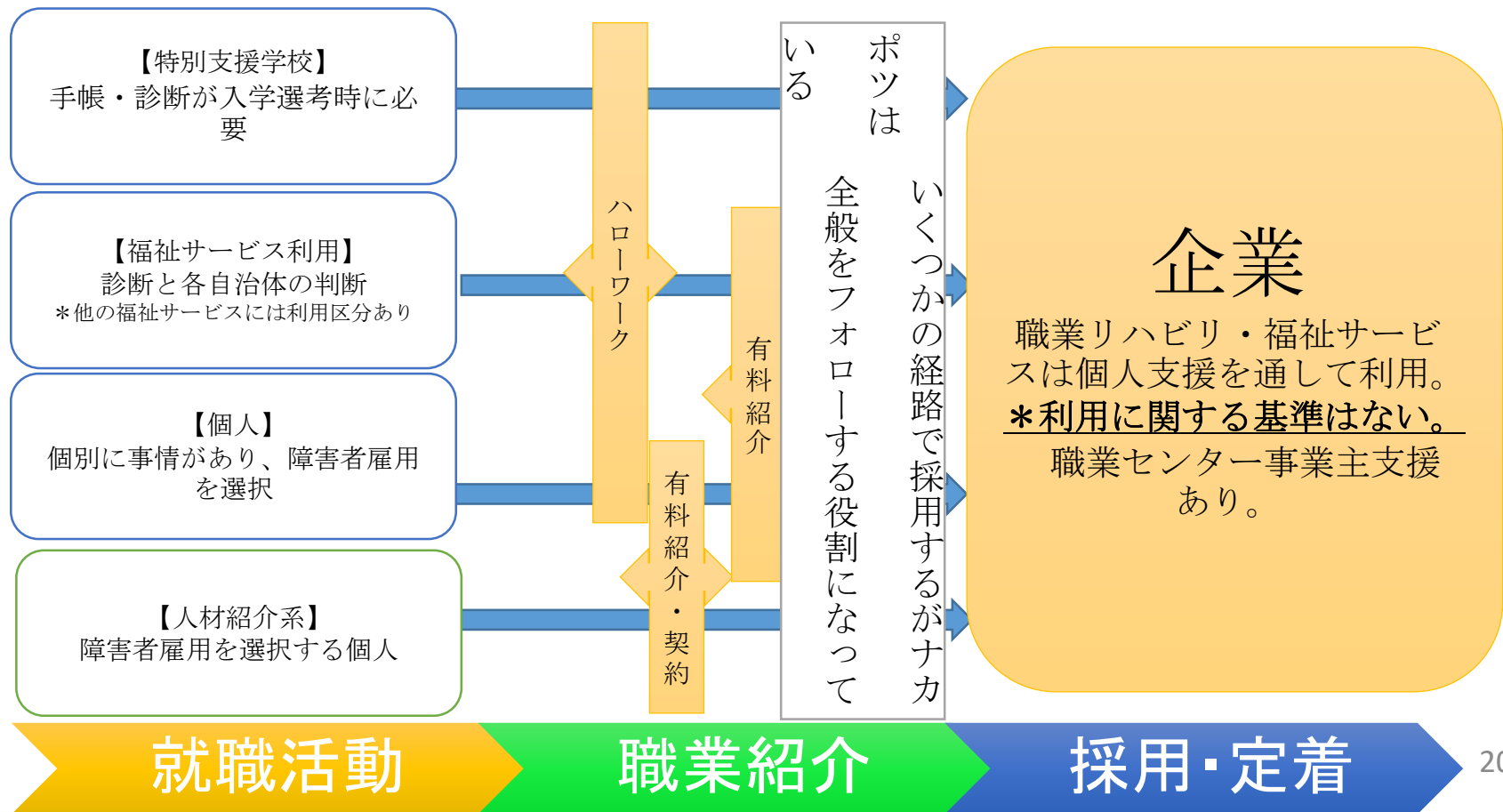
環境や出会いで大きく変わる



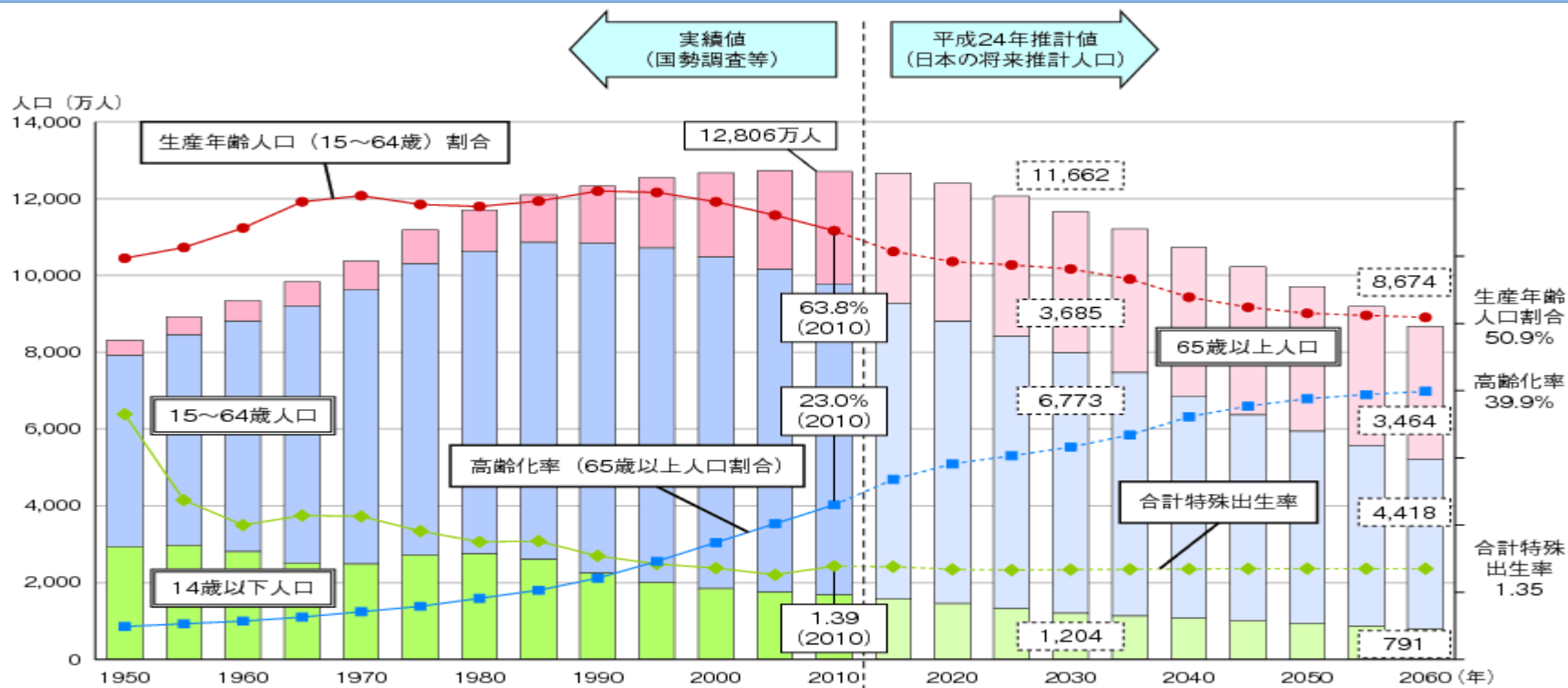
この10年の変化と今後は？さらにコロナ禍は？混在するニーズ



【現状】 障害者雇用の経路と就労支援の範囲範囲

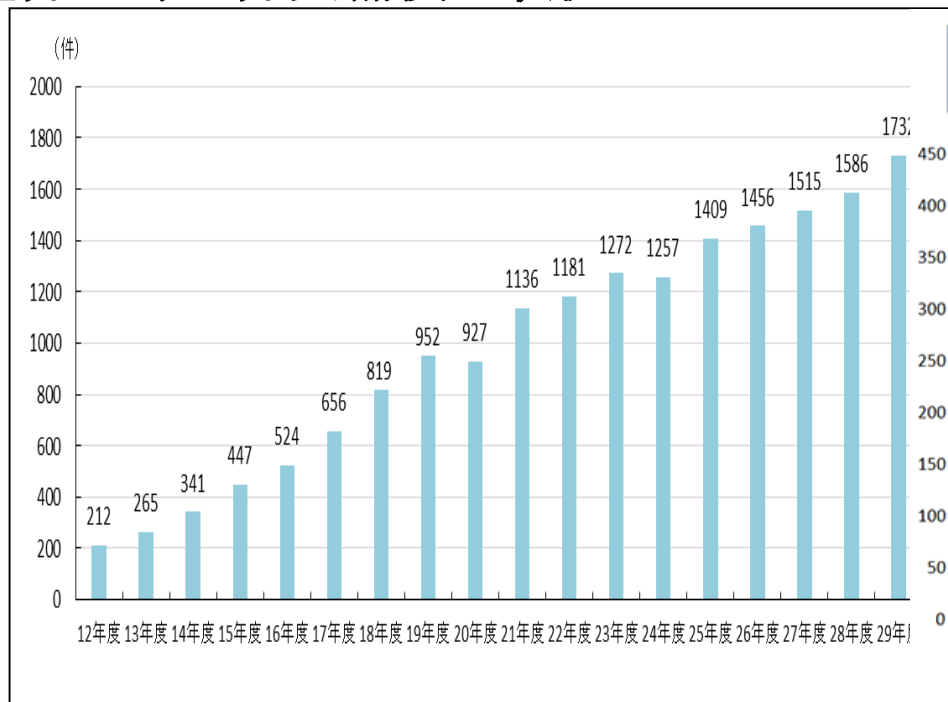


今後予想される精算年齢人口減少

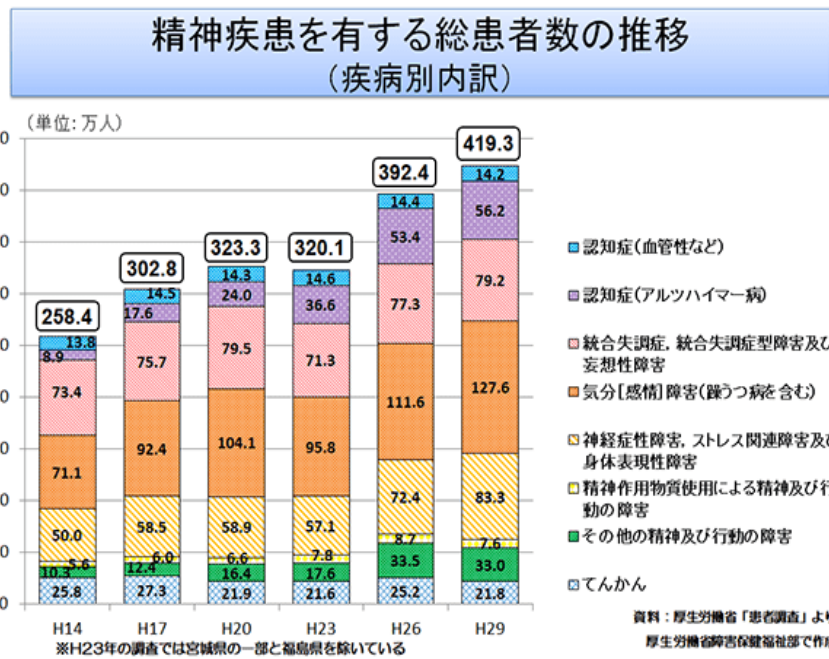


増加する精神疾患による労災申請と精神保健手帳所持者

過労死等の労災補償の状況



参照：平成30年版過労死等防止対策白書より



参照：平成30年版障害者白書より

事業継続・発展を支えるメンタルヘルスの重要性

- ・ ストレスチェック制度の創設（平成27年12月 従業員数50人以上努力義務）
- ・ 健康経営優良法人の認定（平成29年2月）

*こころの耳 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトより

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

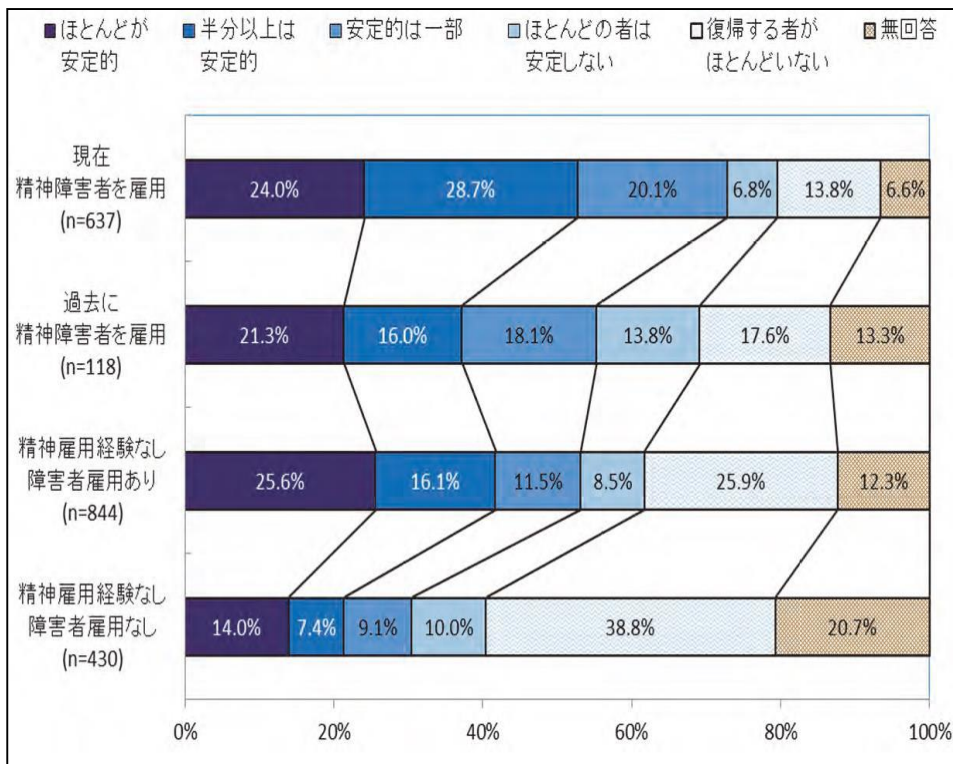
ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に創設されました。

この制度趣旨を踏まえ、労働者本人のセルフケアを進めるとともに、職場環境の改善に取り組むことが重要です。ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析することにより、高ストレスの労働者が多い部署が明らかになります。

この結果、当該部署の業務内容や労働時間など他の情報と合わせて評価し、事業場や部署として仕事の量的・質的負担が高かったり、周囲からの社会的支援が低かったり、職場の健康リスクが高い場合には、職場環境等の改善が必要と考えられます。

集団ごとの集計・分析及びその結果に基づく対応は、規則に基づく事業者の努力義務とされています。

障害者雇用経験と職場復帰の関係



【研究内容】

☆ 障害者雇用をしている企業で、メンタル不調後、復職した社員が安定的に働いているか？

□ 対象：メンタル不調により1か月以上継続して仕事を休んだ社員

□ 対象数：2,000社



結果は、障害者雇用をしている事業所では、メンタル不調者の休職者が職場復帰後、安定的に働いている割合が高い。雇用経験があると復帰しやすい

混在するニーズの組み合わせで生じている現象を整理する必要がある

例えば・・・

事前に求職者・企業双方に区分判定があり、求職者の区分と企業の支援区分の組み合わせで職場への支援を検討する

経営支援と障害者支援は区別する

指標：健康経営などの取り組み状況等		障害者雇用の経験がない。従業員離職率が高い企業	障害者雇用の経験があるが定着に課題がある企業	障害者雇用の経験があり、復職者の定着率が高い企業	障害者雇用の経験豊富であり、人材育成定着の良い企業
就労支援の区分	経営支援・障害者雇用支援				
「障害」としての理解と支援が、多方面にわたり確実に必要な層	経営	5	4	3	2
	障害	1	2	3	4
自己理解・自己管理の促進の必要性や、職場で身につけるべきスキルがあり、一定の理解と指導が必要な層	経営	4	3	2	1
	障害	2	3	4	5
働く場の提供や一定の役割付与、ちょっとした配慮でやれる層	経営	3	2	1	1
	障害	3	4	5	1
職業紹介以外の支援を必要としない層	経営	2	1	非該当	非該当
	障害	5	4	1	1

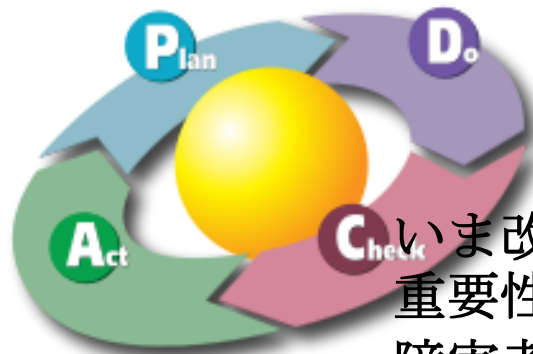
まとめ

障害者（特性）を知る

雇用を進める手順（事例を知る）

障害に応じた職域

定着、成長のために



- ❑ 障害特性の基礎知識を学ぶことは、他者理解の視点を身に着けることができます。また、具体的な対応をすることで多様な人材への対応力が身に付きます。
- ❑ 障害に応じた職務の検討や安定就労の為の健康管理は、「メンタルヘルス職場における4つのケア」の確立につながります。
- ❑ 互いに健康でコミュニケーションが良好な職場は、誰もが働きやすい職場環境・働き方につながります。
- ❑ 障害者雇用好事例は、結果的に組織の生産性向上と業績の向上につながっています。

いま改めて、事業継続・発展を支えるメンタルヘルスの重要性を意識し、職場作りに取り組む重要な時期です。障害者雇用率の達成のみ焦点化せず、良い職場風土作りをすれば、多様な人材を活用につながります。