



# 地域関係機関・職種の連携による 障害者の就職と職場定着の支援

2019年3月  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

National Institute of Vocational Rehabilitation

NIVR

## まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することを目指して、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、このうち調査・研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本小冊子は、当センター研究部門における「地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究（平成 29～30 年度）」の研究成果として作成しました。障害や疾病のある人の就職と職場定着の効果的な支援のために、それぞれの専門性を發揮して取り組んでいただけるよう、幅広い関係機関・職種の皆様に活用いただければ幸いです。

2019 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 木原 亜紀生

## 目次

1 関係機関・職種が専門性を發揮する就職・職場定着の支援	1
1-1 障害や疾病のある人の就労支援の発展	1
1-2 職場と地域関係機関・職種が共に取り組む障害者就労支援	2
1-3 職業の個別性・多様性を活かす職業生活での「生活機能」向上支援	3
2 関係機関・職種の専門性を活かせる就労支援での連携	4
2-1 障害や疾病のある人の職業生活を職場と地域で支える総合的連携	4
2-2 障害や疾病のある労働者を支える職場の役割と支援ニーズ	5
2-3 多様な機関・職種が専門性を發揮できる役割や連携の例	7
【支援対象者が「職業人」であることを踏まえた支援】	7
【本人と企業の個別・具体的な職業課題への予防的・早期対応】	8
【継続的な本人と職場のフォローアップ体制】	9
3 関係機関・職種の人材育成とネットワーク構築のために	10
3-1 支援が問題発生の原因に？	10
3-2 「顔の見える関係」「インフォーマル・ネットワーク」の長所と短所	10
3-3 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ：モデルプログラム	10

# 1 関係機関・職種が専門性を発揮する就職・職場定着の支援

Q 「障害者就労支援」は専門ではないのですが、障害者就労支援に取り組めますか？

A 障害や疾病のある人の「職業生活」は、治療・生活・キャリア・経営等の様々な観点の専門支援が、職場の雇用管理等とも協力して「餅は餅屋」の連携で支えていくことが大切になっています。

## 1-1 障害や疾病のある人の就労支援の発展

Q 障害や疾病のある人の就労支援で、関係機関・職種はどのように専門性を発揮できますか？

A 「職業生活」における生活支援の取組には様々な機関・職種の専門性発揮が期待されます。

障害就労支援については、過去半世紀に世界中で多様な取組が発展してきました。障害を医学的に捉える医学モデルによるヨーロッパでの「障害者雇用率制度」、障害を公民権の問題と捉える社会モデルによる米国の「障害者差別禁止・合理的配慮」、北欧発祥で生産性や持続可能性などの経営モデルからの「社会的雇用」、さらに、障害を個人と環境の相互作用として捉える最新の生活支援モデルとして現在世界中で取り組まれている「援助付き就業」が代表的なものです。

これらの多様な観点は対立的ではなく、むしろ総合的な取組に不可欠な様々な側面を示しています。

我が国の障害者就労支援についても、1960 年代からの障害者雇用率制度、社会雇用的な福祉工場や特例子会社の取組、また 1990 年代からはジョブコーチ支援や障害者就業・生活支援センター等による「援助付き就業」、そして 2016 年度からは「障害者差別禁止・合理的配慮」も法制化され、現在では、これらすべての観点を含む総合的なものになっています。



このうち特に「援助付き就業」は、「職業生活」も当たり前一つの生活・人生場面と捉えるため、自然に生活支援の延長での取組となります。地域の様々な機関・職種が、それぞれの専門性を発揮して、障害や疾病のある人たちの職業生活を支える取組がますます発展することが期待されています。

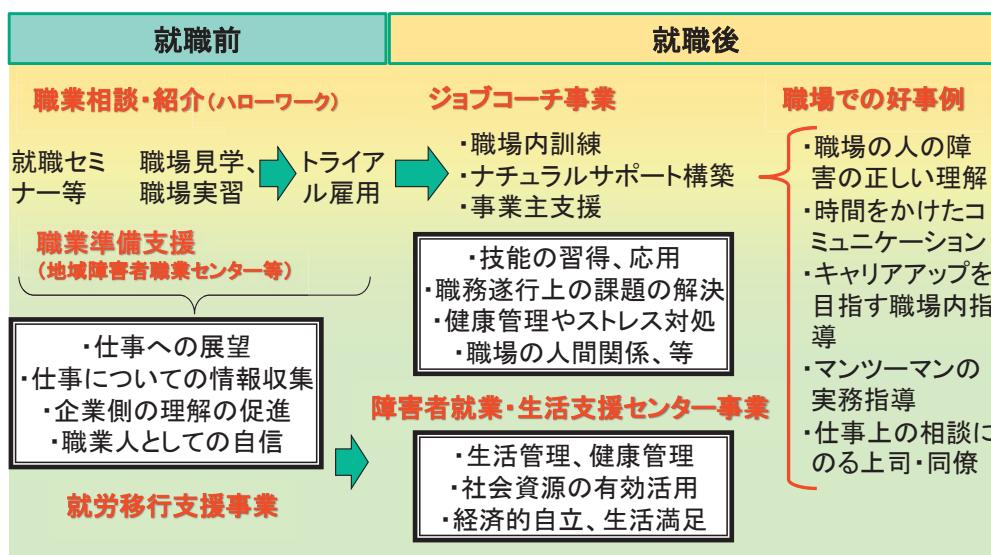
## 1-2 職場と地域関係機関・職種が共に取り組む障害者就労支援

Q. 現在、地域での障害や疾病のある人の就労支援はどのように行われていますか？

A. 最近数十年で、施設内での訓練偏重から、職場・地域が共に取り組む就労支援に大きく変わりました。

現在の我が国では「援助付き就業」は、地域の職業リハビリテーションの取組の基本となっています。これは、従来、就職前の支援と就職後の支援、障害や疾病のある人への支援と企業向けの支援、といった、それぞれ実施されてきた支援を、より個別状況に応じて総合的に行うものです。

例えば、1990年代以前、知的障害者は「一般就業での仕事はできない。就職しても生活面の課題で仕事を続けられない。」と考えられていました。しかし、当時から、一部の職場では、仕事内容を選び、実際の職場での仕事の仕方の工夫や社会的ルールの指導を丁寧に行うことで、知的障害者も仕事で活躍できることが分かっていました。現在では、どの職場でもそのような取組ができるように、就職前から就職後までの本人と職場を支えるジョブコーチ支援が制度化されています。また、障害者就業・生活支援センターは「仕事に就いている障害者」の職業生活と日常生活を一体的に地域で支えています。障害や疾病があっても活躍できる仕事の相談や、そういう仕事に実際に就けるように職業紹介を担当するハローワークや、職業準備支援を行う障害者職業センター、さらに、近年では地域の様々な機関・職種の役割も大きくなっています。



知的障害のある人が、就職前から就職後までに経験する多様な課題（二重枠内）に対応した、地域支援や職場での取組の発展

同様に、例えば、精神障害者の就労支援では、就職後も継続する医療機関での治療の両立や体調・生活面の支援、職場での合理的配慮だけでなく、体調的に無理なく各自の能力や意欲を反映した仕事選びやキャリア支援、職場でのスキルアップや公正な待遇等も含めた総合的な支援が重要になっています。

このように、職場と様々な分野の地域関係機関の密接な協力により、従来の支援では不可能だった総合的な効果が明らかになるにつれ、幅広い関係者が地域の就労支援に関わるようになっています。

### 障害や疾病のある人の就労支援における関係機関・職種との共通目標

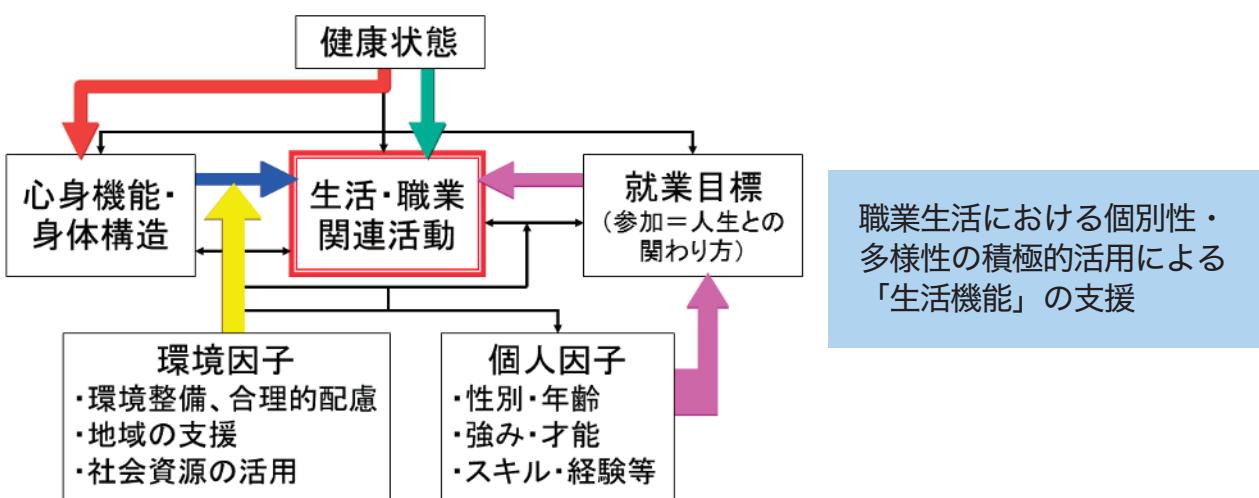
- 就職後の治療や生活の安定
- 多様な人材の生産性向上と就業継続
- 障害や疾病のある人の夢の実現やキャリア発達
- 経済的自立と社会参加による福祉の向上

### 1-3 職業の個別性・多様性を活かす職業生活での「生活機能」向上支援

- Q. 障害者や患者の支援の専門職が、就労支援に取り組むために気を付ける必要があることは何ですか？
- A. 職業生活における生活機能の向上のためには、仕事内容、就業条件、職場等の個別性・多様性こそが可能性の源になるということです。

就労支援とは、「職業生活」場面での生活機能の向上の支援です。日常生活や施設内支援に慣れた関係機関・職種の方にとって、就労問題は、仕事内容によっても違うし、職場環境によっても違う。本人の仕事の希望や能力も一人ひとり違う。客観的な「職業能力」や「障害」のアセスメントが困難と感じやすいようです。

しかし、そのような個別性や多様性があるからこそ、これまで働けないと思われてきた人たちの就労支援の可能性が生まれるという発想の転換が重要です。実際の個別の職業生活における多様な「困り事」は、就職活動時、採用面接時、就職後の業務遂行や体調管理等の個別具体的な状況で起こります。就労支援は、そのような問題の予防や早期解決を目指す専門的な支援です。



現在、地域では多様な機関・職種が職業の個別性・多様性を積極的に活用しながら専門性を発揮して成果を上げるようになっています。

<地域関係機関・職種が障害者就労支援に取り組む際に留意が必要なポイント>

効果的な就労支援のポイント	職業場面での「生活支援」としての意義
職場での配慮と調整	本人だけでなく仕事内容や職場との相互作用を踏まえて支援すること
職業における強み・興味の重視	できないことや問題点だけでなく、職業人としてのアピール点にも着目すること
職業生活における課題への予防的・早期対応	障害特性等による職業生活場面への影響の可能性を予測して早めに対応していくこと
医療・生活・就労の複合的ニーズへの多職種連携	医療や生活支援と就労支援の関係者が共通目標をもって連携すること
仕事や職場とのマッチング支援（職業紹介、職場開拓）	仕事内容や職場状況の個別性や多様性を積極的に活用していくこと
就職後の本人と職場のタイムリーな相談対応	就職後の本人と職場の困難状況にもタイムリーに相談支援ができる体制をつくること

## 2 関係機関・職種の専門性を活かせる就労支援での連携

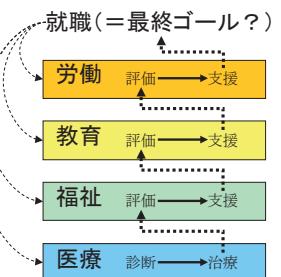
### 2-1 障害や疾病のある人の職業生活を職場と地域で支える総合的連携

- Q. 関係機関・職種が「餅は餅屋」で、実際に就労支援で成果を上げている例はありますか？  
A. 関係者の各分野での問題対応から、多職種連携でのチーム支援、さらに、インクルーシブな職場・地域づくりへと、総合的な役割・連携が進むにつれ、就労支援の成果も上がりやすくなります。

「連携」と一口に言っても、その取組は次の3段階があります。関係機関・職種が専門性を活かしつつ、障害や疾病のある人の職業生活を効果的に支える成果が上がっているのは、第2段階以上の取組です。

#### 第1段階 「分野別の段階的連携」

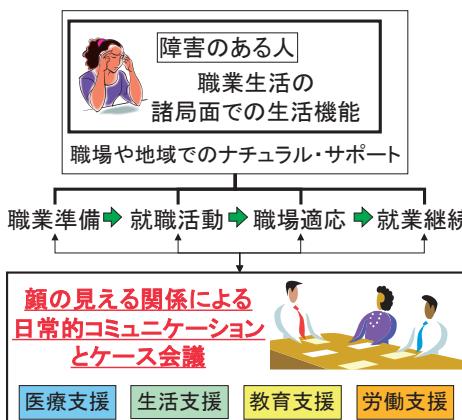
関係機関・職種がそれぞれの専門分野別の評価と支援を行うことは多くあります。しかし、就職前の支援で「就職できた」「ゴール」だと思っていると、就職後に体調が崩れたり生活のトラブルで仕事が続けられなくなったりすることがあります。そうすると、逆に職場や地域の支援において、障害や疾病のある人の就職に慎重な意見が増え、就労支援と治療や生活支援が対立的になり、さらに連携が困難になる悪循環となりやすくなります。



#### 第2段階 「多職種チーム」

障害や疾病のある人の就職前から就職後までの「職業生活」を、医療、生活、教育、労働等の多職種チームがケースマネジメント方式で役割分担して総合的に支えるという取組が、ハローワークのチーム支援等、広がっています。

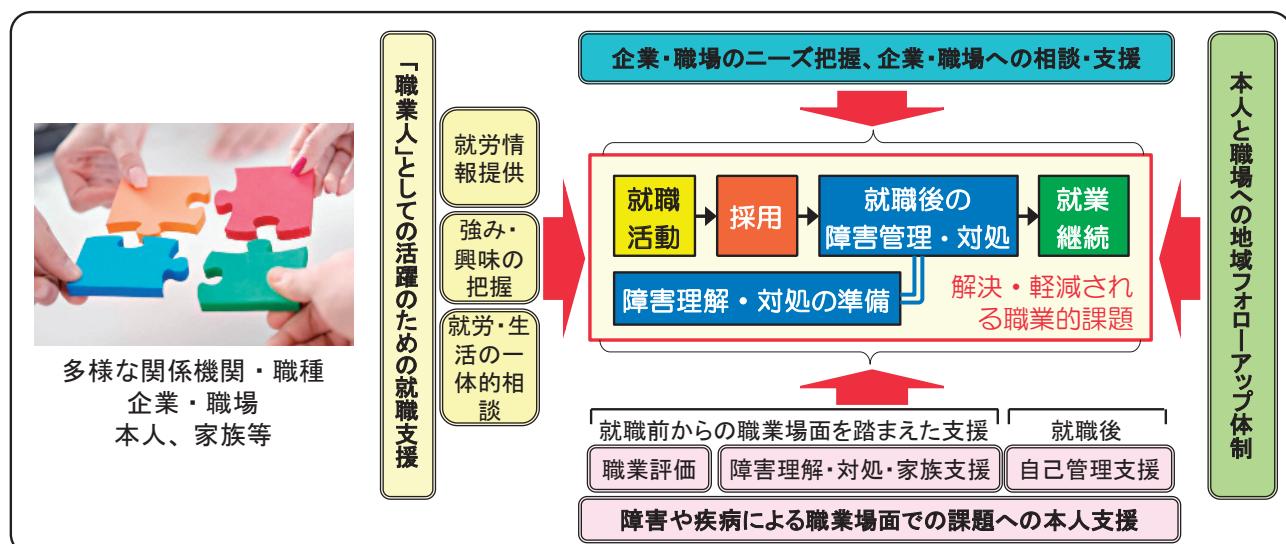
これによって、従来のタテ割り支援では困難だった、就労可能性や地域支援の役割分担や連携の共通認識の形成が進んでいます。



- ✓ 本人・家族、雇用主、支援者(多職種)
- ✓ 共通理解に向けたコミュニケーション
  - 働ける?
  - 仕事に就いても体調は崩れない?
  - 本当に就労が、本人の幸せにつながる?
  - どのような支援が必要?
  - どんな仕事に就ける?
  - どの機関が、いつ支援する?

#### 第3段階 「インクルーシブな職場・社会における役割分担と連携」

最近では、就職前から就職後までの職業生活上の個別の支援ニーズに即して、多様な支援機関・職種が日常的業務の一環として対応し、企業や職場も本人を支え、さらに本人や企業・職場のニーズに継続的に対応していくような地域体制づくりを行うことの成果も上がるようになっています。



分野や機関・職種別のタテ割りになることを避け、第3段階の「餅は餅屋」の連携によって、障害や疾病のある人の職業生活全般の支援ニーズに対応するためには、次の3点がポイントになります。

<現在の障害・疾病のある人の就労支援の取組における関係機関・職種の役割分担・連携の留意点>

取組のポイント	役割分担・連携の落とし穴と留意点
支援対象者が「職業人」であることを踏まえた支援	 <p>支援対象者を「障害者」「患者」とだけみて、その問題点、できることを把握して、「障害を直す」アプローチだけをしてしまうことは、支援の大きな落とし穴です。問題点の対応だけで資源を使い切ってしまいがちで、一方、その人が「職業人」として活躍できる可能性を見落とし、就労支援ニーズを把握できなくなります。</p>
本人と企業の個別・具体的な職業課題への予防的・早期対応	 <p>医療や福祉的観点からの治療や生活面の安定を重視する支援だけでは就労は治療や生活へのリスク要因になりやすく、一方、就労移行・就職支援だけでは就職はできても就職後に問題が起り、職場定着の問題が多くなってしまいます。就職前から就職後までの連携した支援による予防的・早期対策の体制づくりが重要です。</p>
継続的な本人と職場のフォローアップ体制	 <p>就職できて、一見、支援が成功したように見えても、それでゴールではありません。仕事内容、職場配慮、本人や家族の状況等が少しでも変わることで「ナチュラルサポート」が崩れ、本人や職場の問題はいつでも発生する可能性があります。継続的に予防的、早期対応ができるようなフォローアップ体制を構築することが重要です。</p>

## 2-2 障害や疾病のある労働者を支える職場の役割と支援ニーズ

Q. どうして障害や疾病のある人たちが、一般企業で働くように支援する必要があるのですか？

A. 障害や疾病のある人が能力を発揮し報酬を得るために、経営力のある職場で働く必要があるからです。

### ●雇用関係のノーマライゼーション、インクルーシブな企業・職場づくりに向けて

各人が能力を発揮し社会に貢献し報酬を得られるためには、単に個人が一生懸命働くだけでは不十分で、マーケティング、商品開発、販売、雇用管理、人材・組織、財務、等の経営力が不可欠です。「普通の雇用関係」とは、労働者の能力・興味と企業ニーズが合致して、生産に貢献し、報酬を得る、雇う側も雇われる側も活かし活かされる Win-Win の関係です。こうした雇用関係の「ノーマライゼーション」が、現在、障害や疾病のある人の雇用関係においても求められる時代になっています。

2016年度から、障害者雇用促進法の改正によって、企業は単に障害者を雇用する（障害者雇用義務）だけではなく、仕事で活躍してもらえるように本人とよく話し合って必要な調整や配慮を行い（合理的配慮提供義務）、公正な能力評価や処遇を行う（障害者差別禁止）ことが必要になっています。最近では、子育てや介護中の方も、適宜配慮して働きやすく定着しやすくする「働き方改革」も企業の大きな課題になっています。

### ●障害や疾病のある人の支援パートナーとしての企業・職場との協力

「一般企業では障害や疾病のある人は受け入れられない。」「一般企業では適切な支援や配慮を受けられないで、就職しても必ずしも本人のためにならない。」と考えて、障害者の就労支援には必ずしも積極的でない支援者がいらっしゃるかもしれません。

しかし、上述のように、現在、これまで企業では受け入れられないと考えられてきた人たちが、治療や生活面でも安心して、仕事で活躍してもらえるように企業・職場の取組は本格化しています。企業・職場と障害や疾病のある人たちの Win-Win の雇用関係を達成するためには、無理なく活躍できる仕事の選び方、職場での配慮、本人の対処スキル等の専門的な知識やノウハウが重要です。企業・職場と、地域の専門的支援が共通目標をもつパートナーとして協力していくことが求められているのです。

## 企業の障害者就労支援の取組の例

2016年度の障害者差別禁止・合理的配慮提供の義務化によって、現在、企業は単に障害者を雇用するだけではなく、仕事で活躍できるように個別対応し、公正な能力評価や待遇までを行うことになりました。これは、障害や疾病があっても働きやすい社会づくりとして、会社全体、社会全体として取り組む必要がある課題です。

### 【障害のある「職業人」の採用・配置と雇用管理】

「障害者」をただ雇用すればよいというのではなく、合理的配慮を提供し、公正な能力評価や待遇も必要です。企業にとって、障害や疾病があっても意欲が高く優秀な人材を確保し、社内で活躍してもらえる仕事や環境の整備が重要になっています。

#### ◆適材適所の採用と配置

- 業務細分化によって障害があってもできる業務を発見（どんな人材なら就労可能か整理）
- 他企業の事例やノウハウ共有の場づくり
- 業務に必要な意欲・適性を第一に、障害については就労可能性と配慮の可能性の観点から検討
- 企業の人手不足対策としての障害者雇用

#### ◆障害のある人が活躍できる業務を全社的に創出

- 業務の棚卸による業務創出
- 業務設計の見直し（業務の細分化）
- オートメーション・AI化が進む中での、単純作業以外の職域・業務範囲の拡大
- 新規業務の立ち上げ時に業務を設計
- 特例子会社間で業務連携
- 親会社の部署とのタイアップ
- 外部顧客企業からの業務受託（清掃等、現在行っている仕事）

#### ◆人事評価基準の明確化とモニタリング

- 本人のやりがいの認識や、モチベーションアップに必要なことの検討
- 障害の有無にかかわらない業務の評価基準（数量、効率等）を作成し、評価・キャリアアップ・賃金体制の仕組みづくり
- 障害従業員自身の障害理解・知識の向上のための自己管理シート
- 職業人としてのモラルアップ研修（報連相、責任感、最低限のマナー等）
- 問題発生状況の文書化・対応ノウハウの見える化

#### ◆職場での雇用管理・マネジメント

- 仕事の目標設定の面談、達成のフォロー
- 定期的面談等による悩み・課題の発見
- メンター制度
- 就業による貢献を定期的にフィードバック
- 社内行事への参加

#### ◆スキルアップ、情報通信技術へのアクセス向上

- スキルアップのための個別カリキュラム作成
- ICT（情報・コミュニケーション技術）環境整備

### 【合理的配慮による問題予防と生産性向上】

障害や疾病のある人が能力を発揮して働きやすいように、効果的でしかも負担の少ない方法で確実に実施できれば、企業側にも、働く側にも有益

になります。そのような「合理的」な個別業務調整を行うことは企業の義務ですが、個別のケースで効果的に実施できるためには専門的支援との連携が重要です。

#### ◆生産性向上のための個別業務調整

- 身体障害者用の設備改善の助言・支援
- 筆談やインターフォンの整備
- 施設・設備改善の助成金活用
- 業務マニュアル整備
- 適切な工程割り当て、効率を上げる少しの工夫
- 障害進行に合わせたテレワーク

#### ◆多様な事情のある人が働きやすい多様な就業形態

- 障害を隠す必要のない企業環境づくり
- 人事制度の改正（休暇のとりやすさ等）
- 柔軟な雇用形態のとれる職場・社会づくり
- フレキシブルな労働時間
- 安全対策・リスク管理
- 公的支援サービス、助成金の情報提供

#### ◆ナチュラル・サポートの維持と再構築支援

- 労働条件のミスマッチがないか定期的チェック→業務内容の見直し
- 定期面談で仕事の困り事や人間関係等を聞く
- 問題発生時の素早い対応のための体制整備、対応手順の整備：公表されている好事例を参考に
- 地域の支援者とのネットワーク

### 【持続可能な全社的体制づくり】

障害や疾病があっても、他の子育てや介護等の事情のある人等と同様、無理なくそれぞれの事情に合わせて働き続けられる労働環境をつくることの意義を、組織全体で共有し、全社的な取組にしていくことが課題になっています。

#### ◆全社員、管理職向けの障害者雇用の研修

- 社員向けの障害者を理解するための研修（必要な支援、必要でない支援の理解）
- 障害者差別禁止・合理的配慮の理解
- 障害に関する職場勉強会（受け入れ準備）
- 障害者雇用環境のモニタリング、継続的改善
- 障害スタッフが戦力として働いている現場を社員研修で見せる

#### ◆社内支援スタッフの整備

- 社内支援者の評価制度の確立と待遇の連動
- 障害・疾病を理解したマンツーマンサポート
- 企業内ジョブコーチの育成支援
- 障害者職業生活相談員の育成（積極的な研修参加）
- 複数人によるサポート体制
- 職場の理解者的人事異動での配慮事項の引継ぎ
- 社内横断的なサポート体制

## 2-3 多様な機関・職種が専門性を発揮できる役割や連携の例

- Q. 地域関係機関・職種が「餅は餅屋」で支援する際のポイントは何ですか？  
A. 障害や疾病のある人を「職業人」として意識し、仕事内容や職場での配慮の多様性・個別性を活用しつつ、企業・職場や関係機関・職種と協力して「職業生活」への予防的・早期対応の支援を行うことです。



### 【支援対象者が「職業人」であることを踏まえた支援】

障害や疾病のある人が職業で活躍できるように、法制度や社会の取組、さらに支援ノウハウも大きく発展しています。障害や疾病のある人たちの「職業人」としての生活支援ニーズへの理解が進むにつれ、保健医療、福祉、特別支援教育、就労支援等の専門性を活かした支援の新たな役割や連携の認識が広がっています。

#### 共生社会の理念の確認

共生社会の理念の下、現在では、障害や疾病のある人が一般の仕事で活躍できるように、多くの企業や公的機関が活躍できる仕事や職場を整え、応援するようになっています。

しかし、障害や疾病のある人や、その家族も現在の制度の整備、企業ノウハウの蓄積等を知らず、就労への展望や自信を持てないでいることがあります。支援者自身が、最新の制度やサービス、企業の好事例や支援ニーズについて、基本的な認識をアップデートしておくことが重要です。

#### 治療や生活、就労の一体的な相談・支援

自分に合った仕事を考え能力を準備し、職場に配慮を求め、実際に就職活動を行うことに困難を抱えている人が多くいます。しかし、そのような相談・支援ニーズに対して、医療、福祉、教育等の関係分野では必ずしも効果的に対応できません。

医療、福祉、教育等の分野での支援が終わってから就労支援につなげるのではなく、治療、生活、教育、就労の複合的な問題に効果的に対応していくために、地域の関係機関・職種は「餅は餅屋」で連携していくことが重要です。

地域の就労支援サービスにおいては、働く意味を考えたり意欲を高めるためのカウンセリング、職業生活についての基礎講習、働くための生活習慣づくり、強みや経験の整理・棚卸、履歴書作成や面接練習等の就職活動支援、ビジネスマナーや責任感等のチェック、さらに、パソコンや必要な技能等についての職業訓練も受けられます。

#### 職業人としての意欲と強みの意識

「障害者」「患者」のレッテルで、社会から一方的に支援を受ける人にしてしまうのではなく、誰もがその能力や意欲を発揮して社会との活かし活かされる相互関係を作れるようにすることは、専門分野にかかわらない共通目標です。

それぞれの相談・支援場面で、問題点や「できないこと」の一面的な理解ではなく、その人が多様な関心や能力を有している個人であり、何らかの社会的貢献や社会とのつながりにおいて「職業人」でもある／可能性があることを意識することが重要です。

#### 職業体験、職場実習、インターン等の有効活用

本人側も企業側も、書類選考や面接だけでは採用等の判断が困難な場合でも、実際の希望の仕事での職場体験や実習、インターン等を踏まえれば、より適切な共通理解や判断が可能になります。

各分野での支援と実際の職業場面の接点は地域で増えてきているので、その効果的な活用が重要です。

#### 障害や疾病のある「職業人」についての理解促進

一般的な企業や社会には、障害や疾病があると「仕事はできない」「支援は負担」という先入観がいまだに強く残っています。そのような誤解を解き、意欲や能力のある人たちとしての実際を発信していくことは、すべての関係分野の課題です。

## 【本人と企業の個別・具体的な職業課題への予防的・早期対応】

障害や疾病のある人の職業生活を支えるために、地域関係機関・職種は、実際の職業場面で経験される具体的な課題を認識し、仕事内容、職場の配慮、本人の対処スキル等の多様な側面からの予防的・早期対応のために専門性を発揮しながら連携することが必要です。



### 職業「生活」支援の多分野ケースマネジメント

障害や疾病のある人では、治療、生活、教育、就労の問題はしばしば複合しています。医療や生活面での自立が就労に影響するだけでなく、就労状況による治療や生活への影響も強いのです。タテ割りの支援では、就労可能性の適切な判断や、関係機関の役割分担や連携が効果的にできません。

障害や疾病のある人の「生活」を支えるために、多分野がケース会議等で密接に連携するケースマネジメントの重要性は認識されています。その延長で、就労支援関係者や職場を含め、就職前から就職後までの実際の個別具体的な職業場面での課題の把握、また、仕事内容や職場の調整等も含めた支援の選択肢の拡大によって、効果的な治療、生活の質の向上等の各分野の支援目標も達成しやすくなります。

### 職業場面での対処能力・自己効力感の向上支援

障害や疾病のある人の職業場面での「困り事」は、仕事内容や職場の状況との相互作用で起こる個別、具体的なもので、従来のタテ割り支援では、その課題の理解が不十分です。特に、次のような課題に本人が対応できず、自信を喪失しやすくなっています。

- どんな仕事なら自分は無理なく活躍できるのか？
- 職場でどうやって調整や配慮をしてもらうのか？
- 生活・経済・健康面の管理はどうするのか？
- どうすれば仕事と治療を両立できるのか？ 等々

本人への支援では、そのような具体的な課題に対して、各自がしっかりと自分なりの答えが得られるように、取り組めるようにする必要があります。

### 企業・職場の合理的配慮の取組との連携

従来「働けない」と考えられてきた人たちへの支援可能性は、仕事内容や職場状況の個別の調整によって、大きく広がっています。

企業や職場は、障害や疾病があるとしても、意欲

や能力のある人たちを、無理なく活躍

してもらえる仕事で雇用し、必要な配慮を行って活躍して長く働き続けて欲しいと考えています。合理的配慮の提供はすべての企業・職場の義務でもあります。

そのような企業・職場の取組と連携することで、障害や疾病のある人が、無理なく活躍できる仕事に就き、職場での必要な調整や配慮を得て、働き続けることができるような支援が可能になります。

### 治療と仕事の両立支援

精神科医療や難病医療では、職業場面でのストレスや疲労蓄積は、効果的な治療へ重大なリスク要因です。これに対して、単に仕事の禁止ではなく、治療と仕事を両立できるように、医療と職場がより密接に連携して取り組むことが求められています。

従来、就労について「主治医の意見書」を求めても、医師としては仕事内容や職場の状況が分からぬいため就労可能性や留意事項の判断が困難でした。厚生労働省は、難病を含む、がん等の慢性疾患について、「治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」によって、双方向的なコミュニケーションの促進により両立支援プランを作成して、職場と地域で支えていくことを推進しています。

### 治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

#### 個別の両立支援の進め方

##### ① 労働者が事業者へ申出

- ・労働者から、主治医に対して、業務内容等を記載した書面を提供
- ・それを参考に主治医が、症状、就業の可否、作業転換等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した意見書を作成
- ・労働者が、主治医の意見書を事業者に提出

##### ② 事業者が産業医等の意見を聴取

- ③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施
- ・事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業転換等）、治療への配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

※「両立支援プラン」の作成が望ましい



## 各分野での就労問題への予防的・早期対応の例

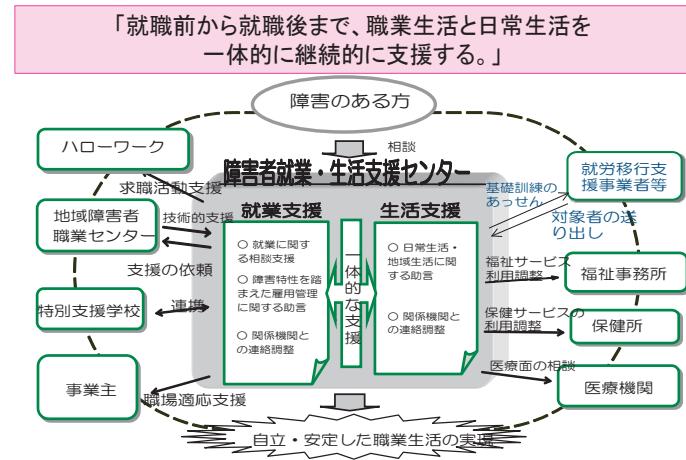
就職前から就職後までの実際の課題について理解を深めることによって、関係分野において、それぞれの専門性や支援場面等を効果的に活用して、より予防的で早期からの対応が可能になっています。

### 【保健医療分野での例】

- 保健所や診療場面でのタイムリーな就労相談や就労支援情報の提供
- 仕事をする患者の気持ちやニーズに沿った医療や生活支援の相談や支援の改善
- 職業場面での疾患管理や対処スキルの助言
- 障害や疾病あって働いている「先輩」との交流の機会を、医療機関内の若年者等に提供

### 【福祉分野での例】

- 就労を諦めている方や家族の経済・生活・心理の相談への就労支援の可能性を踏まえた相談支援
- 利用者の強みや興味に着目した評価や支援
- 企業と連携した移行支援や就労継続支援における作業・業務内容や訓練内容の見直し
- 職場実習や職場見学の機会の増加
- 就職前の生活支援から、就労者の生活支援サービス（金銭、生活、健康管理等）への転換



### 【教育分野での例】

- 特別支援学校の小・中学部で、役に立つ喜び、働きで感謝される経験を蓄積できるようにする
- 様々な機会を通して、好きなこと、やりたいこと、強みを自分で見出せるようにする
- 保護者も含めて、職場体験・実習、卒業生との交流の機会を充実させる
- 発達障害の支援では、高校在学中や大学入学時から早めに対処スキル、活躍できる仕事の検討や職場との連携を支援

## 【継続的な本人と職場のフォローアップ体制】

障害や疾病のある人の「職業生活」は一見問題がなくても、問題発生のリスクは高く、悪循環によって治療、生活、就労の複合的な問題に発展しがちです。したがって、関係分野の機関・職種は、それぞれの支援場面や役割を踏まえて本人や職場が困った時のSOSを捉え、関係機関等と連携してタイムリーに対応することが重要です。



### 「ナチュラル・サポート」が崩れる状況

障害や疾病のある人が無理なく仕事で活躍している状況は、仕事内容、職場の理解、本人や家族等の諸条件が「ナチュラル・サポート」として絶妙に整えられていることがあります。そのような状況は、仕事内容や職場の上司や同僚、本人の体調や家族の状況等、少しの変化で崩れやすいものです。しかも、最初は職場の人間関係やストレスといった小さな問題でも、最終的には退職や健康や生活の破綻等の大きな問題への悪循環になりやすいものです。

をいち早く把握し対応するために重要です。

### 【保健医療分野での例】

- 定期的通院での就労状況や体調等のチェック
- 医療費助成更新手続時に就労相談との連携
- デイケアOBが定期的に交流できる場づくり

### 【福祉分野での例】

- 障害者就業・生活支援センターの定期的面談
- 生活寮等での就労相談
- 就職者と家族への相談助言（経済、生活、健康等）

### 【教育分野での例】

- 卒業生と学校の継続的つながりでの相談

### 【労働分野での例】

- 職場で困り事があった時の連絡先の明確化
- 職場の定期的訪問と面談

## 関係分野での就職後のSOSの把握への取組例

関係分野での障害や疾病のある人との接点となる日常的な業務場面は、本人や職場の困りごと

### 3 関係機関・職種の人材育成とネットワーク構築のために

- Q. 就労可能性の判断や、効果的な専門支援、専門外支援の振り分けはどのようにすればよいですか？  
A. 「システム思考」が欠如していると取組は困難なので、ワークショップ等で関係者間の対話により共通認識を確認しましょう。

#### 3-1 支援が問題発生の原因に？

医療や福祉分野での職業準備が就職への移行へのバリアになったり、就労移行・就職を積極的に進めることが職場定着や就職後の体調・ストレスの問題の増加の原因になったり、という状況が認められます。これは、ある局面での問題対応的な支援が、別の局面における問題発生につながるという「システム思考の欠如」の典型的な表れであり、いわゆるタテ割り支援の弊害です。

#### 3-2 「顔の見える関係」「インフォーマル・ネットワーク」の長所と短所

障害や疾病のある人の職業生活を支えることに関心があり、実際に役割を果たすことのできる、潜在的な関係者は職場、地域での様々な分野の機関・職種にいます。その専門性、経験、知恵等を引き出すことで、今後の地域の多様な関係者の人材育成やネットワークの構築を充実させていくことが重要です。

効果的な支援が実現している地域では、就労支援の成功体験を積んだスーパーバイザーを含めて、様々な分野の支援者が、個別の支援の中で日常的に情報交換したり、アイデアを出し合って支援をしています。このような地域の現場で、支援の質の確保や、人材育成が行われているというのが現実です。

ただ、これは、「顔の見える関係」での暗黙の「インフォーマル」なネットワークによる取組が多く、外部からは分かりにくいものです。そのことが、障害者就労支援の地域差や、支援者の異動等による地域ネットワークの不安定さの要因となってきたことも否めません。

#### 3-3 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ：モデルプログラム

各分野では公式な形で、地域関係機関・職種が連携して「個別的」「継続的」な支援を提供する取組があります。さらに、これら各分野の取組を各地域で効果的に連携させるために、関係機関の連絡会議や協議会等も作られています。しかし、このような公式の会議では各機関の業務報告等が中心となり、必ずしも期待した成果が得られないことが多いようです。

地域では、「主体的に参加したメンバーが協働体験を通じて創造と学習を生み出す場」である「ワークショップ」や、その他「シンポジウム」「交流会」等、共通認識に基づく、役割分担・連携を生み出す様々な工夫が地域で行われています。

比較的気軽に実施でき、一定の成果をあげられる3～4時間のプログラムの例として、自由で自発的な対話を重視するワークショップの手法である「ワールド・カフェ」を紹介します。



## ■ プログラム構成・時間配分

基調講演等において、現代的な障害者就労が「なぜ」「どうやって」「何を」行うものなのかについて、全体的な確認を行えるようになることが、多様な関係機関・職種が効果的な対話をを行う共通基盤の確認のために必要不可欠です。

当センターで作成した「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識～誰もが職業をとおして社会参加できる共生社会に向けて」の内容を簡単に紹介したり、あるいは、本冊子の内容等を1時間程度で参加者全員で確認することをお勧めします。

その他、参加者の共通認識の形成を助けるために、関係機関の支援者や当事者等の課題や取組を共有する簡単な発表の時間を持つことも、効果的です。



ワールド・カフェは自由な対話の雰囲気を作り、5人程度のグループで、準備したテーマに沿って90分程度、グループを変えながら話し合います。テーブルには模造紙とペンを用意しておき、話し合いながら対話の内容や自分の思いつき等を、各自、自由に絵なども含めて落書きできるようにします。

### ● ラウンド1 「テーマの探求」：次ページの例のように、

参加者にとって関心の高いテーマを決めて、リラックスして話し合います。最初に模造紙の中心に話し合いのテーマを大きく描くワークを入れるのもよいでしょう。自己紹介や基調講演等への感想も含めて、最初の話し合いは、25~30分程度が必要でしょう。

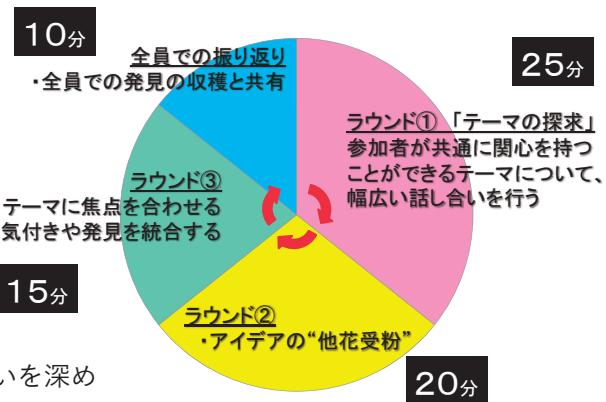
### ● ラウンド2 「アイデアの他花受粉」：テーブルに1人を

残し、他のメンバーは他のテーブルに移ります。そこで、新しいメンバーでそれぞれのグループでの話し合いの様子を共有するのです。そして、さらにテーマについての話し合いを深めます。模造紙への落書きはさらに続けます。自己紹介を含めて20~30分が適当です。

### ● ラウンド3 「気づきや発見の統合」：メンバーは元のテーブルに戻り、それぞれ他のグループでの対話から学んだことを分かち合います。それを踏まえて、テーマに焦点を合わせて話し合いを続けます。15分~20分が適当でしょう。

### ● 「振り返りと共有」：各自、このグループワークで学んだことを振り返って、時間との兼ね合いで全体で共有していきます。時間によって、次のようなまとめ方があります。ワールド・カフェは参加者同士の対話で各自の学びを大切にするので、講評等は特に必要ありません。

- 特に印象に残ったアイデアを1つか2つ付箋に大きくペンで書き、それを全員でホワイトボードや模造紙に貼り付けていきます。そこには多様なアイデアがあげられています。その内容を全体で振り返るといいでしょう。時間がなければ、そこで終わりにして、写真を撮って共有する等でもよいでしょう。
- 全体共有の時間がとれない場合は、参加者にアンケートで印象に残ったことや、アイデアについて提出してもらい、事後に内容を整理して参加者にフィードバックすることでもよいでしょう。
- このようなワークショップを定期的に続けることができるのであれば、次回のワークショップは、今回のワークショップでの全体まとめを踏まえて、スタートするとよいでしょう。



## ■ テーマ設定・参加者構成

ワールド・カフェでは、参加者が関心を持って話し合いができるテーマの設定が一番重要になります。参加者は特定の職種・関係者を中心にしたり、地域の多様な関係者を一同に集めたり様々なやり方があります。一般的に、様々な経験・視点等を有する多様な参加者構成の方が、参加者の学びは大きくなるようです。

<参加者のニーズに合ったテーマ設定によって得られた役割分担・連携のアイデアの例>

ワークショップのテーマ	参加者構成	グループワークでのアイデアの成果
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	社会保険労務士を中心（障害者雇用の経験は多様）	社会保険労務士として直接／間接に関わる、企業側と労働者側に対する採用から就業継続までの多様な支援内容のアイデア
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	青年会議所メンバー、特別支援学校、行政	企業、学校関係者、当事者、行政といった多様な参加者により多様なアイデア
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	地域の難病対策関係者、当事者	地域での具体的な課題が多くあげられるとともに、支援の可能性についての多面的なアイデア
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	障害者雇用事業所	現在、障害者雇用企業が直面する課題に対して新たな対応策の多くのアイデア
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	大学学生相談担当者等	大学での発達障害者等のキャリア支援と保健支援との連携の課題や、企業と連携したインターンシップ等を活用した自己理解支援等のアイデア

## ■ワークショップの参加者の声

### 【多職種ワークショップの意義】

- ハローワークの方や行政の方、病院関係の方などと一緒に話をするのは初めてでしたので、それぞれの立場からの発言でとても興味深かったです。
- 参加されている皆様の立場（企業、支援、相談員、特例子会社）が様々で非常に参考になりました。
- ハローワークや障害者就業・生活支援センターの役割の違いがよくわかりました。当事者の方のお話は具体的で患者さまの悩みや思いがよくわかり、大変参考になりました。
- 情報のやりとり、制度を使いこなすこと、当事者に対するアドバイザーの存在の重要性を感じたので、このようなセミナーを増やして、広めていくことが大切だと思った。
- 企業側、支援機関側、大学側、それぞれ“窓口”、“どこに相談すればよいか”ということに困っていることがわかりました。
- 個別の案件はバラバラに対応していくは、難しい。いかに情報の統合を進めるか大事である。
- 本人、親、学校、就職支援機関、受入企業、それぞれがジレンマを抱えて、どうしたらいいかを常に考えているんだな・・・。
- 保健師として、難病患者就職サポーターの話を聞き、身近に感じることができた。患者さん同士が支え合い、情報交換されていること、支援者が情報を知りもっと発信していく必要もある。

### 【各機関・職種の役割と連携の必要性の認識】

- 就労に関する機関があることが分かったので相談していきたい、どんどん活用する。

- 患者さん本人からの病状が聞けて参考になった。また、会社への窓口になるハローワークの大切さを再認識すると共に、今後「みのり」の多いハローワークに期待する。
- ニーズに応えられるよう、いろいろな関係機関との連携が大切と感じました。
- 大学がやるべきことは多くあるができないことも多い。

### 【情報共有の重要性】

- 大学間で、大学内の工夫や課題、悩みをもっと幅広く共有すべきと思った。
- 情報共有の難しさをあらためて認識。支援体制はあるのに活かしきっていない。
- 就労支援には、キャリア、障害学生支援、保健センター等、学生がかかわる部署が適切な支援ができるように、学生の情報共有を行う必要がある。

### 【当事者参加の意義】

- 当事者として、難しくても（困難でも）逃げ腰ではイカんと思いました。参加してよかったです。ありがとうございました。
- 就労支援機関よりも当事者団体の方が支援事例を多く持っており、支援機関では支援ニーズが捉えられていなかったと感じた。
- 当事者の方の思いをよく聞けて良かったです。各機関と連携をはかりつつ、難病の方の思いを実現できる就労支援に取り組んでいきたいです。
- 当事者の就労のご苦労についてお話を聞け、社会の理解が大切で啓蒙活動も広げる必要があり、今回の研修はとても貴重な機会でした。

執筆

春名 由一郎 (障害者職業総合センター 主任研究員)

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することができます。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときもご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

地域関係機関・職種の連携による障害者の就職と職場定着の支援

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

〒261-0014

千葉市美浜区若葉3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2019年3月

印刷・製本 株式会社 丸井工文社

[www.nivr.jeed.or.jp](http://www.nivr.jeed.or.jp)