

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

2017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

本書は、以下の障害者職業総合センターの調査研究成果の普及用のツールとして作成したものです。本書に関する詳細情報については、適宜これらをご参照下さい。

- 調査研究報告書 No. 134「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」（2017）
- 資料シリーズ No. 95「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する関連データ・資料」（2017）

はじめに

障害者職業総合センターは、「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、調査研究の成果は、報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本書は、当センター研究部門における「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（平成 26 ～ 28 年度）」の成果から、理解しやすさを重視した普及用のツールとして取りまとめたものです。

近年、障害者就労支援に保健医療、福祉、教育等の関係分野の支援者が新たに取り組むことも多くなってきました。本書は、次のような方々が、それぞれの専門性を活かしつつ、障害者就労支援において役割分担や連携がうまく進められることを目的に作成しました。

- 初めて障害者就労支援に取り組む必要が生じた様々な背景をもつ専門職、当事者、事業主等
 - ・就労支援を専門としないが、専門性を活かした就労支援を検討している関係機関や専門職
 - ・各種地域協議会、地域連携事業、多職種ケースマネジメント、地域啓発セミナー等
- 従来では対応が困難な課題に新たに取り組む就労支援経験者
 - ・精神障害、発達障害、難病等への多職種連携
 - ・合理的配慮や差別禁止についての取組

保健医療、福祉、教育、労働の幅広い分野の機関・職種による障害者就労支援のあり方の共通基盤づくりのため、本書がお役に立てれば幸いです。

2017 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 樫葉 伸一

目 次

●障害者就労支援とは？	1
地域関係機関・職種にとっての障害者就労支援とは？	3
●共生社会に向けた就労支援	5
なぜ、障害者の就労支援が重要なのでしょうか？	7
なぜ、幅広い分野の機関・職種が共通認識をもって	
就労支援に取り組む必要があるのでしょうか	9
●障害者就労支援の共通目標	11
①働きがいのある人間らしい仕事	13
②職業場面を前提とした障害・疾病管理	14
③個別的キャリア支援・自己実現	15
④経済的自立・社会参加のための支援	16
就労支援分野が加わる多職種ケースマネジメント	17
●障害者就労支援のポイント	19
1 職場で配慮と調整	21
2 職業における強み・興味の重視	23
3 職業生活における課題への予防的、早期対応	25
4 医療、生活、就労の複合的ニーズへの多職種連携	27
5 仕事や職場とのマッチング支援（職業紹介、職場開拓）	29
6 就職後の本人と職場のタイムリーな相談対応	31
「職業準備性」を高める効果的な支援とは？	33

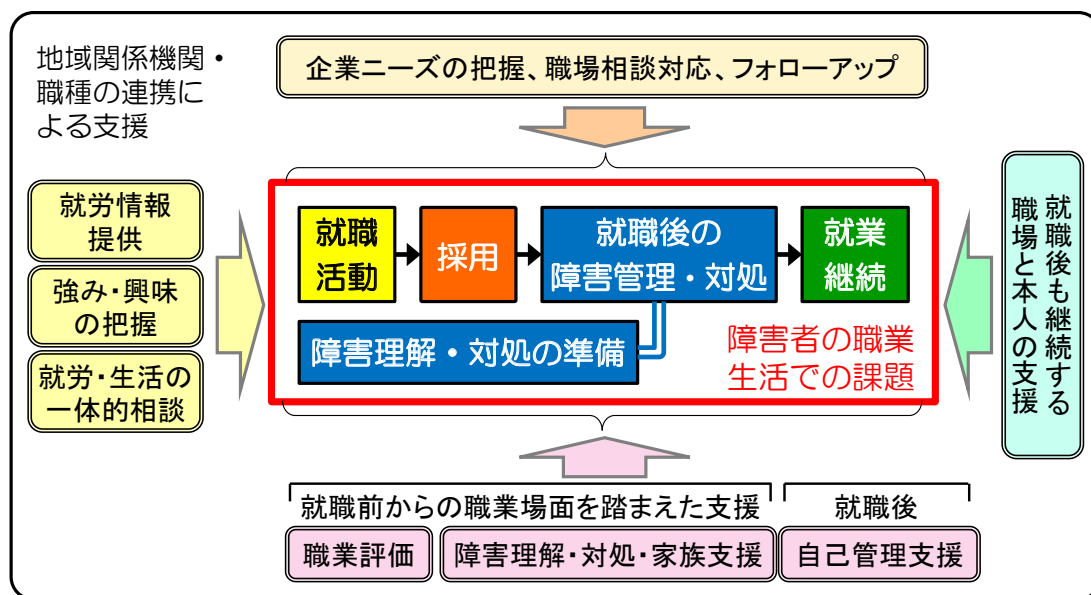
● 役割分担と連携	35
職業生活・人生を支える多職種ケースマネジメント	37
職業場面での課題への対処スキルの本人支援	39
就職後の本人と職場への相談支援対応	40
障害者就労支援に自ら主体的に取り組むために必要な知識	41
● 障害特性を踏まえた支援	43
重度視覚障害	45
重度聴覚障害	45
頸髄損傷	46
内部障害	46
知的障害	47
統合失調症	47
発達障害	48
難病による障害	48
高次脳機能障害	49
職業生活における障害の理解と本人と職場のコミュニケーションの重要性	50
● もっと知りたい	51
ホームページ	52
書籍・雑誌・各種資料	52
職業リハビリテーション研究・実践発表会	52
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構での研修	53
民間が行う職場適応援助者養成研修	53
地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助	53

障害者就労支援とは？

多様な専門分野・機関・職種の関係者が、障害や疾病のある人の就労支援に、そもそも、なぜ、どうやって、何に取り組めばよいのでしょうか？

障害者就労支援の基本的な枠組み

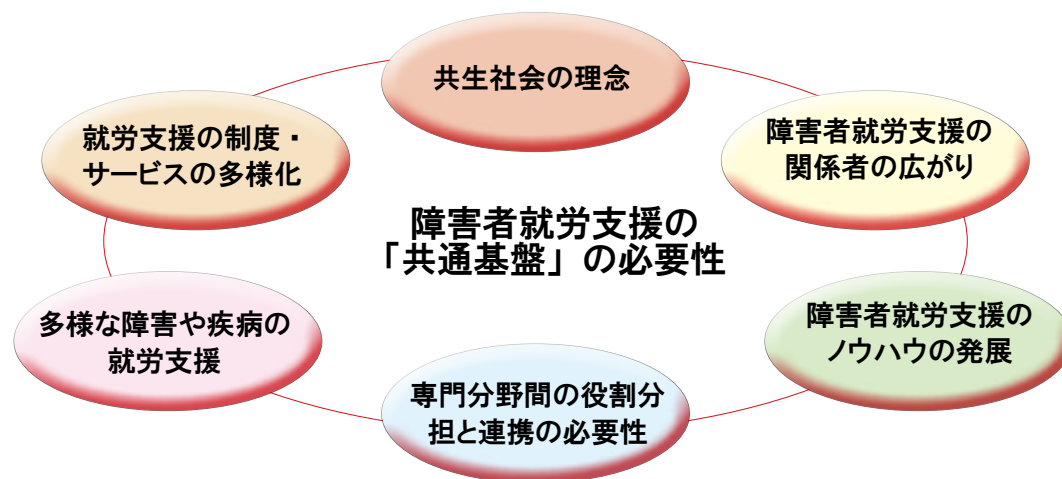
障害や疾病のある人であっても就職前から就職時そして就職後までの職業生活を、本人側だけでなく雇用する企業・職場側からも支えていくことが課題となっています。



分野・機関・職種によらない効果的な障害者就労支援の基本的枠組み

障害者就労支援の関係者の広がりと共通認識の必要性

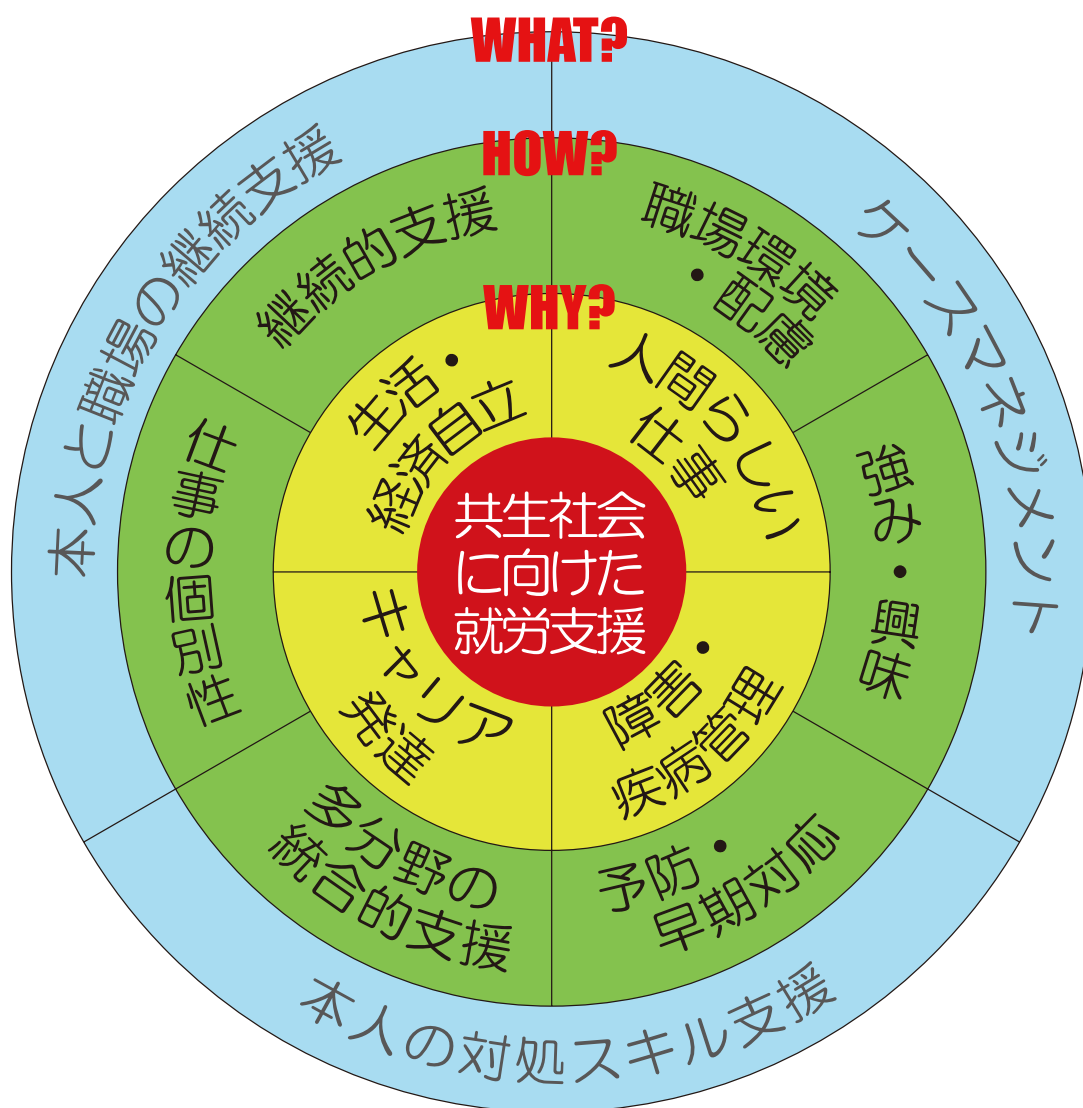
近年、共生社会の理念の広がりに伴い、保健医療、福祉、教育の分野を含む関係者が、共通認識をもって役割分担や連携に取り組むことが重要となっています。



障害者就労支援の「共通基盤」が必要となっている状況

障害者就労支援についての共通認識の不足

近年急速に発展してきた共生社会に向けた就労支援の在り方は、急速に広がってきた様々な分野の関係者に十分に普及していません。そのため、各分野・機関・職種の専門性や業務、価値観、優先順位との関係で、そもそも（なぜ、どうやって、何を）というところで、関係者が共通認識をもって協働することが困難になることが少なくありません。就職前、就職時、就職後の支援が連動せずに、スムーズな支援ができているとは言えない状況が多くみられます。



本書で紹介する障害者就労支援の基礎知識の概要

本書では、効果的な障害者就労支援を行うために、地域の関係者が、分野・機関・職種にかかわらず、特に留意して確認しておく必要がある基本的知識をまとめています。

地域関係機関・職種にとっての 障害者就労支援とは？

なぜ？

- そもそも、なぜ、様々な分野・機関・職種の関係者が、障害や疾病のある人の就労支援をする必要があるのでしょうか？
- 分野別の価値観や支援の優先順位がある中で、障害者就労支援での共通目標をもって取り組むことはできるのでしょうか？

WHY?

共生社会に向けた就労支援

就労支援の共通目標

- ①人間らしい仕事
- ②障害・疾病管理
- ③キャリア発達
- ④生活・経済自立

どうやって？

- そもそも、障害や疾病のある人が、普通の仕事に就いて、職業人として活躍することなどできるのでしょうか？

HOW?

就労支援のポイント

- 1 職場環境・配慮
- 2 強み・興味
- 3 予防・早期対応
- 4 多分野の統合的支援
- 5 仕事の個別性
- 6 継続的支援

何を？

- そもそも、就労支援の専門ではない機関や職種が、障害や疾病のある人の就労支援で、何かできることはあるのでしょうか？
- 障害種類・程度による就労支援の特徴はありますか？
- 障害や疾病のある人の就労ニーズに対応していくために、利用できる相談先や情報源はありますか？

WHAT?

役割分担と連携

ケースマネジメント
対処スキル支援
職場と本人の支援

障害特性を踏まえた支援

もっと知りたい



障害や疾病のある人が、障害や疾病の管理と両立しながら、職業人として活躍し、充実した職業生活・人生を送れるように、就職前から就職後の職業場面での課題の予防・早期対応まで、様々な専門分野がそれぞれの専門性を発揮して本人や家族、企業・職場を支えていくことが必要となっています。

職業生活は社会的存在である人間にとって基本的な社会参加の形です。障害や疾病があっても当然の生活場面の一つとして、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるように関係者が専門性を活かして、就職前から就職後における職業生活での個々の課題の解決に共通認識をもって取り組むことが必要となっています。

→ p.5

障害や疾病のある人たちが職業生活による個人の意義と社会の意義の両面を矛盾なく達成できる障害者本人と雇用企業の双方に有益な雇用関係を構築することは、障害者本人にもどの分野の支援者にとっても基本的な共通目標となります。より具体的な多職種チームでの支援内容の調整等は、障害者本人への説明と同意を基本とするケースマネジメントの考え方によって行われます。

→ p.11

近年の障害者就労支援の発展のポイントは、就労問題に対して、障害者本人の機能障害の改善や訓練だけに依存せず、職場環境整備や本人の強みや興味を重視したり、職業場面での課題を把握し、多職種の役割分担と連携により効果的な問題解決を図るようになってきていることです。ある意味で、障害者の就労可能性の改善は、このような効果的な就労支援のノウハウの地域関係者への普及にかかっていると言えます。

→ p.19

関係機関・職種の障害者就労支援への取組のスタンスは、共生社会に向けた職業生活・人生の支援への連携という共通点はあっても役割認識や意向は異なります。各機関・職種のそれぞれの専門性を発揮して、障害者と職場の双方に益となる支援を行うことは、いずれの機関・職種にとってもやりがいを高めます。今後、共通目標や就労支援のポイントを共通基盤として、役割分担と連携のあり方を各地域や職種等で検討していくことが必要です。

→ p. 35

機能障害の違いによって、実際の「就職活動」「採用」「就職後の障害管理・対処」「就業継続」の場面での具体的課題や支援ニーズが異なります。障害のある人と職場の良好なコミュニケーションによって職業場面での問題を軽減・解消することで、障害者本人と企業側の双方に益とすることができます。

→ p. 43

障害者就労支援に関して、詳細な研修やテキスト、地域障害者職業センターにおける関係機関への助言援助業務、また制度やサービス等の関連情報等が既に提供されています。

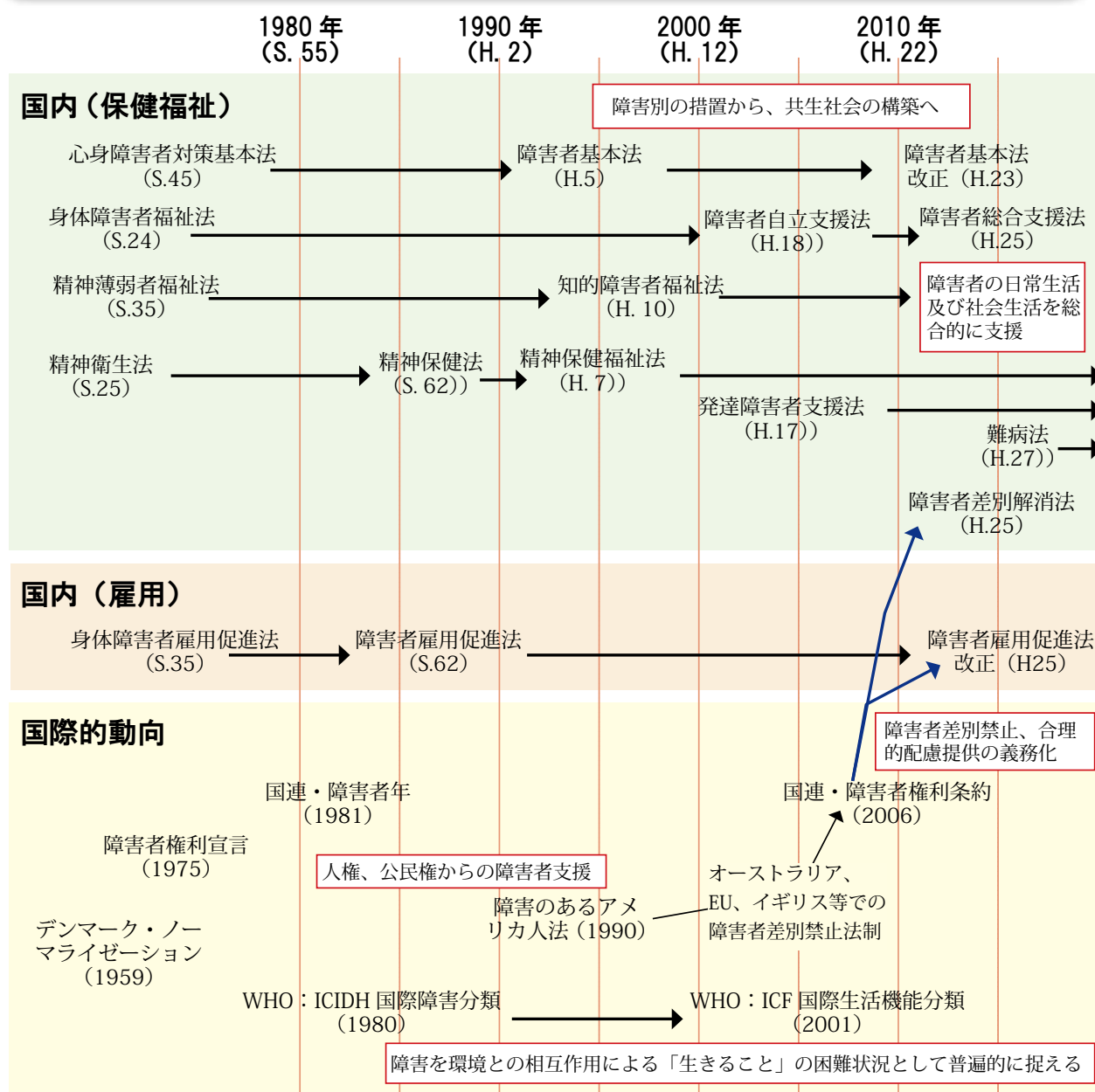
→ p. 51

共生社会に向けた就労支援

そもそも、何故、様々な分野・機関・職種の関係者が、障害や疾病のある人の就労支援をする必要があるのでしょうか？



職業生活は社会的存在である人間にとって自然な社会参加の形です。障害や疾病があっても当然の生活場面の一つとして、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるように関係者が専門性を活かして、就職前から就職後における職業生活での個々の課題の解決に共通認識をもって取り組むことが必要となっています。



国内外における共生社会の理念の発展と広がり

近年、我が国の障害者に係る法制度は、国内外の共生社会の認識の発展に伴い大きく変わってきました。

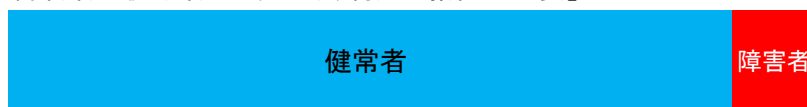
共生社会の理念

「障害者」という特別な人たちがいるというのではなく、障害の有無にかかわらず社会のあらゆる活動に参加する同じ国民として、本人の自己決定に基づいて完全な社会参加と自己実現ができるように、本人側と社会側の両面から支えていくことが、社会全体の共通した理念となっています。

- 「障害者施策は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるという理念にのっとり、全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指すに講じられる必要がある。」
- 「このような社会の実現に向けて、障害者を、必要な支援を受けながら、自らの決定に基づき社会のあらゆる活動に参加する主体としてとらえ、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるよう支援するとともに、障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している社会的な障壁を除去することが必要である。」

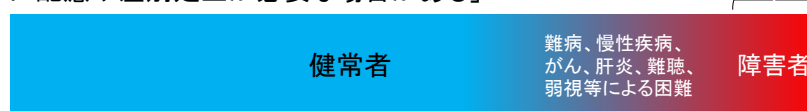
障害者基本計画（平成 25 年度～ 29 年度）より

- 「障害者は健常者とは異なり、特別な措置が必要」



- 「障害のある人は本質的に健常者と区別はなく、ただ、同様な生活ニーズを満たすために、個別に配慮や差別是正が必要な場合がある」

積極的差別は正措置としての障害者雇用義務の対象



職業リハビリテーション、障害者差別禁止や合理的配慮の対象

共生社会でない考え方（上）と共生社会の理念（下）での障害者や支援の捉え方の比較

障害や疾病があると就労は必要ない？

これまで、障害や疾病のある人にとって、就労という選択肢は必ずしも最優先ではありませんでした。そのため、現在でも、保健医療、福祉、教育の関係分野において、共生社会の理念の下、障害者の完全な社会参加を目指しながらも、就労支援への取組へは必ずしも一致した共通目標になっていない場合もあります。

なぜ、障害者の就労支援が重要なのでしょうか？



障害や疾病のある人にとっても職業生活は重要な生活場面の一つとして、その実現を支えることは分野を超えた課題です。

社会参加場面としての職業の意義

相互依存の
社会的関係

職業生活は、社会的存在である人間にとって、社会参加と自己実現の両面において重要な場面です。障害者を社会から一方的に支援するだけでなく、障害があっても自らの能力や興味により社会に貢献して行けるようにもすることによって、「活かし活かされる」相互依存の社会関係を構築していくことが重要です。

働く意味の
個別・多様性

職業の意義、働く意味は一人ひとり、各人の興味や強み等によって異なり、個別的で多様です（夢の実現、生活の手段、人間関係、社会的義務、気晴らし、達成感、社会的つながり、名誉、等々）。一方、職業も様々な社会ニーズにより、興味分野や必要な能力の特徴によって千差万別です。そのような社会と個人の相互作用の中で、各人のその人らしい人生の歩み（キャリア）が作られます。障害や疾病のある人にとっても、このような職業の意義は重要です。

多様な個性と多様な社会
ニーズの組合せによる
多様な職業



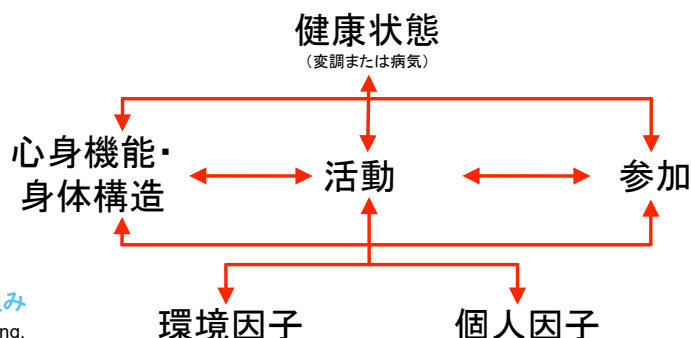
職業生活も生活場面の一つ

「障害」とは
「生きること」
に関する
困難さ

WHO（世界保健機関）は 2001 年にそれまでの障害の分類を改定し、ICF 国際生活機能分類を採択しました。その改定の大きなポイントは、障害を「生活機能＝生きること」における困難状況として広く捉え、個人と社会との相互作用としてその改善を指向していることです。

職業生活といっても、日常生活や地域生活と本質的に異なることのない、生活場面の一つです。障害や疾病によって就職活動や採用、あるいは就職後の職務遂行、通勤、職場での諸活動のそれぞれの場面で困難状況が生じるのであれば、それぞれの課題を解決できるように、適切な専門機関・職種の支援が必要となります。

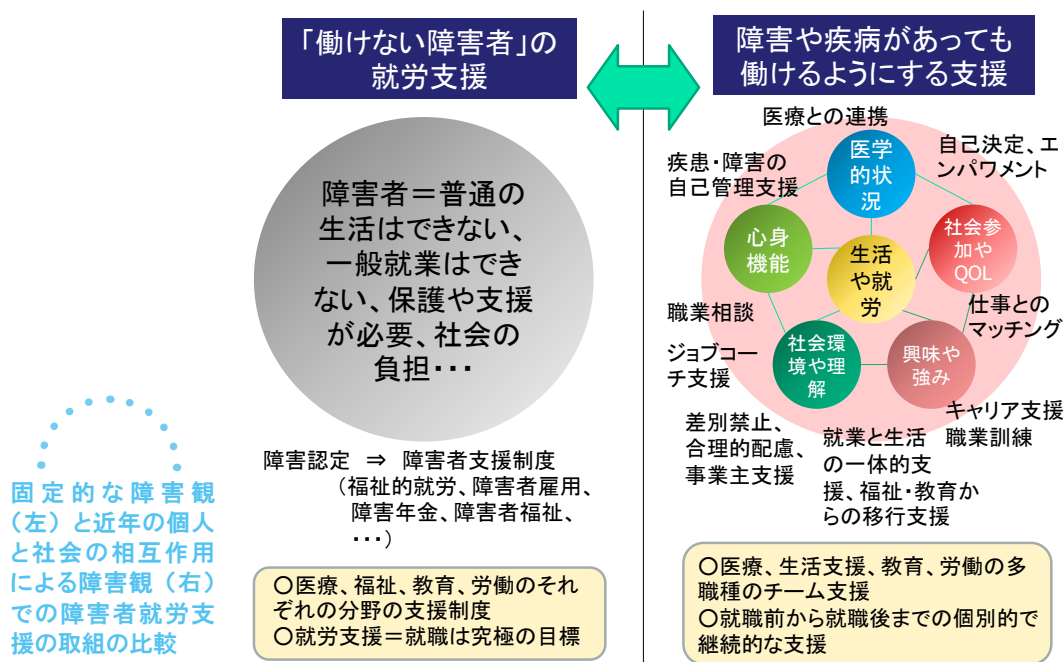
ICF：国際生活機能分類の概念枠組み
ICF：International Classification of Functioning,
Disability and Health



障害があっても働けるようにする支援の発展

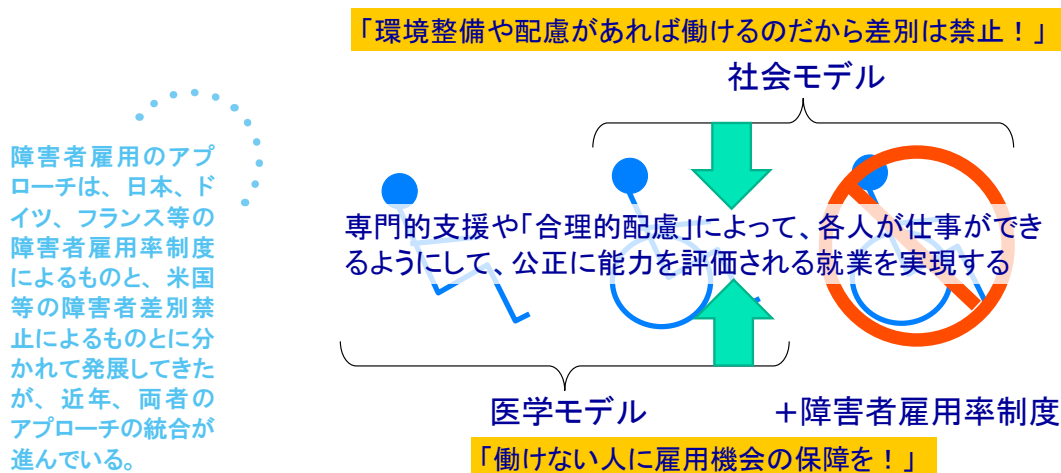
「就労は困難」と固定的に一括りに理解して「働けない障害者の支援」を行うのではなく、職業生活の具体的な場面における機能障害や疾病の影響と、生活機能を維持向上させるための支援を検討することが必要です。

そのためには障害者本人だけでなく、職場、家族、地域等の環境側からの働きかけも重視し、さらに、問題状況の把握と修正だけでなく、本人の目標や強み・興味等に沿った一人ひとり異なる課題について、就職前から就職後までの様々な局面において多職種チームによる個別的多様性のある支援が行われるようになっていきます。



合理的配慮提供の義務化と差別禁止

我が国では2016年に障害者差別禁止と合理的配慮提供義務が障害者雇用促進法に組み込まれ、国際連合障害者権利条約も批准しました。従来からの社会連帯の精神による障害者雇用率制度とあわせ、よりきめ細かい障害者本人と職場とのコミュニケーションによって、障害者が自らの能力を発揮し、公正に能力を評価され自己実現できる法制度の整備も進んでいます。



なぜ、幅広い分野の機関・職種が共通認識をもって就労支援に取り組む必要があるのでしょうか？



障害者の職業生活上の支援ニーズについての共通認識のないまま、就職前、就職時、就職後に分かれて支援を行うことで、現在、職業準備、就労移行、職場定着の問題が起こりやすくなっており、その改善が必要です。

就職前、就職時、就職後に分かれた支援の課題

就労支援の取組が分野・機関・職種別の縦割りとなっていることで、①就職前の支援で、職業場面の課題が反映されておらず、就職活動や採用につながる支援が行われていない、②移行支援や就職支援で就職させるまでの支援となり、就職後に典型的に起こる課題にすら対応できない、③就職後の問題状況への支援機関が限られている、という課題が生じています。

就職前から就職後に継続する就労支援の必要性

障害や疾病のある人が、障害や疾病の管理と両立しながら、職業人として活躍し、充実した職業生活・人生を送れるためには、就職前から就職後の職業場面での課題の予防・早期対応を想定して準備しつつ、並行して就職活動と採用につなげていくように支援し、就職後も様々な専門分野がそれぞれの専門性を発揮して本人や家族、企業・職場を支えていくことが重要です。

就職前の支援の典型的課題

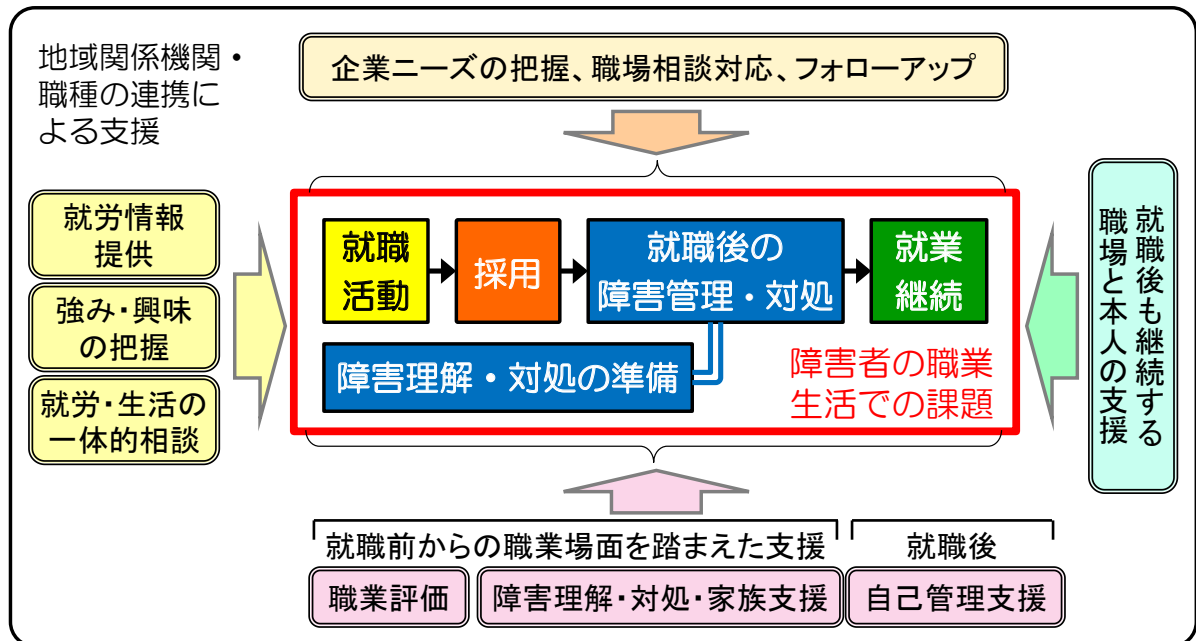
福祉的就労支援や保健医療分野の支援を中心として、障害者が実際の職業場面で直面する様々な課題についての問題意識のないまま、障害者の就労問題を障害者本人の問題として理解し本人に対する支援に終始し、就職活動や採用に向けた支援が実施されない状況があります。

就職時の支援の典型的課題

近年では、企業の障害者雇用への意欲が拡大していることで、就職活動から採用までの支援が、適切な障害理解や職業場面での対処についての支援のないまま進んでしまい、就職後の職場適応や就業継続の支援が問題発生への事後対応となりやすい状況があります。

就職後の支援の典型的課題

関係機関・職種では、就職までの障害者本人の支援が目標となり、支援のやりがいとなっていることが多くなっています。しかし、就職が支援のゴールとなることで、就職後に発生する問題に本人も職場も対応できず、就業継続できないため、本人、企業、支援者の間で障害者の就労可能性の認識が改善しない悪循環が生じやすくなっています。



分野・機関・職種によらない効果的な障害者就労支援の基本的枠組

- 職業場面における支援ニーズを予測し、的確に予防的、早期対応的な支援につなげるためには、仕事内容や職業場面の個別性や多様性を踏まえ、職業生活と並行した日常生活等の課題等も含めた**総合的な職業アセスメント**を関係機関と連携して実施することが重要です。
- 障害者本人の機能訓練や治療だけでなく、**適切な就職活動や採用に向けた支援**（就労情報提供、就労・生活の一体的相談、強み・興味の把握等）を並行して関係機関と連携して実施することが重要です。

- 単に障害者求人に対して紹介、就職させるという支援ではなく、障害特性等を踏まえた支援課題や効果的な支援についての専門的知識や、雇用企業側の雇用管理等の相談ニーズへの対応のために、**職業場面を踏まえた総合的な職業評価や、本人の職業場面における障害理解や対応のための支援**を並行して行うことが重要です。
- 就職後に障害者本人や雇用企業・職場において発生する問題への事後対応ではなく、問題を予測して**予防的で早期対応できる専門的支援**を行うことが重要です。

- 障害者の職業生活を支え、雇用する事業所・職場を支えるためには、**就職後の継続的な医療や生活面の支援**における関係機関・職種の役割が重要です。
- 職場で構築された支援体制（ナチュラルサポート）は、職場での上司や同僚の変化や仕事内容の変化等により崩れやすく、**本人と職場の両面の相談支援のフォローアップ体制**が重要です。
- 精神障害や難病では**治療と職業生活の両立のための本人と職場の両面からの支援**のため、定期的通院での本人のフォローアップ等、医療機関の役割も重要となっています。

障害者就労支援の共通目標

関係分野・機関・職種の価値観や支援の優先順位がある中で、障害者就労支援での共通目標をもって取り組むことはできるのでしょうか？



障害や疾病のある人たちが職業生活による個人の意義と社会の意義の両面を矛盾なく達成できる障害者本人と雇用企業の双方に有益な雇用関係を構築することは、障害者本人にもどの分野の支援者にとっても基本的な共通目標となります。

より具体的な多職種チームでの支援内容の調整等は、障害者本人への説明と同意を基本とするケースマネジメントの考え方によって行われます。

障害者就労支援の関係者の広がり

障害者の就労ニーズの高まりにより、保健医療、福祉、教育の関係分野の機関・職種においても、障害者就労支援の取組が増加しています。職業生活についても障害者の当然の生活場面とする認識から、実際の職業場面での課題の評価・支援・フォローアップに取り組む機関・職種が増加しています。

生活・人生の支援と就労支援は対立する？

従来の保健医療、福祉、教育、雇用支援のそれぞれの分野の機関・職種にとって、共生社会の理念によって障害者就労支援に取り組もうとした際、実際に取り組むとそれぞれの分野等の支援の優先順位との矛盾に直面することがあります。



障害や疾病のある人でも当然のこととして職業生活を送れるようにすることは、従来の分野別の取組では限界があった状況を克服するために多職種の連携を必要とします。就労支援の基本的目標は職業の意義自体に基づく普遍的なもので、各分野・機関・職種の価値観や優先順位と矛盾せず、共通目標とできるものです。

Q1

障害や疾病のある人を企業で支援することには限界があり、企業のこれ以上の負担は期待できないのではないのでしょうか？

Q2

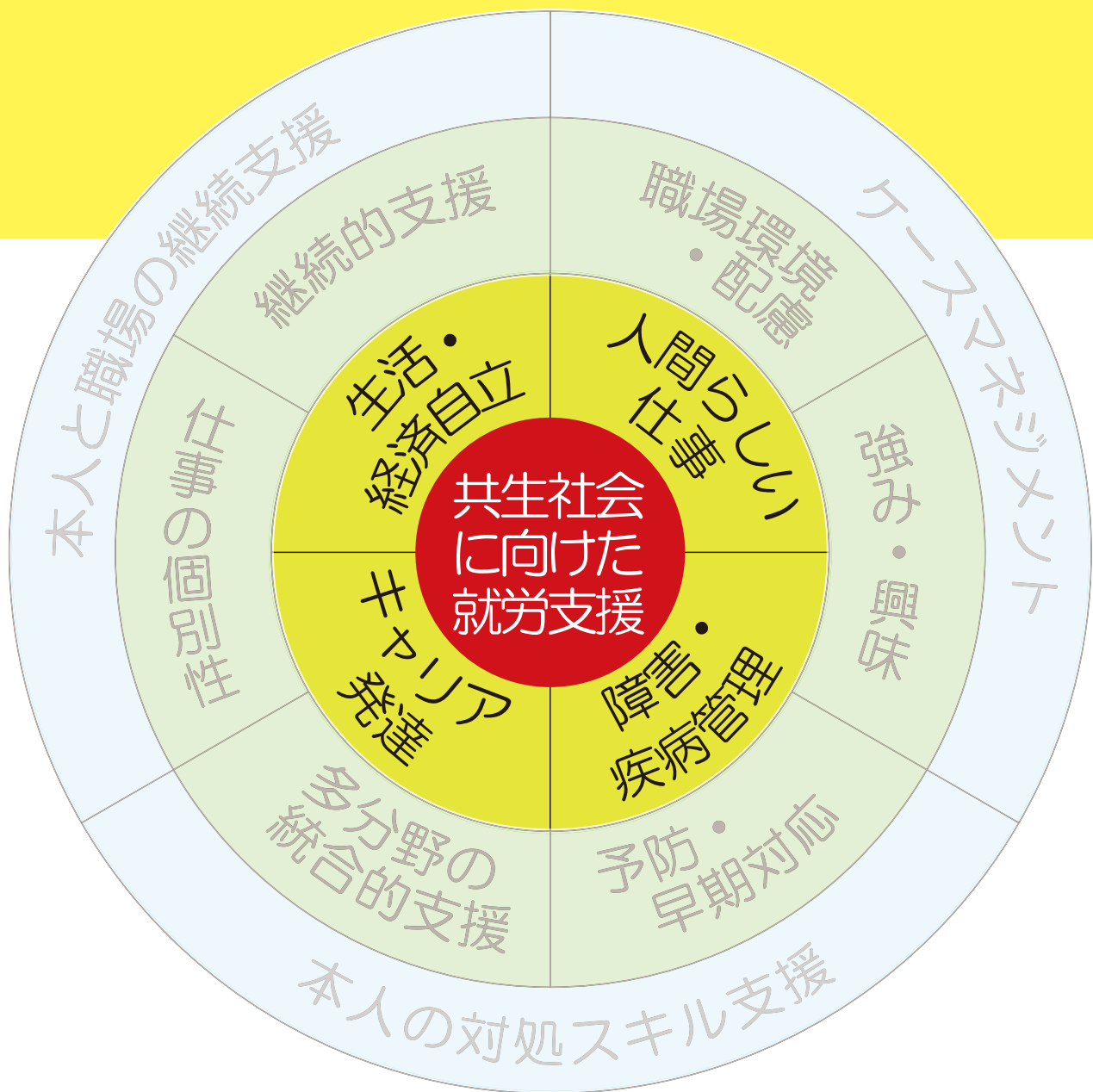
就労しても、体調を崩したり、生活面の問題を起こしたりして、必ずしも、よい結果にならないのではないのでしょうか？

Q3

重度障害者は、生きがいや生活の質を重視すれば、無理して一般と同じような就労をする必要はないのではないのでしょうか？

Q4

就労は究極のゴールだとしても、まずは医療、生活、教育・訓練の支援が必要ではないのでしょうか？



障害者就労支援の共通目標

①働きがいのある人間らしい仕事

障害者が職業人として社会に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事を実現すること

②職業場面を前提とした障害・疾病管理

本人と職場の両面の支援により、治療や生活管理と就労の両立を可能にすること

③個別的なキャリア支援・自己実現

各人の個性や強みを活かしたキャリア発達、職業を通じた自己実現の可能性を広げること

④経済的自立・社会参加のための支援

職業生活の多様性や個別性を踏まえ、各人の生活自立や経済的自立の可能性を広げること

Goal 1

働きがいのある 人間らしい仕事 (Decent Work)

障害者が職業人として社会に貢献し、働きがいのある人間らしい仕事を実現すること

雇用関係の基本は、労働者が雇用主の事業に職業人として貢献しその対価として報酬を得ることにあります。それは、障害や疾病がある人でも同様です。就労支援は、そのような障害や疾病のある労働者側にも雇用企業側にも益となる雇用関係を作り維持することを目指します。

雇用関係は労働者と企業の双方に益となるもの

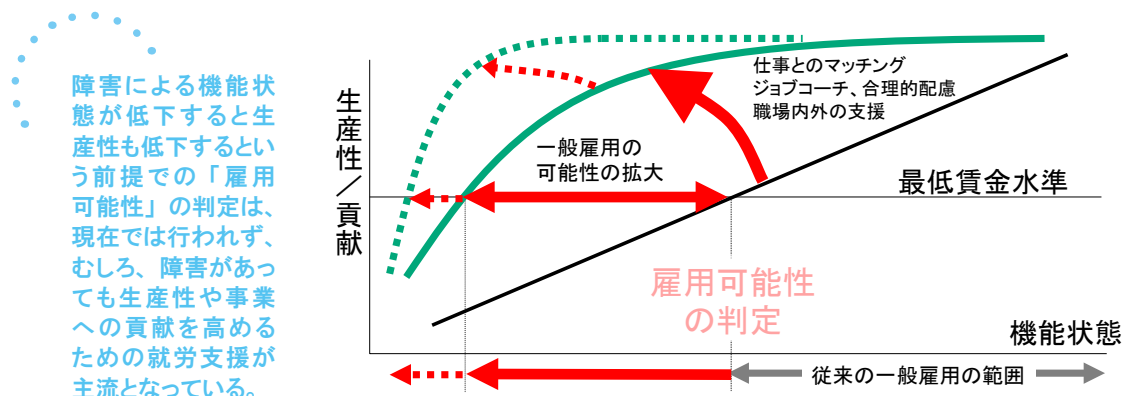
雇用関係の基本は、労働者の能力・興味と企業ニーズが合致し、生産に貢献し報酬を得ることにあり、それには障害の有無は関係ありません。一方的に労働者が劣悪な条件で働いたり公正な能力評価や処遇がなされなかったり、あるいは逆に雇用主側が過重な負担を抱え込んだりすることがないように、本人が能力を発揮できる仕事とのマッチング、効果的かつ効率的な支援や配慮等の実現が重要となります。

障害の有無にかかわらず労働者と企業の双方に益となる関係（Win-Win関係）が雇用関係の基本

		企業	
		Win	Lose
労働者	Win	労働者の能力・興味と企業ニーズが合致。生産に貢献し、報酬を得る。	企業が雇用しても、生産性が低い／負担が大きい
	Lose	苦役、搾取、使い捨て	・企業は無理して雇用するが、本人は不満足 ・労働者が定着しない／仕事が続けられない

障害があっても生産性を高めることができる

一般的な先入観として「障害が重度になると生産性が低下する」と考えられがちですが、実際には仕事の選び方や職場での雇用管理や配慮によって生産性は大きく異なります。雇用関係では最低賃金を支払うに足る生産性が求められるため、それを満たせない障害者は一般雇用ができないと判断されることが従来ありましたが、現在では、より幅広い障害者が就労支援を受けながら職業人として活躍できる就業を実現させています。



Goal 2

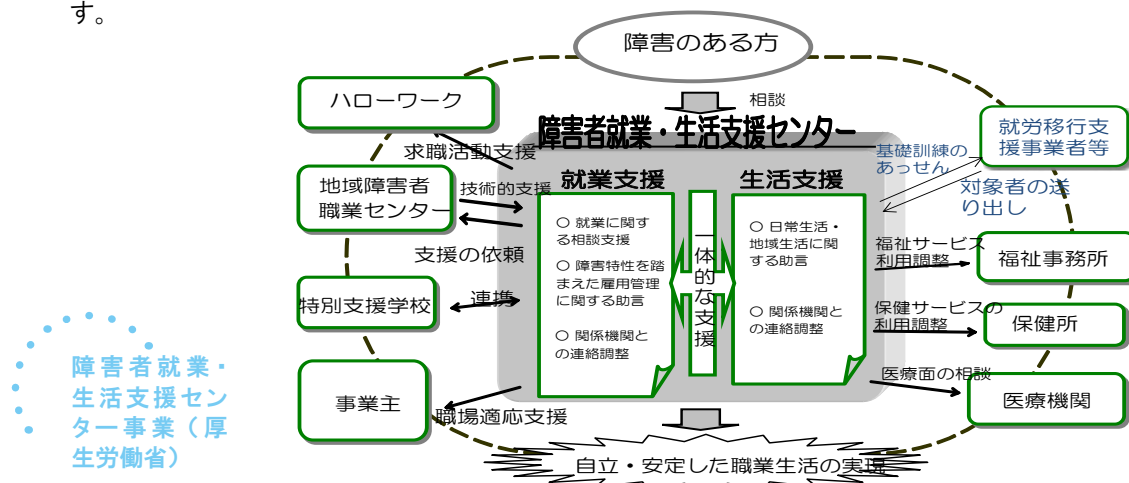
職業場面を前提とした 障害・疾病管理

本人と職場の両面の支援により、治療や生活管理と就労の両立を可能にすること

従来、「障害者は就職すると体調管理や生活管理が困難になるため仕事は困難である」「医療や生活面の自立ができないと就労支援の対象にはできない」といった判断がなされやすい状況がありました。これに対して、現在では、関係者が共通目標をもって、職業場面で医療や生活の両立を目指す支援で連携することによって、職業面だけでなく、医療や生活面でも問題改善を図ることが重要になっています。

就職後の生活を継続的に支える

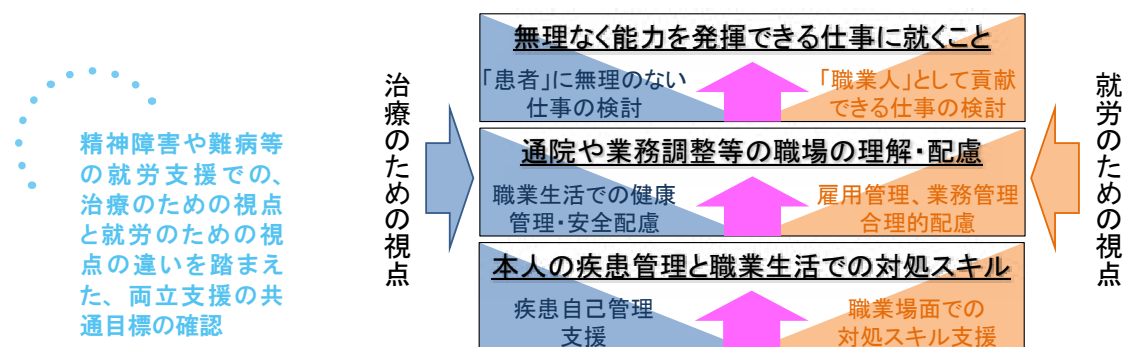
就職後の日常生活面の自立が困難な場合、就労自体が困難と考えられがちでした。しかし、現在、就職後の職業生活と日常／地域生活を一体的かつ継続的に支える支援が重視されています。



治療と職業生活の両立を支える

精神障害や難病等では就労すると体調を崩しやすく、治療のための視点と就労のための視点の調整が困難になりがちです。これに対して、近年、医療と労働がより密接に連携し、治療と職業生活を両立できるよう、仕事内容、職場配慮、自己管理／対処スキル等の面から支援することが重視されています。

「就職後も治療と就労を両立できるように、医療と労働の両面から支える。」



「仕事に就いても体調を崩して、結局継続できないなら、働かない方がよい。」

Goal ③

個別的なキャリア支援・自己実現

各人の個性や強みを活かしたキャリア発達、職業を通じた自己実現の可能性を広げること

職業生活の本来の意義として、本人の興味や強みを活かした職業人としてのキャリア発達や生きがいを目指すことがあります。共生社会の理念を踏まえ、障害や疾病があっても、そのような意義の実現が重要です。障害者就労は、没个性的で誰に対しても同じような、いわゆる「障害者向き」の仕事を変わずずっと続けるようなものではありません。

社会との相互関係の中での一人ひとりの人生の歩みを支援

「キャリア」＝
個人と社会の相
互作用による、
その人らしい人
生の歩み

一人ひとり異なる夢、希望、興味、強み、弱み等を持つ個人が、様々な他の人たちが暮らす社会の中で生きていく中で、その人らしい人生の歩みが作られ、個性的な自己実現につながっていくことを「キャリア」と呼びます。

そのような個人と社会との相互作用として、職業は最も一般的で重要な生活場面であり、就労支援はキャリア支援として重要です。



Career ← Carraria (馬車などの乗り物の通り道＝轍(わだち))

一人ひとりの能力と適性を発揮できる就職支援の重要性

当然ながら、どんな障害者求人にもどんな障害者をマッチングさせても同じと言うものではありません。一人ひとり無理なく活躍できる仕事や職場は異なり、事業主が求める人材も多様です。当該仕事にやる気があるための能力のある人を事業主は求めており、また、本人にとっても自分の興味に合って能力を発揮できる仕事に就いた方が職場定着や仕事での成長が期待できます。

ハローワークの協力
による難病のある人
への職業紹介の成
果
～仕事に就くには、
障害や疾病に「無
理のない」という観
点だけでなく、強み・
興味の確認を踏ま
えた両面からの仕
事の検討が不可欠

医師からの助言	強み、興味の確認	就職した仕事・条件
軽作業	車好き、ボランティア活動	福祉施設の送迎運転手（短時間）
疲れない仕事	写植の経験	印刷会社の校正（在宅勤務可）
立ち作業を避ける	惣菜づくり	スーパーの惣菜部門（5時間4日勤務で可能）
デスクワークは可	パティシエになりたい	通販会社のコールセンターの担当（声の接客）

Goal 4

経済的自立・社会参加のための支援

職業生活の多様性や個性を踏まえ、各人の生活自立や経済的自立の可能性を広げること

社会福祉の観点から障害の有無にかかわらず最低限の生活面や経済面での保障や生きがいの確保が重要であることは言うまでもありません。障害者就労支援は、障害者も同じ社会の中で職業を通して社会に貢献し、経済活動に参加できるようにすることによって、社会的存在としての社会統合や、報酬レベル、生きがいの面でも質を向上させるものです。

経営力のある職場で働くことによる生産性の向上

なぜ、障害者が一般の企業で働けるように支援する必要があるのでしょうか。それは、障害者が社会に貢献できる仕事において生産性を発揮し適切な報酬を得るためには、経営力のある事業所で働くことが不可欠だからです。

障害の有無にかかわらず、経営力（マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、人材・組織、財務・・・）のない職場で働いては社会のニーズに貢献できる仕事を行ったり、生産性を上げたりすることは困難です。



就労支援は生活自立・社会参加の支援の要

職業生活について、日常生活や地域生活の自立ができなければ望めないもの、とする先入観があります。しかし、職業生活は個性や多様性が大きいので、仕事内容や就業条件等によっては障害が全く影響しないものとすることができます。職業生活の自立をまず達成することで、それを生活自立や社会参加に広げていく選択肢も広がります。

事例：マールさん（女性）

- 重度の身体障害と認知的な障害を重複
- ほとんど話すことが出来ず、一日中、個別支援サービスを必要としている。

就労状況

- 地元のデパートの電気製品売り場で、CD防犯読取装置の取り付け係
- 時給7.20ドル、健康保険受給、利益分配制度参加。

この仕事をしている間、マールさんの障害レベルは軽減あるいは解消されている。この仕事では全くできないことがなく、同僚や管理者もその仕事ではマールさんに頼っており、彼らから見てマールさんには障害はない。

一方、仕事が終わると、マールさんは地域の身体障害者用の交通支援制度に依存せざるを得ない。職場から車いすでいったん出してしまうと、「レッテルを身につけ」、依存的にならざるを得ない。

生活自立が困難な人でも職業場面での完全自立が可能であるという例
 (Paul Wehman, 「ジョブコーチ支援／援助付き雇用の進化：障害のある人を隔離しようとする圧力に対抗して」、職リハネットワーク No.59, 2006. 障害者職業総合センター より)

就労支援分野が加わる 多職種ケースマネジメント

多様な分野・機関・職種が共通目標を持って連携して支援する方法とは？

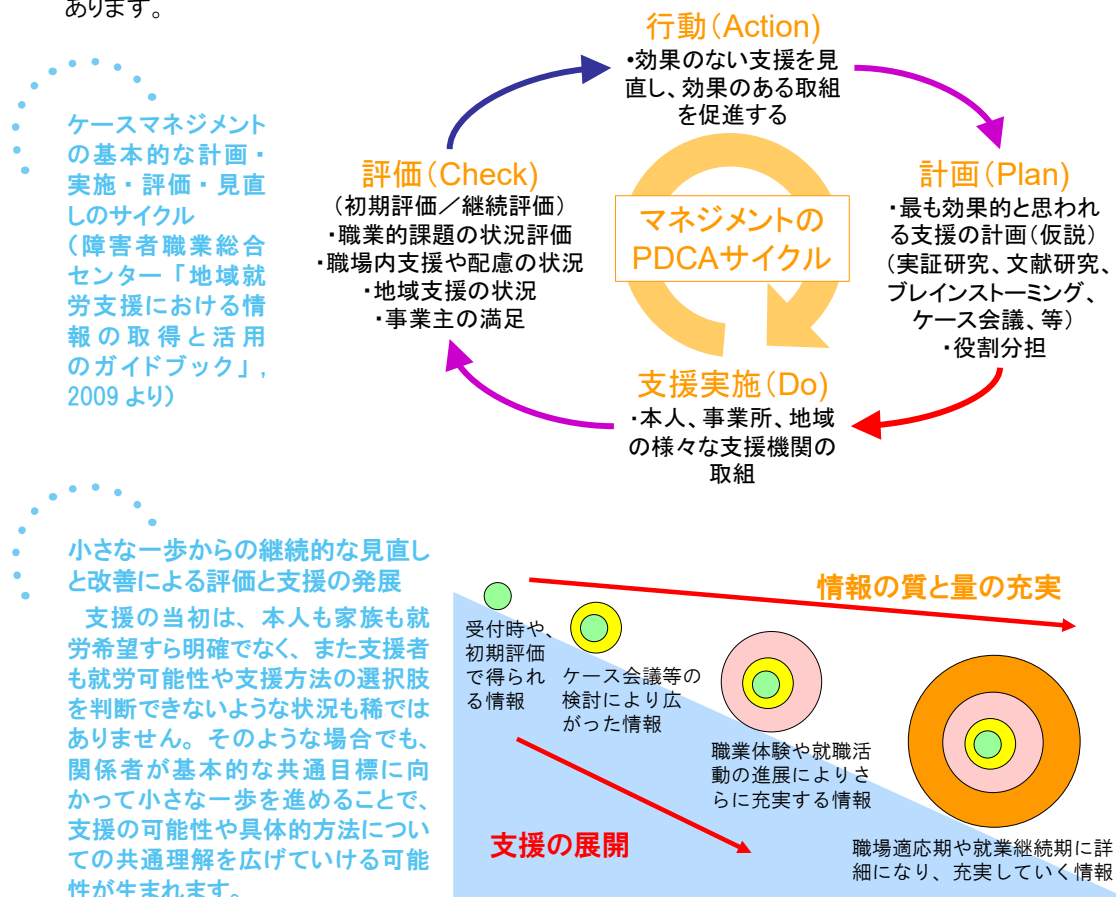


障害者の生活を支える支援においては一般に機関・職種の縦割りの評価・支援の判断ではなく、支援対象者の医療・生活等の支援ニーズを中心として関係者が多職種チームとしてケース会議等、コミュニケーションを取り合う多職種ケースマネジメントが重要になっています。職業生活についても、実際の職業場面での課題の評価・支援・フォローアップを多機関・職種チームによる支援場面とすることができます。

本人を中心とした支援の計画・実施・評価・見直しのサイクル

実際の生活場面に介入していく支援においては、様々な要素が相互作用するため、一度の評価に基づき支援を計画して実施することで問題を解決することが困難な場面が多くあります。また、本人や周囲の状況が変化することで、支援目標が変化したり発展したりすることもあり、評価→支援の単線ではなく、何度も本人と確認しながら見直しを繰り返すことが現実的です。

就労支援は本人の支援ニーズと支援者のアセスメントに基づいて支援者が支援計画を立て、本人に説明して同意を得て初めて実施されるものです。さらに、その支援によって意図した成果が得られたかを確認し、本人や関係者で共有して継続的に支援の見直し・改善につなげていく必要があります。



多職種ケースマネジメントに就労支援分野が加わることの意義

近年、保健医療と福祉の多職種ケースマネジメントは進んでいますが、そこに就労支援分野が加わることで、より、医療・生活・就労の複雑に相互作用する問題に対して効果的対応できる可能性があります。

例えば、就職後の仕事内容や職場状況の調整についてのノウハウや経験がない関係者には、障害者の就労可能性や支援についての判断は困難です。保健医療と福祉のメンバーでは限られた支援の選択肢がないように思われる場合でも、多くの場合、就労支援の選択肢を加えることが可能です。

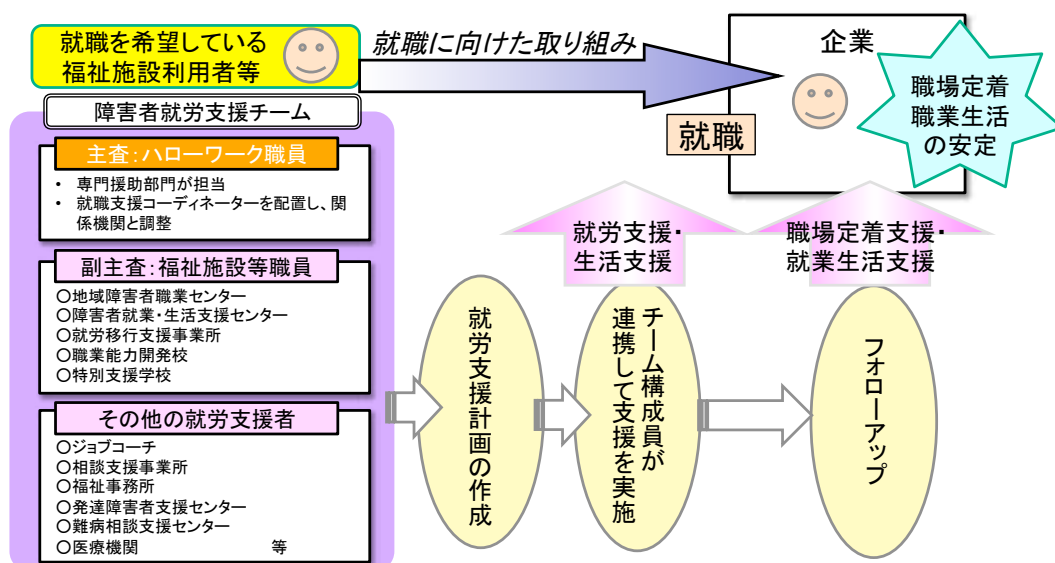


- ✓ 本人・家族、雇用主、支援者(多職種)
- ✓ 共通理解に向けたコミュニケーション
 - 働ける？
 - 仕事に就いても体調は崩れない？
 - 本当に就労が、本人の幸せにつながる？
 - どのような支援が必要？
 - どんな仕事に就ける？
 - どの機関が、いつ支援する？

具体例：

就職前から就職後まで継続する地域関係機関の連携による「チーム支援」

全国のアローワークでは、障害者が就職する前から就職した後まで個別的、継続的に、分野を超えた関係者がチームとして、ケースマネジメントの手法で支援を実施しています。



厚生労働省資料

障害者就労支援のポイント

そもそも、障害や疾病のある人が、普通の仕事に就いて、職業人として活躍することなどできるのでしょうか？



近年の障害者就労支援の発展のポイントは、就労問題に対して、障害者本人の機能障害の改善や訓練だけに依存せず、職場環境整備や本人の強みや興味を重視し、職業場面での課題を把握し、多職種の役割分担と連携により効果的な問題解決を図るようになってきていることです。ある意味で、障害者の就労可能性の改善は、このような効果的な就労支援のノウハウの地域関係者への普及にかかっていると言えます。

障害者就労支援のノウハウの発展

近年、障害者就労支援のノウハウは国内的にも国際的にも急速に発展しています。地域関係機関・職種が、たとえ直接、障害者就労支援に取り組まない場合であっても、近年の障害者就労支援ノウハウの基礎知識がないと、障害者の就労可能性の過小評価や効果的支援へのアクセスが阻害されてしまう可能性があります。

基本的知識としての就労支援のノウハウ

現在、地域の関係機関・職種において「障害者就労支援の困難さ」とされている状況には、基本的な障害者就労支援のノウハウの不足によると考えられるものが少なくありません。



従来、障害者支援においては、専門分野別の障害者本人の問題把握とその改善という「医学モデル」でのアプローチが主体でしたが、効果的な就労支援では、それに加え、職場等の環境調整や、障害にかかわらない職業人としての強みの発揮等の違った視点からのアプローチと多分野連携により、医療・生活・就労等の複合的課題に総合的に取り組むことが必要です。

Q1 障害者の理解について、企業や職場の役割はあまり期待できないのでは？

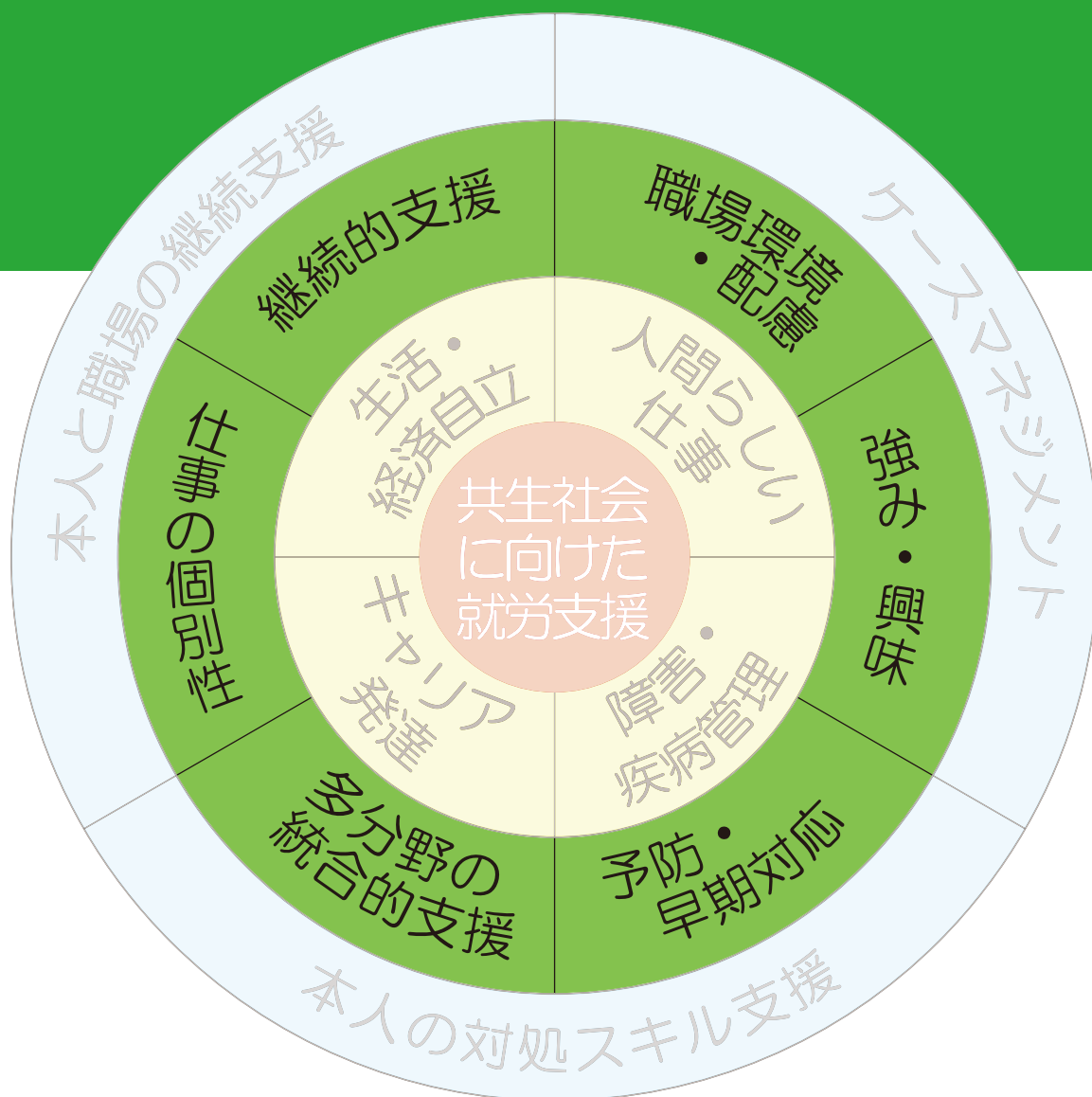
Q2 障害のある人を雇用することは企業側の負担が大きいのでは？

Q3 障害があると就職後に問題が起き、仕事上の問題となるのでは？

Q4 本人の人生のためには就職した方がよいのかどうか？

Q5 働ける仕事があるのか？

Q6 結局、仕事が続かないなら、就労はやはり無理ではないか？



障害者就労支援の6つのポイント

①職場での配慮と調整

障害者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

②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

③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

④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

⑤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

⑥就職後の本人と職場のタイムリーな相談対応職支援

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

Point 1

職場での配慮と調整

障害者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

「支援は障害者本人の機能訓練や能力向上だけによる」「現状の企業や職場の状況の理解や配慮の改善は望めない」という前提では障害者就労支援には大きな限界があります。そのような限界を克服するため、現在では、職場側の支援や配慮が重視され、法制度でも障害者雇用企業への相談支援、合理的配慮提供の義務化、ジョブコーチ支援、各種助成金等、整備が進んでいます。

個人と環境の相互作用による職業上の課題

我が国の知的障害者を雇用する事業主における知的障害者の職業的課題（コミュニケーションや対人関係）は、当該職場での配慮の有無によって、問題発生状況が何倍も違うことが明らかになっています。

「コミュニケーション」の問題に関して

配慮の内容	大きな問題の発生率		問題発生率の比
	配慮なし	配慮あり	
同僚や上司が必要に応じて作業補助	100.0%	18.9%	5.3
障害者の意見を取り入れ業務計画や作業環境を改善	25.0%	9.8%	2.5
レクリエーションや懇親会等による親睦	36.5%	16.2%	2.3
あいさつ、返事、その他の社会的ルールの指導	41.2%	18.8%	2.2

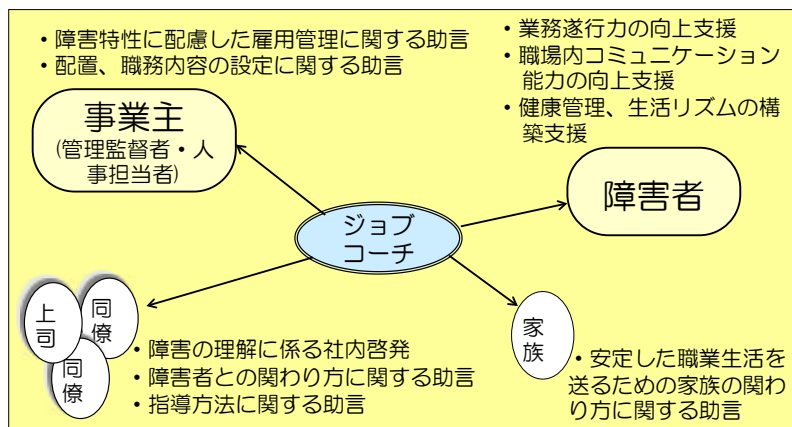
「対人関係」の問題に関して

配慮の内容	大きな問題の発生率		問題発生率の比
	配慮なし	配慮あり	
あいさつ、返事、その他の社会的ルールの指導	38.1%	9.8%	3.9
従業員からの積極的な対話の心がけや声かけ	33.3%	9.8%	3.4

重度知的障害者を雇用する事業主における知的障害者の職業的問題と配慮状況の関係
(障害者職業総合センター資料シリーズ No. 27 「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」, 2002 より)

障害者と職場の両面を支えるジョブコーチ支援

各障害者の職場適応を支えるため、障害者と職場の両面から専門的な支援を行うジョブコーチ支援が制度化されています。従来、「理解ある職場」だけで提供されてきたような職場配慮等が実施されるように、マンツーマンでの業務調整や職場での訓練、職場側での日常的な配慮や環境整備の在り方の助言も行うことができます。

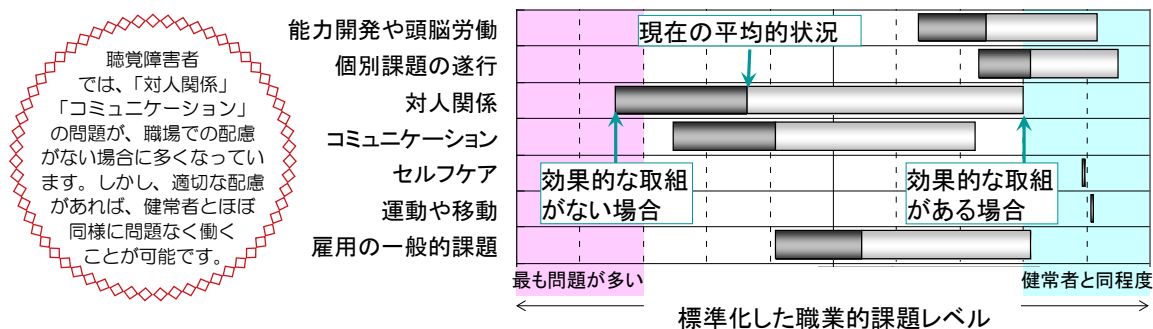


厚生労働省資料

効果的な職場環境整備の普及の意義

我が国の障害者は職場で適切な配慮を受け能力を発揮できている場合だけでなく、依然として適切な配慮がなく能力を発揮できていない場合も多くあります。現在、一般的に職業場面で問題があると考えられている障害者も、適切な配慮により問題なく働ける可能性があります。

職場配慮の有無による職業上の問題状況の違い(聴覚障害)



具体的な効果的な取組：「上司・同僚の障害への正しい理解」「障害にかかわらない人事方針」「生活全般の相談員」

障害者雇用の量的増加にかかわらず、半数以上の雇用では「職業上の問題を解決・軽減して能力を発揮してもらう」という取組が不足していた。

重度聴覚障害者が経験している職業場面での状況と効果的な取組の有無の影響
(障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 100 「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」, 2011 より)

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法の改正により、2016年4月より事業主に対し、雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が課されることとなりました。

これは、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするためのものです。

すべての事業主は、募集や採用に関して障害者であることを理由とする差別が禁止されるとともに、障害者と障害者でない労働者との均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置を、過重な負担にならない範囲で講じること（合理的配慮）が必要になっています。

そのために、事業主や同じ職場で働く人が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることや、また、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で合理的配慮が提供されることが重要とされています。

企業負担の社会的調整

事業所の配慮や雇用管理等のための追加的負担については、我が国では、納付金制度や各種助成金により、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整が図られ、障害者の雇用の促進及び継続が図られています。

我が国のすべての事業主は障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで障害者の雇入れに努めなければならないとされています。法定雇用率未達成の事業所から徴収される納付金を原資として、雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備費等に助成したりされる制度となっています。

Point 2

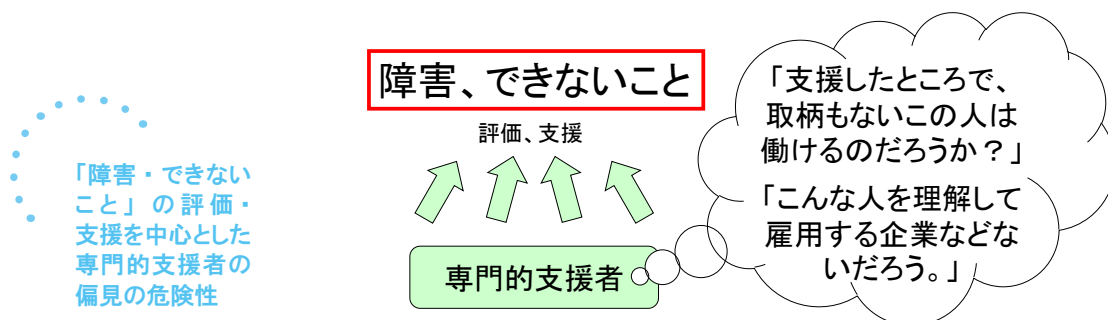
職業における強み・興味の重視

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

「機能障害や問題点を把握しその改善を図る」というアプローチだけでは、障害や疾病のある人の「職業人」「労働者」としての価値を認識したり高めたりすることができません。その人が当該の仕事で能力を発揮できるか、意欲をもって取り組めるか、ということは、障害者雇用する企業にとって重要であることはもちろん、障害者本人にとっても就職活動の成功、仕事での成長、就業継続等の就労支援成果に直結します。

「問題把握⇒改善」の限界

障害のない一般の就職に向けた支援では、当人のアピール点を重視する必要があることは当然です。しかし、障害者支援ではいわゆる「医学モデル」で問題状況を把握し改善することが中心となってきたため、障害者就労支援においても「問題のある人」「仕事が困難な人」という側面に偏って本人を捉えてしまい、効果的な就職支援ができなくなる危険性があります。



企業がその人を雇用し、必要な配慮をする理由

事業主は、障害者が職業人として自立しようとする努力に協力する法的な責務を有しています。障害の有無にかかわらず、労働者を雇用する事業主は、労働者が能力を発揮して職業人として活躍できるように雇用管理を行うことは自然です。雇用関係である以上、基本的に障害者も労働者としてその能力や意欲等が重要であることは当然です。障害者への合理的配慮提供においても、障害者である労働者が能力を発揮できるように行われるものであることが基本的な考え方です。

難病のある人の就労支援の事例

合理的配慮とは、職場の仲間として活躍してもらうための「お互い様」の配慮（仕事ができない人への理解・保護・配慮を求めるものではない）

- ・潰瘍性大腸炎で、過去にトイレが近いことで退職経験があるため、事務職に応募し、面接時に病名開示し、通院等の配慮を求めるが、不採用が続いた。
- ・ハローワークで、趣味等を確認すると、デザインの受賞歴もあるとのこと。
- ・不動産のちらし制作やウェブ管理の仕事に応募し、他の健常者もいる中で、採用。
- ・月一回の通院や、トイレ休憩については、「お互い様」ということで、問題にならなかった。

「障害者の適職」の限界

「障害者の適職」という考え方は、障害者である労働者一人ひとりの個性を無視し、その人の障害の側面だけに偏って注目するものである場合、問題があります。

「障害者の支援」という枠組みにとらわれることなく、本人の強み・興味を踏まえ「一人の職業人としての活躍支援」として、支援機器や支援技法の活用、丁寧な職業相談・職業紹介を通して、一般の人と同様に就職先を考えられるように支援していくことが重要です。

また、障害があっても一般の多様なキャリア／職業教育、職業訓練、資格取得支援が利用できるように、障害特性に配慮することや、職業場面での支援機器の活用の訓練の機会が重要となっています。

障害以外の本人の強み・興味を理解するためのヒント

障害者は、従来、障害やできないことだけが注目され、「職業人としての取り柄がない」「就労希望が非現実的」「判断や意思表示ができない」「就労意欲がない」等と、個人としての強みや興味が認識されにくい状況がありました。以下は、障害以外の本人の強み・興味を理解するためのヒントです。

仕事につながる強みがない？

ある人が「やりたくない」「苦手」と感じることを、別の人が嬉々として楽々とできる、ということは、能力の差というよりは、個性の違い、多様性によるものです。「強み」とは特別な人にだけあるものではなく、誰もが持つ個性のようなものです。誰もが社会の中で役割を持つことができます。

「強み」とは？

- ★自分が得意なこと
- ★自分を強いと感じさせる活動
- ★常に完璧に近い成果を生み出す能力

マークス・バッキンガム「最高の成果を生み出す6つのステップ」(日本経済新聞社、2008)より

就労希望が非現実的？

就労希望を聞いても、それを支援者側が短絡的に「非現実的」と捉えてしまうと、本人のことを理解する貴重な機会が失われてしまいます。

■言葉で表現された希望は話し合いのきっかけ、一つの手がかり(必ずしも文字通りではない)

「医者」→知的な仕事？ 尊敬されたい？ 役に立ちたい？ 障害に対処したい？・・・

「市長」→人と接する仕事？ 広くて開放的な職場？ 解決したい問題がある？・・・

■職業に関する情報不足の現れ？ → 職業情報の提供、職業体験、職場実習等の必要性

■キャリアは発達するもの(夢や希望は大事にしつつ最初の一步を進める)

キャリアの方向性は、経験を積む中でだんだん分かってくる。

判断や意思表示ができない？

知的機能や言語によるコミュニケーションに障害のある人等では、本人の判断や意思表示が軽視されたり見過ごされやすいので注意が必要です。

■非言語的なものも含めた意思表示の確認

「好き／嫌い」は明確な意思表示：仕事内容、職場、支援内容等

■選択肢のある自己決定の支援

本人の自己決定を支えるために、支援者の価値観を押し付けず、様々な選択肢を分かりやすく提供する。「失敗から学ぶ」ことも自己決定の支援の重要な要素。

就労意欲がない？

「そもそも就労意欲がない」とされて、就労への強み・興味が確認されていない場合では、そのような状態自体が就労支援ニーズの表れの可能性もあります。

■「使役」「苦役」への拒否の意思表示？

強み・興味に合っていない仕事の継続は、障害の有無にかかわらず意欲の維持は困難です。

■誤った職業観？

「企業で働くことは、怖い、厳しい」という先入観、強み・興味に沿ったキャリア支援、職業を通して得られる感謝、報酬、成長等の成功体験の不足の表れ？

■「就業希望」を考えたり表明したりできる機会があるか？

Point 3

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

就労支援において、障害特性を踏まえた専門的支援が重要であることは言うまでもありません。障害による職業生活場面への具体的な影響は、職務や職場との相互作用で直接的に生じるものもあれば、社会状況との関係で二次的に生じる場合もあります。典型的にみられる障害の影響については、支援ノウハウを関係者で共有し、予防的、早期対応ができるようにすることが重要です。

職業生活の諸局面での典型的課題と予防的・早期対応の例

「障害者の就労問題」と大雑把に言われる状況の多くは典型的な課題であり、それぞれに対して効果的な就労支援の取組があります。

障害特性に応じたより詳細な支援ニーズについては 43 ページ「障害特性を踏まえた支援」もご参照ください。

	典型的な課題状況	予防的・早期対応の例
職業の準備の局面	障害や疾病があつて働く自己イメージが十分でなく職業準備性が育っていない	職業情報の提供、就職している同じ障害や疾病のある先輩との交流
	保護者・家族が就労に積極的でない	保護者・家族の障害雇用事業所見学会
	本人に就労意欲が少ない	医療や生活面との一体的な相談支援
	就労希望が非現実的・幼稚	キャリア教育、職業体験
就職活動の局面	就職活動の方法が分からない	職業講習、ハローワーク活用、履歴書作成
	能力を発揮できる仕事分からない	職業アセスメント、職場実習、職業紹介
	就職面接等に困難がある	面接練習、面接同行、面接時の配慮調整
	事業所に障害や必要な配慮について説明することの困難	障害や配慮の必要性についての自己理解や説明スキルの支援、トライアル雇用
	事業所側の障害者雇用への不安	事業主や職場担当者への相談助言
職場適応の局面	職場の上司や同僚との人間関係構築	職場への本人の自己紹介等の支援
	職務の技能やルールの習熟	ジョブコーチ支援、職場での研修の確保
	通勤や出勤	通勤の練習、生活習慣の訓練
	職場での業務調整への不適応	業務調整は本人と職場のコミュニケーションを密にして実施
就業継続の局面	職場の上司や同僚の異動	ナチュラルサポートの再構築支援
	仕事内容の変更	ジョブコーチ支援や研修の確保
	勤務条件等の変更	
	家族状況の変化	健康、生活面と就労面の一体的相談支援
	本人の健康、加齢	

職業生活の多様性と個性への対応と効果的活用

「職業生活」もその活動レベルの課題に着目すれば、日常生活と同じ生活の一場面であり、障害による影響や支援ニーズはほぼ同様に考えることができます。ただし、職業生活の特徴は、仕事内容や就業条件によって活動の内容やレベルの多様性が大きいことで、障害が大きく影響したり、逆に仕事に全く障害が影響しないことも起こり得ることです。

障害者の就労支援においては、障害者本人のアセスメントだけでなく、個々の仕事内容や職場側のアセスメントも同様に重要であり、その個性・多様性こそが就労支援の可能性の源となります。

領域	活動の具体例
学習と知識応用	見ること、聞くこと、学習、技能習得、集中、読み書き計算、問題解決、意思決定、等
課題遂行	職務課題遂行、日課遂行、ストレスや責任への対処、等
コミュニケーション	会話、議論、電話、非言語的意思疎通、文書作成、文書理解、電子メール、等
運動・移動	姿勢維持、機器操作、手作業、運搬、歩行、移動、通勤、仕事上の交通機関利用、等
セルフケア	清潔、トイレ、衣服、飲食、健康管理、等
家庭生活	住居、日常生活管理、等
対人関係	礼儀、マナー、感じのよさ、忍耐、顧客との関係づくりや維持、上下関係、つきあい、等
主要な生活領域	教育、職業訓練、金銭管理、等
コミュニティ生活	レクリエーション、社内親睦活動、等

職場場面に含まれる活動内容（職種や就業条件により個別具体的な必要な項目は異なる）

就職前のアセスメントの留意点

就職前の段階から職場場面での課題を想定して準備しておくことは問題発生の予防や早期対応に効果的です。その意味で、ワークサンプルや模擬的職場環境を用いた評価や職場実習等における訓練場面を、障害者本人の仕事の経験の幅を広げ仕事への課題と対処スキルを本人が見出していくアセスメントの機会として活用していくことが重要です。問題状況があった場合に、その改善・対処スキルの向上を含めた積極的な障害理解を進めていくためには、支援者と本人との振り返りや相談の機会が重要です。

- 就職前の支援の様々な場面でのアセスメントの機会（右）
- 「できる／できない」の評価だけではなく、「どのようにすればできるか」の評価が重要（下）

実施方法（例）	行動観察
①面接・調査、生活場面での同行	
②知能検査、職業適性検査、個別性能検査、性格検査、興味検査、等	
③場面設定（模擬的職場場面、ワークサンプル）	
④職場実習、職務試行法（トライアル雇用）	

職場場面での課題	評価	具体的な課題、理解・配慮や工夫の例
仕事に必要な技能の習得	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	作業マニュアルを作成し、体系的に教示できる作業であれば、少し時間をかければ習得できる。
仕事集中に注意を集中すること	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	結果が見えやすくし、ゲーム的に競争できる作業ならば、30分以上集中できる。
書類、説明書等を読むこと	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	作業手順を単純化し、図示する等により、作業手順等を理解することは可能。
文や文章を書くこと	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	チェック式の作業報告程度ならできる。
数を数えたり、計算したりすること	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	作業量を視覚的に確認できるようにすることで、対応できる課題もある。

Point 4

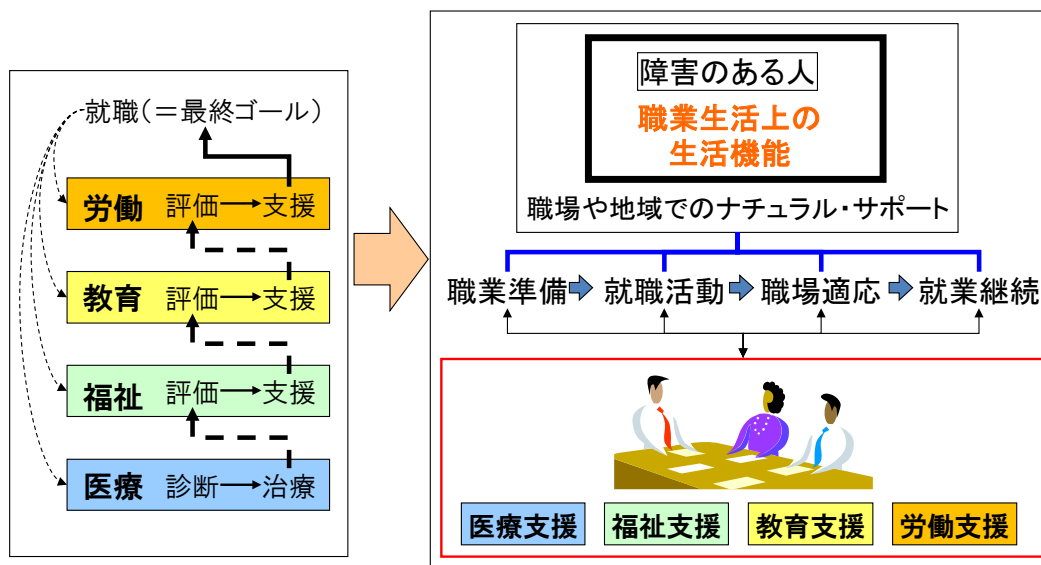
医療、生活、就労の複合的ニーズへの多職種連携

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

就職までが医療や生活上の支援の役割であり、就職や就職後の支援は専門的就労支援機関や企業の役割と考えられがちです。しかし、障害者本人からすると就職前から就職後まで医療、生活、就労の問題は相互に関連しており、本人ニーズを踏まえ各支援機関・職種が共通目標をもってケースマネジメントを行う必要があります。

医療、生活、就労の一体的支援ニーズの増加

一般には就労は病気の治療が終わってから、また、日常生活の自立が困難な状況であれば就労は困難と考えられます。しかし、近年の障害者には病気の完治や生活の自立が困難な人も多くなっています。これに対して、近年の障害者就労支援では、知的障害者で就職後の就業と生活の一体的支援で成果を上げ、また、精神障害者や難病の患者の支援では就職後の治療と就労の両立支援が取り組まれるようになっていきます。すなわち、就労支援との効果的連携によって、従来の医療や福祉だけの障害者支援での医療や生活支援の限界を超えられる可能性があり、就職前から就職後まで本人ニーズを中心とした連携が重要となっています。



「就職は最終ゴール」という関係分野の連携での限界（左）と、継続的な多職種連携を重視した取組（右）

現在の医療や福祉においては、病気の完治や生活の自立が困難な人が多いです。従来の先入観では、まず医療や福祉の分野での自立を可能にする必要で「就労は究極のゴール」と考えられることが多くありました。しかし、現在の障害者就労支援では、職業生活を誰にも当然の生活場面と捉え、むしろ就職前から就職後までに本人が直面する医療・生活・就労の様々な課題に対して総合的に連携して支援することを重視しています。

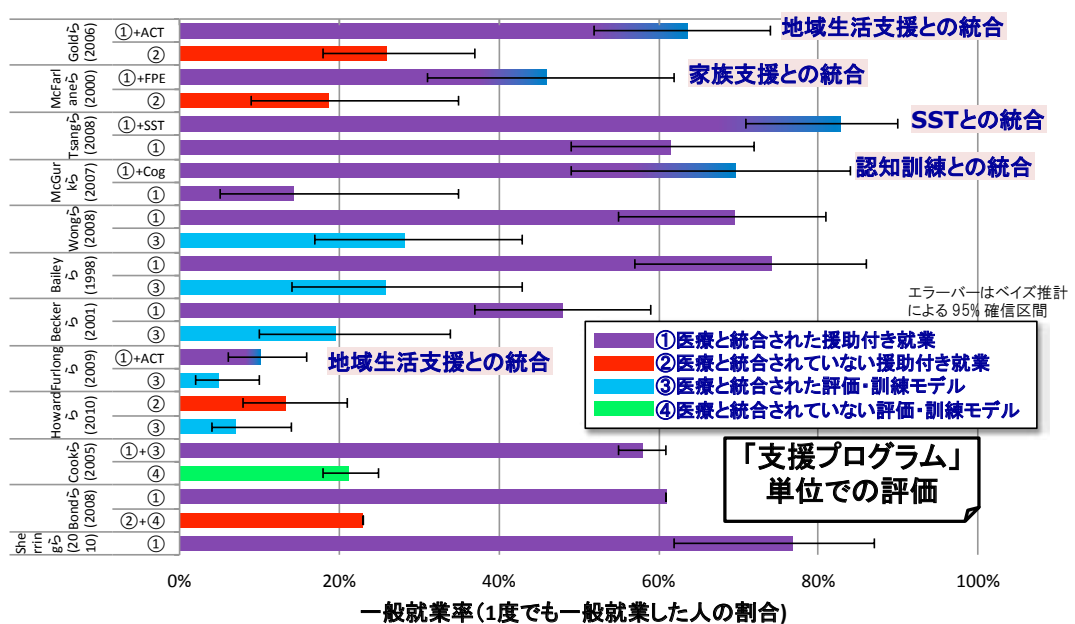
多分野連携の利点

関係分野との継続的連携が就労支援に重要であるだけでなく、効果的な就労支援によって関係分野における支援にも貢献できる可能性があります。ただし、これらは全て障害者一人ひとりのニーズを踏まえ、本人への説明と同意によって行われる必要があります。

		連携不足による限界の例	効果的連携の共通目標の例
多分野連携の利点	保健医療分野	治療により症状が安定できても、就労によって障害が悪化してしまう。 仕事上の留意事項の検討やコミュニケーションの課題。	職業生活を送りながら治療が両立できるように、仕事内容や配慮等を調整。 治療と職業生活の両立のために職場と医療の間に密接にコミュニケーション。
	福祉分野	就職後も支援を必要としない程度の生活自立を本人の訓練で達成することは困難。 生きがいや経済的自立のニーズに対応する福祉的サービスでの課題。	職場での訓練や職場側での配慮、職場外の日常生活の管理の支援を就職後も継続。 能力と興味に合い、社会に貢献し、適正な報酬を得られる仕事とのマッチング。
	教育分野	重度の障害のある児童・生徒の就労可能性を踏まえた進路相談や学習計画が困難。 職業体験・実習先の開拓・協力の困難。 最新の労働市場を踏まえた職業教育の困難。	最新の障害者就労支援のノウハウや支援機器等を踏まえた早期からの職業相談。 地域協議会や実際の支援場面での、労働分野と教育分野の連携強化。
	労働分野	職業人として準備不足な就職活動の支援。 障害や留意事項の職場への説明の信頼性。 体調や生活面の課題で就業継続が困難。 職場の安全健康配慮義務への対応。	成長に応じた職業準備性の発達支援。 本人の理解者や専門家と協力した説明。 就職後の体調管理や生活管理での連携。 専門の医師の意見を踏まえた配慮。

医療・生活支援と就労支援の連携の取組による効果の例

多分野にわたる関係機関・職種が連携して、これまでの支援の限界を超える成果を上げられる新たな支援の形を作っていくことは、将来的な課題です。例えば、米国等では、新たな連携の取組の成果を実証的に確認することで、制度変革につなげています。



精神障害者のための様々な就労支援プログラムにおける一般就業率の成果比較
(障害者職業総合センター資料シリーズ No.71, 2012 より)

Point 5

仕事や職場との マッチング支援（職業紹介、職場開拓）

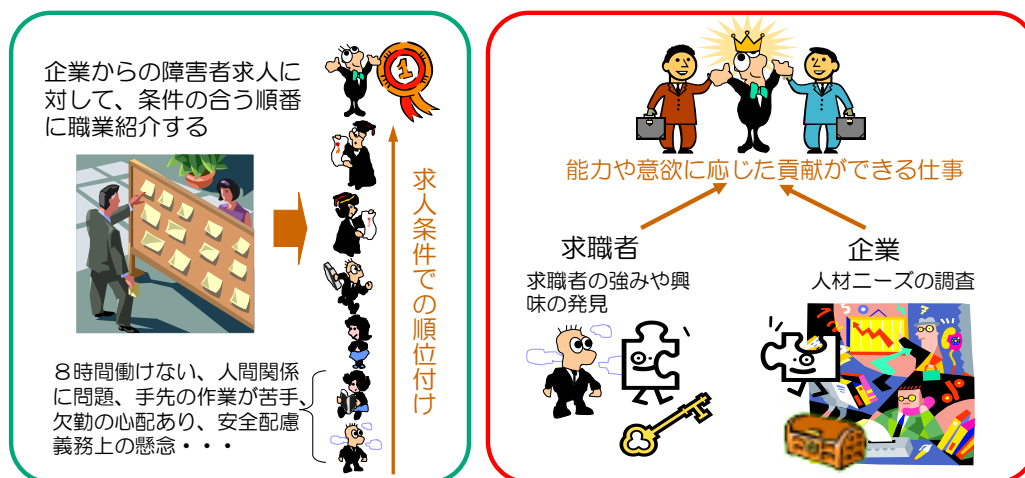
仕事内容や職場状況の個性や多様性を積極的に活用していくこと

障害による職業能力への影響は仕事との組み合わせにより大きく異なり、仕事内容によっては障害の影響がないものもあります。むしろ、各人の強み・興味を発揮でき、かつ障害が妨げとならない職業生活の実現のためには、仕事内容や職場状況の個性や多様性を積極的に活用することが重要です。そのために、通常の就職活動での求職者と雇用主のマッチングのプロセスをより丁寧に個別に行うことが重要となっています。

強み・興味に応じた貢献ができる仕事の個性

職業を通じた社会参加という意味では、障害によってできない仕事がたくさんあっても、一つでも適した仕事に就くことができれば完全な職業生活への参加と言えます。その意味で、普遍的な職業能力というものではなく、あくまで当該職務について事業主の期待する人材ニーズを満たすことができれば、その仕事について完全な職業人になれるのだと言えます。

本人の強み・興味に応じて、本人が貢献できる仕事を見出すためには、事業主側が必要としている人材ニーズを踏まえて、求人への適切なマッチングを行うことに加え、新たな職場や職務を積極的に開拓していくことも重要となります。



決まった求人条件だけを想定すると順位付けと就職できない人が生じます（左）。
一方、求職者の条件に合う求人調査・開拓、職場開拓等によりマッチングはより柔軟になります（右）。

労働時間・形態の柔軟化による就労可能性の拡大

障害や疾病により、フルタイム勤務、規則正しい勤務、単独での通勤等が困難となっている障害者の場合でも、労働時間・形態の柔軟化により就労可能性が拡大しています。

▪ 遅刻・早退：	フレックスタイム制
▪ 突発休：	変形労働時間制
▪ 体調の波：	みなし労働時間制
▪ 8時間労働ができない：	短時間労働者（パートタイマー）
▪ 通勤が出来ない：	在宅勤務

求職者と雇用主のマッチングのための就職活動支援

通常の就職活動では、応募時や書類選考や就職面接等を通して求職者と雇用主のマッチングが図られるところ、障害者では特別な支援があります。

障害者 求人	各事業所には障害者雇用義務があります。しかし、障害者求人を検討する際に「障害者にやってもらえる仕事がない」と誤解している場合があります。具体的な障害求職者を踏まえ、各事業所で想定される仕事内容等を助言することは有益と考えられます。
求職者と 雇用主の 相互理解 の促進	応募先の事業所の仕事内容や障害者雇用の状況等は障害のある求職者にとって重要な情報です。また、本人の自己アピールや、事業主側の障害や必要な配慮等についての不安の解消について、誤解のないように伝えるための本人への助言や面接練習の支援も就労支援機関で実施されています。 障害により就職活動時のコミュニケーションに支障がある場合や、外見等で誤解されやすい場合等は、支援者の同行等で就職活動を支えることも重要です。
より時間 をかけた 相互理解 促進	職場実習や正式雇用前の期間限定のトライアル雇用は、実際の仕事内容や職場の中で、求職者と雇用主の間で「求められる仕事ができるか」「配慮等は過重な負担なく実施可能か」等について相互理解を深めるのにより機会です。その期間はジョブコーチ支援等の支援やアセスメントにも重要な機会です。

職務再設計

職務とは、事業主の事業において労働者が遂行すべきタスク（課業）の集まりです。職務再設計では、職務内容の課業の組替や調整、職務の単純化・合理化、シェアリング／ローテーション、職務の切り出し、職務充実等の様々な方法で、各労働者に合った職務を設計します。

障害者についても、既存の仕事にマッチングさせるだけでなく、職務再設計によって、障害による影響を最小化すると同時に、本人の強み・興味の最大発揮を図ることでマッチングをより完全にすることができます。

そのためには、本人と職場のコミュニケーションを重視し、本人の意見を取り入れて、事業主側からも主体的に業務の開発や改善として取り組んでいくことが重要です。

職務創出（職務の切り出し: job carving）

事業所内で職務を探しても見つからない場合でも、新たな職務の創出が可能

【考え方1】

清掃など業務請負、派遣社員により対応している業務などを直接雇用の障害者の専任の仕事として職務を選定する

<職務例>

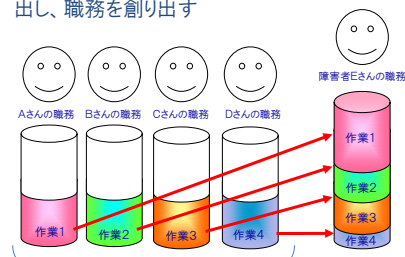
- 企業内、研修所、社員寮等の清掃業務
- 工場の緑化業務
- ユニフォーム・作業服のクリーニング業務
- 社員食堂、喫茶業務
- 社内メール便配達業務

【考え方3】

職務の中の特定のタスクが困難な場合、そのタスクを除き（別人の職務に組み込む等）、カスタマイズした職務を本人に割り当てる

【考え方2】

各社員が行っている業務の中から、定型的な作業（コピー、資料の封入など）を切り出し、職務を創り出す



「本来の職務以外の時間とエネルギーを要する仕事」から解放された他の社員の生産性の向上にも貢献する。

事業所にある職務全体を再設計することにより、特定の障害者が遂行できる新しい職務を創出することも可能です。ジョブコーチ支援の一環として検討されます。

Point 6

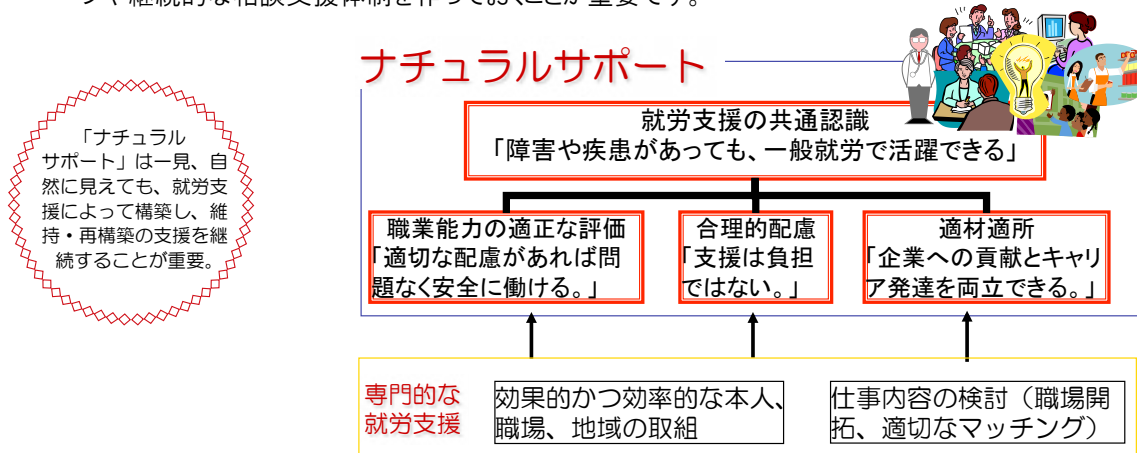
就職後の本人と職場の タイムリーな相談対応

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

本人と仕事内容や職場とのマッチング、職場での配慮や環境整備、本人の対処スキル等により就職が成功した場合でも、就職後にそのような条件の維持に留意する必要があります。長期的に、そのような条件が崩れた場合でも本人や職場で大きな問題となる前に早期に相談対応できるように連絡等の体制をつくることが重要です。

ナチュラルサポートの維持・再構築支援

適切な就労支援の結果、あるいは「理解のある」職場において、職場の人も、特に本人を障害者と意識せず、特に支援や配慮の負担も感じず、自然な状態で、障害者が職場に受け入れられ、活躍できるようになれば、就職までの支援は成功と言えるでしょう。そのような自然な職場等での支援体制は「ナチュラルサポート」と呼ばれることがあります。しかし、それは上司や同僚の異動や仕事内容の変更、家族の状況変化等によって、崩れやすいものです。それらのフォローアップや継続的な相談支援体制を作っておくことが重要です。



障害者における典型的な就業継続の危機

就職は就労支援の必ずしもゴールではなく、就職後には典型的な就業継続の危機があるため、ポイント3で挙げたように予防的・早期対応が重要です。

○業務量の調整

会社側：もう少しできるのではないかな？

本人側：できないと言えない。⇒ 破局

○業務の変更、上司・同僚の変更

マッチング、ナチュラルサポートの変化

○体調変動（精神障害、難病等）

服薬や通院の状況、疲労・ストレスの蓄積

○生活状況、健康状況の変化

家族状況の変化、生活習慣病、加齢

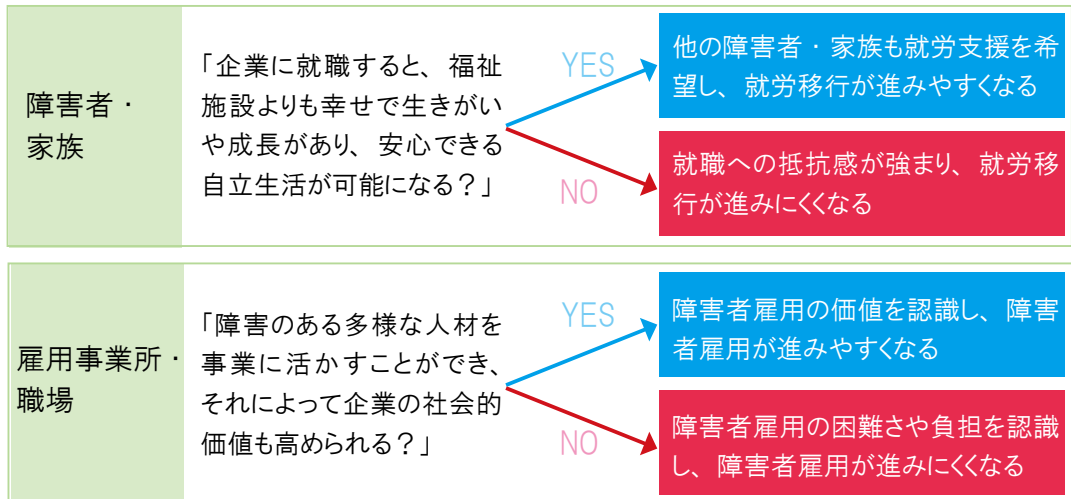
治療と職業生活の両立支援

近年では、従来では就労が困難となっていた疾病の患者となっても、医療の進歩により服薬等で症状をコントロールして就労が可能な状態になっている人が増加しています。そのため精神障害や難病等の慢性疾患では治療と職業生活の両立のために、医療と職場の両面からの継続的フォローアップが重要となっています。

また、体調悪化時も数か月の休職で復職可能な場合も多いことから、性急な退職を防止し休職と復職を医療と職場の両面から支えることも重要です。

フォローアップの有無による好循環と悪循環

就労支援が就職までの支援となり、就職後に起きる困難状況に障害者本人と職場だけで対応に苦慮する状況となると、障害者就労支援の在り方自体が障害者・家族、企業、支援者から理解や支持を得られなくなってしまいます。逆に、就職後の的確なフォローアップは長期的に障害者就労支援の好循環につながります。



継続的支援と「フェイディング」

障害者の就職後の継続的支援は、職場や地域社会全体で担っていく必要があります。一方、ジョブコーチ等の特定の支援者の役割は、そのような継続的支援体制を職場や地域の中で構築していくことであり、支援を抱え込むことなく自身は「フェイディング (fading)」、つまり、徐々に直接的支援から離れていくことが必要です。

ジョブコーチ支援での「フェイディング」

ジョブコーチ支援は、就職前後での職場での本人と職場の両面での支援によって職場でのナチュラルサポートを形成することが目的であるため、ジョブコーチ自身は「フェイディング」し職場自身がサポートできるようにすることが重要です。ジョブコーチが直接関わる就職後の支援は、期間が限定され継続しないことが原則です。

職場や地域社会での継続的支援体制

例えば知的障害者では、ジョブコーチが「フェイディング」した後のナチュラルサポートが変化に対応して障害者本人・家族また事業所の支援体制を維持・再構築していくため、障害者就業・生活支援センター等の役割が大きくなっています。また、精神障害や難病では、継続的に体調を維持し休職・復職に対応するため、保健医療機関との連携による「治療と職業生活の両立支援」として実施されることも想定されます。

「職業準備性」を高める効果的な支援とは？

障害者が就労を目指すために、「個人の側に職業生活を始める（再開も含む）ために必要な条件が用意されている状態」とされる「職業準備性」を高めるための効果的な支援とはどのようなものですか？



障害の有無にかかわらず就職活動と採用のための準備と並行して、具体的な仕事内容や職場を想定し、本人の職業場面における障害によって生じる可能性がある課題の理解とそれに対する自己管理や職場側の調整を含めた対処スキルを高める支援が必要です。

「職業準備性」の重要性

障害の有無にかかわらず、自分にとっての職業の意味を認識し、自分に合った仕事を模索し、社会からの役割や期待に応じた基礎的習慣を身につけたりすること等が、効果的に就職活動を行う、基本的な「職業準備性」として重要です。

障害者では、それに加え、職業生活場面での障害の影響に対処できることが必要です。そのために本人や家族、支援者、職場担当者が準備していくことも重要です。

地域障害者職業センターでの職業準備支援では、この両面からの「職業準備性」を高め、ジョブコーチ支援とも連動して、一人ひとりの職業との関係を構築のステップを支援しています。

職業準備性:「個人の側に職業生活を始める(再開も含む)ために必要な条件が用意されている状態」

職業準備支援＝職業との関係の構築のステップ

- ・職業相談・カウンセリング
- ・就職の講話・講習
- ・模擬的就労環境・ワークサンプルでの職業体験
- ・職場実習・職場体験
- ・就職している他の障害のある人の見学
- ・ハローワーク等への同行支援／利用援助
- ・就職活動の具体的サポート(面接練習等)
- ・ケース会議出席、等

「職業準備性」についての誤解

関係機関・職種において、障害や疾病に対する治療や機能回復訓練、生活支援が「職業準備性」の支援と誤解され、就職活動につながる支援も、職業場面での課題への対処につながる支援も実施されていない状況がみられます。

就職活動の支援の不足

医療や生活支援の場面において、就職活動のための支援へのアクセスが不足しがちです。「職業準備性」の支援として、無理なく能力を発揮できる仕事について検討し、職場での配慮の確保、職場での対処スキルの習得等に取り組める機会へのアクセスが重要です。

職業場面での課題を反映しない本人支援

単に、障害者本人の医療や生活上の機能評価では、必ずしも、職業場面での具体的課題を踏まえた評価や支援になりません。就職後の障害や疾病を自己管理し、職場での調整を含む対処スキルを身につけるための「職業準備性」の支援が必要です。

就職前からの準備と就職後の支援の一体性

地域関係機関・職種の典型的な誤解として、就職前は医療や生活面の「職業準備性」の支援を行い、準備のできた者だけを就労支援の対象とするというものがあります。しかし、実際は、就職前でも職業場面での課題を踏まえた評価や支援が必要であり、就職活動のための支援も必要です。さらに、就労と両立した治療や障害管理、生活支援を就職後も行っていくことが必要です。したがって、多職種でのチーム支援の中で就職前から就職後までの一連の支援の中で、ジョブコーチ支援や事業主支援、職場定着支援とも密接に実施される必要があります。

疾患自己管理

過去に病気が悪化した経験から
学べることの検討

- 病気の悪化のきっかけと考えられること
- 病気の悪化の兆候や、悪化した状態
- 仕事への影響
- 今後、気をつける必要があること、対処法

主治医と相談したいことの整理

- 治療のための休暇日数を減らしたい
(診療時間、処方、夜間・土日の予約)
- 仕事への影響の少ない薬にしてほしい
- 企業の健康安全配慮への意見がほしい
- 急を要さない、検査や手術などの日程調整
- 出来るだけ入院しないで治療を受けられるようにしたい

職場での人間関係の対処スキル

- 「できないこと」にこだわらず、自分のできることで職場に貢献できることを考える。
- 仕事の達成のために、病気があっても、同じように仕事ができないか、上司等と相談しながら、創意工夫する。
- 配慮は「お互い様」としても、感謝の気持ちも積極的に表現する。体調の良い時は、自分の仕事だけでなく、できることをさがし、職場の人を助ける。
- 必要な疾患の自己管理については、最優先事項として、職場への遠慮なく実行できるようにする。

実際の職場環境で疾患管理と仕事の両立ができるスキル

関係分野における「職業準備性」を高める支援の例

通常、就労支援には直接関わらないと考えられることが多い支援機関・職種であっても、一部では、次のような就職活動や採用のための効果的支援が、それぞれの専門性の範囲で実施されています。

就労 情報 提供

学校において、障害児・生徒や保護者に対して卒業生等の就労状況の情報を提供したり、卒業生との交流の機会を提供したりすること。医療機関において、同じ疾病や障害のある人々の就労状況の情報を提供したり、そのような経験者との交流の機会を提供したりすること。病気で入院した際等に、復職のための支援情報を提供していくこと、等。

強み・ 興味 の 把握

福祉分野等で、ハローワーク等と連携して就職に向けた相談を実施すること。医療機関の診療場面等で就労状況や復職希望等についても把握すること。教育機関でキャリア支援の一環として、様々な仕事を学んだり経験したりする機会を作ること、等。

就労・ 生活 の 一体的 相談

福祉分野等で障害者の長期の失業や生活困窮の相談において就労支援の専門機関・職種と連携して就労相談を合わせて実施すること。仕事に就いている障害者について、治療と職業生活の両立、生活と仕事の両立、経済的状況等について、医療や福祉の支援現場でも留意してフォローすること、等。

役割分担と連携

そもそも、就労支援の専門ではない機関や職種が、障害や疾病のある人の就労支援で、何かできることはあるのでしょうか？



関係機関・職種の障害者就労支援への取組のスタンスは、共生社会に向けた職業生活・人生の支援への連携という共通点はあっても役割認識や意向は異なります。各機関・職種のそれぞれの専門性を発揮して、障害者と職場の双方に益となる支援を行うことは、いずれの機関・職種にとってもやりがいを高めます。今後、共通目標や就労支援のポイントを共通基盤として、役割分担と連携のあり方を各地域や職種等で検討していくことが必要です。

専門分野間の役割分担と連携の意義

障害や疾病のある人たちの当然の生活場面として職業生活を位置づけて支えていくことは、今後の保健医療、福祉、教育、労働の分野を超えた取組の課題です。これまで述べてきたように、障害や疾病のある人たちの就職前から就職後にわたる職業生活・人生を支えるためには、各分野での適した時期での専門的な支援が重要です。さらに、そのような支援は、従来、職業生活とは両立が困難になりやすかった治療、生活支援等とも共通目標を持って行われることで、各分野の支援の質の向上も期待できます。

専門支援者としての就労支援の意義・やりがいは？

一方、関係機関・職種は、就労支援は必ずしも専門ではなく、各機関・職種はそれぞれの法的根拠、行動指針、専門職の規範等に則って支援を行う必要があり、それぞれの優先順位や価値観があります。また、支援の資金の活用についても制限があります。関係機関・職種が、このような条件を踏まえずに就労支援を行なうことは困難になりがちであり、持続可能性の点でも問題があるでしょう。

また、地域の関係機関・職種は、自らの専門性を発揮して、障害者と職場の双方にとって益となる支援を提供できているという成功体験の積み重ねによって、就労支援にやりがいを感じ、就労支援を持続・発展させることができます。就労支援を実施しても効果をあげられなければ「燃え尽き」の原因となりかねません。



障害や疾病のある人の職業生活を支えることを共通目標としながらも、多様な分野・機関・職種はそれぞれの役割や限界を踏まえつつ、それぞれの専門性を発揮できるように取り組むとよいでしょう。

Q1

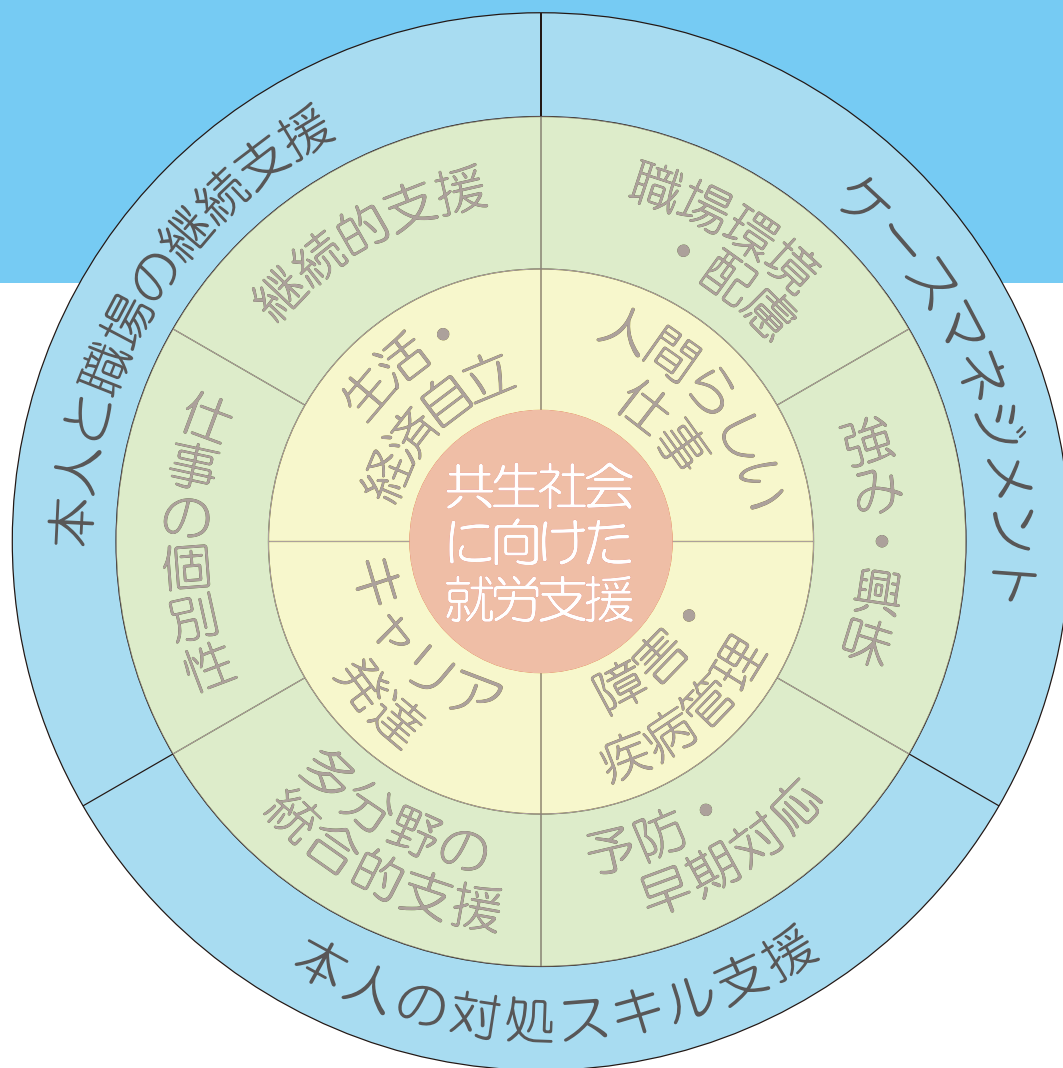
障害や疾病があっても職業生活ができるように支えたいが、自機関・職種だけでは限界がありできない？

Q2

障害や疾病のある人の自己管理や対処スキルの向上の支援に取り組みたいが、専門的な知識や情報が不足している？

Q3

既に働いている障害や疾病のある人たちをできる範囲で支えていきたいが、新たに就職するための支援までは取り組めない？



障害者就労支援の役割分担と連携のスタンス

①職業生活・人生を支える多職種ケースマネジメント

職業生活についても障害者の当然の生活場面とする認識から、障害者の就労支援として、実際の職業場面での課題の評価・支援・フォローアップを多機関・職種チームによるケースマネジメントの課題とすることは、特に分野・機関・職種にかかわらずに取り組めるスタンスです。

多職種連携で就労を支えたい

②職業場面での課題への対処スキルの本人支援

医学・心理的機能や ADL 等の評価を超え、模擬的あるいは実際の職業場面等を活用し、さらに職業人としての興味や強み等を含めた総合的な職業アセスメントを行えるように就労支援の専門性を高め、それに基づき障害や疾病のある人の職業場面での対処スキルの向上に取り組むスタンスです。

本人への支援を向上させたい

③就職後の本人と職場への相談支援対応

これから就職を目指す就職支援には取り組めないけれども、既に就職している障害や疾病のある人たちが安定して就業継続できるように本人、家族、職場に対して適切な相談支援やフォローアップに取り組むというスタンスです。

働いている人を支えていきたい

多職種 連携で就 労を支え たい

職業生活・人生を支える 多職種ケースマネジメント

職業生活についても障害者の当然の生活場面として、多機関・職種の連携で支えるという意向

職業生活についても障害者の当然の生活場面とする認識から、障害者の就労支援として、実際の職業場面での課題の評価・支援・フォローアップを多機関・職種チームによるケースマネジメントの課題とすることは、特に分野・機関・職種にかかわらずに取り組めるスタンスです。

職業生活を送るための支援ニーズの明確化のための連携ニーズ

就職前から就職後までの実際の職業生活上の支援ニーズの理解・把握に基づく支援ができるために、関係機関・職種が連携する必要性が認識されています。

- 就労支援機関との連携の上、**ジョブマッチングと職場での環境調整の課題等の整理が必要だ**と考えている。（発 PSW SW）
- 医療機関に勤めるMSWとして職場へ出向き、院内へ戻って医師やリハビリ等、他職種にフィードバックし医療機関としての助言が可能（本人が望めば）（PSW MSW）
- 生活保護を主体としている本事務所では対応するよりは、関係しているハローワークなどに就労支援を依頼する方が専門的な知識の習得や助言を得られる。（本事務所では人員に限りがあり連携が不可欠）（福）
- 職場定着には本人のやる気、職場の理解、働きやすい環境（特に人間関係）が重要かと思います。（B型 SW）
- 就労支援機関での就業支援として実習体験を実施してほしい。身体障害に關しての就労支援機関との連携が必要である。（高）
- 学校から社会への移行の部分では、障害者就業・生活支援センターの説明会・登録、移行支援会議等、地域の就労支援機関と良い連携ができていると思われる。（高）

職業場面での障害理解・管理・対処スキル支援のための連携ニーズ

日常生活場面を超えて、具体的な職業場面における障害の影響についての理解に基づく自己管理や対処スキルの支援のため、関係機関・職種が連携する必要性が認識されています。

- 病院の立ち位置として、**本人の状態の理解をベースとした支援や改善を行っていけると**思う。相談員の人数の関係上、機動力に欠けるため、能力評価と大きな支援計画との構築までを行い、実務的な動きや交渉は、外部にお任せしていきたい。（PSW）
- 障害者本人に対するメンタルフォロー（就業まで～就労後、長期にわたり必要）、その家族やキーパーソンに対するメンタルフォローや障害状況説明など。（OT）
- 障がいの一般的特性については、多くの支援機関において共有されつつあります。しかし、**障がい特性では片付けられない個性については、支援学校の卒業担任が一番情報を持っているのではない**でしょうか。支援学校を卒業間もない障がい者については、積極的に支援学校の協力を得ることも必要だと思います。また、支援学校側も協力体制を整える必要があると思います。（高）
- 自己理解が高まり助言が受け入れられるためには、**他機関との連携は欠かせません**。（HW）
- 漏れなく支援を行うためには各専門機関との連携が欠かせません。（HW）
- 外部との関係機関との連携が無いと就労支援は難しいと思います。特に医療機関は外せません（就生）

就職後の本人と職場の両面のフォローアップのための連携ニーズ

就職後の職業生活を継続的に支えていくために、関係機関・職種が連携してフォローアップと相互連絡を行える体制づくりの必要性が認識されています。

- 障害や病気について医師や他メディカルスタッフと連携し、家族、本人、会社（人事部、現場管理者等）への事前の調整を行いスムーズな就業や復帰にこだわり、外来等により本人、家族より現状の確認、この繰り返しが必要。（MSW）
- 高次脳機能障害の方について就労に困難さを抱えている人は多い。退職を職場から迫られてからの相談が多く早期に介入できていたらと思うケースが多く、今後積極的に介入したい。ただ、病院でできることにも限界があるため就労支援機関と連携していきたい。（PSW MSW SW）
- 現在事業所から就職した後も、企業側から連絡を頂く事もあり、訪問等していますが、実際のところ就労支援機関や企業がフォローアップをしてくれる事が理想かと感じた。（A 型 B 型）
- 卒業後の就労定着は大きなポイントです。（高）

医療・生活・就労等の総合的な地域支援体制のための連携ニーズ

職業生活を支えることは医療や生活支援の課題と相互に密接にかかわるため、関係機関・職種が専門性を発揮しつつ連携して総合的な支援体制を構築する必要性が認識されています。

- 難病対策地域協議会を設置し就労を含む地域支援課題について情報を共有し、関係機関と連携して支援体制を整備していく予定である。（保）
- 就労支援は生活支援とも深く関わっていくものなので、他の関係機関との連携を強めたチーム支援が必要である。（移行 B 型 JC）
- 就労支援は今後ますます教育との連携が重要であると考え、1人の生徒を高卒後には働くことが出来る大人として送り出せるよう連携して育む必要性を強く感じる。（移行 JC SW）
- 「はたらく」ことは、生活がベースであり、就労支援者には生活支援の視点も必要。単に職業訓練だけでは継続した「就労」は困難。（移行 SW）
- 安定した就労は生活の安定無しでは成立しない。対象者の長期目標を達成するには各機関が短所を補い、一体化となる支援が必要。（A 型）
- 障害といっても単純にその特性があるだけではなく、今までの生活歴、職歴の中での事柄や精神面からくる医学的ケアを含め企業、医療、福祉が連携をとりながら当事者の就労支援をしていかなければならない。（A 型 B 型）
- 各機関（医療、福祉、教育）が明確に分化し、専門性を高めて連携していくことが望ましい。（移行）
- 就労についてはハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等との連携を主に、必要に応じて医療や福祉と連携し、生活面も含めた総合的な支援が必要と考える。（中高）
- 障害者が障害だけでなくいろいろな問題を重複するケースが多い。生活保護等。障害者支援を中心にやっていない人と連携する場面も多いことから、様々な支援員等に障害に対する知識等が必要であると考え場面が増えた。（HW）
- 自らの機関の専門性という観点から自機関で主に実施するとしても、基本的な考え方として外部機関と密接に協力し、職業、生活を含んだトータル的なサポートが重要だと思っています。（職セ）
- 基本的に1機関でできていることよりも、同様なことが色々な機関でできることが必要なものも多い。専門性と独自性と共通性のバランスが重要だと思う。（職セ）

（HW：ハローワーク、職セ：地域障害者職業センター、就生：障害者就業・生活支援センター、訓練：職業訓練校、移行：就労移行支援事業所、A型：就労継続支援 A 型事業所、B型：就労継続支援 B 型事業所、中：特別支援学校中学部、高：特別支援学校高等部、保：保健師、発：発達障害者支援センター、PSW：精神保健福祉士、SW：社会福祉士、MSW：医療ソーシャルワーカー、OT：作業療法士）

本人への支援を向上させたい

職業場面での課題への対処スキルの本人支援

総合的な職業アセスメントを自部署で実施するという、専門的な就労支援への役割認識・意向

医学・心理的機能や ADL 等の評価を超え、模擬的あるいは実際の職業場面等を活用し、さらに職業人としての興味や強み等を含めた総合的な職業アセスメントを行えるように就労支援の専門性を高め、それに基づき障害や疾病のある人の職業場面での対処スキルの向上に取り組むスタンスです。

地域障害者職業センターの職業準備支援の例（発達障害者のプログラムより）

全国に設置されている地域障害者職業センターにおいては、利用者の目標に合わせて、自分に合った仕事選びや継続就労を実現するために、職業場面での課題や対処の仕方を理解するための様々な個別のカリキュラムを作成します。また、これら専門的な職業アセスメントや職業準備支援、障害理解・対処の支援等のノウハウやツール等を地域の保健医療、福祉、教育の関係機関・職種にも普及する取組も行われています。

自分に合った仕事選びや継続就労を実現するための就労支援カリキュラムを実施しています。

就労支援カリキュラムのイメージ

利用者の目標に合わせて、様々なプログラムを組み合わせた個別のカリキュラムを作成し、実施します。

個別カリキュラムの作成

個別相談 スタッフと定期的に個別カリキュラムの取り組み状況を確認します。

就労支援カリキュラム

各種講習

例

面接の受け方

履歴書の書き方

求職活動に役立つ知識を身につけます。



技能体得講座

対人技能

作業マニュアル作成

問題解決技能

ストレス対処

社会生活技能や作業遂行力の向上を目的とした講座を受講します。



カリキュラムで学んだ内容を企業実習で実践します。

企業体験実習

センター内作業支援

例

清掃

事務

商品管理

組立分解

自分に合った作業や上手なやり方を見つけます。



求職活動支援

ハローワークと協力して企業面接への同行等を行います。

就職後のフォローアップ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「地域障害者職業センターの職業準備支援のご案内 発達障害がある方へのサービス」より（その他、詳しくは、<http://www.jeed.go.jp/disability/> を参照下さい。）

働いて
いる人を
支えてい
きたい

就職後の本人と職場への 相談支援対応

安定して就業継続できるように本人、家族、職場について就職後もフォローを続ける意向

これから就職を目指す就職支援には取り組めないけれども、既に就職している障害や疾病のある人たちが安定して就業継続できるように本人、家族、職場に対して適切な相談支援やフォローアップに取り組むというスタンスです。

就職後の本人と職場の両面に対する相談支援のニーズ・取組例

就職すれば支援が終わりではなく、就職した後の安定就業継続を見据えて、離職の要因を理解し、早期から本人と職場の両面への相談支援体制を構築する必要性が認識されています。

- 店長や上司の人事異動、相談相手になってくれた方の退職などの人の入れ替えや環境の変化に影響されやすい方がいるので配慮が必要。(発)
- 受け入れ企業は多いが受け入れた後の定着支援の仕組みが不十分。受け入れ企業の従業員が障害特性を理解して必要な支援を実施することにも限度があり、定着につなげていかない。(B型)
- 本人の体調や気分で就労を休みがちになり、体力的に長く続く人が少ない。(A型 B型)
- 金銭管理や生活面での課題が仕事に影響したり離職につながることもある(移行)
- 家族の理解や支援の不足が早期離職の背景にある場合が増えている。(高)
- 具体的に職場定着できなかった生徒については、自己理解が不足しており、自分の力と仕事内容が適していなかったり、持続力が身についていなかったりした。その点について育てられると、働くことについてきちんと理解し職場定着につながる。(高)
- 離職についてはハローワークや関係機関が情報を把握していないまま離職するケースが見受けられる。本人、事務所が決定する前に連絡をもらうことが重要と考える(HW)
- 体調管理が不十分な状態で就職し、離職するケースが時々見られる、障害特性も含めて、就労後に本人が身心の状況をしっかりと把握することが重要と思われる。(訓練)

安定した就業継続のための本人等のフォローアップのニーズ・取組例

各機関・職種での支援が終わったり本人が就職した時点で連絡を途絶えさせてしまうのではなく、何らかのフォローアップ体制を構築する必要性が認識されています。

- 再就職、復職された方がデイケアを卒業後も集まり、個々の悩みや問題解決ができるようにSC(ショートケア)を実施。(PSW)
- 定期的な卒業者支援(高)
- アフターケアを行い、障害者就業・生活支援センターと連携を行っている。(高)
- ハローワークと障害者就業・生活支援センターとは、卒後の職場定着をスムーズに進めるために在学中から連携を深めている。ハローワークには、授業見学、実習同行・職業講話など協働してもらっている。障害者就業・生活支援センターには、求職登録で面会、実習前に授業、登録と卒業までに3回会ってもらっている。(高)
- 高等部の進路指導部と連携し卒業生支援にもあたっている。(中)
- 障害種別によっては、就労支援機関に登録し、定着支援の連携・移行を行う。(訓練 PSW)

(HW:ハローワーク、訓練:職業訓練校、移行:就労移行支援事業所、A型:就労継続支援 A型事業所、B型:就労継続支援 B型事業所、中:特別支援学校中学部、高:特別支援学校高等部、発:発達障害者支援センター、PSW:精神保健福祉士、)

障害者就労支援に自ら主体的に取り組むために必要な知識

障害者就労支援の制度・サービス等について、どのような専門的知識が必要ですか？



多職種ケースマネジメントによって就労支援に取り組む場合には、専門的就労支援の支援者との連携によって、制度・サービス等の基本的な知識は得られるでしょう。一方、障害者就労支援に自らが主体として取り組むためには、いくつかの基本的知識が必要です。

障害者雇用とは？

障害者雇用は、福祉的就労とは異なり、最低賃金法が適用される雇用契約に基づく雇用であることの確認が重要です。ただし、障害者においては、職業訓練や職業紹介、職場適応援助者等の職業リハビリテーションを実施し、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援がなわれるような配慮があるとともに、障害者雇用率制度等の支援制度が構築されています。

雇用契約に基づく雇用

雇用契約に基づく雇用においては、労働者は障害の有無にかかわらず労働基準法や最低賃金法等の労働関係法規によりその権利が保障されます。たとえば労働時間、休憩、休日に関して労働基準法の規定が障害者に対しても一般の労働者に対してと同様に適用されます。労働契約の締結にあたっては、労働条件は文書により明示されなければなりません。

最低賃金

障害の有無にかかわらず、雇用契約に基づく労働者への賃金には最低賃金法が適用されます。最低賃金には地域別最低賃金と産業別最低賃金があり、その両方が当てはまる場合にはより高い方の額が適用されます。ただし、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い人については都道府県労働局長の許可に基づき最低賃金を減額する特例が認められています。

障害者雇用義務

身体障害者及び知的障害者について（平成 30 年からは精神障害者も）、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、雇用する労働者の数に対する割合（障害者雇用率：民間では 2.0%）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものです。法定雇用率を達成していない事業主からは障害者雇用納付金が徴収されます。重度障害者の雇用では 2 人分としてカウントされる等の調整制度もあります。特例子会社とは障害者雇用に特別に配慮した会社であり、一定の要件の下に特例子会社の従業員が親会社に雇用されたものとみなすことができる制度です。

特別な職業相談、職業紹介

障害者の雇用を促進するために、ハローワークにおいて、障害者を個別登録し、継続的な職業相談、職業紹介が行えるようになっていきます。ハローワークにおいては求職登録中の障害者を把握し、事業主の障害者雇用の促進とも連動して支援が行われます。「就職支援ナビゲーター（障害者支援分）」などの専門職員を配置し、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を実施しています。また、地域障害者職業センターにおいては、より専門的な職業アセスメントや職業カウンセリングが行われます。

障害者雇用企業の雇用管理の課題・事業主支援

障害者就労支援においては、障害者を支えるだけでなく、障害者を雇用する企業側の雇用管理や人材採用等の具体的な課題を理解し支援ニーズに対応していく必要があります。また、企業の義務としての合理的配慮提供義務、事業主の職務配置や雇用管理等への専門的支援の手法等についての基本的知識も専門的な障害者就労支援を実施するには不可欠です。

障害者雇用の雇用管理の課題

職業的自立をめざす障害者を労働者として雇用管理していくことが企業として求められます。そのために、募集・採用、配置、職場環境・条件の整備・改善、定着・職場適応、障害者の職業能力開発、賃金・労働時間等の条件、継続雇用・退職・定年、障害者の健康と安全等の雇用管理の各局面において、障害による影響を踏まえた対応が課題となります。

合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法の改正により、2016年4月より事業主に対し、雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が課されることとなりました。事業主は、過重な負担を及ぼすこととなるを除いて、募集及び採用については障害の特性に配慮した必要な措置を講じ、また採用後は障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配慮その他の必要な措置を講じる必要があります。

事業主支援の専門的技法・制度

事業主支援の方法としては仕事と障害者のマッチング、障害者雇用に対する各種助成金、支援機器の普及啓発、地域の専門家を活用した雇用管理サポート（相談・助言・援助）、職務の再設計等があります。

障害者就労支援の地域の社会資源

地域において関係機関・職種が障害者就労支援を専門的に実施するために利用できる職業リハビリテーションサービスとして、障害者職業センターの職業準備支援やジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センター事業、ハローワークを中心としたチーム支援等があり、これらは無料で提供されます。

地域障害者職業センター

各都道府県に設置されている地域障害者職業センターは、障害者職業カウンセラーによる職業評価、就職に向けた職業準備支援、ジョブコーチ（職場適応援助者）による職場適応支援、精神障害者に対する職場復帰支援などとともに、事業主に対して障害者の雇用管理に関する専門的な助言・援助を体系的に行っています。このうちジョブコーチ支援においては、障害者が職場に適応できるよう直接的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、職務や職場環境の改善を提案します。

障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、身近な地域で、雇用、保健医療、福祉、教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整等を積極的に行いながら、障害者の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行っています。

ハローワーク

ハローワーク（公共職業安定所）では求職申込みを行うすべての障害者を登録し、求職申込みから就職後のアフターケアまで一貫した職業紹介、職業指導等を行います。障害者求職情報を広く収集、整備し、求人等のニーズに応じてこれらの情報を提供しています。福祉・教育・医療から一般雇用への移行を促進するため、ハローワークが中心となり、労働・福祉・医療保健・教育等の分野における支援関係者による個別のチームにより、就職を希望する障害者に対して、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を全国のハローワークで実施しています。

障害特性を踏まえた支援

障害種類・程度による就労支援の特徴はありますか？

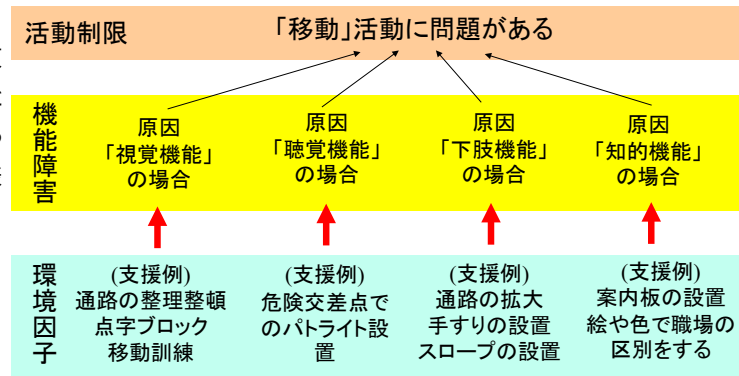


機能障害の違いによって、実際の「就職活動」「採用」「就職後の障害管理・対応」「就業継続」の場面での具体的な課題や支援ニーズが異なります。障害のある人と職場の良好なコミュニケーションによって職業場面での問題を軽減・解消することで、障害者本人と企業側の双方に益とすることができます。

多様な障害や疾病の就労支援

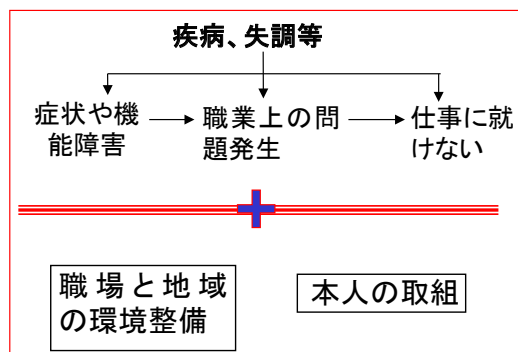
障害者就労支援の基本的な枠組みは、障害種類にかかわらずのものです。そのような共通性の一方で、障害特性によって、多様な職業場面での課題状況や就労支援ニーズが生じます。それは、例えば、同じ「移動」についての課題に対する支援でも、その課題の原因となっている機能障害によって、内容が異なることと同様です。

同じ「移動」の課題に対する機能障害の影響とそれに対する効果的支援の違い



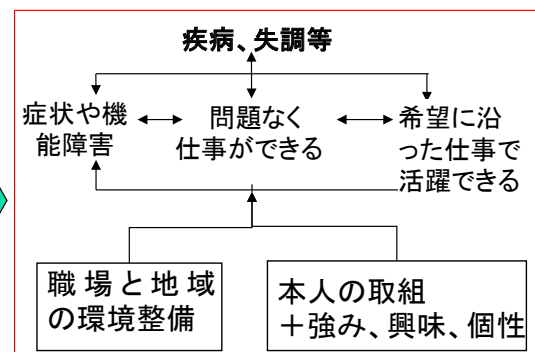
「就労支援が障害者本人と雇用企業の双方に益となる」という認識

障害別の課題や必要な支援内容について説明した場合、関係者はそれを「障害があるため、職業上の問題があって、支援の必要があり負担が大きい」と誤解する傾向があります。より総合的に「**障害があっても、適切な支援を行うことによって、職業上の問題を軽減・解消できる**」と正しく理解できるように、特に説明に留意することが重要です。



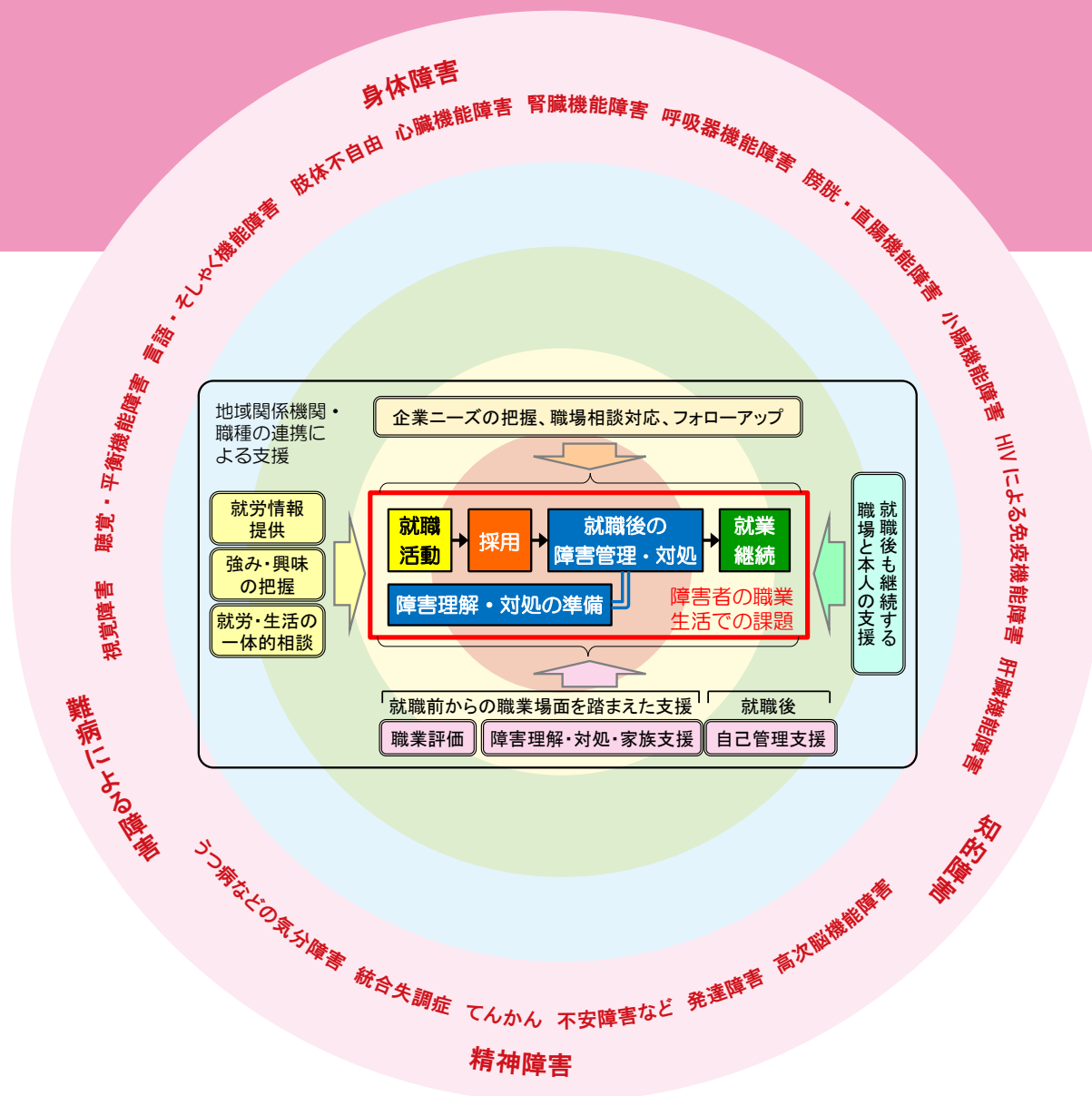
障害者についての典型的な誤解・偏見

「障害のある人は職業上の課題を抱え、一般就労は困難で、それをカバーするために相当の社会負担と本人努力が必要」



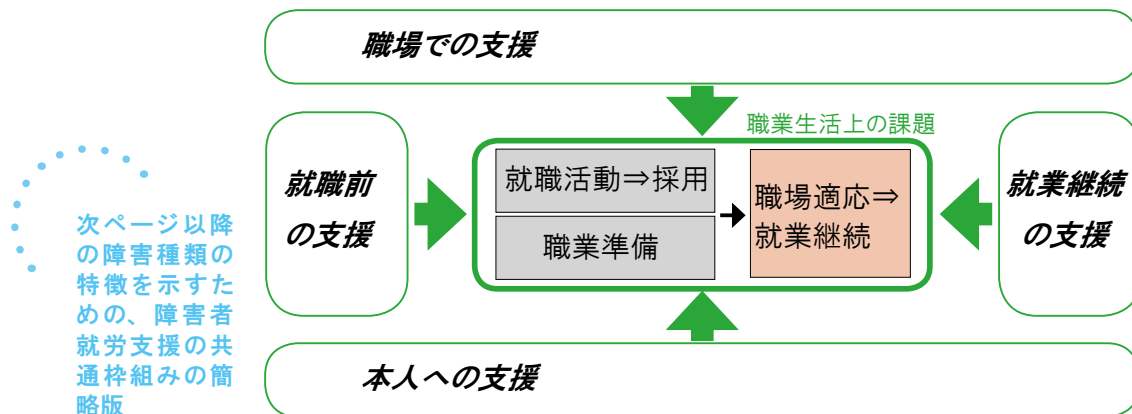
障害特性を踏まえた就労支援に必要な認識

「社会と本人が協力した、効果的かつ負担の少ない取組により、障害のある人たちも一般就労で、問題なく仕事ができる」



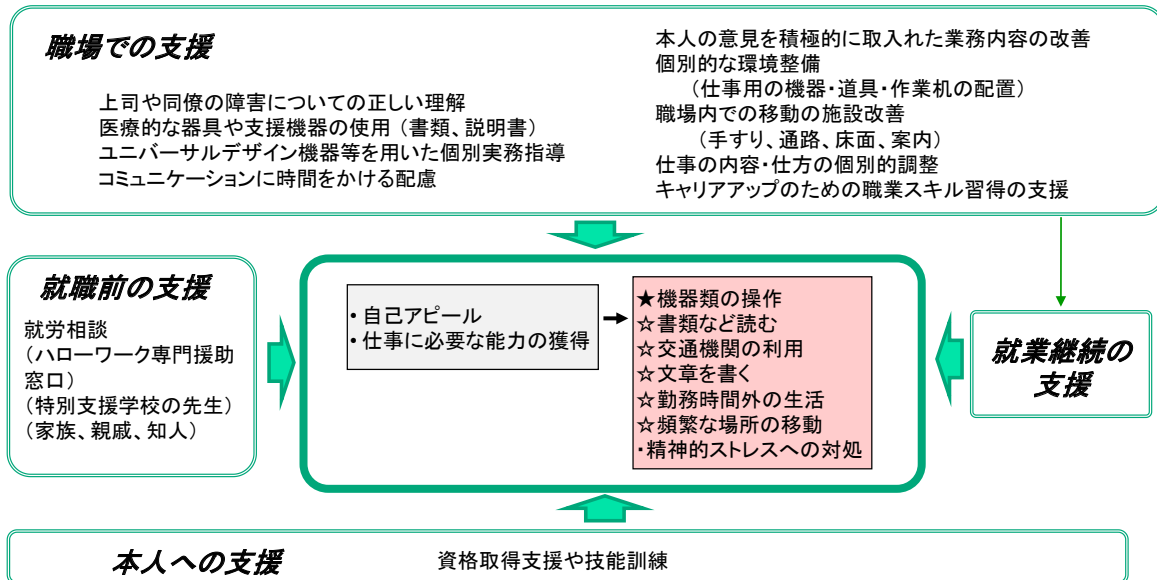
障害者就労支援の共通枠組みによる障害別の支援の特徴

次ページからの障害別の概要図は、障害者本人に対する調査分析結果に基づき「職業生活上の課題」とそれを軽減・解消する「支援内容」を、障害者就労支援の共通枠組みに沿って配置したもので、障害種類による特徴を概略的に示しています。



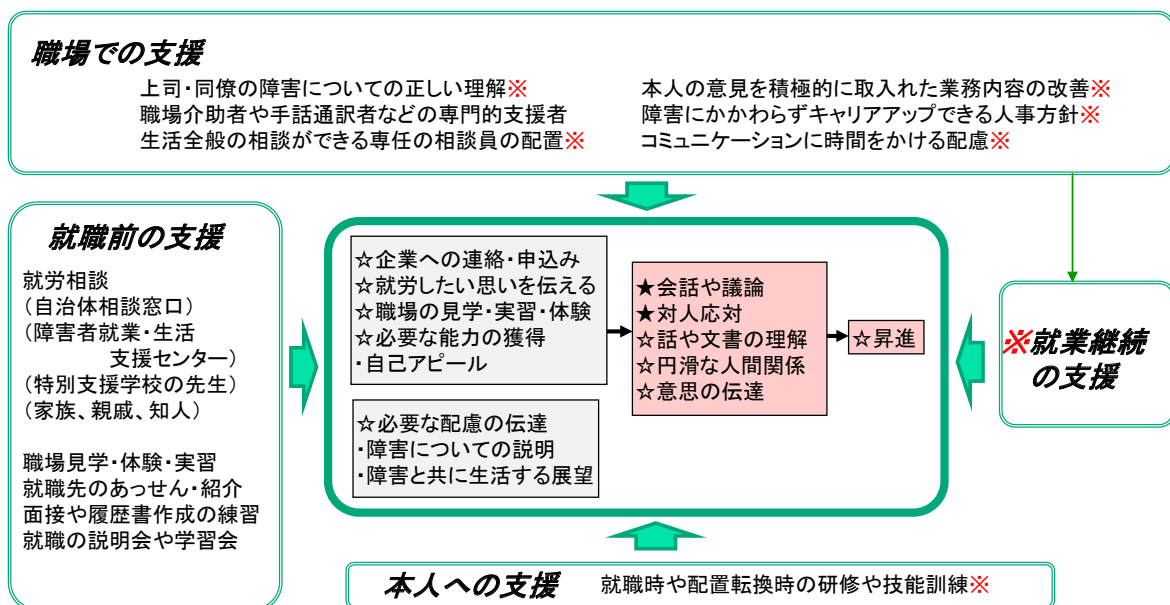
重度視覚障害による課題への就労支援の特徴

就職につなげるために、特別支援学校の先生等による就労相談、職業場面を踏まえた資格取得や職業訓練が重要となっています。職場では、職務遂行のための業務改善（例：ユニバーサルデザイン機器・拡大文字・音声ソフトの活用）や、安全に移動できる環境への整備（例：段差のない床面、広い通路、音声案内）が重要です。



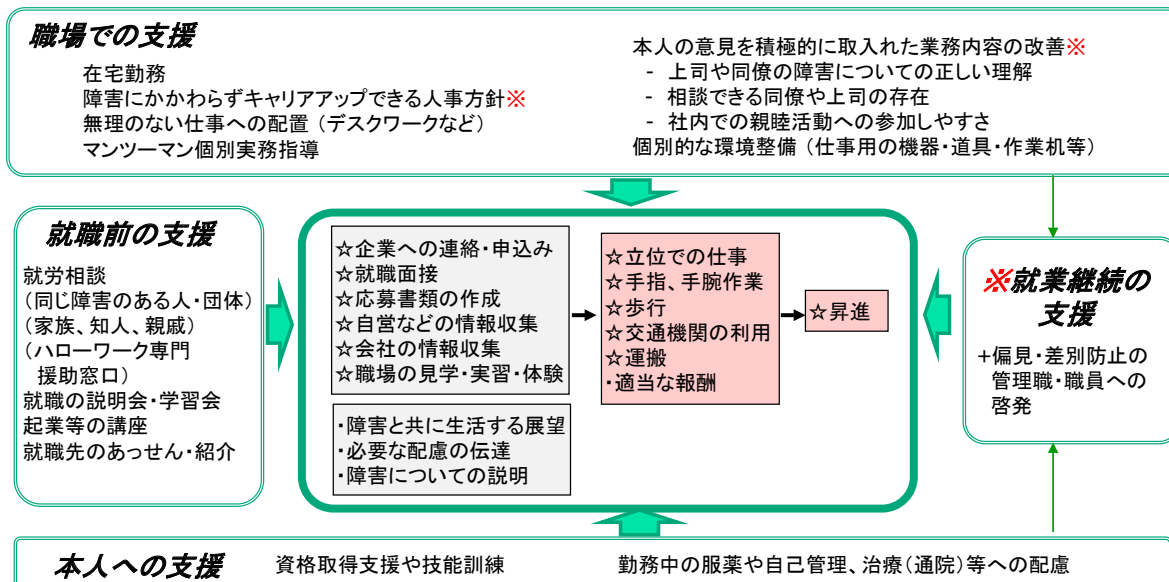
重度聴覚障害による課題への就労支援の特徴

就職につなげるために、特別支援学校の先生等による就労相談や就職活動の支援が重要となっています。また、就職後には、職場でのコミュニケーションや人間関係の課題への理解と配慮（例：手話通訳者などの専門的支援者、筆談・メールによる指示・連絡）、昇進に向けた対応（例：差別なくキャリアアップできる人事方針、研修・技能訓練の機会）が重要となっています。



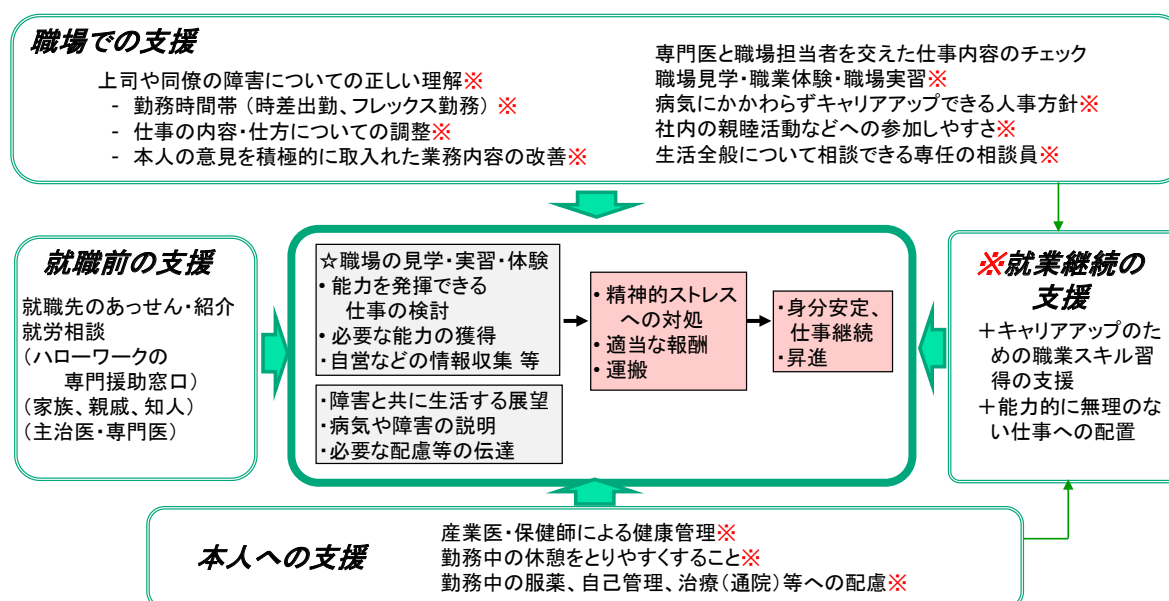
頸髄損傷による課題への就労支援の特徴

就職につなげるために、同じ障害のある人等への就労相談、就職活動・採用に向けた資格取得や職業訓練の支援が重要となっています。職場では、作業操作・姿勢や移動に関わる環境の整備（例：作業机の高さ、トイレや会議室へのアクセス、スロープ・手すりの設置）、勤務中の服薬や通院への配慮、昇進における偏見・差別防止の啓発が重要です。



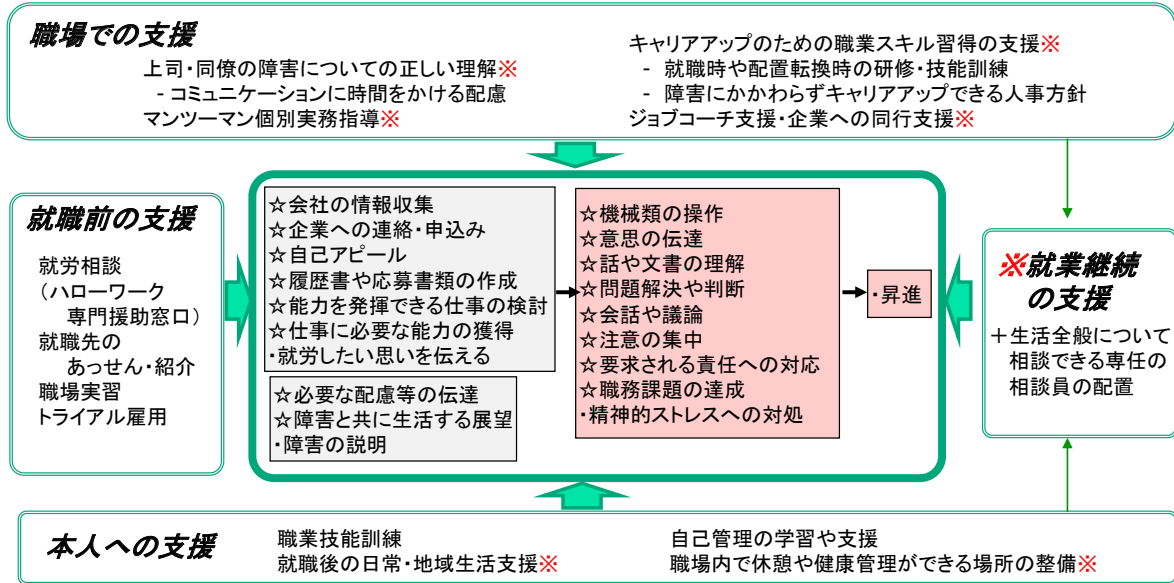
内部障害による課題への就労支援の特徴

就職につなげるためには、就職前からの主治医・専門医等による就労相談が重要です。就職後における職場での障害の理解と配慮（例：時差出勤、フレックス勤務、仕事内容の調整）、産業医・産業保健師等による健康チェック、服薬・休憩等の自己管理や治療（通院）への配慮が重要であり、それらにより就業継続を支えていくことが重要です。



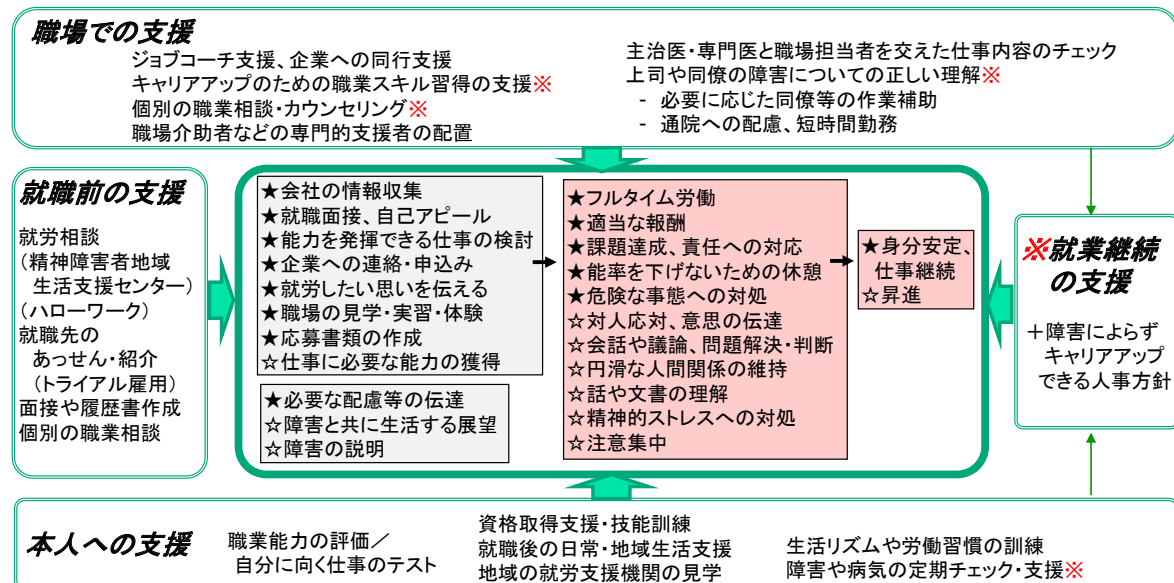
知的障害による課題への就労支援の特徴

就職につなげるためには、職場実習やトライアル雇用を通じた職務内容の理解と適性の確認が重要です。就職後は、コミュニケーション・対人関係・職務遂行の課題への支援（例：図示した作業手順マニュアル、マンツーマン実務指導、ジョブコーチ支援の活用）、キャリアアップのための職業スキル習得支援、日常生活の支援が重要です。



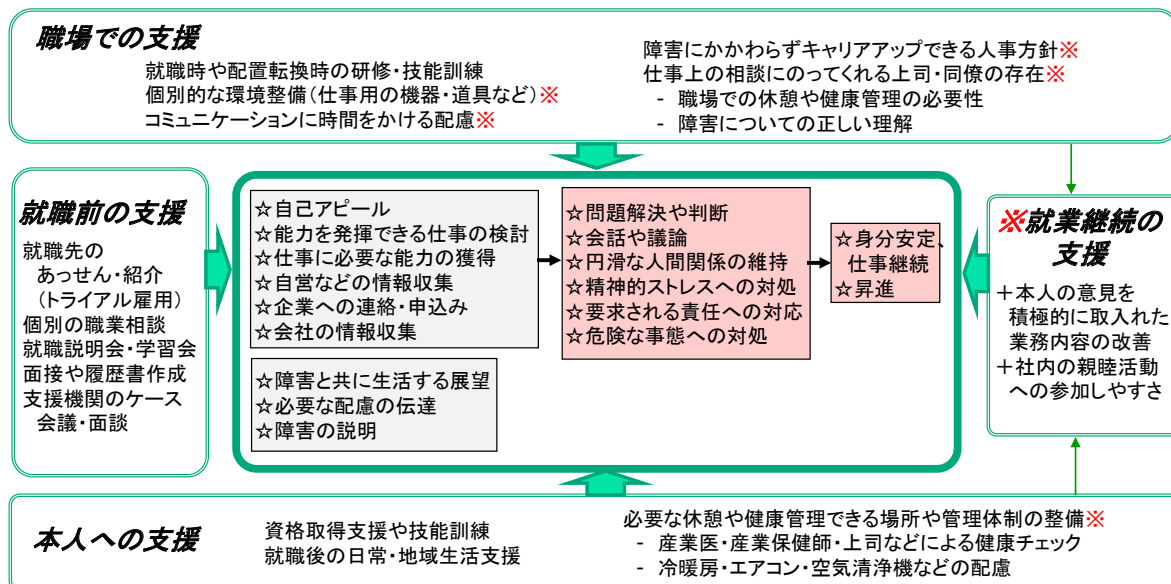
統合失調症による課題への就労支援の特徴

就職につなげるためには、精神障害者地域生活支援センター等による就労相談、就職活動に向けた支援、できること・できないことの適性の確認が重要です。就職後は、職場での障害の正しい理解と配慮（例：短時間勤務、通院、作業補助）、コミュニケーション・対人関係・職務遂行への支援（例：優先順位や手順を示したマニュアル、ジョブコーチ支援）、専門医を交えた職務調整や健康管理、生活リズムや労働習慣の支援により、就業継続を支えていくことが重要です。



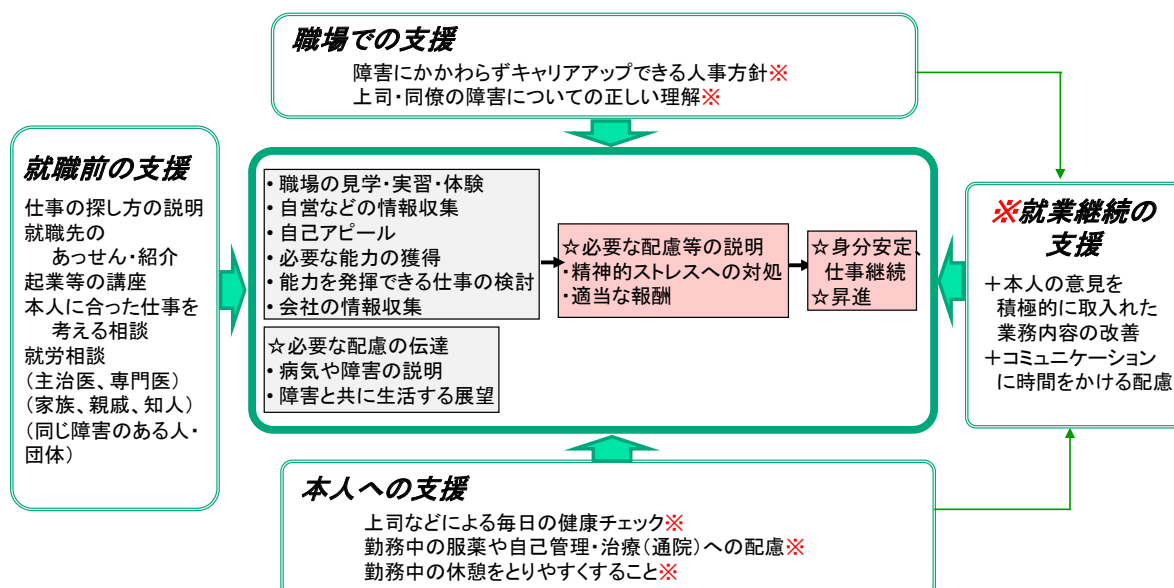
発達障害による課題への就労支援の特徴

就職につなげるためには、就職活動の支援、採用に向けた資格取得や技能訓練が重要となっています。また、就職時等の研修、職場でのコミュニケーションや人事方針、休憩場所や健康管理体制の整備、職務遂行のための本人の意見を踏まえた業務改善（例：感覚過敏を緩和するサングラスや耳栓の使用、仕事用の機器・道具の工夫）、親睦活動による就業継続への支援が重要です。



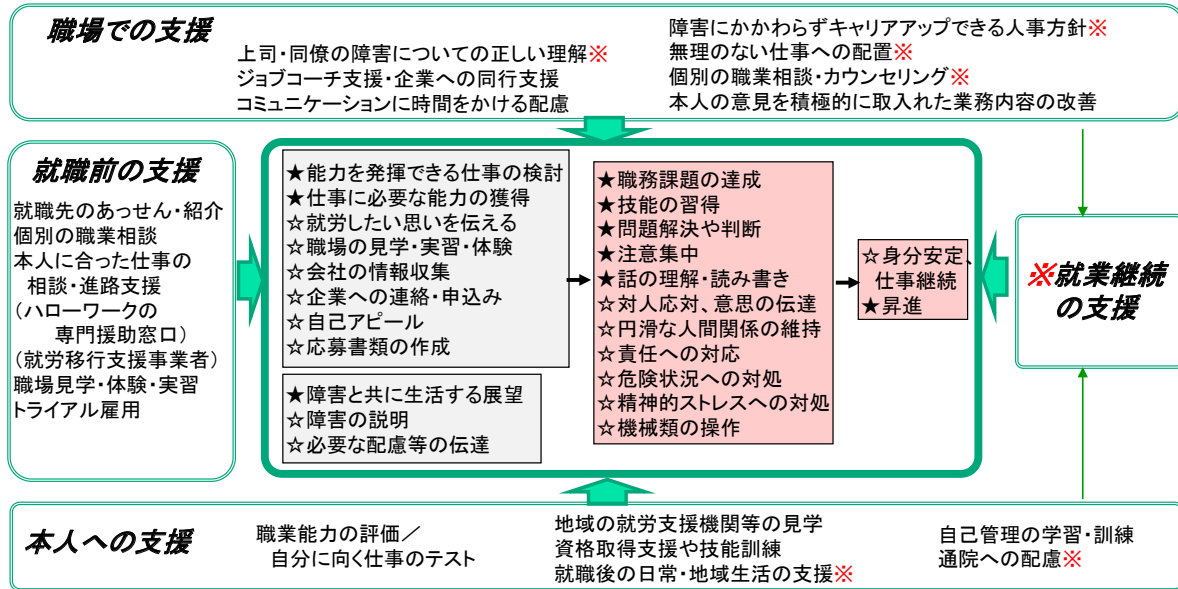
難病（障害者手帳なし）による課題への就労支援の特徴

就職につなげるためには、就職前における主治医・専門医や同じ障害のある人等への就労相談が重要です。就職後には、職場での障害への理解、上司等による毎日の健康チェック、服薬・休憩等の自己管理や治療（通院）への配慮、本人の負担の程度に応じた仕事内容・業務量の調整、差別のない人事方針、本人の意見を踏まえた業務改善により、就業継続を支えていくことが重要です。



高次脳機能障害（脳外傷による）による課題への就労支援の特徴

就職につなげるためには、就職前の就労移行支援事業者等による就労相談、必要な資格取得や技能訓練の支援、職業アセスメント・職場見学・トライアル雇用を通じた職務内容の理解と適性の確認が重要となっています。就職後は、職場での障害への正しい理解、コミュニケーション・対人関係・職務遂行への支援（例：個別の職業カウンセリング、ジョブコーチ支援）、通院への配慮、無理のない仕事への配置等、障害による差別のない人事方針によって、就業継続を支えることが重要です。



以上に示した9つの障害種類についての概要図は、障害者本人に対する調査分析の結果から作成したものです。「職業生活上の課題」と「支援内容」は相互関係にあり、適切な就労支援・職場配慮の実施によって障害があっても職業の課題を軽減・解消できるということを、データに基づいて示しています。

※障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 100「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」、2011.

※障害者職業総合センター資料シリーズ No.95 第4章

職業生活における障害の理解と 本人と職場のコミュニケーションの重要性

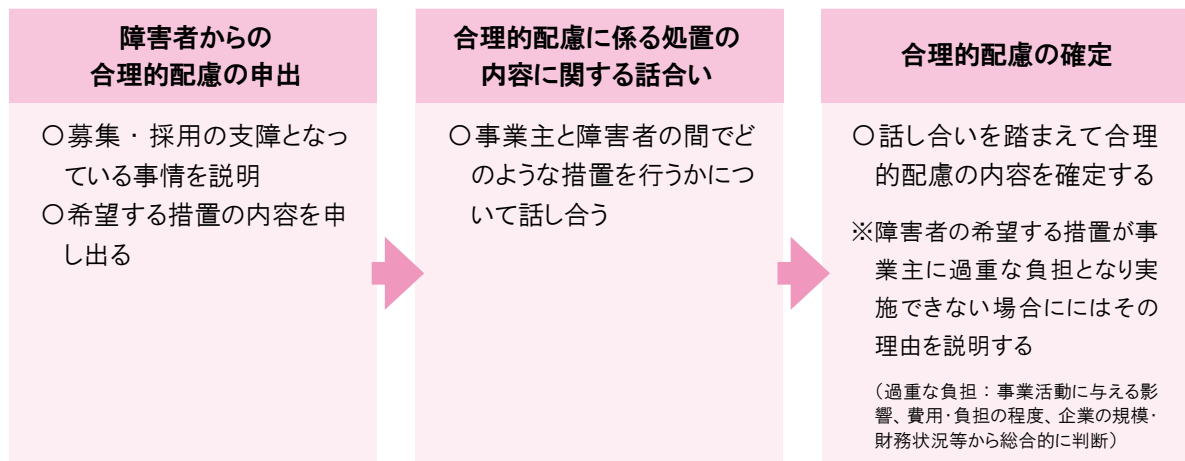
～雇用場面における合理的配慮の手続き～



障害特性を踏まえた支援は重要ですが、そのポイントは実際の職業生活
場面での課題の理解を踏まえ、本人と職場がよくコミュニケーションし
て、同じ職場の仲間として、障害や疾病があっても能力を発揮できるよう
に職場の業務改善等として取り組んでいくことです。単に機能障害やでき
ないことだけに注目した支援ではないことに注意が必要です。

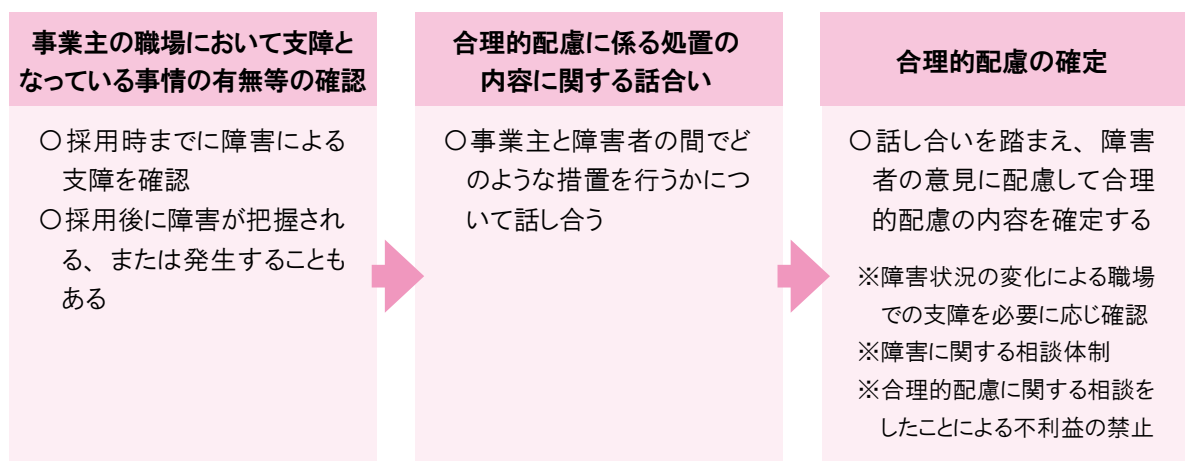
募集及び採用時の合理的配慮の検討

障害により本人が就職活動の困難があるため事業主側からの配慮が必要な場合は、障害者側
から配慮の必要性を申し出て、事業主との話し合いにより配慮内容を決めていきます。



採用後の合理的配慮の検討

障害による業務遂行等の支障をなくしていくため、本人からの相談等だけでなく、事業主側から
も配慮の必要性について確認し、本人と事業主の話し合いにより配慮内容を決めていきます。



参考：厚生労働省「合理的配慮指針」「同事例集」

もっと知りたい

各地域で障害や疾病のある人の就労ニーズに対応していくために、利用できる相談先や情報源はありますか？



障害者就労支援に関して、詳細な研修やテキスト、地域障害者職業センターにおける関係機関への助言援助業務、また制度やサービス等の関連情報等が既に提供されています。

The screenshot shows the homepage of the NIVR (National Institute of Vocational Rehabilitation) website. The header includes the organization's name in Japanese and English, along with navigation links for English, contact information, and site maps. A search bar is also present. The main content area is titled '障害者職業総合センター 研究部門' (Disability Career Comprehensive Center Research Department) and features a 'お知らせ' (Notice) section with a link to a 2017 report. Below this is a '研究結果・各種資料（障害者雇用）の検索' (Search for research results and various materials (disability employment)) section with a '検索結果へ' (Go to search results) button. The '研究結果等のご案内' (Introduction to research results) section displays a grid of research reports and materials, each with a thumbnail and a link to the full document. A 'その他の参考文献' (Other references) section lists additional resources. The 'リンク一覧' (Link list) section provides a comprehensive list of links to various resources, including government websites, research reports, and contact information for regional centers. The footer includes the NIVR logo and the website URL: www.nivr.jeed.go.jp.

www.nivr.jeed.go.jp

ホームページ

制度やサービス、調査データ等の最新情報は、関連するホームページでご確認ください。

国の政策、制度等について

厚生労働省や内閣府等の行政機関のホームページには、多くの関連情報が掲載されています。「**障害者雇用対策**」「**障害者政策**」等で検索してください。

障害者の雇用支援の各種事業等について

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「ホームページホームページ ダイレクトアクセス（障害者の雇用支援）」をご利用いただくと、当機構が行う「障害者の雇用支援」に関する主要な事業や各種支援ツール、参考資料など役立つ情報に直接アクセスすることができます。

「**障害者の雇用支援 ダイレクトアクセス**」で検索してください。

ホームページ ダイレクトアクセス

障害者の雇用支援



書籍・雑誌・各種資料

障害者の雇用支援の調査・研究成果、各種教材、ツールやマニュアル等

障害者職業総合センター研究部門のホームページでは、調査・研究の結果をまとめた報告書や資料シリーズ、また、各種教材、ツールやマニュアルを無料でダウンロードすることができます。（www.nivr.jeed.go.jp）



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からの他の資料等

当機構では、その他、啓発誌「働く広場」、パンフレット、ハンドブック・マニュアル等、障害者雇用に関する各種資料を提供しています。（<http://www.jeed.go.jp/disability/data/>）



職業リハビリテーション研究・実践発表会

毎年開催されている、職業リハビリテーション研究・実践発表会では、1000名を超える参加者があり、障害者職業総合センターの研究成果のほか、広域・地域障害者職業センター、公共職業安定所、福祉・教育・医療関係機関・施設等での様々な取り組みや、企業での雇用事例などについての発表が行われます。また、併せて有識者による講演やパネルディスカッションが行われます。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構での研修

医療・福祉等の関係機関で就業支援を担当する職員を対象に、職業リハビリテーションに関する基本的知識や障害者の雇用支援に必要な技術の修得と資質の向上を図る研修を実施しています。詳細は、ホームページ（www.jeed.go.jp）でご確認ください。

障害者職業総合センターでの研修	職場適応援助者養成研修	職場適応援助者による援助を行う者を養成するため、地域障害者職業センターと一体的に職場適応援助者に必要となる専門的知識及び支援技術の修得を図るための研修を実施しています。
	職場適応援助者支援スキル向上研修	職場適応援助者として一定の実務経験を有する訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者に対して、雇用管理やアセスメントに関する障害者や事業主への支援スキルの向上を図るための研修を実施しています。
	障害者就業・生活支援センター職員研修	障害者就業・生活支援センターにおいて、障害者の就業支援に携わる職員に対し、必要な知識や技術の修得と資質の向上を図るための研修を実施しています。
	就業支援実践研修	労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別（精神障害・発達障害・高次脳機能障害）の就業支援に係る実践力の修得を図るための研修を実施しています。
	就業支援スキル向上研修	労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において3年程度以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別（精神障害・発達障害・高次脳機能障害）のコースを設定し、障害者職業総合センターにおける研究及び実践の成果を踏まえた就業支援技術のさらなる向上や障害者の就業支援に必要なヒューマンスキルの向上等を図るための研修を実施しています。
	就業支援課題別セミナー	労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関の就業支援担当者に対して、職業リハビリテーションの新たな課題やニーズに対応した知識・技術等の向上を図るための研修を実施しています。
地域障害者職業センターでの研修	就業支援基礎研修	就労移行支援事業者、福祉機関、医療等の関係機関の就業支援担当者を対象に、効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な基本的知識・技術等の習得を目的とした研修を行っています。
	就業支援実践研修	労働、福祉、医療・保健、教育等の関係機関において2年以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別（精神障害・発達障害・高次脳機能障害）の就業支援に係る実践力の修得を図るための研修を実施しています。

民間が行う職場適応援助者養成研修

現在、職場適応援助者養成研修については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のほか、厚生労働大臣が定める研修を行う民間の研修機関において実施されています。

詳しくは、厚生労働省の「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業について」のホームページをご覧ください。

地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助

地域障害者職業センターにおいては、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等関係機関に対して、支援計画の策定や支援の実施方法、他機関との連携方法等の職業リハビリテーションに関する専門的・技術的な助言・援助を行っています。

詳しくは、最寄りの地域障害者職業センターにお問合せください。

（www.jeed.go.jp/location/chiiki/）

執筆

春名 由一郎（障害者職業総合センター 社会的支援部門 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.go.jp/>

著作権等について

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」等を作成することを認めております。その際は下記までご連絡ください。

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文書のみ）のテキストファイルをご希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識 ～誰もが職業をととして社会参加できる共生社会に向けて

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

千葉県美浜区若葉3丁目1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2017年3月

印刷・製本 情報印刷株式会社

