

地域就労支援における情報の 取得と活用のガイドブック



2009年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

はじめに

障害のある人の就労ニーズに対応するために、従来の労働関係機関による就労支援だけでなく、現在、様々な制度によって、障害のある人の生活自立と就労を支えるための地域連携の取組が実施されています。その連携の範囲は、保健・医療、福祉、教育、労働の分野にまたがるものになっています。また、就労支援の対象も、障害のある人個人だけでなく、企業の取組、また、家族や地域関係機関の取組を支えるものとなっています。

現在、地域関係機関が就労支援を行う際の判断や意思決定のために、情報についての課題が生じています。

- ❖ 専門分野が異なれば、使う用語も違い、概念枠組や背景となる専門知識の量も異なり、同じ現象への理解や対応も異なる。
- ❖ 雇用される障害のある人と雇用する企業が立場を超えて職業人としての自立に向けた共通認識をもつためには、それぞれの理解の壁を超えていく必要がある。
- ❖ 障害のある人の就労可能性という最も基本的な認識についてすら、関係者の認識には幅があり、主観的判断の余地が大きい。
- ❖ 関係者の共通認識の形成のための情報共有が重要である一方で、個人情報保護法等への対応は言うまでもなく、障害や病気に関する情報は誤解や偏見を引き起こしやすく最も慎重なプライバシーへの配慮が必要である。

本書は、障害者職業総合センター研究部門における「地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究（平成 19～20 年度）」の成果として、地域関係機関の就労支援、地域連携、情報共有を一体的に支えるための情報支援ツールの一つとして、現時点での提案として開発したものです。本書の開発の背景となった、実態調査結果等は、障害者職業総合センター調査研究報告書 No.89「地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究」として公刊しています。

本書が、地域関係機関の皆様の情報に関する支援ツールへのニーズに少しでもお応えし、今後の就労支援や地域連携を推進できるものとなれば幸いです。

2009 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 苅部 隆

本書の概要

想定している読者

本書は、保健医療、福祉、教育、労働等の専門分野にかかわらず、地域において就労支援に取り組む支援者で、就労支援のための情報取得や情報共有に課題のある人を読者として想定しています。最近の実態調査からは、そのような支援者には大きく分けて2つのニーズがあることが分かっているため、その両者のニーズに応えられるようにしています。

地域の就労支援ネットワークへの参加が少ない支援者のために

地域の関係機関には、就労支援についての情報が不足しながらも、障害や疾患のある人の生活自立や就労のニーズに対応する必要から、最近になって就労支援に取り組むようになった機関が少なくありません。本書は、そのような機関の支援者に対して、地域の就労支援ネットワークに加わり、障害や疾患のある人の生活自立や就労の支援のために効果的に情報を取得・活用するための方法を示します。

既に就労支援ネットワークの中で支援を行っている支援者のために

また、現在、既に、地域の就労支援ネットワークを構築し、関係機関での情報共有に対して課題を抱えつつも取り組んでいる諸機関に対して、効果的な就労支援につながり、また、情報共有に係る法的・倫理的な課題に適切に対応する方法を示します。

本書の構成

本書は、就労支援のために関係機関が連携する際に取得され、活用される情報を、機関や専門分野を超えた共通の様式でまとめ、本人や家族、企業、地域の支援担当者が共通認識をもって、就労支援に取り組めるようにするための総合的な情報支援ツールとして構成しています。就労支援にはどのような情報が必要となるのかという概論、就労支援のための地域連携や情報共有への取組の概要、さらに、情報共有における法的・倫理的課題への対応、さらに、具体的な情報共有のための共通様式の活用を順に説明しています。

就労支援と情報

地域の就労支援の取組において、具体的にどのような情報が関係しているのか、また、現在、どのような課題が生じているのかについての概略を説明します。

就労支援における情報の取得と活用

本人、企業、関係者の共通認識に基づく就労支援の取組のために必要な情報を整理し、実態調査結果から地域の情報源を示し、ケース会議等において地域の関係者が密接に情報共有しながら、総合的な支援に取り組むための留意点を説明します。

適切な情報共有のために

地域関係機関が障害のある人の個人情報共有の際の法的・倫理的課題を整理し、地域関係機関の情報の共同利用体制の整備や、本人への説明と同意の重要性を示すとともに、情報共有の取組を適正に実施するための留意事項等を示します。

共通様式集の活用

就労支援に活用される情報を、本人や関係者が共通認識をもって取り組むために不可欠な総合的なビジョンに関する情報と、その検討のために必要となる様々な個別情報に整理し、関係機関が情報共有すべき情報の内容を、共通様式集を活用して取得し文書化する方法を示します。

共通様式集

上述の取組と整合性をもち、現在、様々な機関や専門分野において扱われている情報を本人の「生活機能」の枠組で整理し、機関や専門分野を超えて情報共有する際の、共通様式を提案しています。

目次

就労支援と情報..... 1

| | |
|---------------------|---|
| 就労支援に関わる情報の範囲 | 2 |
| 情報の取得と活用のポイント | 4 |
| 現場の声から（抜粋） | 6 |

就労支援における情報の取得と活用..... 7

| | |
|--------------------------|----|
| 就労支援に必要な情報 | 8 |
| ※就労支援に必要な情報の取得と活用 | 9 |
| 地域連携による情報取得 | 10 |
| ※様々な就労支援の取組と情報取得 | 12 |
| ※関係機関での「就労支援」の取組 | 13 |
| ケース会議等での情報共有 | 14 |
| ※連携とケース会議についての現場の声 | 15 |
| ※効果的なケース会議の取組 | 16 |
| ※労働分野の専門支援の重要性 | 17 |
| 関係者の共通認識のポイント | 18 |
| ※共通認識の伝達 | 19 |
| 情報取得と活用のサイクル | 20 |
| 総合的理解を助けるツール | 22 |
| ※就労支援のシミュレーション・ツール | 23 |
| Q & A | 24 |

適切な情報共有のために..... 25

| | |
|------------------|----|
| 情報共有と倫理的課題 | 26 |
| 情報の共同利用 | 28 |
| 説明と同意 | 30 |
| 包括同意と個別同意 | 32 |
| 情報管理の取組 | 34 |
| Q & A | 36 |

共通様式集の活用..... 37

| | |
|-------------------------|----|
| 就労支援のための共通様式 | 38 |
| 共通認識の形成と文書化 | 40 |
| ※様式2で確認できる共通認識の充実 | 42 |
| 個別アセスメントと文書化 | 44 |
| 職業生活全般の課題 | 44 |
| 機能障害や疾患 | 46 |
| 障害による活動上の課題と対処 | 48 |
| 個人因子：「人」の理解 | 50 |
| 仕事や職場のアセスメント | 52 |
| 地域支援のアセスメント | 53 |
| Q & A | 54 |

共通様式集 55

| | | |
|-------|----------------------------------|----|
| 様式1 | 個人特定情報 | 57 |
| 様式2 | 本人、企業、支援関係者で共有する情報 | 58 |
| 様式3 | 支援実施の共通記録様式 | 65 |
| 様式3-1 | ケース会議の記録 | 66 |
| 様式3-2 | ケース会議の参加者からの支援状況の確認 | 67 |
| 様式3-3 | 参照すべき支援計画、資料等 | 68 |
| 様式4 | 障害のある人の専門的アセスメント | 69 |
| 様式4-1 | 障害・疾患に関する医学的・心理学的情報（健康状態、心身機能） | 70 |
| 様式4-2 | 生活自立と就労の状況（参加） | 72 |
| 様式4-3 | 就業希望、興味、強み、対処スキル（個人因子） | 76 |
| 様式4-4 | 活動領域別の課題と対処の可能性（活動） | 80 |
| 様式5 | 事業所の専門的アセスメント（環境因子） | 84 |
| 様式5-1 | 事業所の一般的情報（複数の就労支援に共通して使用可能） | 85 |
| 様式5-2 | 職場環境整備の状況（環境因子）：一人ひとりの就業支援に個別に作成 | 86 |
| 様式6 | 地域支援の専門的アセスメント（環境因子） | 90 |

就労支援と情報

就労支援に関わる情報の範囲

障害のある人の職業生活には、様々な関係者が関わり、その中で多くの情報が効果的に活用されることが必要です。障害のある人の就労支援には、本人の取組はもちろん、職種や働き方の調整、職場の理解や配慮、地域の様々な専門的支援など多様な要因が関わりを持っています。



「職種や働き方やその人の個性によって職業的問題は十人十色で、評価の方法が分かりません」

「障害が重度の人が立派な職業人として企業に評価されることがある一方で、障害は軽度でも就職ができない人もいます。就労可能性はどのような条件で決まるのですか」

障害や疾患のある人の職業生活に影響する要因の広がり

職業生活も日常生活や地域生活と同じく「生活」や「人生」の場面です。一人ひとりがそれぞれの能力を発揮して、社会との関係を作っていくことが、職業生活の基本です。それは障害のある人にとっても変わりはありません。一人ひとり異なる夢や希望、能力に応じたキャリア発達と、企業が行う事業や社会のニーズの接点から、それぞれの人の職業生活を見出していく必要があります。

それだけでなく、障害や疾患と共存した職業生活は、職業生活に関わる様々な要因の調整が必要になることがあります。障害や疾患だけでなく、職種や働き方の調整、職場の理解や配慮、地域の様々な専門的支援、それらの多様な要因が、障害のある人の職業生活に影響します。



職業生活の様々な局面

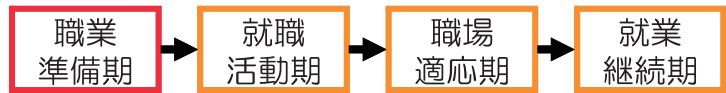
障害のある人の就労支援は、職業準備、就職活動、職場適応、就業継続等の職業生活の様々な局面で行われます。それぞれの局面で把握可能な情報は異なりますが、最終的には、一人ひとりに合った仕事での就職、職場適応と就業継続を目指すことが必要になります。



ケース1：仕事のイメージが全くない段階からの就労支援

障害のある人の学童期や青年期など職業について考え始める時期、あるいは、福祉施設等の在籍者がキャリアアップ、一般就業を検討する場合、就職活動での課題、具体的な職種や働き方、就業継続の課題、全ての情報が不足し、本人も関係者も暗中模索のことが少なくありません。

日常生活や地域生活における関連情報を基にして、就職活動に必要な具体的な職種や働き方の検討、その他の支援につなげていくことが最初の大きな課題となります。一步一步、就職活動等を進めながら、ケース会議、本人の課題把握、事業所のアセスメント等を進め、無理なく能力を発揮



して働くことへの理解を段階的に充実させていくことになります。

具体的な職場や仕事内容が決定すると、さらに、その職場内での支援や地域の支援のあり方の検討が必要になります。また、職業生活のあり方が変わることは、日常生活や地域生活のあり方の変化も伴います。したがって、就労支援は、福祉、保健・医療、教育等の関係者との共通した課題であり、職業準備段階において、早い段階からケース会議が重要となります。

ケース2：就職活動がうまくいかない人への就職支援

精神疾患や難病で、病気の状態が安定し、就職や復職に向けて取り組んでいる人たちは、日常生活には特に問題がないにもかかわらず、いくら就職活動しても採用されないとか、就職しても継続できないで就職と退職を繰り返していることが少なくありません。

このような人たちは、既に、具体的な就労への取組を開始し、就職活動での課題も具体的に把握可能であり、さらに、具体的な職種や働き方での就職後の職場適応や就業継続の課題についての経験ももっています。したがって、基本的には、職業準備期よりも多くの情報を最初から取得することが可能です。



ただ、就職活動をしている人であっても、実はまだ、職業準備期の課題を抱えていることが少なくありません。その場合も含めて、具体的な就職支援を実施しながら、そこでの課題や対処を明確にした方が、実際の職業場面での支援に必要な情報を効果的に収集することができます。それらの情報を元にして、関係機関の専門家を含めたチームによるケース会議で、職場適応や就業継続の展望も含めた理解を深めることで、単独の就職活動での限界を克服することが課題となります。

ケース3：在職中に障害を受けた人の復職支援

職業生活を送っている人が、事故や疾患で障害を負い、その時点ではじめて就労支援を必要とすることがあります。

既に具体的な職種や働き方での具体的な職業的課題や、職場環境や地域の状況が把握可能であるため、多くの情報をその現状の課題から収集することが可能です。

それらの情報を基にして、ケース会議で復職に向けての計画を検討します。元の仕事を調整することで復職が可能であれば、職場適応期の支援と同様に、復職前後での状況を踏まえて新たな就業



継続のための体制を整えます。一方、現職復帰が困難となれば、休職、退職、復職を想定して、新たな仕事内容の明確化や職場開拓等が必要となるため、就職活動期、あるいは、職業準備期の課題に戻った支援や、情報取得が必要となります。

情報の取得と活用のポイント

現在、地域においては、従来の専門分野別の各機関内部で完結する評価や支援のあり方から、障害のある本人のニーズを中心として関係機関が連携して支援を行う取組が活発になっています。それに伴い、従来型の機関連携を行う支援者や支援機関において、従来の取組の限界から多くの情報に関する課題が生じています。他方、新たな本人中心の地域連携や就労支援に取り組む関係機関や支援者においては、共通理解のための体制やツール等の整備が課題となっています。



「関係機関の連携には情報共有が必要だが、個人情報保護のため、ますます難しくなっている」
「企業に正しい情報を開示したいが、本人が開示による不利益を心配している」
「連携には共通認識と信頼関係が必要で、その構築には時間がかかり、人事異動で壊れやすい」

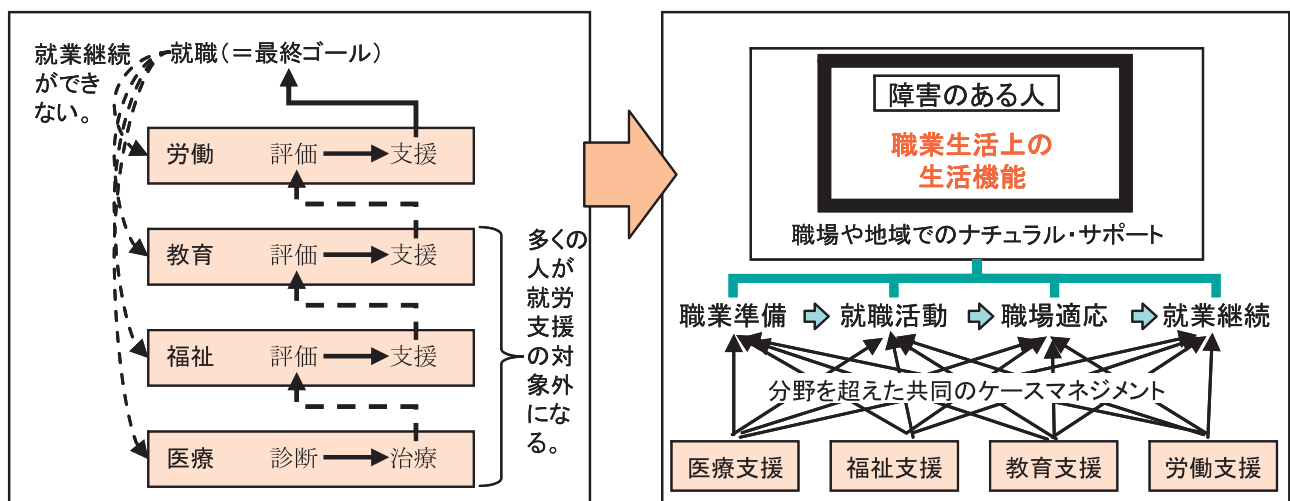


Point 1

「個別」「継続的」で「分野を超えた」情報の必要性

現在、各分野で、障害のある人の生活や人生を個別的、継続的に支える取組が活発化しています。それに伴い、就労支援は、就職前から就職後までの「職業生活」について、障害のある人を支える支援として、医療、福祉、教育、労働の共同の課題となりつつあります。

地域には、障害のある人の生活自立と就労を支える取組が多く存在しますが、それら様々な取組の主要な機関は互いに協力・連携関係にあり、担当者同士の「顔の見える関係」による密接な情報共有が行われています。関係機関による密接な情報共有は、実際は、それらの取組を通して、地域全体で様々な担当者・専門職が、障害のある人の生活自立と就労を一体的に支えているという全体像の方が理解しやすくなっています。



8 ページ



Point 2

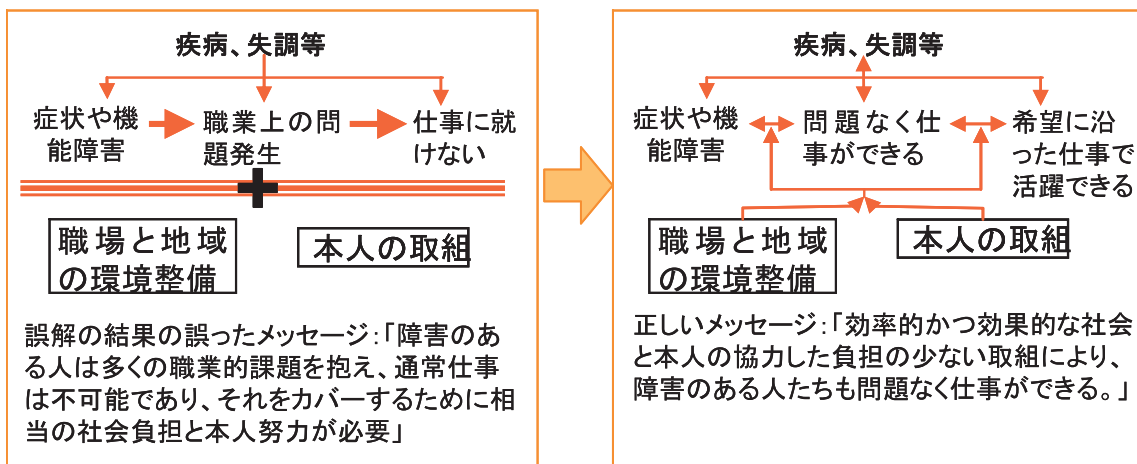
問題解決に必要な多様な情報の総合的活用の必要性



18 ページ

40 ページ

就労の困難性が高い障害のある人には、ケースマネジメントの取組や、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」等の専門性の高い判断が必要となっています。関係機関が就労支援に取り組むためには、障害情報の取扱いに係る法的・倫理的課題を十分意識しながら、障害のある人の自立と就労に向けた密接な共同作業に取り組むことが必要です。障害のある人一人ひとりの職業生活のあり方についての総合的理解を本人、企業、支援関係者等で促進し、一方で断片的な情報のひとり歩きを防止することは、法的・倫理的課題への適正な対応のためだけでなく、効果的な就労支援にも不可欠になっています。



Point 3

機関を超えた情報の共同利用と包括同意の必要性

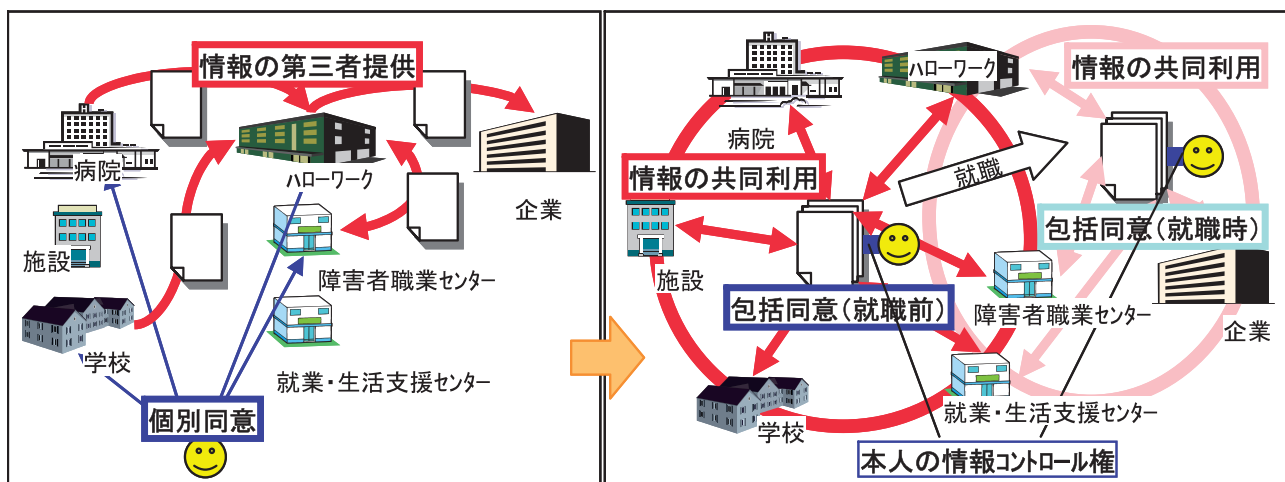


26 ページ

37 ページ

就労支援に関わる関係者は、障害情報を含む個人情報の慎重な取扱いを意識しながらも、障害のある人の就労支援のために、情報共有の目的や関係者の信頼性を確認し、本人から同意を得て情報共有を推進することが重要です。

そのような取組をさらに適正に実施するために、情報の共同利用体制の構築と本人への「説明と同意」を効果的に実施する方法の明確化が必要になっています。



現場の声から（抜粋）

現在、既に、地域においては、ハローワークや障害者職業センターと密接な連携において、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等が、多くの就労支援関係の情報を取得・活用するようになっていますが、課題も多くあります。

障害者就業・生活支援センター

「生育歴、職歴、病歴（通院歴、健康面）、情緒面、家族構成、希望する職種、日常生活能力、コミュニケーション能力等、最低限概況は必要である。特に、自機関のみの情報に頼るのではなく、複数機関からの情報を集約することが大切である。（主観的にならないようにする必要がある。）」

「来所（電話）等でのアセスメントで本人の状況や希望などを聞き取り、個人ファイルを作成する。その後、医療・教育行政等と連携し、不足している情報等を補いながら、支援を計画していく」

「情報が整っていないと、支援計画等が立てられず、企業にも障害特性の説明や対応方法の説明ができない。本人だけでなく、家族、環境にまで働きかけるには、細かい情報が必要である」

「事業所に関する情報量の多少は直接就業支援にかかってくるので、ハローワーク等公的機関の情報だけでなく、地域の情報・口コミ等も大事な資源と考えている」

「『個人情報保護』を飛び越え共通認識ができれば、ズレた支援にならない。また当センターは企業に送り出す機関でもある為、企業側の負担も軽減される」

就労移行支援事業者

「最初からすべてを収集することはない。まずは『すべての人に共通で必要となる情報』を収集し、その後は順次必要に応じて収集していく」

「精神障害のある人については、病状の把握など医療機関との連携が特に重要だと考える」

「主治医の職業生活上の見解が甘く、独断で意見書を作成されているのが現状である。就業中に調子を崩してからでの対応では就業を継続するのは困難になるケースが多いので、就職するときに本人・事業所・主治医・ジョブコーチ等で職業生活上の注意事項を共有する必要がある」

「就労支援において、本人やその保護者から直接聞いて、正確な情報を得ている。このような情報は、就職後の支援に大変役に立つ」

「本人が就労している限り、その支援は永続的に行われる。日々の情報が必要となる」

「個人情報の保護に十分配慮しながら、関係者が情報を共有し、個別、具体的な事柄に本人の思いを大切にしながらタイムリーに適切に関わることでできる体制を創造していくことが大切である」

「各関係機関で把握している本人についての情報を得ることによって、多面的、総合的にプロフィールを理解することができ、機関同士での連携にも役立つ」

「生活面、就業面あわせて、支援をするためには、自機関、他機関の役割分担を明確にする必要があり、本人を含めたケース会議など開かなければならない」

特別支援学校

「ジョブマッチングはとても大きなポイントだと考えている。そういう意味で①本人の得意なこと、できることを把握しておくこと、②本人の力が発揮できそうな仕事のある会社や職場の情報をできるだけたくさんもっておくこと、この2点を重点的に把握していきたい」

「学校であるため、アンケートや懇談会等で必要な情報は可能であり、個別の移行支援計画にまとめて、進路先や支援機関、各市町障害者担当部署への移行を行っている」

「本人の仕事をしていく上での実態（対人関係、作業能力・・・）については、各々の職場によって変わるものだと思うので、その現場毎に見ていく必要がある」

「実習先や就職先の候補は自分たちの手による行き当たりばったり感が強い。理想的には実習先からだけでも、行政的な援助を経て拡大して行くべきかと考える」

「あらゆる立場の支援者が顔を合わせ、いかにサポートするかを話し合う方法が一番だと考える」

「どこまで就労支援をすればよいのかわからず、底なし沼にでもはまったかのように、自力ですべての情報を得ようともがいている状況である」