

就労支援における 情報の取得と活用

就労支援に必要な情報

就労支援においては、障害のある人や家族、企業、様々な分野の関係機関・支援者による、様々な判断や意思決定が必要になります。しかし、障害のある人の就労支援のあり方についての情報は、それらの関係者の中では、個別的、断片的なものから、それらを総合した理解にいたるまで、質的に異なっています。就労支援における情報の取得や活用は、必要な情報の質に応じたものにする必要があります。



「障害のある人の就労可能性はどうしたら分かりますか？」
「障害のある人の就労支援はどうすればいいのでしょうか？」
「障害のある人の障害受容を支援するにはどうすればよいでしょうか？」
「企業に対して障害者雇用の理解を進めるためにはどうすればよいでしょうか？」

就労支援に関わる情報の3つのレベル

現在の就労支援の課題となっているような障害のある人たちは、従来「働けない」と考えられ、支援のあり方も簡単には見出せないことが一般的です。障害のある人の就労可能性や就労支援のあり方は、障害のある人本人、雇用する企業、そして支援関係者の間での総合的な理解によって初めて成立するものです。

関係者の総合的な共通認識（3次情報）

障害のある人の雇用経験が豊かな企業関係者からよく聞かれる「障害があっても立派な戦力だ」ということや、経験のある支援者の「障害や疾患があっても完全な職業人になれる」という信念、障害のある人と自然に接する職場の同僚や上司等の理解には、実は背景となる総合的な情報があります。しかし、経験のない人にはそのような理解は必ずしも伝わらないことも少なくありません。

そのような共通認識を可能にすることこそ就労支援の最終的な目的です。

会議等で共有される情報（2次情報）

就労支援のケースマネジメントでは、様々な関係機関等の支援者が各機関や専門分野を超えて情報を持ち寄り、職場や地域の理解・配慮・支援の効果的なあり方についての専門知識やノウハウ、企業や社会の人材ニーズなどについての情報を検討します。そのような取組の積み重ねの中で、共通認識が醸成されていきます。この取組では、本人への説明と同意も重要になります。

個別評価や支援で収集される情報（1次情報）

各機関・専門分野の評価や支援経過で得られた情報だけで就労可能性や支援の方法について短絡的に判断することは禁物です。



3次情報：関係者の総合的な共通認識



2次情報：会議等で共有される情報

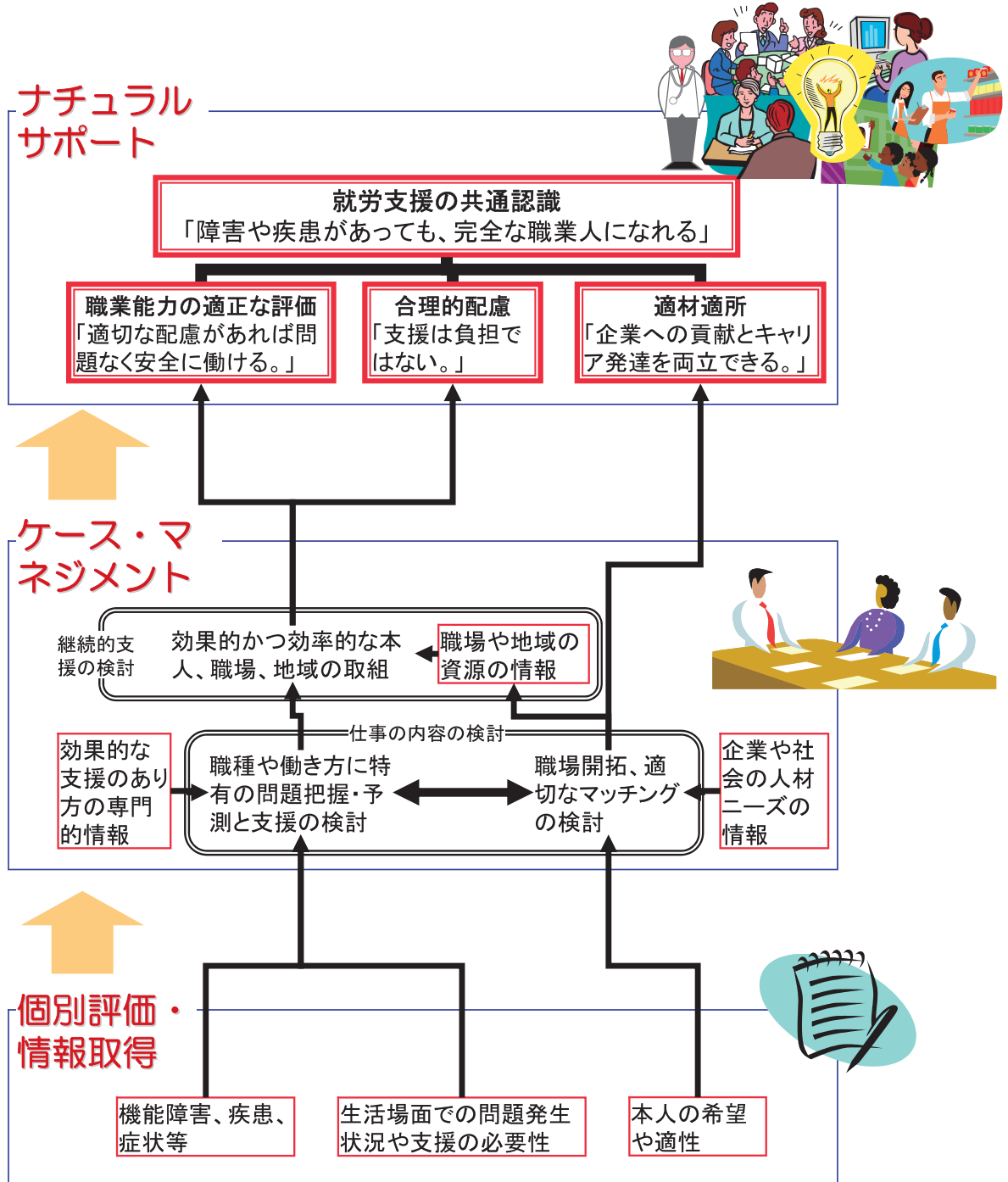


1次情報：個別評価や支援で収集される情報

就労支援に必要な情報の取得と活用

就労支援においては、最終的に、障害のある人、家族、企業、社会、専門支援者等が、「障害や疾患があっても完全な職業人になれる」という共通認識の下で、「ナチュラルサポート」を行っていくことが必要です。しかし、実は、そのような共通認識は、多くの情報を総合的に検討し、様々な条件を調整することで成立しています。現実には、断片的で個別的な評価や情報取得によって、短絡的な判断がなされていることが少なくありません。

就労支援において、最終的な目標を踏まえて、効果的に情報を集約していくことが必要です。



地域連携による情報取得

障害のある人の就労ニーズに対応するためには、多方面にわたる情報が必要なだけでなく、支援のあり方も、保健医療、福祉、教育、労働等の諸機関の連携が不可欠です。従来のような、各機関別の評価と支援の枠組みでは情報取得が困難になっています。そのような限界を克服するため、現在、関係機関は地域連携によって情報を取得することが多くなっています。



「就労支援には多くの情報が必要ということは分かりますが、自分の機関だけでは収集したり、理解したりすることは困難です」

関係機関の実態調査から、各情報の取得の態様をみると、自機関での情報取得にこだわらず、関係機関や専門職との情報共有により、総合的な情報取得が可能になることがわかります。



機能障害、疾患、症状等

| 情報の具体的内容 | 情報取得の態様 |
|-----------------------|--|
| 障害種類・程度 | 関係者の会話やケース会議等、電話、文書郵送での情報取得が多い。医師、ケアマネージャー、担任教諭等が把握。 |
| 一般的な健康状態 | 担当者間での日常的コミュニケーション、会話やケース会議等、電話、文書の郵送での情報共有での取得が多い。 |
| 障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項 | 関係者の会話やケース会議等、電話、文書郵送での情報共有での取得が多い。医師、担任教諭等が把握。 |
| 原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報 | ハローワークのチーム支援への参画、担当者間での日常的コミュニケーション、会話やケース会議等、電話での取得が多い。医師やピアサポーター等が把握 |
| 病歴やりハビリテーション歴 | 本人からの直接の情報取得、関係者と会話やケース会議等、電話、文書の郵送による取得が多い。 |

生活場面での問題発生状況や支援の必要性

| 情報の具体的内容 | 情報取得の態様 |
|-------------------------|---|
| 就職活動（職探し、応募、面接等）での課題と対応 | 日常的コミュニケーション、電話での情報共有での取得が多い。ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ等が把握。 |
| 就職前後での職業生活への適応での課題と対応 | 電話での関係者との情報共有での取得が多い。ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ等が把握。 |
| 就職後の就業継続に関する課題と対応 | 電話や電子メールでの情報共有による取得が多い。ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ等が把握 |
| 職業訓練等の職業準備段階での課題と対応 | 本人からの情報取得や、電子メールでの関係者の情報共有での取得が多い。精神科ソーシャルワーカー、就労・生活支援員、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ等が把握。 |
| 現在の就業状況 | 障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター支援員等が把握している。 |

本人の希望や適性

| 情報の具体的内容 | 情報取得の態様 |
|--------------------------|---|
| 仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」 | 電話での情報共有が多い。就労・生活支援員、担任教諭、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、企業の人事・労務担当者が関与している場合に取得が多い。 |
| 希望する職種や働き方、キャリアの方向性 | 関係者の会話やケース会議等での情報共有が多い。医師、担任教諭、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラーが関与している場合に取得が多い。 |
| 就業の意思や、就業を希望する理由 | 関係者の会話やケース会議等、電話での情報共有での取得が多い。就労・生活支援員、ハローワーク担当者等が把握。 |
| 学歴、職歴（職場実習、作業所、職業訓練等を含む） | 関係者の会話やケース会議等、電話での情報共有が多い。医師、就労・生活支援員、ハローワーク担当者等が把握。 |
| 希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等 | 関係者の会話やケース会議等での取得が多い。障害者就業・生活支援センター。精神科ソーシャルワーカー、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー等が把握。 |
| 各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況 | 電話での情報共有での取得が多い。医師、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ等が把握。 |

効果的な支援のあり方の専門的情報

| 情報の具体的内容 | 情報取得の態様 |
|-----------------------|---|
| 就職後の、職場内での支援や配慮の見通し | 関係者の会話やケース会議等での情報共有での取得が多い。ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、企業の人事・労務担当者が関与している場合に取得が多い。 |
| 必要な環境整備実施のための制度活用の見通し | 医療ソーシャルワーカー、障害者職業カウンセラー、企業の人事・労務担当者、行政担当者等が把握。 |

企業や社会の人材ニーズの情報

| 情報の具体的内容 | 情報取得の態様 |
|-----------------------|--|
| 本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性 | 電話での情報共有での取得が多い。ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチが関与している場合に取得が多い。 |

職場や地域の資源の情報

| 情報の具体的内容 | 情報取得の態様 |
|----------------------|--|
| 各人への福祉機関における支援の状況 | 関係者の会話やケース会議等、電話での情報共有での取得が多い。医師、就労・生活支援員、ハローワーク担当者、障害者就業・生活支援センター支援員等が把握。 |
| 各人への企業内の支援や配慮の状況 | 精神科ソーシャルワーカー、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、企業の人事・労務担当者等が把握。 |
| 各人への医療機関における治療や支援の状況 | 医療機関からの情報提供による取得と、会話やケース会議等での情報共有での取得が多い。医師、作業療法士等、ハローワーク担当者、行政担当者等が把握。 |
| 各人への労働機関の支援の状況 | 関係者の会話やケース会議等での情報共有による取得が多い。進路指導担当、ハローワーク担当者、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、企業の人事・労務担当者、ピアサポーター等が把握。 |
| 各人への教育機関における支援の状況 | 個別の教育支援計画や発達障害者支援センター事業に参加している機関での取得が多い。本人からの直接の情報取得が多い。就労・生活支援員、進路指導担当、担任教諭等が把握。 |

様々な就労支援の取組と情報取得

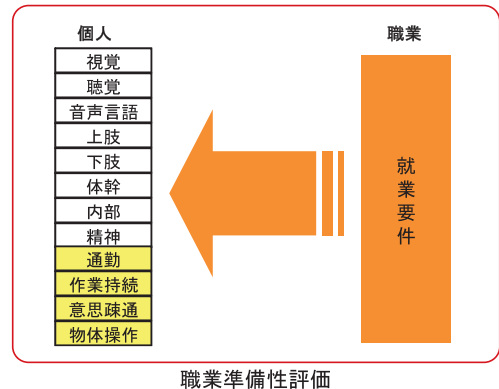
障害のある人の就労支援は、医療、福祉、教育等の側面がある一方で、就職活動のような一般的な就労支援の側面もあり、就労支援に必要な情報は就労支援のタイプによります。最近の就労支援では、様々なタイプの就労支援が複合的に行われています。就労支援のスタンスを確認することで、支援者の意思疎通もしやすくなります。

(1) 機能障害評価

障害者雇用率制度の適用範囲の確認では、基本的に身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等での障害種類・程度の情報が必要です。知的障害の場合には、障害者職業センターでの判定や雇用対策上の重度判定もあります。

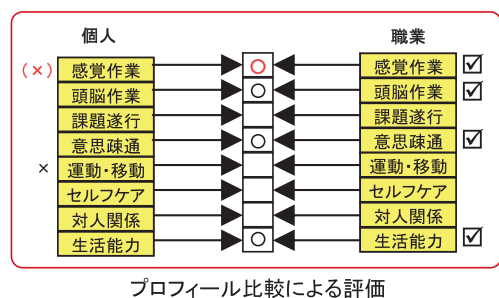
(2) 職業準備性評価

就労する職種が特定されていない状況で職業準備支援を行うためには、将来の就労条件を踏まえて、通勤、労働可能時間、コミュニケーション、基本的労働習慣や態度、物体操作等ができるか等の職業領域に関する能力評価が重要な情報になります。チェックリストや模擬的作業場面での評価、ワークサンプルでの評価が行われます。



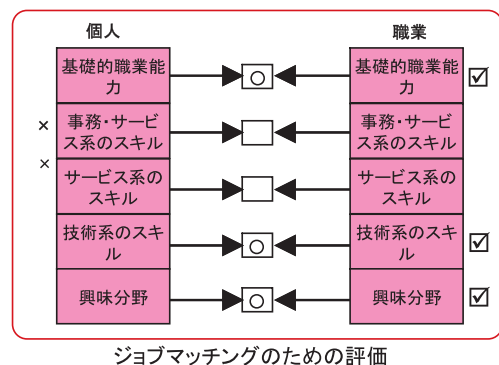
(3) プロフィール比較評価

職業紹介・あっせんにおいては、個々の職種や働き方の要件が特定されるため、より個別的な職務要件と個人の障害状況の比較によって、就労可能性が検討されます。その場合、障害のある人だけでなく、個々の職務についての情報も必要となります。これは、一般的条件では就労が困難とされるような障害があっても問題なく働くことができるいわゆる「適職」の検討や、職務再設計等による職場開拓のためにも必要です。



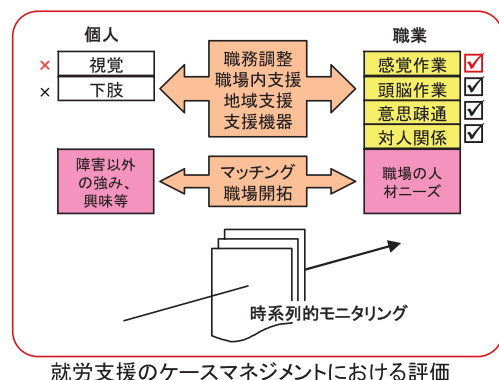
(4) ジョブマッチング評価

職業紹介・あっせんや職場開拓においては、単に、障害に関する評価だけでなく、企業の人材ニーズに適合しているかが重要であるという認識も強まっています。ジョブマッチングのためには、本人側だけでなく、企業の求人情報、職場実習の可能性、就労継続事業者での仕事内容等の地域の企業・職場についての情報が必要になります。



(5) ケースマネジメントにおける評価

最近では、これまで就労は困難と考えられてきた重度の障害のある人が、様々な職場で働けるようにするために、上記の全ての就労支援の取組を活用することにより、個別で継続的な支援（ケースマネジメント）が行われるようになっていきました。個人や職場の状況、職場開拓や支援の可能性、社会資源の活用等の幅広い情報が継続的に必要になり、支援の進展に伴い情報が頻繁に更新されます。



関係機関での「就労支援」の取組

関係機関で就労支援の連携に取り組むためには、障害のある人自身の視点からの職業生活上の支援ニーズの理解が必要です。支援機関からの視点では「就労支援」とは認識されていない、医療、生活、教育等の支援が、実際には障害のある人の就労に重要な役割をもつ「就労支援」と位置づけることができることが少なくありません。障害や疾患のある人の生活自立支援と就労支援は一体的なものです。その一例を表に示します。（この表は必ずしも網羅的なものではありません。）

| 本人の職業生活の課題 | 地域の支援機関の取組の例 | | | |
|---|---|--|---|---|
| | 保健・医療の取組 | 福祉の取組 | 教育の取組 | 労働の取組 |
| 【職業準備期】 ・職業を含む将来展望 ・仕事について考えること・仕事の可能性の検討 ・就労希望 ・能力開発 | ・診断・告知 ・手帳や医療費支給手続 ・機能回復訓練 ・ADL,QOL 支援 ・受障時のリハビリテーションと障害受容支援 | ・就労移行支援 ・就労継続支援 ・地域自立支援協議会 ・各種生活支援制度の活用 ・年金 | ・進路学習、キャリア教育、進路指導 ・個別の指導計画 ・個別移行支援計画 | ・就労セミナー、職業講話、個別訪問相談 ・職業評価、職業準備支援、職業訓練、委託訓練 ・障害者就労支援計画の作成 |
| 【就職活動期】 ・会社情報収集 ・無理なく、能力の発揮できる仕事や職場の検討 ・事業主への能力アピールと障害の説明により、必要な配慮が得られるようにすること ・応募・面接の準備、面接、試験 | ・就労可能性や安全性に関する本人への助言 ・支援機関に対する意見書の作成 | ・企業への同行支援 ・面接等の訓練 ・就職のための留意事項の検討（生活面を含む） | ・新卒者への就職あっせん ・個別移行支援計画による地域支援体制の検討 | ・求人情報の提供 ・職場開拓（事業主啓発を含む） ・職業紹介、同行紹介 ・ジョブガイダンス事業、就職活動についてのセミナー（面接、履歴書作成等） ・トライアル雇用の活用、事業主の雇用管理支援 |
| 【職場適応期】 ・研修や技能習得 ・通勤 ・職場内の諸活動 ・人間関係 ・日常生活等調整 ・職場での必要な配慮や支援の確保 ・不測の事態への早急な対応 | ・服薬量の調整、治療方針についての検討 ・職業生活上の留意事項の助言 ・自己管理についての助言や支援、セミナー ・医療的課題に対する対応 | ・職場内支援（ジョブコーチ等）の実施 ・職業生活と日常生活の一体的支援（通勤、健康管理、ストレス対応、家事や家庭の事情、友人関係等の課題への対応） | ・就職後の本人や事業主へのフォローアップ ・事業主への必要に応じた配慮事項等への情報提供 | ・ジョブコーチ支援 ・職場適応指導 ・事業主の雇用管理支援 ・産業医・産業保健師による安全衛生の支援 |
| 【就業継続期】 ・職務の遂行 ・体調管理 ・職務内容、人間関係、家族状況の変化への対応 ・キャリアアップ ・加齢への対応 ・進行する病状への対応 | ・定期的受診等における課題の把握や治療方針の検討 ・服薬管理 ・定期的通院 | ・職業生活と日常生活の一体的支援（通勤、健康管理、ストレス対応、家事や家庭の事情、友人関係等の課題への対応） ・経済的問題への対応 ・ピアカウンセリング | ・定期的フォローアップ ・キャリア相談 ・継続的自己啓発、技能開発 | ・職場復帰支援 ・本人や事業主への定期的フォローアップ ・雇用関係のトラブルへの対応 ・能力開発のための職業訓練給付 ・退職時の再就職支援 |

ケース会議等での情報共有

地域の関係機関においては、ケース会議等の場、口頭や電話での日常的なコミュニケーションが、担当者同士の「顔の見える関係」づくり、連携と情報共有のために重要な役割を果たしています。ケース会議等での情報共有は、関係者が専門性を活かしながら、本人も含めて共通認識を形成していくこととなり、就労支援の取組としてだけでなく、後述する個人情報保護の課題のためにも有効であると考えられます。



「地域の関係者の会議ばかり増えていますが、効果的な連携につながっているか疑問です」
 「個人情報保護法の関係で、関係者からの情報入手が困難になり、効果的な支援ができません」

ケース会議の目的

障害のある人の就労可能性や支援のあり方を見出すためには、仕事の内容と継続的支援のあり方を、本人も含めて検討する必要があります。そのような、地域の関係機関、専門分野の支援者に共通して関わる課題について、ケース会議を行います。



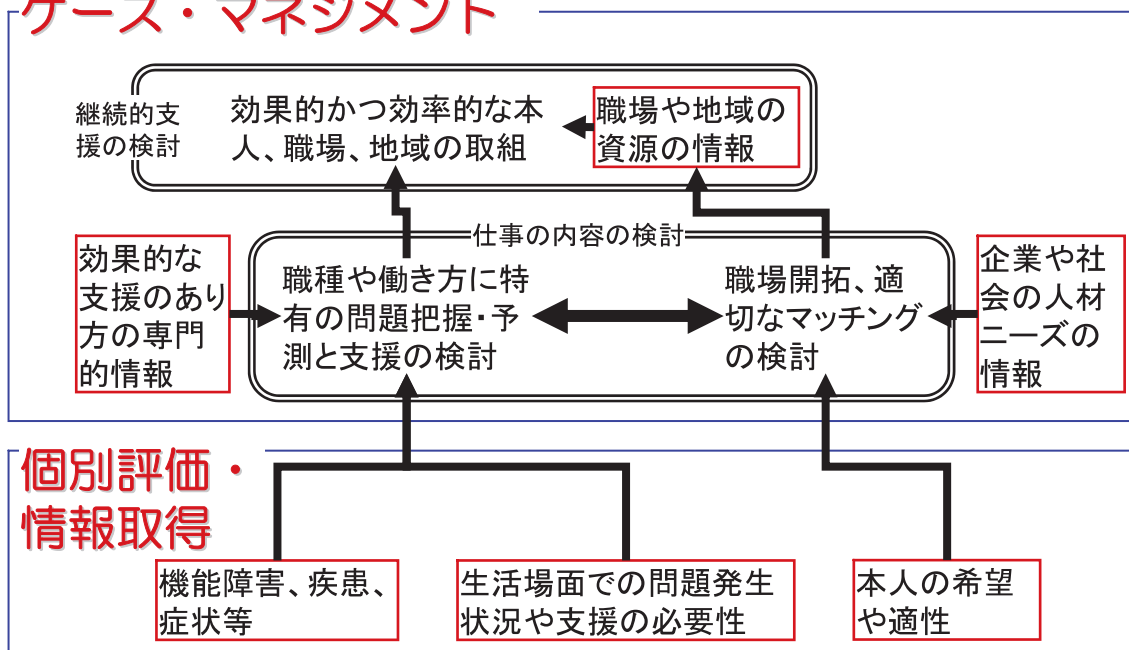
仕事の内容の検討

障害のある人が無理なく能力を発揮し、キャリアを発達させるためには、適切な職種や働き方の検討が必要です。そのためには、障害や疾患に特有の問題把握・予測と支援の検討という側面と、キャリア支援や労働市場の把握、職場開拓等の労働支援の側面の両方が連動する必要があります。

継続的支援の検討

職業生活を継続するためには、「生活」としての継続的な支援を、効果的かつ効率的に、本人、職場、地域の取組として行う必要があります。その検討のためにも、関係者の協働が必要です。

ケース・マネジメント



連携とケース会議についての現場の声

法令や制度では、障害や疾患のある人の生活自立と就労の一体的支援のために、地域の保健・医療、福祉、教育、労働等の地域支援が専門分野を超えて、本人中心に継続的に行われる必要があることは既に共通認識となっています。実際、担当者の「顔の見える関係」が形成され、ケース会議等が、課題をもちながらも広く行われるようになってきています。今後、地域で関係機関が連携して支援を行う事業を利用したり、参加したりすることによって、ケース会議等の取組をさらに進めることができるでしょう。

以下に、現場の声を抜粋して紹介します。



情報共有の課題については26ページ

○障害者就業・生活支援センター

「ケース会議等には、必要と思われる機関の関係者が集まる仕組みづくりがうまくいっているので、専門分野にこだわらず連携できている」

「ケース会議に障害者の関係する一特別支援校、福祉担当者、保健師、ハローワーク、障害者職業センター等一機関が必ず参加している」

「会議等は電話等一本で即時調整ができ、クイックレスポンスで対応できる仕組みができています」

「今までは各機関がそれぞれ関わっていたため、横の繋がりがなかった。担当者レベルでの話し合いを多くもつことで、顔の見える関係作りが生まれる」

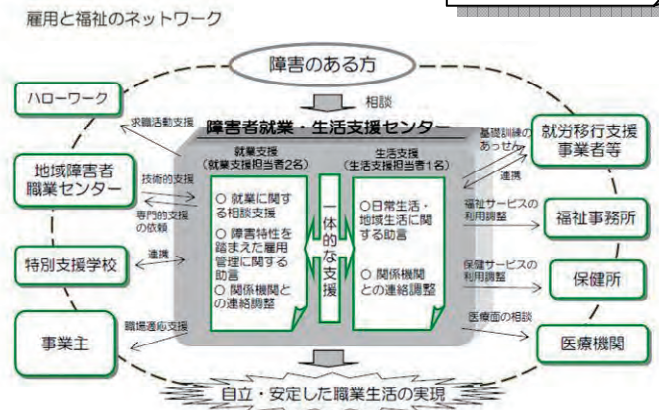


図. 障害者就業・生活支援センター: 厚生労働省資料

○就労移行支援事業者

「特に組織や機能を意識せず、必要であれば相談、連携し、出来ることがあれば対応している状況である」

「市担当者、病院など担当を一度に集め、医療機関や他の関係者と必要に応じてケース会議を開催している」

○特別支援学校

「地域の障害者生活支援センターの担当者と随時、機関を行き来して連絡を取り合っている」

「移行支援連携協議会を開催し、地域の福祉就労支援関係機関の関係者と情報交換会を行っている」

「就職した卒業生の職場でのケース会議へ参加している」

「各地域で福祉関係者が集うネットワーク会議へ参加し、顔の見える関係作りを行っている」

「高等部卒業時に関係諸機関が集まり、個別移行支援会議を実施している」

「問題が起きた場合、関係者が集まり、支援の分担、連携のとり方の確認をする。ケースや対象者により、誰が中核となるかわかる」

「一般就労をした生徒へのアフターケアで、発達障害者支援センター、会社、障害者職業センター等と連携してケース会を重ね、継続雇用をしてもらった」

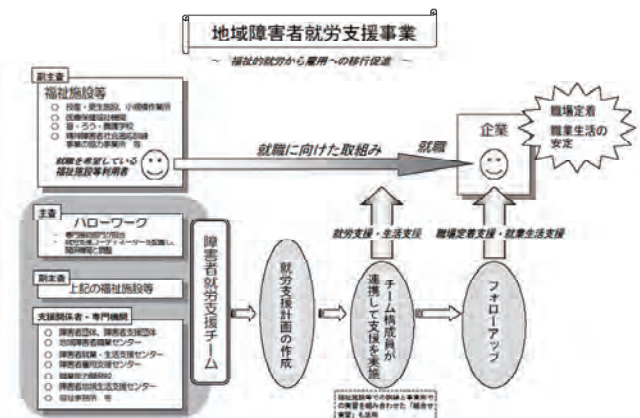


図. 地域障害者就労支援事業: 厚生労働省資料

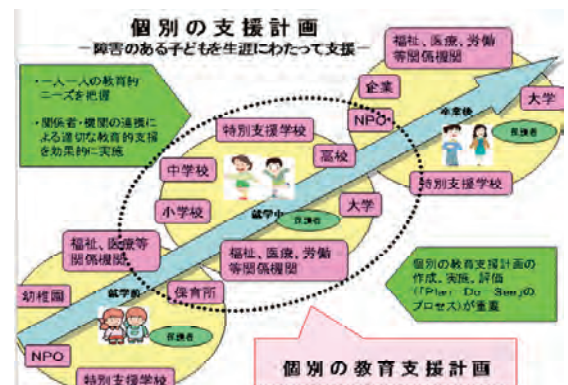


図. 個別の支援計画: 出典 独立行政法人国立特殊教育総合研究所『「個別の教育支援計画」の策定に関する実際研究』17頁(平成18年)

効果的なケース会議の取組

障害のある人の就労支援の課題が、個別的で前例がなく、複雑で困難になるにつれ、ケース会議等の多様な関係機関・支援者の共同の取組が重要になります。ケース会議等において、いかに創造的な問題解決ができるかということが、障害のある人の就労支援可能性を決定する場合も多くなっています。効果的なケース会議の実施方法については、ケースマネジメントについての専門的図書や教育・研修を参照することができます。以下は、簡単な概要です。

(1) 参加者

本人と、必要に応じて保護者等の家族、関係する機関の支援者が参加します。職業準備の早い段階であっても、将来の就労の見通しや支援の方向性を見出すためにも、労働関係の専門性のある機関の参加が重要です。また、医療的な課題のある人の支援では、専門的な検討ができる人が参加することも必要です。また、雇用する事業所の担当者を含めてケース会議を行うことも就労支援には非常に効果的です。ので、検討できるとよいでしょう。

本人中心の支援のためには、チームの支援の中で本人の力を強めるために、本人が選んだ知人や友人等も会議に加え、専門家とバランスをとることが重要であるとも言われています。

ケース会議の参加者には秘密厳守と情報管理を確認し、本人からはケース会議において情報を共有することに同意を得ます。

(2) 資料

最初のケース会議では、本人や関係者がそれぞれ把握している情報を持ち寄り、情報の共有が図れるようにします。本書で提案している**共通様式集の様式4、5、6**は、そのような個別の情報を共通理解しやすいように整理できる様式です。支援の進行に伴って、情報を追加、更新するようにします。

また、**様式2**は関係者の共通認識を整理する様式なので、継続的に内容を確認するために有用と思われる。 **様式3**は、ケース会議自体の運営に関する記録のための様式であり、進捗状況等を確認するのに有用でしょう。

(3) 目的の確認

ケース会議等の目的は、個々の機関では実施できない、統合された本人中心の支援を実現するため、必要な情報を機関や専門分野の垣根を超えて情報を集め、共同で検討し、共同で実施計画を明確し、さらにその実施成果の確認による支援の継続的改善をケースマネジメントすることです。

ケース会議の運営においては、参加者は、各支援者の機関や専門分野の視点にとらわれず、本人の就労支援と生活自立支援の一体的ニーズを常に意識して、検討に参加することが求められます。

(4) 創造性を高めるために

ケース会議等に特に創造性が必要となる場合には、そのための工夫も重要になります。例えば、次のようなことを考慮します。

- ❖ 時間は2時間程度として、十分な時間をとりながら、集中力を維持できるようにする。
- ❖ 本人や関係者が気持ちよく参加でき、全員がテーブルを囲むことができる場所とする。
- ❖ ブレインストーミングの手法で、批判を封印して、アイデアの量を重視した会の運営を試みる。

(5) 会議の成果の文書化

ケース会議によって本人、企業、支援関係者の共通認識が進展した成果は、できる限り分かりやすく文書化し、本人への説明と同意に活用できるようにし、また、担当者が変わっても継続的な対応ができるようにします。

本書では共通様式集の**様式2**による文書化を提案しています。

労働分野の専門支援の重要性

障害のある人の生活自立支援において、保健医療機関、福祉機関、教育機関だけでケース会議をして、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の労働機関が参加していないことがあります。しかし、そのような検討では、就労可能性や就労に向けての支援のあり方についての検討に必要な情報を十分に活用できない懸念があります。労働関係機関の専門性が重要となる判断として、例えば、職場内支援の構築と個別の職場開拓があります。

職場内支援の構築と地域支援の調整

障害のある人の就労可能性は、実際の職場でどのような環境整備が実施されるかに大きく左右されます。実際、適切な環境整備の有無によって、職業場面での問題発生は大きく異なります。さらに、環境整備は効果的かつ効率的に実施する必要があります。支援をただ増やせばよいわけではなく、むやみに支援を増やせば、企業負担が増大し、結果として、障害のある人の就労可能性が低くなります。

どのような職場内支援を行えば、最も企業負担を低く、障害のある人の職業的課題を解決できるのか、という判断には、高度な専門性が必要となります。現在、ジョブコーチ支援により、そのような職場内支援の構築が専門的に実施されるようになり、さらに、障害者就業・生活支援センター等が、生活面の支援についての企業負担を軽減するようになっています。

表. 重度知的障害のある人の職業的問題の解決に有効な職場環境整備の優先順位と事業所の実際の整備状況

| 環境整備 | 整備率 | 解決可能問題数 |
|---------------------|-----|---------|
| ☹️ 従業員参加QCサークル | 21% | 18 |
| ☹️ 避難設備の障害者対応化 | 19% | 14 |
| ☹️ マニュアルやテキストの作成 | 18% | 11 |
| ☹️ エアコン設備 | 43% | 5 |
| ☹️ 関係者による職務内容の検討 | 34% | 4 |
| ☹️ マニュアルやテキストの障害者対応 | 13% | 4 |
| ☹️ 時間をかけたコミュニケーション | 63% | 9 |
| ☹️ 親睦活動 | 60% | 5 |
| ☹️ 研修条件の配慮 | 32% | 4 |

ジョブコーチ支援により、企業の取組を社会全体で支える

このような現状を反映せずに、短絡的に障害のある人の雇用には企業負担が大きいとすることは、障害のある人の就労可能性の判断を誤らせる危険性が高いものです。

個別の職探しや職場開拓

障害が重度になれば、通常の就職活動で就職できる可能性が減っていきます。就労支援においては、障害や疾患があっても無理なく能力が発揮できる仕事内容や働き方を明確にして、そのような職場を開拓することが課題になります。

しかし、労働関係の支援者が検討に参加していない場合では、地域の労働市場の現状や、より詳細な個別企業の人材ニーズの把握に基づく情報が不足しやすくなります。また、キャリア支援も職業についての専門性が重要です。

このような専門的支援による見通しなしに、就労可能性を判断することは困難です。

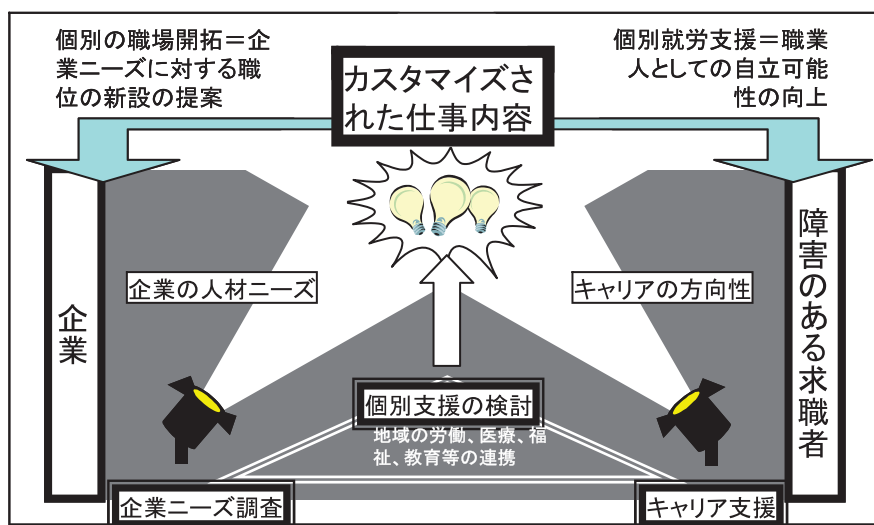


図. 個別のキャリア支援と企業の人材ニーズの把握による、個別の職場開拓の取組

関係者の共通認識のポイント

どのような仕事内容や働き方で、また、どのような職場内や地域での支援を構築すれば、障害があっても職業人になれるのかという検討を行い、それに基づいて就労支援を行うことで、障害のある人の就労可能性を広げることができます。それを基に、さらに、就労支援を、本人、雇用する企業／働く職場、地域の様々な専門支援者の継続的な支援体制（ナチュラルサポート）として確立するためには、様々な情報を断片的にではなく、共通認識として注意深く表現する必要があります。



「就労支援に関係する多くの情報を共有することは、情報がひとり歩きして、思わぬ不利益を本人にもたらさそうで不安です」
「外から分かりにくい障害や病気の場合、企業にどこまで話すべきか迷ってしまいます」
「説明と同意について、一応はやっていますが、本人がどこまで理解しているか分かりません」

就労支援とは「働けない人を仕事に就ける」ことではないこと

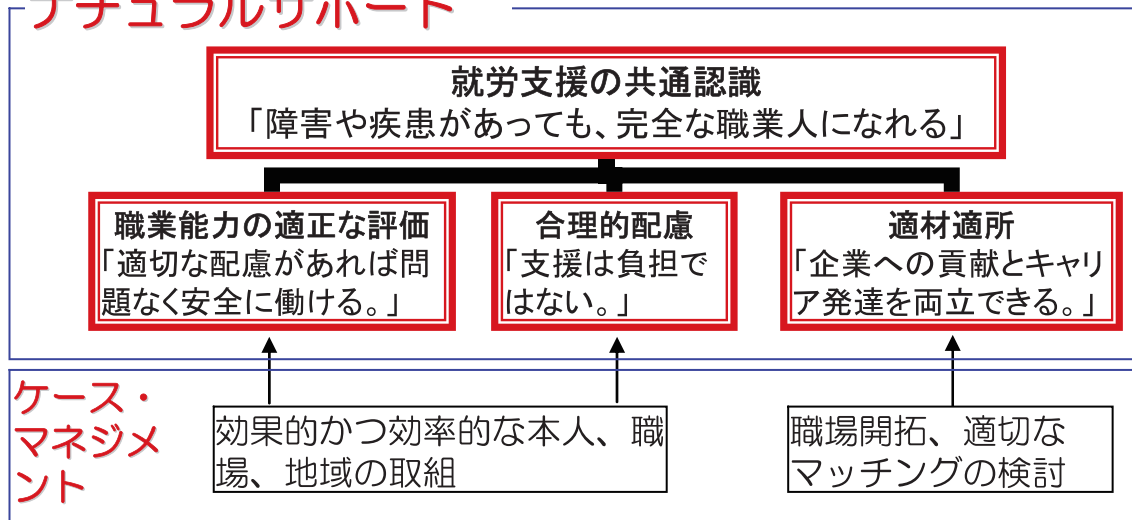
就労支援は、障害や疾患があっても、仕事内容や働き方、職場や地域の環境を調整し、完全な職業人になれるようにすることに他なりません。

しかし、そのような支援に当初は成功したとしても、本人、職場、地域の関係者の微妙な認識の違いによって、偏見や差別、無理解が生じ、慎重に調整された職業人としてのあり方が崩れる可能性があります。

関係者の共通認識を間違いなく表現する、適切なコミュニケーションのあり方は、倫理的な問題だけでなく、就労支援においてナチュラルサポートを構築して、それを維持するためにも重要です。

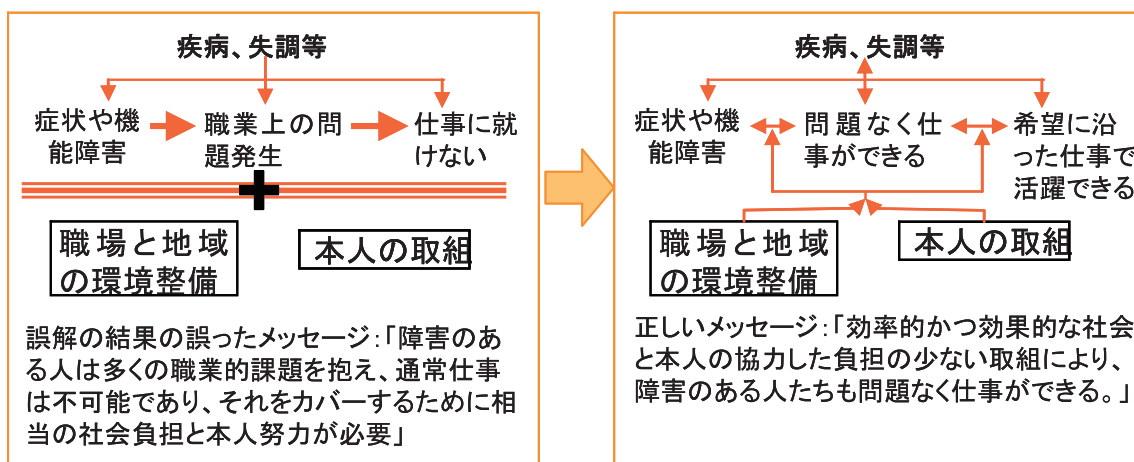


ナチュラルサポート



共通認識の伝達

障害のある人の障害や「生活機能」の情報を企業や他の支援者等に伝達するときは、十分に注意して、総合的な情報を伝えることが極めて重要です。多くの場合、情報の受け手には障害や疾患についての先入観をもっています。また、情報の発信者からも、知らず知らずのうちに、意図とは全く逆の、非常に強い否定的なメッセージを伝えてしまうことがあります。



| 分断された情報の伝達 | | 総合的な情報の伝達 |
|--|-------------------|--|
| <p>「Aさんは重度の知的障害者で、施設の中でも最も手がかかります。みんなと同じ作業は無理で、奇声をいつも発していて、すぐにどこかに行こうとします。年齢も30歳代後半で、体力的にも衰えてきています。雇用管理の負担も大きく、企業では対応は無理だと思えます。就労は無理だと思えます」</p> <p>— 支援者自身が十分な就労支援の検討なしに、短絡的な判断をしてしまっています。これでは企業を説得することはできません。</p> | <p>ケース1 ⇔</p> | <p>「Aさんは、手袋をはめて洗い物をするのが大好きです。施設の職員と一緒に食器洗いや片付けをうまくできます。御社の給食サービスで、きっとお役に立てると思います。制度を活用できますし、お困りの際も、地域でバックアップがあります。ジョブコーチと一緒に実習をさせていただき仕事ぶりをご覧ください」</p> |
| <p>「彼は重症筋無力症患者です。難病に指定されていて、神経伝達の障害があります。外見からは分かり難いのですが障害があり、疲れやすく、突然休むこともあります。力作業は無理です。定期的な通院の必要があり、入院の可能性もあります。障害者雇用率にはカウントされませんが、難病を理解して雇用をお願いします」</p> <p>— 就業継続には雇用する企業の理解が不可欠であるとの認識から「正直に」説明していますが、意図とは逆の結果になりやすい説明です。</p> | <p>ケース2 ⇔</p> | <p>「彼は、大学ではデザインを学んで、前職ではホームページ制作も経験しました。御社のニーズに100%応えられる人材です。持病がありますが、適切な休憩があれば問題ないとの医師の手紙もあります。御社にはフレックスタイムもあります。その他ご相談等ありましたら、いつでも無料の支援が提供されます」</p> |
| <p>「彼は元気で明るく、仕事にもまじめにコツコツと取り組みます。はめを外した場合には、厳しく注意して下さい。雇っていただければ仕事はどんなものでも結構です。障害の詳しいことはお話できませんので、本人に聞いていただければと思います」</p> <p>— 就職のために、障害やできないことよりも、本人のアピール点を強調していますが、企業の不安は解消されず、職場配置や配慮等についての企業や本人の取組も保障されません。</p> | <p>ケース3 ⇔</p> | <p>「彼の能力は職場実習でお分かりと思います。本人もこの仕事がとても気に入っているようです。雇用後も、従業員の方たちとの関係づくりを含めて支援させていただきます。体調面での不安につきましては、月一回の通院ができるようにしていただければ大丈夫だと医師からの意見書もあり、就業・生活支援センターの方でもバックアップします」</p> |

情報取得と活用のサイクル

就労支援のあり方は、特定の職場等の個別条件に大きく依存します。しかし、就労支援の多くは、職種も職場も明確でない段階から始まります。また、障害のある人や、支援者の状況も変化します。したがって、就労支援に必要な情報は、必ずしも最初から全て入手できるとは限りません。情報取得と活用は継続的に循環させ、支援と情報取得を並行させる必要があります。

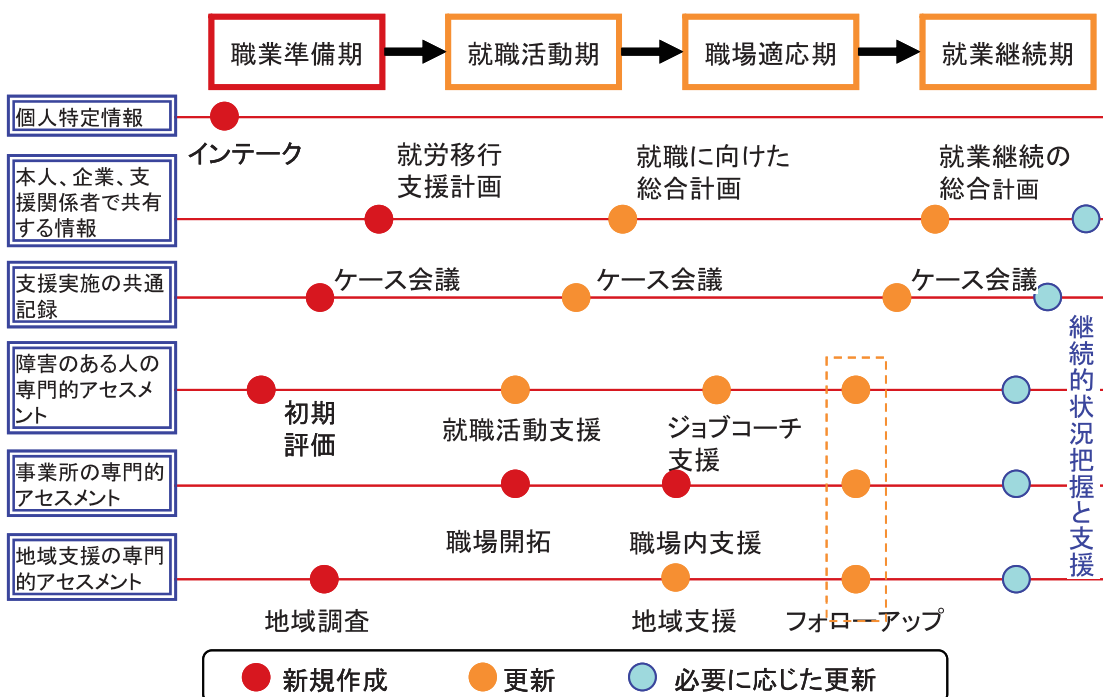


「障害が重度すぎたり、職業経験がなかったり、支援者の経験不足もあったりで、どこから手をつければよいか分かりません」
 「医療面や生活面の情報はありますが、職業場面での問題については予測できません」
 「支援に伴って本人の状況が変化するので、情報の更新が頻繁に必要です」

情報取得、計画、支援の繰り返しとしての就労支援

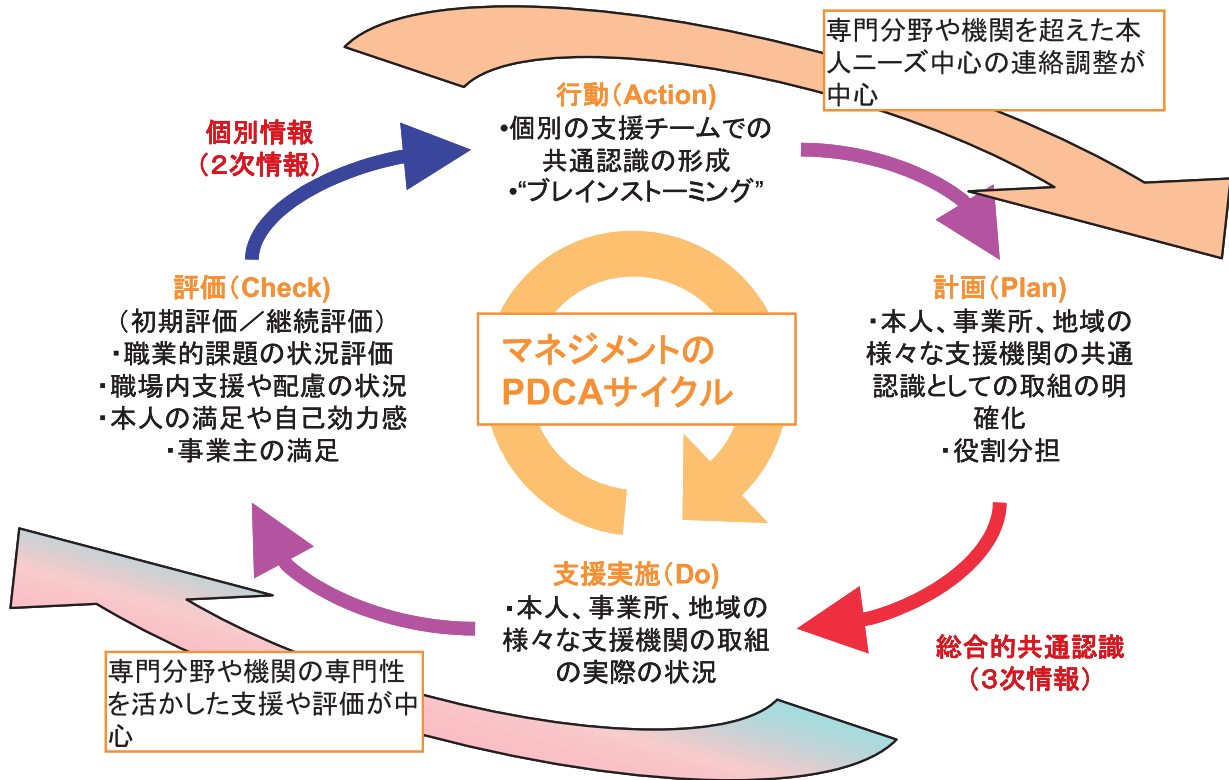
障害のある人の学童期や青年期など職業について考え始める時期、あるいは、福祉施設等の在籍者がキャリアアップ、一般就業を検討する場合、あるいは、中途障害や難病の発病により退職して将来展望を失い障害受容に苦闘しながら就労の可能性を検討している場合等には、就職活動での課題、具体的な職種や働き方、就業継続の課題、全てが明確ではありません。

具体的な職業生活での課題が検討できない中、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。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。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、能力を発揮し無理なく働くことへの理解を段階的に充実させていくこととなります。その結果として、具体的な職場や仕事内容が決定すると、その職場内での支援や地域の支援のあり方の検討が可能になり、あらためてケース会議、本人の課題把握、事業所のアセスメントが必要となります。



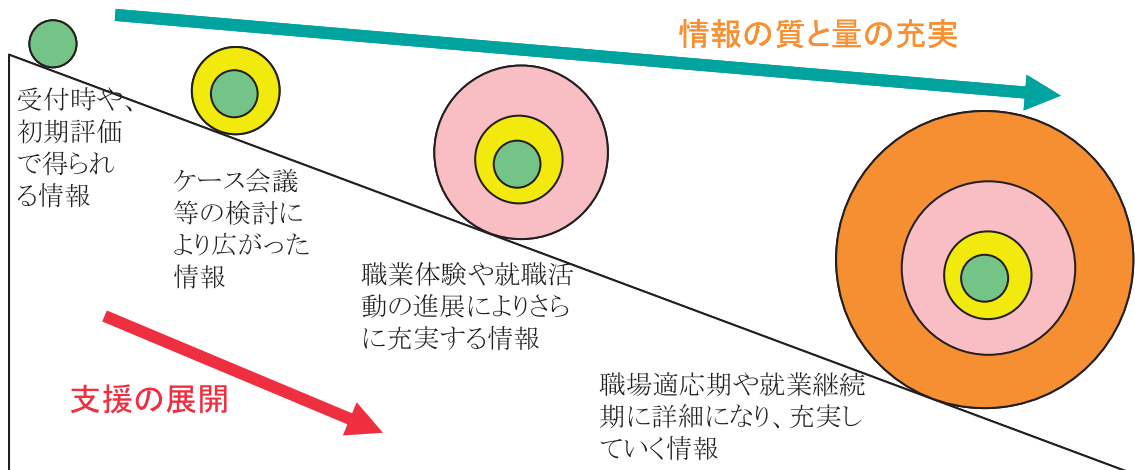
ケースマネジメントと情報取得・活用

情報取得と活用が循環的なものであることは、就労支援をケースマネジメントの視点からみれば分かりやすいでしょう。多くの就労支援では、支援当初は、入手できる情報も限られ、誰も解決方法が分からないことが少なくありません。しかし、そのような情報をもとにして支援を計画し、職業準備支援や就職活動支援を行いながら、状況を評価していくことによって、次の支援のあり方の検討につながる有益な情報を収集することができます。その繰り返しによってはじめて、就労支援のあり方が明確になってくるのです。



支援と並行した情報取得の必要性

限られた情報を基に就労可能性を短絡的に判断して就労支援を行わない、ということの問題点は明らかでしょう。また、職業準備段階の初期から、就労支援の専門家を加えてケース会議を行うことも重要です。支援当初には、就労可能性を判断するに十分な情報が集まらなくても当然です。大切なことは、そこで短絡的な判断をせずに、就労支援を開始することです。



総合的理解を助けるツール

保健・医療、福祉、あるいは特別支援教育等の分野で障害のある人の支援に携わってきた支援者にとって、障害のある人の就労支援は職種や働き方の多様性や個性、また、効果的な職場内支援の構築に関すること等、専門的な情報が不足することがあります。基本的には、地域の様々な連携の取組に参加し、担当者同士の「顔の見える関係」での密接なケースワークによって、情報を取得することをお勧めしますが、それを補う情報支援ツールもあります。



「私の地域では、地域連携がほとんど進んでおらず、就労支援もどこから手をつけてよいかわかりません」
 「以前、労働関係機関に相談しましたが、あまり有効な連携ができず、連携構築には二の足を踏んでいます」
 「障害のある人に、労働関係機関と連携した、就労支援のメリットを分かりやすく説明したい」

総合的な就労支援のシミュレーション

就労支援においては、職種や働き方によって職業関連活動は個別的多様になります。それに対して、障害や疾患の影響を検討し、さらに、職場や地域の配慮や支援を組み合わせることで、その影響を解消・軽減することを目指します。また、効果的な職場内支援を構築することで、企業負担も軽減する必要があります。

そのような総合的な就労支援の情報プロセスは、多くの個別的条件に左右される複雑なものです。障害・疾患、職業、支援のデータベースを活用して、シミュレーションすることができます。

ただし、これはあくまでも、経験を積んだ就労支援者や企業担当者、あるいは、専門職のチームでのケースマネジメントの補助として、ゲーム感覚で就労支援の可能性を知ったり、大まかな流れを理解したりするために活用するためのものです。

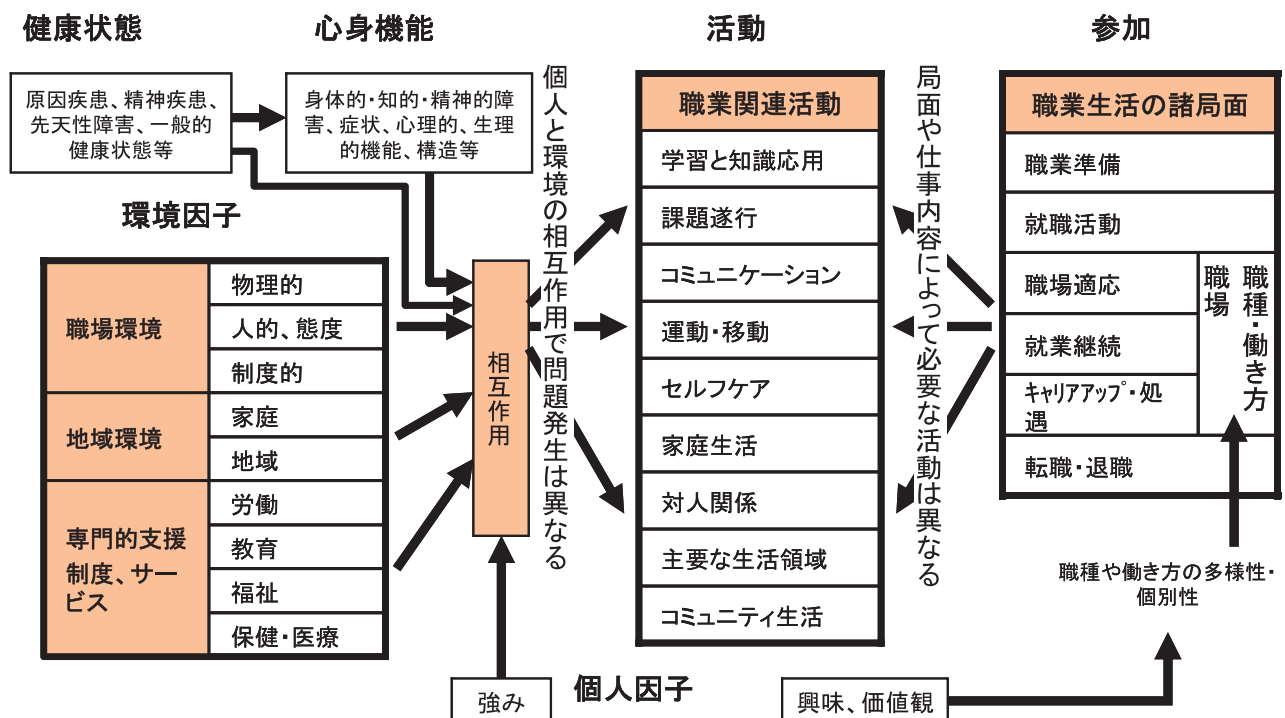


図. 就労支援に関わる「生活機能」情報の個性・多様性の根源としての相互関連性

就労支援のシミュレーション・ツール

障害のある人の就労支援において、仕事内容・職場や地域における配慮・支援の選択肢などの検討が重要です。しかし、現実に、職場実習やトライアル雇用で様々な仕事を試すことには限界もあるでしょうし、職場での配慮事項についての検討も相当の就労支援の経験を必要とします。

障害のある人への就労支援において、職種や働き方の選択肢、さらに、職場での様々な配慮や支援・社会資源を活用することで、どの程度問題なく仕事ができるようになるのか、どの程度の配慮が必要になるのか、という検討をゲーム感覚でシミュレーションできれば、障害のある本人や支援者にとって有益かもしれません。試験版を、<http://heartwork.jeed.or.jp/simtool/> で試用することができます。

| 整備済み | 整備予定 | 環境整備名 | 解決可能課題数 | 詳細 |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|---------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | QC (品質管理) サークル等 | 38 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 対人サービス提供者 (相談対応) | 11 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | 同僚の態度 (正しい知識・理解) | 10 | 詳細 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 短時間勤務・残業規制 | 6 | 詳細 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 作業マニュアルや研修用テキスト (障害者用) | 3 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 専用駐車スペース | 3 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 障害者専用トイレの設置 | 3 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | コミュニケーション支援機器 | 2 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 遊戯設備の障害者対応化 | 2 | 詳細 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | OJT (オンザジョブトレーニング) | 2 | 詳細 |
| 作業マニュアルや研修用テキスト (一般と共) | | | | |

| 課題 | 発生率% | 詳細 |
|-------------------|------|--------------------|
| 情報の取得 | 36 | 詳細 |
| 不愉快/怒った人への対応 | 35 | 詳細 |
| 締め切りのプレッシャー | 35 | 詳細 |
| 競争 | 35 | 詳細 |
| 競争のレベル | 35 | 詳細 |
| 意識状況の頻度 | 35 | 詳細 |
| 同じ仕事を反復して行うことの重要性 | 23 | 詳細 |
| 複雑な技術的活動の遂行 | 23 | 詳細 |
| グループやチームでの仕事 (単 | ?? | 詳細 |



地域の就労支援のためのケース会議等の取組や、日常的な情報共有が現実的な選択肢となっています。シミュレーションだけに頼ることなく、関係者が情報共有し知恵を出し合うことで、的確な評価や支援の判断を行う必要があります。



Q&A

Q 「地域関係機関との関係づくりが進んでいないため、ケース会議等の取組ができませんし、共通様式の使用についての合意もありません」

関係機関は、様々な法令に基づいて、本人の益となる連携を求められていますので、ハローワークのチーム支援、障害者職業センターの拡大ケース会議、障害者就業・生活支援センター事業との関係を作ることが第一歩かもしれません。その際、各関係機関が、共通様式を活用すれば、本人中心の支援での情報共有がより効果的に行えるでしょう。あるいは、障害のある本人や家族に共通様式に関連する情報の提供を依頼し、本人や家族を通して関係分野の情報を収集し、同時に関係機関との関係をつくることも可能でしょう。

Q 「本人はまだ学童ですし、障害も重度なので就労のことは考えられませんし、周囲も就労を現実的な選択肢とは考えていません。就労関係機関と連携をとる必要性はあるのでしょうか」

将来のことや就労の可能性を考えることは、職業準備期の典型的な課題です。職業生活は誰にとっても当たり前のことと考えれば、学童期から既に職業生活の一步は始まっています。

就労の可能性を含めて将来を検討することによって、自己実現や自立生活の選択肢も広がります。職業体験や職業相談等も早い段階から機会をもつと、本人や周囲にとってもよいでしょう。最初は支援者も可能性が見えなくても、できるところから少しずつ取組を広げていくことで可能性も明らかにできます。例えば、共通様式集の様式4-2の「4 (1) 職業準備期の課題」で課題について共通認識をもつところから取組を開始できます。また、様式4-3の「1 興味分野や価値観」「2 一般的な強み、アピールポイント」等、進路指導の一環として無理なく検討できる項目もあります。