

# 共通様式集の活用

# 就労支援のための共通様式

現在、就労支援が地域関係機関の連携によって実施されることが重要になっていますが、情報共有は口頭によることが多く文書での情報共有には課題が多くなっています。各機関が使用している様々な文書を共有しても他機関が必要としない情報が多く含まれる等の課題、あるいは、文書化された個別情報が漏えいした場合の問題等、文書の共有には解決すべき課題があります。



「最初は職場もよく理解して配慮してくれていたが、上司が異動になり、申し送りが十分されず、職場での問題が起こり退職になった」  
「ケース会議に提出される書類は、内容に重複があったり、必要でない情報が含まれたり等、効率性に問題がある」  
「関係機関が情報共有するための共通様式があったらよいと思うが、専門分野別の内容もあり、結局使えないのではないかと心配する」

## 共有すべき情報の種類

関係機関の情報共有とは、関係機関が保有する情報を全て共有するということではありません。必要な情報共有とは、ケースマネジメントの「3次情報」と「2次情報」、つまり、本人、企業、関係者が総合的で継続的な支援体制を構築するために必要な共通認識と、ケース会議等の際に建設的な検討に必要なまとまった情報に関して行われるものです。日常的な専門的支援で行われている情報まで文書で共有する必要はありませんし、業務的にも、情報管理的にも弊害の方が多いでしょう。

## 共通様式集の構成

本書で提案している情報共有のための共通様式は、大きく分けて、関係者の総合的な共通認識（3次情報）に関する様式と、会議等で共有される情報（2次情報）に関する様式に分けることができます。

### 関係者の総合的な共通認識（3次情報）

関係者の総合的な共通認識は一つの様式で全てまとめ、いつでも参照しやすいことが重要です。  
○様式2 本人、企業、支援関係者で共有する情報

### 会議等で共有される情報（2次情報）

会議等で共有される情報は本人の「生活機能」情報と、ケースマネジメントに必要な事務的情報に分かれます。

#### ◆「生活機能」情報

##### ○様式4 障害のある人の専門的アセスメント

- 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）
- 様式4-2 生活自立と就労の状況（参加）
- 様式4-3 就業希望、興味、強み、対処スキル（個人因子）

様式4-4 活動領域別の課題と対処の可能性（活動）

##### ○様式5 事業所の専門的アセスメント（環境因子）

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）

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

##### ○様式6 地域支援の専門的アセスメント（環境因子）

#### ◆ケースマネジメントの事務的情報

##### ○様式1 個人特定情報

##### ○様式3 支援実施の共通記録様式

様式3-1 ケース会議の記録

様式3-2 ケース会議の参加者からの支援状況の確認

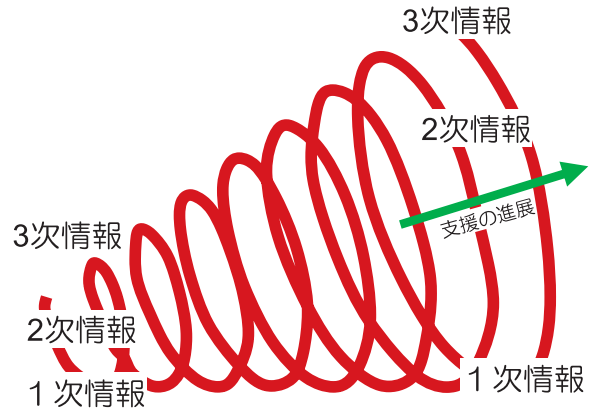
様式3-3 参照すべき支援計画、資料等

## 情報の取得や取りまとめの順序

就労支援は、必ずしも個別情報を収集して、それを元にして関係者が総合的認識を得る、というように単線的には進みません。多くの場合、ほとんど個別情報がない段階で、関係者がある程度の共通認識をもって就労支援に取り組む必要があります。

例えば、総合的認識についてまとめる「様式2」の内容は、特に専門的評価やケース会議等がなくても、本人が最初に自分で記載することも可能でしょう。それによって、本人のニーズや可能性を端的に知り、連携すべき支援者や最初の支援についての共通認識が得られるでしょう。しかし、その段階では、どのような仕事に就くことができるのか、どのような支援が活用できるのか、ということについては見通しが得られていないかもしれません。

最初の共通認識に基づく支援の開始や、専門支援者との関与の中で多くの新たな情報が得られるので「様式4、5、6」の記載も可能になります。そのような支援の進展に伴い、ケース会議等で検討される情報の質も向上し、関係者の就労可能性への共通認識も形成され最初の「様式2」の記載を改善することができるでしょう。



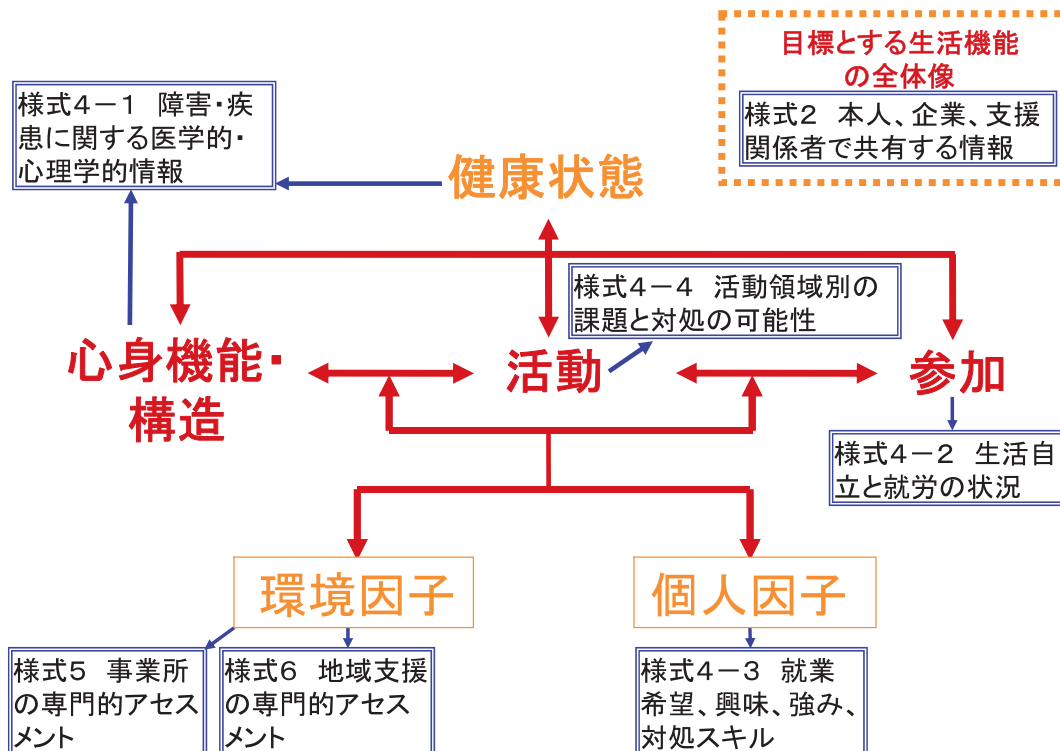
関連内容は42ページ

## 職業場面に関する「生活機能」情報の共有

様式4、5、6は、「生活機能」情報に関する様式です。「生活機能」情報は、障害や疾患のある人本人の視点から見た、生命、生活、人生に関する情報と、背景因子の情報であるため、関係機関が機関や専門分野を超えて共有すべき情報として位置づけられます。

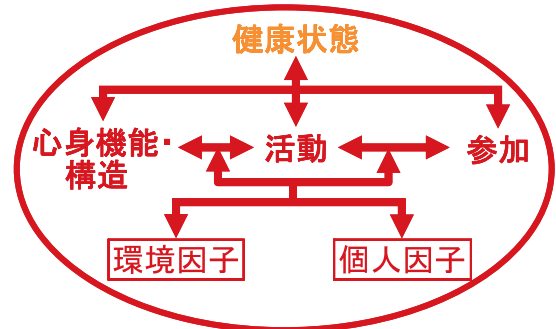
様式4、5、6の情報は、支援の経過によって変化していく、その時点での情報になります。ケースマネジメントにおいては、初期評価だけでなく、モニタリングのための様式でもあります。

一方、様式2の情報もある意味「生活機能」の総合的な認識を示しますが、それは「将来、このようになりたい」という、本人の視点からの目標と位置づけることができます。



# 共通認識の形成と文書化

就労支援は、本人、家族、職場、地域の支援機関等の統合的な取組です。障害のある人の生活・人生ニーズに対応して、職業人としてどのように生きるか、また、それを社会全体でどのように支えるかという共通認識をもった取組が必要です。本人、家族、職場、地域の支援機関等がもつ必要のある共通認識は、様々な個別情報を総合したものになります。



本人、家族、職場、地域の支援機関等がもつ必要のある共通認識は、共通様式集の様式2で整理できます。関係者の共通理解として、直接の本人や関係者への聞き取りや話し合いによって取得することもできますが、より総合的な認識を得るためには、他の個別情報を基にした総合的な検討が必要です。

## 共通様式を活用した共通認識の文書化

様式2を見ればわかるように、この様式は、特に準備もなく、直接記入を始めることができます。障害や疾患のある本人が、「自分は適切な理解や配慮があれば働ける」と考えている場合、この様式によって、具体的にその内容を把握することができ、それだけで貴重な情報となるでしょう。また、最初の相談等で、大まかな共通理解を深めるために、支援者と本人と一緒に作成するのもよいでしょう。一方、より困難な支援のあり方を検討するためには、多くの情報を元にしたケース会議の共通認識に基づいて記載すると、関係者の共通理解の文書化が可能になります。

以下に、具体的な記載内容を、様式2の項目に沿って説明します。

### (1) 何のために働くのか？

本人の就労ニーズが、全ての自立支援、就労支援の目標となります。「様式4-2 生活自立と就労の状況」「様式4-3 就業希望、興味、強み、対処スキル」等で収集した情報をもとにして、本人や家族が、ケース会議等の場で、就労支援の目標を明確に表明し、関係者の共通認識とします。

### (2) 無理なく安全に能力を発揮できる、希望の職種、仕事内容の詳細

仕事内容の明確化には、定型的な問題解決ではない、最も創造的な情報の活用が必要になります。「様式4 障害のある人の専門的アセスメント」の全ての情報を、さらに「様式5 事業所の専門的アセスメント」「様式6 地域支援の専門的アセスメント」の情報も活用可能なものは全て活用して、なるべく、具体的な就労のイメージを共同で検討します。

本人のアイデアも重視し、さらに、検討内容も、それが本人の希望に合っ、さらに、自分が無理

なくできそうだという自信をもてるものであるかを本人に確認しながら検討します。就労について具体的に検討する項目は多くありますが、そのような内容について必要に応じて、本人や関係者の理解を進めながら検討していきます。最初から1回でまとめようとする必要はなく、段階的に、仕事のイメージを豊かにしていく検討そのものが重要です。

### (3) 日常生活や地域生活についての必要な支援

現在の支援状況について、主要な制度の活用状況の確認を行い、利用可能であるにもかかわらず利用されていない状況の改善等を行います。

### (4) 取り組む必要がある自己管理

本人の自己管理の内容も明確にします。実際の職業生活においては自己管理が困難になる状況も十分に想定して、本人の責任を明確にするだけでなく、周囲との関係の作り方や、具体的な自己



管理や他者との協力内容についても明確にします。

### (5) 病気や障害の進行や加齢を考慮した長期的な展望

病気や障害が進行することが、将来を見据えた時の就労の制約になることがあります。「様式4-1」で把握した病気や障害の性質に応じて、基本的には現在できることを元にして就労可能性を検討しますが、長期的な展望をもった支援についても検討しておくことが大切です。

また、加齢の影響、年齢に応じた職務の変化に対する対応が必要な場合、あるいは、長期的には仕事内容が変化することも想定して検討を出来る範囲で進めておくことも大切になってきます。

### (6) 職業生活と障害・疾患管理の両立のための安全配慮についての医師の意見

ケース会議等で具体的な仕事内容や働き方、自己管理や支援内容について具体的にになってきたら、そのような全体的な取組内容について、医師の意見を聴いておきます。これは、本人の健康、安全、さらに生命に関わる問題ともなります。特に、企業側が雇用管理や安全配慮上、不安に思うような、障害や疾患のある人の場合には、重要です。

障害や疾患の状況の医学的な情報は「様式4-1」でも取得します。ただし、就労支援の初期の段階で、障害のある人の「就労可能性」という総合的な判断について単純に医師の意見を聴いても、判断は難しく、情報の有用性は低くなります。しかし、より多くの多角的な情報を総合した計画の段階での医師の意見は、本人の健康や安全、企業の安心や、さらに労働安全衛生法等の法的な要請にも応える、有益な情報となります。

### (7) 職場内支援の事業所側の担当者

職業準備期や就職活動の初期には特定できませんが、具体的な就職や就業継続の段階になると、職場の担当者を特定し明確にします。ケース会議等にも一緒に参加できるようになれば、就労支援はより効果的に行えます。

### (8) 雇用主に対する説明内容

従来、雇用主には障害内容だけが伝えられ対応が全て雇用主に任されたり、あるいは、障害のある人が障害や病気を隠して安全や健康上のリス

クを抱えながら働いたりすることが少なくありません。それは、必要なケースマネジメントが行われていないことの大きな弊害でした。

適切な情報を活用して、ケース会議等で仕事内容や配慮や支援の内容等を明確にすることにより、その仕事内容を、無理なく安全に能力が発揮でき雇用主のニーズに対応できるものとするのが、雇用主との関係の大前提です。様式2の2～6で検討した結果を踏まえることで、雇用主への説明内容はより効果的なものとなります。

特に重要となるのは次の4点であり、それぞれに具体的に説明し、企業の納得を得る必要があります。雇用主の反応を踏まえて、追加の説明等が必要となる場合もあります。

- ❖ ①本人が障害や疾患があっても当該の仕事には適任であり企業ニーズに応えるいわゆる「戦力」となれるということ、
- ❖ ②障害や疾患があっても適切な雇用管理や安全配慮によって職業生活は安全で無理なく送ることができるということ、
- ❖ ③能力を発揮するためには職場での配慮が必要であるがそれは決して負担の大きなものではないということ、
- ❖ ④職場だけが支援を抱え込む必要はなく必要に応じて社会的な支援が継続的に提供されること、

### (9) その他の対応すべき事業所、職場ニーズ

事業主もまた就労支援の当事者であり、そのニーズに対応する必要があります。不安や心配、要望が示されたら、状況をよく聞き、それもまた、職業生活のあり方の一部として検討する必要があります。

### (10) 本人と雇用する事業主を継続的に支える人たち

地域の関係支援者を、本人との関わりを中心として一覧できるようにし、専門分野を超えた連携を行いやすくします。

### (11) 本人と雇用する事業主を継続的に支える支援者の役割

ケース会議等で、各専門分野の支援内容を明確にして、共通認識として整理しておきます。

# 様式2で確認できる共通認識の充実

障害や疾患のある人には、特に専門的な職業評価等なしに、就職支援を望む人は少なくありません。そのような人たちに、専門的な評価で時間をとることは困難ことがあります。

そのような場合、様式2は、本人と支援者のコミュニケーションを促進するツールとして活用することができます。就労に向けての取組について本人から聞くことは、専門的評価以上の情報源となることがあります。また、それによって、本人と支援者の共通認識を深め、就労支援に向けての基盤をつくることにもなります。例えば、ケース会議によって、就労支援についての認識が深まれば、就労支援の意義は明らかにすることができるでしょう。

## 最初の就労相談時の様式2の記載内容

### 1 何のために働くのか？

キャリア発達、自己実現、将来の夢に向けて	実家を出て経済的に自立したい。
経済的自立に向けて	配偶者(有・ <input checked="" type="radio"/> 無) 配偶者の扶養義務(有・無) 配偶者以外の扶養家族数 0人
	しばらくは家族と一緒に住んで、働いてお金を貯める。自活できるくらいの十分な収入を得たい。
家族の希望	本人が望む調理関係の仕事に就けるといい。今のアルバイトの給与の倍くらい収入があるといい。

### 2 無理なく安全に能力を発揮できる、希望の職種、仕事内容の詳細

職探しや職務調整で目指す具体的な仕事内容のイメージ	洋食レストランで短い時間で働きたい。
雇用主への貢献や自営・起業の場合の社会のニーズへの対応	アルバイトの経験が長いので、レストランの仕事は十分できると思う。
勤務形態	<input checked="" type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 非常勤
勤務時間帯	<input type="checkbox"/> 午前 <input checked="" type="checkbox"/> 昼間 <input checked="" type="checkbox"/> 午後 <input type="checkbox"/> その他( )
勤務日	<input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input type="checkbox"/> 土 <input type="checkbox"/> 日 <input checked="" type="checkbox"/> その他( 週2日は休みたい )
通勤の条件	通勤可能時間(30分以内・ <input checked="" type="radio"/> 時間以内・1時超) 利用可能交通手段(徒歩・バス・電車)他) 居住場所( <input checked="" type="radio"/> 自宅) 通勤寮・グループホーム・他)
勤務地域	自宅から1時間以内で通勤できる場所がいい。
快適に思える環境条件	屋内外、騒静、大人数・単独、仕事のペース、時間帯等朝が苦手なので、昼間の仕事がいい。
特に有効である配慮や支援の内容	忙しくなると、何をやらいいかわからなくなる。周りの人に指示を出してもらえれば、ちゃんと仕事ができる。

## 同じ人の最初のケース会議後の様式2の記載内容

### 1 何のために働くのか？

キャリア発達、自己実現、将来の夢に向けて	短時間で経験を積んで、将来的にはフルタイムで働き、実家を出て経済的に自立したい。目標は、自分のオリジナルメニューを揃えた洋食のお店を開業すること。
経済的自立に向けて	配偶者（有・ <del>無</del> ） 配偶者の扶養義務（有・無） 配偶者以外の扶養家族数 0人  当面は家族と同居し、短時間で就労する。フルタイムの仕事ができるような経験、スキル、障害への対処を身につける。
家族の希望	一人で何でもできるようになってほしいので、一度は一人暮らしを経験してほしい。そのための十分な収入を得られる仕事に就くことを望んでいる。

### 2 無理なく安全に能力を発揮できる、希望の職種、仕事内容の詳細

職探しや職務調整で目指す具体的な仕事内容のイメージ	洋食を扱う飲食店での調理係で、ランチでの短時間就労を希望。食材を刻んだり、食事を盛り付けたりはできるが、その店の味付け、調理を一人でこなす技術はまだ身につけていない。仕込み作業を中心とした職務がよい。整理整頓に優れているので、調理器具や食器の準備・後片付け作業もこなせる。
雇用主への貢献や自営・起業の場合の社会のニーズへの対応	調理責任者のアシスタントとして、忙しいランチ営業時間帯の注文を効率よくさばくことができ、店の売上と回転率に貢献できる。
勤務形態	<input checked="" type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 非常勤
勤務時間帯	<input type="checkbox"/> 午前 <input checked="" type="checkbox"/> 昼間 <input checked="" type="checkbox"/> 午後 <input type="checkbox"/> その他（ ）
勤務日	<input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input type="checkbox"/> 土 <input type="checkbox"/> 日 <input checked="" type="checkbox"/> その他（ 曜日は問わないが、週休2日を希望 ）
通勤の条件	通勤可能時間（30分以内・ <del>時間以内</del> ・1時超） 利用可能交通手段（ <del>徒歩</del> ・バス・電車）他） 居住場所（ <del>自宅</del> ・通勤先・グループホーム・他）
勤務地域	自宅から1時間程度で通勤できる地域。
快適に思える環境条件	屋内外、騒音、大人数・単独、仕事のペース、時間帯等 少人数の職場、昼前後からの勤務を希望（朝は苦手）
特に有効である配慮や支援の内容	忙しくなるとパニックを起こし、仕事の手順を忘れてしまうので、同僚からの積極的な声かけがあると落ち着いて作業をこなすことができる。パニックになったときに調理の手順を確認できるノートを作成しておくとう効果的。

### 3 日常生活や地域生活についての必要／受給可能な支援制度

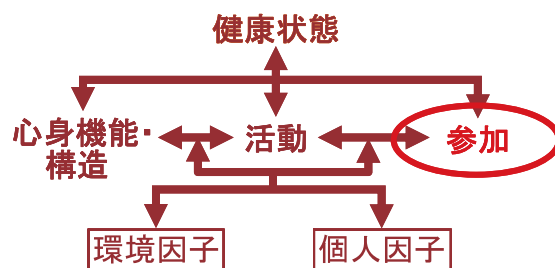
	制度やサービスの利用可能性	現状と具体的な取組
障害者手帳等の取得	<input type="checkbox"/> 身体 <input type="checkbox"/> 知的 <input checked="" type="checkbox"/> 精神	精神障害保健福祉手帳3級を取得
家庭・日常・地域生活	<input type="checkbox"/> 介護給付 <input type="checkbox"/> 訓練等給付 <input type="checkbox"/> 地域生活支援	
医療、福祉	<input type="checkbox"/> 医療費・保険	
経済的自立	<input type="checkbox"/> 障害年金 <input type="checkbox"/> 生活保護	

### 4 取り組む必要がある自己管理

本人が自ら取り組む自己管理	<input checked="" type="checkbox"/> 通院 月に1回、〇〇大学付属病院精神科に通院。 <input checked="" type="checkbox"/> 服薬 薬は、1日3回毎食後に服用。 <input type="checkbox"/> その他
周囲を気にせず、必ず行う必要があること（自己管理として堂々で行うこと）	うつ病の症状を安定させるため、毎食後の服薬を欠かさないようにする必要がある。
病気や症状の悪化の警告サイン	一度に複数の指示出しがあったり、急に仕事が増えたりするとパニックを起こす。ストレスが溜まると朝起きられなくなる。
病気や症状の悪化の警告サインがあった時に行うこと	職場の責任者や同僚から積極的に声かけしてもらい、一度に出す指示は一つにしてもらう。ストレスが溜まっていると思われるときは、本人と職場関係者から話を聞き、その原因をつきとめ、解決に取り組む。

# 職業生活全般の課題

就労支援の開始状況がどのようなものであれ、最初に把握すべき個別情報は、実際の職業生活のどのような局面（職業準備、就職活動、職場適応、就業継続等）で、具体的にどのような職業生活の状況にあり、どのような課題をもち、それに対して本人や社会にどのような取組がなされてきたのか、ということです。このような情報は、職業生活の「生活機能」の観点からは「参加」に位置づけられます。



職業生活の諸局面の課題は、共通様式集の「様式4-2 生活自立と就労の状況」によって把握することができます。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していることが多い情報です。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くなっています。職業訓練等の職業準備段階での課題と対応については、本人からの聞き取りや、精神科ソーシャルワーカー、就労・生活支援員等の把握も多くなっています。

## 共通様式を活用した「職業生活全般の課題」の文書化

障害のある人が就職できる／できないという、就職の成果だけでなく、そもそも就職活動で問題を抱えている人や、就職活動にすら至っていない人が地域には多くいます。また、それ以前に、「働きたい」という希望や将来展望を見出せない人も少なくありません。あるいは、職場実習等で職場適応がうまく行かず就労困難とされてしまう例がある一方で、ジョブコーチ支援等によってその課題を解決している例もあります。さらに、就職はできても、職場の人間関係、生活面の管理、体調の変化、仕事内容の変化への対応困難等、就労継続ができない例も多くあります。

このような職業生活の様々な課題を、単一の「職業能力」として評価することはできません。むしろ、一人ひとりの障害のある人たちが、職業生活のどのような局面で、どのような課題を抱えているかを適切に把握する必要があります。このような課題は、労働機関よりも、保健医療機関、福祉機関、教育機関等での支援で把握されているものも多くあります。このような情報は、直接本人あるいは保護者等が提供することができます。

### （１）現在の就労の全般的状況

求職活動の状況、就業状況、障害者雇用率制度の適用状況、さらに、経済状況や扶養家族の状況によって、現在の就労状況を全般的に把握します。

### （２）学歴、職業訓練歴

職業準備の状況だけでなく、興味分野やキャリアの方向性、職業の検討に活用できる強み、これまでの人生の歩み等を理解するために重要な情報です。求職活動で履歴書や職務経歴書として活用される情報でもあります。

### （３）職歴

過去に仕事に就いた時の情報は、今後の就労支援のあり方の検討のために重要です。就労は、ア

ルバイト、パートを含む、一般企業での雇用だけでなく、自営や起業のような就業の形もあります。また、具体的な職種や働き方を特定した職業的課題の把握という点では、障害者就労継続支援事業等の福祉的就労の経歴や、職場実習の経歴も重要な情報となります。

どのような職種で働いたのか、どのような就業形態だったのか、具体的な仕事や作業の内容、また、退職理由等は、興味分野やキャリアの方向性、職業の検討に活用できる強み、これまでの人生の歩み等を理解するために重要な情報であるだけでなく、職業的課題の状況を理解するためにも重要です。求職活動で履歴書や職務経歴書として活用される情報でもあります。

#### (4) 職業生活の局面別の状況

以上で大まかな職業生活上の課題の概略がつかめたら、さらに、課題となる職業生活の局面を絞り込んで、具体的な課題を把握していきます。就労支援の課題は、その局面によって異なり、本人ニーズの方向性を決めます。具体的には、次のどの局面の課題が本人ニーズの優先順位になっているか、また、現在、課題に対する対応状況や解決状況を把握することによって、今後の支援の方向性を検討する際に重要な情報となります。

- ❖ 職業準備期（進路指導、就労移行支援期を含む）の課題
- ❖ 就職活動期での課題
- ❖ 職場適応と就業継続の課題
- ❖ 処遇とキャリアアップでの課題

#### (5) 様々な職業体験への参加

障害のある人には、学歴や職歴以外にも、様々な支援や日常生活や地域生活を通じた職業あるいは職業に関連した体験の機会があります。その

ような体験を振り返ることは、学歴や職歴を知ることと同様に、その人の職業生活への参加状況について重要な情報となります。

これまでの職業生活の体験が乏しい人の就労支援のためには、そのような体験を含め、どんなに小さなことでも理解を深めることが大切な場合が少なくありません。

#### (6) 生活自立と就労の状況についての本人の言葉、ニーズ

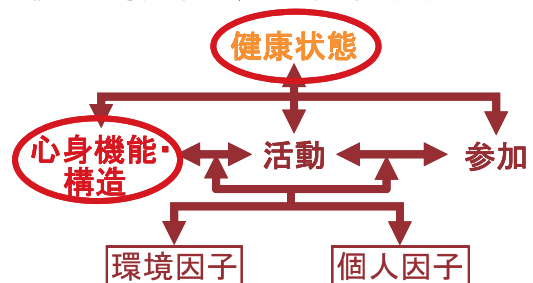
様式に沿った情報取得は、あくまでも、本人の生活や人生、ニーズを理解するための手段にすぎません。本人が語る言葉には最新の注意を払います。

言葉には、文字通りの意味だけでなく、その言葉で意味する別の意味が隠されていることにも注意します。就労希望やニーズ等が一見どんなに非現実的に思えても、その言葉の背景にある本人のニーズ、価値観、キャリアの方向性等を理解するための重要な手がかりとなります。



# 機能障害や疾患

障害や疾患のある人の就労支援である以上、機能障害や疾患を把握することは不可欠です。ただし、機能障害や疾患は、職業生活の課題の要因の一つにすぎないことを認識することも重要です。医師や医療関係者、心理検査の専門家が単独で就労可能性の判断はできません。就労可能性や支援のあり方は、必ず地域の関係分野のケース会議等の共同の取組で明確にされる必要があります。その前提で、機能障害や疾患についての情報は、職業生活において本人の安全や健康、生命に関わり、さらに、雇用主の安全配慮義務や雇用管理のあり方にも関わることがあるので、正確な情報取得が必要であり、関係者が必要に応じて共通認識をもつべき内容を含みます。



機能障害や疾患に関する情報は、共通様式集の「様式4-1 障害・疾患に関する医学的・心理学的情報」によって把握することができます。医療、福祉、教育等の機関では最も一般的に保有している情報であり、ケース会議等で容易に取得できます。一般的な健康状態などは、直接観察の他、関係者の日常的コミュニケーションで把握している場合もあります。

## 共通様式を活用した「機能障害や疾患の状況」の文書化

職業生活においても、日常生活や地域生活の支援と同様に、障害や疾患による影響を考慮し、適切な支援を行うことが必要です。障害や疾患が、どのように生活に影響するのか、という観点からの情報が必要です。本人、職場関係者、地域関係者は、医学的な専門知識がなくても、どのような障害への対処や配慮が必要か、通院の必要性、安全な働き方についての理解に、機能障害や疾患の情報は不可欠です。

### (1) 医学的診断と障害認定

障害種類・程度は、障害者手帳があれば簡単に把握できます。しかし、しばしば障害種類・程度だけでは、職業生活の支援には情報が不足します。難病等の疾患を原因として機能障害が起こっている場合には、合併障害が見逃されたり、障害が変動したり、進行したりすることがあります。また、疾患自体の管理のために職場や地域の配慮が必要になったり、本人の自己管理の課題があったりします。

「診断」は様々な症状等を表面的な問題や症状を超えて総合的に理解して、その本質的な状態像を明らかにする専門的プロセスです。「障害者」であることは、医学的な診断や定められた基準による専門的認定によります。また、原因疾患等の診断も医師しか行うことはできません。

精神障害保健福祉手帳では、精神疾患の診断と障害認定が同時に行われますが、その場合も、疾患管理のための情報が職業生活の支援に重要になります。また、認定されている障害以外でも、職業に影響する健康状態の変調や病気がありません。そのようなことがあれば把握します。

診断書を取るためには費用がかかることもあり、本人の自己申告で当面は十分な情報となる場合も多くあります。ただし、支援計画が具体的になるにつれ、疾患の情報の正確性が重要になる場合があるので、状況に応じて段階的に正確性を改善するという必要も必要です。

### (2) 通院や治療の必要性

多くの障害のある人が、定期的な通院や治療、健康上の自己管理を必要としています。特に、健康上の問題で働けないとい考えられている人たちについて、短絡的に就労可能性を判断するのではなく、具体的にどのような通院や治療、その他の医療管理上の条件があるのかを詳しく把握することから、検討を開始する必要があります。

### (3) 機能障害の詳細な状況

原因疾患にかかわらない、より表層的で具体的な現象、症状そのものも、就労支援には重要です。専門的な検査で把握される機能や構造もありますし、本人の訴えや行動観察等から明らかになる

症状として把握されるものもあります。それらは、生理学的、心理学的な機能であり、また、解剖学的な構造として定義できるものです。

障害状況を詳細に把握するために心理学的、生理学的な検査や測定が実施された結果、あるいは、病気の症状等の情報も、取得したものは分かりやすく、精神面と身体面に分けて整理しておきます。代償対策（支援機器、対処スキル等）がある場合はそれも明確にしておきます。さらに、職業生活

への参加が長期にわたって制約されてきた人たちは、その制約自体によって、体力低下や社会生活能力低下、抑うつや自信低下等が起こっていることがありますので、気がいたらチェックして、ケース会議等での検討課題とします。

また、これらの機能障害や症状が、職業場面でどのような影響をもつかを分かる範囲で明確にし、ケース会議等で、段階的に情報の正確性を改善していきます。

### コラム 病気と障害の違い

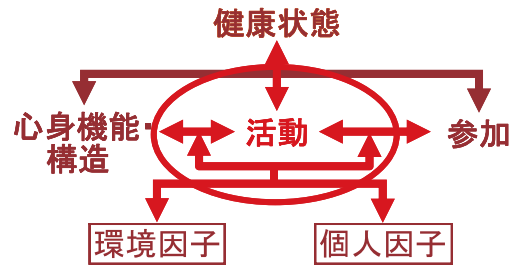
「病気」や「疾患」は医学的診断によるもので診断の目的は治療にあります。一方、「障害」は生活場面への影響の観点から把握されるもので、その把握の目的は「生活機能」の改善にあります。

しかし、近年、疾患の慢性化に伴い、この2つの観点が同様に重要な例が増えています。精神障害や発達障害は一方で精神疾患であり、その一方で、生活面の困難を伴う障害の視点も重要です。

HIV 感染症も疾患であり、一方で免疫機能障害として障害認定されています。さらに、多くの難病も慢性疾患化しており、継続的な治療が必要な疾患の側面と、生活面の困難のある障害の側面があり、網膜色素変性症やベーチェット病による視覚障害、脊髄小脳変性症による肢体不自由、クローン病による小腸機能障害等、身体障害に認定されている場合も多くあります。

# 障害による活動上の課題と対処

就労支援では、職業生活上での障害や疾患による影響を改善することが中核的な課題となります。実際、職業生活における活動上の課題には、障害・疾患、仕事内容や働き方、職場や地域の状況が相互作用するため、支援のモニタリングでは最も支援の成果に直結した情報となります。具体的には、見る、聞く、話す、歩く等の、比較的、心身機能と直結しそうなものから、より、支援機器や周囲の理解や配慮によって状況が変化するものまで多様です。



生活場面での病気や障害への対処に関しての情報は、共通様式集の「様式4-4 活動領域別の課題と対象の可能性」によって把握することができます。就職前では、本人からの情報取得や、関係者の情報共有による情報取得が多く、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していることが多い情報です。就職後については、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していることが多く、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くなっています。

## 共通様式を活用した「障害による活動上の課題と対処」の文書化

職業生活の具体的な課題を把握するのに最も適しているのは、実際の職業生活場面です。しかし、障害のある人には、これまで就労機会がなかったことや、あるいは、仕事に就くと事故や健康上の問題の危険性があるため、職業生活場面での課題把握が困難な場合が少なくありません。その場合、日常生活や地域生活での課題の把握が次に重要な情報になります。職業生活場面であれ、日常生活や地域生活の場面であれ、単に「できる／できない」「問題がない／問題がある」ということだけでなく、本人や周囲の対処によって、何らかの形で同じ趣旨のことが実施されていないか、完全でないにしても部分的にできていないか、ということまで把握することで、就労支援の検討のための重要な情報となります。本人や家族、本人と長時間生活を共にしている教師や施設の支援者等からの情報提供を受けることで多くが把握できます。それが困難な場合、本人と一緒に、生活場面や地域での活動を共にして観察することで把握することもできます。

### (1) 生活場面での活動領域の具体的内容

様式4-4では、生活場面での活動領域を大きく次の7領域に分けて、さらに、その詳細な活動の内容も具体的にチェックできるようになっています。

- ❖ 1 仕事をするための能力開発や頭脳労働（学習と知識の応用）
- ❖ 2 仕事上の個別課題を遂行すること（一般的な課題と要求）
- ❖ 3 職場内でのコミュニケーションに関すること（コミュニケーション）
- ❖ 4 体を使ったり移動したりすること（運動・移動）
- ❖ 5 職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること（セルフケア、家

庭生活）

- ❖ 6 対人関係に関すること（対人関係）
- ❖ 7 余暇や地域生活に関すること（コミュニティライフ・社会生活・市民生活）

### (2) 最初から完全な情報でなくても、段階的に情報を明確にする

職業生活の経験を踏まえてチェックすれば、最もよい情報ですが、それができなくても、職場実習、あるいは、地域生活や家庭生活での様子からでも、把握できる範囲で情報を明確にします。

最初は情報が少なくても、生活自立や就労の支援が進展するにつれ、活動内容が広がることで、段階的に課題が明確にできればよいというスタンスで十分です。

また、これは、固定的な個人特性を評価するのではなく、実際の生活場面での具体的課題を把握することが重要です。生活の範囲が広がったり、実際に職業生活を開始したり、あるいは、支援が実施されるにつれて、状況はどんどん変化していくものです。必ず、更新日を明確にし、継続的なモニタリングとして情報を取得します。

従来の能力評価は、個人特性として固定的なものと考えられがちでした。ADL（日常生活活動）や IADL（手段的日常生活動作）等と同様、職業能力評価も固定的と考えられがちでした。

しかし、本当に重要なのは、実際の生活場面で特定の活動ができるか、という実行状況の把握です。職業生活場面には、様々な活動内容があります。それぞれについて、どのような問題が起こるかを把握することが必要です。就職前で、日常生活場面で把握できない場合は、職場実習や模擬的な職業場面で把握することもある程度は可能です。ただし、それは固定的なものでなく、支援によって変化するモニタリング指標として考えるべきです。



### (3) 各活動領域で把握すべき内容

障害種類や程度によっては、多くの活動領域で

特に問題なくできることは多くあるでしょう。そのようなことを明確にすることがまず重要です。

また、障害や疾患が影響して一見困難とされることが、支援機器や本人の対処、周囲の配慮や支援によって、何らかの形で実行できていることがあります。例えば、視覚障害のある人が、拡大読書機や音声読み上げ機によって文書を読むことや、病気によって8時間労働が困難な人が短時間労働で働くこと、あるいは、自閉症のある人の家族との関わりの持ち方でも参考になることがあります。そのような例を、なるべく沢山把握すれば、それだけ、職場内での支援の方法等の検討に参考にすることができます。もし、どうしても実行が困難と思われる活動がある場合でも、全く出来ないのか、わずかであってもある程度できるのかに留意する必要があります。これは仕事の内容の検討、詳細な職務内容や作業内容の検討の際に重要な情報となります。

活動状況は、支援状況や周囲の理解や配慮によって大きく変化します。日常生活や地域生活の経験を増やし、それぞれへの本人の対処や、周囲の配慮、支援方法等の経験は、職業生活の支援でも共有される必要があります。さらに、障害によっては、日常生活や地域生活で困難な領域がある場合には、職種や働き方を個別に調整して、問題を発生させないことも重要な取組になります。

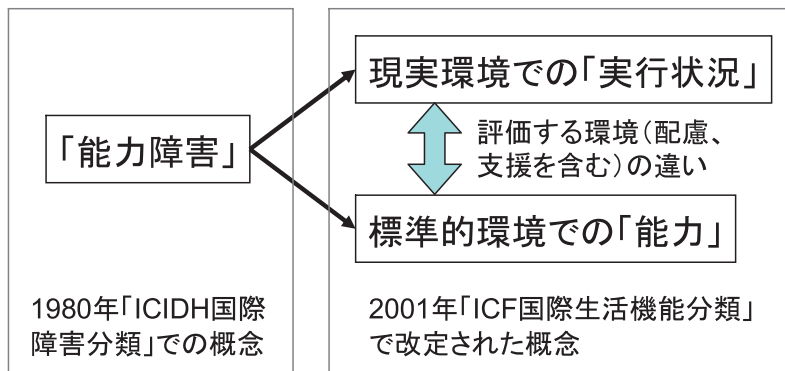


図. 能力評価における環境（配慮、支援を含む）との相互作用の重要性

### コラム 日常生活活動と職業関連活動

日常生活支援と、職業生活支援が全く違うものと考えられることも多くありますが、実際の職業生活の内容を細かく見ると、日常生活と何ら変わりません。見る、聞く等の活動、能力開発や頭脳労働、個別課題を遂行すること、コミュニケーションに関すること、体を使ったり移動したりすること、トイレや食事、障害や疾患の管理、清潔、

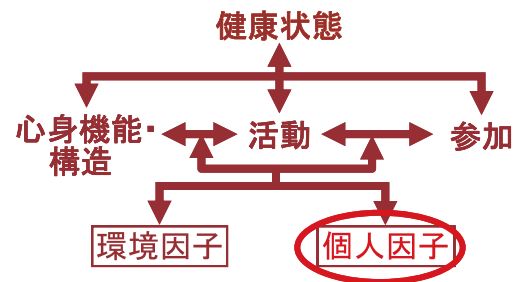
健康管理、食事、対人関係、社会活動、余暇、等々、職業生活もまた、生活場面であることに変わりはありません。

したがって、日常生活や地域生活に関する支援の評価や支援についての情報は丁寧に扱うことによって、職業生活支援においても活用することができます。



# 個人因子：「人」の理解

障害のある人であっても、就労支援である以上、一人ひとりの職業人としての理解が不可欠です。一般の就労支援では最も重視される一方で、障害のある人の就労支援では忘れられたり、軽視されたりしやすいのが、本人の就労希望、興味、強み、スキル等、「生活機能」分類では「個人因子」に該当する情報です。一人ひとりに合った仕事で、無理なく能力を発揮するためには、他の評価と同等かそれ以上に、本人を一人の職業人として発見していく取組が必要になります。



障害のある「人」に関する情報は、共通様式集の「様式4-3 就業希望、興味、強み、対処スキル」によって把握することができます。仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」については、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くなっています。また、医師、担任教諭、ジョブコーチも就業希望や本人の就労に向けての取組を把握していることが多くなっています。

## 共通様式を活用した「個人因子」の文書化

障害種類・程度にかかわらず、興味や価値観が一人ひとり違い、それによって、やりがいのある仕事、やりたくない仕事、天職となる仕事、苦役となる仕事等が異なることは、障害のない人と同じです。また、企業は何らかの業務への貢献を期待する以上、どのような仕事ができるかという情報も重要です。障害種類・程度別の「適職」への就労支援では、意欲や職業生活の質、さらに就業継続の面で問題が生じやすく、また、人権の面でも、障害種類・程度を超えた本人の個性の認識が重要です。

### (1) 興味分野や価値観

障害の有無にかかわらず充実した職業生活を送るためには、興味分野や価値観に合った仕事や職場を選ぶことが重要です。しかし、重度の障害のある人の就労支援では、単純に就労希望や就きたい職種を聞くだけでは、その希望に合った仕事を見つけることが現実的に難しいことがあります。また、職業体験の少なさや、表現力の問題から希望内容が一見非現実的になることもあります。具体的な職種の希望を直接聞くことに止まらず、様々な手段で、その背後にある興味分野や価値観を理解した方が、より幅広い仕事内容や職場の検討の選択肢を増やすことにつながります。

#### ア 夢や将来の目標、大切にしていること

「将来の夢」というような情報は、その人の職業生活のあり方を考える際の基本的な情報となり得ます。もちろん夢と現実の違いはありますが、夢は夢としてそれ自体を尊重して、傾聴することが重要です。障害のある人には、就労希望も将来の夢も、真剣に聞かれたことがない人がいます。積極的に夢を語ることを励まし、時間をかけて傾聴す

る時間をとることが必要です。

夢はあくまでも夢なので、それを非現実的だと言って妨げてはいけません。むしろ、その夢の理由を尋ね、興味分野や価値観を明確にする手がかかりとします。

#### イ 尊敬する人、家族の仕事

尊敬する人について聞くことも、キャリアの方向性を検討する手がかかりとなります。また、家族の仕事については、本人がもつ「仕事」のイメージに大きな影響を与えている可能性があります。これらについても、ただ表面的に聞くだけではなく、本人の興味分野や価値観の理解の材料とするために、傾聴する姿勢が重要です。

#### ウ 好きなこと、嫌いなこと

直感的に直接、好きなことや嫌いなことを聞いてもよいし、趣味の話を手がかりにすることも可能です。言語的なコミュニケーションが困難な人については、様々な体験を重ねる中で、好きなことや嫌いなことが理解できるでしょう。これまでの職歴や学歴を踏まえて話を聞くこともよいでしょう。これまでの職歴で「仕事の意欲がない」



とされた場合も、何故、意欲がなかったのかを明らかにすることで、興味分野を理解する手がかりとなることもあります。

具体的に「絶対やりたくない仕事」などを、その理由も合わせて聞くことで、仕事とのマッチングの失敗を避ける手がかりになるでしょう。

### エ 希望の条件に近い求人票の検討

実際に、就職活動を行っている人や、すぐに就職活動に取り組みたい人などの場合は、希望の条件の求人票を複数集めてきてもらって、それを素材にして、希望の仕事内容を明確にする取組を行うことができます。就職を急いでいる人などの場合、具体的な就職活動を進めながら、仕事内容について検討する方が、本人のニーズに合っていることがあります。

ただし、障害のある人の場合、「障害でも無理のない仕事」という条件が先になりすぎて、事務職、軽作業、在宅勤務等のステレオタイプの職探しとなっていることがあります。本人の興味分野や価値観を理解するためには、「もし障害がないとしたら」という条件で検討することもできます。

### (2) 一般的な強み、アピールポイント

実際の雇用主にアピールできる内容、自営や起業の検討の場合でも生計となりうる仕事の検討のためには、強みやアピールポイントの把握は重要です。一般的な「障害者支援」の枠組では把握されていないこともあるので、早い時期から把握するようにして、本人の「職業人」としての可能性を関係者の共通認識とする必要があります。

強みやアピールポイントは、資格、免許、特技等の一般的な履歴書等に記載する情報だけでなく、多様です。障害のある人の場合、これまでの経歴や日常生活等を踏まえて、どんな点でも優れた点の特記した方がよい場合もあります。決して、「アピール点がない」として放置してはいけません。どんな重度の障害があっても、アピール点がゼロということではなく、何らかのポイントは必ず見つけることができます。企業が障害のある人を雇用する理由として、本人の人柄や性格等もありますので、よいところを見つけて明確にします。

また、就職に至る経路として、個人的な人脈やコネも重要です。親の人脈、本人の地域生活の中で、雇用主となりうる人や、企業で採用の責任を

持っている人の知り合いがいなかを把握することも重要です。

### (3) 職業関連スキル

これまでの学歴、職業訓練歴、職歴、あるいは独学、その他の経験を振り返りながら、習得している職業関連スキルを明確にします。中途障害のある人など「キャリアのたな卸し」としてスキルを整理することで、今後のキャリアの検討に重要な情報となります。また、特に職業関連スキルがないと考えられる場合でも、能力の有無を厳密に判定するというよりも、どんなに職的なスキルであっても、ゼロではない限り、何らかのアピール点になり得るというスタンスで、できるだけピックアップして、具体的な習得内容を明確にするようにします。

### (4) キャリアの方向性

就職や職業生活のあり方の悩みや必要な助言については、障害の有無にかかわらず要因が多くあります。単に障害や病気に対する支援者だけではなく、早い時期に、キャリアコンサルタントやカウンセラー等の職業相談の専門家と一緒に、キャリアの方向性をじっくり検討することも、自己理解を深め、今後の職業生活のあり方を考える準備として有効です。

その相談結果は、関係者が本人の共通認識を深めるために重要な情報となり、ケース会議等に提出される必要がある場合があります。

### (5) 生活自立と就労に関する対処スキル

本人中心の支援において、生活自立や職業生活の基盤となるのは、本人自身の対処や自己管理です。本人が、障害や病気をもちながら、生活自立や就労にどの程度自信があるのかを把握することは、今後の本人への支援や、周囲のサポートのあり方を検討するための重要な情報です。

生活自立について、本人が単独でやる必要はなく、様々な支援や配慮を前提として、相互依存関係の中で実行できればよい、という観点も含めて、本人の自己理解を深めながら、支援の経過の中で継続的にモニタリングされるべき情報です。

障害や疾患への対処スキルや自己管理能力の違いも、職業場面で大きな影響があります。また、自分の障害や病気の主観的な受け止め方も、就労支援への本人の取組に影響があります。

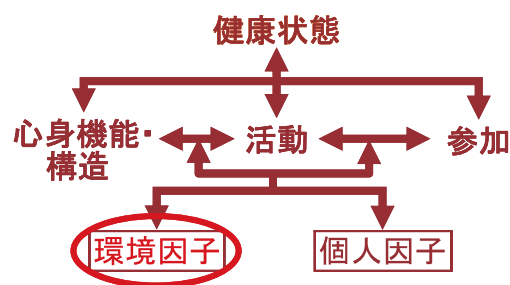
## コラム 「障害者」と「障害のある人」

障害のある人を、障害種類・程度で一括して理解するだけで、それ以外の本人のことを理解していないと、就労支援は「仕事のできない、職業場面で問題のある人」の雇用を企業に求めるという、非常に困難なものになります。本人が「職業人」であることを、本人、支援者、企業が認識することができれば、雇用関係はより本人も雇用主も満足のできるものにしやすくなります。

障害のある人について、障害や「できないこと」でレッテルを貼ることは、倫理的に問題であるだけでなく、効果的な就労支援の妨げになります。

# 仕事や職場のアセスメント

職業上の課題は、本人だけの要因で決まるのではなく、あくまでも、仕事内容や職場の状況との相互関係によって大きく左右されます。したがって、実際に働く仕事の内容や職場の検討を開始すると同時に、就労先の事業所等（自営の職場等も含む）の情報の収集を開始する必要があります。最終的には目標とする職場についての情報が必要ですが、それに至る準備として、職業準備期や就職活動期における作業場面や職場実習の内容を検討するためにも必要な情報です。



就業先の事業所、仕事、職場の専門的アセスメントに関する情報は、共通様式集の「様式5 就業先の事業所、仕事、職場の専門的アセスメント」によって把握することができます。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・労務担当者だけでなく、精神障害のある人の支援等では精神科ソーシャルワーカーが把握していることも多くなっています。

## 共通様式を活用した「仕事や職場のアセスメント」の文書化

障害種類・程度が同じでも、職場の物理的環境や、人的な支援の状況、差別や偏見の状況、さらに雇用管理や安全配慮等の状況の違いによって全く職業的な問題の発生状況が異なることがあります。ジョブコーチ支援や事業主支援ではこのような「ナチュラルサポート」形成が重視されます。

### （1）事業所等の一般的情報

地域の雇用主候補の事業所の一般的調査は、障害のある人を特定することなく独立して行うことができます。地域の多くの企業の事業内容、人材ニーズ、その他の支援ニーズ、採用方針等の情報が整理され、関係者の共通認識となることで、就労支援の可能性の検討の現実性が高まります。

多くは公開された情報ですが、個別に訪問して担当者から話を聞き、あるいは、職場開拓の一環として仕事の内容を詳細に調査した結果をまとめておくことも有益です。

### （2）実際に働く仕事内容

重度障害のある人の場合、この実際に働く仕事内容の明確化に至るまでに、関係者のケース会議や事業所の担当者との話し合いを重ねる必要があるでしょう。そのような場合、障害のある人と企業の両方のニーズを満たす仕事内容は、様々な情報を考慮して組み立てられた一種のアートとすら言えます。そのためには「様式2 本人、企業、支援関係者で共有する情報」の作成が前提になります。

仕事内容は、そのような準備を踏まえ、障害のある人と企業の両方のニーズに合致したものと、事業所の担当者との打合せの結果を整理し

て記録します。職務の具体的内容や就労条件を、その個別調整の内容を含め明確にするとともに、それによって企業側のどのような事業ニーズに対応することができるのかを明確にします。この明確にされた仕事内容は、賃金等の条件の検討の基礎資料になります。

### （3）職場内支援の状況

職場内支援やナチュラルサポートの必要性もまた、ケース会議等を踏まえ「様式2 本人、企業、支援関係者で共有する情報」をまとめておくことで、検討がスムーズになります。

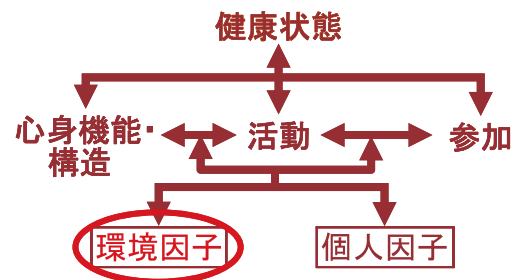
必要な機器や環境整備、配慮、短時間勤務やフレックス制度等が既に当該職場にある場合もありますので、当該職場の調査を行って記録します。また、必要な配慮等が当該職場にない場合、その必要性を明確にして具体的に提案する必要があります。

さらに、そのような職場で働いている状況として、それらの配慮等による効果を明確にし、共通認識とすることも、効果的かつ効率的な支援のあり方を検討するための情報となります。

なお、23 ページに示したシミュレーションツールでは、障害種類別に異なる必要な環境整備のチェックリストを示すことができます。

# 地域支援のアセスメント

職業生活の安定や発展には、安定した日常生活や健康が必要です。また、障害のある人の職業準備や就職活動は、単独では困難なことが少なくありません。家庭の状況や、地域で受けている医療、福祉、教育等の支援の状況によって、職業準備、就職活動、職場適応、就業継続の状況は大きく影響されます。



地域支援の専門的アセスメントに関する情報は、共通様式集の「様式6 地域支援の専門的アセスメント」によって把握することができます。一つの機関が全ての機関をアセスメントするというのではなく、本人に関係する関係機関がケース会議等の場でそれぞれ支援内容を報告し関係者の共通認識を得るという方法で取得するとよいでしょう。福祉機関の状況はジョブコーチ、医療機関の状況は精神科ソーシャルワーカー、臨床心理士等、医療関係者、労働機関の状況はジョブコーチ、自治体の就労支援員、教育機関の状況は特別支援教育コーディネーターが主要な情報源になります。

## 共通様式を活用した「地域支援のアセスメント」の文書化

従来、地域における様々な支援が互いに分断され、横の情報交換ができていない場合が少なくありませんでした。しかし、本人ニーズを中心とした取組の中で、ケース会議等の情報交換の場ができてきたことで、本人が地域で受けている様々な支援内容の全体を把握し、相互の調整を図ることが必要であり、また、可能になってきました。

### (1) 家族や地域におけるナチュラルサポート

職業生活の維持・安定に家族の役割が大きいことがあります。また、そのような家族状況が変化することで職業生活に大きな影響を及ぼすこともあります。

家庭や居住区域の状況と、その就労支援への役割を明確にすることで、本人を地域全体で支えやすくなります。

また、家族が支援を抱え込む状況を防止し、地域支援の役割を明確にするための情報としても重要です。

### (2) 専門的支援の状況

各関係機関の支援の状況を確認し、ケース会議等の場面で、役割分担を再検討したりするための重要な情報となります。



## Q&A

**Q**「これまで就労支援の取組が少なく、共通様式にあるような情報を収集することができません」「就労支援は他の生活支援の一部として実施しているため、共通様式にあるような情報を収集する時間もマンパワーもありません」

就労支援は、一つの機関のみで実施できるものではありません。また、生活支援や医療支援の機関が、職探しや事業主支援を実施することが求められているわけではありません。就労支援は、関係機関の連携によって行われる必要があります。共通様式にある情報は、ケース会議等の場で関係機関から提供される情報を整理するものとして理解して下さい。その前提で、各機関が把握している情報について、整理して提供する様式として、共通様式をご活用下さい。

**Q**「本人がすぐに就職したいと考えているため、十分な評価の時間がなく、情報を収集して検討することができません」

就労支援は、様々な局面から開始されます。本人の就職希望が強い場合には、就職活動の支援を中心として、まず、様式2や様式4-2の内容について本人と相談をしながら情報を取得すれば、当面の就労支援を開始することができます。まず、全ての情報を収集してから就労支援を開始するのではなく、取得可能な情報に基づいて就労支援を開始することによって、就職活動等の中から、時間をかけて、本人の理解を深めつつ、関係機関とのつながりをつくりつつ、他の関連情報を収集していくことができます。

**Q**「既に、自機関の情報整理や、関係機関との情報共有のためには、所定の様式があります。その場合、共通様式はどのように活用できますか」

共通様式は、関係機関が専門分野や機関を超えて情報を共有するためのもので、従来、そのような様式がないという問題意識から提案しているものです。共通様式は、関係分野の様々な様式から、本人中心の視点での「生活機能」情報を整理する枠組や、共通のケースマネジメントに必要な情報を構成しています。地域によって、既に共通様式が機能しているのであれば、それを活用すればよいと思われます。

ただし、共通様式は、障害や病気に関連するデリケートな情報を含む、「生活機能」情報の適正な扱いについて対応できるようにしていますので、個々の情報の取得の内容について、参考にできるところを活用いただければと思います。