

様々な関係者による職業リハビリテーションの事例集

本事例集の内容と活用例

1 事例集の内容

「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウ」は、現在、多様な地域関係機関・職種において必ずしも明文化されていない状況も多いため、情報収集の対象を特定しにくい状況にあります。

一方、効果的支援を実施している支援者は支援の有益さや支援のやりがいも高いことが示唆されており、これに着目し、そのような地域で障害者就労支援にやりがいをもって取り組んでいる支援者からの情報提供を想定し、幅広い関係者からの「公募」の形で情報収集を行いました。

こうして集約した14事例のそれぞれについて、我が国の職業リハビリテーションの有識者の考えるポイント・留意点と、我が国で実際に実施されている多様な支援者からの「効果的な障害者就労支援ノウハウ」の応募事例の要約を示しています。

2 障害者就労支援の多様な事例

障害者就労支援の全体プロセスをイメージしやすい内容を事例集としてまとめています。その内容は、関係機関や企業、障害者本人・家族への働きかけや巻き込み、複雑な支援課題への多様な専門分野のタテ割りを超えた協力、障害者と企業の双方に益となる求人開拓や職業紹介・職務配置・雇用管理、また、就職後の支援的な職場と地域支援体制づくりまでにわたっています。

【障害児・者の取組への支援】

就職前から就職後まで一体的かつ連続的に支援するイメージを示しています。

- ①「就職前から、職務調整や職場環境整備を想定する支援が効果的」
- ②「障害のある本人も支援者も、仕事の強みや支援課題は、一緒に職業場面等、現実的な場면을体験し振り返ることが重要」
- ③「多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係をアセスメントし、特性を踏まえた支援を行う必要性」
- ④「障害児・者や家族の仕事への意欲と自信を促進する情報提供や体験が重要」

【企業・職場の取組への支援】

障害者支援と企業・職場支援を一体的に行い、一般企業での障害者の活躍を目指す職場開拓や職業紹介、合理的配慮提供や情報提供等のイメージを示しています。

- ⑤「業務上必要なスキルの可視化により障害者のみならず、多様な人材が働きやすくなる」
- ⑥「障害者が能力を発揮するための事業主への助言や支援が重要」
- ⑦「雇用する側の基本的な理解や合理的配慮の形成が障害者の職場定着につながる」
- ⑧「障害者を「活躍する人材」として認識できる、企業への情報提供、啓発は重要」

【地域関係機関の取組への支援】

就労支援と医療、福祉、教育等の関係分野の支援のタテ割りを越えた、一般企業での障害者の活躍を目指した職場開拓や職業紹介、合理的配慮提供や情報提供等のイメージを示しています。

- ⑨「就労後の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制は重要」
- ⑩「地域の多様な相談・支援機関の専門性をお互いに理解し、必要な支援につなげられる経験・知識のある支援者の育成が重要」
- ⑪「支援に携わる関係者がチームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮することで、関係者同士の総合理解と信頼の構築が重要」
- ⑫「最新の障害者就労支援の情報について、教育等の関連分野へ情報提供・啓発することは重要」

【さらにインクルーシブな就業への挑戦】

我が国では未だ一般的な取組ではないものの、障害者権利条約で求められていることからインクルーシブな雇用の実現のための参考になる事例も掲載しています。

- ⑬「障害のある人と障害のない人が一緒に働ける『インクルーシブな雇用』を実現することが求められている」
- ⑭「福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援が必要とされる」

3 活用例

現在の我が国の、効果的な障害者就労支援のイメージをつかむために、幅広くご活用いただければ幸いです。ただし、あくまでも、現段階での可能な限りの試みであり、最終的なものでも確定的なものでもありません。このまとめを参考として、障害者就労支援がますます充実し、関係者の共通認識が広がることを願います。

○新しく障害者就労支援に取り組む支援者の学習用

就労支援に取り組み始めた早い段階で、現在の職業リハビリテーション実務者が焦点を当てた効果的な障害者就労支援を理解するために活用いただけます。これを踏まえて、専門研修等の受講等につなげていただけます。

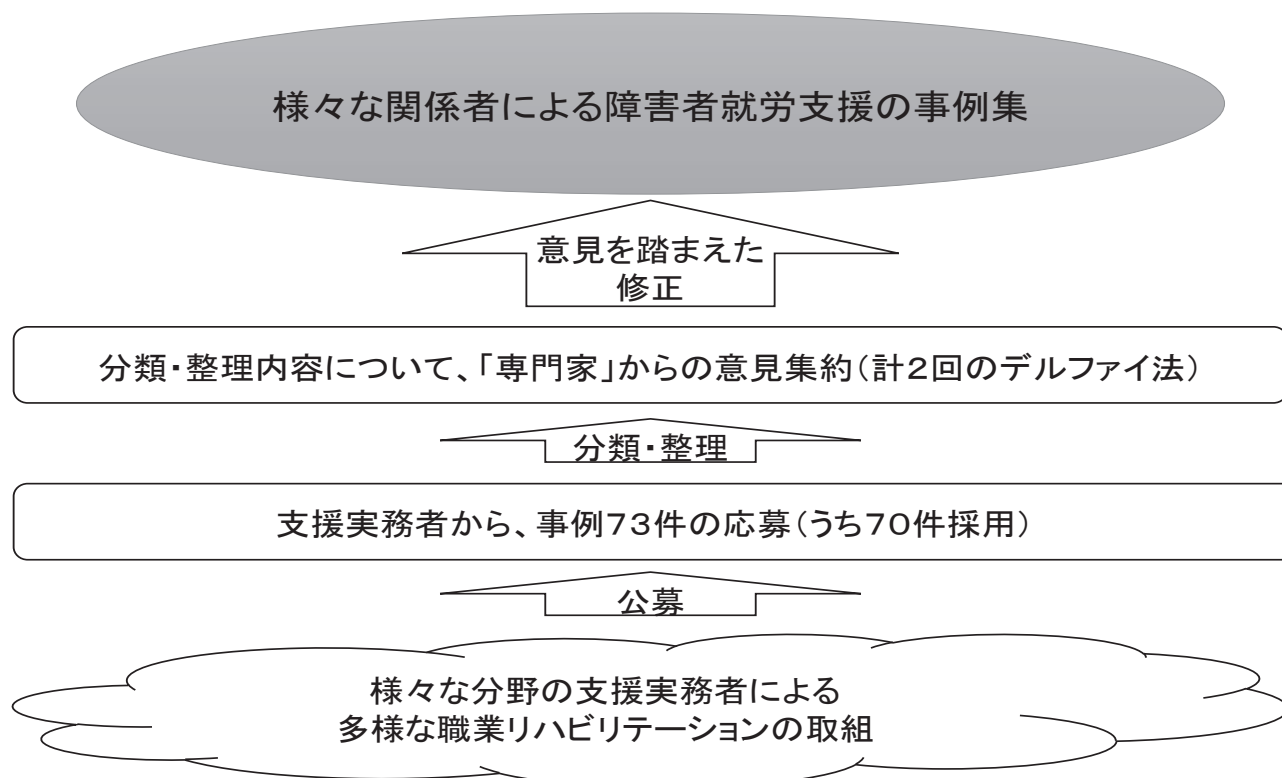
○地域関係機関の連携・役割分担の会議等での呼び水として

地域関係機関が障害者就労支援において連携するための会議が増加していますが、関係者の共通認識の形成には時間がかかりやすくなっています。これらの会議の際に、情報交換の呼び水としてご活用いただくこともできます。

本事例集の作成の経緯

本事例集は、障害者職業総合センター「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」（2021年度～2022年度）において実施した、「職業リハビリテーションの効果的支援ノウハウの情報収集」の成果を取りまとめたものです。

障害者職業総合センター研究部門に設置した、職業リハビリテーションに関係する実務者・有識者等からなる「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究委員会」を中心として、地域の幅広い関係者からの公募での情報収集と、多分野にわたる障害者就労支援の「専門家」によるデルファイ法による意見集約・とりまとめを行いました。



多様な障害者就労支援の全体像の把握と整理の流れ

詳細は、障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 167 「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」の第3章をご参照ください。

① 就職前から、職務調整や職場環境整備を想定する支援が効果的
～個人の課題に焦点を当てすぎ、就労の可能性を狭くしていませんか？

☆ ポイント・留意点

- 就労可能性は、障害者本人への支援や訓練だけでなく、実際の職務調整や職場環境整備によって大きく広げることができる。どのような仕事、どのような職場配慮等があれば仕事ができるかを想定しながら、就職前からの支援を行う必要がある。
- 企業就労を熟知しているジョブコーチ等が就職前から就職後まで関わることで、受入れ企業への説明や支援、障害者の課題設定等も、具体的で心強いものにできる。
- 企業就労の支援の経験・知識やスキルのない支援者による就労支援では、就職後の支援の可能性が想定しにくく、就労可能性を過小評価してしまう危険性がある。

☆ 実例

- 地域センターの職業準備支援利用者に対し、職業準備支援開始当初から担当ジョブコーチを選任し、就職活動支援から就職後のジョブコーチ支援を継続して行うことで就職や職場定着がスムーズとなっている。
- ジョブコーチが職業準備支援の作業支援で利用者のアセスメントを行ったり、職業講話・職場見学同行等を担当することで、利用者との円滑なラポール形成や的確なジョブマッチングが可能となっている。
- 就業・生活支援センターが在宅ワークを行っている就労継続支援事業所との連携を図り、地方在住のこれから就職活動を開始する障害者の在宅就労を可能とするスキル付与等に貢献している。
- 就労移行支援事業所で、ストレス等により生活習慣が不安定になりやすい利用者に対し、脳科学者や精神科医が監修した食事や睡眠、運動など日々の生活習慣の改善に関するプログラムを実施することで、働く上での土台となる生活習慣や健康維持を確立でき、職場定着がよりスムーズとなっている。

② 障害のある本人も支援者も、仕事の強みや支援課題は、一緒に職場等、現実的な場面を体験し振り返ることが重要

～その「職業準備」訓練は現実の仕事への自信を高めていますか？

☆ ポイント・留意点

- 本人の希望を中心とした支援のために、職業評価では実際の職業生活の体験での強みや課題の把握と、課題について解決方法を一緒に考えられる支援者との振り返りのプロセスによる自信回復の支援が重要である。
- 仕事の強みや支援課題は、実際に就く仕事や職業生活での体験の中で、本人も支援者も分かってくるものであり、一緒に場面を体験し振り返ることが重要である。
- 支援者が多様な仕事内容や職場環境整備、多様な障害への対応の経験を積んでいるかどうかで、振り返りや支援計画の質が変わってくるので、スーパーバイズなど支援者の人材育成や支援の質の担保も重要である。

☆ 実例

- 就業・生活支援センターの利用者が企業見学・実習を行った際、ハローワーク職員と共に振り返りを行うことにより、利用者の自己理解を促進し現実的な職業選択を促すと同時に支援者間でその後の支援方針をイメージすることができている。
- 就労移行支援事業所の高次脳機能障害等のある利用者に対し、定期的に外出するプログラムを設定することにより、支援者が利用者の記憶力（道に迷わないか）・空間把握力（人・物とぶつからないか）等の特性を評価・把握することが可能となり、利用者の社会生活上の対処スキルの向上を図っている。
- 地域センター利用者に対し、情報収集しながら重要なポイントを利用者とともに把握するためにMSFAS（ストレス・疲労を特定、軽減するアセスメントシート）や、実際の作業場面に即した作業内容や作業環境での状況を把握するためのMWS（作業能力を評価する幕張式ワークサンプル）、職業準備支援等実施することは有効であり、アセスメントを踏まえた長所、課題、支援方策や今後の展望・提案を提示することで、利用者自身が今後の進め方を具体的にイメージできるようになっている。
- 就労移行支援事業所において、労働習慣、対人関係、認知スキル、作業遂行能力等多様な職業的課題がチェックできるアセスメントシートを用いて、支援者と利用者が評価を照らし合わせ、振り返り、訓練の見直し、実践を繰り返すことにより、①利用者の自己理解を深化する、②支援者間の利用者の評価を一致させる、③施設利用後、就職先企業関係者に利用者の特性等を説明する、といった効果が見いだされている。
- 就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者が支援者との相談等を通じてナビゲーションブック（得手不得手・性格特性や職場での配慮事項を記載した自己紹介書）を作成することで自己理解を深化し、結果、施設内訓練での対処スキル・職業能力の向上、訓練終了後の職場適応を易とする効果が見いだされている。

●就労移行支援事業所を利用する若年者・中途障害者が、就労後に起きやすいトラブルや困りごとを想定し、よくない対応例を明示した職場不適應に関連する事例シートの記入による学習を積むことで、トラブルを回避するスキル等の職業準備性の向上を図っている。

●就労移行支援事業所を利用する高次脳機能障害者の職業能力等の向上を目的に、日々の訓練終了後、振り返りの相談を職員が協同し行っている。



③ 多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係をアセスメントし、特性を踏まえた支援を行う必要性

～障害特性を踏まえた課題解決に適切な支援をしていますか？

☆ ポイント・留意点

- 障害者の職業課題は、一見同じ問題状況でも、原因となっている機能障害により、効果的な支援内容は異なる。
- 精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害、難病等、既存の知識で理解が速やかに進まない状況がある場合、心理や医療等の専門職との連携により、状況が理解しやすくなる。
- 専門的なアセスメント結果と職業課題の関係、効果的支援の提案を、障害者や企業関係者と共有して活用できるような、高度な専門人材の育成が課題となっている。

☆ 実例

- 口頭での相談だけでは混乱しやすく、記憶に残りにくいジョブコーチ支援利用者へのケース会議の際、ホワイトボード等を使用し、視覚的にポイントを整理することで利用者の理解を促進している。
- 就業・生活支援センターを利用する発達障害者に対して、その特性や特性に起因する「困り感」が記載された教材を題材としたグループワークを実施することで、心理的共感や自己理解等を促進している。
- 地域センターでの職業準備支援・ジョブコーチ支援の場面を通じて自閉症者へのコミュニケーションスキルのアセスメントを丁寧に行い、特性を踏まえた指示を出すことで、本人の指示理解力の向上や課題となる行動の減少等の効果が見いだされている。
- ADHDのある利用者の中には、時間の見積りに課題を有する者がいたため、タスクごとに見積もった時間と実際にかかった時間を書き入れる比較表などで構成されたシートを提供することで、正確な時間の見積りができるようになった。
- 就労移行支援事業所の利用者に対して、認知発達段階に応じたボードゲームの設定、楽しみながら双方向的なコミュニケーションの訓練を行うことで、対人スキルを獲得、巧緻性をアセスメントする機能を果たしている。
- 行動分析学を基にし、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等、幅広い支援場面での、職業課題の改善や機能分析に基づくアセスメントにより、支援者の勘に頼った支援ではなく理論と実践の両方を踏まえた支援を目指している。
- 内的な葛藤があるため、適応行動が図りにくいケースに対し、アクセプタンス&コミットメント・トレーニング（認知行動療法の中の1つの心理療法）を実施し、円滑な就職・復職活動に結び付けている。
- ストレス対処法等について、通常の説明では記憶に残らない人であっても、漢字の語源など、印象的な具体的なエピソードを重ねることにより、覚えやすくなる場合がある。

④ 障害児・者や家族の仕事への意欲や自信を促進する情報提供や体験が重要

～支援者自身に、障害者が仕事で活躍できるイメージがありますか？

☆ ポイント・留意点

- 障害があるというだけで「就労は難しい」と考え、最初から就労をあきらめている障害児・者や家族は、いまだ多い。本人や家族が就労への意欲がなく、進路選択の可能性を自ら狭めていることは、職業リハビリテーションへの最大の支援課題である。
- 「仕事ができる」イメージは、訓練ではなく、実際の職場での実習や同じ障害がある人が働いている職場見学によって、体験的に獲得することが有効な場合が多い。
- 失敗体験によりかえって自信や意欲を失わせないように、適切な就労支援の関わりが重要である。

☆ 実例

- 障害者雇用に係るサービスを知らず、サービスを活用しなかったため、就職活動の不調が続いていたが、就業・生活支援センターの利用を通じ、障害者雇用サービスを理解し就職に至った。
- 企業就労や福祉的就労に係る情報に乏しい本人に対して就業・生活支援センターで定期的な業務説明会を開催し、情報提供を行うことにより、活躍できる仕事内容や職業生活のイメージを明確にしている。
- 職業経験のない若年の発達障害者は就業イメージが未発達なため、地域センターのジョブコーチ支援で関係のある複数の事業所見学を行い、振り返りの相談を実施することでより現実的な職業選択を含む就業イメージを促進している。
- 就業経験の乏しい特別支援学校の生徒や訓練受講者へ障害者技能競技大会（アビリンピック）の説明と競技種目の課題を体験させることで、企業就労に必要なスキルの向上・職務要件の理解を促進している。



⑤ 業務上必要なスキルの可視化により障害者のみならず、多様な人材が働きやすくなる

～一律の「障害者向き」の仕事や能力基準を想定していませんか？

☆ ポイント・留意点

- 企業の業務には個別の品質水準があり、業務遂行のために個々の職務があることを踏まえ、障害者の職務配置には業務に明確な貢献ができるマッチングが重要である。
- 業務の品質水準と関連させて、各障害者の職務に求められるスキルレベルを明確にして、職場で共有することで、各自の仕事の質を高め、またスキルアップの目標にもなる。
- 業務を細分化し、各障害者の強みを活かせる職務とすることが重要であり、スキルレベルの明確化によって障害者を排除することにならないことが重要である。

☆ 実例

- 特例子会社において、コロナ禍を機とした在宅勤務の期間に、レベル別の教材や在宅での作業課題を設定し、PC・清掃等のスキル向上に取り組むこととし、遂行結果や生産性を確認することで、社員の現状のスキルを客観的に把握でき、家族状況や生活状況の理解も深まった。
- 特例子会社の従業員の多くが自己評価が過大であったため、管理者評価などをグラフ化する可視化を行うことにより、適切な自己評価が可能となると共に、スキルアップに向けたモチベーションが向上した。
- 特例子会社においてギフト商品の作業工程を細分化し可視化することで、社員が自らの職務レベルの水準を一層理解し、能力向上に向けた動機付けが可能となった。
- 特例子会社社員を対象に、全社員共通のスキル、所属チームで必要なスキルに分けたスキルマップシートを作成・活用することで、習熟を図る業務が明確となり、計画的な業務習熟と動機付けが図られた。
- 就労継続支援B型事業所の知的障害のある利用者に対し、業務遂行のプロセス・進捗状況が理解できるカードを作成・配布の上、集団で作業を行うことにより、利用者の主体性・積極性が向上し、お互いへの承認が促進する効果が見いだされた。
- 特例子会社社員が業務に有用な資格を取得した際やアビリンピックに出場し成績優秀な場合、経済的援助を行うことで、多くの社員の意欲向上が可能となっている。

⑥ 障害者が能力を発揮するための事業主への助言や支援が重要

～求人内容や職場状況を固定的に考えてしまっていないか？

☆ ポイント・留意点

- 既存の障害者求人ありきではなく、地域関係機関とハローワークが連携して、各人の希望や適性を整理して、企業内の人材ニーズにより各人が働ける仕事を見いだす職場開拓を進める。
- 本人と支援者が一緒に、本人の希望、適性、課題、支援ニーズを整理して「自己紹介書」として関係者で共有できる支援が重要である。
- 企業の障害者雇用促進において、具体的な求職者を想定して人事や職場担当者と求人条件を相談し、職場見学や職場実習、トライアル雇用等を踏まえて、採用面接につなげる。雇用率未達成企業には、同時に事業主への丁寧な相談支援も重要である。

☆ 実例

- ハローワーク職員が企業での障害者雇用実習の受入れに関し、就労パスポート（厚生労働省が開発した職業上の長所や職場での配慮事項等が記載された自己紹介書）を活用した情報提供を行うことにより、実習の受入れを容易にし、上司・同僚等の障害理解を促進している。
- ハローワーク職員が求職者である就労移行支援事業所・地域センターの利用者の状況を支援機関と連携し把握すると同時に、それらの求職者の円滑な職場適応をイメージしながら企業の個別求人開拓を行うことで、スムーズなマッチングを図っている。
- 就業・生活支援センターを利用する障害者、障害者雇用を検討する未達成企業（障害者雇用率を満たしていない企業）、双方に対し、雇用前に「職場体験機会プログラム（職場実習）」を実施することで、円滑なマッチングを図るとともに、職場定着に資する支援機関の利用を促している。
- ハローワーク職員による雇用率未達成企業への指導の際、職場実習の実施の提案を行うことにより、企業側へは障害特性等の理解、求職者へは現実的な職業能力の向上を図る機会を提供する。
- ハローワーク職員による障害者雇用未達成指導の際、障害者雇用の働きかけを行っている社会保険労務士が同席することで、企業に対し障害者雇用に関するノウハウの提供や職場実習の提案等が可能となった。
- 就業・生活支援センター職員が毎週特定曜日にハローワークを訪問するなど情報交換をより密にすることで、ハローワークとの登録者（求職者）の進捗状況の共有が図られ、ひいては、開拓先企業への訪問の同行が可能となる等の就職支援の強化に努めている。

⑦ 雇用する側の基本的な理解や合理的配慮の形成が障害者の職場定着につながる

～就職後の障害対策を本人と職場に「任せきりに」していませんか？

☆ ポイント・留意点

- 精神障害者が、体調を自己管理して、能力を発揮して会社に貢献するためには、職場の基本的な理解や合理的配慮を、最初からしっかりと構築することが重要である。
- 職場側に必要な理解は、外見から分かりにくい疲労やストレス等について、基本的な講座や研修等だけでなく、各障害者について、得意なこと、難しいこと等、アセスメントの結果を、本人の同意の下、職場と共有し、一緒に相談することが重要である。
- 体調等や職場状況は変化するため、日々の体調等についてソフトウェア等を活用して本人と職場で共有し、職場で引継ぎができることも合理的配慮として有益である。

☆ 実例

- 精神障害者が就職した際、利用者の同意の上、利用者が作成した通院状況・性格特性、その他配慮を得たいと考えていること等を記載した紹介シートを企業に提供することで、人事労務管理者・現場の指導担当者が対応に困ったときに読み返して活用したり、担当者が異動した際、新たな担当者等の利用者への理解の助けとなった。
- ハローワーク職員による職場適応指導の際、精神障害者雇用トータルサポーターが企業関係者に対し、障害特性や特性を踏まえた接し方等を内容とする講座を行うことで、障害者の一層の職場適応を図った。
- 就労移行支援事業所を利用する精神障害者に対し、就職前の施設在籍中から職員が日々Webでの体調チェックソフトの活用を促し、職員との振り返りを行うことで、利用者が自身の体調の変化に気づき、自己受容が進めることができた。また、就職後も引き続き活用を促すことで、企業担当者との体調管理・チェックが易となるといった効果が見いだされた。
- 気分の波により安定出勤に課題のある就労移行支援事業所を利用した障害者の職場定着に関し、在籍した就労移行支援事業所職員が本人の具体的特性や関わり方を企業に説明するなどのチーム支援を実施することで職場定着を図った。
- 就業・生活支援センターが企業に利用者を紹介する際、本人の特性・配慮事項・支援体制等で構成されたシートを情報提供することにより、企業側の利用者への理解が促進する。

⑧ 障害者を「活躍する人材」として認識できる、企業への情報提供、啓発は重要

～障害者雇用を企業にとって負担・コストと考えてはいませんか？

☆ ポイント・留意点

- 企業が、業務に必要な人材として障害者を雇用し、能力を発揮できるように合理的配慮を行えるようにして、公正な能力評価につなげることが重要である。
- 負担・コストがあるという前提で雇用率達成のためだけに雇用されるのでは、企業の適正配置や合理的配慮が十分でなく、雇用の質が低くなってしまう。
- 障害者の多くは、適切な職務配置と、企業の過重な負担にならない合理的配慮があれば、企業に貢献できる人材として活躍することができることを伝える必要がある。
- 障害者が活躍している企業の見学や情報交換、障害者の能力発揮のための合理的配慮のノウハウのある支援機関との情報交換や職場実習の受入れ等が効果的である。

☆ 実例

- 地域センター職員が企業や関係機関に対し、障害特性と職業上の配慮等の研修を実施することで、企業における障害者の受入れ体制を促進する。
- 就業・生活支援センター職員が企業の障害者雇用に関する理解促進を目的にクイズ形式で分かりやすく障害者雇用促進法や合理的配慮の内容を啓発する研修会を行っている。
- ハローワーク職員が企業に対し単なる雇用率達成指導(実雇用率の低い事業主を対象に「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導する)に留まらず、障害のある従業員がいることにより展開できる多様性を受入れ、多様性に基づく新たな事業展開・業務拡張等に関する意見交換を行っている。
- 特例子会社に業務を発注する親会社の部署従業員に対し、障害者への合理的配慮に関する研修を実施することで、障害のある従業員への理解が促進し、双方のコミュニケーションが円滑になった。

⑨ 就労後の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制は重要

～就職後の職業生活は、地域全体で支えられるようにしましょう！

☆ ポイント・留意点

- 就職後に医療、心理、生活等の課題が生じる可能性のある障害者を継続的に支えることは、障害者の生活や社会参加を支える地域関係機関の共通支援課題である。
- 本人や職場での問題やその兆しをタイムリーにキャッチし、関係機関による早期対応につなげられるように、ジョブコーチのフェーディング後等の体制構築が重要である。
- 支援ニーズのタイムリーなキャッチには、障害者が就業後や休日に気軽に相談できる地域の場、オンラインでの相談、就労定着支援事業所等のフォロー等があるとよい。
- 家庭生活が原因で体調や生活上の課題がある場合、家族と協力できる場合がある一方、支援が必要な家族もあり、家族に問題を丸投げにしない地域支援が重要である。

☆ 実例

- 就職後の精神障害者に対し、ジョブコーチが週1回の振り返り相談を定期的に行うことで、職場不応を未然に防ぐ。
- 地域活動支援センター職員が在職中の高次脳機能障害者のグループ活動を月1回の土曜日に定期的実施することにより、個々人の職場での悩みを共有するなどグループ内の心理的共感を醸成すると共に、個別利用者の職場定着・キャリアアップを図っている。
- 就業・生活支援センター職員が個別の在職中の障害者の都合に合わせ、終業後、土日など柔軟的な定期相談を実施することで職場定着を図っている。
- 就労移行支援事業所を利用し就職した在職中障害者に対し月1回の土曜日に余暇支援を行っているが、コロナ禍の状況を鑑み、Webでの支援を開始した。
- 知的障害者等の職場定着を促進するには家族の協力が果たす役割もあることから、日々、企業・家族・支援者間で連絡帳を活用して情報をやり取りしている。

⑩ 地域の多様な相談・支援機関の専門性をお互いに理解し、必要な支援に繋がられる経験・知識のある支援者の育成が重要

～地域支援機関が「餅は餅屋」で職業生活を支えられていますか？

☆ ポイント・留意点

- 就労支援ニーズのある障害者には、同時に治療、心理面、住居、家庭、経済状況等の関連支援ニーズがあり、それぞれに専門性の高い支援が必要なことがあるが、本人は、どのような支援があり、どこを利用すればよいか分からないことが多い。
- 地域の多様な相談・支援機関の専門性を互いに理解し、利用者の支援ニーズに合った必要な支援につなげられる経験・知識のある支援者の育成が重要課題である。
- 福祉施設利用者、精神科医療利用者、生活困窮者、元受刑者、薬物依存者等、治療、心理面、住居、家庭、経済状況、法的問題等の相談・支援において、障害者就労支援との連携は重要だが、必ずしも、協力関係は進んでいないことが多い。

☆ 実例

- 障害者の生活面や体調の管理等は職場定着に重要でも、就業・生活支援センターが単独で全てを把握することは困難であるが、幅広い関係機関と連携することでタイムリーな把握やポイントを絞った対応が可能となる。
- ハローワーク職員が生活困窮の怖れがある知的障害者に関して、福祉事務所職員、病院ソーシャルワーカー等とケース会議を通じて情報共有等連携を図り、職場適応指導を行っている。
- 就業・生活支援センターが主体となり、地域障害者福祉自立支援協議会（設置主体を市町村とする地域の障害者への支援体制を築いていくことを目的とした、地域の関係機関による協議の場）の場を活かし、就業継続上の生活課題の予防的介入や早期発見の仕組みづくりに取り組んでいる。具体的には、通勤の自家用車の整備・修理による交通事故予防、定期通院への同行による医師の説明の生活支援への反映等の成果がある。
- 医療観察法病棟を退院した触法精神障害者に対し、保護観察所（社会復帰調整官）・相談支援事業所・就労支援機関・通院先医療機関が連携を密にし、企業就労に至っている。

⑪ 支援に携わる関係者がチームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮することで、関係者同士の総理解と信頼の構築が重要

～主治医等、職場のメンタルヘルス、就労支援の連携は順調ですか？

☆ ポイント・留意点

- 精神障害者等の就労支援には、障害者就労支援関係者だけでなく、主治医や精神保健福祉士等、職場の上司、人事労務担当者、産業保健スタッフ等が関わっている。
- ただし、関係者間で、治療と仕事の目的の間で考え方が矛盾・対立しがちで、用語が共通でなかったり、相互の情報交換やチーム支援は困難となりやすい。
- 関係者が治療と仕事の両立を共通目的として、チームとして支援内容と支援結果を密接に共有し、それぞれの専門性を発揮し、相互の理解と信頼の構築が重要である。

☆ 実例

- 精神障害や発達障害を専門とする就労継続支援B型事業所は当人を最もよく理解している一方、就職の支援は難しいため、利用者の就職・職場定着を促進するために、職業評価、職業準備支援、職場実習、雇用、定着までを、職業リハビリテーション機関と連携して一貫して支えている。
- 希死念慮が生じたり、周囲の様子や言動を過敏に受け取る休職中の精神障害者に対し、就業・生活支援センター職員が通院同行の支援を通じて医師との意思疎通を密にすることで、本人の症状が軽減し、職場復帰に向かっているのと併せて、支援者は就労支援に必要な医療的知識を深めることができている。
- 休職中の精神障害者数は多く、医療機関・地域センターでのリワーク支援だけでは充足できないので、自立訓練施設が企業・医療機関と連携しメンタル不調者に対し認知行動療法、生活習慣改善等で構成された職場復帰支援を実施している。
- 特例子会社が社員である休職者に対し、職場復帰に向けたストレスコーピングの確立や生活習慣の改善等に向けて関係支援機関と連携して取り組んでいる。
- 就業・生活支援センターが高次脳機能障害者の職場定着を図るため、主治医や医療ソーシャルワーカーと直接やりとりして医療エビデンスに関する情報を収集し、職業リハビリテーションの関係機関や企業側と情報共有して連携している。
- 就労移行支援事業所職員が利用者の転帰、職場適応状況等に関して年1回、医師・心理士・ソーシャルワーカー等の医療機関スタッフと定期的な意見交換を行うことで、医療機関スタッフの職業リハビリテーションに関する理解を深めるとともに、職業リハビリテーションに向けた効果的な医療措置のあり方を検討する機会となっている。

⑫ 最新の障害者就労支援の情報について、教育等の関連分野へ情報提供・啓発することは重要

～最新の障害者就労支援を知ることによって支援の可能性が広がります！

☆ ポイント・留意点

- 障害者の就労可能性を広げるための、就労支援ノウハウや制度・サービスの発展が急速に進んでいるが、専門の職業リハビリテーション機関以外の関係分野では、その可能性は十分に共有されていない。
- 関連分野において、最新の障害者就労支援のノウハウが普及していないことで、障害者の就労可能性が過小評価され、実際には十分一般就労で活躍できる障害者が適切な職業リハビリテーションにつながりにくくなっている。
- 職業リハビリテーション機関・専門職は、関係分野から就労希望のある障害者が移行してくるのを待つだけでなく、積極的に関係分野に最新の支援方法や可能性を普及していく必要がある。

☆ 実例

- 特別支援学校以外の一般校で障害のある生徒が増加しており、生徒の卒業後の職業移行に向け、地域自立支援協議会で就労支援機関の事業内容等に関する冊子を作り、一般校進路指導担当者との連携を図っている。
- 障害のある一般高校の生徒やその保護者、教員に、地域センターに来所してもらい、障害者雇用に関連する法・制度や企業での取組状況や支援機関の機能を説明することで、今後の進路指導に活用してもらおうと共に教員自身、今後同様の状況があった際に職業リハビリテーションサービスに係る情報提供ができるようになる。
- 就労支援機関の利用に躊躇している特別支援学校在籍の本人・家族が複数の就労支援機関を見学することを奨励し、自らの状態等に合った施設を利用することを促進している。

⑬ 障害のある人と障害のない人が一緒に働ける『インクルーシブな雇用』を実現することが求められている

～障害の有無によらず一緒に働ける職場づくりが求められています！

☆ ポイント・留意点

- 障害者権利条約に沿って、障害のある人が障害のない人と一緒に働ける「インクルーシブな雇用」を実現することが求められている。
- 現状では、特に、特例子会社や就労継続支援 A 型事業所、大企業等で、障害者と健常者が一緒に働けるチームづくりや互いの理解を促進するファシリテーターやコーディネーターの役割が重要で、その人材の育成も障害の有無にかかわらず重要である。
- 障害の有無によらず、お互いの強みや弱点を補い合う組織づくりが基本となる。様々な障害について、個別に業務での協力を通して学び合うことが有効である。
- 障害種類が異なると、それぞれの障害のことは分からないことも多くある。

☆ 実例

- 特例子会社において各部署に身体・知的・精神・発達障害のある方々を均等に配置し、社内・社外（企業在籍型ジョブコーチ）研修を受講することで、お互いに助け合う雰囲気を形成でき、個々の社員が自己肯定感を得るなどの効果が見いだされている。
- 特例子会社で 1 つの部署に身体・知的・精神・発達障害のある方々を配置し、管理職に障害者を登用するなどインクルーシブな環境整備を行うことにより、個々の社員の主体性を醸成するとともに、お互いに合理的配慮がなされる効果が見いだされている。
- 就業可能な時間がまちまちな利用者が在籍する就労継続支援 A 型事業所で、チーム毎に作業を遂行するシステムを導入することで、集団として目標を達成する機運が高まり、生産性が向上する効果が見いだされている。
- 特例子会社の障害のある社員の業務が PC での入力作業を主とした事務作業であったためコミュニケーションの機会が少なかった。そこで、総務・広報・研修等の委員会活動の運営を行ったことにより、各人が考え、発言する機会が増え、お互いのコミュニケーションが密となり、業務への自発性が向上した。

⑭ 福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援が必要とされる

～福祉的就労においても、人間らしいやりがいが必要です！

☆ ポイント・留意点

- 一般就業が困難とされる障害者が働く福祉的就労について、障害者権利条約での労働の権利上、人間らしいやりがいのある仕事としての適切性が問題とされている。
- その一方で、現実的に、福祉的就労がないと、働く場がなくなる人も生じる状況から、福祉的就労を、より報酬、やりがい、成長、社会関係等から質を高める必要がある。
- 福祉的就労と一般就業の谷間を埋める方策として、企業の業務の一部を福祉的就労事業所に外注したり、企業内で福祉的就労事業所の利用者が働いたりすることが試みられ、報酬の向上や、障害者の労働意欲ややりがいにつながっている例もある。
- ただし、これが障害者の一般就業からの排除を固定しないよう留意が重要である。
- なお、特例子会社と親会社・グループ企業の間でも同様の情報交換・連携が重要である。

☆ 実例

- 就労継続支援A型事業所で、最低賃金を支払うため、連携先の企業での作業に関係した生産性を上げる機材を整備することとし、一般企業からの請負業務を行ったことで、働く障害者が量的・質的成果を出すことが可能となり、賃金向上の効果が図られた。
- 就労継続支援A型事業所等の利用、そこから事業所の事務作業の在宅勤務での障害者雇用につなぐ、というスモールステップは、就労移行支援から直接一般就業に向かう際の、準備不足による不応等の問題を解決する1つの選択肢である。
- 就労継続支援B型事業所の利用者が、農業への施設外就労で、多様な作業を体験することで得意分野を把握できるように、家族も交えた定期的な面談で今後の支援の方向性を考えたり、受け入れ先の農家の理解を深めることで就職につなげている。
- 喫茶（カフェ）業務に従事する特例子会社の障害のある従業員が親会社の従業員とともに、新たなメニューに関する商品開発や商品販売を共に行うことで、障害のある従業員のやりがいが一層芽生えるとともに、企業全体の障害者雇用に関する理解が促進するきっかけとなっている。