

地域関係機関・職種による 障害者の就職と職場定着の支援における 役割と連携のあり方に関する研究

2019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

地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の 支援における役割と連携のあり方に関する研究

2019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

まえがき

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

本調査研究報告書は、当センター研究部門における「地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における役割と連携のあり方に関する研究（平成 29～30 年度）」の成果を取りまとめたものです。国内外の幅広い分野の関係機関・職種からの障害者就労支援への関心や取組の広がりを追い風にして、障害者の就職と職場定着の支援のために、地域の多様な関係機関・職種が専門性を発揮して関わられるようにするためのポイントを明確にしています。

特に、これまでは地域の支援現場で暗黙的に実施されていることが多い、人材育成と地域ネットワークの促進の方法論を検討しておりますので、地域の多様な関係機関・職種の皆様に、本研究の成果を活用いただければ幸いです。

2019 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 木原 亜紀生

執筆担当

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）
高瀬 健一（障害者職業総合センター 社会的支援部門 主任研究員） 第5章
永野 惣一（障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究員） 第5章

（※第3章第4節は、三田敬（元研究協力員）の調査・整理結果を活用している。）

研究担当

○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
松尾 義弘 障害者職業総合センター社会的支援部門 統括研究員
高瀬 健一 障害者職業総合センター社会的支援部門 主任研究員
永野 惣一 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員（平成30年度）
榎本 容子 障害者職業総合センター社会的支援部門 上席研究員（平成29年度）
日野 真由美 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員
三田 敬 障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員（平成29年度）

目 次

概要	1
第1章 研究背景・目的・方法	9
第1節 はじめに	9
第2節 「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の一体的課題	10
第3節 障害者就労支援の好循環促進のためのレバレッジ・ポイント	18
第4節 本研究の目的と研究方法の概要	24
文献	26
第2章 援助付き就業の国際的動向	27
第1節 はじめに	27
第2節 援助付き就業（Supported Employment）とは	27
第3節 第1回「援助付き就業」世界会議の概要	34
第4節 米国の企業の障害者の積極的雇用における企業と支援者の役割の変化	47
第5節 インクルーシブな企業・職場と地域社会づくりとしての援助付き就業	50
文献	52
第3章 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ	53
第1節 はじめに	53
第2節 障害者の職業生活を支える多様な関係者と関心の広がり	53
第3節 ワークショップの適切な時間配分について	57
第4節 ワークショップの適切な内容や進め方について	58
第5節 ワークショップによって得られた役割分担・連携のあり方のアイデア	62
1 「社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討」	63
2 「地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興」	66
3 「発達障害者の就労支援セミナー」	69
4 「地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携」	72
5 「地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組」	76
6 「障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ」	79
7 「神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割」	82
8 「高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援」	85
第6節 ワークショップの今後の可能性と課題	88
ワークショップについての参考文献	92

参考資料：ワークショップ共催募集のお知らせ	93
第4章 地域・機関の好事例のヒアリング調査	95
第1節 はじめに	95
第2節 目的・方法	95
第3節 訪問ヒアリング結果	97
1 事例①「地域に根差したネットワークが障害者と企業双方を幸せにする」	97
2 事例②「日本の雇用に合せた精神科医療における IPS 型ワンストップ就労の取組」	102
3 事例③「大学と地域就労支援の連携についての模索と今後の展開」	109
4 事例④「実践型人材育成の取組」	111
第4節 考察	115
謝辞	118
第5章 研究成果の活用と普及	119
第1節 はじめに	119
第2節 本研究の成果活用のための小冊子の作成	119
第3節 本研究成果の普及による好循環の期待とフォローアップの必要性	121
第6章 結論と今後の課題	123
第1節 本研究の結果の総括	123
第2節 本研究の結論	124
第3節 本研究の意義	124
第4節 本研究の成果の普及・活用、今後の課題	125

概要

第1章 研究背景・目的・方法

1 背景

当センターの先行研究における大規模調査と数量的分析において、我が国の喫緊の課題である「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の2つの課題は、社会システムの課題として表裏一体であることが示されている。それらの総合的な解決を目指すためには、その主要な「レバレッジ・ポイント（問題構造のツボ）」である「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」が重要となっている。

- 「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の一体的課題： 先行研究における調査分析結果によると、現在我が国で喫緊の課題となっている「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」は「社会システム」の観点からは表裏一体の課題であると言える。
- 障害者就労支援の好循環促進のためのレバレッジ・ポイント： 調査結果のシステム分析に基づけば、今後、障害や疾病のある人たちの就職と職場定着を支える人材と地域ネットワークの量的、質的な充実の好循環につながるレバレッジ・ポイントは「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」にある。これは、具体的には、地域の保健医療、福祉、教育等の関係分野からの障害者就労支援への関心の高まりに対して、その専門性を発揮して期待した目的を達成できる成功事例やビジョンをより共有していくことが重要であること、また、現在、地域の現場で「インフォーマル」に「顔の見える関係」により暗黙的に実施されていることが多い多機関・職種による役割分担と連携のあり方をより体系的かつ効果的に実施できるようにすることが重要であること、を指す。

2 目的

本研究は「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえた職業リハビリテーションの周辺領域の関係機関・職種のモデル的ワークショップ等の実施、及び国内外の関連情報の収集・分析により、就職前から就職後まで障害者と企業の両面から支えていくための関係機関・職種の役割分担と連携の具体的なあり方を明らかにするものとした。

- 「成功ビジョンの共有」のために、先行研究の数量的分析によって明らかになった「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、従来、暗黙知として言語化されにくかった、国内外の多様な機関・職種による多様な好事例を構造的に理解し、「障害者就労支援の共通基盤」の質的な面での理解を深めるものとした。
- 「『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」のために、「ワークショップ」の技法を活用し、先行研究を踏まえた活性化のプログラムを設計し、その成果を検証することとした。

3 方法

先行研究で数量的分析から示された「障害者就労支援の共有基盤」による関係者の取組を促進するための「レバレッジ・ポイント」である「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」に焦点を当て、その内容について、より質的・実践的観点から確認しつつ理解を深め、数量的分析と質的・

実践的観点のバランスのとれた総合的な研究となるようにした。具体的には、海外の類似動向の調査、ワークショップの技法によるシステム思考の活性化の検証と具体的取組例の収集、国内の成功事例の収集を行った。

（１）諸外国での援助付き就業での多様な関係機関・職種の好事例収集

諸外国の障害者雇用支援のあり方については、制度や歴史等の違いから国際比較が困難なことが多い。しかし、先行研究において、我が国における「障害者就労支援の共通基盤」の社会システムの構造や具体的内容が、米国で発展し普及が進められている「援助付き就業」とほぼ同一であることを確認している。

タイミングよく、2017年6月14～16日に、「第1回『援助付き就業』国際会議～すべての人の就労：国際的視野」が英国・北アイルランドのベルファストで開催された。これは、国連障害者権利条約を踏まえ、ヨーロッパ各国、米国、カナダ、オーストラリア等、文化、歴史、障害者雇用制度の大きな差のある各国が一堂に会して、障害者就労支援について情報交換を行う世界初の会議である。

これに参加し、国際的な「援助付き就業」の好事例において、歴史や文化的背景、社会制度等の多様性を含め、就職と職場定着の支援にどのような関係者による、どのような取組があるか情報収集した。

（２）潜在的関係機関・職種によるシステム思考の活性化～障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップの開催

「ワークショップ」とは、「主体的に参加したメンバーが協働体験を通じて創造と学習を生み出す場」であり、個人、組織、社会の問題を解決するための技法として米国で生まれ、多様に発展しているものである。

その多様な技法を活用し、多様な関心や専門性を有する参加者が「障害者就労支援の共通基盤」により共通認識や共通目標をもてるようにし、それを踏まえて、参加者がそれぞれの専門性を発揮して、就職や職場定着の支援において、具体的な役割分担・連携のあり方を検討するものとした。特に、障害者就労支援の人材育成と地域ネットワークについて、現在の障害者就労支援者の量的拡大にとどまらず、潜在的に広い意味で障害や疾病のある人の職業生活を支える関係機関・職種が、各専門性を活かした役割分担や連携を行うことにより、量的、質的に発展できる可能性を具体的に検討した。また、従来、地域の支援現場で暗黙的に行われていることが多い役割分担と連携のあり方の検討プロセスをより体系的に実施する方法論としての検討もあわせて行った。

表1 ワークショップ実施状況

	ワークショップ参加者	実施協力者	狙い
1	社会保険労務士、行政職員、社会福祉法人職員他60名程度	広島県社会保険労務士会	社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討
2	行政職員、特別支援学校教員他60名程度	紋別青年会議所	地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興
3	社会福祉法人職員他10名程度	福岡障害者職業センター	発達障害者の就労支援セミナー
4	医療・保健機関職員、ハローワーク、社会福祉法人職員、患者当事者他70名程度	大分県難病相談・支援センター	地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携
5	自立支援協議会、社会福祉法人職員、他30名程度	目黒区社会福祉事業団	地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組
6	障害者雇用事業主他40名程度	全国重度障害者雇用事業所協会東京支部	障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ
7	当事者、患者団体、行政、就労支援機関、医療介護専門職等、80名程度	西播磨総合リハビリテーションセンター	神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割

8	精神障害者当事者、保健医療、福祉、教育、労働関係支援者、企業等 30名+50名程度	リカバリーキャラバン隊	精神障害者や発達障害者のリカバリー支援と就労支援の連携
9	東海地区国公立大学就職相談員、カウンセラー、就職支援員等50名程度	名古屋大学学生相談総合センター	高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援

(3) 地域関係機関・職種による好事例の構造分析と言語化

従来「暗黙的」で必ずしも全体像が明確に理解されてこなかった、関係機関・職種による就職と職場定着の一体的な障害者就労支援の好事例について、「障害者就労支援の共通基盤」に基づき、従来の地域関係機関・職種に多く見られる取組と対比して特に重要なポイントとなる、次の3点を構造的に言語化していくためにヒアリング調査を実施した。

- 本人と企業の両面からの職業準備と職場定着の一体的支援
- 職業人としての活躍を目指す就職活動支援
- 継続的な本人と職場のフォローアップ体制

第2章 援助付き就業の国際的動向

～一般就業での就職・職場定着に向けたインクルーシブな企業・職場、地域社会づくり

世界援助付き就業協会（WASE）とILO（国際労働機関）が2014年に出版した「援助付き就業ハンドブック」、2017年の「第1回『援助付き就業』国際会議」、さらに「援助付き就業」発祥の地である米国での最新の動向を踏まえ、国際的に「援助付き就業」と呼ばれているものは、先行研究で確認した「障害者就労支援の共通基盤」と同じものであり、現在「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」という普遍的なビジョンとして、世界各国で多様な制度やサービスを総合しながら多様に発展し、成功事例や問題認識の多面的で国際的な共有が活性化していることを確認した。

- 「援助付き就業ハンドブック」から、現在の国際的なコンセンサスとしての「援助付き就業」とは、「障害のある人々を支援し、一般労働市場において有給の仕事を得て、その仕事を続けられるにようにすること」という普遍的な取組であり、対人支援としてのジョブコーチ支援、多職種チームでの支援プログラムを含みながら、インクルーシブな企業・職場、地域社会づくりという、「障害者就労支援の共通基盤」と同様の普遍的な考え方そのものであることを確認した。
- 第1回「援助付き就業」国際会議の参加者は48か国、650名で、障害当事者からの視点からの「働く権利」、事業主の視点からの「経済と雇用主」、様々な分野の専門支援者の視点の「ツールと支援手法」、行政関係者や国際比較についての「法的枠組と政策」についての80のセミナー、発表やパネルディスカッション等があった。各国の歴史的経緯、法制度、文化的背景を超えて、障害当事者、企業・職場、多様な分野の支援者、行政関係者等の幅広い関係者による、企業活動や地域社会と一体化した、各人の必要に応じた分野横断的な支援が組み合わされ、問題予防的で、実際の職業場面での環境や社会改善を含めた支援の取組や問題意識の広がりを確認した。
- 加えて、これまで障害者雇用率制度のなかった米国において、障害者雇用の数値目標を定める制度が本格化している状況の調査から、障害者差別禁止・合理的配慮、障害者雇用率制度、援助付き就業が一体化し、「企業の生産性向上のための合理的配慮への地域支援の活用」「地域の優秀な人材の採用と確保のための、障害を開示しやすい職場づくり」等の新たな発想での障害者就労支援が展開されていることを確認した。

第3章 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップの成果

～就職や職場定着の支援の全体像の理解を踏まえた、多様な地域関係機関・職種、企業による専門性を発揮した役割分担と連携の可能性

「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、幅広い分野にわたる多様な機関・職種等が役割分担や連携のあり方を自ら見出していくワークショップの手法は、これまで障害者就労支援との関係が薄かった分野も含めた地域関係者がタテ割りの発想を超えて、障害や疾病のある人たちの職業生活を、それぞれの専門性や社会資源を効果的に活かして支えられるようにする、人材開発と地域ネットワーク促進のための体系的かつ効果的な方法論となる可能性を確認した。

- 地域で障害や疾病のある人たちの広い意味での「職業生活」を支える、幅広い分野にわたる多様な機関・職種等が「障害者就労支援の共通基盤」を活用することによって、「障害や疾病のある人たちの職業生活の多分野連携による総合的支援」を共通目標として、それぞれが専門性を発揮して関わることができる具体的な役割分担や連携のアイデアがワークショップの中で多く示された。
- 従来、地域の支援現場で暗黙的に共有されることが多かった障害者就労支援の共通認識を、3時間以内という短時間で形成し、幅広い分野にわたる多様な機関・職種等の役割や連携のあり方を明らかにできる方法論としてのワークショップの有効性、今後の発展性が確認できた。

表2 今回のワークショップで参加者のグループワークから得られた役割分担・連携のアイデアの傾向

ワークショップのテーマ	参加者構成	グループワークでのアイデアの傾向
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	社会保険労務士中心	社会保険労務士として直接／間接に関わる採用から就業継続まで企業側と労働者側への多様な支援内容のアイデア
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	青年会議所メンバー、特別支援学校、行政	企業、学校関係者、当事者、行政といった多様な参加者による多様なアイデア
発達障害者の就労支援セミナー	福祉分野の就労支援関係者	就職前の職業準備段階から、就職前から就職後まで継続する本人と職場の両側面での支援の多様な具体的なアイデア
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	地域の難病対策関係者、当事者	地域での具体的な課題が多く挙げられるとともに、支援の可能性についての多面的なアイデア
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	障害者福祉関係者	就職前の障害者の心理面を含めた問題意識が高い一方、就労に向けた課題や、企業との関係での支援課題についてのアイデア
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	障害者雇用事業所	現在、障害者雇用企業が直面する課題に対して新たな対応策の多くのアイデア
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	難病保健医療関係者、難病当事者	(医療関係者、保健師等がかかわる治療と仕事の両立支援のための役割や、難病患者就職サポーター等の職探しや定着支援との連携、患者自身の意識の持ち方等の多くのアイデア)
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	大学学生相談担当者等	大学での発達障害者等のキャリア支援と保健支援との連携の課題や、企業と連携したインターンシップ等を活用した自己理解支援等のアイデア

※「神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割」については、全体交流会後のアンケートによるもの(参考)。

第4章 地域関係機関・職種の好事例のヒアリング調査

我が国の地域関係機関・職種による障害者就労支援の好事例を「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて分析することによって、従来「暗黙的」で必ずしも全体像が明確に理解されてこなかった、様々な関係機関・職種がそれぞれの専門性を効果的に活用して共通目標を達成している状況や、地域の他の機関・職種と効果的に役割分担や連携を行っている状況の全体像、また、関係機関・職種がそのような全体像を意識して言語化していくための課題等を具体的に確認できた。

1 本人と企業の両面からの職業準備と定着の一体的支援

ヒアリング調査を実施した好事例では、いずれも各分野の特徴や強みを活かしながら、企業へのアプローチをはかり、一体的支援を展開していた。

- 福祉分野：地域の勉強会から問題・ノウハウ・企業情報の共有が進み、求職者側、求人者側双方のニーズの把握につながっていた。
- 医療分野：多職種が所属する法人の強みを活かし、患者ニーズを中心として院内での職業準備から定着までワンストップの支援を多職種連携で行い、さらに就職後には企業向けのリスク管理の提言まで実施していた。
- 教育分野：地域の就労移行支援事業所と大学相談窓口との定期的研究会が相互の状況を知る機会となっていた。
- 企業：発達障害者雇用において、地域の就労支援機関と連携しながら、企業型ジョブコーチが中心となり職場内で就職から定着までの一体的な支援を展開していた。

2 職業人としての活躍を目指す就職活動支援

障害だけでなく個人の強みを適材適所で発揮できるようにしたり、障害特性を企業の利益になる強みとして捉えなおす工夫がみられた。

- 福祉分野：リサイクル工場での企業内授産を通して障害者の特性を十分に把握していた。
- 医療分野：医療的サポートを中心とし、本人の強みは企業が見つかるものというスタンスを明確にし、企業側との役割分担と連携を進めていた。
- 企業：得意作業を複数名で受け持ち、ひとつの仕事を協働で完成させる職務再設計の取組や、ナビゲーションブックを活用した本人の強みと弱みについての支援機関と企業との共通理解の促進の例があった。

3 継続的な本人と職場のフォローアップ体制

各機関の特性を生かし、本人ばかりではなく企業との連携で定着支援をはかり、就労継続につながる事例が挙げられた。

- 福祉分野：個別の定着支援の他、「就労者激励会」において継続勤務者への表彰などを行っていた。
- 医療分野：就職をゴールとせず、継続的に働くための観点での、企業と医療との役割を明確にした支援が展開されていた。また、企業で対応が困難な離職場面での調整支援にも取り組んでいた。
- 企業：就職後にいつでも相談できる地域関係機関の存在が継続雇用の安心感につながっていた。就労継続例では、他部署からの引き抜きなどのキャリアアップの例もあった。

第5章 障害者就労支援の役割分担・連携マニュアルの作成

関係者が「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の総合的解決に取り組むことができるように、障害・疾病のある人の就労支援に関わる関係者やその具体的なノウハウを固定的に示すものではなく、それらを現在急速に発展途上にあるものとして、むしろ、そのレバレッジ・ポイントである「成功ビジョンの共有」と『「障害者就労支援の共通基盤」に基づくシステム思考の活性化」のための小冊子を作成し、インターネット等で普及を進めることにした。

12頁の手軽な啓発用冊子「地域関係機関・職種の連携による障害者の就職と職場定着の支援」には、次の内容を理解しやすいように示した。

- 最新の障害者就労支援のあり方としての「インクルーシブな地域と職場づくり」の基本コンセプト
- 多様な関係者による就職・職場定着支援の成功事例
- システム思考による役割・連携の個別検討方法



図1 本研究の成果を踏まえた小冊子「地域関係機関・職種の連携による障害者の就職と職場定着の支援」

第6章 結論と今後の課題

1 本研究の総括と結論

(1) 結果の総括

本研究における、海外動向の調査、ワークショップの技法によるシステム思考の活性化の検証と具体的取組例の収集、国内の成功事例の収集により、現在、国際的にも「障害者就労支援の共通基盤」に基づく幅広い関係者の取組の促進が課題となり成功事例の共有が活発に行われている状況を確認でき、また、国内でも幅広い関係者からの

取組意欲と実際の役割分担や連携の可能性、そのための「ワークショップ」の技法の有効性を確認でき、国内の成功事例が「障害者就労支援の共通基盤」によって総合的に理解しやすくなることを確認した。

（２）結論

障害者の就職と職場定着の総合的支援とは、究極的には幅広い関係者が関わり「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」を目指すものである。現時点でも多くの役割分担と連携の具体例を明らかにすることができたが、これらはなお国内外で発展途上のものである。それらは、「成功ビジョンの共有」として活用し、システム思考を活性化するワークショップを幅広い関係者に実施することにより、障害者の就職と職場定着の総合的支援に関わる人材の量的確保と質的向上を効果的に実現していくことが重要である。

- **成功ビジョンの共有のために：**幅広い分野の関係機関・職種が、障害や疾病のある人の職業生活を支える意欲や専門性を有しており、多様な役割をもつことができ、究極的には「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」という共通目標として理解できた。これは、現在、なお急速に発展途上であり、現在、国内外で確認された、幅広い関係者の役割や連携のあり方は、固定的ではなく、発展途上のものとして「成功ビジョンの共有」のために活用すべきものとして捉える必要がある。
- **「障害者就労支援の共通基盤」に基づくシステム思考の活性化のために：**障害や疾病のある人の職業生活を支えていくことへの地域の関係機関・職種の関心の高まりを追い風にして、「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」といった共通目標の確認や具体的な成功事例を紹介した上での、「ワークショップ」の取組は、関係者が基本的認識を確認し、関係者がそれぞれの強みと弱みを認識する中で共通目標に向けて専門性を発揮した役割分担と連携への人材育成や地域ネットワーク形成の促進に有益である。

２ 本研究の意義

本研究は、先行研究における数量的分析の成果を踏まえ、その具体的内容を、国内外の情報収集による質的・実践的観点からより具体的に検討するために実施したものである。これにより、障害者の就職と職場定着の支援が、幅広く職場や地域の多様な関係機関・職種が関わって行われるものに発展していることを具体的に確認し、そのさらなる促進のための具体的方法論の検証までを総合的に実施したことに、本研究の意義がある。

（１）就職・職場定着支援、人材育成・地域ネットワークの課題への社会システム的研究

本研究は、先行研究における地域関係機関の大規模調査の分析に基づいて、現在の我が国において重要性・緊急性が特に高い課題である「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」が社会システムの課題からはコインの裏表の関係にあるということを基本的な着想としている。

（２）数量的先行研究を踏まえた質的・実践的研究

先行研究でのシステム分析をふまえると、上述の問題解決のためには、「就職支援」「職場定着支援」「人材育成」「ネットワーク」等の個別課題への対症療法ではなく、「国内外の好事例の明確化」と「地域での多機関・職種による役割分担と連携の共通認識の促進の体系的かつ効果的な方法論の構築・検証」というシステムの最も効果的で好循環の要となるポイントに絞って、その内容を質的、実践的観点から確認しつつ理解を深めていくことが重要である。これにより、数量的分析と質的・実践的観点のバランスのとれた総合的な研究方法とした。

（３）ICF国際生活機能分類の概念枠組みに沿った国際的、分野横断的な普遍性の確保

本研究では、「就職や職場定着」という就労支援分野に限定されやすい概念枠組ではなく、「本人の職業生活場面での生活機能」というより普遍的な概念枠組を基本としている。これは、先行研究での調査分析から一貫しているもので、ICF国際生活機能分類の個人と社会の相互作用によるシステムの、総合的な障害概念に基づいている。

「障害者就労支援の共通基盤」や「援助付き就業」はそのような総合的な障害概念を基礎としており、国際的かつ分野横断的な普遍性が確保されている。さらに、本人中心で多職種が連携して生活機能を支えるという、支援枠組は、生活支援に関わる治療、生活支援、キャリア支援等の関係分野の現代的な支援モデルやケースマネジメント等に共通する考え方や取組であるため、「本人の職業生活場面での生活機能」の支援において分野によらない共通目標を設定でき、さらに各分野の専門的支援と整合性のある役割分担・連携を検討する前提となる普遍性が確保できていると考えられる。

３ 本研究の成果とその活用

国内外の事例収集と、ワークショップ等の実施と検証を踏まえ、本研究の成果を、地域の幅広い関係機関・職種向けの啓発用冊子としてまとめ、効果的に活用されるものとした。

（１）関係機関・職種の障害者就労支援への関心・取組の拡大への対応

本研究では、地域の幅広い分野からの障害者就労支援への関心の高まりを追い風として、障害者の就職と職場定着の一体的支援における、多様な機関・職種それぞれが専門性を発揮できる役割分担と連携のあり方を明確にすることができた。それは、障害や疾病のある人の職業生活を支えることは企業と地域社会の課題であり、従来の「障害者就労支援」関係者の範囲を超え、多様な関係者が様々な専門性を発揮して協力しあう必要があるという国際的な「援助付き就業」の普遍的ビジョンに基づくものである。

必ずしも就労支援を専門としない関係分野からの障害者就労支援への関心はますます高まっている。本研究の成果物は、これら関係者が取組を始めやすく、それぞれの目的に沿った成果にもつながりやすく、彼らのニーズに沿ったものであり、インターネットで無料で提供することから、有用性は高いものと期待している。

（２）関係機関・職種の専門性を活用した障害者就労支援の質・量的促進のための方法論

幅広い企業や地域関係機関・職種が専門性を発揮して協力しあえる人材育成と地域ネットワーク構築を促進するために、理論的に設計されたワークショップ等の方法論について、多様な関係者との実践を通して、現時点で一定の成果を得ることができた。

障害者の就職と職場定着の支援には、地域関係機関・職種の専門性を発揮した役割分担と連携での参画がますます重要となっている。本研究の成果を踏まえ、啓発用の小冊子では、障害者就労支援とは「障害や疾病のある人の職業生活を様々な関係者が連携して支える」ものであることを明確にして、これら関係機関・職種が共通目標をもって、それぞれの専門性を発揮しながら、連携する取組を、効果的かつ効率的に始められるようにしている。

そのフォローアップは今後の課題である。

第 1 章

研究背景・目的・方法

第1章 研究背景・目的・方法

第1節 はじめに

本研究の直接の先行研究は、障害者職業総合センター（以下、「当センター」と略す）研究部門が平成26～28年度に特別研究として実施した「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」¹⁾である。この先行研究が、地域関係機関・職種に対する大規模な調査と多変量解析による数量的なシステム分析を主体にしたことに対して、本研究はその内容をより質的、実践的観点から確認しつつ理解を深めていくものである。

現在の障害者就労支援の地域関係機関・職種において重要かつ喫緊の課題として、「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」がある。通常、この2つの課題は、別々に、さらに「就職支援」「職場定着支援」「人材育成」「地域ネットワーク」等、個別対策の検討課題になりやすい。

- 精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者、難病患者等の新たな障害者を含め、障害者の就職と職場定着を地域関係機関・職種の効果的な役割分担と連携により支えていけるようにすることは、重要かつ喫緊の課題である。
- 地域関係者の効果的な取組のためには、その質・量の両面からの充実が喫緊の課題である。ただし、人材育成や地域ネットワークの構築は、地域の現場での「暗黙知」によるものが多く、地域や支援者間の格差が大きき問題となっており、より体系的で効果的な方法論が開発が不可欠である。

冒頭に述べた当センターの先行研究²⁾においては、これらの課題について、障害や疾病のある人たちの職業場面での問題状況を中心として、総合的かつ詳細に多様な相互作用の分析を行っている。本章で後述するように、その結果は、「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」が社会システムの課題からはコインの裏表の関係にあるということを示すものである。すなわち、現在地域では関係分野の多様な機関・職種が障害者就労支援に取り組むようになっているが、就職前、就職、就職後の支援がタテ割りとなっていることで、ある問題の解決を目指す支援が別の問題の原因となる、典型的な「システム思考の欠如」による問題状況が認められるのである。具体的には、一方で障害者の就職を促進する対策の強化によって、職業準備が十分でない障害者の就職数の増加による職場定着の問題増加につながり、一方、そのような職場定着の問題増加を踏まえることで、就職前の職業準備支援を担当する機関・職種は、就職にはより慎重となり、そのことが地域の関係機関・職種の連携や地域での就労移行へのブレーキとなる、悪循環の可能性もある。

したがって、このような多様な要素の相互作用からなる社会システムに対しては、そのシステム構造の「レバレッジ・ポイント」（梃子のように全体を効果的に動かすことができる「問題構造のツボ」^{2,3)}）を明確にして、好循環の促進により関連する問題に総合的に取り組むことが重要である。

本章で示すように、「当該先行研究の結果を踏まえると、障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」を表裏一体の社会システムとして捉えた場合、そのような「レバレッジ・ポイント」は、①「社会・組織の方針の明確化」、②「成功ビジョンの共有」、③『「障害者就労支援の共通基盤」に基づくシステム思考の活性化」にある。既に①については、共生社会の理念や働き方改革等による様々な法制度の整備が進むとともに、幅広い分野の関係機関・職種が障害や疾病のある人たちの就労支援に取り組むようになっている。そのような状況で、特に重要となるのが、②「成功ビジョンの共有」と③『「障害者就労支援の共通基盤」に基づくシステム思考の活性化」である。

本章では、「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形

成」の2つの喫緊の重要な課題が社会システムの観点からどのように一体的な課題と捉えられるのか、その2つの課題を最も総合的に解決するための体系的な「レバレッジ・ポイント」がどこにあって、それが本研究の目的にどのようにつながってくるのかを述べる。

- 「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の一体的課題：「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」は、社会システムの観点からは表裏一体の課題であること。
- 障害者就労支援の好循環促進のためのレバレッジ・ポイント：今後、障害や疾病のある人たちの就職と職場定着を支える人材と地域ネットワークの量的、質的な充実の好循環につながるレバレッジ・ポイントは「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」である。これは、具体的には、地域の保健医療、福祉、教育等の関係分野からの障害者就労支援への関心の高まりに対して、その専門性を発揮して期待した目的を達成できる成功事例やビジョンを共有することが重要であること、また、現在、地域の現場で「インフォーマル」に「顔の見える関係」により暗黙的に実施されていることが多い多機関・職種による役割分担と連携のあり方を、より体系的かつ効果的に実施できるようにすることが重要であること、である。

第2節 「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の一体的課題

先行研究¹⁾の中心的な問題意識は、障害や疾病のある人たちの就労支援への関心と取組が、保健医療、福祉、教育等の関係分野に広がっていることを踏まえた今後の地域支援のあり方であった。これらの関係機関・職種は主に「就職前」の支援に携わると一般的に考えられていることを踏まえ、「職業準備と就労移行等」をテーマとした。しかし、当該先行研究¹⁾の主要な結論として、障害や疾病のある人たちの「職業生活」を支えていくことは、就職前から就職後までの継続的な課題として捉える必要があることが明確となった。この意味で、保健医療、福祉、教育等の関係機関・職種も、「就職前」の課題だけに着目しては、期待するような支援の効果を上げることは困難なのである。これらの関係機関・職種が、それぞれの分野の支援目標に沿った成果を得るためには、障害や疾病のある人たちの「職業生活」を多職種の連携によるケースマネジメントで支えていくという役割認識を基礎にして、それぞれの専門性を発揮して役割を担い、必要に応じて他機関・職種と連携していくことが不可欠である。

このような意味で、本節で示すように、「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」は「社会システム」の観点からは表裏一体の課題であると言えるのである。

1 障害者の就職と職場定着の課題と関係機関・職種の広がり

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」）では、障害者の職業の安定を目的として、企業側の「障害者雇用義務」と「障害者差別禁止・合理的配慮」と並んで、専門支援機関・職種による「職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置」を総合的に講ずることとしている（同法第1条）。

そのうち専門支援機関・職種については、障害者雇用促進法で「職業リハビリテーション」の実施機関として挙げられているハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターといった機関とその専門職員、職場適応援助者等だけでなく、近年の様々な課題の広がりに対応して、医療、生活、教育・訓練、職場等における多様な関係機関・専門職に広がっている。

（１）職業リハビリテーションと地域における障害者就労支援

リハビリテーションとは、国連障害者に関する世界行動計画（1982年）によれば、「身体的、精神的、社会的に最も適した生活水準の達成を可能とすることによって、各人が自らの人生を変革していくことを目指し、かつ時間を限定した過程である」とされている。2001年のWHO世界保健機関によるICF国際生活機能分類では「障害」を「生活機能」の否定的側面であると位置づけ、個人と環境の相互作用によるものと位置づけている。したがって、リハビリテーションとは、各人の生活機能が制限・制約されている状況を本人と環境の両面から、個別的に専門支援として実施していくことであると考えられる。

当センターが2000～2004年度に実施した特別研究「職業的視点からみた障害と、地域における効果的支援に関する研究」⁴⁾では、ICF国際生活機能分類の新たな概念枠組を踏まえ、「職業的視点からみた障害」の構造を分析し、図1-1のように、各人の適性や関心等を踏まえた個人目標に応じて、仕事内容の選択や、職場環境の整備、本人の対処スキル等の多様な手段によって、機能障害や疾病があっても、職業生活の可能性を多様に見出せることを示しており、そのための専門的支援は個別化されたものであることを明確にしている。この意味で、職業生活におけるリハビリテーションとは、「職業生活の多様性と個別性を活用した、社会と活かし活かされる関係にある生活・人生の再構築の個別的支援」だと言える。

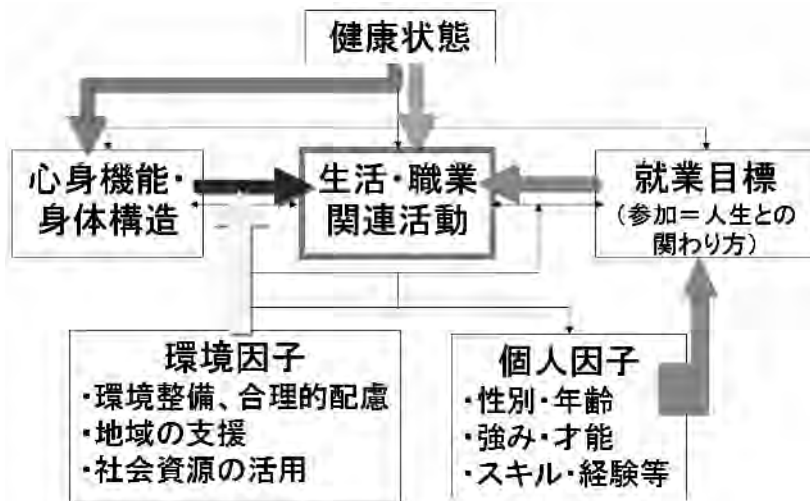


図 1-1 ICF 国際生活機能分類の枠組みを踏まえた職業場面における生活機能／障害の支援の全体像

これは、国際労働機関（ILO）第159号条約「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」において、職業リハビリテーションの目的が、「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」（第1条第2項）とされていることとも整合している。

一方、障害者雇用促進法では、「職業リハビリテーション」とは、「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。」と定義されている（第2条第7号）が、その一方で、職業リハビリテーションの原則として「職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない。」（第8条第1項）とされており、必然的に個人に対する支援だけでなく、職場や社会との相互作用の中で総合的な支援を行うこととなっている。

したがって、現在、企業側の「障害者雇用義務」と「障害者差別禁止・合理的配慮」以外で、地域の関係機関・職種が実施する専門的な障害者就労支援は、障害者に対する狭い意味での「職業リハビリテーション」と、同法にいう「その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進す

るための措置」(第1条)を含んだものとなっている。

(2) 障害者就労支援の課題の広がりに対応する関係機関・職種の広がり

同法に定める「職業リハビリテーション」の具体的実施機関としては、第2章「職業リハビリテーションの推進」のとおり、職業紹介等を行うハローワーク(第2節)、障害者職業センター(第3節)、障害者就業・生活支援センター(第4節)であるが、同時に、同法第8条の「職業リハビリテーションの原則」の第2項では「職業リハビリテーションの措置は、必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする。」とされており、職業リハビリテーションは関係機関・職種の連携で実施されることになっている。

このような地域関係機関・職種との連携による職業リハビリテーションのあり方は、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを中心としながらも、障害者や雇用する企業・職場が経験する具体的な問題解決のために継続的に発展してきている。特に、近年の地域連携の発展の契機となったのは、1990年代後半から2000年代の知的障害者、そして、2010年代からの精神障害者への対応である。さらに、近年では、難病の就労支援・両立支援で、従来の枠組みに捉われない産業保健や医療・生活支援との密接な連携による支援が重視され、幅広い分野の関係機関・職種の人材育成や地域ネットワークの支援も重視されるようになってきている。

ア 知的障害者への対応：ジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センター、チーム支援等

1990年代後半から2000年代に知的障害者の雇用促進が進む中、職業リハビリテーションの制度は福祉や教育分野との連携を強化し、大きく変化した。

図1-2は、当センターの2008～2010年度の特別研究「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」⁵⁾において、知的障害者本人の視点から、就職前から就職後の様々な職業場面での課題の解決に対して効果的な地域や職場の取組の具体的な内容を明確にした調査分析結果を要約したものである。1990年代後半から2000年代に整備された様々な事業や支援サービスの改善は、知的障害者が就職前から就職後に経験する具体的な職業課題を解決・軽減することに関連するものであったことが示されている。

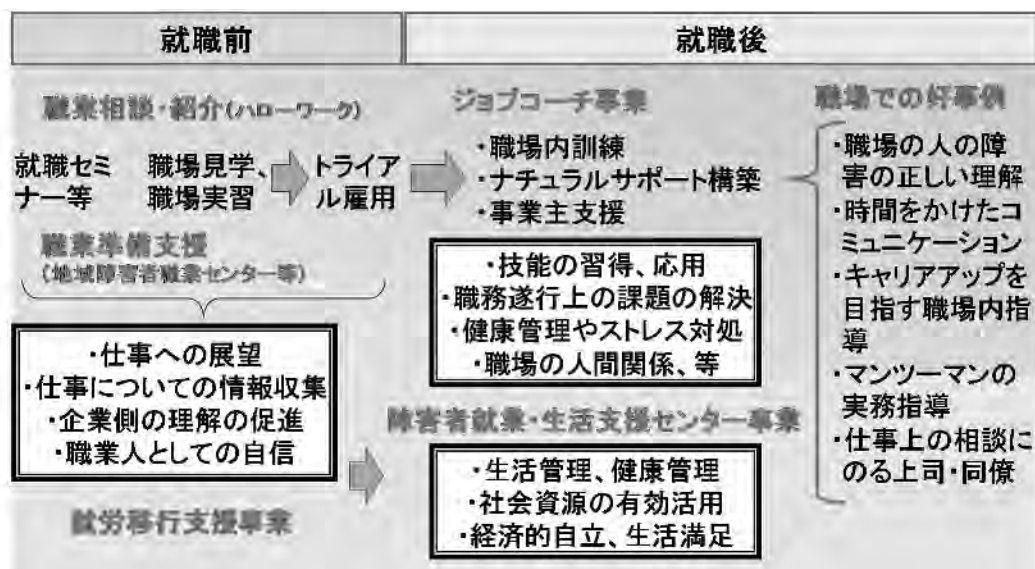


図1-2 知的障害者の就職前から就職後の課題に対応した地域と職場における就労支援の概略

(二重枠線内が本人が経験する職業的課題、それに対して効果的な支援や配慮をその周辺に配置している。)

これは実際、これらの制度整備の経緯とも一致している。職場適応援助者(ジョブコーチ)は、従来、「理解

のある特別な」事業所において実施されてきた「実際の職場で上司や同僚が本人と一緒に仕事の仕方を工夫したり、社会的ルールを指導したり」ということを普及させるため、米国で1980年代から発展してきた「援助付き就業」も参考として、障害者本人と職場の両面への専門的支援として新たに制度化された。さらに、仕事に就いた後の生活課題により職場定着や就業継続が困難となりやすいことに対応して、通勤寮等の好事例も踏まえて、職業生活と日常生活を一体的に支える障害者就業・生活支援センター事業が、福祉分野との協力により開始された。

さらに、教育や福祉から雇用への移行をよりスムーズに支えるため、ハローワークは地域関係機関との連携によるチーム支援や、障害や疾病があっても活躍できる仕事の相談や、そうした仕事に実際に就けるように職業紹介を行う役割が重視されるようになった。そうした中、地域障害者職業センターも職業準備支援とジョブコーチ支援、さらに事業主支援の総合的な実施を行うようになっている。さらに、従来、一般就業が困難と考えられてきた障害者の一般就業の可能性が高まることで、福祉や教育分野における就労に向けた支援等がさらに重視されるようになる相乗作用も高まった。

イ 精神障害者への対応：医療と労働の連携による就労支援

一方、図1-3は、統合失調症のある人についての、前図と同様の調査分析結果を要約したものである⁹⁾。治療により症状を安定させながらの仕事が課題となるため、知的障害のある人とは職業場面での具体的課題が異なり、それに対する職場や地域の効果的支援内容も異なっていることが示されている。具体的には、職場での通院や休憩への配慮や、就職後も継続する医療機関を含む支援体制、また、職場の上司や同僚の病気や障害に対する正しい理解が重要である。また、精神障害者が就職するためには、治療や生活支援だけでなく、それぞれの能力や意欲を反映した仕事選びやキャリア支援、職業相談・カウンセリング、具体的な就職活動のための履歴書の書き方や面接の練習などの支援、具体的な仕事探しや、実際の職場での実習やトライアル雇用、ジョブコーチ支援、就職後のキャリアアップも含めた職場でのスキル指導、等の重要性も示されている。

このような分析結果は、近年の、精神障害者の雇用促進への新たな取組が進められる中、従来の知的障害者の支援ニーズに対応した事業やサービスにとっての新たな課題として、就職できても就職後に体調が崩れたり生活のトラブルで就業継続が困難になる状況での医療との連携や職場の役割、職業相談や職業紹介のあり方等が重要になっていることも一致している。

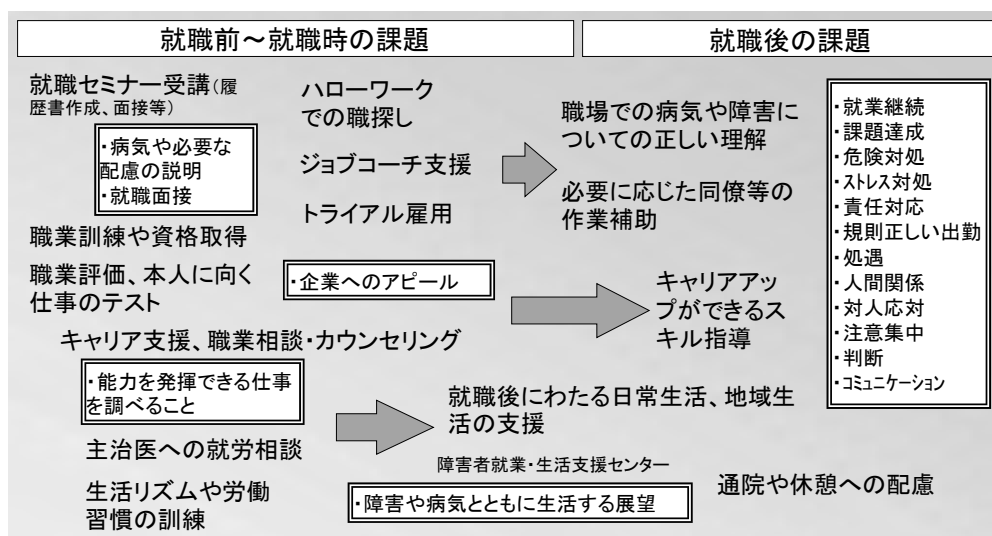


図 1-3 精神障害者(統合失調症)の就職前から就職後の課題に対応した地域と職場における就労支援の概略
(二重枠線内が本人が経験する職業的課題、それに対して効果的な支援や配慮をその周辺に配置している。)

ウ 難病への対応：医療、生活支援、就労支援、産業保健等の連携による就労支援・両立支援

難病医療の進歩により、治療を継続しながら生活を送る難病患者が増加しているが、従来の支援体制では、仕事に就くことで症状が安定しにくくなり、治療も生活も就労も困難となりやすく、より職場と地域での効果的支援の整備が重要であることも、本センターの先行研究⁶⁾による明確になっている。

そこで現在、難病のある人と雇用する企業の両方を、地域の医療機関、産業保健職、難病相談支援センター、福祉、ハローワーク等で支えていくことになっている。これら関係機関・職種が連携して取り組むことによって、治療の安定、患者の職業生活での活躍、会社の人材の確保・退職防止、生活の質や経済面での改善、小児慢性疾病患者・家族の長期的展望の改善等、多くの課題の解決が目指されている。

がんや慢性疾患の治療中の人々が社会の中で一般的になっている現在、治療と仕事の両立を社会全体で支えていくために時代が追い風になって、職場と医療機関がこれまでの縦割りを超えて治療と仕事の両立支援に取り組み始めている。厚生労働省は日本医師会や日本経団連と調整して「治療と職業生活の両立支援ガイドライン」を出し、主治医・担当医と産業医、職場のコミュニケーションの促進を図っている。これを踏まえ、地域の専門支援者は、難病患者の治療と仕事の両立の相談に対して、本人が自信をもって様々な課題に対処できるように、仕事と治療の両立、職場での配慮や調整の実施、無理なく活躍できる仕事の明確化と具体的な就職活動の進め方等へ具体的な課題を解決するための支援が求められている。

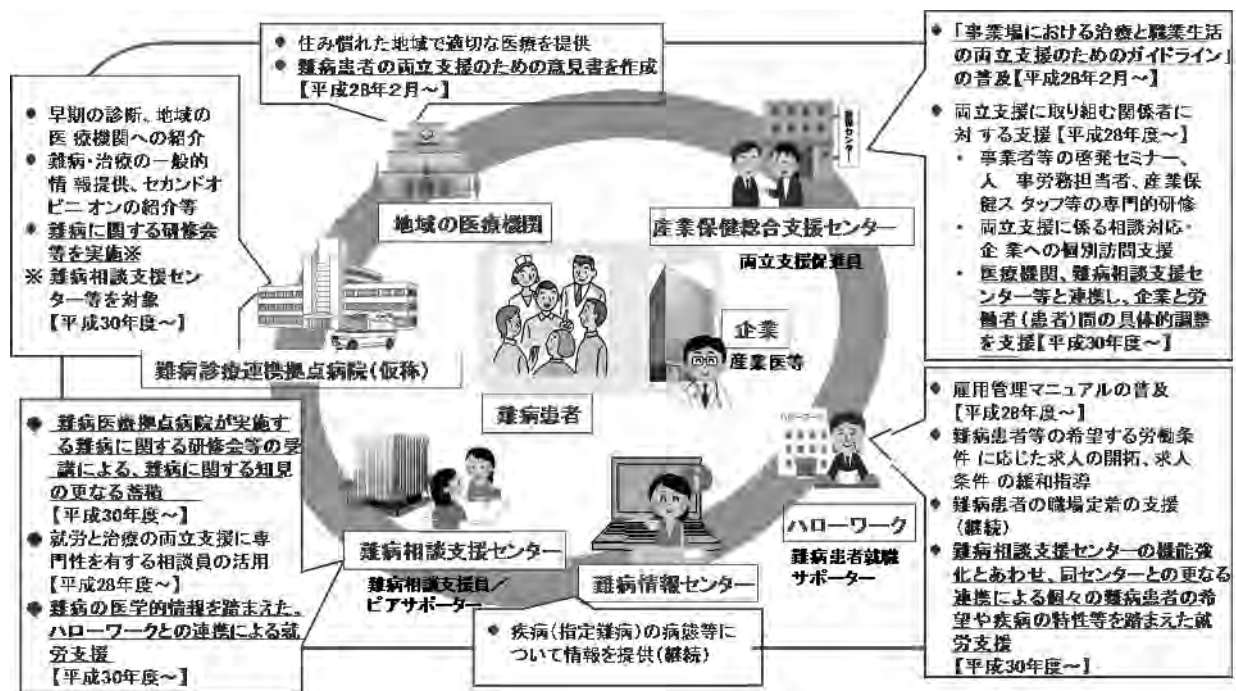


図 1-4 難病患者を対象とする就労支援・両立支援の仕組み

（厚生科学審議会 難病対策委員会「難病の医療提供体制の在り方について（報告書）」H28.10.21から）

2 障害者の就職と職場定着の課題の社会システムの要因

冒頭から述べている当センターの先行研究⁷⁾では、2015年末に「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」を実施し、障害者の就労や生活の支援に関わる保健医療、福祉、教育、労働の関係機関・職種3,054名からの回答を得て詳細に分析している。

この調査と分析において、現在の障害者の就職と職場定着の課題に効果的に取り組むことは、とりもなおさず、様々な分野に広がる関係機関・職種における共通認識の確認や基礎的知識の付与といった、地域関係機関・職種の人材育成や地域ネットワークの促進の具体的な課題となることが明確になっている。

（１）関係機関・職種の連携不足による障害者の就職と職場定着の問題状況

当センターの最近の先行研究¹⁾において、現在、我が国における保健医療、福祉、教育分野の地域の関係機関・職種は障害者の職業問題を「就職前の障害理解・職業準備性」、「就職時の就職活動と採用」、「就職後の職場定着・就業継続・体調ストレス管理」の３局面で経験し、各機関・職種が多様な問題対応をしている状況が明らかになった（図1-5の左側と中央）。しかし、そのような問題の捉え方と対応は、職業的課題のシステム全体としての解決に向けた問題の捉え方と効果的支援のあり方（同図の中央と右側）とは大きなずれのあるものであった。

実際に効果の高い就労支援における職業問題の捉え方は「就職活動実施」、「採用決定」、「障害理解・職業準備性＝就職後の体調管理・ストレス対処」、「職場定着・就業継続」というものであり、実際の地域の支援が問題発生への対応が多いのに対して、効果的支援は問題発生の予防につながる、より早いタイミングで障害者本人と企業・職場の両面に対して実施されるものであった。「障害理解・対処・職業準備性」と「就職後の疲労とストレス対処」は、就職前と就職後の支援場面の違い等から、別の課題として捉えられる傾向が強いが、同じ支援によって同程度に解決・軽減可能な同一の支援課題と考えられるものであることも示されている。

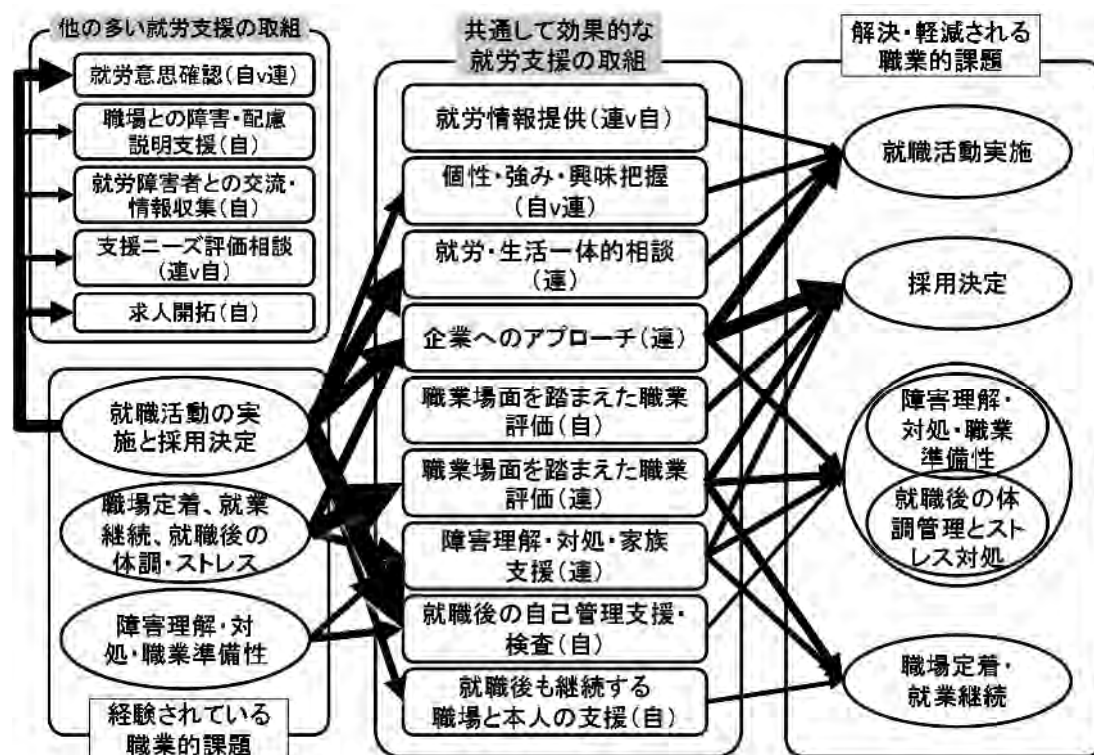


図 1-5 現在、地域の関係機関・職種で典型的な就職前、就職時、就職後の問題経験と支援実施状況 ¹⁾

（各構成要素は因子分析による因子得点[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。）

（（連）：連携による実施、（自）：自機関による実施、（連 v 自）：自機関ではなく連携で実施、（自 v 連）：連携ではなく自機関で実施）

現在の地域関係機関の支援では、機関別の問題対応型の支援が多いために、就職後の問題発生に対応するために本人の「職業準備性」を高めてから就労支援に進むという「Train→Place」モデルと、逆にそれでは就職成果が上がりにくいために、むしろ早期に就職して実際の職場での支援を重視する「Place→Train」モデルが対立的に考えられやすい。すなわち、医療や福祉分野での職業準備のための支援が就職への移行のバリアになったり、逆にそのような状況を避けるために就労移行・就職を積極的に進めることが職場定着や就職後の体調・ストレスの問題の増加の原因になるのである。それに対して、地域において実際に効果を上げている就労支援は、「Train→Place」モデルと「Place→Train」モデルが対立するのではなく、その両面を総合的に備えているものであった。

したがって、現在の障害者の就職と職場定着の問題をシステム全体としてみると、これは典型的な「システム思

考の欠如」による問題状況、すなわち、ある局面での問題対応的な支援が別の局面における問題発生につながっている状況である。

- **就職前（障害理解・対処・職業準備性）**：医療や福祉の分野では就職前の支援が多く、そこでは就職後の課題を踏まえていない本人側への自己管理やスキルの支援しか実施されていないことが多く、職業情報の提供や就労・生活の一体的相談、強みや興味の把握、職業場面の課題を踏まえた本人の職業評価や支援もなければ、地域と連携した企業との関係づくりもないことが多いことが示されていた。「Train→Place」といっても、このような支援や訓練では、実際の職業場面に対応できる「職業準備性」は向上しにくく就職活動を促進する支援にもつながりにくくなる。
- **就職時（就職活動と採用）**：就労移行支援事業所等では、近年の障害者求人の増加を追い風に、就職に向けて、本人の自己管理支援、生活・就労の一体的支援、強み・興味の把握、さらに企業や職場への支援やフォローアップの支援も実施していることが多かった。しかし、就職後の課題を踏まえた職業評価や本人の障害理解や対処スキルへの支援が不十分であり、これでは就職件数自体は増加するものの、就職後に、障害者である本人のみならず、企業・職場も困難に直面しやすくなる。「Place→Train」の就労支援がこうした状況であると、就職はできても就職後の問題で本人も雇用主も負担が大きく、就業継続も困難となりやすい。
- **就職後（職場定着、就業継続、就職後の体調・ストレス）**：現在、就労支援は就職後一定期間で終了し、定着支援・就業継続の課題が発生してから、ジョブコーチや企業、障害者就業・生活支援センター等が、企業側への相談支援や、障害者側への職業評価や支援を実施している状況が多いことも示されていた。

（２）就職前から就職後の総合的な問題解決につながる障害者就労支援の全体システム

図1-5から、職業的課題に対する効果的な就労支援の内容を整理したものが表1-1である。ここに整理された効果的な就労支援とは、それぞれの局面において必要となることを、本人と企業の両面において問題発生を未然に防ぐことも含めた支援を行っていくという、常識的に理解しやすいものである。すなわち、就職前の早い段階から、地域関係機関が連携して、本人側には職業情報の提供、強みや興味の把握、生活と就労の一体的相談支援といった就職を目指した支援と並行して、就職後にどんな課題があるのかを踏まえた職業評価に基づいて早めに障害理解や対処スキル等の支援が実施され、それが就職後まで一体的に実施されるというものである。また、企業や職場のニーズ把握や相談対応の取組も就職を目指す支援の一環として行われ、さらに、就職後には障害者本人と職場の両面で特定の機関が中心となってフォローアップ体制がとられるというものである。

表1-1 図1-5 の効果的な障害者就労支援の具体的内容¹⁾

解決が必要な職業的課題	効果的な就労支援の取組
就職活動実施	企業へのアプローチ、就労情報提供、就労・生活の一体的相談（以上連携による）、個性・強み・興味の把握（自機関による）
採用決定	企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、職業場面を踏まえた職業評価
障害理解・対処・職業準備性 就職後の疲労とストレス対処	職業場面を踏まえた職業評価、企業へのアプローチ、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後の自己管理支援・検査（自機関による）
職場定着・就業継続	職業場面を踏まえた職業評価、障害理解・対処・家族支援（以上連携による）、就職後も継続する職場と本人の支援（自機関による）

（３）多職種連携による「職業生活」支援のケースマネジメントという役割認識

さらに図1-6に示されているように、このような効果的な障害者就労支援の取組が実施されている背景要因として、「多職種連携による『職業生活』支援のケースマネジメント」という役割認識があることが明らかになっている。

る。このことは、狭い意味での就労支援分野以外の、保健医療、福祉、教育等の地域関係機関・職種がどのような役割認識で障害者就労支援に取り組んでいるかを明らかにしている。

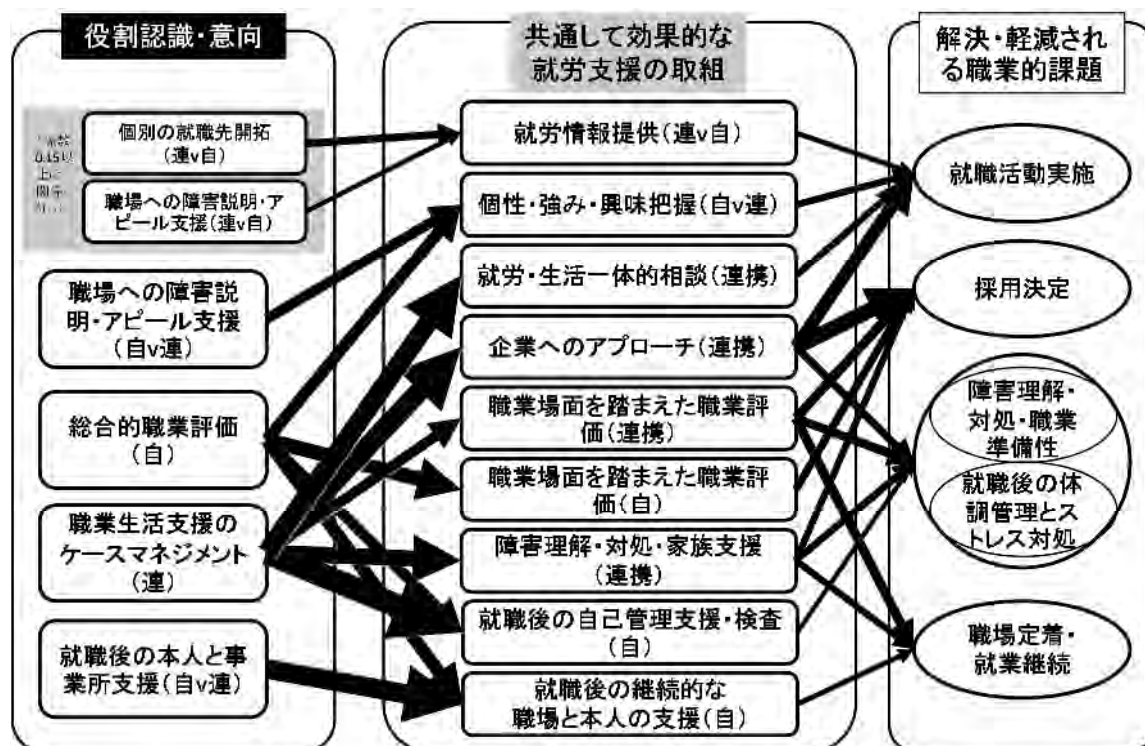


図1-6 分野・機関・職種等によらない効果的就労支援についての分析結果の要約¹⁾

(各構成要素は因子分析による因子得点[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

「多職種連携による『職業生活』支援のケースマネジメント」という役割認識は、具体的には、障害者の職業生活場面を、機関・職種の壁を超えた共通支援課題と捉え、そのための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ものである。これは、以前から障害者就労支援に関わる多様な側面での情報を踏まえて効果的な支援を行うためには不可欠なものと考えられていた⁷⁾。

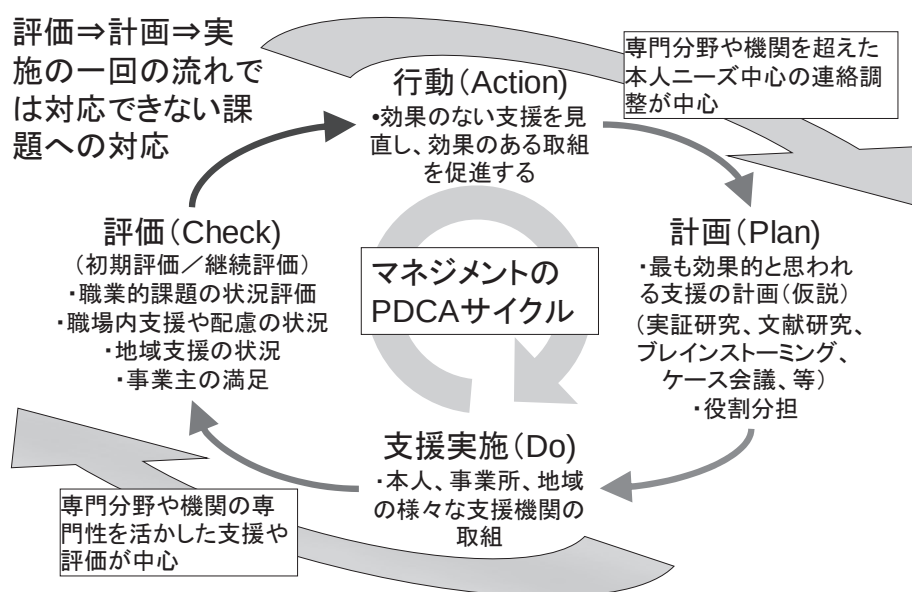


図1-7 職業リハビリテーションにおける地域関係機関・職種と連携したケースマネジメントのサイクル

(障害者職業総合センター「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)より)

障害や疾病のある人の生活機能は多様な要因が複雑に関わっており、その支援においてはシステム全体の相互作用が重要であることを認識し、本人の治療、生活、経済面、あるいは、家族、その他の多様な側面から専門職のチームに関わり、当事者もチームの一員として、ケース会議等で評価と支援を実施し、その際、一度評価して計画して支援を実施するだけで終わるのではなく、PDCAサイクル（計画→実施→評価→見直し→計画→・・・）の繰り返しにより、よりよい個別的支援の構築を目指す「ケースマネジメント」は分野を超えて広く実施されている。

従来、多くの障害者の生活場面に「職業生活」が欠けていたことで、関係分野での障害者の「生活支援」において「職業生活」が除かれる状況が一般的になっていた。しかし、現在、障害や疾病のある人の「職業生活」が一般的になったことを踏まえ、職業生活についても生活支援の一環として捉え、「ケースマネジメント」の発想で、障害者一人ひとりの生活ニーズに合わせた支援を提供しようという役割認識によって、関係機関・職種は、それぞれの専門性を発揮して、複雑なシステムからなる職業リハビリテーションに参画していることが示されている。

第3節 障害者就労支援の好循環促進のためのレバレッジ・ポイント

障害や疾病のある人の就労支援は、多様な要素が複雑に相互作用する「システム」としての理解を踏まえなければ、ある側面での効果的支援が別の側面の問題の原因となったり、一見小さな問題が悪循環によりより大きな問題に発展する可能性がある。そのような「システム」へのアプローチでは、「レバレッジ・ポイント」（^{てこ}てこのように全体を効果的に動かすことができる「問題構造のツボ」）を理解し、それに効果的に働きかけることにより、好循環により全体的な問題の解決を図ることが重要である^{2,3)}。

このような本研究における問題意識に関連して、本節では、引き続き前節と同じ先行研究¹⁾における、関連する分析結果を紹介するとともに、海外でのこの課題への取組の動向の調査結果も紹介する。これらを踏まえると、今後、障害や疾病のある人たちの就職と職場定着を支える人材と地域ネットワークの量的、質的な充実の好循環を促進するためには、地域の保健医療、福祉、教育等の関係分野からの障害者就労支援への関心の高まりに対して、その専門性を発揮して期待した目的を達成できる成功事例やビジョンの共有をより体系的かつ効果的に実施できるようにすることが最重要課題であると言えるのである。このような先行研究の成果が、本研究の実施につながっていることを、本節では説明する。

1 関係機関・職種による職業生活支援のケースマネジメントの促進要因

図1-8は、前節からの先行研究¹⁾において、関係機関・職種による「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の動機付けの構造をさらに分析した結果である。このような「連携による職業生活支援のケースマネジメント」への役割認識をもつことについては、所属組織や地域が障害者就労支援に積極的であることが最も重要であるが、それ以外の独立した要因として障害者就労支援の基本的な考え方・信念（「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」「企業と本人の双方への就労支援の有益性」）が重要であり、一方、障害者就労支援の詳細な制度等の知識は関係していなかった。

また、「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」の認識については、専門研修やセミナー受講や書籍等による学習との関係が強いが、「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識については、専門研修やセミナー、あるいは単純に各分野での実務経験だけでは得られていなかった。その認識を得るためには、実際の就労支援において障害や疾病のある人が自らの障害や疾病を理解し職業場面で対処できるようになり採用が決定するという成功体験の蓄積が最も重要であり、加えて地域の障害者就労支援ネットワークへの参画が重要であった。

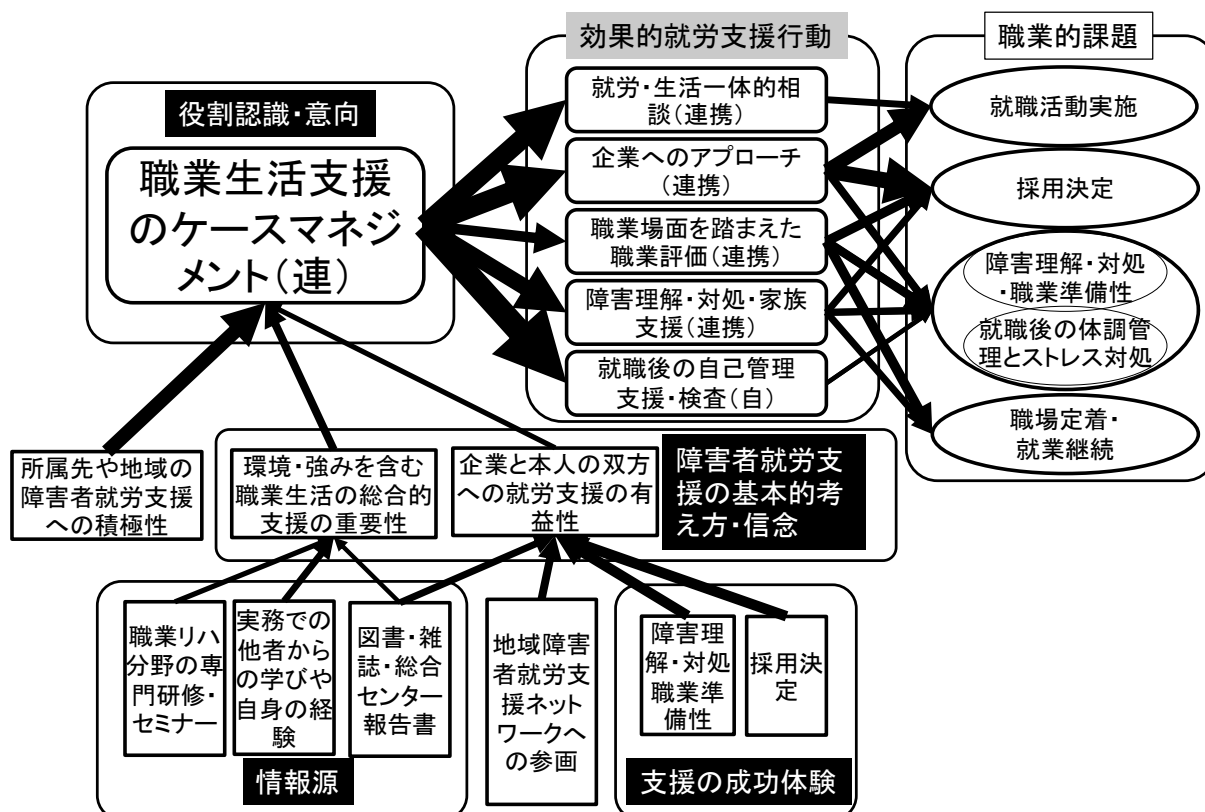


図1-8 「連携による職業生活支援のケースマネジメント」の役割認識に関する構造¹⁾

(各構成要素は因子分析による因子得点[各因子は次項以降に示す]、矢印は一般化線形モデルでの従属変数[矢先]と予測変数[矢元]と推定係数[太さ]を示す。一定以上の関係性のみを表示。)

((連):連携による実施、(自):自機関による実施、(連v自):自機関ではなく連携で実施、(自v連):連携ではなく自機関で実施)

2 障害者の職業生活を支えていくために必要となる基礎的な認識と知識

図1-9は、図1-5の分析結果に示された、障害者の就職前から就職後の様々な局面での問題解決が必要な職業的課題に沿って、関係機関・職種に依らない効果的な就労支援の取組を整理して示したものである。

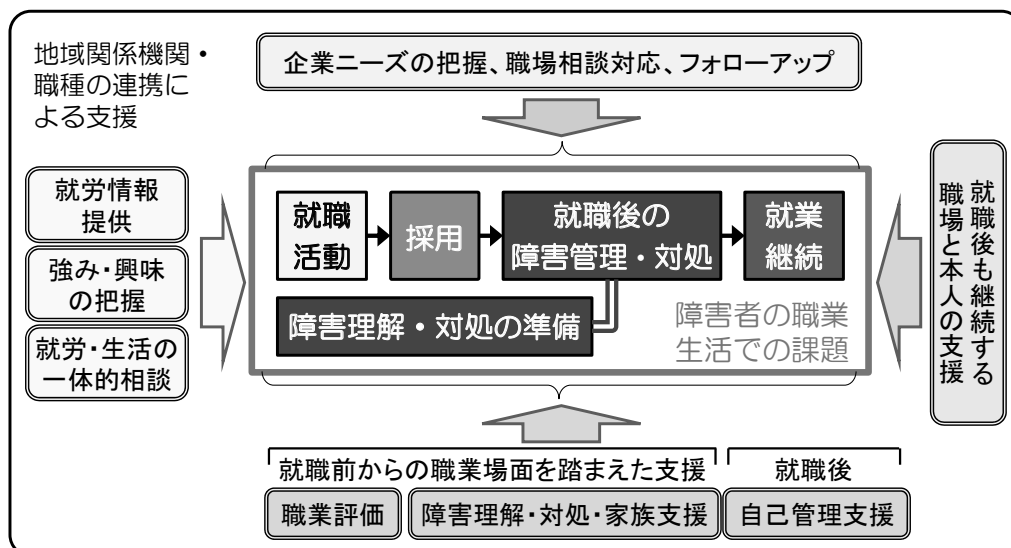


図1-9 障害者就労支援の共通基盤①「効果的な障害者就労支援の基本的枠組み」⁹⁾

また、図1-10は、図1-8において、効果的な障害者就労支援につながっている、障害者就労支援の基本的考え方・信念や役割認識の具体的内容を整理して示したものである。

障害者が職業生活を送ることを当然とする共生社会の理念の下では、就労支援を専門としていない保健医療、福祉、教育といった分野であっても、それぞれの専門性や価値観を踏まえた共通目標の認識の下で、多職種の連携による継続的かつ総合的な支援を実施するという役割認識と意向を有する場合には、就労支援機関と相まって、より効果的な就労支援の取組を行うことができることが明らかになっている。これら就労支援の専門ではない関係機関・職種にとって、障害者就労支援の制度や技法等の詳細な知識は必要ないにしても、関係者と連携して、効果的な職業リハビリテーションに取り組むために必要な認識・知識は具体的には次のとおりである。

- 「所属先や地域の障害者就労支援への積極性」：現在、いずれの専門分野においても、共生社会の理念の下、障害や疾病のある人たちの職業生活を専門性を発揮して支援していくことが重要な課題となっており、制度やサービスの整備が進んでいること。
- 「企業と本人の双方への就労支援の有益性」：障害者就労支援は、障害・疾病管理、生活・経済的自立、キャリア支援、人間らしい仕事等の共通目標の下、各機関・職種が協力して取り組むことで、障害者本人と雇用企業の両面にとって益となるものであること。
- 「環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性」：現代的な障害者就労支援では、職場環境整備・配慮、本人の強み・興味の重視、職業場面での課題への予防的・早期対応等の総合的な支援の取組により、成果を上げるものになっていること。
- 「連携による職業生活支援のケースマネジメント」：障害者就労支援は、各機関・職種の専門性を発揮しつつ、個別ニーズに多分野チームが対応するケースマネジメントの考え方で実施されるものであること。

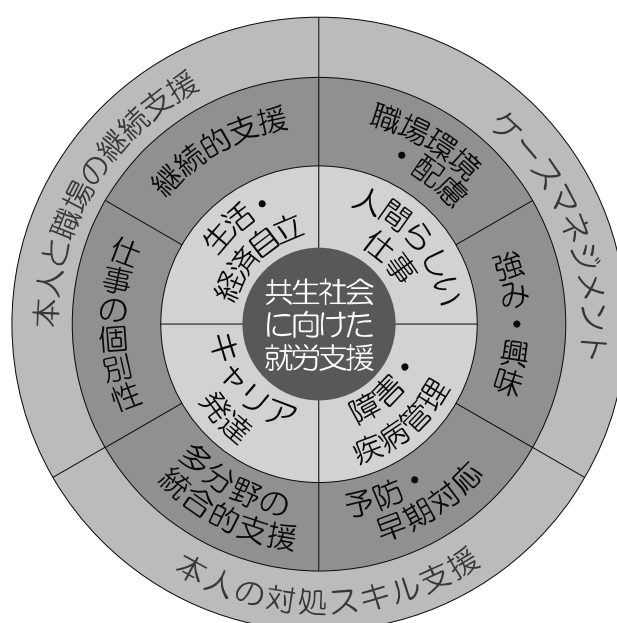


図 1-10 障害者就労支援の共通基盤②「効果的な障害者就労支援に必要な基礎知識」⁹⁾

3 従来、現場の成功体験で体得されていることが多い基礎的認識の伝達可能性

当該先行研究⁹⁾においては、基本的考え方・信念や役割認識のうち「企業と本人の双方への就労支援の有益性」は、特に、現場の支援の成功体験との関係が強く、従来の職業リハビリテーション分野の研修等では十分に伝えられていないことに問題意識を持ち、そのような認識の普及につながる専門的研修の予備的研究も実施している。

新しく内容を検討した研修プログラムでは「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の具体的内容を、実際の就労支援の成功事例や、効果的支援を示す実証的なデータにより明確に示し、その結果、2時間の講義の前後のアンケートから「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識の大きな改善が確認されている（図1-11）。

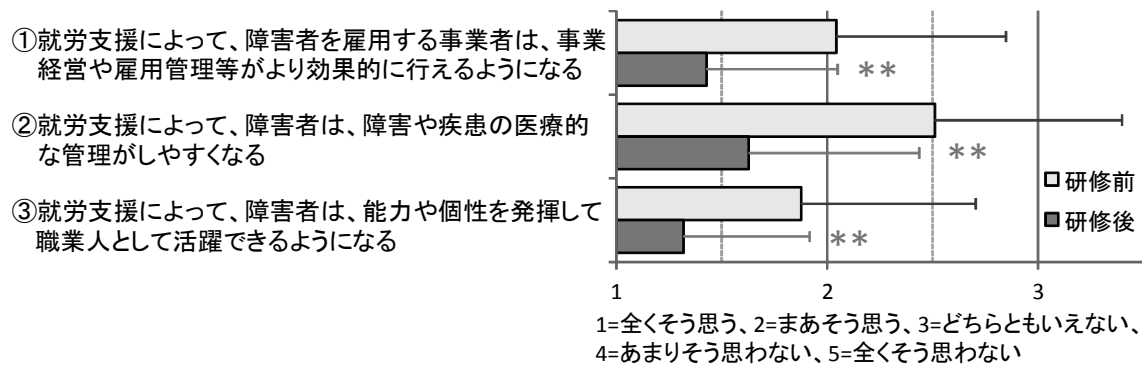


図 1-11 研修前後の「企業と本人の双方への就労支援の有益性」の認識変化
(職場適応援助者 162 名) (平均+標準偏差; **:前後で 1%水準の有意な統計的差)

4 効果的な障害者就労支援と援助付き就業 (Supported Employment)

一方、国際的にみると、障害者の就職と職場定着の支援のあり方として、科学的根拠も含め信頼性の高いものとされ、普及が進められているのが「援助付き就業」である。これは、職業生活の生活支援モデルとして、分野、機関、職種の違いを超えた普遍性があるだけでなく、歴史、文化、制度等が大きく異なる国際的文脈でも普遍性があるものとして、その普及が進められている。

先行研究⁹⁾では、その動向についても予備的に調査している。我が国は1990年代から、その発祥の地である米国から特にジョブコーチ支援として導入した歴史的経緯もありジョブコーチ支援に矮小化して理解されたり、「保護就労 (Sheltered Workshop)」と混同されたりして、必ずしも現在の国際的状況が正しく理解されていない。しかし、以下に示すように、「援助付き就業」は、前項までで述べてきた、我が国における効果的な地域関係機関・職種による障害者就労支援と本質的に同じものであり、また、その効果的な普及の課題についても、幅広い分野の関係者を対象とした普遍性を強調し、それら関係者における、基本的価値や原則の確認や、就職前から就職後までの具体的な職業課題への効果的取組の共有促進等を重視する点で、前項までで検討してきた、我が国における「レバレッジ・ポイント」に着目した取組の参考となりうるものであることを確認している。

(1) 米国での援助付き就業の発展

援助付き就業は1980年代の米国において知的障害者へのジョブコーチ支援として始まったものである。米国では企業の障害者雇用義務がないため、合理的配慮を前提として一般企業で働く能力が認められないと、一般就業の対象とならない。したがって、知的障害があっても仕事ができるように、仕事内容を選び、実際の職業生活場面において本人と職場の両面への支援を行うために開発されたのである。

米国において、援助付き就業は、知的障害者以外にも対象を広げ、実際に成果を上げられる科学的根拠に基づく支援として、障害者就労支援の中心的取組として発展している。2000年代には連邦政府の障害者雇用政策局 (ODEP) による「カスタマイズ就業 (Customized Employment)」の実証事業により、ジョブコーチ支援を超えて、より最重度の障害者を含む幅広い障害者就労支援の基本政策として発展した。さらに、2010年代には、共生社会に向けた障害者就労支援のより具体的な理念として、連邦政府労働省が「Employment First」を掲げ、「全ての障害者の統合的就業の実現」のために、分野・機関・職種を超えた多分野での統合的取組の方向性が示され、連邦・州政府、当事者、支援者の共通認識の形成や組織転換のための具体的な取組が実施されている。

これに伴って、米国では、障害者就労支援の支援者 (APSE : Employment First支援者協会) が中心となって、支援効果について科学的根拠のある障害者就労支援の内容に基づいて「認定就労支援専門職 (CESP)」の認定試験を実施し、幅広い関係者への援助付き就業の普及を進めている。このCESPの認定を受けている地域関係者は、

ジョブコーチに限らず、多様な分野の関係者、行政担当者に広がり、これら関係者の共通認識の形成に役立っている。前節で示した効果的な障害者就労支援について、このCESPの試験内容との対応（表1-2）を検討したところ、詳細な内容を含めて、共通性が大きいことを確認している¹⁾。

表1-2 我が国の障害者就労支援と「認定就業支援専門職」(CESP) 認定の出題領域の対応¹⁾

我が国の障害者就労支援の 共通理解の内容		米国CESの認定試験の出題内容		
		認定試験範囲の領域	項目数	出題割合
基本的考え方・信念、知識		⇔ ①基本的価値と原則の実践への適用	12	13-17%
障害者の職業的課題の分野	就職活動実施	⇔ ②個別評価、就業/キャリア計画	22	23-29%
	採用	⇔ ③地域調査と職務開発	18	19-25%
	障害理解・対処・職業準備性 & 就職後の体調管理とストレス対処	⇔ ④職場および関連する支援	23	27-33%
	職場定着・就業継続	⇔ ⑤継続的な支援	5	6-8%

(2) 国際的な援助付き就業への注目

ILO（国際労働機関）及びWASE（国際援助付き就業協会）は、2013年に「援助付き就業ハンドブック」を公開している。その中で、援助付き就業の原則は、地域、文化的背景、労働市場の動向に適応することによって、世界中で適用できる普遍的なものであるとされ¹⁶⁾、さらに、国連障害者権利条約の批准国の義務となっている、同条約第27条によって示されている「障害のある人が他の人と同等の働く権利」「障害のある人が、開かれた、インクルーシブかつアクセス可能な就労環境において、選択した就業で生計を立てる権利」を実現するために援助付き就業が効果的方法であるとされている。

「援助付き就業ハンドブック」は、当センターで全文を翻訳して出版⁹⁾しているところであるが、その具体的内容は、我が国の「障害者が就職し職場定着できる支援のあり方」と基本的な考え方・信念、また、障害者が就職前から就職後に直面する課題に対して、本人と職場の両面で継続的に支援すること、多職種での連携で、大きな社会システム上の変革につながるという認識等、共通性が高い。



援助付き就業ハンドブック 目次

はじめに	1
背景	3
世界援助付き就業協会（WASE）	3
援助付き就業（Supported Employment）の定義	4
新たな展開	5
援助付き就業の利点	5
援助付き就業にはどのようなことが関係してくるのか？	9
・アセスメント	12
・職探し	14
・職務分析	16
・職務のマッチング	17
・職務（再）設計	17
・職場についての最初の教習	17
・ジョブコーチ支援／現場での訓練（OJT）	18
・職場外での支援	21
・援助付き就業機関の役割の変化	22
・継続的な支援	23
援助付き就業の始め方	23
援助付き就業の実施は大きな変化を意味する	26
付録Ⅰ 援助付き就業のパラダイムシフトによる組織、組織構造、管理手法、品質の力点、職員に求められる能力への影響	27
付録Ⅱ 特別なニーズのある人へのインクルーシブな職務(再)設計	30
付録Ⅲ ジョブコーチに必要な7つの能力	35
付録Ⅳ カスタマイズ就業の概観	52
付録Ⅴ 参加機関	53

5 機関・職種向けの「障害者就労支援の共通基盤」の明確化と普及

以上、先行研究において、現在の障害者の就職と職場定着の課題に対して、社会システム的な観点からの課題が明らかになり、その課題の解決のために、国際的にも、分野を超えた関係機関・職種への効果的な障害者就労支援の基本的認識の普及や、多分野にわたる地域ネットワークの促進、関係者の人材育成が課題となっている状況が明らかとなった。

特に、我が国でも保健医療、福祉、教育等の関係分野からの障害者就労支援への関心はますます高くなっている一方で、これら関係機関・職種が、なぜ就労支援に取り組む必要があるのか、また各機関・職種の専門性を活かして取り組むことができる具体的な役割分担や連携のあり方はどのようなものかといったことは、従来、「暗黙知」となりがちで、関係分野の専門職教育等でも明確に示されておらず、障害者就労支援の地域格差、また、地域での障害者就労支援の人材育成の課題になっている。

これらを踏まえ、先行研究においては、そのような従来明確に示されてこなかった「障害者就労支援の共通基盤」の具体的内容を小冊子に整理して公開した⁹⁾。



なぜ？	WHY?	共生社会に向けた就労支援
○ 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？		就労支援の共通目標 ① 人間的に仕事 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？	HOW?	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？		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 仕事の個性 6 継続的支援
何を？	WHAT?	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、何が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？		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

先行研究による「障害者就労支援の共通基盤」をまとめた小冊子

「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」⁹⁾

第4節 本研究の目的と研究方法の概要

以上の当センターの先行研究における大規模調査と数量的分析を踏まえ、本研究では「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」を表裏一体の社会システムとして捉え、その好循環の促進により一体的に問題解決につなげることを目指すものとした。

そのために、本研究は、その社会システム構造の主要な「レバレッジ・ポイント」である「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」に着目して、多様な機関・職種の成功事例・ビジョンの収集と、近年注目されているワークショップ等によるシステム思考の活性化の方法論の実施を通じた検証を行うものとした。

1 研究目的

本研究は「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえた職業リハビリテーションの周辺領域の関係機関・職種のモデル的ワークショップ等の実施、及び国内外の関連情報の収集・分析により、就職前から就職後まで障害者と企業の両面から支えていくための関係機関・職種の役割分担と連携の具体的なあり方を明らかにするものとした。

- 「成功ビジョンの共有」のために、先行研究の数量的分析によって明らかになった「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、従来、暗黙知として言語化されにくかった、国内外の多様な機関・職種による多様な好事例を構造的に理解し、「障害者就労支援の共通基盤」の質的な面での理解を深めるものとした。
- 『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」のために、「ワークショップ」の技法を活用し、先行研究を踏まえた活性化のプログラムを設計し、その成果を検証することとした。

2 研究方法の概要

先行研究で数量的分析から示された「障害者就労支援の共有基盤」による関係者の取組を促進するための「レバレッジ・ポイント」である「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」に焦点を当て、その内容について、より質的、実践的観点から確認しつつ理解を深め、数量的分析と質的・実践的観点のバランスのとれた総合的な研究となるようにした。具体的には、海外の類似動向の調査、ワークショップの技法によるシステム思考の活性化の検証と具体的取組例の収集、国内の成功事例の収集を行った。

（１）諸外国での援助付き就業での多様な関係機関・職種の好事例収集（第２章）

諸外国の障害者雇用支援のあり方については、制度や歴史等の違いの大きさから国際比較が困難になりやすかった。しかし、先行研究において、我が国における「障害者就労支援の共通基盤」の社会システムの構造や具体的内容が、米国で発展し普及が進められている「援助付き就業」とほぼ同一であることを確認している。

タイミングよく、2017年6月14～16日に、「第１回『援助付き就業』国際会議～すべての人の就労：国際的視野」が英国・北アイルランドのベルファストで開催された。これは、国連障害者権利条約を踏まえ、ヨーロッパ各国、米国、カナダ、オーストラリア等、文化、歴史、障害者雇用制度の大きな差のある各国が一堂に会して、障害者就労支援について情報交換を行う世界初の会議である。

これに参加し、国際的な「援助付き就業」の好事例において、歴史や文化的背景、社会制度等の多様性を含め、就職と職場定着の支援にどのような関係者による、どのような取組があるか情報収集した。

（２）潜在的関係機関・職種によるシステム思考の活性化～障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップの開催（第３章）

障害者就労支援の人材育成と地域ネットワークは、現在の障害者就労支援者の量的拡大にとどまらず、関係機関・職種が各専門性を活かした役割分担や連携を行うことにより量的、質的に発展できる可能性がある。

従来、地域の支援現場で暗黙的に実施されていることが多い、このような人材育成と地域ネットワーク形成のプロセスをより体系的かつ効果的に実施する方法論として、本研究では「ワークショップ」に着目した。一般に、ワークショップとは、主体的に参加したメンバーが協働体験を通して創造と学習を生み出す場である¹⁰⁾。近年、さらに、「タテ割り」等の社会システム不全による問題解決のポイントとして「システム思考」が重視され、その活性化のために、「ワールド・カフェ」等の方法論も発展している¹¹⁾¹²⁾。

本研究におけるワークショップでは、その多様な技法を活用し、多様な関心や専門性を有する参加者が「障害者就労支援の共通基盤」により共通認識や共通目標をもてるようにし、それを踏まえて、参加者がそれぞれの専門性を発揮して、就職や職場定着の支援において、具体的な役割分担・連携のあり方を検討するものとした。

また、従来、地域の支援現場で暗黙的に行われていることが多い役割分担と連携のあり方の検討プロセスをより体系的に実施する方法論としての検討もあわせて行った。

（３）関係機関・職種による就職や職場定着支援の好事例の構造分析と言語化（第４章）

従来「暗黙的」で必ずしも全体像が明確に理解しにくかった、関係機関・職種による就職と職場定着の一体的な障害者就労支援の好事例について、「障害者就労支援の共通基盤」に基づき、従来の地域関係機関・職種に多く見られる取組と対比して特に重要なポイントとなる、次の３点を構造的に言語化していくためにヒアリング調査を実施した。

- 本人と企業の両面からの職業準備と職場定着の一体的支援
- 職業人としての活躍を目指す就職活動支援

- 継続的な本人と職場のフォローアップ体制

3 研究成果の活用・普及に向けて

本研究の「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」の成果を踏まえ、関係者が「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の総合的解決に取り組むことができるように、共有ビジョンとシステム思考による役割・連携の個別検討のガイドとなる小冊子を作成し、インターネット等で普及を進めることとした。これについては、第5章で示す。

文献

- 1) 障害者職業総合センター「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」調査研究報告書No.134, 2017.
- 2) ピーター・センゲ著、枝廣淳子、小田理一郎訳『学習する組織』英治出版, 2011.
- 3) デイヴィッド・ピーター・ストロー著、小田理一郎監訳、中小路佳代子訳、井上英之まえがき『社会変革のためのシステム思考実践ガイド』英治出版, 2018.
- 4) 障害者職業総合センター「職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究」調査研究報告書No.67, 2005.
- 5) 障害者職業総合センター「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」調査研究報告書No.100, 2011.
- 6) 障害者職業総合センター「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」調査研究報告書No.126, 2015.
- 7) 障害者職業総合センター「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.
- 8) 障害者職業総合センター（翻訳）「援助付き就業ハンドブック」, 2017.
- 9) 障害者職業総合センター「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.
- 10) 堀公俊『ワークショップ入門』日本経済新聞出版社, 2008.
- 11) 香取一昭、大川恒『ホールシステム・アプローチ』日本経済新聞出版社, 2011.
- 12) 香取一昭、大川恒『ワールド・カフェをやろう 新版』日本経済新聞出版社, 2017.

第2章

援助付き就業の国際的動向

第2章 援助付き就業の国際的動向

第1節 はじめに

障害者就労支援の取組について、国際的には障害の捉え方の違いや、それに伴う法制度や用語等の違いから、相互理解は必ずしも容易でなかった。にもかかわらず、前章で示したように、先行研究¹⁾において、我が国における「障害者就労支援の共通基盤」の社会システムの構造や具体的内容が、米国で発展し普及が進められている「援助付き就業（Supported Employment）」とほぼ同一であることを確認している。日米では、障害者就労支援制度の基本理念・歴史・制度が大きく異なることを踏まえると、これは驚くべきことと言える。

1980年代に米国で初めて制度化された「援助付き就業」は、我が国にも1990年代からジョブコーチ支援として取り入れられ発展してきた。その特徴は、問題を障害者本人だけに置くのではなく、また、社会だけの問題とするのではなく、就職前から就職後の一人一人の職業場面での状況に合わせて本人と職場の両面から個別的支援を行うことにある。タイミングよく、2017年6月14～16日に、「第1回『援助付き就業』国際会議～すべての人の就労：国際的視野」が英国・北アイルランドのベルファストで開催された。これは、国連障害者権利条約を踏まえ、ヨーロッパ各国、米国、カナダ、オーストラリア等、文化、歴史、障害者雇用制度の大きな差のある各国が一堂に会して、障害者就労支援について情報交換を行う世界初の会議である。

さらに、我が国とは障害者雇用支援の理念や制度が全く異なり、障害者雇用率制度は受け入れられないと考えられていた米国において2014年から、企業が連邦政府と契約を結ぶためには、下請け企業を含め7%の障害者雇用が条件となった。これは、米国では1990年に法制化されていたが、長い間「日本には合わない」制度と考えられてきた障害者差別禁止・合理的配慮提供義務が、我が国においても2016年から障害者雇用促進法の改正により制度化されたことと同様、大きな政策の変化である。

このようなことを踏まえると、現在、国際的に障害者就労支援のあり方が大きく変化し、より普遍的な障害者就労支援に向けた動向が想定される。そのような普遍性について、国際的な共通理解を深めていくための大きな手掛かりが、前章で示した「援助付き就業」と我が国の「障害者就労支援の共通基盤」の共通性である。

本章では、世界援助付き就業協会（WASE）とILO（国際労働機関）が2014年に出版した「援助付き就業ハンドブック」、2017年の「第1回『援助付き就業』国際会議」、さらに「援助付き就業」発祥の地である米国での最新の動向を踏まえ、国際的に「援助付き就業」と呼ばれているものは、先行研究で確認した「障害者就労支援の共通基盤」と同じものであり、現在「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」という普遍的なビジョンとして、世界各国で多様な制度やサービスを総合しながら多様に発展し、成功事例や問題認識の多面的で国際的な共有が活性化していることを確認した。

第2節 援助付き就業(Supported Employment)とは

「Supported Employment」は「援助付き雇用」「支援付き雇用」「支援付き就労」等の日本語訳があてられてきたが、本来、英語の「employment」は自営等も含んだもので、実際米国でも国際的にも雇用以外の多様で柔軟な就業形態が想定されているものであり、「統合された労働環境における有給労働」という意味では、「雇用」よりも範囲の広い「就業」の方が近いことから、「援助付き就業」としている。

「援助付き就業」は、我が国では1990年代にジョブコーチ支援として紹介され、知的障害者や精神障害者の就労支援に不可欠の手法として、他の職業リハビリテーションの取組と一体的に大きく発展してきた。このため、我が国では「援助付き就業」はジョブコーチ支援と同一視されることが多い。

当センターでは、2017年に、世界援助付き就業協会（WASE）とILO（国際労働機関）が2014年に出版した「Handbook - Supported Employment」を全文翻訳して紹介している²⁾。その中で、援助付き就業は我が国と同様に米国から諸外国に普及が進み、我が国が1990年代以降に経験した、これまで一般就業が困難とされてきた障害者の一般就業を可能とする、多様なサービスや制度の発展が諸外国においても進み、各国で共通する課題への多様な取組が行われていることが紹介されている。援助付き就業は、その登場から20年以上を経て、今や、ジョブコーチ支援にとどまらず、より普遍的に、障害（できないこと）ではなく能力（できること）に焦点を置き、障害者と雇用主の両面への支援を行う効果的な障害者就労支援のあり方として普及が進められていることが紹介されている。

本節では、この「援助付き就業ハンドブック」²⁾からの引用によって、現在の国際的なコンセンサスとしての「援助付き就業」とは、「障害のある人々を支援し、一般労働市場において有給の仕事を得て、その仕事を続けられるようにすること」という普遍的な取組であり、対人支援としてのジョブコーチ支援、多職種チームでの支援プログラムを含みながら、インクルーシブな企業・職場、地域社会づくりという、まさに、第1章で先行研究¹⁾により明らかになった「障害者就労支援の共通基盤」と同様の普遍的な考え方そのものであることを確認することとする。

1 援助付き就業の定義

多くの国では「援助付き就業」の推進を主導する支援者協会が組織されており、米国のEmployment First支援者協会（APSE）、SEカナダ協会（CASE）、また、ヨーロッパではSE欧州連盟（EUSE）の下に各国支部、障害者雇用オーストラリアがある。さらに、これらの国際的組織として、世界援助付き就業協会（WASE）がILO国際労働機関との協力で作られている。

その世界援助付き就業協会（WASE）は、「援助付き就業」を次のように定義している。

援助付き就業は一般労働市場における、障害のある個人ののための継続的支援を伴った統合された労働環境における有給労働として特徴付けることができる。個人ののための有給労働とは、障害のない個人と同様の同一労働に対する同一賃金を意味する。

これは、「援助付き就業」の基本的特徴が次の2点であることを示している。

- 一般とは隔離された労働環境や一般とは異なる低賃金での就労ではなく、一般就業であること
- 集団的な「障害者」を対象とした一般的支援ではなく、それぞれの障害者が就労する一般就業の場において個別・継続的な支援が行われること

ハンドブックでは、この内容について、より平易に次のような説明も行っている。

援助付き就業はどこでも実施できる。それは文化によらず、どの経済水準の国でも実行可能である。その本質はどこでも同じで、障害のある人々を支援し、一般労働市場において有給の仕事を得て、その仕事を続けられるようにすることである。

「援助付き就業」が始まった米国も同様の定義であるが、特に最重度障害者の就業形態であることが強調されている。なお、我が国ではIPS（個別就労支援）として紹介されることが多い精神障害者への科学的根拠に基づく就労支援も、米国では「援助付き就業」の一形態である。

援助付き就業とは、次のとおりである:

1. 以下のような最重度の障害のある個人に対する、継続的な支援を伴う、統合された環境での一般就業（競

争的雇用)

- 従来、一般就業（競争的雇用）の実績がなく、重度障害により一般雇用（競争的雇用）が中断されたり断続的であったりする人々
- 障害の特性及び重症度により、集中的な援助付き就業サービスを専門の州組織から受け、就職後も仕事をするために長期にわたるサービスを必要とする人々

2. 精神疾患による最も高度な障害のある人のための過渡的な就業

2 援助付き就業の発展

さらにハンドブックでは、「援助付き就業」は当初は知的障害者の一般就業を可能にする方法として発展し、関係者の「障害者の一般就業の可能性」の認識をあらたにし、この方法が他の様々な種類の障害のある人々にも適用できるものとされ、さらに発展するという経過が、世界各国で経験されたことが紹介されている。

援助付き就業は、1980年代初頭の米国において、知的障害のある人の個別的なニーズに基づいて、実践的な現場訓練(OJT)を提供する方法として発展してきた。この手法は、それまで「本物の仕事」には就けないとされていた障害のある人々のためのものであった。職場における体系的な指導と援助により、そのような障害のある人々が能力を身につけ、労働市場に参加し、一般労働市場における仕事で成功することが可能になった。

援助付き就業の取組を通じた学びから明らかになってきたことは、従来就業から閉ざされてきた障害のある多くの人々は、私たちが彼らの能力及び個別の支援ニーズに注意を払いさえすれば、一般労働市場に参入できるということである。

このように個人の支援ニーズに焦点を当てることは、さらに高度で複雑な障害のある人を含めた全ての障害者にとって、就労は現実的な選択肢となりうるものであり、またそうであるべきであるという意識を高めることにつながった。このようなことから、これまで仕事から閉ざされてきた人々が、援助付き就業の原則を通して、一般労働市場において有給の職を得ることがますます増加している。

援助付き就業は、科学的研究から得られた根拠に基づいて、知的、精神、重度身体障害、自閉症等の障害のある人々の就労機会を促進する効果的アプローチとしてますます受け入れられている。援助付き就業は世界中どこでも、経済発展レベルにかかわらず実施することができる。援助付き就業による就業件数は増加し、その質は向上を続けており、様々な状況において就業成果を示している。

これらを踏まえ、援助付き就業は、国際連合の障害者権利条約第27条が求めている「障害のある人々が他者と対等に働く権利」「障害のある人々に対して開かれ、インクルーシブかつアクセス可能な就労環境において、自らが選択した就業で生計を立てる権利」を、条約批准国が保障するための有力な方法であると期待されている。

新しい障害者権利条約、特に27条は、働く権利を強調する。この国際連合の条約を批准した国は一般労働市場での就労機会を促進する義務を負う。援助付き就業は、これを達成するための重要な政策手段であり、それは、より重度の障害のある人々について特にそうである。

3 援助付き就業による利点

ハンドブックでは、援助付き就業による利点として「これまでの経験から、それが障害のある人々、その家族、雇用主、そして社会全体に広範な利益をもたらすものであることが明らかになっている。」とされている。

(1) 障害のある本人にとっての利益

「援助付き就業は、従来は働けないとみなされていた障害のある人々が有給で働くことを可能とした。」ことにより、具体的に次のようなメリットが列挙されている。

- 所得を得る。
- 普通の場所でみんなと一緒に生活ができる。
- 意思決定をする。
- 敬意を持って扱われ、価値ある社会的役割を持つ。
- 人間関係の中で成長する。
- 経済的な自立性を高める。
- 自尊心を高める。

(2) 親・家族にとっての利益

「援助付き就業の経験からは、子どもが以前には不可能に思われた有給の仕事ができるようになると、親はそれを非常に誇りに思うことが分かっている。援助付き就業のプロセスの最初の段階から、親・家族の参加が奨励されなければならない。」とされ、具体的に次のようなメリットが列挙されている。

- 子どもの発達に能動的な役割を果たすことができる。
- 子どもを地域社会の有益な一員にすることができる。
- 子どもが、家族の所得に貢献できる。これは発展途上国では非常に重要である。
- 子どもが、能力があり未来のある人間であると認識できる。

(3) 雇用主にとっての利益

障害者雇用に対する雇用主からの当初の反応が世界共通であり、それが援助付き就業による成果の普及により変化し、具体的なメリットの認識につながっていることが紹介されている。

1990年代の初頭、援助付き就業がいくつかのヨーロッパ諸国で開始されたときの一般的な反応は、次の2種類であった：①雇用主は障害のある人々を雇う気はない；②障害者の高い失業率をみれば、障害のある人々には有給の仕事を得る可能性はないと言える。第3の見方として、障害がより重い人々はそもそも働けない、ということもしばしば言われてきた。

その後の経験により、雇用主は障害のある人々を雇う意思があることが明らかになった。その主たる理由は、援助付き就業においては労働者が必要な職務を果たせるということである。援助付き就業は、それゆえ、雇用主のニーズを満たすものとみなされた。

「障害のある人が雇用主の人材ニーズを満たすことができるということが、雇用主が、障害のある人の雇用を決定する第一の理由」としながら、具体的に次のようなメリットが列挙されている。

- 実際の職務における実践的訓練と労働者の仕事の成果・パフォーマンスに強く注意を払うことにより、必要

な全ての支援と助言が、雇用主と障害のある労働者の双方に与えられ、障害のある人々は仕事を始める準備が十分にできること

- 障害のある多くの人々（特に知的障害や自閉症のある人々）は単純な反復作業を効果的、効率的、かつ正確に行え、しばしば、欠勤や事故の少ない信頼できる従業員であること
- 近い将来、多くの国で雇用主は一般労働市場における労働力の高齢化と新規労働者の減少に直面する。障害のある多くの人々は働きたいと望んでいるのであり、経済に貢献できる
- 成功をおさめている企業の多くは、多様性のある労働力をもつことの利益を強く認識している
- 企業の社会的責任（CSR）への自覚はますます高まっており、援助付き就業は、その責任を果たすために用いられている

（４）公共部門にとっての利益

またハンドブックでは、「援助付き就業」は、障害者就労支援の基本的理念として他の政策と調和的な普遍的なものであるだけでなく、経済的にも費用対効果に最も優れた取組みでもあることから、公共政策としてのメリットも大きいことが指摘されている。

援助付き就業は、障害のある人々の人権、社会的インクルージョン、社会参加を促進する重要な政策手段である。このモデルは、障害のある人々に対する社会と仕事における人権・インクルージョン・参加に関する他の政策とも調和している。

援助付き就業は、各国政府にとって選択肢の一つとして、隔離的な福祉作業所の事業への高い投資に代わる、費用対効果に優れた選択肢である。援助付き就業への投資コストは、長期的に見ると、従来からあるアプローチに比べて優れている。政策の観点から直接の測定可能な成果があり、援助付き就業はこの分野でのベストプラクティスを反映したものである。障害のある人々の労働人口への積極的なインクルージョンが進むにつれて、彼らは経済的に自立し、公的資源への依存度が低くなってきた。

4 職場・地域全体で障害者の職業生活を支える援助付き就業

「援助付き就業」は、集団的な「障害者」を対象とした施設内での専門的支援や、特定の流れに沿った「プログラム」ではないことに注意が必要である。むしろ、それぞれの障害者が就労する一般就業における、個別的課題に対して、職場と地域全体が必要に応じて個別・継続的な支援が行うことができるような、インクルーシブな職場・地域づくりが主体となるものであり、個々のプログラムや専門的支援はそこに位置付けるべきものである。

（１）最新のサービス提供モデルとしての「個別支援・援助」

「援助付き就業ハンドブック」の付録Ⅰには、次ページの表2-2-1のように、「ケアの発展」として「障害のある人々へのサービスの発展における３つの段階」が紹介されている。

この表によれば、就労支援に限らず、障害者支援サービスの発展段階として「①施設内の本人ケア」→「②地域での多職種チームでの本人支援プログラム」→「③インクルーシブな地域での個別支援・援助」の３段階が想定される。そして、現在の「援助付き就業」は「支援サービス」というよりは、実際の支援を含む就業形態そのものとして定義されており、これは、第３段階の最新のサービス提供モデルの発想を基礎としていることに注意が必要であろう。これによって、組織、組織構造、マネジメントのやり方、支援の質のポイント、スタッフの求められる能力について、従来の「支援サービス」とは異なる発想が必要であることが示されている。

表2-2-1：ケアの発展

障害のある人々へのサービスの発展における3つの段階			
	第1段階	第2段階	第3段階
中心的な課題	「施設改革」期	「脱施設」期	「地域所属」期
対象者とは誰か？	患者	依頼者・クライアント	市民
典型的なサービス場面は何か？	施設	グループホーム、福祉的作業所、特別学校・学級	その人の家、地域企業、近隣の学校
サービスの組織化のされ方は？	施設として	支援選択肢の一連のセット	各人のニーズによる個別の支援の組合せ
サービス提供のモデルは何か？	保護的・医療的	発達・行動的	個別支援・援助
サービスはどのように呼ばれているか？	ケア	プログラム・事業	支援・援助
どの計画モデルが使われているか？	個別ケア計画	個別生活支援計画	個別の将来計画
計画過程を誰が管理するか？	専門職（しばしば医師）	多職種チーム	本人
意思決定が行われる状況は？	専門職の職務における標準	チームのコンセンサス	個人の支援・援助の輪
最重要事項は何か？	清潔、健康、安全	スキル開発、行動管理	自己決定、人間関係
介入の要点は何か？	問題の管理と治療	本人の行動変容	環境と社会側の態度を変えること
質の確保のための基準の要点は何か？	専門的実践及び最低限の標準的ケア	プログラム文書の作成と目標達成	その個人にとっての生活の質
サービス提供者は自らのサービスをどのように認識しているか？	地域へのアウトリーチ・サービス	地域におけるサービス	地域そのもの

「援助付き就業ハンドブック」付録Ⅰより（出典：Zuidwesterでの管理会議、1998年2月）

（2）個別支援サービスとしての援助付き就業

「援助付き就業」は、集団的な「障害者」を対象とした、施設内支援や特定の流れに沿った「プログラム」ではないことに注意が必要である。それぞれの障害者が就労する一般就業の場において個別・継続的な支援が行われるものであり、ハンドブックでは次のように説明している。

援助付き就業は人間への投資であり、建物や装置に対する投資ではない。それは障害のある男女の個別的な能力とニーズに焦点を当てる。

支援方針は個人のニーズに個別対応したものになる。障害のある本人が、援助付き就業プロセスの主役になる。援助付き就業の原則の一つはこうである：

「求める以上の支援はいらないが、必要な支援が不足することはない」

もし資源が少なければ、援助付き就業は、最初は家族や友人の力を借りて、小規模に行うこともできる。

援助付き就業は、特定の流れに沿った「プログラム」ではなく、必要に応じて、個別ケースにおける就職前から就職後の様々な局面での課題に対応するものである。

援助付き就業モデルには、次の異なる段階がある：

- アセスメント
- 職探し
- 職務分析
- 職務のマッチング
- 職務（再）設計
- 職場への紹介
- 現場訓練（OJT）／ジョブコーチ支援
- 職場外での支援
- 継続的な支援

実際に必要な段階は各人によって異なり、その支援の強さも各人の状況により異なる。このプロセスに沿って全ての人が全ての段階を踏む必要があるわけではない。もし希望職種が明確で、そのような職務が現実の選択肢としてあるのならば、初歩の段階は飛ばして、訓練と就職に重点を置くことも可能である。

（３）援助付き就業における雇用主の積極的役割

援助付き就業において、雇用主は受益者であるだけでなく、積極的な役割を果たす支援者としての役割がますます強くなっていることが、新たな展開として強調されている。

障害者の雇用管理（障害マネジメント）への関心が高まってきたことも、雇用主の役割に影響を与えてきた。障害者の雇用管理は雇用主の責任であり、中途障害を負った従業員の職場復帰や、障害のある従業員に適合した仕事を提供することを含むものであり、それは合理的配慮の提供の大前提である。

援助付き就業の進展と障害者の雇用管理への関心の高まりが組み合わされることで、ますます、障害のある人々を雇用し、雇用を続けるために、雇用主がより積極的な役割をもつようになるだろう。労働力の高齢化、若年者の労働市場への参入の減少もまた援助付き就業の進展に影響するだろう。

自社でジョブコーチ支援を提供する企業が増えつつある。一部の企業では、仕事のプロセスを積極的に精査し、障害のある人々が実施できる可能性のある様々な作業・課業を特定しようとしている。障害のある人々はより長くその企業にとどまる傾向があるため、そのような作業・課業が企業の中核事業の一部であれば、それらを含む職務は長期的により安定することになる。こうしたことは障害のある人々にとって、雇用の安定性と、統合された仕事につながる。

第3節 第1回「援助付き就業」世界会議の概要

2017年6月14～16日に英国・北アイルランドのベルファストで、SE欧州連盟（EUSE）、障害者支援者欧州協会（EASPD）の主催、SE世界協会（WASE）、SEカナダ協会（CASE）、米国のEmployment First支援者協会（APSE）、障害者雇用オーストラリアの協力で開催された、『第1回「援助付き就業」世界会議～すべての人の就労：国際的視野』が開催された。

これに参加し、国際的な「援助付き就業」の好事例では、歴史や文化的背景、社会制度等の多様性を含め、就職と職場定着の支援にどのような関係者がどのような取組をしているか情報収集した。

以下に示すように、本国際会議で紹介された「援助付き就業」の様々な取組や成果については、我が国でも理解しやすく参考になるものが多く、理念的な普遍性・総合性と、先進的取組での具体的成果があることが、世界的普及の大きな要因であると考えられた。具体的には、「援助付き就業」は、多様な事情のある人たちを包摂し、どんな障害があっても一般の仕事で活躍できるように本人と企業の両面から支える取組であり、多様化し変化の激しい社会において、本人にも雇用企業にも社会全体にもよい、新たな社会制度や専門的支援につながると多くの国の関係者から期待されていることを確認した。



図2-3-1 第1回援助付き就業世界会議ポスター

1 世界会議開催の経緯

我が国では「職業リハビリテーション研究・実践発表会」が毎年開催され、様々な分野の支援者や企業、行政等の関係者が全国から1000人以上集まり、年々高度化する、多様な障害者や企業のニーズに対応できる専門的な障害者就労支援のあり方について情報交換している。それと同様に、各国でも障害者就労支援の関係者が毎年集まる全国大会が開催されるようになっている。米国のEmployment First支援者協会（APSE）の年次大会は我が国と同程度の規模であり、また、ヨーロッパでは、SE欧州連盟（EUSE）が当事者団体である障害者支援者欧州協会（EASPD）との共催で年次大会を開催している。

当センターでも、世界各国での最新の障害者就労支援の動向について情報収集するために米国のAPSEの年次大会に参加してきたところであるが、同大会には各国からの参加者もあり、国際的情報共有の重要性の認識がこれら関係者の間で広がっていた。ILO国際労働機関による「世界援助付き就業協会（WASE）」の実態は、これら関係者の小規模なネットワークであった。

今回の世界大会は、そのような世界的な障害者就労支援の関係者の国際的ネットワークを次の段階に発展させるために、SE欧州連盟（EUSE）、障害者支援者欧州協会（EASPD）の主催、SE世界協会（WASE）、SEカナダ協会（CASE）、米国のEmployment First支援者協会（APSE）、障害者雇用オーストラリアの協力で、1年以上の国際的な企画・検討を経て、開催されたものである。我が国については、2016年6月のAPSE年次大会に参加していた当センター研究員に企画段階での協力の打診があり、国内の関係者への情報提供を行ったが十分な参画には至らず、今回はパネルディスカッションでの発表と情報収集のみにとどまった。

今後は、各国の年次大会の発展を進めながら、世界大会は4年に1度の開催とされ、次回は、2021年にカナダで開催される予定である。

2 会議の参加国・参加者

今回の開催は、会議開催の公式アナウンスが開催の半年前であったり、公用語が英語のみである等、国際会議と

しては多分に試験的なものであった。参加者は48か国、650名であったが、欧米とオーストラリアが中心で、東アジアからは中国2名、日本1名であった。

本大会には、障害者雇用率制度のある国とない国、障害者就労はまだ福祉が中心の国から、福祉的就労を法的に廃止した国まで、様々な国からの参加があり、考え方、制度、用語等の違いなどが当然見られた。

3 会議内容

本会議の4つのテーマとされた「働く権利」「経済と雇用主」「ツールと支援手法」「法的枠組と政策」について、世界中からの応募から主催者が選抜した80のセミナー、発表やパネルディスカッション等があった。

以下に会議テーマ別に抜粋して示したとおり、障害者就労支援の普遍的な重要課題に対応できる援助付き就業の総合性が確認できた。また、今回初めて国際的な情報交換の場が設けられたことで、我が国でも参考となるような多くの取組が確認でき、国際会議の有益性と必要性も明らかとなった。なお、分科会で聴講できなかった発表については配布資料から情報を収集した。

(1) テーマ1「働く権利」

テーマ1では主に障害者の働く権利の観点から、2008年に発効した国連障害者権利条約と関連して「援助付き就業」の意義に言及されることが多かった。従来、就労支援の対象になり難かった重度障害者を含め、障害者の働く権利を実現できるという「援助付き就業」の意義について、様々な側面から発表があった。

①障害者の視点からみた援助付き就業のメリット（北アイルランド）

地元、北アイルランドの就労啓発コーディネーターからは、「私たちぬきで、私たちのことを決めないで」というスローガンはあっても、障害のある人が、就労支援の戦略、政策、支援に主体的に参加するためには、医学モデルによる専門家中心の支援ではなく、障害のある人自身が主体的に支援に参加することが重要であるという発表があった。その点で、「援助付き就業」は職場のバリアの除去への取組において、専門職と共同でき、貢献や能力を示すことができる、次のようなメリットがあるとされた。

- 障害のある人自身が職場等のバリアの解消に主体的に取り組めること
- 自身の体験の専門家（自分のことは一番自分が知っている）としての障害者と専門職の協働
- 障害のある人が企業・社会に貢献できると認識されることが完全なインクルージョンにつながる



“Nothing About Us, Without Us?”

図2-3-2 関係者の地域ケース会議の様子

Fitzsimons, S (Disability Action) et al.: Nothing about us without us? The role of disabled people in shaping employment strategy, policy and practice, 2017.

②最重度の障害者の自営・起業の支援（ドイツ、米国）

身体障害と知的障害を合併しているような、最重度の障害者も含めて、「すべての障害者は働ける」ということを実現するために、本人に合わせた個別の職務内容の見直しの取組例の発表が、ドイツと米国の「援助付き

就業」の支援者からあった。ドイツからは自営・起業の支援での支援事例を含めた報告で、米国からは連邦政府が主導した「カスタマイズ就業」のシステムティックな方法論を活用した最重度障害者の起業支援の報告であった。

ドイツの「援助付き就業連邦協会」からの発表では、重度障害者のデイケアサービスを転換し、一人ひとりに合わせた個別の自営につなげている例が紹介された。



図2-3-3 ブレーメン市での生活支援サービスでの援助付き就業の取り組み

Blesinger, B (BAG UB): Supported Employment for people with significant disabilities, 2017.

米国連邦政府が2001年から主導した「カスタマイズ就業」は援助付き就業モデルを、最重度障害者にも適用して、就業可能性を拡大するものである。重度障害者の起業のために、経営専門家も含めた「個別取締役会」の設置等も行い、民間の就労支援合同会社からの発表であった。個別支援において、それぞれの重度障害者に適した事業内容を決定してくために、カスタマイズ就業の「ディスカバリー」プロセスに従って、各人の強み等を踏まえ、うまくいくこと・いかないことから、事業の選択肢や社会資源の検討を十分検討し、何度も試行錯誤を繰り返して、起業のアイデアを個別に形にしていける取組が紹介された。

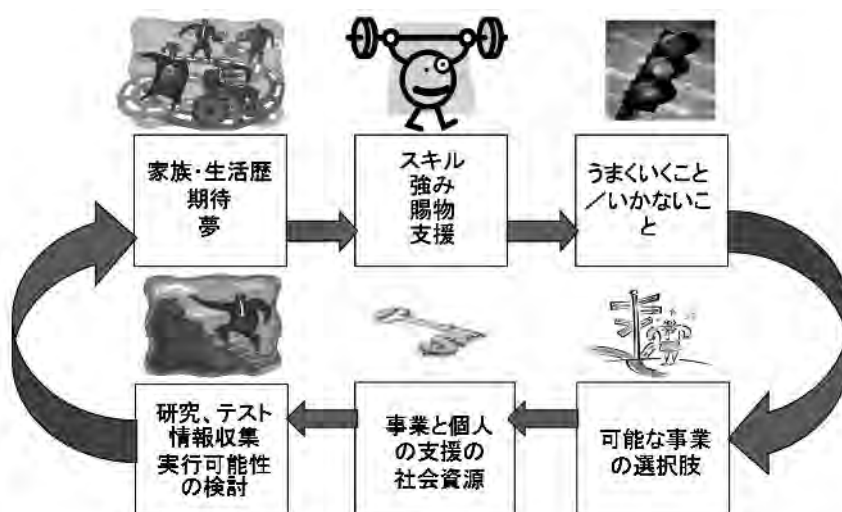


図2-3-4 起業のためのカスタマイズ就業のディスカバリーマップ

Shaheen, G (Social Dynamics, LLC): Entrepreneurship for people with disABILITIES, 2017.

③本人を中心とした支援者の在り方（北アイルランド）

北アイルランドの若年者へのピア支援団体が、成功している就労支援の紹介を行った。その際、障害のある人の就労支援は、一直線に就労に成功するだけでなく、本人の希望に沿った支援では当然に失敗や困難状況が付きものであることを認識する必要があることが強調されていた。地域で支援を必要としている障害のある若者は、様々な困難を複合的に有しており、彼らが仕事に就き、仕事を続けて、仕事にやりがいを持って取り組

めるように、さらにスキルアップにも取り組めるようになるためには、若者に信頼される責任ある支援者の存在が重要であるとされていた。

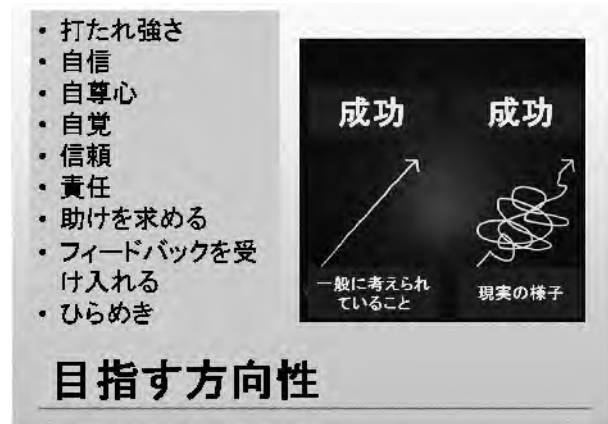


図2-3-5 若年障害者の就労支援者の心構え

Holohan, D & T Hartley (IncludeYouth) & M Douglas (Proud): A peer mentoring approach to supported employment for young people, 2017.

④デイ・サービスを就労支援のスタート地点にするための改革（米国）

米国では、「援助付き就業」は「Employment First」として、障害者支援制度・サービスを「誰もが働ける」ことを前提としたものに転換するようになっている。米国におけるそのリーダーの一人からの発表で、従来、「働けない障害者」用の施設として、「援助付き就業」とは最も遠いところにあったデイ・サービスこそ「援助付き就業」の最適なスタート地点として、そのサービスの改革に取り組んだ成功例が報告された。

デイ・サービスを、「援助付き就業」における就労支援と生活支援の場として活用するために、「ディスカバリー」のプロセスを工夫していた。それは、「就労への意欲」や「興味・関心」を本人に聞く前に、様々なイベントや仕事の体験ができるようにすることが重要であり、そのためにはデイ・サービスは最適の場所になれるということである。また、支援内容をプログラム中心から各人のニーズに合った個別支援に転換すること、各人の個性を「問題」と見るか「強み」と見るかは支援者次第であること、一人ひとりの自立につながる個別支援、地域とのつながりを作る等、具体的な成功事例とともに報告していた。



図2-3-6 デイサービス利用者への就労に向けたディスカバリーのプロセス

Owen, L & S Murphy (Univ of Wisconsin, TransCen, Inc): Employment First: A new day for day services, 2017.

（２）テーマ２「経済と雇用主」

情報化社会、少子高齢化、慢性疾患の増加といった、労働に関する社会状況の大きな変化や、多様な企業ニーズに対応できる就労支援としても「援助付き就業」が注目されていた。

①インクルーシブな職務（再）設計（オランダ）

人工知能やロボット化等の急速な進歩で、障害者に限らず、仕事に就ける人と就けない人の格差が広がることを防止するために、オランダは社会全体での取組を重視し、国として失業のない産業構造変革に取り組んでいる。「援助付き就業ハンドブック」にも紹介されている、障害者を含め誰もが活躍しやすい多様な職務と働き方を作っていく「インクルーシブな職務（再）設計」を推進している研究者からの報告があった。

オランダは、職務分析に基づく地域別の職業データベースを整備しており、障害者の賃金保障にもデータベースを活用するという取組がある。それを踏まえて、合理的な職務設計が普及しているが、最近では、そのニーズが変化している。すなわち、従来は「より少ない人数でより多くの業務量を上げられるように」職務設計を行っていたが、それでは特定の能力の高い人に業務が集中し負担が増大する一方で、働くことを希望する多くの人に仕事がなくなってしまうため社会問題化していた。新たな発想での職務設計として、「より少ない予算で、同じ業務量を、より多くの人が関わって達成するように、会社内の職務の割り当てを再設計する「インクルーシブな職務（再）設計」が重視されている。時給の高い人に集中しがちな業務を、多くの人で分担することで職場全体、社会全体でより大きな成果を上げられ、事業主のニーズにも合っており、社会問題への対策になるということであった。

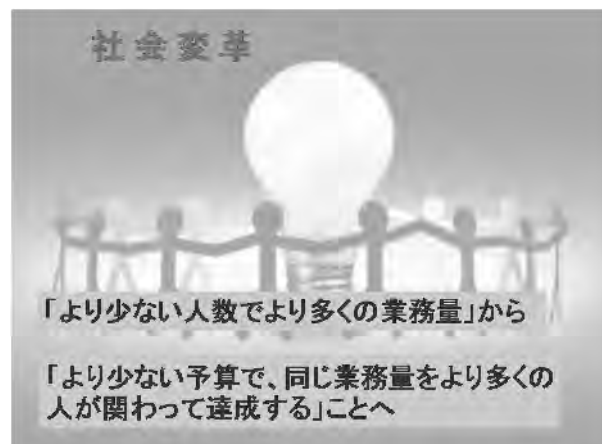


図2-3-7 社会変革としてのインクルーシブな職務設計

Van Lierop, B (Disworks): Inclusive job design, 2017.

②支援機器・デジタル革命の普及（マイクロソフト社）

マイクロソフト社からは、事業目的として「すべての人と組織がこれまで以上の達成を可能とするようにエンパワーすること」があることから、「援助付き就業」には、カフェテリア、清掃、補助作業等の職務創出により知的障害者等の雇用に取り組み、家族の幸福にもつながっていること等の事例の紹介があった。基本原則としては、仕事の質の確保、どの部署でも取り組めること、継続的に取り組めることが重視されていた。

多様な人材の雇用についての「ダイバーシティ戦略」として次を挙げ、全社的な取組としていた。

- 社内で多様な人たちが働いていることを明確に示す
- マイクロソフト社が最高の好事例となれるように社内での支援体制をつくる
- 社外への啓発に取り組む



マイクロソフトの使命は、この星のすべての人とすべての組織が、より多くを達成できるように、力を与えることである。

図2-3-8 マイクロソフト社の事業使命と援助付き就業との関わり

Collins, B (Microsoft): Microsoft: A supported employment perspective, 2017.

③企業ニーズに応える支援（カナダ、米国）

障害者雇用率制度がないカナダとアメリカからは、「普遍的原則：雇用主はコスト以上の利益を出せると確信できる人材を雇用する」に基づき、従来の「障害者への支援」という視点から、「企業の人材・ビジネスへの支援」の視点に転換することで、障害者就労支援が格段にスムーズに進むようになったとの報告があった。

カナダの障害者就労支援機関からは、次の3ステップで、雇用主のニーズに応える障害者雇用支援サービスに転換した報告があった。

- ビジネス的に意味のある支援
 - 普遍的原則：雇用主はコスト以上の利益を出せると確信できる人材を雇用する。
 - 障害者雇用の実際の利点を示す（頼りにできる、意欲がある、真面目さ、離職と欠勤の少なさ、職場の士気と顧客関係の改善、市場ニッチ創造、先入観の枠を超えた発想）
- 雇用主の好事例の活用
 - 企業同士で障害者雇用の情報交換・相談ができるようにする。企業のミーティングで障害者雇用についての話ができる機会を作る。イベントで企業に話してもらう、等。
- ビジネス面の相談対応
 - 企業の人材ニーズ、雇用問題、生産性等の問題は共通しており、それらに対応。会社の人事労務担当部署からパートナーとして頼られている。

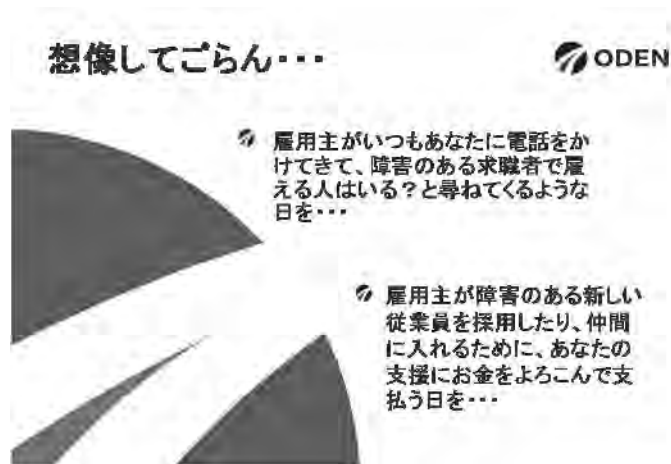


図2-3-9 企業ニーズに対応することによる障害者就労支援の進展

Dale, J (Oden): Meeting business on their turf, 2017.

米国のEmployment Firstの取組のリーダーの一人からは、通常の求人・職業紹介プロセスでは企業の人材ニーズの20%しか把握できないことから、より積極的な「職場開拓」を体系的に行う方法が紹介された。

- 事業主との関係づくり
 - 会社、産業、地域のニーズの理解
 - 事業主のニーズに応えるプロとしての準備
 - ワールドカフェ等での地域関係者との関係づくり
- 事業主からの聞き取り面談
 - 職場訪問で視察・ヒアリングを通して、現在取り組む必要があるが取り組めていない課題を理解する。
- 提案・交渉
 - 障害者雇用による、職場全体の生産性向上、効率向上、労働環境向上、負荷・過重労働の解消、等。



図2-3-10 職場開拓のプロセス

Owens, L (Univ of Wisconsin, TransCen, Inc): Expanding employment opportunities through business relationships, 2017.

④組合や支援サービスとの協力関係構築（カルフル社）

国際的な小売り企業であるカルフル社は2016年のILO国際労働機関による「国際ビジネス・障害ネットワーク」の議長を務めている。カルフル社からは、ヨーロッパ各国やアジアの各店舗での障害者雇用の「成功のカギ」が4点紹介された。

- 経営レベルでの取組
- 組合との協力
 - 各国の状況に応じた、障害や疾病のある人を含む従業員の効果的採用と雇用管理のあり方
- 地域支援サービスとの協力
- デジタル革命の有効活用（高齢者、妊娠中、パーキンソン病、弱視等の幅広い利用者や従業員が利用し

やすい店舗)

- 無階段エスカレーター、大型自動ドア、タブレットでの案内、自動レジ、点字の案内板
- バーコードリーダー、重量物運搬補助パワースーツ、補聴器
- テレワーク（フランス、イタリア、ベルギーの本社）



成功のカギ: 組合との協力

国際的に、ヨーロッパで、各国レベルで

- ・カルフル欧州仕事会議で、多様性／障害についての議論をする
- ・欧州レベルで管理者と組合の代表者のワークショップを実施し、多様性とインクルージョンについて語る
- ・国の方針：ベルギーでは自発的ワークショップ
- ・組合代表者とのコミュニケーション：ウェブサイトとニュースレター



図2-3-11 カルフル社での組合と協力した障害者雇用推進

Tabary, M (Carrefour): Towards a future with better inclusion, 2017.

⑤女性の視覚障害者による乳がん触診事業（ドイツ）

ドイツでは、企業経営の観点を含めた重度障害者の雇用支援の取組（統合事業所、社会的雇用）が発展している。今回の発表では、特に就業率が低い女性の視覚障害者の雇用支援のために、社会ニーズの大きい乳がん触診の精度向上の事業を立ちあげるといふ、Win-Winを目指した専門職養成事業が紹介された。

民間企業「discovering hands」は「医療触診検査士」のライセンスの開発と品質管理を行い、実際の訓練はリハビリテーション資金を使って職業訓練センターが実施する。現在、ドイツの35機関が「医療触診検査士」の女性の視覚障害者を雇用している。

このビジネスモデルは、ドイツでどのようにうまくいっているのか？

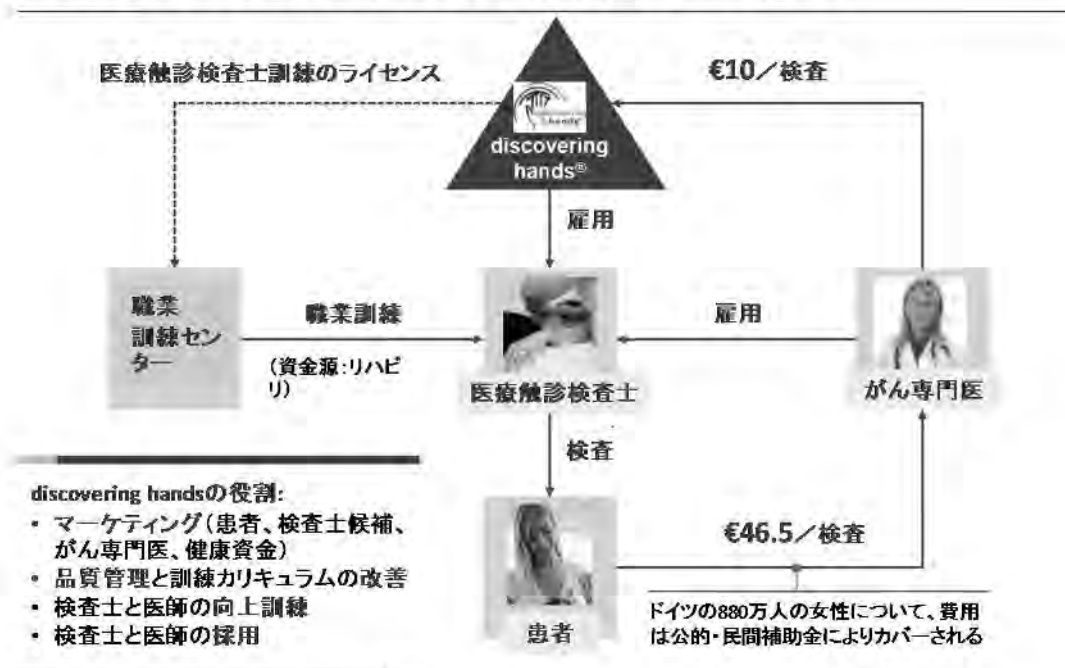


図2-3-12 ドイツでの全盲女性の「医療触診検査士」事業のビジネスモデル

Wilhelm, S (discovering hands): A sustainable social enterprise empowering blind women & fighting breast cancer, 2017.

(3) テーマ3「ツールと支援手法」

「援助付き就業」は、現実の社会での職業場面での課題に対応していくものであり、仕事の変化、障害の変化等に対応した、新たな視点でのツール・支援手法とその効果的活用のためのシステムづくりが必要となっている。多様なツールについて、実施と効果検証についての情報交換が活発に行われていた。

①デジタル・インクルージョン促進のための支援者・企業の自己チェック表（欧州公共包摂ネットワーク）

ヨーロッパ諸国の公共問題とインクルージョンに取り組むネットワークから、仕事や働き方が大きく変化する状況で、障害のある人の社会参加の可能性が高まる一方で、新しい阻害状況が生まれないように、長期的視野をもって支援者や企業が自己チェックを行うためのツールが報告された。

近代以降、仕事が歴史的に大きく変化してきたことについて、「Work 1.0: 機械化」→「Work 2.0: テイラー主義（科学的経営管理）と電気エネルギー」→

「Work 3.0: 国際化、ロボット化、自動化」に次いで、現在は「Work 4.0: 相互接続、柔軟性、デジタル化」が進行しているという展望が示された。

特に、仕事のデジタル化によって職業人として必要とされる要件が大きく変化する。これに対応するために、障害者支援は企業と連携する必要がある。さらに、教育訓練、福祉、医療等の関係分野における支援のあり方についても、共通認識をもった連携の必要性が示された。

障害者が「Work 4.0」の変化の恩恵を得られるようにするために、教育・職業訓練、仕事の仕方への変革を促進するためのツールとして、「21世紀のスキル」が示された。

これによって、企業・ビジネスネットワークと、障害者支援団体の連携を強化し、さらに、従来「障害」とされてきた多様性について、仕事に活かせる能力として新たな機会をつくり、教育訓練にも共に取り組むことが呼びかけられていた。

右図上下とも：

Leroy, F (European Network of Public Affairs and Inclusion): Support all by building bridges, 2017.



図2-3-13 「Work 4.0」の特徴



図2-3-14 21世紀の仕事に求められるスキル

②支援機器パスポート（アイルランド）

支援機器は社会参加、自立、教育、就労の実現のために極めて重要な役割を果たすものである。しかし、実際は優れた支援機器があっても、提供側のタテ割りにによって障害者に活用されず、活用されても不満が多い状況がある。そのような調査結果を踏まえ、アイルランドでは「支援機器パスポート」が作られ、ニーズ評価・機器選択・認定・実装・調整等の一貫した個別支援ができるシステムが作られ、成果を上げていることが報告

された。これを踏まえ、国際的な支援機器についての政策方針を作成し、「支援機器パスポート」を普及することが提案されていた。

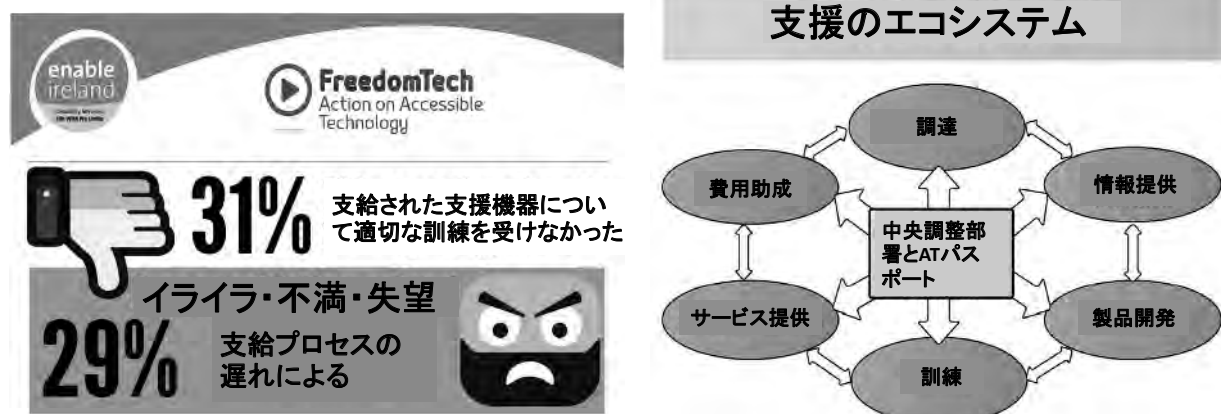


図2-3-15 支援機器の利用者の不満状況(左)と支援機器パスポートでのシステム構築(右)

Long, S (ENABLE): The AT Passport: Creating seamless and cost effective AT, 2017.

③地域関係機関・職種の社会資本化による医療ケアを必要とする青年の移行促進ツール（米国）

米国で地域の障害者就労支援に取り組んできた研究者の発表で、医療ケアを必要とする若年者の成人期への移行のために、医療者、家族、教師、ジョブコーチ等が関わるが必ずしも効果的な連携ができていない状況に対して、「社会資本化」によるアプローチが報告された。

各機関・職種が共通認識をもって取り組むことができるガイドブックを提供し、それぞれが支援しやすくなることで本人のための「社会資本」としていく取組である。

ガイドブックを活用した対話の場の設定（「ワールド・カフェ」等のやり方で、同じ場に集まること、構造的な対話、資源・機会・連携に焦点を合わせる）によって、保健医療職、家族、青年、ジョブコーチ等の対話が促進され、参加者間で、支援の方向性についての感覚や、ネットワークの関係性が変化し、次のような成果が上がっていることが報告された。

- 社会ネットワークの増加
- 自立機会の増加
- 何が可能であるかについての認識変化
- 新たな役割や関わり方の変化の感覚
- 期待水準の変化
- 雇用の成果

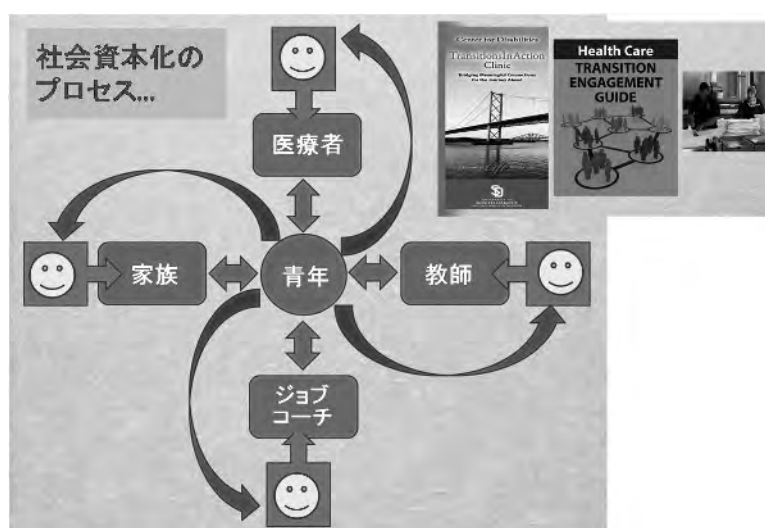


図2-3-16 医療ケアを必要とする青年の就労支援での地域関係者への支援による「社会資本」化促進

Parent-Johnson, W & R (Univ. of South Dakota): LET'S CONNECT: Application of a social capital model to employment, 2017.

④「能力に注目する」ビデオコンテスト（オーストラリア）

障害のある人についてのメディアでの印象は、問題状況やできないことに偏りがちであるため、より積極的に彼らの能力に注目したビデオコンテストが、オーストラリアの障害者支援団体の主催により実施され、ビデオはインターネットで公開され、1年で152か国から43万人以上の視聴者があったことが報告された。



図2-3-17 「能力に注目する」ビデオコンテストの優秀作品を発表するウェブサイト

Wren, M (NOVA): Focus on ability – Story Telling, 2017.

⑤援助付き就業サービスのプロセスと成果の測定可能な指標の開発（英国）

英国からは、援助付き就業サービスをビジネスとして成立させるための、プロセスや成果の数値化の報告があった。このような数値指標の明確化によって、支援者の教育訓練、内部事業プロセス、障害者と企業の満足、経済的持続性のバランスを継続的に改善しやすくなるとのことであった。

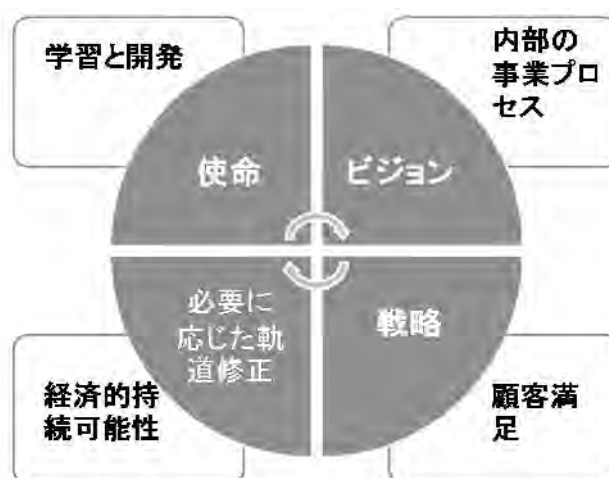


図2-3-18 援助付き就業サービスの継続的改善と経営のための数値指標

Pavlak, J (New England Business Associates): Measuring programmatic and fiscal success, 2017.

⑥個別就労支援モデル：IPS（フランス、北アイルランド、ベルギー、スロベニア、スウェーデン）

精神障害者への援助付き就業については、米国のIPS（個別就労支援）に準じた各国のサービスについて、5か国からの発表者がパネルディスカッション方式で情報交換していた。

障害者雇用支援制度では多様な5か国であったが、サービス内容は基本的に米国の取組に準じており、それぞれに、精神疾患の治療やリハビリの効果と就労成果の両立についての成果が報告されていた。



図2-3-19 個別就労支援(IPS)モデルのパネルディスカッションの様子

Abelanski, S (Habita Alternatif Social), A Curran (Belfast Health & Social Care Trust), P Ruppul (SUEM), J Ponikvar (SENTPRIMA), T Ylitorvi (Estkistuna Kommun): Panel Discussion – Individual Placement and Support Model (IPS), 2017.

（４）テーマ４「法的枠組と政策」

「援助付き就業」の成果の確認が進む中、国際的、分野横断的な普及が不十分な状況に対して、国際的普及の取組や、地域の現場での理解や協働促進の面からの発表や議論が多かった。

①EU内での援助付き就業の普及（ポーランド、トルコ、ギリシア）

EUの中で障害者の一般就業率が低く福祉的就労が中心となっている諸国に対して、EU援助付き就業協会の協力による啓発的ワークショップの実施や、ジョブコーチの共同訓練を実施した各国の成果が発表された。



図2-3-20 ポーランド、トルコ、ギリシアでの援助付き就業の普及の取組の紹介

Develi, E (Yeditepe Univ.): From Erasmus Project to Association: Supported Employment Model for people with disabilities, 2017.

②国際的な成功要因の比較(EU、トルコ、日本、スロベニア)

パネルディスカッションで、EU内での比較分析による障害者雇用政策の成功要因として、①全ての関係者の関与、②目標を決めた行動、③障害者本人と雇用主の両面の支援、④研究の根拠に基づくこと、が紹介された。

ヨーロッパでは大企業の障害者雇用促進が課題となっている状況について、当センター研究員から日本では

大企業の障害者雇用が増加している状況を紹介した。その要因として、政府の雇用率制度運用の厳格化、大企業の法令順守意識の高まり、特例子会社の存在、企業の障害者雇用担当者間のネットワークでのノウハウや相談の場があること等の可能性があることをコメントし、今後の国際的な比較の重要性を共有した。

Clarke, P (Disability Federation of Ireland), L Henau (EUSE), C Rovira (EASPD), K Volker (BAG WfbM), A Borrows (CASE), R Kane (Disability Employment Australia): Panel Discussion – Legal Framework and Policy, 2017.
Zelderloo L (EASPD), M Kamp (WASE, EUSE, Gladnet), D. Gulaidi (Kadiskoy Municipality), Y Haruna (NIVR), A Tabaj (Univ. Rehabilitation Institute): Panel Discussion – Legal Frameworks and Policy Perspectives in other countries, 2017.



障害者雇用政策の成功の共通要因

- ①全ての関係者の関与
- ②目標を決めた行動
- ③障害者本人と雇用主の両面の支援
- ④研究の根拠に基づくこと

図2-3-21 国際的な障害者就労支援の成功要因の比較のパネルディスカッションの様子

③地域関係者への援助付き就業の教育普及:MentorAbility (カナダ)

カナダ援助付き就業協会 (CASE) の会長からは、カナダの地域では未だ「援助付き就業」の普及が不十分な状況であり、関係者への「援助付き就業」の教育普及事業

「MentorAbility」が紹介された。

カナダでは「援助付き就業」は専門サービスのあり方として定義されていた。その地域への普及のポイントは、障害者、企業、支援機関が就労問題で対応が困難な状況について、「援助付き就業」がその解決方法になることを明確に示すことであるとされ、ウェブサイトの動画等で成功事例のPRが重視されていた。

本物の仕事に 本物の支払い

- 援助付き就業の好事例
- 9原則
- 実際の活用例



Guiding Principles

1. 自己選択・コントロール
2. 有給の雇用
3. 連携
4. 完全なインクルージョン
5. タイムリーな職探し
6. 個別化
7. ナチュラルサポート
8. 長期的支援
9. 継続的品質改善



movement

Borrows, A (CASE): Establishing a national networking organization, 2017.

図2-3-22 カナダでの地域関係者への援助付き就業の普及事業「Mentor Ability」

④サービス開発の地域協議会(スコットランド)

2010年にスコットランド政府は「援助付き就業」の枠組を公表し、障害者就労支援サービスを社会事業サービスから経済開発モデルに移行することとした。2012-2013年のエジンバラでの地域支援サービス評価により次の4点が勧告された。

- 仕事での支援による有給の就業成果を増やすこと
- 決まったプログラムではなく個別のサービスとする必要
- ワンストップ受付での障害種類によらない統合的なサービス
- サービス開発においては障害者と地域の事業主が協働すること

しかし、従来、地域支援サービスは競合していたり、異なる組織、異なる手法やツール等があり連携が困難であった。これを克服するため、障害者、地元企業、関係支援機関による地域協議会において、「援助付き就業」の理念を確認した上で関係機関が「All in Edinburgh」の契約を結んで連携することで成果を上げていた。



図2-3-23 「All in Edinburgh」ロゴイメージ

表2-3-1 「All in Edinburgh」サービスの特徴

品質基準	共同システム	支援目標
・ 利用者20名に支援者1名 ・ 援助付き就業でのケースマネジメント ・ 品質監査	・ 中央と地域の間い合わせ先 ・ 事例のリンク ・ 職業プロフィールツール	・ フルタイム、短時間、自営 ・ 定着 ・ 昇進 ・ 認められること

Williams, L & J Rutherford (ENABLE): Leading a consortium to deliver Supported Employment, 2017.

(5) その他の個別的課題

本大会以外に、プレ大会では、多様な個別課題についての発表があった。その中には、EU諸国の3年間の共同研究として、難病・慢性疾患、精神障害、がん等の治療と就労の両立支援の研究プロジェクト (PATHWAYS Project) があった。また、障害者就労支援の国際的研究の推進のための、研究課題、研究を基盤とした実践・政策の重要性、そのための国際的情報交換等の課題等の議論があった。



図2-3-24 EU 諸国の治療と仕事の両立支援共同研究「PATHWAYS project」の紹介

Scaratti C (Carlo Besta) & A Kadyrbeave (EASPD): Strategies for professional integration and reintegration for persons with chronic diseases and mental health issues: the PATHWAYS project, 2017.

第4節 米国の企業の障害者の積極的雇用における企業と支援者の役割の変化

障害者雇用が拡大する中、企業では雇用障害者が能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理が重要であり、それは我が国だけでなく米国でも同様である。むしろ、米国では、元々伝統的に個々人の労働者としての適性に基づく公正な採用や処遇を重視するために、企業は障害や疾病について尋ねること自体が禁止されるまで徹底されていた。この点は、企業の障害者雇用義務を中心とする我が国とは大きく異なる点であった。

しかし、米国でも2014年から、企業が連邦政府と契約を結ぶためには、下請け企業を含め7%の障害者雇用が条件となった。また、障害者雇用状況のデータベースを整備し、雇用状況を政府が正確に把握し政策効果の評価を可能とするようにした。これは米国においても、企業は障害に着目した雇用促進が課題となることを意味する。これは、障害者差別禁止・合理的配慮提供義務が、障害者雇用促進法の改正により2016年から我が国で制度化されたことと同様、大きな政策の変化である。

日米では、障害者雇用支援の法制度について、歴史的に異なる出発点であったが、現在、いずれも総合的な制度に発展		
・日本の現在の課題：障害者雇用の量的拡大だけでなく、雇用障害者が労働者として、能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理 ・米国の現在の課題：より積極的に障害者雇用を推進するアファーマティブアクション。		
		
障害のある人たちの雇用機会の促進。 障害のある人の雇用目標の設定。	1976年	2014年
障害による差別を禁止。 労働者としての適格性に基づく公正な採用・処遇を重視。	2016年	1990年

図2-4-1 日米での障害者雇用施策の歴史の違い

このような政策の大きな発展を踏まえ、米国連邦政府は、近年、「障害多様性」や「インクルーシブな雇用」の推進に向けて相次いで企業向けの啓発資料を公表している。本節では、そのような資料から、我が国とは障害者雇用の歴史的発展が異なる米国において、企業の積極的障害者雇用の促進に向けた政策転換に伴う、企業と支援者の役割の変化についての情報収集を行った結果をまとめた。

以下に示すように、障害の有無にかかわらず公正な採用や処遇の延長線上で、障害のある人々を積極的に雇用する意義として「障害多様性」(Disability Diversity: 多様な人種・国籍・性別・年齢の人材を活用する取組《ダイバーシティ》の考え方に障害も取り入れて活用すること)が位置づけられ、それを企業のメリットとするための方法論として「インクルーシブな雇用」、さらに、障害のある人の障害開示の支援が位置づけられていた。

1 障害者の積極雇用に向けた企業向けの啓発的支援

2016年以降に、米国労働省障害者雇用政策局(以下「ODEP」という。)の技術支援センターの1つである「障害インクルージョン雇用主援助・支援ネットワーク(EARN)」は、「障害インクルージョン」をうたい、企業向けに3つの啓発文書を示している。以下では、これらの文書から、米国の企業における従来の障害者差別禁止・合理的配慮の取組と、新たな障害者雇用の数値目標のある積極的推進の整合的取組の具体的なポイントを紹介する。

- 「障害インクルージョン入門(2017)」³⁾
- 「効果的な事業戦略：障害インクルージョンの基本的枠組み(2017)」⁴⁾
- 「尋ねよう、話そう：障害のある従業員の自己開示の奨励のために(2016)」⁵⁾

2016年以降、米国では、企業に対して、障害のある人を積極的に雇用するための支援を強化。



労働力の多様性を発展させる

障害インクルージョン雇用主援助・支援ネットワーク
連邦労働省の障害者雇用政策局(ODEP)の技術支援センターの一つ

募集 採用 雇用継続 昇進

障害のある人々の雇用のすべてについて
事業主の助けとなる情報源

高い資質をもった従業員をお探しですか？
障害のある人々の採用をご検討下さい。

図2-4-2 近年の米国での障害者の積極的雇用の推進

2 障害のある人を雇用する経営上のメリット

「障害インクルージョン入門（2017）」³⁾においては、障害のある従業員の募集、採用、雇用継続、昇進による米国社会と企業にとってのメリットについて、先進的な雇用主の事例から、障害の有無にかかわらず有用な人材の活用と多様性の強化が示されていた。

- 障害のある人が雇用主に競争力を提供すること：有能な障害のある人々をビジネスから排除せず参加させることは、その才能、スキル、創造的に事業の問題解決を図ることといった広い観点から利益となる。
- 課題への取組や仕事の進め方への職場の多様性の強化：米国では、障害のある人々はベビーブーマー世代、熟年世代に次いで3番目に大きな市場区分であり、「障害多様性」の重視は、成長する市場への参入への重要な方法である。積極的に障害のある人々を雇用することで、企業は重要で拡張する顧客のニーズに応える方法をより良く理解できるようになる。

3 障害のある人にもインクルーシブな企業経営の在り方

「効果的な事業戦略：障害インクルージョンの基本的枠組み（2017）」⁴⁾では、障害のある人々を雇用する企業への一般消費者の好感と、21世紀の競争力に必要な柔軟で革新的な考えを「障害多様性」が企業に提供するというメリットを強調しつつ、その実現のためのビジネス戦略として、以下の7つの雇用方針と実践内容を示していた。



図2-4-3 障害にインクルーシブな企業経営のあり方(EARN, 2017)

（１）積極的啓発：インクルーシブなビジネス文化『すべての従業員（障害のある従業員を含む）の価値が認められ尊敬される企業環境づくりへの全社的取組』

真に多様でインクルーシブな労働環境を作り、そして維持するためには、組織のすべてのレベルでの責任ある取組が重要である。組織のすべてのレベルの従業員に対して、インクルーシブで多様性のある職場という企業の目的を伝え、そのための企業からの支援を示すことも極めて重要である。

（２）最も有能な人の採用と雇用継続：人事プロセス『最適な人材の採用のために障害のある人たちを対象とすること』

人事プロセス、資格基準、職務記述書を見直し、それらが、障害のある人々を含めて、本当に有能な人材の採用と昇進を促進しているのか、それとも妨げているのかを決定することが重要である。

（３）生産性の確保：合理的配慮の手続き『合理的配慮を問題予防や生産性確保のために効果的に実施』

障害のある人においては、職務遂行に不可欠な課題を遂行するために「合理的配慮」が必要なことがある。ODEPの技術支援センターのJob Accommodation Network（以下「JAN」という。）によると、配慮の半数以上は全く費用のかからないものである。また、JANの統計から、配慮を行うことによって、ほとんどの雇用主は生産性の増加や新規採用者のトレーニング費用と社会保険料の減少によって、金銭的な利益が得られていることを紹介している。また、雇用主が有効で効果的な配慮を確実に実施できるようにするために、手続きと管理方法の検討が重視されている。

（４）パイプラインの構築：支援活動と採用『地域の障害関係団体や支援者との協力関係の構築』

採用に必要な要件を満たした障害のある応募者が得られるのか？ つまり、障害のある人からは適任の候補者を見つけられないのではないかという企業の不安がある。これに対して、様々な採用に関する支援団体との関係を築き、企業の採用基準を満たす障害のある応募者とつながることができる「パイプライン」の構築が重視されている。

（５）コミュニケーション：企業方針と実践を外部・内部に伝えていくこと『好事例を外部に発信し自社の魅力を高めること。社内広報等で自社内での理解も促進』

有能な障害のある人々が応募してくれるように企業の魅力を高めるためには、下請業者や取引先を含めて外部に対し、障害のある人の雇用やインクルーシブで多様性のある労働環境への責任ある取組について伝えることが重要である。

そのような外部へのコミュニケーション戦略、支援活動、採用促進を効果的に行うためには、組織上層部や管理職からの内部支援と同僚からの理解が重要である。管理者、監督者、同僚を対象とした内部コミュニケーション等の戦略によって、企業内のすべてのレベルの従業員間の意識、理解、支援を促すことができる。

（６）テクノロジーへの精通：アクセシブルな情報・コミュニケーション技術『社内の情報技術、Web等をアクセシブルにすること』

ICT（情報・コミュニケーション技術）の開発、調達、賃貸、保全、使用は21世紀のビジネスの中核であり、障害のある応募者や従業員は、障害のない応募者や従業員と同様の情報やデータへのアクセスや使用が保障される必要がある。ICTをアクセスしやすく使用可能にするための責任ある取組は、障害のある個人への有意義で有効な雇用機会を促進するのに絶対不可欠である。

（７）成功事例の増殖：責任と継続的改善の制度『すべての職員に障害についてのトレーニングの実施、責任者、数値モニタリング、継続的改善のシステム化』

これらのビジネス上のベスト・プラクティスには、訓練を担当する責任者の指名やその評価方法、継続的改善を保障する制度と仕組みの確立が含まれる。

４ 障害による差別を禁止しながらの障害開示のあり方

「尋ねよう、話そう：障害のある従業員の自己開示の奨励のために（2016）」⁵⁴は、米国の障害者雇用での新たな課題に対応するためのものであるが、我が国においても、障害者差別に配慮しながら合理的配慮の確保のために障害開示を進めるあり方の参考になるものである。

従来、米国の企業では、従業員に障害自体について尋ねることは障害者差別につながるとの懸念があった。インクルーシブな雇用に向けて、障害のある応募者／従業員が自ら障害を心配なく開示し、それによって支援が得やす

くなると感じることができることの重要性が強調され、そのための自己開示を促す6つのヒントが紹介されている。

- 企業が従業員に障害開示を求める理由として、「積極的に障害のある人を採用するため」「合理的配慮を提供するため」などを説明
- 障害の受容と理解を促進できるような、すべてのレベルの管理者と従業員向けの「障害エチケット」と「障害認識トレーニング」の提供
- 本人が自覚していない「障害」についても、支援例を示すなどによって、自己認識を促進し自発的に開示を促すこと。「障害のあるアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act)」による障害の定義を障害のある従業員に伝え（障害者としての自覚がない従業員が比較的多いため）、説明に役立つ事例を彼らと共有することで、障害の自己認識と開示を促進
- 企業が、性別、年齢、出身地域等の多様性やインクルージョンについてPRする際には、必ず障害についても定期的に言及し、多様な開示の仕方を提示（匿名化した自己開示を許可する等）
- 匿名・守秘義務の厳守と保持についての監視
- 障害のある従業員に自己開示を求める際、障害開示による本人利益が確保できる方法を必ず伝えること

第5節 インクルーシブな企業・職場と地域社会づくりとしての援助付き就業

以上を踏まえ、「援助付き就業」はその登場から20年以上を経て、今や、特別な支援手法や支援モデルではなく、「障害のある人々を支援し、一般労働市場において有給の仕事を得て、その仕事を続けられるようにすること」という「インクルーシブな企業と地域社会づくり」の普遍的な考え方や取組そのものとなっていることを確認した。

1 障害者支援モデルの最新形としての「インクルーシブな社会での個別支援」

「援助付き就業」について、「ジョブコーチ支援」に矮小化されて捉えられたり、あるいは、あらゆる機関・職種が関わる取組として捉えどころがないと思われやすい。これについて、32ページの表2-2-1に示した「ケアの発展」の「障害のある人々へのサービスの発展における3つの段階」に示されているように、「援助付き就業」にもこの3段階があると理解することができる。すなわち、①専門職による個別的「ケア」としての「ジョブコーチ支援」が強調される段階、②多職種チームによるプログラムとしての「チーム支援」や「IPS（個別就労支援）」が強調される段階、そして、③地域・職場そのものが各人を個別支援していくものに発展しているということである。

先行研究で明らかにした「障害者就労支援の共通基盤」も、ICF国際生活機能分類の概念枠組に沿って、障害や疾病のある人の職業生活場面での生活機能を中心として、効果的な地域や職場での支援内容を分析したことにより得られているものであり、そのような支援を実施する特定の支援者やプログラムを限定するものでなく、より一般的な社会システム上の課題として、多様な形での支援者の役割分担・連携を想定しているものである。これは、上記の第3段階の発想によるものであることが明確である。

そのような支援枠組自体の大きな変化を踏まえて、諸外国においても、支援手法やツール、法的枠組や政策は、幅広い関係機関・職種を想定して効果的に障害や疾病のある人の職業生活ニーズに対応できるようにするための多様な取組につながっており、我が国の今後の取組への参考になるものが多かった。

2 援助付き就業の国際的な普遍性の理由

これまで国際的に見ると、障害者雇用支援制度は多様でしばしば対立的であり、国際的な情報交換等は容易ではなかった。それに対して、「援助付き就業」においては国際的な情報交換が活発化し、その内容も相互に活用可能なものである。その理由は、「援助付き就業」が、これまでの障害者雇用支援制度と比べて後発で、最も現代的で普遍的な障害概念に基づくものであるからだと言える。

（１）障害の概念モデルと障害者雇用支援モデル

障害概念が「個人と環境・社会との相互作用」として総合的に捉えられるようになったのは、国際的には2001年のWHO世界保健機関によるICF国際生活機能分類からであり、これは現在では国連障害者権利条約にも取り入れられて、国際的なコンセンサスとなっている。しかし、障害者雇用支援制度の整備はそれ以前からの取組であり、当時は、障害概念が国際的に多様でしばしば対立的になっていた。そのような状況で、医学モデルでの障害概念が強かったドイツ等では「障害者雇用率制度」が作られ、一方、傷痍軍人の人権保障・機会均等を中心として社会モデルの考え方が強かった米国では「障害者差別禁止・合理的配慮」の制度が作られ、それぞれ発展した。その他、障害者個人ではなく企業経営の側面を強調する取組として「社会的雇用」が北欧から発展した。その中で、比較的新しく世界中で多様な支援者によって取り組まれ、現在大きく発展しているのが「援助付き就業」である。



図2-5-1 世界の主要な障害者雇用支援モデルのイメージ

表2-5-1 世界の主要な障害者雇用支援モデル

モデル	基本的特徴
障害者雇用率	法定雇用率による企業の障害者雇用義務。企業への経済的インセンティブや積極的差別是正措置の数値目標。
保護雇用／社会的雇用	一般雇用が困難な障害者の就業機会の国の補助金による確保。社会的雇用では加えて経営による生産性向上を図る。
援助付き就業	職業生活場面での障害者本人と職場の両面からの、多職種チームによる個別支援。科学的根拠に基づく支援を重視。
障害者差別禁止・合理的配慮	人権や環境整備を重視する「障害の社会モデル」による制度。合理的配慮提供の義務化と機会均等・差別禁止。

（２）障害概念の発展と国際的な障害者雇用モデルの融合

米国やヨーロッパ、オーストラリア等の障害者雇用支援制度の近年の動向を見ると、障害者権利条約第27条の障害者の労働の権利の実現に向けて、世界の主要な障害者雇用支援モデルが急速に融合してきている。

我が国においても、障害者雇用支援制度は「障害者雇用率」制度や福祉工場や特例子会社等の「保護雇用・社会的雇用」的な取組から始まり、2000年代以降は職業リハビリテーションのあり方はジョブコーチ支援、障害者就

業・生活支援センター事業、ハローワークのチーム支援等の「援助付き就業」モデルに沿って多様に発展し、さらに2016年度からは「障害者差別禁止・合理的配慮」が義務化されたことによって、今や世界の主要な雇用支援モデルを総合したものになっている。

これらの雇用支援モデルを排他的に捉えずに、むしろ相互補完的に活用していくことが、世界的な動向と考えられる。ただし、これらの雇用支援モデルのうち、「援助付き就業」は「職業生活」の現代的な支援モデルであるがゆえに、他の障害者雇用支援モデルと比較して、幅広い地域関係機関・専門職にとって最も深く関連するものである。

3 障害者就労支援のあり方の国際的視点での検討の重要性

米国の障害者雇用政策や企業経営においては、元々、障害者雇用であっても、企業側の雇用メリットとの両立が不可欠であり、その中で、障害者雇用をさらに進展させる理念として「障害多様性」が位置づけられ、個々の障害状況に応じた生産性の増大を可能にする方法論としての「インクルーシブな雇用」があった。

障害のある人の障害開示の促進によって、本人と企業の間での合理的配慮の検討を効果的に行えるようにすることが、企業における障害者雇用と生産性向上の両立に不可欠であることは、我が国においても同様と考えられる。そのための、米国でのインクルーシブな労働文化の促進と、企業や支援団体とのネットワークの構築、民間の力を最大限発揮させる行政の対応等の体系的な取組は、障害者雇用の歴史が異なる我が国においても参考となると考えられる。

このように、各国の障害者雇用支援制度がより総合的なものと発展していく中、これまで対立的と考えられた諸外国での取組は我が国への参考となるアイデアや取組を提供してくれる可能性があり、今後、国際的視点で障害者就労支援のあり方を検討していくことが重要である。

文献

- 1) 障害者職業総合センター「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」調査研究報告書No.134, 2017.
- 2) 障害者職業総合センター（翻訳）「援助付き就業ハンドブック」, 2017.
- 3) The United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy: EARN's Primer on Disability Inclusion (2017) <http://www.askearn.org/earns-primer-on-disability-inclusion/> (閲覧日：2017年6月8日)
- 4) The United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy: Business Strategies that Work: A Framework for Disability Inclusion (2017) <http://www.askearn.org/wp-content/uploads/docs/businessstrategiesthatwork.pdf> (閲覧日：2017年6月9日)
- 5) The United States Department of Labor, Office of Disability Employment Policy: Do Ask, Do Tell: Encouraging Employees with Disabilities to Self-Identify (2016) <http://www.askearn.org/wp-content/uploads/2016/07/EARN-Self-ID-Fact-Sheet.pdf> (閲覧日：2017年6月9日)。

第3章

障害者就労支援の 役割分担・連携ワークショップ

第3章 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ

第1節 はじめに

障害や疾病のある人たちにとって「職業生活」が当然の生活場面として認識されるにつれ、これまでの狭い「障害者就労支援機関・職種」だけでなく、保健医療、福祉、教育、労働（企業関係者を含む）の多様な機関・職種がそれぞれの専門性を発揮して、連携しながらそれを支え始めている。しかし、これら関係者の役割分担と連携への取組は、分野間の支援の役割意識や優先事項の葛藤を起こしやすく、それが成功するかどうかは、しばしば、「インフォーマル」な「顔の見える関係」に依存し、地域差が大きく、人事異動により脆いことも指摘されている。

「ワークショップ」とは、「主体的に参加したメンバーが協働体験を通じて創造と学習を生み出す場」として、個人、組織、社会の問題を解決するための技法として米国で生まれ、多様に発展している手法である。（章末に参考文献を示す。）

今回、地域の支援現場で暗黙的に行われていることが多い役割分担と連携のあり方を、体系的に検討するためのモデル的なワークショップを行った。これをとおして、次のように、関係機関・職種による具体的な役割分担・連携の事例収集と、そのような関係者の共通認識形成のための方法論の検討をあわせて行うことを目的とした。

- 具体的な役割分担・連携の事例の収集：障害や疾病のある人の職業生活を支える多様な関心や専門性を有する参加者が「障害者就労支援の共通基盤」により共通認識や共通目標をもてるようにし、それを踏まえた、就職前から就職後の様々な局面での問題意識やニーズ、また、インフォーマルな取組を含む様々な機関や専門職の役割分担や連携の具体的取組や可能性についての情報を収集すること。
- 関係者の共通認識形成のための方法論の検討：従来、地域の支援現場で暗黙的に行われていることが多い役割分担と連携のあり方の検討プロセスをより体系的に実施する方法論として、分野の異なる多様な関係者が障害者就労支援のあり方について効率的に共通認識を得られるようにするためのワークショップ等の方法論を検証すること。

具体的には、公募により職リハの周辺領域の関係機関・職種との共催を募ってワークショップを実施した。そこではまず「障害者就労支援の基礎知識」により参加者で共通目標を共有し、共通認識、具体的役割分担・連携の内容をグループワーク等で効果的、効率的に共有できる方法論を検討した。

以下に示すように、「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、幅広い分野にわたる多様な機関・職種等が役割分担や連携のあり方を自ら見出していくワークショップの手法は、これまで障害者就労支援との関係が薄かった分野も含めた地域関係者がタテ割りの発想を超えて、障害や疾病のある人たちの職業生活を、それぞれの専門性や社会資源を効果的に活かして支えられるようにする、人材開発と地域ネットワーク促進のための体系的かつ効果的な方法論となる可能性を確認した。

第2節 障害者の職業生活を支える多様な関係者と関心の広がり

地域や専門職種として、障害や疾病のある人の就労支援に取り組むために、当センターと共催してワークショップを実施したいと応募があったのは、全国の多様な分野にわたり、多様な問題意識のある関係者であった。例えば、社会保険労務士や大学の進路担当者が今後、障害者就労支援に取り組む必要を認識して、基礎的なことを関係者全体で共有したい、地域の企業と特別支援学校が連携して地域振興につなげたい、難病対策の新たな動向を踏まえて

地域全体あるいは難病医療機関での就労支援の充実につなげたい、障害者雇用事業所が今後の障害者雇用支援の在り方を一緒に考えたい、など、様々な関心により、様々な関係者がワークショップに参加した。

1 ワークショップの公募と応募状況

ワークショップは、本章末（p.93-94）のような共催募集のお知らせを、当センターホームページにおいて示した。平成29年度には6件の応募があり、平成30年度には3件、合計9件の応募があった。これらは、多様な地域、関係機関・職種、対象障害にわたり、主要な狙いも多様であった。

表 3-2-1 ワークショップ共催への応募状況

	地域	ワークショップ参加予定者	実施時期	実施協力者	狙い
1	広島県 広島市	社会保険労務士、行政職員、 社会福祉法人職員他 60 名程度	平成 29 年 11 月	広島県社会保険 労務士会	社会保険労務士の障害 者や患者の就労支援への 役割検討
2	北海道 紋別市	行政職員、特別支援学校教員 他 60 名程度	11 月	紋別青年会議所	地域の企業、行政、特別 支援学校の協力による 地域振興
3	福岡県	社会福祉法人職員他 10 名程度	12 月	福岡障害者職業 センター	発達障害者の就労支援 セミナー
4	大分県 大分市	医療・保健機関職員、ハロー ワーク、社会福祉法人職員、 患者当事者他 70 名程度	12 月	大分県 難病 相 談・支援センター	地域の難病対策における 就労支援での医療、 福祉、労働の連携
5	東京都 目黒区	自立支援協議会、社会福祉法人 職員、特別支援学校教員他 30 名程度	平成 30 年 1 月	目黒区社会福祉 事業団	地域の障害者福祉機関 での就労支援への新規 取組
6	東京都 江東区	障害者雇用事業主他 40 名程度	2 月	全国重度障害者 雇用事業所協会 東京支部	障害者雇用支援のあり 方のバージョンアップ
7	兵庫県 たつの市	当事者、患者団体、行政、就 労支援機関、医療介護専門職 等、80 名程度	9 月	西播磨総合リハ ビリテーションセ ンター	神経難病の治療・生活・ 就労の総合的支援 への医療機関の役割
8	東京都	精神障害者当事者、保健医療、 福祉、教育、労働関係支援者、 企業等 30 名+50 名程度	6 月 及び 9 月	リカバリーキャラ バン隊	精神障害者や発達障害 者のリカバリー支援と就 労支援の連携
9	愛知県 名古屋市	東海地区国公立大学就職相談 員、カウンセラー、就職支援 員等 50 名程度	10 月	名古屋大学 学 生相談総合セン ター	高等教育機関での障 害者受入れの増加に 対応した就職支援

2 ワークショップの参加者

ワークショップには、テーマにより大きく偏るが、様々な分野からの参加者があり、いずれも障害や疾病のある人の就労支援経験者が含まれるとともに、障害や疾病のある人の支援に関わったことのない参加者も一定割合いる

場合が多かった。

なお、「精神障害者や発達障害者のリハビリ支援と就労支援の連携」のワークショップでは共通アンケートを実施しなかったため、以下では結果を省略している。

（１）参加者の関係分野

ワークショップの参加者は、様々なテーマに応じて、全体では、保健医療、福祉、教育、労働、当事者・他の、多様な分野にわたった。しかしテーマ毎には、参加者の関係分野が大きく偏っていた。

表 3-2-2 ワークショップのテーマによる参加者の関係分野

分野 ワークショップのテーマ	参加者の関係分野					回答数
	保健医療	福祉	教育	労働	当事者・他	
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	0.0%	0.0%	0.0%	90.6% (社会保険労務士)	9.4%	53
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	0.0%	16.2%	32.4%	24.3% (企業)	27.0%	37
発達障害者の就労支援セミナー	0.0%	72.7%	9.1%	18.2%	0.0%	11
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	24.1%	31.5%	0.0%	11.1%	29.6%	54
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	0.0%	84.6%	0.0%	0.0%	15.4%	13
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	5.6%	11.1%	5.6%	44.4% (企業), 27.8% (就労支援)	11.1%	18
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	43.8%	25.0%	0.0%	12.5%	20.8%	48
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	4.8%	11.9%	59.5%	9.5%	16.7%	42
全体	13.4%	22.1%	14.1%	31.9%	13.4%	276

（２）参加者の障害や疾病のある人たちとの関わり

また、参加者全体の半数強は、障害者支援関係者であり、また4分の1が疾病のある人の支援関係者であったが、20%強がこれまで障害や疾病のある人の支援との関わりのない参加者であった。特に、専門職として新たに障害者就労支援に取り組もうとする場合（社会保険労務士、大学等の高等教育機関での障害者就労支援）、地域全体で新たに障害者就労支援への取組を行おうとした場合（地域振興での取組、難病対策での取組）で、これまで障害や疾病のある人の支援との関わりがなかった人の参加が多くなっていた。

なお、「障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ」のワークショップでは、参加者全員が関わりのある人であったので、この項目についての設問は省略したものである。

表 3-2-3 参加者の障害や疾病のある人の支援への関わり

ワークショップのテーマ	障害者支援関係	疾病のある人の支援関係	障害や疾病のある人の支援との関わりなし	回答数
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	34.0%	20.8%	56.6%	53
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	56.8%	8.1%	29.7%	37
発達障害者の就労支援セミナー	90.9%	9.1%	0.0%	11
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	35.2%	42.6%	16.7%	54
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	92.3%	7.7%	0.0%	13
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	-	-	-	0
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	58.3%	50.0%	4.2%	48
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	76.2%	9.5%	16.7%	42
全体	54.3%	26.0%	22.9%	258

※「障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ」では参加者全員が関わりのあるためアンケートは省略

（３）参加者の障害や疾病のある人たちの就労支援の経験

障害や疾病のある人の就労支援の経験になると、参加者の36%が経験がなかった。ただし、いずれのワークショップであっても、障害や疾病のある人の就労支援の経験のある参加者は一定数確保されており、大半の場合で参加者の半数以上確保されていた。

表 3-2-4 参加者の障害者や病気の人の就労支援の経験

ワークショップのテーマ	障害者就労支援関係	病気の人の就労支援関係	障害・病気の就労支援に関係なし	回答数
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	24.5%	17.0%	66.0%	53
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	37.8%	2.7%	40.5%	37
発達障害者の就労支援セミナー	90.9%	9.1%	0.0%	11
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	33.3%	16.7%	46.3%	54
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	69.2%	7.7%	23.1%	13
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	-	-	-	0
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	45.8%	37.5%	20.8%	48
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	78.6%	7.1%	11.9%	42
全体	46.1%	16.3%	36.0%	258

※「障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ」では参加者全員が関わりがあるためアンケートは省略

第3節 ワークショップの適切な時間配分について

ワークショップは、関係者が集合しやすいよう、すべて半日（実施、3時間以内）で、基調講演1時間と、グループワーク等の参加者の意見交流の時間（1～2時間）を基本とした。この時間配分について、実際のワークショップの参加者の意見では「ちょうどよい」が多かったが、グループワークは60分では時間が「短い」との感想が多くなり、70分以上が好ましいことが示唆された。ただし、適切な時間配分は、参加者の関心に沿った講演内容、参加者の関心事について十分な意見交流が行える内容や進め方とあわせて、決まってくるものであると考えられる。

1 基調講演

基調講演は60分を基本とし、55分の場合もあり、その長さについては「ちょうどよい」との評価が大半であった。「発達障害者の就労支援セミナー」では「短い」が比較的多く、「地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組」では「長い」が比較的多かったが、その他は、時間の長さへの感想には一定の関係がなかった。これは、後述のように、参加者の関心に応じて、適切な講演時間や講演内容を取捨選択していくことが重要であることを示唆する。

表 3-3-1 基調講演の時間への感想

ワークショップのテーマ	講演時間（分）	長い	ちょうどよい	短い	回答数
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	60	7.5%	83.0%	3.8%	53
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	55	5.4%	81.1%	5.4%	37
発達障害者の就労支援セミナー	55	0.0%	54.5%	36.4%	11
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	50	3.7%	81.5%	13.0%	54
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	60	15.4%	61.5%	7.7%	13
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	60	0.0%	77.8%	11.1%	18
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	60	8.3%	83.3%	6.3%	48
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	60	9.5%	83.3%	7.1%	42
		6.5%	80.1%	8.7%	276

2 グループワーク等

グループワーク等の時間は60分から90分まで多様であった。60分では「短い」との感想が比較的多かったが、70～90分では長さの感想は一定ではなかった。これは、後述のとおり、グループワーク等の進め方を改善したことで、効率化が進んだ一方で、参加者の関心の高いテーマについてはより長い時間が必要と感じる人も出てくるといふ、複合的な要因が考えられる。

表 3-3-2 グループワーク等の時間への感想

ワークショップのテーマ	グループワーク等の時間（分）	長い	ちょうどよい	短い	回答数
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	85	7.5%	67.9%	20.8%	53
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	85	5.4%	62.2%	16.2%	37
発達障害者の就労支援セミナー	60	0.0%	0.0%	90.9%	11
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	80	7.4%	31.5%	33.3%	54
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	60	0.0%	53.8%	23.1%	13
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	75	0.0%	77.8%	22.2%	18
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	90	8.3%	85.4%	0.0%	48
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	70	4.8%	76.2%	16.7%	42
		5.8%	61.6%	21.4%	276

第4節 ワークショップの適切な内容や進め方について

基調講演の内容とグループワーク等の進め方については、実施状況や実施後の参加者アンケートの結果を踏まえて継続的に改善した。これにより最終版は、グループワークでの多分野交流の促進を目指す内容となり、ワークショップの内容に対して「大変参考になった」と評価する割合が安定して高くなる成果を確認した。

1 ワークショップの継続的改善

ワークショップの内容と進め方については継続的な改善を試みたため、2年間で大きく初期版、中期版、最終版と変化した。初期版は運営の負担の大きな集中的なグループワークであり、中期版はより自由な意見交換で運営の負担の少ない方法、それらを踏まえ、最終版ではより効果的にワークショップの目標である参加者交流によるシステム思考の促進とアイデアの創出を達成できる方法を目指すものとした。

（1）初期版：具体的役割分担・連携内容を追及するブレインストーミング指向

ワークショップの初期版では、具体的な役割分担・連携内容についてのアイデア出しを明確に追及するものとした。そのため、「障害者就労支援の基礎知識」に沿った基調講演の後、グループワークでは、「障害者就労支援の全体像」を模造紙に印刷し、その上に、具体的な役割分担や連携内容についてのアイデアを付箋紙の色によって「職業人としての就職支援」「障害や病気を踏まえた本人支援」「企業・職場への支援」「地域でのフォローアップ支援」に分類して共有していくブレインストーミング、KJ法、ワールドカフェの手法を混合した方法をとった。

ブレインストーミングとKJ法を組み合わせ、基調講演や全体の要素を網羅的に示す図によって多面的な発想を刺激しつつ、各自が付箋紙にアイデアを大量に書き出す時間を取り、その内容をグループで分類、関連付けて新しいアイデアを生み出せるようにした。

グループワークの経験があり議論を促進したりまとめたりができる「ファシリテーター」を各グループに配置した。第1回、第2回は現地担当者がチームとして事前にファシリテーターとしての準備をして実施することができ

た。第3回についてはグループワークが2グループと小規模であり時間も少なかったため、当センター担当者が適宜ファシリテーションを行った。



図 3-4-1 障害者就労支援の全体像を下敷きにした、KJ 法でのアイデアの整理

しかし、最初の3か所において、まず基調講演を踏まえたこの枠組の理解が不十分であったり、この方法自体が複雑で参加者が理解するのに時間がかかったりで、グループワークでのアイデア出しが始まるまでのプロセスに時間を要し、全体での意見交流の時間が不足する状況が多くみられた。特に、「発達障害者の就労支援セミナー」では基調講演、グループワークとも「大変参考になった」との評価が低く、この原因として、参加者の関心（障害者就労支援の基本的知識はあり、発達障害者の就労支援を学びたい。）とワークショップの内容（障害者就労支援の基礎知識）の不一致、全体的な時間不足でのグループワークの不十分さが考えられた。

（2）中期版：総合的テーマについての自由な意見交換とKJ法によるまとめ

中期のワークショップ2か所については、現地の体制としてファシリテーターの準備が困難であったため、基調講演の中で「障害者就労支援の全体像」のポイントをより明確に説明するとともに、「障害者就労支援の全体像」を模造紙に印刷することは止め、自由にアイデアを出しやすいグループワークを実験的に実施した。

そのための方法として、ファシリテーターを置かず、各グループでの自由な対話や交流を中心にすることで大人数のワークショップで活用しやすい「ワールド・カフェ」の考え方や運営を重点的に試した。この方法では、ワークショップの運営も模造紙とペン、会場設営ができれば、当日のワークショップの進行を担当する「ホスト」は1人でも可能とされている。

- 「地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携」のグループワークでは、参考のために、「就職前支援—就職後の継続支援」を横軸に、「患者としての支援—職業人としての支援」を縦軸にして4分割した模造紙を提供した。
- 「地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組」のグループワークでは、完全に白紙の模造紙を使用した。

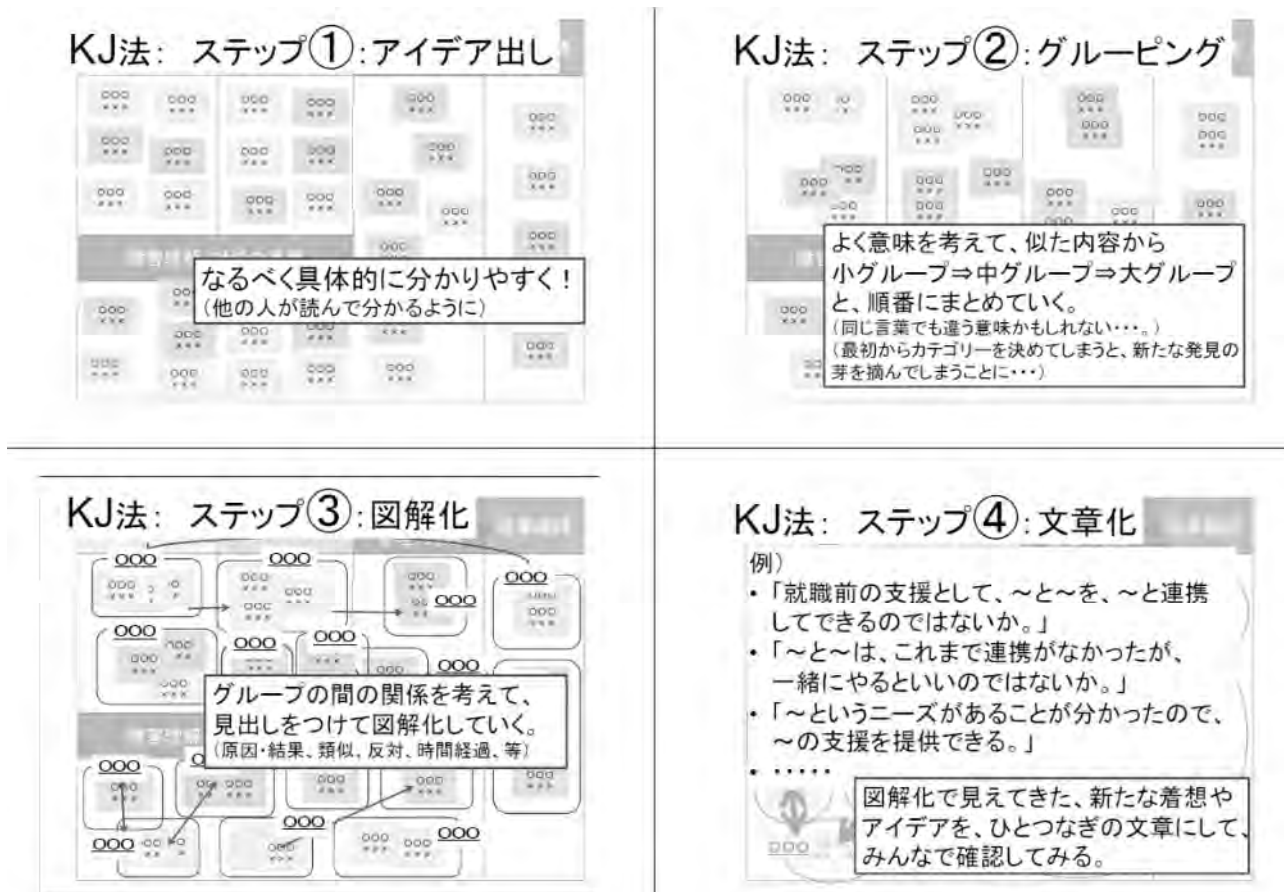


図 3-4-2 グループワークでの KJ 法の説明

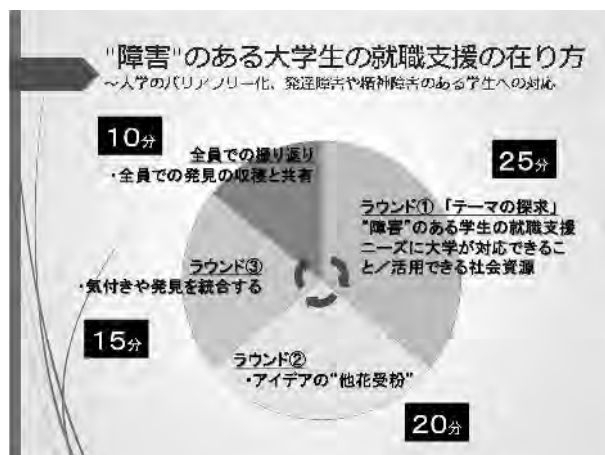
(3) 最終版：共通目標を明確にした積極的な参加者交流指向

「ワールド・カフェ」の成功のためには、参加者が特に対話や交流を求めているテーマの設定が最も重要であるとされている。そこで、最後の3か所のワークショップでは、グループワークでの多分野交流の促進を目指し、参加者にとって関心の高い共通目標を明確にし、基調講演の内容はそのテーマに沿ったトピックスを取り上げ、それに関連して「障害者就労支援の基礎知識」や「障害者就労支援の全体像」を明確に説明するものとした。

参加者の多分野交流を促進するグループワークの進め方は、主催者との相談により多様化させた。

表 3-4-1 ワークショップ最終版における基調講演とグループワークの改善

ワークショップのテーマ	テーマに沿った基調講演でのトピックス	グループワーク等の工夫
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	第1回援助付き就業国際会議の紹介	付箋作業でなく、グループディスカッションを重視する。各グループで即席にファシリテーターを決定。
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	難病対策、就労支援、両立支援の動向	パネルディスカッション（関係機関や当事者の事例紹介等）を踏まえ、現地のセンター長をファシリテーターとした、参加者全体での意見交換。
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	障害者就労支援の制度や関係機関の説明	「ワールド・カフェ」形式で、参加者の交流を活発化する。ファシリテーターなし。



カフェ・エチケット

- 既に分かっている正解はない。話し合いの中で、それぞれが答えを見つけていく
 - 「問い」に意識を集中して話し合いましょう
 - 人の話に耳をかたむける
 - 困難なことや失敗の話も大切
 - 思い込みを捨ててみよう
 - 人から反対されるかもしれない意見も言ってみよう
 - みんなで一緒に、気楽に、楽しく、真面目にやろう
- みんなで考えよう
 - 個人情報の他言は禁物
 - 決めつけやレッテル貼りはやめよう
 - 一人で話しすぎない
 - 無理強いや、他人の攻撃はやめよう

Round①

**"障害"のある学生の就職支援
ニーズに大学が対応できること／
活用できる社会資源について、話
し合ってみましょう！**

※模造紙にそれぞれ簡単にメモしてください。

Round②

**別々のグループで話し合われた
ことを共有して、さらに話し合いを
深めていきましょう！**

各グループに「ホスト」一人を残して、残りのメンバーは他のグループに移動します。

- ・まず、「ホスト」が自分のグループの話し合いの紹介をします。
- ・各メンバーは、それぞれ各グループの話し合いの紹介や追加の意見を述べます。

※模造紙にそれぞれ簡単にメモしてください。

Round③

**全員が元のグループに戻って、
いよいよ「"障害"のある大学生の
就職支援の在り方」について、話
し合しましょう！**

※いろんな角度からの考えを共有していきましょう。

※模造紙にそれぞれ簡単にメモしてください。

Round④

**今日の話し合いでの気づきや発
見を分かち合いましょう！**

"障害"のある大学生の就職支援の在り方
～大学のバリアフリー化、発達障害や精神障害のある学生への対応～

※自由に(あるいはグループ毎に)、気づいたことなどを全員に分かち合ってください(簡潔に)。

※ポストイットに各自、とりぐんでみたいことや印象に残ったことを書いて(読みやすく)、ホワイトボードに貼ってください。

図 3-4-3 「ワールド・カフェ」の進行の例

2 基調講演の内容についての参加者の感想

前項のワークショップの継続的改善によって、基調講演についての参加者の感想は、最終版の3回では平均的に「大変参考になった」の高い評価を得られた。

表 3-4-2 基調講演の内容への感想

バージョン	ワークショップのテーマ	大変参考になった	普通	まだ分からない	回答数
初期版	社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	67.9%	24.5%	7.5%	53
	地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	78.4%	8.1%	10.8%	37
	発達障害者の就労支援セミナー	27.3%	54.5%	9.1%	11
中期版	地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	66.7%	22.2%	7.4%	54
	地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	69.2%	15.4%	0.0%	13
最終版	障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	88.9%	5.6%	5.6%	18
	神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	75.0%	22.9%	2.1%	48
	高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	76.2%	21.4%	2.4%	42
	全体	71.4%	20.7%	5.8%	276

3 グループワーク等の内容についての参加者の感想

ワークショップの継続的改善によって、グループワーク等についても、参加者の感想は、最終版の3回では平均的に「大変参考になった」の高い評価を得られた。

表 3-4-3 グループワーク等の内容への感想

バージョン	ワークショップのテーマ	大変参考になった	普通	まだ分からない	回答数
初期版	社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	64.2%	30.2%	1.9%	53
	地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	62.2%	16.2%	5.4%	37
	発達障害者の就労支援セミナー	9.1%	45.5%	36.4%	11
中期版	地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	50.0%	20.4%	1.9%	54
	地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	69.2%	15.4%	0.0%	13
最終版	障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	72.2%	27.8%	0.0%	18
	神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	68.8%	22.9%	2.1%	48
	高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	71.4%	28.6%	0.0%	42
	全体	61.6%	24.6%	3.3%	276

第5節 ワークショップによって得られた役割分担・連携のあり方のアイデア

グループワークにおいては、各ワークショップのテーマに沿って、参加者がアイデアを付箋に記入してグループで共有することとした。以下に、各ワークショップで得られたアイデアの概略、アンケート結果の抜粋を紹介する。

1 「社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討」

60分の基調講演「障害者就労支援の基礎知識」を踏まえて、「広島県での社会保険労務士の障害者就労支援での役割・地域連携モデルの案を考える」をテーマに85分間のグループワークを行った。

(1) グループワークのまとめ

参加者は社会保険労務士が大半であり、10グループに分かれて、グループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、社会保険労務士として採用から就業継続まで直接／間接に関わる企業側と労働者側への多様な支援内容のアイデアが示された。代表的な2グループの結果を次ページに示す。

ア 「就職活動～採用」のためにできる支援

【職場体験の支援】

- 事業所の職場体験協力の義務付け
- 特別支援学校のインターン企業見学
- 採用計画を立てトライアル雇用
- 多くの仕事や職場の選択肢づくり

【企業の人手不足対策としての障害者雇用】

- 職業訓練内容を企業人材ニーズに合わせる
- スキル等のジョブカード（中途障害の場合）

【障害求職者への職業カウンセリング】

- キャリアカウンセリング（強みや経験を整理）
- 面接方法の予行演習
- 自己PRと専門評価の両面からの理解
- 得意分野を理解して就職活動で伝える支援
- ハローワークと連携してキャリアに応じた職探し
- 就労意欲を高めるための個別面談
- 社会貢献の意識の大切さの教育

【柔軟な雇用形態・社内制度の整備】

- フレキシブルな労働時間
- 人事制度の改定（休暇をとりやすい等）
- 障害を隠す必要のない企業環境づくり
- 公的支援サービス、助成金の情報提供

【障害者の就職支援の専門性の向上】

- 身体障害者用の設備改善の助言・支援
- 障害・疾病を理解したマンツーマンサポート
- スキルアップのための個別カリキュラム作成
- 医療・主治医との連携強化

イ 「就職前から就職後の障害・疾病対応」のためにできる支援

【事業所の障害者雇用の基礎的理解の促進】

- 業務細分化によって障害があってもできる業務を発見（どんな人材なら就労可能か整理）
- 障害についての正しい理解（必要な支援、必要でない支援）、障害者差別禁止・合理的配慮の理解
- 他企業の事例紹介・活用、企業ノウハウ共有の場づくり
- 障害に関する職場勉強会（受け入れ準備）

【採用後のサポート体制】

- 最低限のマナー等の教育・訓練
- 企業内のフォロー体制
- 安全対策・リスク管理
- 複数人によるサポート体制
- 社内横断的なサポート体制
- キャリアアップ・賃金体制の仕組みづくり

【業務見直しでの生産性向上支援】

- 施設・設備改善の助成金活用
- 企業内ジョブコーチの育成支援
- 筆談やインターフォンの整備
- 業務マニュアル整備
- 適切な工程割り当て
- 効率を上げる少しの工夫
- 障害進行に合わせたテレワーク

【採用後の面談・カウンセリング】

- 仕事の目標設定の面談、達成のフォロー
- メンター制度
- 医療からの病気に関する説明
- 定期的面談等による悩み・課題の発見

ウ 「就業継続」のためにできる支援

【情報共有】

- 体調管理（本人、家族の見守り）
- 勤務状況、問題発生の定期的なまとめ
- 本人、企業、地域支援のネットワーク

【医療機関や行政との連携】

- 受診・通院がしやすい職場配置
- 障害者就業・生活支援センターとの連携
- 成年後見人制度、障害年金等の活用支援
- 休職・復職・傷病手当金等の説明

【地域連携】

- 地域とのふれあいの場を積極的に企画（行事等）
- 職場と家庭の連携を密に

【問題発生時の対応手順の整備】

- 出版されている好事例を参考に
- 地域の支援者とのネットワーク

【業務の定期的な再確認】

- 労働条件のミスマッチがないか定期的チェック
- スキルアップのための資格取得支援
- 業務内容の見直し

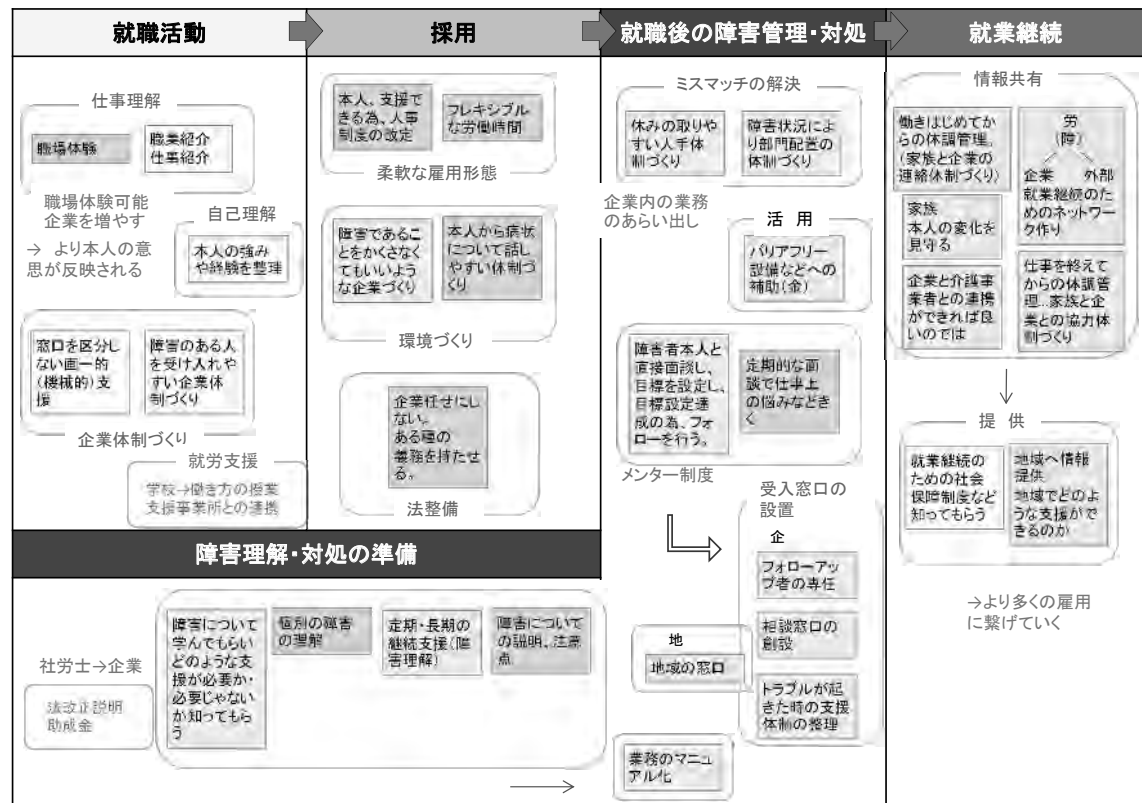
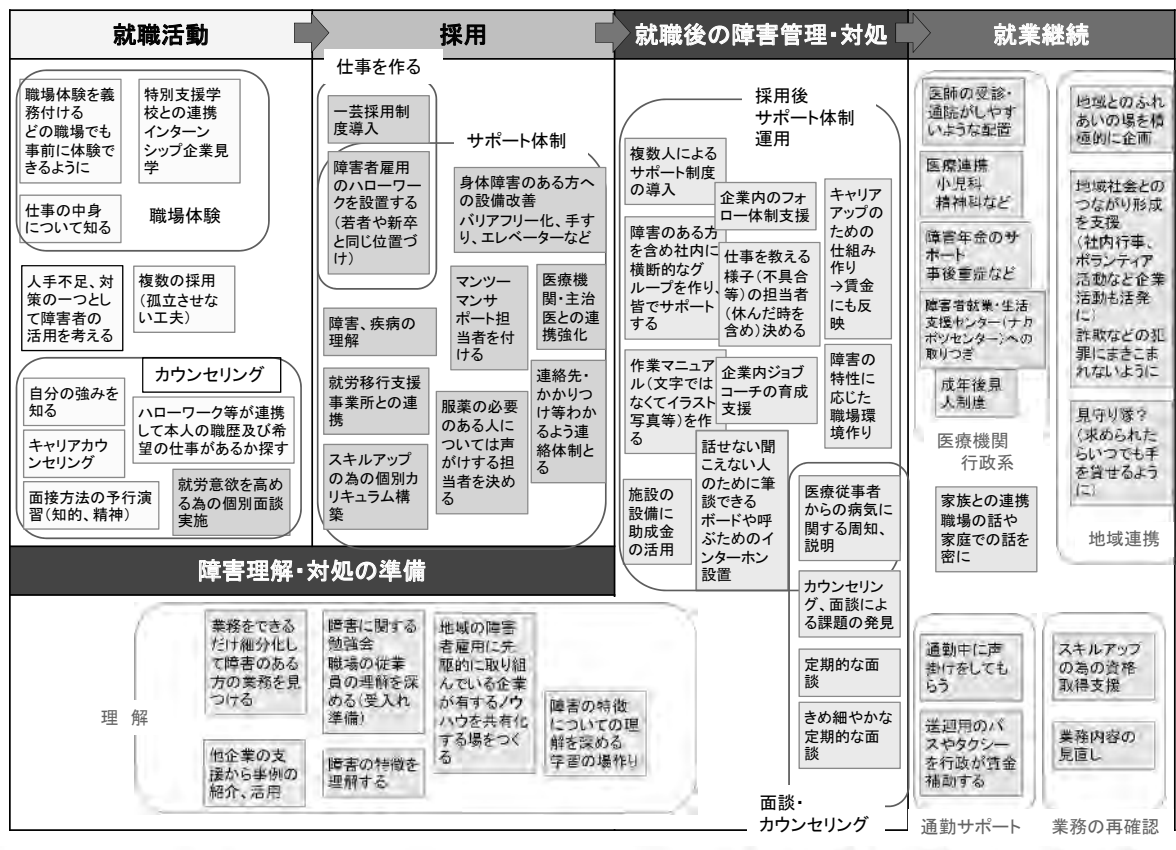


図 3-5-1 本ワークショップでのグループワークでのまとめの例

（２）本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での障害者就労支援の新しい動向について、一定程度の理解は得られ、今後、制度やサービスを活用した障害者就労支援に取り組んでみたいという意欲も高かった。グループワークでは、社会保険労務士の障害者就労支援への役割について、十分ではないが一定のアイデアが得られた参加者が多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

●近年の障害者就労支援の新しい動向について

よく理解できた 37.7%、少しは理解できた 52.8%、理解しにくかった 7.5%

●制度やサービスを活用して障害者就労支援に取り組んでみたいか

取り組んでみたい 67.9%、取り組む気はない 0.0%、まだ分からない 32.1%

イ グループワークについて

●障害者就労支援における社会保険労務士の役割についての新しいアイデア

十分得られた 13.2%、少しは得られた 73.6%、成果はなかった 7.5%

●障害者就労支援で社会保険労務士が地域に関わるためのアイデア

十分得られた 9.4%、少しは得られた 73.6%、成果はなかった 11.3%

ウ 印象に残った言葉

- 「お互い様」「本人の希望に応じた…」
- 「合理的配慮提供義務」
- スワンベーカーリー
- マッチング ナチュラルサポート
- マッチング支援（→とても重要）とアセスメントの重要性
- 共生社会 Win-Winの関係
- 経済的自立、社会参加のための支援
- 合理的配慮
- 合理的配慮とは何か？を考える
- 採用する会社単独だけではなく他の会社・地域等との連携が必要
- 仕事に障害はあり得ない
- 障害者（多様な人々）から学ぶ職場環境
- 障害者の強みを見つけるSIGNの視点
- 職務の切り出し
- 多職種連携・職務創出

エ 自由記述

- ①就職できる障害者情報がほとんどない。どんなことができてどんなことができないか、情報がないと採用活動ができない。②これまでの例からみると障害者の父兄の教育をもっとしていかないと就労後うまく連携できないことが多かった。
- グループワークが難しかった。（意見を出しにくい質問）
- ナカポツセンター紹介してください
- 回数を重ねて深めて行けたら良いと思います
- 貴重な経験が出来ました。ありがとうございました。
- 私は社労士ではないのですが、思っていた以上に社労士の方ばかりの参加なので私自身場違いな感じがした。もう少し多職種（福祉関連を含め）の参加を募ってもよいのでは。もしくは社労士のみの研修にしてほしい
- 社労士以外の方が少なく、現場の意見をもっとききたかったです。グループワークはもう少し時間がほしかったです。
- 福祉現場の中においても、考え方ひとつで可能な障害者雇用の可能性を考えて行きたいと思いました。

2 「地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興」

紋別市の青年会議所の発案により、紋別市にある特別支援学校の卒業生が地元の企業に就職して定着してもらうことで地域振興を図るために、基調講演を踏まえ、「紋別市での養護学校、企業、地域関係機関が共通ビジョンに基づいて障害者就労支援モデルの案を考える」をテーマに85分間のグループワークを行った。

(1) グループワークでのまとめ

企業、学校関係者、当事者、行政といった多様な参加者が8グループでグループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、多様な役割や連携のアイデアが示された。代表的な2グループの結果を次ページに示す。

ア 「就職活動～採用」のためにできる支援

【就職活動の支援】

- 障害者の支援ポイントや将来の夢などが分かる自己理解プロフィールの用意
- 「できること」リスト化で分かりやすく示す
- 障害者の求職サイト（オホーツク報等）

【本人の支援】

- 働く意思を育てる
- 家族と本人の不安の聞き取り
- ビジネスマナーの講習

【情報交流会】

- 障害者支援関係者と企業関係者の交流会
- まつりへの出展

【企業の人材不足解消のためのイベント】

- 単純・簡易業務の需要を洗い出す
- 職場説明会、体験会

【職場実習の改善】

- 職業訓練の高度化（新しい科、幅広い職種）
- 実習受け入れ企業への設備補助
- 実習の仕事内容の一覧作成
- 分かりやすい仕事の情報
- 多様な実習を通して得意を見つけていく
- 企業側から身に着けて欲しいスキルを明確化

【採用企業への支援】

- 雇用となった時の手続き等の事例づくり
- ジョブコーチを増やす、育てる

【地域での就職を支える支援】

- 本人と家族と一緒に職業体験
- 地域全体で就職説明会（親元を離れない就職）

イ 「就職前から就職後の障害・疾病対応」支援

【事業所への支援体制】

- 働きやすい環境整備に対する制度周知
- 障害のある従業員に合った仕事のプランづくり
- 生産性向上、利益につながる障害者雇用ノウハウについての具体的支援
- 働き方の簡易化
- 経営者だけでなく、職場の人が障害・病気を理解できるための勉強会

- 職場のマネジメント力向上での個別支援充実
- 障害があっても何ができるか、配慮すべきことは何かの情報提供
- 企業向けの、障害のある人が働く現場の見学会
- 本人を取り巻く関係機関のケース会議設定
- 互いに質問しあえる関係づくり
- 障害特性を企業に伝える不安をなくす

【本人に対するサポート】

- 小学生からステップを踏んで自己理解の支援
- 職場とのコミュニケーションのシナリオ集（休みをとる、質問する、等）
- 生活の場、寮などでの生活サポートをつける
- 医療との連携
- カウンセリングを気楽に受けられる

【コーディネーター】

- 家族と職場がコミュニケーションをできるようにするための橋渡しサポート
- 困った時、SOSを言える環境づくり

【生活面の見守り】

- 学校と卒業生の継続的つながり
- 金銭管理など生活面の支援
- 心と体の健康に関わる相談先の確保
- 企業、家族、町内会、小学校等の地域の交流会

ウ 「就業継続」のためにできる支援

【地域でのフォローアップ体制】

- 学校や関係者が職場を定期訪問
- 本人と企業の悩み事の共有
- 実習から続く地域のフォローアップ体制
- 関係者が集まる定期的なケース会議
- 雇用関係の橋渡し役
- 就職後の企業と本人をケア人材を地域に増やす
- 問題発生時の素早い対応のための体制整備

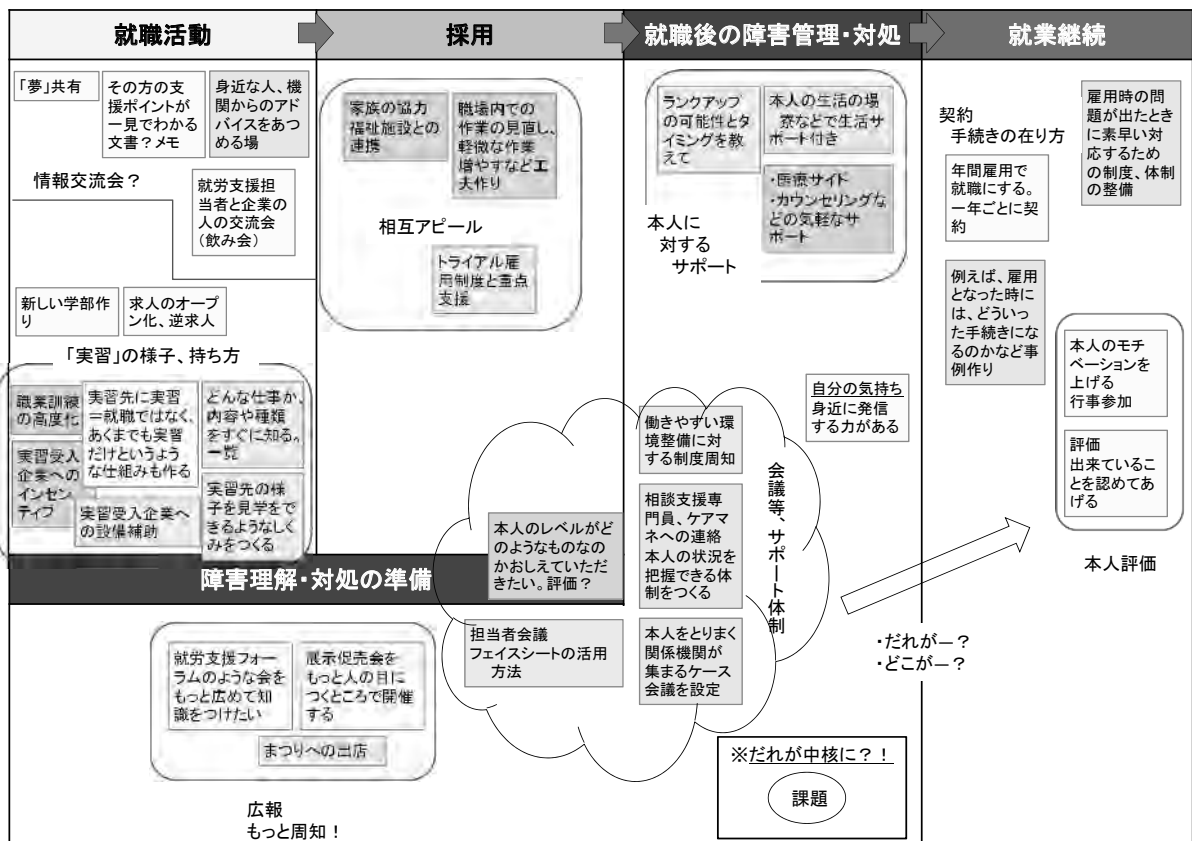
【生活面の継続支援】

- グループホームや生活の場での生活面の支援

【本人のモチベーション維持】

- 行事参加
- 就業による貢献を定期的にフィードバック
- 達成感を感じられるように伝える
- スキルアップできる環境

まとめ用紙 『紋別市での養護学校、企業、地域関係機関が共通ビジョンに基づいて障害者就労支援モデルの案を考える』



まとめ用紙 『紋別市での養護学校、企業、地域関係機関が共通ビジョンに基づいて障害者就労支援モデルの案を考える』

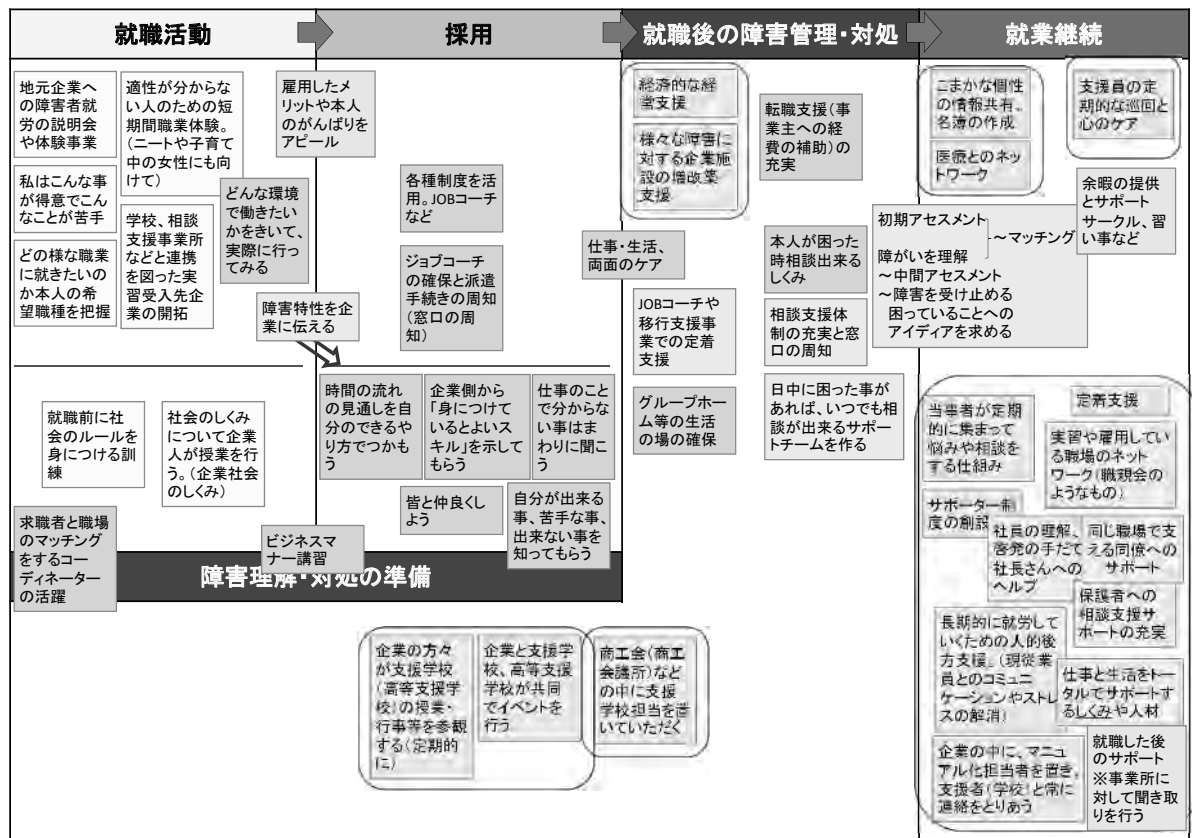


図 3-5-2 本ワークショップでのグループワークでのまとめの例

（２）本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での障害者就労支援の新しい動向について一定程度の理解は得られ、今後、制度やサービスを活用した障害者就労支援に取り組んでみたいという意欲も高かった。グループワークでは、地域の共通ビジョンや、自らの役割分担や連携のあり方について、十分あるいは一定のアイデアが得られた参加者が多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

●近年の障害者就労支援の新しい動向について

よく理解できた 37.8%、少しは理解できた 48.6%、理解しにくかった 5.4%

●制度やサービスを活用して障害者就労支援に取り組んでみたいか

取り組んでみたい 64.9%、取り組む気はない 2.7%、まだ分からない 16.2%

イ グループワークについて

●特別支援学校、企業、地域全体による就労支援の共通ビジョンについての新しいアイデア

十分得られた 32.4%、少しは得られた 45.9%、成果はなかった 5.4%

●自身や所属の強みを活かした役割分担と連携の具体的在り方のアイデア

十分得られた 29.7%、少しは得られた 51.4%、成果はなかった 2.7%

ウ 印象に残った言葉

- “企業の方に学校へ訪問して欲しい”という校長先生の言葉
- 「小さな頃から（障がい者と）ふれあう中から一緒に働くことが当たり前と思えるような育成支援を」
ー 8グループの方々のアイデア
- 「誰がするのか」
- サポートの場
- ナチュラルサポート
- 各段階におけるキーパーソン（が必要&は代わっていく）
- 活躍 マッチング
- 企業側の支援が大事
- 共生社会
- 合理的配慮
- 仕事の切り出し
- 自己理解
- 自分の子供より重度の人が働いている。うちの子も働けるかも…そうならいいな、と思います。
- 障害や病気の有無に関わらず
- 生徒と家族の就労体験
- 働くことが出来るよう支援する

エ 自由記述

- もっとたくさんさんのグループのお話が聞きたかったです…
- 継続的に集う場、学ぶ場をもうけてほしいと思いました。
- 今回のフォーラムだからこそ、相互理解をして下さる方々が集まって、それでその意見を交換できた良い機会でした！
- 今回限りではなく、いい機会として、何かしらの形で継続が一番重要だと思います。
- 実際に当事者（障害・病気）に接する人たちにどのように浸透させるかということが心配です。雇用者側がどこかに誰かに相談するという意識をどこまでも持っているのか知りたいです。
- 就労をだれが（どこが）どの様に定着に向けて支援するのか。その紋別版構築を！！
- 大変ありがとうございました。また参加したいです
- 大変参考になった
- 本フォーラムを第2回、第3回と続けていくべきだと思います！
- 紋別でもこのような会が開かれるようになって感激しました。ありがとうございました。

3 「発達障害者の就労支援セミナー」

福岡障害者職業センターのナビゲーションブック研修の準備としてワークショップを実施した。「障害者就労支援の基礎知識」基調講演60分とし、その後「発達障害者が活躍できる仕事に就いて働き続けるために、様々な立場の支援者の役割や連携の在り方を考える」をテーマに60分間のグループワークを行った。

(1) グループワークでのまとめ

発達障害者の支援に関心の高い、地域の障害者福祉関係者、就労支援関係者が2グループに分かれてグループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、就職前の職業準備段階から、就職前から就職後まで継続する本人と職場の両側面での支援について多様で具体的なアイデアが示された。代表的な2グループの結果を次ページに示す。

ア 「就職活動～採用」のためにできる支援

【自己理解支援】

- 何が向いていて何が向いていないのか
- 強みを見つける
- やりたいことの決定
- 得意・不得意の認識
- 興味をもっていること得意とすることの把握
- 理想と現実の埋め合わせ
- 職歴の振り返り
- 成功体験の振り返り

【生活状況の確認】

- 金銭管理
- 家族の意向確認
- 本人の生活歴を知る

【職場見学・実習】

- 具体的な仕事内容をイメージ、見学
- 職場実習で働くことを知る
- どのような仕事が自分に向いているのか考える、調べる

【企業の求人内容の正しい理解・すり合わせ】

- ハローワークの求人検索に同行
- ハローワーク等で仕事を探す
- 企業説明会
- あいさつ、ビジネスマナー研修
- 履歴書の書き方の練習、訓練

【職業準備・職業観の育成】

- 働くための習慣作り
- 仕事への責任感をもつ
- 企業側が求める人材・適性を理解
- 職業準備性チェックシートでの自己の振り返り
- 働く動機、目的、希望する勤務条件の整理
- 働く意味を考えていく

【スキルアップ】

- パソコンを習いに行く
- 取得している資格や趣味の確認
- 本人が好きなこと、得意なことを探す、考える。

そしてどのような仕事があるのか知らせる

イ 「就職前から就職後の障害・疾病対応」のためにできる支援

【障害理解】

- 障害や疾病の程度・状態を確認（医療機関から情報を得る）
- 不調になるサインを知る
- 苦手なことと対処法の検討
- 企業に配慮してほしいことの確認

【事業所への支援】

- 本人の強み、苦手さ、不調のサインを伝える
- 本人が仕事をしやすい方法を一緒に考えて伝えていく

【本人への支援】

- 報告、連絡、相談のやり方
- 他者とのコミュニケーション

ウ 「就業継続」のためにできる支援

【企業への働きかけ】

- 他企業の好事例の情報提供
- 勤務時間調整
- 支援機関の役割・できることを企業に説明する

【フォローアップ】

- 職場訪問
- 本人の様子や企業の困り事を聞く
- 電話連絡で本人の心境を聞く
- 家族に家での様子を聞く、家族面談

【定期面談】

- 仕事で困ったことや人間関係等の話を聞く

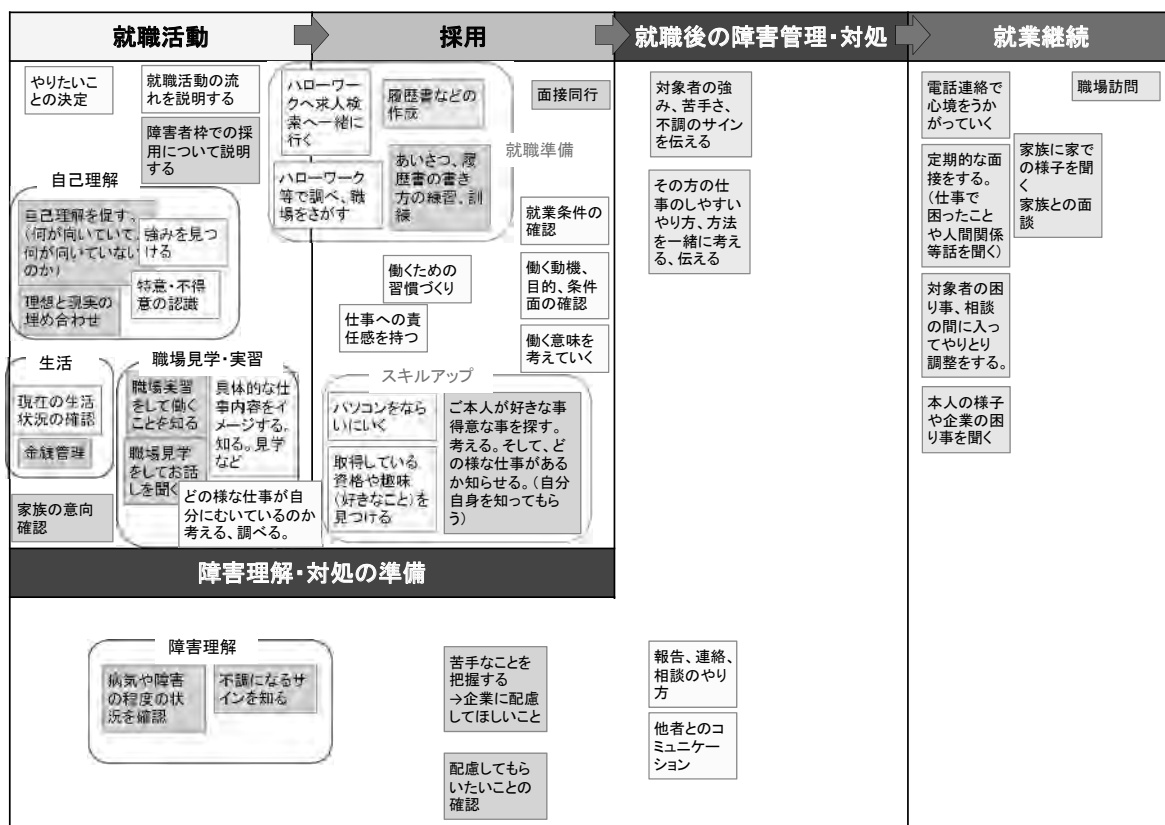
【フォローアップ支援】

- 困り事、相談で本人と職場の間に入ってやりとり・調整

【やりがい・モチベーションアップ】

- 本人のやりがいの認識や、モチベーションアップに必要なことの検討

まとめ用紙 『発達障害者が活躍できる仕事に就いて働き続けるために、様々な立場の支援者の役割や連携の在り方を考える』



まとめ用紙 『発達障害者が活躍できる仕事に就いて働き続けるために、様々な立場の支援者の役割や連携の在り方を考える』

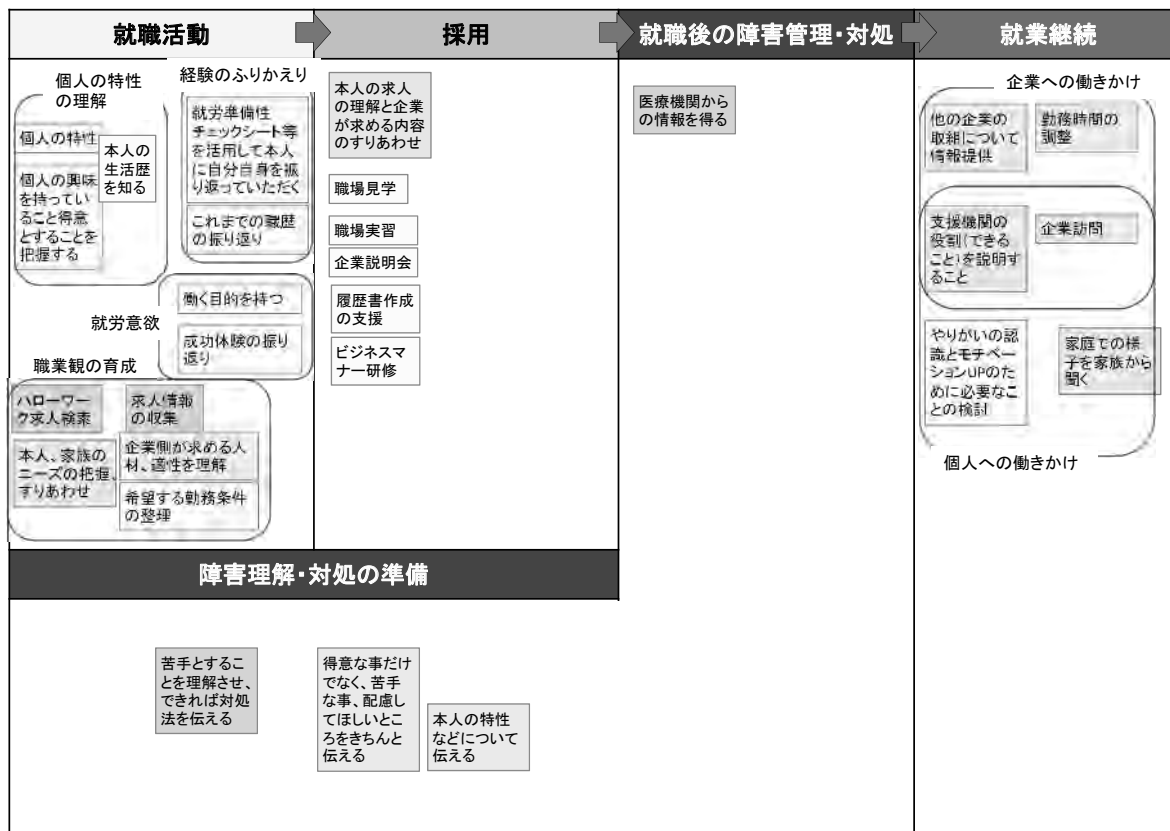


図 3-5-3 本ワークショップでのグループワークでのまとめの例

（２）本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での障害者就労支援の新しい動向について、一定程度の理解は得られ、今後、制度やサービスを活用した障害者就労支援に取り組んでみたいという意欲も高かった。グループワークでは、就職前から就職後までの多様な支援や、その中での自らの役割や連携の在り方について、一定のアイデアが得られた参加者が多かった。今回のワークショップは講演とグループワークを短縮して実施したが、自由記述では、これらの時間不足を指摘するコメントが多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

●近年の障害者就労支援の新しい動向について

よく理解できた 18.2%、少しは理解できた 72.7%、理解しにくかった 0.0%

●制度やサービスを活用して障害者就労支援に取り組んでみたいか

取り組んでみたい 81.8%、取り組む気はない 9.1%、まだ分からない 0.0%

イ グループワークについて

●就職前から就職後までの多様な視点からの支援についての新しいアイデア

十分得られた 9.1%、少しは得られた 72.7%、成果はなかった 9.1%

●自身や所属の強みを活かした役割分担と連携の具体的在り方のアイデア

十分得られた 9.1%、少しは得られた 54.5%、成果はなかった 27.3%

ウ 印象に残った言葉

- まわりから気付かせる
- 支援者も偏った価値観を持っている可能性があることを自覚する。

エ 自由記述

- 他機関での取り組みについて知ることができました。事前に整理できていればより活発な意見交換ができたかな、と思いました。
- グループワークは具体的な事例をしようするなど、もう少しテーマを絞っていただけるとやりやすいです。話し合いの時間がなく、他機関の方との情報交換ができず残念でした。
- はじめてのことばかりでまだまだ分からないことだらけです。今後も資料等活用させていただきま
- す。
- ワークショップの作業内容が少しわかり辛かった。

フセンの色分けなどわかりかけたところで終わってしまいました。

- ワークショップの時間が短く、なかなかアイデアも浮かばなかった。
- 何を書くのか理解するのに時間がかかったため、時間がたりなかった。もっとよく考えられたら色んな視点から新しいアイデアを得られたかなと思います。
- 感想ですが、内容量に対しての時間が足りなかったように感じました。

4 「地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携」

大分県難病相談・支援センター研修会の一環としてワークショップを実施した。「障害や難病のある方の就労支援の基礎知識」基調講演50分とし、それを踏まえて「難病のある人が、治療と両立して健康に働き続け、生活自立や生きがいを得られる地域での支援体制を考える」をテーマに80分間のグループワークを行った。

(1) グループワークでのまとめ

難病対策に関係する保健医療、福祉関係者、難病当事者を主として、就労支援関係者10%強という参加者で9グループでグループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、地域での具体的な課題が挙げられるとともに、支援の可能性についての多面的なアイデアも示された。代表的な2グループの結果を次ページに示す。

ア 就職／復職前の「職業人」としての支援

【職業準備の支援】

- 外から見ると就労可能に見えるが、本人に就労意欲がない人の就労機付けの支援が課題
- 就労＝生きがいを見出すとの視点での支援
- 若年発症者への社会性や人間関係の教育

【就職活動の支援】

- 本人に合った仕事を探す（マッチング支援）
- 本人の強みを活かす
- 難病相談支援センターとハローワークの連携による就労相談：ネットワーク機能を発揮
- チーム支援、就業・生活支援センター、障害者職業センターとの連携

【企業への難病についての啓発】

- 雇用する側の難病への誤解の解消

【就労相談先、支援機関の情報提供】

- 医療費助成受給者証交付時に就労についての困り事がないか声掛け
- 相談場面で経済面、就労問題について聞く

【就労系福祉サービスの紹介】

- A型、B型事業所での作業業務の充実

イ 就職／復職前の「患者」としての支援

【患者の望みと課題の明確化】

- 患者は自分の難病の告白が難しい
- 患者本人が自分の病気を理解できていない

【就労可能性の判断での課題】

- 休職に関する相談対応（どこにも相談せず自己判断で退職する人が多い）
- 病気の理解：できることとできないこと
- 就労できる体調でないのに就労を希望する患者への対応

【対処スキルの支援】

- 社会生活における対人スキル訓練（こう言われたら、こう対応）

【通勤対策の重要性】

- 公共交通機関のバリアフリーが遅れており、就労できても通勤の問題があるので難しい

【精神的なサポート】

- 病状の不安定さから精神的な悪化につながる

ウ 「職業人」としての就業継続支援

【企業への情報提供】

- 病気・障害の研修会の実施
- 十分な説明で安心して受け入れてもらえるように

【就労支援機関の活用】

- 就労に関する機関があることが分かったので相談していきたい、どんどん活用する

【企業からの相談対応】

- 軽症で「持病」のある人の雇用についての各種相談を受け付ける
- 病気が進行して時の対応

【働き盛りでの退職の問題】

- 退職後、自分のキャリアを活かした再就職を希望する方への対応

エ 「患者」としての就業継続支援

【事業主の難病への理解促進】

- 職場で本人の意見を聞いて離職を防ぐ方策をとれるようにするための専門的助言

【治療と仕事の両立支援】

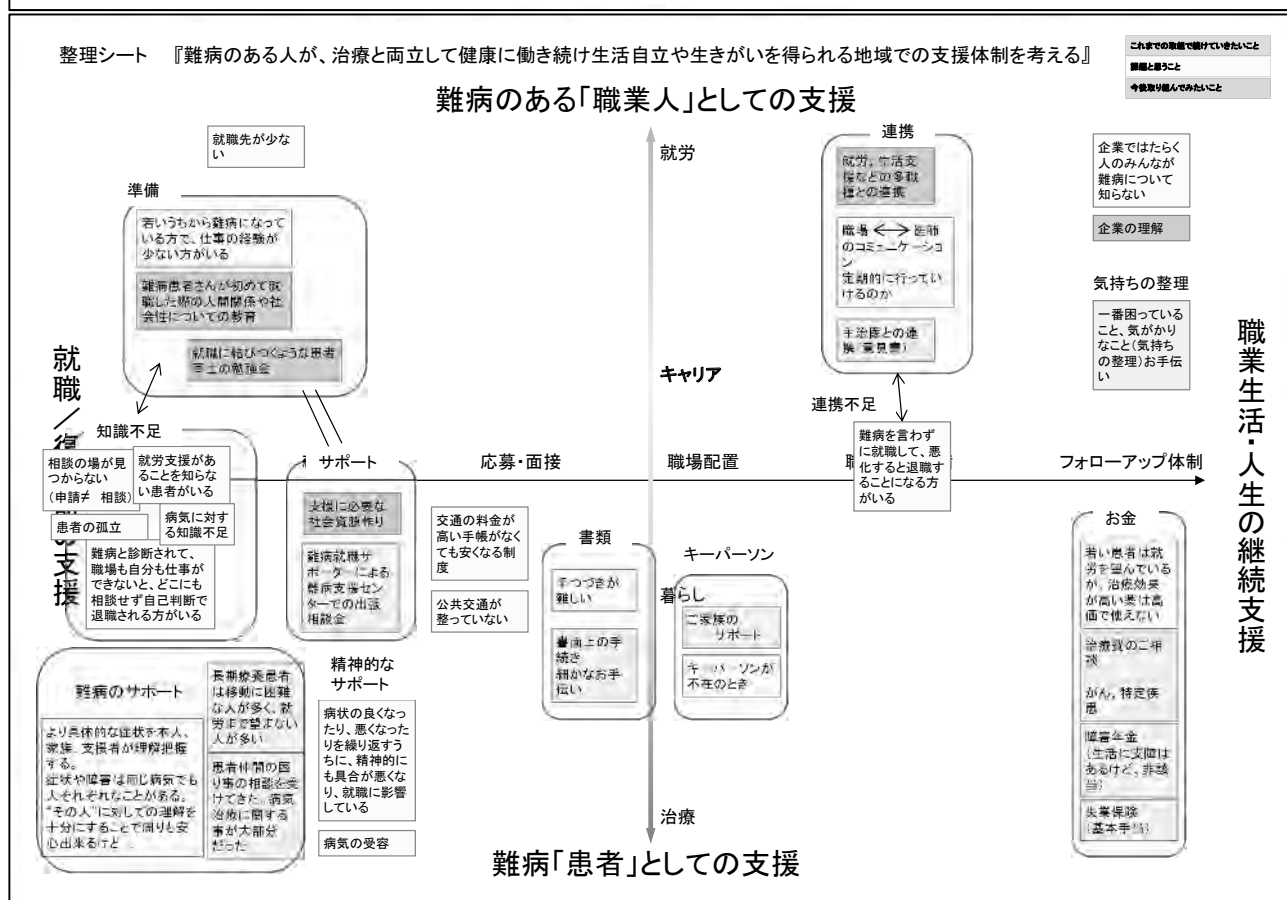
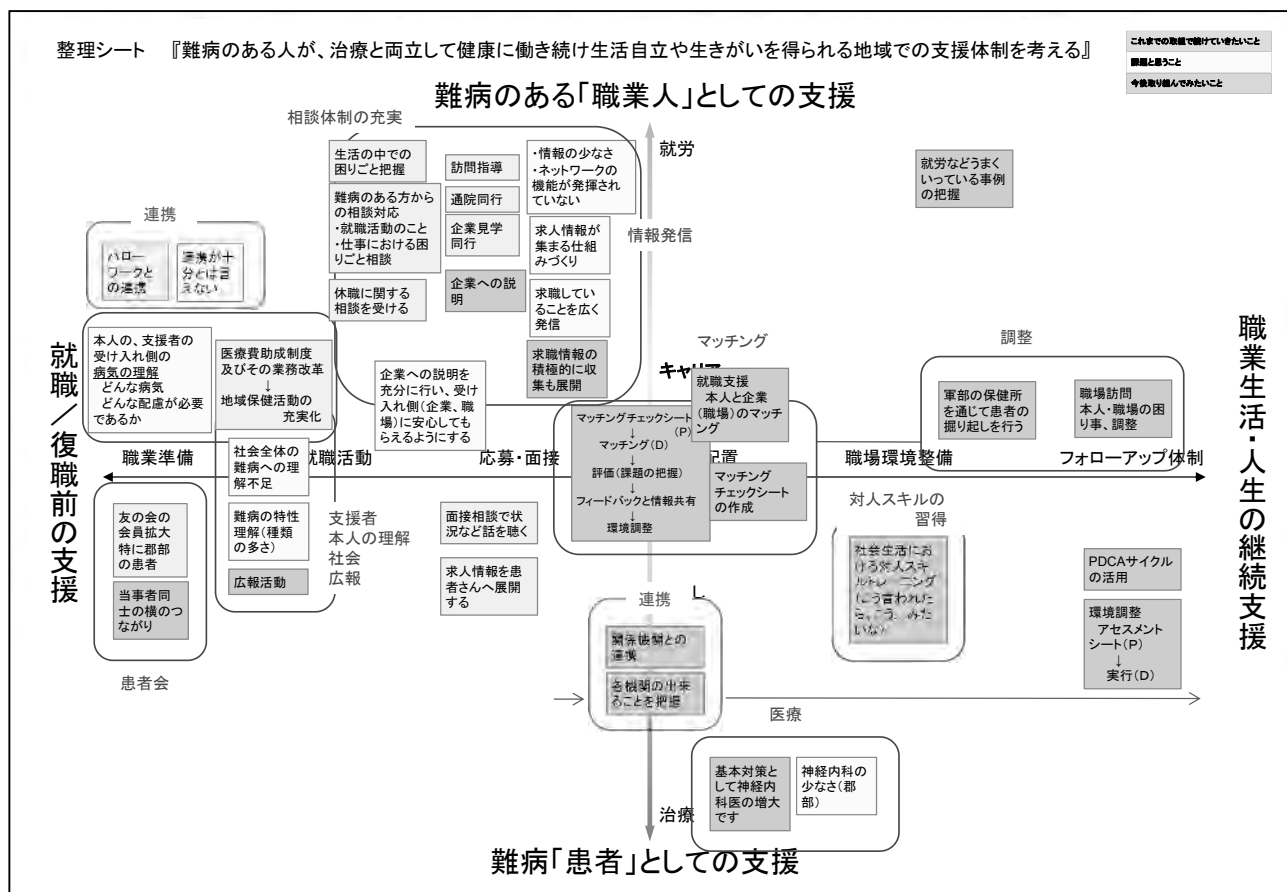
- 難病を言わずに就職し悪化して退職する人がいる
- 柔軟な雇用形態のとれる職場・社会づくり
- 職場の理解者の人事異動で配慮が継続されない
- 就職・復職先とのやりとり・調整
- 職場と医師のコミュニケーションは定期的に行えるのか？

【経済面の支援】

- 治療効果の高い薬が使えないために、就労できない若い患者がいる
- 障害年金や失業保険の相談

【患者への就労支援の情報の伝わりにくさ】

- 仕事で地域の交流会や講座に参加できない



（２）本ワークショップへの参加者の感想

基調講演で、難病就労支援の新しい動向について十分ではなくても一定程度の理解は得られ、今後、制度やサービスを活用した難病就労支援に取り組んでみたいという意欲も確認できた。グループワークでは、難病のある人の治療・暮らし・自立移行・就労の総合的取組やその中での自らの役割や連携の在り方について、十分でなくとも一定のアイデアが得られた参加者が多かった。今回のワークショップは講演を短縮して、グループワークに時間を確保して実施したが、自由記述では、講演時間の不足、グループワークの進め方の難しさの指摘がみられた。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

●近年の難病就労支援の新しい動向について

よく理解できた 29.6%、少しは理解できた 66.7%、理解しにくかった 1.9%

●制度やサービスを活用して難病就労支援に取り組んでみたいか

取り組んでみたい 57.4%、取り組む気はない 0.0%、まだ分からない 37.0%

イ グループワークについて

●難病のある人の治療・暮らし・自立移行・就労の総合的取組についての新しいアイデア

十分得られた 7.4%、少しは得られた 57.4%、成果はなかった 5.6%

●自身や所属の強みを活かした役割分担と連携の具体的在り方のアイデア

十分得られた 11.1%、少しは得られた 53.7%、成果はなかった 3.7%

ウ 印象に残った言葉

- 「相談窓口がわからない」グループワークの参加者の方から
- 「難病」イコール「障害者」ではない
- あたりまえの職業生活
- お互い様
- お互い様の関係を作ることが大切。個別性、多様性、個人の能力と社会ニーズを結びつける
- グループワークにて企業側の意見を聞けて勉強になりました。「難病を持った方に手をさしのべることは企業にとってステイタスである。」
- チーム支援
- ていねいな資料でプロジェクターを使った説明、大変わかりやすかったです。
- 患者ができることを探す、見つける
- 強みを活かす支援、というのが記憶に残りました、

支援者として行えていなかったと思うのでこころがけたいです。

- 高齢者（50-60）の就労支援はどのようにしたらいいのか。
- 合理的配慮
- 治療と就労の両立
- 就労する（出来る）ためには？
- 助成制度についてH29.11からマイナンバー活用となった事を初めて知りました。相談の時に説明に役立てようと思います
- 障害を治すではなく能力発揮支援
- 障害者と難病の区別
- 相談機関を知り、つなぐ。自己理解
- 難病のある人の社会参加。

エ 自由記述

- 1.目標は本人の自立／自律、2.人間関係の見本は「尊重」ではないか。そこでは健常者の欠点と難病の人の欠点も同じ欠点？
- グループワークがとても難しかったです。「書く」作業よりも「話す」方がハードルが低く、話がふくらむ気がしました。
- ハローワークの方や行政の方、病院関係の方などと一緒に話をするのは初めてでしたので、それぞれの立場からの発言でとても興味深かったです。
- ハローワーク勤務経験、現地開業社労士です。現

- 職のときは障害者とおなじようにトライアル等を利用し事業所の方に本人の状況をくわしく説明し就職後に定着指導を行ってまいりました。今回の研修会は全県下のハローワーク職員に聞かせたい
- 医療関係者がどのように就労支援にかかわっているのか、病院のどこの部署とかかわっていくのか、（透析で週3回人工透析（3-4時間）行っている）生保の患者が働くようにするにはどのように支援が必要か（お金の問題）
- 企業向けの就労支援の講演をお願いしたい

- 参考になりました。ありがとうございます。
- 就労に限らず相談の場が見つからない。一元化されていない負担が患者さまのほうにあることを初めて知りました。有意義な研修会でした。
- 生活面の支援についてももっと知りたかった
- 大変勉強になりました。ありがとうございます。
- 当事務所でもマッチングさえすれば採用を検討しているが、どのように寄り添えるかがわからない
- 内容は良い（量も多い）のに時間が短くもったいない
- 難病についてまだまだ知識不足な点があり、就労支援以前にまずは難病について知らなければいけないと思いました。ありがとうございました。
- 難病について/就労支援を分けて考えたい。もう少

- し自分自身が勉強しないといけないなと思いました。具体的にイメージがわかなかった
- 難病のある人が住みやすい環境や社会を作ること、もこれからのノーマライゼーションを創造することになると感じた
- 難病の患者会の家族で引きこもりの子供の相談を受けたり、友人の子供さんが就労せず引きこもっている状況をどうにか解決して助けになりたいと思いますが全く前進してない状況です
- 難病をかかえながら働いている方の生の声が聞きたいです。
- 難病支援者については、現場の実例を十分に調査することが重要である

5 「地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組」

目黒区社会福祉事業団障害部門との共催で「いろいろな『働く』を支えるワークショップ」を実施した。「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」基調講演60分とし、それを踏まえて「いろいろな働くを支える」をテーマに60分間のグループワークを行い、さらにまとめとして40分のトークセッションを行った。

(1) グループワークでのまとめ

福祉関係者が大半で、一部、障害当事者という参加者で、3グループに分かれてグループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、就職前の障害者の心理面に関する問題意識が高い一方、就労に向けた課題や、企業との関係での支援課題についてのアイデアも示された。代表的な2グループの結果を次ページに示す。

ア 障害者福祉分野での就労に向けた支援

【障害のある本人の意識・気持ちの支援】

- 障害者側も努力する、障害者意識を持たない
- 何にでもチャレンジしてみる
- 障害者雇用をネガティブに捉えず明るくチャレンジする
- 働く喜びを感じてもらう
- 過去の就職先のトラウマへの対応

【家族や周囲の意識の支援】

- 本人、家族が障害を受容できる支援
- 周囲の関心を持てるようにする
- 家族や支援者が障害を理解できるようにする
- 経営層の理解促進
- 保護者の意識改革「我が子には出来ることがある」

【就労だけでない障害者支援】

- 仕事のできるできないで他人を判断していないか？
- 本人が「働く」ことを望まない

【本人のニーズをしっかりと把握する】

- 障害のある方の本当の想いを知ることの難しさ
- 思いによりそう、一人一人によりそう
- 本人と向き合いニーズをしっかりと聞く／何度でもその都度確認する
- 本人と面談する時間をつくっていく

【仕事の能力を見出す】

- まわりの協力があればできることを見つける
- できることを伸ばす
- 弱みを強みに変える
- 興味のある内容を掘り下げていく支援
- ヘッドフォンなど仕事に集中できるアイテムの活用

【就労している人を支える障害者支援】

- 就労している方への余暇支援

- 障害者施設に通いながら働く

【出来る仕事を考える】

- 働きたい職業、実際にできる仕事など現実的な課題について話し合う
- 本人の働く上での特性・意欲を大事にする働き方
- 自分らしく「働き続けたい」を応援したい
- 自然栽培と障害者

【職業準備につながる支援】

- 本人の生活習慣のレベルアップ支援
- 会話の楽しみ方の経験

イ 企業側への支援

【会社の研究】

- 会社訪問
- 企業の仕事内容やルールなどをよく調べる
- 企業との連携が難しいことがある
- 定期的な企業訪問
- 企業の方にも分かりやすい言葉を使う

【企業への情報提供】

- 先入観にとらわれている企業・人が多い
- 企業への障害の理解普及

【企業への支援】

- 「できる」を引き出す支援環境づくり
- 企業への障害の理解普及

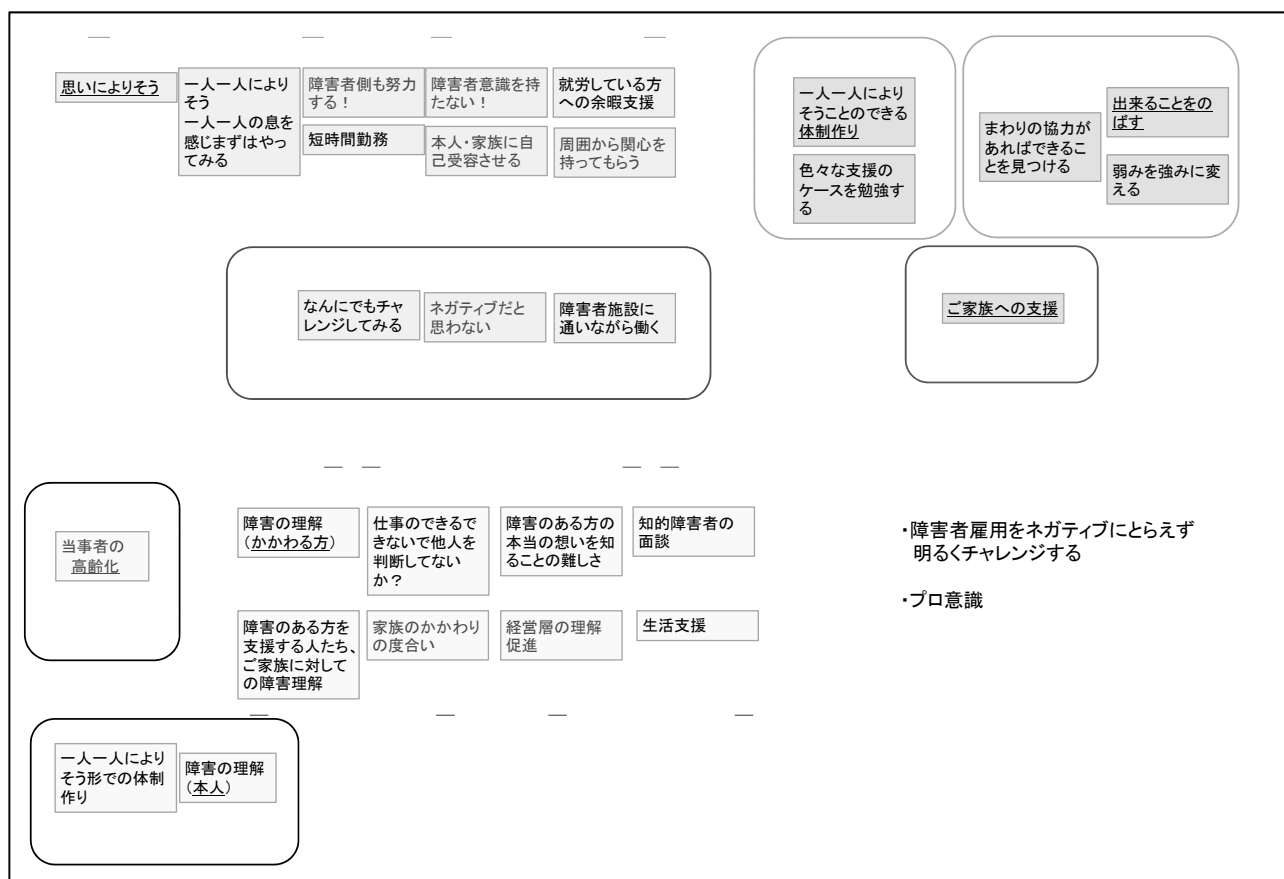
ウ 障害者就労支援の考え方について

【インクルーシブ教育を参考に】

- 分ける教育からインクルーシブな就労へ
- 成功体験、経験を豊富に

【関係機関との連携】

- タイムリーな関係機関との連携の確保
- 就労支援センターとのつながりのレベルアップ
- 10歳からの職場見学、職業体験



（２）本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での障害者就労支援の新しい動向について一定以上の理解は得られ、今後、制度やサービスを活用した難病就労支援に取り組んでみたいという意欲も確認できた。グループワークでは、重度の障害のある人も含め、障害者の様々な「働く」を支える取組やその中での自らの役割や連携の在り方について、十分でなくても一定のアイデアが得られた参加者が多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

●近年の障害者就労支援の新しい動向について

よく理解できた 46.2%、少しは理解できた 38.5%、理解しにくかった 0.0%

●制度やサービスを活用して難病就労支援に取り組んでみたいか

取り組んでみたい 53.8%、取り組む気はない 0.0%、まだ分からない 15.4%

イ グループワークについて

●重度の障害のある人も含め障害者の様々な「働く」を支える新しいアイデア

十分得られた 30.8%、少しは得られた 61.5%、成果はなかった 0.0%

●自身や所属の強みを活かした役割分担と連携の具体的な在り方のアイデア

十分得られた 30.8%、少しは得られた 46.2%、成果はなかった 7.7%

ウ 印象に残った言葉

- 「その人の持つ強み」「働く喜びを教えてもらう」
- ネガティブであることが前提
- いちごの命を守りたいというシンプルな思い。
- その方の力、意欲に目を向ける
- 就労をネガティブに捉えていない企業はいない。
- ネガティブに捉えないと発展はない。
- 障害を治すのではなく本人の能力の発揮を支援す

- る
- 障害者雇用ネガティブの中で議論していこう→ポジティブ
- 動機を大切にする。（２部ワークショップ内で）
- 利用者（従業員）の活躍ぶりを露出する。（見せる努力をする）。

エ 自由記述

- いろいろな分野の方に登壇していただき継続的な形で開催してください。
- グループワークについては、色々な施設の方と情報が共有できたので良かったです。
- このクオリティーのワークショップなら参加費をとっても良いのではないのでしょうか
- 障害のある人は職業に対する情報不足、経験不足

- から職業イメージがない。職業を通して得られる成功体験の不足、自己決定経験の不足。
- 内容が盛りだくさんのため、全体として時間が足りないと思われました。
- 様々なお立場での本音を知ることができ、大変有意義に思いました。ありがとうございました。

6 「障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ」

全国重度障害者多数雇用事業所協会東京支部の平成29年度第3回オープン会議の場で、「障害者雇用のバージョンアップの可能性を探る～障害のある人も雇用する企業も社会もみんながWin-Winとなる障害者雇用に向けて～」をテーマに実施した。欧米の障害者雇用支援の紹介を含めた「障害者権利条約を実現できる就労支援の我が国と世界の動向」基調講演60分とし、それを踏まえて全体テーマについて75分間のグループワークを行った。

(1) グループワークでのまとめ

障害者雇用事業所担当者が4割強、就労支援関係者が3割弱で、その他、福祉関係者、障害当事者という参加者で、4グループに分かれてグループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、現在、障害者雇用企業が直面する課題に対して新たな対応策の多くのアイデアが示されていた。代表的な2グループの結果を次ページに示す。

ア 障害者雇用企業の体制整備の課題

【社内体制・教育】

- 健常社員向けの障害者を理解するための研修（特性、接し方等）
- 戦力として働いている現場を見せる
- 障害者生活相談員の育成（積極的な研修参加）
- 受入側の教育（基礎知識）の付与
- 現場の処理、改善方法
- 親会社の意識や理解共有
- 社内支援スタッフの不足
- 社内支援者の評価制度の確立と待遇の連動

【業務の創出】

- 業務の棚卸による業務創出
- 会社としての採算黒字化
- 業務設計の見直し（業務の細分化）
- 特例子会社の業務連携（定期的な社会PR）
- 親会社の部署とのタイアップ
- 介護現場への人材供給・派遣
- 外部顧客企業からの業務受託（清掃等、現在行っている仕事）
- 単純作業以外の職域・業務範囲の拡大
- コールセンター業務は精神障害者では困難
- 定着者のキャリアアップ
- 新規業務の立ち上げ時の対応
- オートメーション・AI化が進む中での業務切出し

【採用・雇用】

- 支援施設等からの職場実習の積極的受入れ
- 大学インターンの受入れ
- 援助付き就業で働ける発達障害者は多い
- 定期的な学校訪問
- 地域の支援機関と相談してすそ野を広げる
- 在宅勤務制度の導入
- 全国拠点での障害者雇用の増加に対応（地域差が大きい）
- 適性のある障害者の採用難
- 現場での指導員の採用難

【職場定着支援】

- 支援機関を含めた定着面談
- 新規企業で障害者雇用「素人」集団での対応
- 職場内で困った時の相談機関の確保
- 業務と配置のミスマッチの問題
- 進行性の社員の継続へのハード面の限界
- 精神障害の社員へのモチベーション強化
- 「合理的」配慮の範囲が分からない
- 高齢化・認知機能低下によるパフォーマンス低下への対応；福祉へのスムーズな移行

【連携】

- 産業医（精神科医）や精神保健福祉士との連携
- 主治医との就労支援についての意見交換

【障害の社員の教育】

- 障害の有無にかかわらず業務の評価基準（数量、効率等）を作成し、評価・キャリアアップの仕組みを作る
- 障害従業員の自身の障害理解・知識の向上；自身の「取扱説明書」；自己管理シート
- 本人のモラルアップ（報連相、責任感）の研修；特例子会社への社員の甘え
- 苦情等の相談の文書化・蓄積・対応ノウハウの見える化

イ 地域支援機関の課題

【支援機関のマンパワー確保】

- エリア単位でのジョブコーチの配置
- 民間のジョブコーチ支援機関

【障害者の個別ニーズに沿った就労支援】

- 手帳を取得しない精神障害者への一般求人での仕事での合理的配慮の確保支援
- 本人希望をしっかりと聞き取り、本人の希望を叶える方向での就職支援

【企業の支援ニーズの理解・接点】

- 企業の困り事の理解
- 相談を必要とする企業とのコンタクト

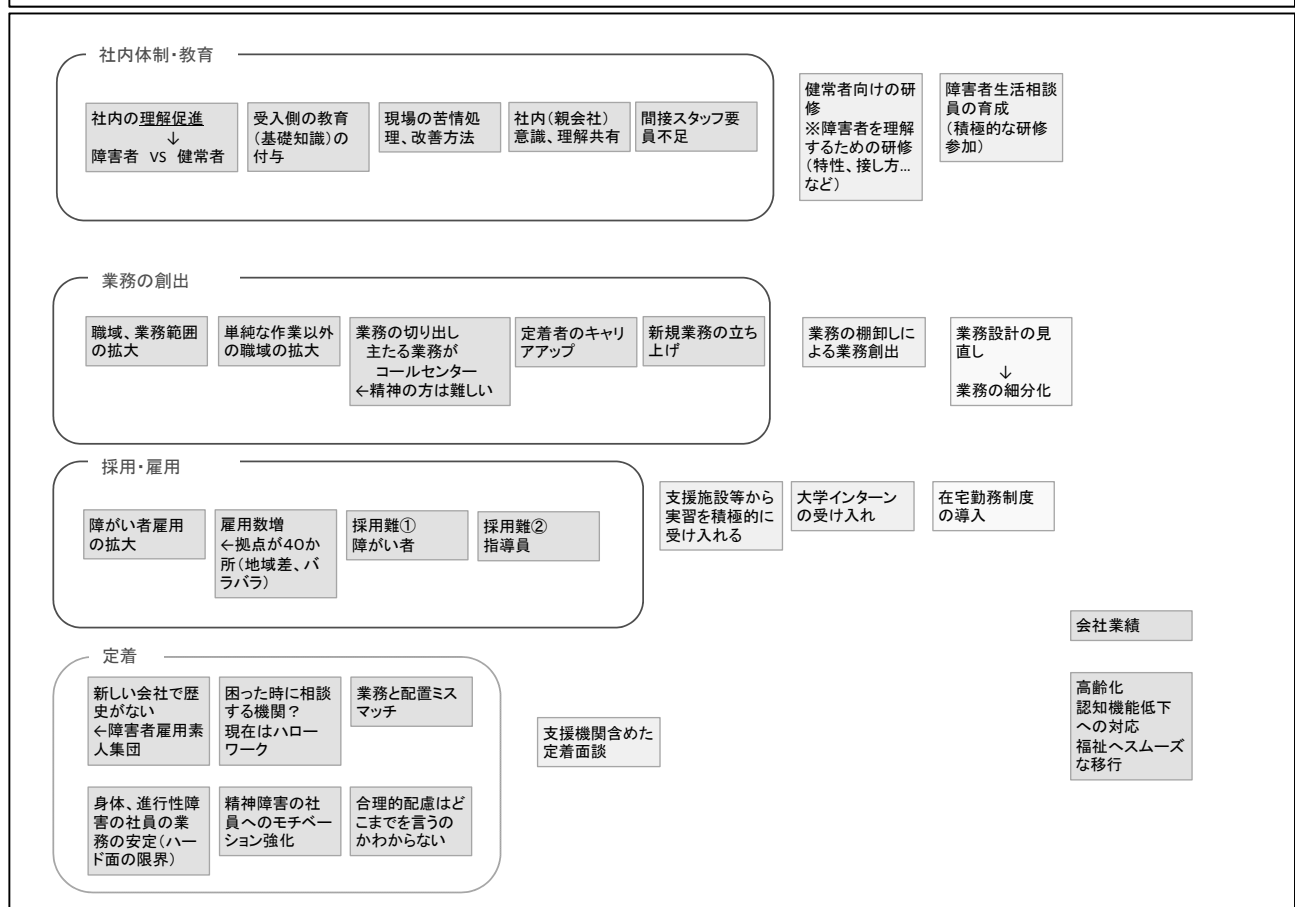
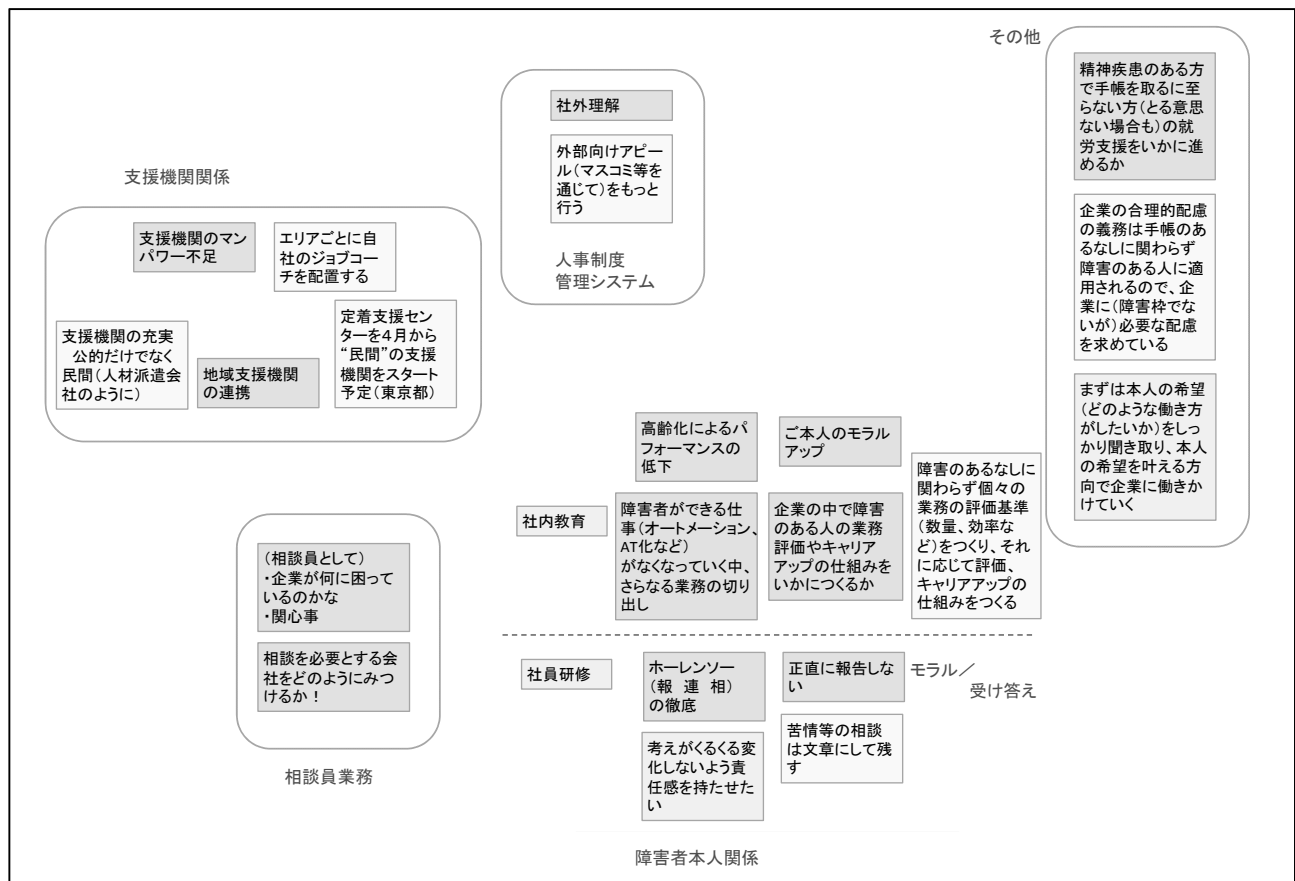


図 3-5-6 本ワークショップでのグループワークでのまとめの例

（２）本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での障害者就労支援の新しい動向について一定以上の理解は得られ、今後、制度やサービスを活用した難病就労支援に取り組んでみたいという高い意欲があった。グループワークでは、障害者も雇用企業も社会もWin-Winとなる障害者雇用や障害者雇用のバージョンアップの可能性について、十分でなくても一定のアイデアが得られた参加者が多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

●近年の障害者就労支援の新しい動向について

よく理解できた 55.6%、少しは理解できた 44.4%、理解しにくかった 0.0%

●制度やサービスを活用して難病就労支援に取り組んでみたいか

取り組んでみたい 88.9%、取り組む気はない 0.0%、まだ分からない 11.1%

イ グループワークについて

●障害者も雇用企業も社会もWin-Winとなる障害者雇用についての新しいアイデア

十分得られた 27.8%、少しは得られた 72.2%、成果はなかった 0.0%

●障害者雇用のバージョンアップの可能性についての新しいアイデア

十分得られた 22.2%、少しは得られた 72.2%、成果はなかった 0.0%

ウ 印象に残った言葉

- 支援者の人材育成
- 障害児者の自立をはばんでいる多くは母親
- 援助付き就業
- 支援と本人の力
- 支援機関のマンパワー不足…やはり今後の課題であることを認識しました
- 就労の敵は母親

- 世界の流れを知りました。
- 成功の共有要因
- 定着支援
- 日本とアメリカの状況が似ている
- 能力のある障がい者を雇用する（雇用率に拘わらない）。

エ 自由記述

- 海外のお話はなかなか聴く機会がないので、盛りだくさんにお話を伺うことができ、有意義でした。
- 講演が短かった。もっとゆっくり聞きたかった。
- 今後の障がい者施策の見通しがついた。

- 参加されている皆様の立場（企業、支援、相談員、特例…）が様々で非常に参考になりました。
- 話題テーマが多く、今ひとつ即腹おちできませんでした。後で熟読してみます。

7 「神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割」

西播磨総合リハビリテーションセンター 神経難病リハビリテーションセンター開設記念と合わせ「神経難病のある方の就労支援を考えるセミナー」として実施した。基調講演は「障害者就労支援について～神経難病の治療・生活・就労の総合的支援および医療機関が主体の関係機関・職種の連携～」について60分とし、それを踏まえ「神経難病の方の就労と今後の支援のあり方について」の意見交換会90分が行われた。

(1) 意見交換会でのまとめ

本ワークショップではグループワークではなく、まず、パネルディスカッションとして4名の発言者（難病患者就職サポーター、障害者就業・生活支援センター、患者支援団体、難病で就労経験のある当事者）が10～15分程度の発表を行い、その後、センター長をコーディネーターとして全員参加型の意見交換が行われた。

参加者は、保健医療関係者が4割強、福祉関係者が25%、障害当事者21%、労働関係者13%という構成であった。

意見交換会の後に、参加者へのアンケートにより意見・感想の記入・提出を求めた。その結果、以下の抜粋のように、医療関係者、保健師等がかかわる治療と仕事の両立支援のための役割や、難病患者就職サポーター等による職探しや定着支援との連携、患者自身の意識の持ち方等の多くのアイデアが示された。

「意見交換会」への意見・感想

- 当事者や家族から相談を受けることがありますが、実際に当事者の方の発病からの経緯や思い、支援の実際を聞いたことはとても参考になりました。Drの就労に対する理解も必要であるように感じました。(保健所,保健師)
- 難病患者就職サポーターの話を聞き、身近に感じることができた。在宅勤務の方も全国には多くおられ、選択肢の拡充がすすんでいることを知った。患者さん同志が支え合い、情報交換されていること、支援者が情報を知りもっと発信していく必要もある。貴重な体験談「就労」という切り口ではあまり聞くことができていなかったと思った。有意義だった。(保健所,保健師)
- 多機関からの報告が伺えて良かったです。(保健所,保健師)
- さまざまな機関が取りくんでいる状況を知ることができたのでよかったです。(保健所,保健師)
- ハローワーク、就ポツの役割の違いがよくわかりました。当事者の方のお話は具体的でPtさまの悩みや思いがよく分かり、大変参考になりました。(保健所,保健師)
- 市役所では、いつも障害手帳の取得を勧めていたが、今後ハローワークに相談ができたり、専門援助支援というところがあると紹介できると思いました。難病があっても仕事に対しての意欲があることや社会参加されていることはすばらしいと思いました。(行政,支援員)
- 患者さん本人からの病状が聞けて参考になった。又、会社への窓口になるハローワークの大切さを再認識すると共に、今後「みのり」の多いハローワークに期待する。(社協,相談支援)
- 皆さんの話を聞いて良かったです。特に、難病ご本人の病気を受入れるまでの困難さを感じました。(ハローワーク,職員)
- パーキンソン病当事者の話は大変参考になりました。(ハローワーク)
- 当事者の方の思いをよく聞いて良かったです。各機関と連携をはかりつつ、難病の方の思いを実現できる就労支援に取り組んでいきたいです。(ハローワーク)
- 自身の病気を会社に伝えられないというのはよくわかり、そのためのシステムが必要だと感じた(就業・生活,支援員)
- 実際に関わっておられる方の貴重な意見が聞けて、大変参考になりました。(就業・生活,支援員)
- 当事者、当事者団体の方の話を聞いて、病気になって何を失って、これから何に向かって支えていくか考えていく必要性を感じました。(就業・生活,支援員)
- 当事者の話など、貴重な話を聞くことができ、大変良かったと感じました。難病というと、ネガティブにとらえる患者も多いですが、ポジティブに生きる人もいることを知り、日々の支援でこういう人もいるんだよ！って伝えられるようにしていきたいと思います。(医療機関,MSW)
- 支援者側と当事者側の両サイドから、現実的な話や事例をきくことができ、とてもイメージがついた内容でした。それを踏まえた意見や他者の質問もあり、実のある意見交換だったと感じました。(医療機関,MSW)
- 当事者の方のお話は重みがありました。ハローワークへのつなぎ方が今回で理解できましたので、今後何かあれば相談させていただきたいと思いました。

(医療機関,MSW)

- 本人は初めは「隠す」ことをすることを知った。世の中はつごうのよいようにはならないことを忘れてはいけないと思った。理解のある会社、社員ばかりではないと思うので、次のステップに進んでいこうという勇気も必要になるのかなと思った。(医療機関,MSW)
- 情報収集から始め、専門職としてできることを考えていきたいと思う(医療機関,看護・リハ職)
- 各報告者の方々から、当事者の実際の話を聞けて本当に良かったです。当事者の話は分かりやすく感動的でした。(医療機関,看護・リハ職)
- 実際の相談窓口（ハローワークでいいのか）が、この市町村ではここにあるとか知りたかった。実際の事例をたくさん教えてほしかったです。(医療機関,看護・リハ職)
- 当事者からの意見を聞くことができ、参考になった。就労していくために必要なことが理解できた。(医療機関,看護・リハ職)
- ハローワークの難病患者就職サポーターや障害者就業・生活支援センターの話を直接聞いて良かった(医療機関,看護・リハ職)
- 実際を、生で聞くことができて良かったです。医療現場で患者様の相談に対応する際、知識が少なかったので大変勉強になる。(医療機関,看護・リハ職)
- ニーズに応えられるよう、いろいろな関係機関との

連携が大切と感じました。(就労支援事業所,支援員)

- ①質疑応答が有意義(理解を助けてくれた)でした。
- ②各々の公的機関のプレゼンは総じて「連絡、周知」のデータびっしりで分かりにくい。
- ③パーキンソン病と私」については切実で受け止めることが多かった。(企業)
- 情報のやりとり、制度を使いこなすこと、当事者に対するアドバイザーの存在の重要性を感じたので、このようなセミナーを増やして、広めていくことが大切だと思った。(企業,当事)
- 就労に対する苦労と支援が重要であると感じた(他,看護・リハ職)
- 具体的な相談から就労への関わりを伺うことができ支援者として、繋ぎ方を学ぶことができ参考になりました。(他,介護専門)
- パーキンソン病の方に関わる者として、体調に合わせた支援、声かけ、配慮を増や心がかけたと思いました。(支援員)
- 就労支援機関よりも当事者団体の方が支援事例を多く持っており、まだ支援ニーズが捉えられていないと感じた。当事者の話からスムーズに行うには、当事者の疾病理解や受容も重要だと思った。(障害者職業カウンセラー)
- それぞれの機関等からの取組についてよく分かった。症例も聞け、参考になった。

(2) 本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での障害者就労支援の新しい動向や難病の就労支援について、一定以上の高い理解が得られた。意見交換会については、難病のある人の治療・暮らし・自立移行・就労の総合的取組や、自身や所属の強みを活かした役割分担と連携の具体的な在り方について、十分でなくても一定のアイデアが得られた参加者が多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

- 近年の障害者就労支援が様々な考え方や手法を総合していることについて
よく理解できた 50.0%、少しは理解できた 50.0%、理解しにくかった 0.0%
- 難病のある人の障害者としての就労支援の課題について
よく理解できた 50.0%、少しは理解できた 47.9%、理解しにくかった 2.1%

イ 全体交流会について

- 難病のある人の治療・暮らし・自立移行・就労の総合的取組についての新しいアイデア
十分得られた 22.9%、少しは得られた 66.7%、成果はなかった 4.2%
- 自身や所属の強みを活かした役割分担と連携の具体的なあり方のアイデア
十分得られた 22.9%、少しは得られた 66.7%、成果はなかった 4.2%

ウ 印象に残った言葉

- “がん患者のびっくり退職”;初めて聞いた言葉だったので印象に残りました。患者さんの気持ち(立場)になると、わかるような気がします。
- 「お互い様」
- 「援助付き就業」
- 「無理なく能力を発揮できる仕事に就く」という

言葉

- H28年度の障害雇用促進法の改正。現実にはなかなか難しいと思いますが、希望が持てました。うれしいです。
- お互い様
- マッチング支援と援助付き就労の違い
- 何ができないかでなく、何ができるか
- 何か起こったとき、自分だけの判断をせず、周囲に理解や助けを求めることが大切。
- 決してあきらめない
- 個別に配慮や差別是正が必要な場合がある。
- 今後発展していくのか分かりませんが、“合理的配慮”、当事者Oさんの“決してあきらめない！！”
- 治療と仕事の両立は困難で困りごとへの配慮を
- 自己判断による負のスパイラル。相談は早めに。
- 自分だけで判断せず、周りに助けを求めること
- 手帳がない方は一般求人から合うものをさがす
- 就労は生活の一部、合理的配慮
- 障害者支援と声高に言うのではなく、自然に「困

- りごとへの対応」をしていく姿勢。健常者と言われる自分自身でも、長い勤務の中では、困りごと(子育て、妊娠、介護、病気等)はありますので。
- 相談に来た人を気持ちよくなって帰ってもらうことを心がけている。ダメ出ししない。
- 当事者Oさんのお話の中で、最初は家族にもかくしていた、というお話があり、印象に残りました。
- 当事者Oさんの生き方はすばらしいと思いました。「次の人生への第一歩のため、自分一人で判断せず、受け入れ前へ進む」
- 仲間との出会い(当事者Oさん PP)
- 難病の人が就職しても障害者雇用率に算入されない。(手帳がないと)
- 難病の方の就労支援の配慮は、子育て従業員の配慮と考え方は同じであるということ
- 難病患者就職支援サポーター
- 病気のことを家族、会社に話せない
- 保護雇用・社会的雇用。

エ 自由記述

- ハローワークが障害者の選考会は、雇用率の達成を目的としていることが多く、難病で手帳を持っていないような方は若干対象から外れてしまい、案内してもいいか迷います。
- 意見交換会で実際の生活状況をうかがう事ができて、本当に良かったです。職場にも難病の方がおられるのでアドバイスができたか…と思います。
- 医療職なので、あまり知識がなく今日の課題として、色々と勉強になりました。
- 帰宅後、資料等により情報収集から始め、専門職としてもできることを考えていきたい
- 継続してセミナーや講演会を続けていただきたいです
- 現状は難病患者の就労支援はうまくいかない
- 講演の時間はちょうど良かったと思うが、一つ一つの内容にもう少し時間をかけても良かったと思う。
- 今後の支援について大変参考になりました。ありがとうございました。
- 疾病理解、受容が重要だと感じた。キャリアカウ

- ンセリング等も支援者には求められると感じた。
- 障害者手帳所持の有無で難病であっても就労に差があるのでもう少し支援等の再整備をお願いしたい
- 当事者の意見が伺えてよかったです。
- 当事者の就労のご苦労についてお話が聞け、社会の理解が大切で啓蒙活動も広げる必要があり、今回の研修 とても貴重な機会でした。
- 難しくても(困難でも)逃げ腰ではイカンと思いました。参加して良かったです。ありがとうございました。
- 難病と称する病気への窓口として大変参考になった
- 難病患者さんが抱えている就労についての課題にも配慮していく必要があると思った
- 病気をもった状態で仕事をするのは大変だが、色々とサポートをしている所があることを知れてよかった
- 生れてきて良かったと思える人生を願わぬ日はありません。

8 「高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援」

名古屋大学の学生相談総合センターとの共催で、東海地区の国公立大学の学生相談担当者等を対象とした「障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ」を実施した。全体プログラムのテーマは「大学内外の支援者との連携や役割分担について学ぶ」であったため、地域の関係機関や企業にも参加を呼び掛けた。

「障害者就労支援の基礎知識～障害者就労支援の多様な機関と支援者について～」の基調講演60分を踏まえて、「障害」のある大学生の就職支援」をテーマにして70分間のグループワークを行った。

(1) グループワークでのまとめ

大学関係者が6割、企業関係者と就労移行支援事業所等の関係者がそれぞれ1割、さらに大学の保健センターの保健医療関係者という参加者で、9グループに分かれてグループワークを行った。その結果、以下の抜粋のように、大学での発達障害者等のキャリア支援と保健支援との連携の課題や、企業と連携したインターンシップ等を活用した自己理解支援等のアイデアが多く示されていた。

ア 大学内での発達・精神障害者の早期支援

【早期把握・早期支援の重要性】

- 高校と連携して入学時から情報共有できるとよい。
- 就職活動時からの支援スタートでは間に合わない。
- 就職、就職活動の前のプロセス、取組が大切
- 手帳取得も間に合わない
- 早く発見することで支援につながりやすい
- 早期（1年次）からの対応

【グレーゾーンの学生の対応】

- グレーゾーン学生を早い時期（1～2年次）で見極める
- グレーゾーン学生は初年度からキャリア教育や働く体験を！

【学生が相談窓口に来やすくする工夫の必要性】

- 支援が必要そうなのに、支援を求めない学生とどうつながることができるか
- 潜在的ニーズの発見方法を工夫していくこと
- 学生の意思の尊重
- 大学側の都合だけでなく、学生本人のニーズに沿った支援
- 学生間の学びの重要性
- 学生本人が支援を求める力をつける；自立と自律には準備が大切である

イ 学内外の機関との連携

【キャリアセンターと保健センターの連携】

- 就労支援には、キャリア、障害学生支援、保健センター等、学生がかかわる部署が適切な支援ができるように、学生の情報共有を行う必要がある
- 個人情報に関わることは大学は聞きにくく、医師や支援機関の紹介もしにくい
- 求人票は、キャリアセンターと保健管理センターの両方に

【学内外の社会資源の整理】

- 外部支援との連携方法、企業との連携方法を見つ

け、育てる

- 大学内で完結しないで外部とも連携する
- 普段から相談しやすい顔の見える関係づくり
- 大学内で可能な支援の整理、外部資源の整理（有料、無料）が必要
- 大学がやるべきことは多くあるができていないことも多い

【情報共有の重要性】

- 大学間で、大学内の工夫や課題、悩みをもっと幅広く共有すべきと思った
- 成功事例、苦労について周囲と共有
- 情報共有の難しさをあらためて認識。支援体制はあるのに活かしきっていない
- タテ割り組織から、運営を考えた支援が必要
- 障害者の情報がもっと集まる仕組みができると、就労支援が進むのでは？

【連携の難しさ】

- 本人、親、学校、就職支援機関、受入企業、それぞれがジレンマを抱えて、どうしたらいいかを常に考えているんだな
- 気付いたこと：みんながんばっている
- 連携は必要だが難しい

ウ 本人の障害理解と自己開示の支援

【企業と連携したインターン】

- 障害学生の自己理解を深めるために、自ら気づきをを得られる機会提供が重要。
- アルバイト経験がない学生もいるため、インターンシップや就労体験などを提案して、就労体験をしてもらう。
- インターンシップを活用した就労体験をもっと活かす。発達障害系の学生が就労体験できれば、企業も改めてそのような人材の活用の課題を意識できるはず

【カウンセリング、ガイダンスの重要性】

- 安心して「障害・苦手さ」を話し合える

- 強みを知る
 - 周囲のサポート
- 【障害者手帳の取得のサポート】
- 手帳をとるメリットを就職活動が進む前に考える機会をつくる
 - 手帳の取得が勧められない場合もある

エ 就職支援と大学卒業後の支援

【大学ニーズと企業ニーズのマッチング】

- 本人の強みやできることと、仕事をマッチング
- 雇用創出しようという意欲のある企業の情報をストック
- 企業側も積極的に雇用したいという姿勢があることが分かりました
- 企業では、今後、障害をもつ学生への職種が広がる可能性
- 世の中に心身障害はあっても仕事に障害はあり得

ない

【社会や企業の理解促進の課題】

- 企業側は障害者の雇用に熱心だが、明らかに、身体、発達の順番で欲しがっていて、できたら精神をとりたくない印象
- 障害があることを当たり前前に受け入れられる社会ではない現状がある
- 社会の障害理解を広げる

【卒業後の支援について】

- 大学在学を超えた一生涯スパンでの支援という視点が重要
- 4年間で就職にこだわらず、個人のペースで就職を
- 卒業時まで何とかなすべきか否かという話に心打たれた。

なお、今回のワークショップでは、グループワークの最後に、各自の振り返りとまとめの時間をもち、参加者全員がそれぞれ、印象に残ったことを付箋に書いて、図のように全体でまとめた。



図 3-5-7 本ワークショップでのグループワークでの全体まとめ

(2) 本ワークショップへの参加者の感想

基調講演での我が国の障害者就労支援における様々な考え方や手法、障害や病気のある人の職業生活を支える多様な機関と支援者の役割について一定以上の理解は得られた。グループワークでは、障害者就労支援の多様な機関と支援者との連携、日頃の業務や活動で障害者支援に資することができるアイデアについて、一定のアイデアが得られた参加者が多かった。

アンケート結果の概要

ア 基調講演について

- 我が国の障害者就労支援における様々な考え方や手法について
よく理解できた 45.2%、少しは理解できた 54.8%、理解しにくかった 0.0%
- 障害や病気のある人の職業生活を支える多様な機関と支援者の役割について
よく理解できた 40.5%、少しは理解できた 59.5%、理解しにくかった 0.0%

イ グループワークについて

- 障害者就労支援の多様な機関と支援者との連携についての理解
十分深まった 35.7%、少しは深まった 64.3%、成果はなかった 0.0%
- 日頃の業務や活動で障害者支援に資することができるアイデア
十分得られた 38.1%、少しは得られた 59.5%、成果はなかった 2.4%

ウ 印象に残った言葉

- グループの皆様と有意義な共有ができました。
- どこで誰が支援しているのか、見えづらいことが分かった。
- 学外の様々な機関を知ることができました。
- 企業や地域と大学が共に学ぶ機会は貴重
- 企業側、支援機関側、大学側、それぞれ“窓口”、“どこに相談すればよいか”ということに困っていることが分かりました。
- 企業様の障害者採用の考え方
- 求人票は(キャリアセンター、保健管理センター)の双方へ共有することの効果
- 個別の案件はバラバラに対応しては、難しい。いかに情報の統合を進めるか大事である。
- 支援のゴールは何か、学生のニーズは何かを把握・意識すること。
- 障がい者支援策について、特にこれといって確証を得たわけではないが、気付きはありました。ありがとうございました。
- 障害者就労が企業にとっても大きな関心事であること
- 情報共有が難しい。大学内では支援体制は整っているが、有機的に動いていない。手法が知りたい！
- 他の大学や企業側の状況など知ることができてよかったです。
- 他大学での取組が参考になりました
- 他大学で障害者のインターンシップなどの取組がされている点。自らの大学がまだ未整備であると感じた。

エ 自由記述

- ありがとうございました。勉強になりました。
- スタッフのみなさまありがとうございました。
- 岐阜の取り組みを参考にしたい
- 貴重な機会をありがとうございました。
- ありがとうございました。
- 貴重な機会を頂きありがとうございました
- 手帳を持っていないグレーゾーンの学生の就労支援について今後は学ぶ機会を与えていただけたらと思います。

第6節 ワークショップの今後の可能性と課題

今回のワークショップでは、「障害や疾病のある人たちの職業生活の多分野連携による総合的支援」という考え方、すなわち「援助付き就業」モデルが、多様な専門性や関心を有する機関・職種にとってそれぞれの専門性を発揮して関わるができるものであることを、具体的な役割分担や連携のアイデアとともに明確にすることができた。さらに、このような共通認識の形成のプロセスを、ワークショップの方法論として一定程度具体化して、従来より効率的に実施できる可能性が明確になった。

1 ワークショップによる具体的な役割分担・連携のあり方の検討

今回のワークショップにおいて、様々な分野の、障害者支援や就労支援の経験の有無も多様な参加者が、それぞれの経験や専門性等を踏まえて、具体的な役割分担と地域連携の必要性について明確にすることができた。

(1) 幅広い関係機関・職種による「援助付き就業」モデルでの取組の可能性

ワークショップとは「主体的に参加したメンバーが協働体験を通じて創造と学習を生み出す場」をつくる技法であり、今回も、それぞれの問題意識をもって参加した多様な機関・職種等の人たちが、その場で新しく、各自の知識や経験を踏まえて、役割分担や連携のアイデアを生み出すことができていた。生み出されたアイデアは、基調講演で一方的に伝達される内容を超えるものであった。

表 3-6-1 今回のワークショップで参加者のグループワークから得られた役割分担・連携のアイデアの傾向

ワークショップのテーマ	参加者構成	グループワークでのアイデアの傾向
社会保険労務士の障害者や患者の就労支援への役割検討	社会保険労務士中心	社会保険労務士として直接／間接に関わる採用から就業継続まで企業側と労働者側への多様な支援内容のアイデア
地域の企業、行政、特別支援学校の協力による地域振興	青年会議所メンバー、特別支援学校、行政	企業、学校関係者、当事者、行政といった多様な参加者により多様なアイデア
発達障害者の就労支援セミナー	福祉分野の就労支援関係者	就職前の職業準備段階から、就職前から就職後まで継続する本人と職場の両側面での支援の多様な具体的なアイデア
地域の難病対策における就労支援での医療、福祉、労働の連携	地域の難病対策関係者、当事者	地域での具体的な課題が多く挙げられるとともに、支援の可能性についての多面的なアイデア
地域の障害者福祉機関での就労支援への新規取組	障害者福祉関係者	就職前の障害者の心理面を含めた問題意識が高い一方、就労に向けた課題や、企業との関係での支援課題についてのアイデア
障害者雇用支援のあり方のバージョンアップ	障害者雇用事業所	現在、障害者雇用企業が直面する課題に対して新たな対応策の多くのアイデア
神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割	難病保健医療関係者、難病当事者	(医療関係者、保健師等がかかわる治療と仕事の両立支援のための役割や、難病患者就職サポーター等の職探しや定着支援との連携、患者自身の意識の持ち方等の多くのアイデア)
高等教育機関での障害者受入れの増加に対応した就職支援	大学学生相談担当者等	大学での発達障害者等のキャリア支援と保健支援との連携の課題や、企業と連携したインターンシップ等を活用した自己理解支援等のアイデア

※「神経難病の治療・生活・就労の総合的支援への医療機関の役割」については、全体交流会後のアンケートによるもの(参考)。

今回のワークショップは「障害者就労支援の共通基盤」を確認した上での「障害者就労支援の役割分担・連携の

あり方」を共通テーマとしたものであったが、生まれるアイデアは、参加者の構成や、ワークショップの問題意識によって大きく内容が異なるものとなった。これは、「障害者就労支援の共通基盤」はあくまでも第2章で示した「援助付き就業」と同様の共通認識であり、具体的な取組内容は、各地域、支援対象の違い、支援分野や機関・職種によって、多様な発展が期待されるものであることを示している。

その一方で、分野、機関、職種にかかわらず共通して繰り返し示されるアイデアも多く、そのような普遍性と特殊性の両面から、「障害者就労支援の共通基盤」や「援助付き就業」の具体的内容を明確にしていく必要がある。

（2）ワークショップによる関係機関・職種の役割分担・連携のアイデア収集の可能性と限界

今回、公募により、障害や疾病のある人の就労支援についての問題意識が明確な集団を対象にしたワークショップとなり、障害者支援や患者支援の経験の有無、就労支援の経験の有無等、経験や専門性も多様な人たちが、問題意識と、支援可能性について情報を共有できることで、様々なアイデアが生まれやすくなったと考えられる。

参加者の多様性が少なく、医療・福祉分野や当事者だけのグループや、逆に就労支援関係者だけのグループ等では、問題認識や解決アイデアの多様性が制限された状況もあった。しかし、その一方で、社会保険労務士が主体のワークショップに数人地域関係者が参加する状況では、社会保険労務士の中での経験や知識の多様性の中での交流が活発に行われ、多くのアイデアが出る中、他の地域就労支援機関のアイデアは単発的になり、グループダイナミクスが機能しにくい状況も示されていた。

図3-6-1は、本研究と同様なワークショップを、某所で特別支援学校の小・中学部の教師が中心となり高等部の教師も加わって実施した際の1グループのまとめである。テーマは「小・中学部における移行・就労支援の取組」で、特別支援学校教師だけのワークショップであったが、小・中・高という多様性の中、それぞれの経験や知識を活かして多くのアイデアが生み出されていた。

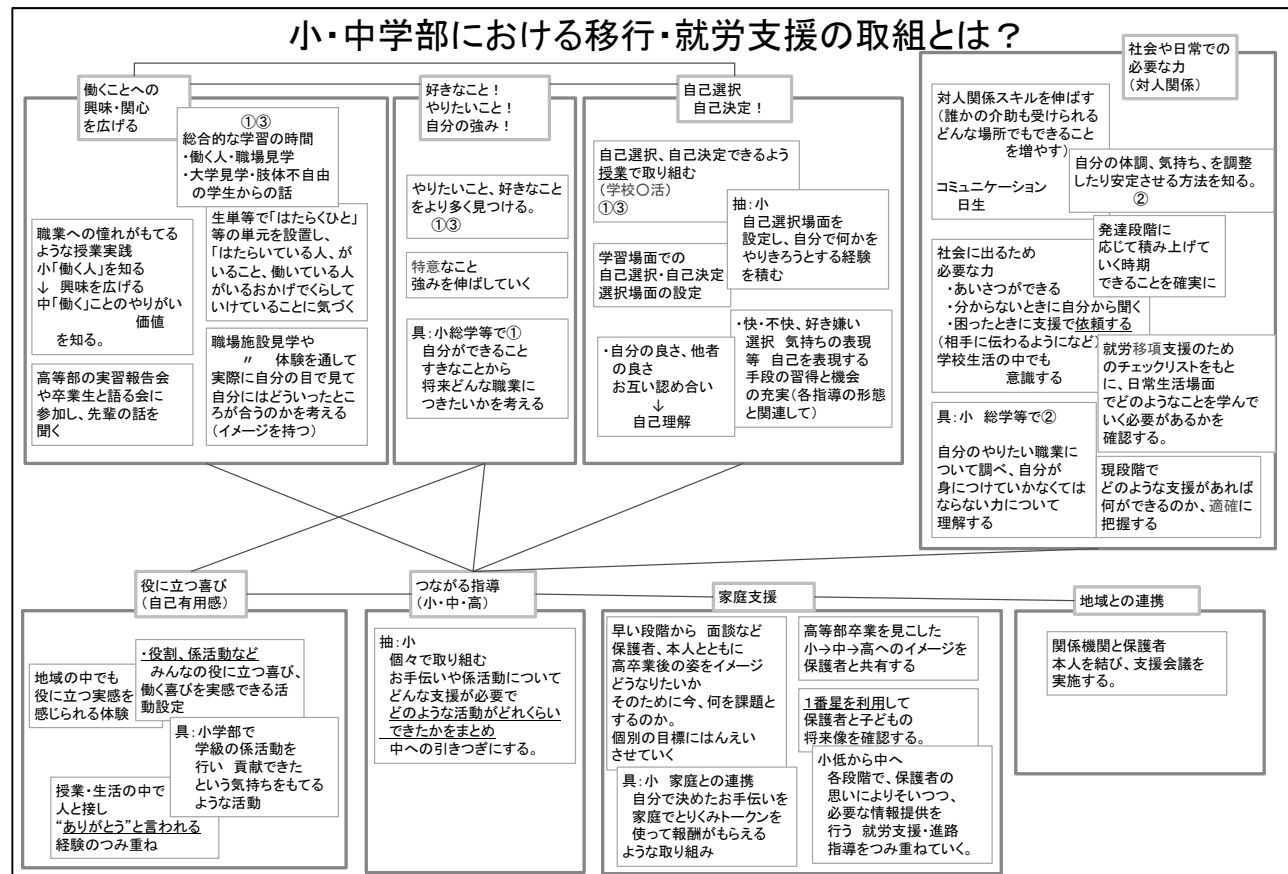


図 3-6-1 「小・中学部における移行・就労支援の取組」ワークショップでのグループワークでのまとめの例

また、図3-6-2は、某所における難病相談支援センターにおける就労支援のあり方を考えるワークショップで、ワールド・カフェ形式でグループワークを行った後に、各自がワークショップで「一番印象に残ったこと」を付箋紙で共有したものである。同じワークショップに参加しても、参加者各人の学びは多様であり、その全体をあらためて整理して提示することの重要性も示唆された。

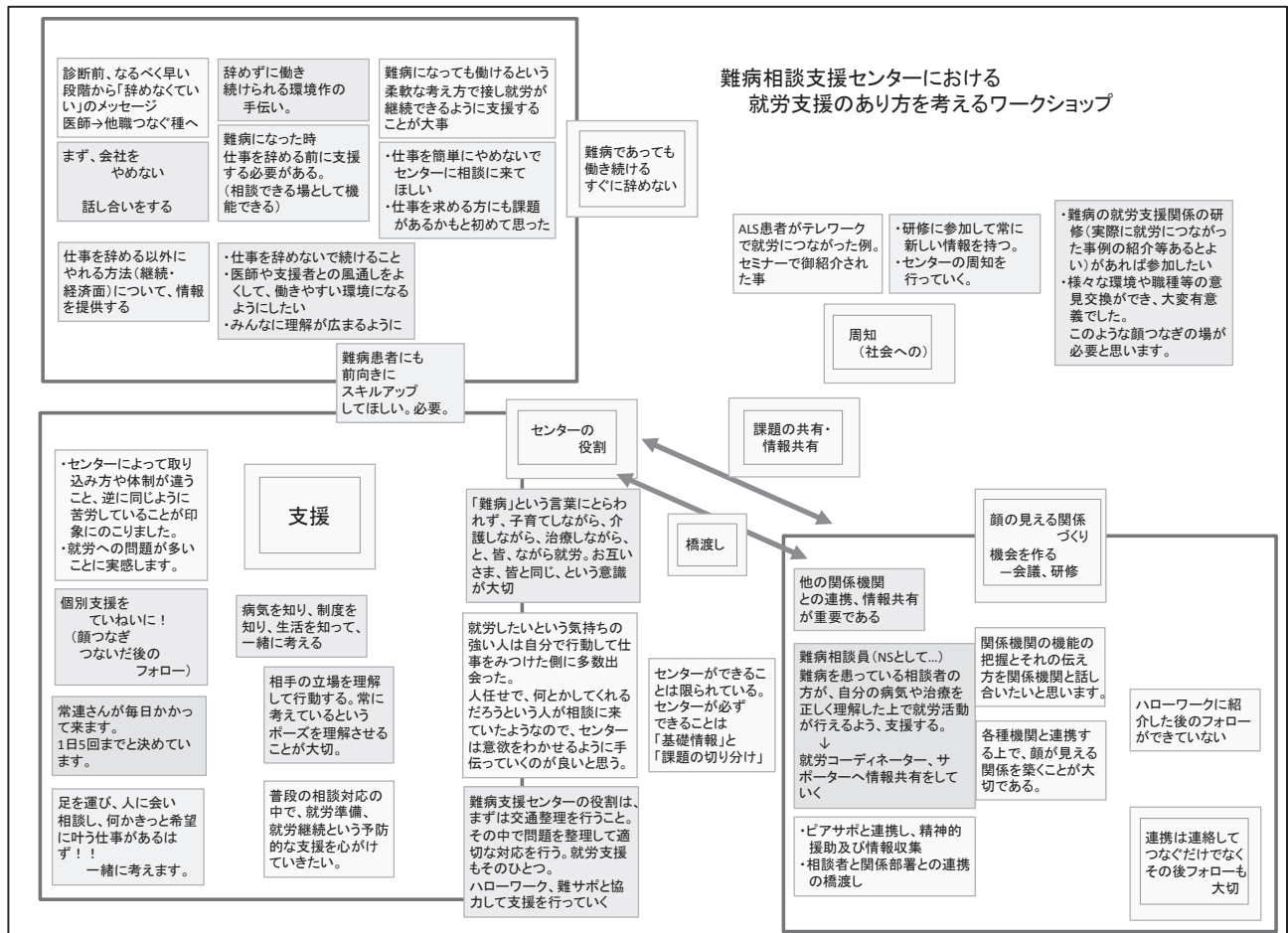


図 3-6-2 「難病相談支援センターでの就労支援」ワークショップでのグループワークでの全体まとめ

2 関係者の共通認識の形成のための方法論について

本ワークショップは、従来、支援現場での「インフォーマル」な「顔の見える関係」で形成されることが多い「障害者就労支援の共通認識」について、地域の調査分析結果に基づいた構造を踏まえ、より体系的に再構築することを目指すものである。それは、障害や疾病のある人の「職業生活」を当然の生活場面の一つとして、分野に共通する障害者就労支援の共通目標を確認し、具体的な「職業を通して無理なく活躍し社会参加できる」支援内容の留意点を、講義等を通して共通認識として形成し、それを踏まえて各機関や職種の専門性を活かした役割分担や連携のあり方について、それぞれのアイデアを出してもらうというものである。

今回、その実施によって、この基本的取組の有効性が確認できた。ただし、より効果的なグループワーク等の進め方については、今後、さらに、現場での制約等を考慮しつつ効果的に進める方策を検討することが重要である。

（１）基調講演の役割について

基調講演は、グループワークにおいて多様な参加者が「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、その中で役割

を見出しやすくするために不可欠なものと考えられた。そのためには、「障害者の職業生活を職場・地域で支える」という第2章で示した「援助付き就業」こそが、多様な関係機関・職種の参画が期待されるものであることを伝え、更にその具体的な課題と関連する法制度やサービスの動向の説明を行うことが効果的と考えられる。

ア 関係機関・職種が専門性を発揮して関わるができる「障害者就労支援」の内容の明確化

ワークショップの参加者である関係機関・職種等の人たちは、障害や疾病のある人の就労支援に関心や問題意識があるものの、実際の制度や支援機関との関係が理解できていない場合がほとんどであった。今回の基調講演では、地域の現場で「顔の見える関係」や「インフォーマルネットワーク」で実施されていることが多い「援助付き就業」こそが、関係機関・職種の専門的支援との接点であることを明確に示すことで、参加者がそれぞれの専門性を発揮した役割を見出せるための契機とした。

イ 聴衆の関心に合わせた共通目標と具体的取組の例の提示

当センターは「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」という小冊子を作成し、その中で現場で「顔の見える関係」や「インフォーマルネットワーク」で実施されている支援内容やその基本的考え方を明確にしておき、基調講演ではこの冊子の内容にそって説明を行った。

ただし、グループワークでの対話や交流を活性化するためには、より参加者の関心に沿った講演内容のカスタマイズが必要と考えられた。「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」から参加者に伝えるべき本質は次の3点であり、その具体的な例示等や説明には多様な工夫が可能である。

- 「援助付き就業」において関係機関・職種の参画が期待されること
- 各人の個別ニーズに沿って、多分野が共通目標をもって役割分担・連携によって取り組めるものであること
- 職業生活における生活機能の支援では、職業自体の個別性・多様性を効果的に活用することが重要であること

(2) グループワーク等の方法について

実際のワークショップは時間や会場、人員の制限のある中で企画されるものであり、ワークショップの具体的な手法は、今回確認したそれぞれの長短を踏まえ、多様な手法を活用することが重要である。

ア ブレインストーミング、KJ法

基調講演や全体の要素を網羅的に示す図によって多面的な発想を刺激しつつ、各自が付箋紙にアイデアを大量に書き出す時間を取り、その内容をグループで分類、関連付けて新しいアイデアを生み出す方法である。これは本来、少人数での非常に集中的なグループワークである。

今回、グループワークの経験があり議論を促進したりまとめたりができる「ファシリテーター」を各グループに配置でき、グループワークの時間も十分にある状況では、ブレインストーミング、KJ法は非常に生産的な方法になっていた。しかし、各グループにファシリテーターを配置できない場合や、時間が限定されてグループでまとめるプロセスを十分に踏めない場合は、効果が上げにくくなっていた。

イ ワールド・カフェ

一方、「ワールド・カフェ」はファシリテーターを置かず、各グループでの自由な対話や交流を中心にするものであり、大人数のワークショップで活用しやすいものである。ワークショップの運営も模造紙とペン、会場設営ができれば、当日の進行役である「ホスト」は1人でも可能である。ただし、この成功のためには、参加者が特に対話や交流を求めているテーマの設定が最も重要であるとされており、今回も、これが設定できた場合に、非常に生産性が高く、参加者の満足も高まる方法であることを確認した。

ウ パネルディスカッション

神経難病の医療機関でのワークショップでは、医療機関の多様な職種、地域の就労支援機関、患者、行政といったお互いに接点の少ない多様性のある参加者構成であったため、グループワークでの具体的な対話が進みにくいのではないかと共催者からの懸念を踏まえ、パネルディスカッションの方式をとった。

基調講演の後、地域の実際の多様な機関・職種からの支援の説明、患者自らの就労問題やその対応についての経験談等をスライド等を活用して説明してもらい、参加者の共通認識を高めることができた。これは、グループワークでは不可能なことであった。

時間の制約により、パネルディスカッションの後にグループワークを行うことはできなかったが、参加者全体での意見交換会を30分以内で実施し、参加者の満足も高くなった。また、役割や連携についてのアイデア等については、事後アンケートの自由記述で多く得られた。

3 障害者自立支援協議会、個別の支援計画等での活用可能性

障害や疾病のある人たちの支援制度が、保健医療、福祉、教育、労働といった分野のタテ割りになっていたものを、障害や疾病のある人たちの職業生活をより総合的に支えていくことは、世界各国で課題となり、様々な取組がある。

我が国の代表的な取組は、地域の障害者自立支援協議会、また、教育分野では個別の支援計画、さらに、労働分野ではハローワークを中心としたチーム支援、その他、発達障害者地域支援協議会、難病対策地域協議会等、様々なものがある。しかし、現実には、現場の支援者の「インフォーマル」な「顔の見える関係」こそが、地域の支援体制や人材育成の中心的な役割を果たしていることが多い。

一方、米国、ドイツ、フランスでは、より公式な形で関係者が密接な情報交換を行えるような方法論が試されるようになっており、今回のワークショップの取組とも共通点があると考えられ、今後の研究課題としたい。

ワークショップについての参考文献

- 1) アニータ・ブラウン、デイビット・アイザックス／ワールド・カフェ・コミュニティ著、香取一昭、川口大輔訳『ワールド・カフェーカフェ的会話が未来を創るー』ヒューマンバリュー、2007
- 2) 香取一昭、大川恒『ワールド・カフェをやろう 新版』日本経済新聞出版社、2017
- 3) 香取一昭、大川恒『ホールシステム・アプローチ』日本経済新聞出版社、2011
- 4) 香取一昭、大川恒著『ワールド・カフェから始める地域コミュニティづくり 実践ガイド』学芸出版社、2017
- 5) 木下勇『ワークショップ 住民主体のまちづくりへの方法論』学芸出版社、2007
- 6) デイヴィッド・ピーター・ストロー著、小田理一郎監訳、中小路佳代子訳、井上英之まえがき『社会変革のためのシステム思考実践ガイド』英治出版、2018
- 7) ハリソン・オーエン著、ヒューマンバリュー訳『オープン・スペース・テクノロジー』ヒューマンバリュー、2007
- 8) ピーター・センゲ著、枝廣淳子、小田理一郎訳『学習する組織』英治出版、2011
- 9) 堀公俊、加藤彰『ワークショップ・デザイン』日本経済新聞出版社、2008
- 10) 堀公俊『ワークショップ入門』日本経済新聞出版社、2008
- 11) 堀公俊『ファシリテーション入門』日本経済新聞出版社、2004

「地域の障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ」共催募集のお知らせ

障害者職業総合センター研究部門

1. 趣旨・目的

近年、障害や疾病のある人たちの就労支援ニーズの高まりに応じて、各地で自立支援／総合支援協議会、就労支援セミナー等が実施され、地域の関係者が就労支援の在り方を確認し、地域事情や社会資源を踏まえた関係機関の連携・役割分担について検討する機会となっていることと存じます。

そのような取組をより効果的に促進するため、障害者職業総合センターでは、平成28年に全国の地域関係者・専門職の実態調査を行い、就労支援に関わる地域関係者における共通認識として特に確認しておく必要のある内容を「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」（以下「基礎知識」；裏面参照）としてまとめました。

そこで、このたび障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）では、この「基礎知識」を活用した役割分担・連携ワークショップについて、各地域の取組の一環として共催していただける機関・法人等を募集します。

2. 役割分担・連携ワークショップの概要

ワークショップは、地域の保健医療、福祉、教育、労働等の関係分野や企業関係者等が、障害者就労支援の共通目標や支援のポイントを確認した上で、各地域の状況に合わせ、それぞれの視点や専門性を活かした役割分担や連携の在り方の建設的な検討をグループワーク形式で行います。進め方や内容は、各地に合うようにご相談させていただきます。

○第1部 「基礎知識」を踏まえた講演（60分程度）

参加者には「基礎知識」を無料配布し、障害者職業総合センターの担当者が講演を行います。

○第2部 グループワーク（60～90分程度）

ブレインストーミングやKJ法を使って、楽しみながら、役割分担・連携の在り方について建設的に共有できるように、障害者職業総合センターの担当者が全体進行します。（必要な模造紙、付せん、サインペン、まとめシート等のツールも提供します。）

3. 共催としてお願いしたいこと

- ・ワークショップのプログラム案（日時[今年度中]、場所、参加者、等）のご提案
- ・ワークショップの会場のご提供・ご準備（会場借り上げ費について要相談）
- ・参加者等の調整・連絡等

4. 応募方法・問い合わせ先

別紙「ワークショップ共催 応募用紙」（WORD 31KB）により、電子メール又はFAXでご応募下さい。（<http://www.nivr.jeed.go.jp/workshop/bosyuu201709.html> からダウンロードできます。）

応募先・問い合わせ先：障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門 担当：春名）

電子メール：ssdiv@jeed.or.jp

FAX: 043-297-9057

5. 応募締め切り、共催先の決定

平成29年10月2日（月）17:00を応募締め切りとして、1週間以内を目途として結果をご連絡します。

お気軽に、ご応募、
お問い合わせ下さい！

「ワークショップ共催」応募用紙

障害者職業総合センター研究部門（社会的支援部門）における「地域の障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ」共催募集により、以下のとおり応募します。

応募機関・法人名	
連絡担当者 ご連絡先	お名前： 電子メール： 電話：
ワークショップの予定参加機関・参加者の構成・予定参加者数 （個人名は不要）	
実施予定時期 （今年度中）	
全体の予定時間 予定するプログラム 案 概要	
予定会場	会場借り上げ費の研究部門からの負担（ 要 ・ 不要 ）
関連して実施する予定の事業等	☐ 就労支援関係セミナー／講演会 ☐ 障害者総合支援法による自立／総合支援協議会 ☐ 発達障害者支援地域協議会 ☐ 難病対策地域協議会 ☐ その他（ ）
その他、ご要望等	

応募先： ssdiv@jeed.or.jp、 FAX： 043-297-9057

応募締め切り：平成 29 年 10 月 2 日（月）17：00

（この応募用紙は、<http://www.nivr.jeed.go.jp/workshop/bosyuu201709.html> から、MS ワード形式ファイルでダウンロードできます。）

第4章

地域・機関の好事例のヒアリング調査

第4章 地域・機関の好事例のヒアリング調査

第1節 はじめに

従来、関係機関・職種による就職と職場定着の一体的な障害者就労支援の好事例は、その取組の多くが「暗黙的」に行われ、時間的、空間的に広がる全体像を明確に言語化することは困難になりやすかった。

しかし、第1章に示した先行研究により「障害者就労支援の共通基盤」における「効果的な障害者就労支援の基本的枠組み」が明確になったことにより、そのような多面的な取組を全体的かつ構造的に把握できる可能性がある。加えて、そのような構造的な言語化は、成功事例の共有のためにも重要である。

そこで、本章では、「障害者就労支援の共通基盤」に基づいて、異なる立場の取組を構造的にヒアリングした結果をまとめた。

第2節 目的・方法

1 調査目的

「効果的な障害者就労支援の基本的枠組み」（図4-2-1）に基づき、従来の地域関係機関・職種に多く見られる取組と対比して特に重要な次の3点について、国内の先進的な取組についてインフォーマルな取組も含めて、ヒアリング調査により構造的に言語化していくことを目的とした。

- （1）本人と企業の両面からの職業準備と職場定着の一体的支援
- （2）職業人としての活躍を目指す就職活動支援
- （3）継続的な本人と職場のフォローアップ体制

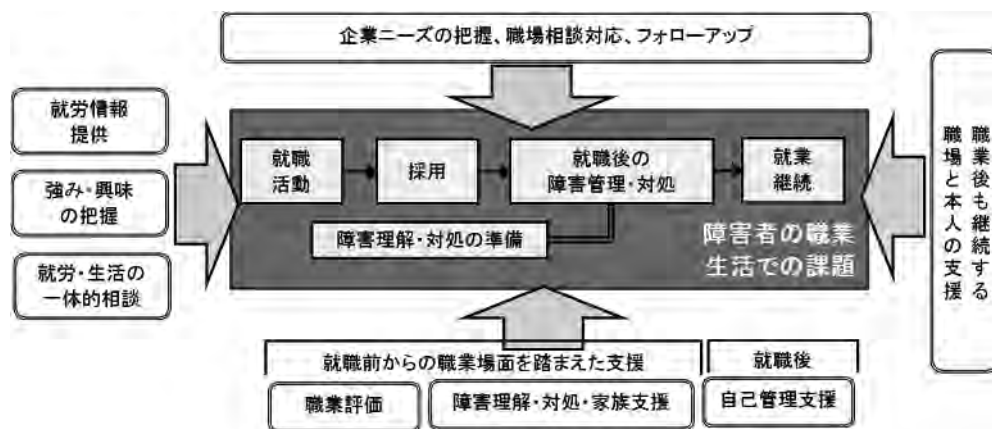


図4-2-1 分野・機関・職種が共有する必要がある効果的な障害者就労支援の基本的枠組み

（詳細は、第1章 p.19 を参照）

2 調査対象

ヒアリング調査対象は、上記の効果的な取組を実施している事例とした。そのような効果的な事例は必ずしも平均的なものでないため、「機縁法」（アンケートやインタビュー調査で、調査を行う人が友人や知人な

どの紹介によって調査対象者を選ぶこと)により適切な事例を選ぶこととし、その際、支援現場の状況を多面的に把握するために、支援の分野や立場の異なる者からのヒアリングを実施し、情報の偏りが生じないようにした。

具体的には、平成30年度の職業リハビリテーション研究・実践発表会において、図4-2-1の効果的な障害者就労支援の枠組みに沿った取組について発表のあった医療機関、就労支援機関、事業所に訪問ヒアリングの可能性を聞き、そのうち協力が可能との回答のあった事業所から4か所を選定した(表4-2-1)。

表4-2-1 訪問ヒアリング先の事業所

	支援の特徴	事業所属性	所在地	ヒアリング対象者の資格等
事例①	福祉分野の障害者就労支援	就労移行支援事業所	東京	社会福祉士
事例②	医療における精神障害者の就労支援	精神科クリニック	千葉	精神保健福祉士 第1号ジョブコーチ
事例③	教育機関と連携した発達障害者の就労支援	地域障害者職業センター	東京	障害者職業カウンセラー
事例④	企業内での採用と就業継続支援	企業(人材サービス業)	東京	障害者雇用管理サポーター 企業内ジョブコーチ

3 ヒアリング方法・内容

各事業所を訪問し、調査協力者に調査目的に沿った半構造化したヒアリングを実施した。ヒアリングの実施にあたっては、書面において研究概要と目的、データの取り扱いと個人情報の保護、協力は任意であることを伝え、了承を得た。

ヒアリング内容は、調査目的に示した3つのポイントを中心に、調査対象者それぞれの立場からの取組や考え方等をもれなく尋ねるものとした。具体的には、図4-2-1に示した本人や職場へのアプローチ、地域での取組を網羅的に全体を把握するために、以下の項目を例示しながら広く具体的な内容を聞いた。

- 職業準備支援と定着支援を一体的に実施した事例
- 就労支援において本人と企業の双方にアプローチした事例
- 職業準備を高めることを、就労しながら実施した事例
- 生活支援と就労支援が同時に行われている事例(障害者就業・生活支援センターの活用など)
- 仕事と治療の両立が図られた事例
- 個人の障害特性の把握と、職務分析を就労支援の中で実施した事例
- 就労移行支援事業所が企業と協力して職場実習や作業訓練をして、本人との振り返りを綿密に行った事例
- ジョブコーチが介入し、職場への支援も行った事例
- 主治医と職場が連携・情報のやり取りをしながら支援を行った事例
- 本人の「強み」を明らかにして、職場において適材適所を検討した事例
- 医療や福祉の就労支援が、ハローワークの専門性を理解し、連携した事例
- 就労のマッチングを図るために、職場実習やトライアル雇用を活用した事例
- 基本的業務スキルの向上を目指して、ハローワークを通じて職業訓練を行った事例
- 就労定着を図るために、本人と職場のコミュニケーションが十分に図られている事例
- 就職後に地域の支援者と連絡できる体制づくりがなされた事例

- 就職後の主治医と職場と連携が図られた事例

4 ヒアリング内容の分析

ヒアリング結果については、調査者が内容を整理して文章化し、その後調査対象の事業所の調査協力者に内容の確認、訂正、加筆を依頼した。内容の整理に当たっては、発言の流れを活かすこととし、話のまとまりごとに内容を表象する小見出しをつけた。また、ヒアリング内容において個人が特定できる情報については一般的な名称に変換して記述し、詳細な言い回しや言葉のニュアンスについては、内容の本質を変えない限りにおいて修正し記述した。

分類においては、主に下記のいずれの項目と関連があるかを明らかにするために、小見出し部分にそれぞれ表示をした。なお、各分類については内容が重複していることも多く、厳密に分類されるものではない。

- 【一体】： 「本人と企業の両面からの職業準備と職場定着の一体的支援」
- 【活躍】： 「職業人としての活躍を目指す就職活動支援」
- 【継続】： 「継続的な本人と職場のフォローアップ体制」

第3節 訪問ヒアリング結果

今回のヒアリングでは、福祉分野、医療分野、教育分野、企業と支援する立場の異なる調査対象者から話を伺い、地域における関係機関・職種による支援の全体像を構造的に把握することができた。

4つの事業所それぞれにおいて、地域連携をはかった取組、自身の所属する機関の特色と効果的に機能している支援、および課題が示された。

1 事例①「地域に根差したネットワークが障害者と企業双方を幸せにする」

福祉分野では地域に根ざしたネットワークを強みにして、インフォーマルな取組が、支援者の横の連携や企業へのアプローチも活性化させている状況が示された。

(1) インフォーマルかつ発展的な、地域の就労支援機関の連携に関する取組【一体】

インフォーマルな地域就労支援のネットワークから「地域就労促進勉強会」が立ち上げられ、セミナーの実施、パンフレットの作成などに取り組んでいた。この勉強会が地域の支援機関のハブとなり、問題・ノウハウ・企業情報の共有の場と発展し、求職側、求人側双方のニーズを把握できる機能を持つようになった。

【地域就労促進勉強会の立ち上げの過程】

- 就労移行支援事業所が、5年前から急速に増えてきて、それぞれが支援の方針を打ち立てているが、地域の支援を考えていく際に、企業側からみた支援ニーズにどこまで関わるのかということが支援事業所に共通する悩みであった。それを解決していくのにどうしたらよいか、悩みを共有したことが、「地域就労促進勉強会」の立ち上げの原点である。
- 検討にあたって、共通認識として「一体的支援」はあったが、どのような方法・プロセスで行っていけばよいのか、どこが舵取りをするかについては、不明瞭なところもあった。
- そこで、まずそれを学ぶということで、ジョブコーチに詳しい大学の先生を招聘して、あらためて

「アセスメント→ジョブマッチング→定着支援」という一連のプロセスの大切さを確認したのが最初の活動である。

- 定期的な会合として、公式的な1次会としては、ハローワーク主催の会議（月1回、約1時間）という形で、区の場所提供にて定期的に行い、その後、自主的な2次会としての「地域就労促進勉強会」を実施している。1次会は病院や特別支援学校の職員など幅広く集まっている。2次会としての勉強会は自主的に人が集まっている。
- 「地域就労促進勉強会」は3か所の就労支援機関がコアメンバーとなって運営している。ハローワークは医療や特別支援学校などと横断的に連携できる機関なので、ハローワーク主催の会議の下地があることは好条件であった。

【地域就労促進勉強会における情報交換シート作成、セミナー実施、パンフレット作成など】

- 勉強会の参加者の共通した悩みとして、「企業への対応の仕方」「機関による対応の違い（あの機関ではやっていて、別の機関ではやってくれないなど）」「他機関との連携方法（たとえばハローワークの雇用指導官の役割とはなど）」「利用者の確保と企業開拓」があがった。
- 地域の「求人」「求職」への対応として、求職側、求人側双方のニーズの把握と細かな調整による支援で、ピンポイントでのジョブマッチングが可能となっていた。そのような支援者間の「連携」のために「情報交換シート」（図4-3-1）を活用している。
- 活動の呼びかけの範囲としては、現在実施できているのは、就労支援センター、障害者就業・生活支援センター、その他障害者就労移行事業所であり、今後は段階的に特別支援学校、ハローワーク、地域障害者職業センター、行政・企業・学識経験者に広げていきたい。それらは「中期目標」「長期目標」として今後の課題となっている。
- ワーキンググループとして、AグループとBグループを分けている。Aグループは「セミナーの企画実施」、Bグループは「パンフレット作成」を行っている（図4-3-2）。

荒川・足立就労促進勉強会 情報交換シート（表）

年 月 日

事業所 名	
担当者	

情報共有のルール：ネット・口コミは有効ですが、活用の際はリアルな情報に立ち戻りましょう！
1 企業に関する情報
「こんな情報あります！」（※要確認企業・雇用検討中企業）

	*添付 あり・なし
--	-----------

【回答・対応】

「こんな情報、企業ありませんか？」（※要確認・就労希望）

	*添付 あり・なし
--	-----------

【回答・対応】

2 就労や生活支援のプログラム・各種支援ツールの情報
「こんなプログラム・支援ツールあります！」

カテゴリ	就労支援	生活支援	その他

*添付 あり・なし

【回答・対応】

「こんなプログラム・支援ツールありませんか？」

カテゴリ	就労支援	生活支援	その他

*添付 あり・なし

【回答・対応】

3 担当職員との悩みや素朴な疑問
「聞いてください！」「伝えてください！」

	添付 あり・なし
--	----------

【回答・対応】

図4-3-1 情報交換シート



図4-3-2 就労促進勉強会パンフレット

- Aグループのセミナーの実績として、研修1「企業3社の雇用事例発表：パネルディスカッション形式」と研修2「企業面接同行ロールプレイ」がある。研修2は、企業の人事担当者の協力により、採用面接における企業側の対応を学ぶために、企業側が講師役となって実施された。集まった企業の方は人事部の方、特例子会社の社長、障害者雇用している企業担当者、現在は引退した元特例子会社社長など、中小企業の方が多かった。
- セミナー参加者の感想として「役に立った」という声、「自分のやってきたことが福祉寄りであった」「もっと勉強が必要だと思う」「実際にポイントを押さえたロールプレイについて企業の方からアドバイスがあったので良かった」などの声があがっていた。
- Bグループのパンフレット作成については、2か月に一回会議を実施した。パンフレットは完成して、配布を行った。国や都の情報というよりも、もっと小さな地域の情報ということで反応が良い。

【地域就労促進勉強会における関係機関のネットワークキングやコミュニケーションの実際と成果】

- 就労移行支援事業所の方はすぐに参加してくれる。就労支援事業所間の格差をなくすこと、お互いの活動状況を知ること、支援の考え方の共有という意味において意義がある。勉強会で集まって話している中では、立場をあまり意識しないで話せる。
- 地域連携ネットワークの求心力となるような考え方としては、基本的な就労支援プロセス、ソーシャルワーカーの理念、ICFの理念などがある。ケース検討などをした場合には、そういった考え方に立ち戻る雰囲気はある。
- 地域就労促進勉強会における「情報交換シート」については、詳細かつ具体的な企業の情報も記載があり、勉強会に集まる者の信頼感の中で共有している。これは、フォーマルな場では得られない情報である。
- 成果としては、「地域内の就労支援者との顔が見える関係が構築できた。」「フォーマルな会議では共有できない情報を共有できるようになった。」という声があがった。
- 実際の支援で生きた部分として、2か月に1回の勉強会で企業情報（求人情報ばかりでなく、職場の雰囲気なども）を出せるので、「こういった求職者はいないか？」という情報をその場で提供できる。見学会まで設定して、あとは事業所とのやり取りをしてもらうような形で何人か雇用につながっている。
- 立場の違う支援者が集まるので、「知的障害に特化した移行支援事業所」や「医療機関が作った移行支援事業所」など、それぞれの機関の強みを共有していくことができる。勉強会自体に財源が得られないが、得られないからこそアイデアが出るということが実感できた。仕事が終わってから集まる会にもかかわらず参加者のモチベーションも高い。
- 今後の課題は、就労移行支援事業所が企業回りだけで、障害者の就労支援の社会資源を知らないことも多いので、パンフレットの配布で情報発信が必要。
- 勉強会を継続的に進めていくためには、モチベーションの維持が大切。事務局がなく自然に参加者が集まっているので、「仕組みとして機能するか」、「開催場所の確保が継続できるか」などの課題もあり、非公式の会ならではの難しさである。しかし、地域でやっているからこそ地元愛などもあり、続けていけることもある。
- 生活支援・医療との連携については、それぞれの事業所で連携を取りながら行っているのが現状。そのノウハウに関しては勉強会で共有ができる。生活支援の部分や金銭管理に関することに関しては、グループホームなどと連携支援した事例もある。

（２）障害者の特性をネガティブからポジティブに捉えなおすことに成功した事例【活躍】

当該事業所においては、知的障害者のリサイクル工場における企業内授産の取組を実施していた。そこでは、本人の特性を十分に把握することができ、「行動への固執」という障害特性を、仕事に活かせる特徴と捉えなおすことで、企業の利益に変えられた事例が紹介された。そのような取組は、当該事業所においては、企業も地域の社会資源の一部として捉えられていることで実現されていた。

【問題行動により退職した自閉症のある知的障害者の受け入れの経緯】

- Aさんは特別支援学校卒で、一般企業（衛生用品のレンタル会社）に就職したが１年半弱で退職となった。理由は休憩時間に、服を脱いだり、人にお腹を見せたりと不適切な行動があり、企業としては雇用を続けられないということになった。地域の支援事業所にも出向いたが同様の行動があったので、ほかの利用者さんへの影響があったので、どこも受け入れてもらえずに当方に相談があった。
- 本人は自閉症で、その行動内容を聞くと、障害特性によるいろいろな固執がみられた。
- ただ、お腹を出すことについてはよくわからなかったもので、職員間ではそういった行動があったら、あまり反応しないように共有した。移行支援機関への見学は本人のお母さんと同伴で来て、来た当初からお腹を出していた。注目されたいのかもしれないし…相手の反応を見ている節があった。しかし、「面接なので服をおろしてください」というと素直におろした。
- コミュニケーションは難しく、初回面談ではなかなか言葉は出なかった。お母さんが経緯を説明し、以前あったように周りに迷惑をかけないかの心配をしていた。

【問題行動を仕事への「強み」として捉えなおし、企業の戦力として活躍】

- １週間の実習を行う目的で、昔の企業内授産という形でリサイクル工場にて受け入れを行った。そこで固執の行動が生じた。工場では缶・ビン・ペットボトルが運ばれてきて、その中身を捨てる作業があり、その缶やビンの中にたばこの吸い殻が入ってしまっている場合がある。本人は、それを全部取るまでやろうとするのだが、周りが声をかけてパニックになったらどうしよう、という思いがあって声をかけられなかった。
- 本人への伝え方の工夫を周りが工夫をしたりしていて、「それはやらなくていい」ということも言うが、どうしてもやってしまう。
- 作業能力はあるが、固執場面があるので、その傾向を活かして、仕事の切り分けとして、たばこの吸い殻処理だけの仕事としてやってもらうようにしたら、逆に、周囲も「それをやってくれる」という認識になった。
- さらに、別の溝掃除の作業についても、それがなかなか汚いのだが、そういう作業も夢中で取り組むというところもあり、だんだん本人の強みが見えてきた。
- 企業内授産として、当方が請け負った仕事をやってもらうという実習の形で、企業側としても「彼は作業ができるから」という形で採用となって就職した事例である。
- 最近では、Aさんはお腹を出すこともなくなった。就労してから４年半になるが、「彼がいなければ、その仕事はできない」という状態にまでなっている。しかし、固執は多方面に出ており、例えば「袋を集めたがる」などあるが、こういったことも、休み時間は「袋を集めてよい」というルールを作ったりして対応している。

【障害者の強みを活かすためのポイント】

- 本人の強みを活かすアプローチの前提として、「企業も地域の社会資源と捉えて支援を行う」とい

う考え方を持っている。

- よく質問で、どうやって企業内実習をさせてもらえるような企業を開拓するのかということを聞かれるが、企業の理解を得るのはなかなか難しい。作業を請け負って、それで障害者がその作業を行って、企業がお金を払って、障害者雇用率のカウントにならない。これを請け負ってくれる企業は何のメリットがあるのか。
- しかし、企業も地域貢献の観点や不足している労働力の解消という意味でメリットがある。企業開拓していくためには、障害のある人がその作業ができるのか、怪我をした時の責任問題や、地域への説明や、社内の職員への理解とかが必要で、それすらも強みに生かしていく提案をしなければならない。
- そのため、支援者としては企業の潜在的ニーズをひたすら聞いて、困っていること、障害者雇用の対応で困っていること、人手の問題などを聞いていく。その際に、施設外就労のキーワードが出てくれば、分かるように説明をしていくことが大切である。
- リサイクル業者であれば、匂いが発生する作業なので、地域住民への説明会が必要であるが、その際に地域のハンディキャップを持った人に対して労務提供しながら、NPOが協力しながら取り組んでいることを説明して、企業のアピールとしている。
- また、労働力という意味では、我々ではできないような仕事をやってくれる人がたくさんいるということを知ってもらったり、労務の責任関係は請負側にあることなどを一つひとつ説明していくと、そのうちに地域からも理解を得られる。一般的には施設外授産の取組はまだまだ少ないだろう。

（３）就職した後も喜びや苦労を共有し支え合う仕組み【継続】

障害者の就職後のイベントとして「就労者激励会」が開催され、この取組は就労支援のプロセスの中で、就職後の喜びや苦労を共有する会として機能していた。また、激励会では就職者の他にも支援機関職員、企業担当者、区の議員などが参加し、継続勤務者への表彰が実施される等、障害者の就労意欲向上につながっていた。

【就労者激励会の事例より】

- 就職後の通常の定着支援は、事業所で就職支援を担当した職員が引き続き定着支援を担当することが多い。また、定着支援事業ができたので、事業としてサポートしていくことも可能である。
- 独自の取組として「就労者激励会」を金曜の夜間に行っている。約100人（内訳として就職者は30人ほど、関係支援機関、企業担当者、区の議員）で集まっている。今後は地域単位で実施できるとよいと考えている。
- 就労が1年以上経過した方に、表彰を行っている。2年以上、3年以上とスライドして表彰される。楽しみにしている就労者も多く、「来年は3年表彰を受けるのだ」というような期待の声も聞く。知的障害者の方はそうしたイベントへの思いは強いようだ。就職をこれから目指す人にも刺激となっている。

【就労継続につながるアプローチとして】

- 当方は法人全体で障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所を持っている。当方では、ジョブマッチングの時点で十分な時間をかけるが、その一方で就職後3日以降はほとんど企業を訪問していないケースもある。定着に力を入れずとも就労が継続できるのは、企業への説明であると

か、マッチングがうまくいっているためであることが多い。就職への準備段階で「困りごとはここに相談しよう」「仕事のことはここに相談しよう」など分かる状態にするのがポイントである。

- 一方、特に精神障害者は、就職後に密な連携が必要な場合もある。そういった場合は、企業側に対し、月に一度、振り返りの面談の場を持たせてほしいと提案する。「企業の担当者」・「支援者」・「本人」で、「企業の担当者」・「支援者」の面談、「企業の担当者」と「本人」の面談を分けながら実施して、本人がその場では言えないことも話せる場として機能して、就労が安定しているケースもある。
- 医療機関については、本人経由で状況・情報を聞くことが多い。職場で「キャパ・オーバー（本人の容量を超えた状態）」している状態を本人が医師に伝えるのは、ハードルが高いことも多い。そういった場合には、支援者が診察同行したりすることもある。そうすると、仕事量を減らした方がよいということも医師からアドバイスをもらえる。

2 事例②「日本の雇用に合わせて精神科医療における IPS 型ワンストップ就労の取組」

医療分野では、IPS（個別就労支援）モデルを基調として、リカバリー指向の地域の精神科医療と総合された企業支援を含む就労支援サービス「ROCCET（ロケット；Recovery Oriented Community Combined Economy and Treatment）」が一体的支援を具現化する事例として示された。

（１）「なぜうまくいかない」からスタートした精神科医療による支援【一体】

本事業所では、多職種が所属する医療法人を基盤としてROCCETによる就労支援を平成30年4月からスタートさせ、就労準備性の構築から就職、雇用定着までワンストップの支援として展開されていた。その取組においては、企業へのアプローチとして、リスク管理への提言を積極的に行いながらも、雇用管理と医療的サポートの役割を明確にして機能していた。

【精神科医療機関で就労支援を一体的に実施する理由】

- ROCCETは平成30年4月に導入された。その理由は、以下のように医療機関がワンストップで就労支援を行うほうが、効果が高いとの考えに基づくものである。
 - 精神障害者は障害と疾病が併存しており、症状が固定することはあまりない。そのため精神障害者の就労支援では病状管理、注意サインとその対処などの医学リハビリテーションが必要となってくる。
 - 色々な機関が関わることはとても大事なことはあるが、情報が一本化しづらく意思決定に時間がかかるというデメリットも考えられる。
 - 多くの企業が就労支援機関に求めることが、病気のことなどの医療情報と問題発生時の対応であり、医療機関が支援を行ったほうが情報が拡散せず効率的かつ集約的に対応ができ、リスク発生時にもその日のうちに診察ができるなどの早期対応、早期治療が行える。
 - 就労することで症状が安定する（治療としての就労支援）。

【ROCCETで行う一体型支援】

- 日常生活が整っていないとデイケアでの就労支援プログラムにうまく乗れずにドロップ・アウトしてしまうという方もいるため、そうならないために、基本的日常生活習慣が整っていない方は医療法人内の就労継続A型、B型、就労移行で整えてから就労支援プログラムに参加してもらう。（図4

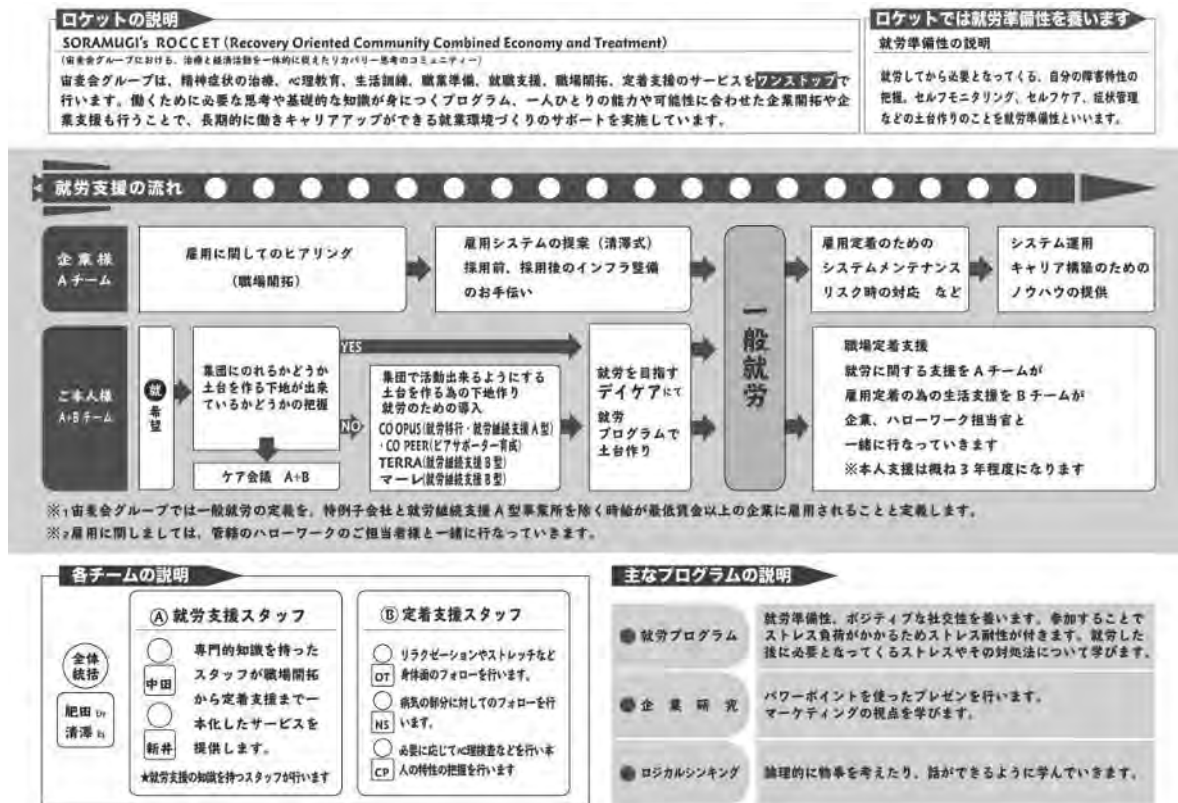


図 4－3－3 ROCCET の概略

- メインプログラムにおいてはワークブック（図 4－3－4）を使用して、3か月をかけて取り組む。
- 自分で書き込んでいって、集団内で成果発表する。就労してから働き続けるための「土台作り」として機能している。
- 基本的日常生活習慣が整っておらずプログラムが継続できない人もおり、ROCCETでは病状訓練として基礎的な心理教育を施す。このように最初に基本的日常生活習慣を整えてやっているとドロップアウトする人が出てこない。
- これまでの就労支援と異なる点は、視点が現在のことか、就労してからのことに向けているかという点である。本来医療がやるべきことは「病状管理を自分自身でできるようになること」だと思う。就労移行支援でやっていることを医療で適用してしまうと差別化が図れない。
- その他プログラムは、「企業研究」、「ロジカルシンキング」を行っている。感情で話してしまう方にも、論理的思考を養うのは有効である。以上を3か月ワンクールで行っている。

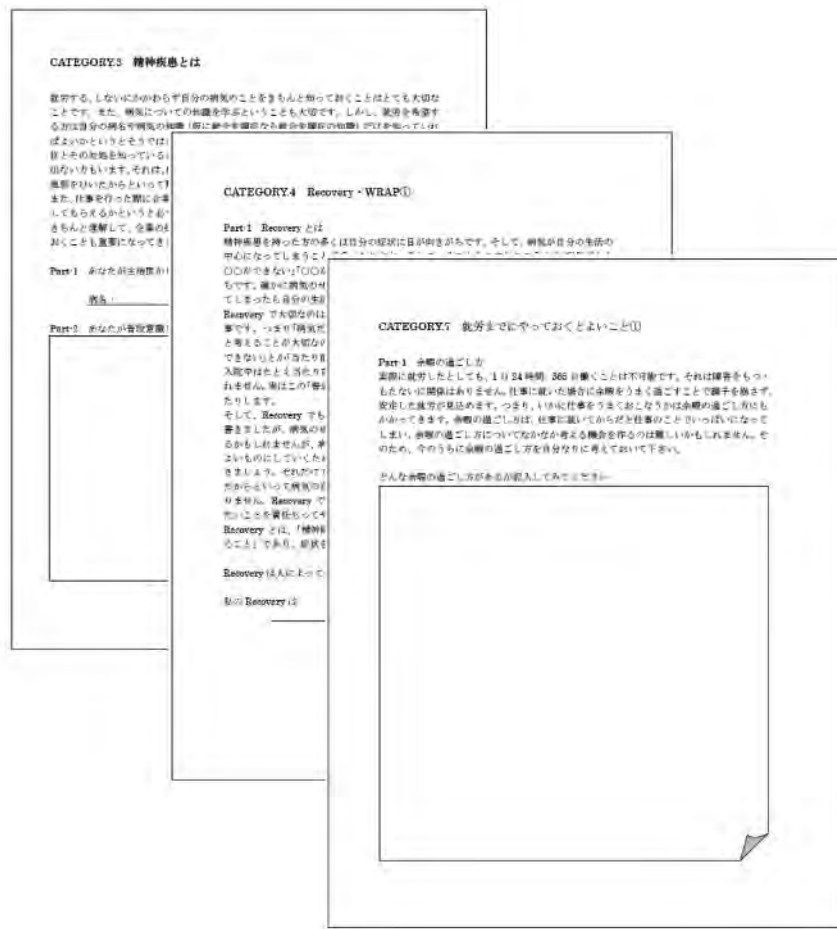


図4-3-4 ROC CET のプログラムで使用するワークブック・シート

【企業における精神障害者の採用と雇用管理のアプローチのベースラインの提示】

- ハローワークの公開求人では求人内容に本人が合わせていくことも必要であり、それで本人が無理をして職場継続が困難になってしまうこともあるため、ROC CETでは職場開拓を行い、ゼロベースで作っていくことが多い。したがって、基本的にはハローワークの公開求人を使用していない。
- その他、ハローワークからの紹介、精神障害者の雇用が初めての企業、雇用していて困ったことがあって相談がある企業に対して、雇用ノウハウを教えたりしている。
- 企業に出向いて研修をやることもあるが、当方の就労支援事業所内で毎週行っているプログラムの見学をしてもらうことも多い。
- 精神障害者の採用と雇用管理へのアプローチが各社で異なるということが課題と考えていたので、ベースライン（図4-3-5）を作って、勤務開始当初の勤務時間・業務内容・実習期間などを定めて実施していくやり方をとっている。その後は本人と会社のペースに合わせて段階的に変更していく。
- 精神障害の就労では3か月以内に調子を崩すケースも多いので、「3か月で調子を崩す前提で、こういったことをやってください」と伝えている。その後、これを乗り越えていければ、その後は3年をかけてフルタイムで正社員または契約社員の登用を目指していく。



図4-3-5 勤務時間・内容のベースライン

【定着につながる企業へのアプローチ】

- 企業へは、「精神障害者は調子の揺れがその症状の一つであり、安定を求めるのはリスクが高い。ただ、きちんと症状管理やストレス対処などを行うことで、調子を崩しながらも勤務継続していくことは十分可能である」ということを伝えている。だからこそ「3か月以内に調子を崩しますよ」ということを前提として伝えている。
- したがって、崩した時に大きく崩さないように、最初は週20時間就労からスタートして、業務内容としては環境に慣れるようにルーチンワークからということで提案している。
- そうすると、実際にハローワークより非公開求人が来た時に条件を合わせられる。導入時の勤務時間なども決められて、企業とのやり取りをしながら条件を変更できるので、これが就労定着につながっている。

【企業へのアプローチで工夫をしていること】

- 周囲からは、精神科疾患による調子の揺れが分かりにくいことも多いので、本人が自覚しているのはもちろんであるが、周りから見たときにどの辺が調子が悪いポイントなのかということを理解することが重要であることを前提に話をする。
- 私たちは医療機関で就労支援を行っているので、医療的なアセスメントを重視して企業に伝えるようにしている。例えば「普段笑顔の出ている人が、表情が硬い時が症状の悪化のサインであるので、こういった声掛けをしてください」など。
- 企業側としては、医療的なアセスメントが難しいので、本人が調子が悪いと言ったら帰すという対応を行う会社も少なくない。そうしてしまうと、「調子が悪いと帰ってしまう人」という認識に企業側がなってしまう。そうならないために、医療的なアセスメントをもとに、調子を崩したときに会社が本人を帰さずにどのような対応ができるのか話をする。
- 企業側には担当者を3名にしてほしいということをお願いすることがある。一般的には1人担当者を

つけるというのが定石であったが、担当者の異動・出張などが発生した場合、対応が困難になってしまうというリスクを回避するために、3人ということで提案する。3人のうち誰かが休んでも誰か1人は対応できる。

- 企業との相談は口頭でやることが多い。口頭で行って企業の担当者がメモを取りながら、考えながら対応してもらえることも多い。本人が同席するときとない時がある。最終的には同席で本人から説明をしてもらう。支援機関からは補足情報のみを伝えている。
- 基本的に企業側へは、リスクマネジメント、リスクヘッジの観点で話をしている。

【医療機関が行う就労支援のメリット】

- 障害者雇用のケースでは、障害者本人の最も悪い時の症状等の状態を伝えても企業にはあまり参考にならないことも多い。就労場面で想定される調子を崩すタイミングやその時の症状の生じ方、その時の対処法の話をしている。医療機関が継続的に関わっていれば、調子を崩してもその日中に対応できるので、最も悪い症状等の状態にはならないことがメリットである。
- 医療機関のため、定期的な診察などが必要となってくる。そのため定着支援の期間に期限がない。

（２）精神科医療他職種チームによる定着支援のポイント【継続】

ROCCETにおいてはAチームが就職の支援、Bチームが定着支援と、役割を特化して対応していた。企業へのアプローチとしては、不調になるリスクを伝達して、支援機関がいなくてもノウハウを構築してもらうようにアプローチを行っていた。また、企業で対応が困難な場面において必要に応じて離職支援にも取り組んでいた。

【就職支援と定着支援、その後の継続的モニタリング】

- 実際のプロセスとしては、就労支援モデルROCCETのAチーム（就職支援）、Bチーム（定着支援）のチームが、月1回で本人とMDT（Multi Disciplinary Team：多分野チーム）の手法により支援計画を作成し実行していく。
- 経験上、定着支援は3年くらいで積極的な介入は落ち着き、その後はバックアップに転ずる。企業への支援は半永久的なものと考えている。
- 就職して最初の頃の相談は病気の症状の面として、「緊張が強い」「不安だ」「仕事うまくいくだろうか」などの相談が多い。3年目くらいになると「業務上こういったことがあって」とか「上司との人間関係」などの仕事の内容面の話に変化する。一般の社員としての話に相談がきれいにスイッチしてくるので、そうなると対応は企業側に移ることになり、積極的介入は終わる。
- しかし、医療機関で行う就労支援なので通院は継続されるため、例えば、移行支援事業所のように「支援を終了して障害者就業・生活支援センターに支援を依頼」といったことはしない。就職後のモニタリングのしやすさも医療の強みである。

【地域の就労支援機関との役割分担と連携について】

- 地域の就労支援機関は重要な役割を持っている。医療機関に就労支援の専門家は必須ではないので、密な連携・協働作業が必要となる。
- 理想としては、医療（特にデイケア）で症状管理やストレス対処などの就労を前提とした機能（「就労準備性」と呼んでいる）についてリハビリテーションを行い、並走する形で就労移行支援から障害者就業・生活支援センターと連携すれば、切れ目のない支援となる。

【定着支援における企業の主体的役割を重視した支援】

- 私たちの支援において、企業の定着支援に関しては、1か月後に1回目の訪問を行う。その後は3か月後に一度行く。本人の採用について、当面の間は3か月契約でお願いしているため、契約更新の時期に訪問し、更新後の勤務時間や業務内容、それに関係するリスクの話を行う。
- 勤務時間の調整に関しては本人への対応として、例えばいきなり勤務時間を1日に2時間追加とすると負荷が急に増大し、リスクが高いため、勤務時間を正式に延ばす前にトライアル的に何日間か勤務時間を延ばす日を設定し（最初は週3日とか）、段階的に週5日まで体験してもらい、その上で正式に週5日勤務時間に延ばした契約をしてもらおうということを企業と話しておいて、段階的な調整を図っている。
- 業務量の程度などについては、アドバイスはするが基本的には企業にお任せして、支援機関がいなくてもノウハウを構築してもらえるように企業支援を行う。
- このように、企業に考えてもらえるような支援をすると、企業側でノウハウが構築されるため、支援機関が大きくかかわらずに安定的雇用が見込める。
- 原則的には、企業へは「リスク時の対応」「雇用管理」「キャリアアップ」の話を主にしている。
- 仕事の切り出しで困っている企業に関しては、部門の担当者から各部署にアンケートを取ってもらって、仕事の細分化を実施してもらった。このようにアンケートを取ると結構、仕事が上がってくる。その後、訪問すると、一覧ができていて、「これでやってみましょう」といった話になることもある。その業務のルーチンはその後に雇用者を増やしていくときにも役立つ。雇用するたびに仕事の切り出しをするという手間がなくなる。こういった繰り返しをしていくことで、（仕事のストックが増えて）その人のために仕事を切り出さなくても、適材適所の対応ができる。
- 非公開求人であるとうこういった対応ができるが、公開求人であると、企業側の条件に合わせなければなくなる。しかし、こういったことを、ハローワークを介して企業とやり取りしていると、信頼関係もできて、何かあった時に声がかかることもある。

【離職支援について】

- 就職障害者の病状悪化で、企業側も対応に疲弊している場合、状況を踏まえて「引く」支援を実施することがある。紹介しているからこそ引くことをしなければいけないとの考え方で、本人にも企業側にもお互いのダメージが少ないよう実施する。
- 「障害を理由に甘えてしまうようなケース」などは離職支援を行うことがある。「障害者だから休ませてほしい」「障害者なのになぜ優しくしてくれないのか」などで企業側が対応に疲弊している場合は、こういった状況が継続されてしまうと、企業として障害者雇用をする意味がなくなってしまうので、離職支援を提案する。
- 離職支援をした企業とは良好な関係を構築できている。
- 本人に対しての離職支援は、医療的な観点から評価した「就労継続の難しさ」を、障害特性の話なのか、個人の特性としての話なのかを切り分けて話をする。本人にとっても、この機会に課題が分かるので、次のチャレンジをするモチベーションにもなる。

（3）精神科医療はキャリア支援をどう考えるか【活躍】

医療機関で行う就労支援として、ストレングス視点を基礎としたスタンスにより、障害者の働き方や強みに対してアプローチを行っていた。企業に対しては、仕事上の良い面や強みを支援者が伝えてしまうことで、

逆に仕事が制限されてしまわないように、企業の雇用管理の中で見つけてもらうアプローチをしていた。障害者本人に対しては、病気のある前提でどのように働けるかを本人と共に検討していた。

【キャリア支援について】

- 私たちの支援における精神障害者の捉え方の基本は、ストレングスモデルである。「できない前提はない」「病気がある中でどのようにしたら働けるのか」といったことをポジティブ志向で考えていくことが重要である。
- 障害者就労については、どのように継続できるかが大切なポイントである。「自分は何故働きたいのか」「働くときどのような良いことがあるのか」を意識していることは大切である。ひいては何を目的としてこの就労支援プログラムを活用しようとしているのかも意識させる。
- 企業に対しては、本人の良い面については、あえて伝えない。良いことは会社が見つけてくれると良いと考えている。私たち就労支援者が絶対的存在になってしまっていて、「この人はパソコンが得意なので」と受動的に受け止められるとパソコンの作業のみが割り振られてしまい、本人の選択幅が狭まってしまうこともある。したがって、本人の可能性や良さは会社が見つけていけるというスタンスを保っている。
- 仕事については会社が担当していただく。何かあったときの医療的なリスクについては、私たちで請け負いますという役割分担である。企業がその方の成長を促進し、支援機関が受け皿という形。
- 定着への支援には父親的役割と母親的役割の両輪が必要であるとの考え方もあり、ひだクリニックにおいても役割分担をして実践している。例えば、私が父親的に強く利用者に接したとしても、母親的役割となるスタッフがフォローをする。ただし、単に同調するのではなく、「なぜあのような接し方があったのか、一緒に考えていこう」というような、ストレングス視点で行っていく。

（４）精神科医療による一貫した支援の取組からみえる連携支援のポイント【一体】

ハローワークの雇用指導官との関わりから企業の紹介を受けることも多く、その中で企業との関係作りが行われていた。一方、各支援者との連携は、院内の会議である多分野チームMDTと地域の支援者が参加するCPA（Care Plan Approach：ケア・プラン・アプローチ）が連動しながら機能していた。なお、この会議では利用者本人が出席するという特徴があり、障害者の自己決定が活かされていた。

【企業との連携】

- 企業開拓は積極的に行っており、早いところで雇用開始まで1か月くらいのところもあれば、1.5か年時間を要することもあった。平均は3～6か月くらい。まずは、担当者との関係づくりが大切なので、関係づくりを意識する。関係ができると企業から自然と雇用の話がでてくる。
- 実際はハローワークの雇用指導官からの紹介が多いので、企業に訪問して門前払いとなることはない。
- 雇用定着支援をキチンと行っていき、連絡を雇用指導官と密に行っていく。
- そういった関わりを持って信頼感を得ていくことで、ハローワークも紹介しやすくなると思う。

【院内の多分野チームについて】

- MDT（Multi Disciplinary Team）といった医師、ケースワーカー、作業療法士、心理士、看護師といったメディカルスタッフで構成されるチームで対応する。

【地域の資源の活用】

- 地域の連携については、精神障害の就労支援の場合は、中心になるのは「医療」と考える。就労移行支援は、症状が安定した状態の上で関わっている場合もあるので、できれば医療がハブとなり「就労準備性（症状管理やストレス対処など）」を整えた上で、地域の就労支援機関が職業準備支援や企業支援を行っていくほうがよいのではないかと。
- 例えば、作業療法士の活用をしてもらい、作業分析をして、変化したことを伝えていくなど。就労移行支援では「作業分析」などはなかなかできないことも多いので、作業療法士等の所属する医療機関で数値にて示せるものを出して、MDTに就労移行支援事業所の人も入れるとよい。
- MDTは月1度で30分、多職種が集まって行う会議。その他、地域の人たちが集まる会はCPA。MDTからCPAへという流れ。問題があった時に、CPAに企業の人を呼んで行うこともある。ケースカンファレンスと異なるのは、本人が同席の上で行うことである。

3 事例③「大学と地域就労支援の連携についての模索と今後の展開」

教育分野では、地域の就労支援と大学側担当による定期的な研究会の開催が、今後の障害学生の対応につながる先進的な取組として示された。

（1）大学と就労支援機関との連携に関する取組【一体】

東京都多摩地域においては、大学等の教育機関が多数密集しており、地域の就労支援事業所と大学相談窓口が相互の状況を知る機会として就労支援研究会が立ち上げられた。発達障害を中心とした就労のニーズに地域の就労支援機関がどのように応えていくか、その取組が着実に進められていた。

【就労支援研究会における大学との連携の始まり】

- 地域の就労支援事業所のひとつが声を上げて、当初は精神障害者の就労に関する支援を進めていく必要があるということで、はじめ就労支援事業所、地域障害者職業センター、作業所等が集まって意見交換を行っていた。一時期、立ち消えとなっていたが、もう一度実施しようということになった。
- 地域にある3つの障害者就業・生活支援センターが、4半期に一度集まることになった。「自己モニタリングツールの勉強」や「民間の就労移行支援事業所について学ぶ」など、その時々トピックをテーマとして取り上げて就労支援のあり方を検討した。
- 就労支援研究会において、大学の就労支援の担当者に来てもらって障害学生の状況を話してもらうなどは継続的に行っていた。大学の就労支援のことは地域のネットワークの中からニーズとして出てきた話でもある。「検討していかなければ」という雰囲気にはなっていたと思う。ここ2年くらいから活発になり始めている。
- 地域障害者職業センターで「大学ネットワーク会議（大学と就労支援機関の連携にかかる会議）」をやっていたことから、そのテーマを就労支援研究会でも取り上げるようになった。就労支援機関としても、どこも定員が埋まらないなどの状況の中、障害学生を新たな利用者としてとらえている側面もあった。

【大学との連携支援の実際】

- 就労支援研究会は4半期に一度やっていて、今後は大学の担当者向けに地域就労支援現場の見学会

を実施しようという案が出ている。こういった集まりで大学側の意見を吸い上げて、就労支援研究会に持って帰るという流れができると良い。

- 「大学ネットワーク会議」には6～7大学くらい来るのでいろんな意見が吸い上げられる。今後は就労支援研究会の取組と連動できるとよい。
- 東京都多摩地域においては短大・高等専門学校など合わせると、60以上の学校がある。規模や体制が異なり、一概に連携といっても「こういった形でやりましょう」と統一するようなことではなく、理想的なモデルについて提供して、あとは各々がアレンジをしていく感じである。
- 実際には、地域障害者職業センターから 大学の障害学生に対する就労支援窓口の方と連携をとる例は少ないが、センターの職業準備支援を大学4年生などが利用しているケースはある。
- 少数ではあるが、一部の大学では地域障害者職業センターで「職業評価」した結果を、大学側にフィードバックして、再度キャリア相談の中で取り上げてもらい、進路相談に役立ててもらっている例がある。
- 民間の就労移行支援事業所で大学生向けのセミナーを開いているところがある。その場合は、新卒ハローワークから本人へ案内がある場合が多く、就労支援事業所からの紹介などもある。

【地域障害者職業センターと大学との役割分担と連携】

- 診断を受けていないケースも見られるが、その場合、地域障害者職業センターでは情報提供しかできない。本人からのニーズがあれば、診断がとれるように医療機関、発達障害者支援センターの情報提供をする。また、大学側からそういった問い合わせもある。しかし、支援対象からは外れてしまう。このあたりが、大学側が考えている就労支援のイメージとのずれがあるところ。
- 障害や必要な配慮などについての本人相談については主に大学側が対応していて、地域障害者職業センターでは職業評価を実施して情報提供を行い、さらに大学側で自己理解を進めてもらうような流れがある。
- その支援プロセスの中で、障害者雇用で進めていこうということになれば、そこから就労支援機関がさまざまなステップを提供していくなど役割分担ができるとよい。大学は本人の就労ニーズを把握して、一緒に考えていくような役割を担い、外部にもつないでもらえると連携も活性化するのではないかな。
- 大学がそういった外部のパイプを持っているとよいが、そこまで構築するのが大変である。大学側ではどこの就労支援機関にコンタクトをとるかなどは定まっていないことが多い。これは大学規模にもより、障害学生支援として窓口を設けて、役割を付与しているかにもよる。
- 大学によっては、情報の一元化で大学の内外でのやりとりを制限するところもあり、連携支援を行うに当たっては、情報のやり取りについてルール化されているかなども重要。
- そもそも大学は学業を支援する場であり、就労に関しては主軸になって動くことはない。
- したがって、障害学生を対応する学校との連携支援については、地域連携の観点からみれば、就労支援機関が旗振りを行って支援するべきであると思う。

【大学と就労支援に加えて、医療と生活面との連携も必要な定着支援】

- 発達障害の二次障害として、精神科の受診が必要な学生もいるので、医療的ケアを行いながら就労支援を行うことも観点として重要である。
- 在学中に障害者手帳をとって対応する学生の中でも、準備が不十分で、就労の前に、学校生活で躓いている方も多い。

- 例えば特別支援学校では、就労後も一定期間支援があつたりと支援が手厚いところもあるが、そういった状況を大学側に求めてしまうと難しいところもある。高等教育機関のサポートの限界もあり、就職に関しては一人で活動していくのが一般的となっている。
- 一方、地域の就労支援機関側も、場所によっては現在対応している定着支援で手いっぱいのところもあり、あらためて障害学生をやろうとしても、支援機関で足並みがそろわないこともある。
- 就労支援機関も大学側の状況理解を進めつつ、支援が「できること」「できないこと」をしっかりと伝えていくことが必要である。大学側とお互いの状況を理解し合いながら進めていくことが大切である。

4 事例④「実践型人材育成の取組」

企業では、発達障害者を主に雇用している環境において、企業在籍型ジョブコーチの取組を介して、実践においてノウハウを蓄積していく事例が示された。

（１）企業から見た地域の就労支援者との関わり【一体】

本企業における障害者雇用については、発達障害者の割合が多いという特徴がある。企業在籍型ジョブコーチが中心となり、職場内で就職から定着までの一体的な支援が展開されていた。一方、職場で相談できることは職場で解決を図り、職場に相談しづらいことは地域の就労支援機関との連携をはかるという役割分担がなされていた。

【発達障害者を主に雇用】

- 当社はアウトソーシングが主な事業であり、17年前から当社で障害者雇用を担当している（図4-3-6）。当初は人事の一部員として職務に当たっていた。その時は障害者雇用も採用を中心にやっていて、60歳の定年を機に企業内のジョブコーチとなった。
- 企業としては、障害者手帳は取得されていることが前提、もしくは現在申請中の方を採用している。当社は2007年に会社が合併し社員数が増えたため、障害者雇用率の母数も増加し、派遣スタッフの常用雇用者数もカウントされることから、当時は法定雇用率が1.8%のところ、半数に満たない状況もあった。
- 企業は上場しておらず、また法人相手の企業であることから生じる知名度の低さから、身体障害者の雇用が難しく、また製造業ではないので、知的障害者の雇用も難しいと考えていた。私が人事の中で衛生管理委員会にも属しており、気分障害のある在職者社員の対応もしていたので、外部から精神障害者を採用するのも難しい状況である。
- そういった状況の中、自然と発達障害者を雇うことになった。また、以前の合同面接会にて当職で一期生となる2名の社員が発達障害者であったという巡り合わせもあり、比較的発達障害者の雇用も多くなった。
- 勤務する精神障害者は15人でそのうち、発達障害が14人で男性が多い。他県から通勤している人もいる。新卒はおらず、すべて中途での入社。学歴は優秀な人も多い。一般職で就労継続が困難となり手帳をとって当社にやってきた人もいる。

会社概要						
社名	株式会社ジェイ エスキューブ(英文表記:J-SCube Inc.) http://www.j-scube.com/					
所在地	〒135-0062 東京都江東区東雲1丁目7番12号 KDX豊洲グランスクエア 5階					
設立	2007年7月2日					
資本金	1億円(株主:トッパン・フォームズ株式会社 100%)					
事業内容	<u>業務請負(BPO)</u> ●事務局運営一括請負 ●帳票イメージング・データ入力 ●オンサイト型業務一括請負 ●コンサルティング ●キッティング ●出荷検査 ●オーバーホール ●機器設置 <u>プロダクト</u> ●OCRプロダクト ●イメージ管理ソフトウェア ●情報資産管理ソフトウェア ●メーリング関連機器 ●オフィス機器 ●各種サプライ品 ●サービスロボット ●環境エネルギー関連機器 ●セキュリティ関連機器 ●機器レンタル <u>保守</u> ●オンサイト保守 ●センド/バック保守 <u>開発</u> ●機器開発 ●アプリケーション開発 <u>人材</u> ●各種オペレーター派遣 ●紹介予定派遣 ●人材教育					
役員	代表取締役社長	内田 聡	常務取締役	桜井 誠一	監査役	笠井 信宏
	常務取締役	森山 克彦	取締役	今村 真二	監査役(非常勤)	中森 篤
	常務取締役	東 信哉	取締役	堀田 宏治		
従業員数	754名(2018年4月1日現在 現業社員を除く)					
加盟団体	一般社団法人 日本人材派遣協会 地方公共団体情報システム機構 特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会					
	 ANAB / ISO 9001:2015 / ISO 27001:2014 JIS-01-00					

図4-3-6 株式会社ジェイ エスキューブ会社概要

【支援連携の状況】

- 企業に籍型ジョブコーチとして、基本的には「本人」「企業」「就労移行支援事業所」の3者において連携することが多い。
- 障害者雇用の担当者としては17年にわたり、障害者の応援団のつもりでやってきた。職場においては仕事のアドバイスを中心に行っている。
- 仕事から離れたところとして、例えば生活面、家族のこと、会社に言いづらいことの相談などについては、地域の支援機関にお願いしている。場合によっては企業担当者を含めて3者面談でやることもある。逆に地域の支援機関は企業の中のことは分からないので、企業の中の情報は私から知らせる。
- 当社は、発達障害者が比較的多く在籍するので、数ある支援機関の中でも、連携を行うのは発達障害に特化した支援機関が多い。
- 発達障害の方は、職場環境の「合う」「合わない」などがあるので、社風などは非常に大切な要素になると思う。当社では採用と実際に共に働く担当がワンストップで一緒にやっているの、本人からすると、「この人と一緒に働く」ということが最初から分かって選んで入社してもらえる。したがって、地域の支援機関の担当者には同じように「この企業にはこの方を紹介」といったように、企業を知ったうえで紹介してもらえるとよい。

- 複数のハローワークの雇用指導官も、当社を知ってもらっている場合もあり、発達障害の方の紹介を受けることがある。このように支援機関には認知が高まっているが、当事者に職場の声が届いていない現状もあり、全く企業情報を知らずに応募する人もいるので課題となっている。

（２）企業における就労定着の状況【継続】

発達障害者が多く雇用されている職場において、担当のジョブコーチとして障害者との日々のコミュニケーションや働きぶりの観察、時には障害者本人から教わりながら、発達障害に共通する特性や仕事に活かせる強みに対しての理解と対応を図ってきた。こうした取組は障害者の就労定着につながり、業務実績が出ることで他部署からの信頼にもつながっていた。

【精神障害者や発達障害者における状況】

- 精神障害については、気分障害者、双極性障害、統合失調症の診断を受けている方がいるが、他部署において状態が安定せず対応に苦勞をしているのを目の当たりにしている。
- 発達障害者に関しては、勤怠がとても良い。素直さがある。リズムが一定のところは非常に強い。二次障害として精神疾患の診断もある場合が多いが、私の持論になってしまうが、発達障害の特性について周りから理解してもらえれば、二次障害を抑えられるのではと考えている。
- 失敗事例として、勤務が順調であった発達障害の社員が他部署へ異動して勤務となったのだが、ある事象を把握したり説明したりする場合に、当該発達障害者はこだわりが強く自分のやり方を曲げようとしなかったため、相手とすれ違うことになってしまった。
- こういった場合は、担当者が中に入って、翻訳するような形で媒介すると誤解も解ける。どの部分が障害によって誤解につながっているかについては、最初は教科書で学ぶことも多かったが、長くやっているとその感覚が分かってくる。
- 障害者雇用の社員から教えてもらうことも多い。「私たちはこのように考えていて、こういった行動をしている」といったことを教えてもらえる。
- 当社は人を大切にするという精神があるので、私も集団のなかで社員に恥をかかせていけないという信念があったが、逆にそれで失敗したことがあった。後で「なぜそれをすぐに言ってくれなかったのか」と言われた。それからは部署において何でも言い合えるような雰囲気づくりを心掛けていった。
- 社員の本音を現場で直接聞けるのは、定着の強みである。私は他の人から、雰囲氣的に怖がられないというのも関係性を築くには役に立っていると思う。苦手なことを指摘されて怒られた経験を持つ方も多いので、ものごとに構えていたり、臆病だったりすることも多い。戦略的ではないが、「あなた方の応援団だよ」というメッセージはいつも伝えている。
- 当社のセールポイントはいつでも相談できる体制である。以前は、障害者雇用の社員の配属部署がばらばらであったので、担当者が四六時中目を配ることができず、定期的な面談等の中で話す程度であったが、今は障害者雇用の専門部署ができて、採用されたら私のグループに来るので、いつでも相談できる体制である。仕事のことであったらその場でアドバイスできる。企業在籍型ジョブコーチの私が一緒に仕事をしていることで成し得ることも多い。
- しかし、一般的に発達障害の方は、環境の変化に弱い。指示系統が複数になってしまうことも混乱してしまう要因になるだろう。この点においては、後継者の難しさがある。花形ではない仕事なので、なり手を探すのも難しさはあるだろう。障害者雇用を集めたジョブサポートグループという形

にはできたので、その点は安心している。

【企業における障害者雇用の部署への理解】

- 障害者雇用に本格的に取り組み始めたころは、雇用率未達成に関しておしりに火がついている状態でもあったので、上司からも理解を得て採用を進めていた。
- 当社はアウトソーシングをしている会社であるが、社内においても同じようなかたちで、他部署から仕事を請け負って納めるというスタイルをとっている。社内の口コミで「ちゃんとやってくれる」という認識をもらって、今ではあふれるほど仕事が来ている。業務依頼元の社員とのコンタクトも信頼関係ができてくれば、話を私（担当者）を通さずに、業務担当者間のレベルでコンタクトをとって仕事を進めていける程になっている。
- これまで6人が他部署に引き抜かれている。経理に行ったり、営業事務に行ったり、総務に行ったりしている。正直初めは、当該社員については仕事ができるので、困ると感じていたが、上長から全体バランスを考えるよう伝えられた。
- こういった状況になっているのも、入社する障害者の自助努力も大きい。まじめで勤勉である。そういったところで助けられている。最初の1期生の2人は勤続10年になろうとしている。1期生が長く働けていることは、社内の信頼性にもつながっている。

【生活面・医療面のケア】

- 医療面のことは、本人経路で通院時の話を聞くことも多い。発達障害の人は比較的細かいことも教えてくれる。中には定期的な通院もあまりない人もいる。
- 一方、聴覚障害者の方や発達障害の方で昼に眠くなってしまような薬を飲んでいて、寝てしまう事例もあったので、そういった薬の服用の有無については確認している。

（3）企業におけるナビゲーションブックを活用した特性の理解【活躍】

発達障害の中でも、診断による行動特性の違いを理解・把握し、一つの仕事について得意とする部分のみ担当させて、複数名で完結させるという好事例がみられた。また、こういった個別的な特徴をよりよく把握するために、ナビゲーションブックを活用し、障害者本人が定期的に内容を更新する取組も行っていた。

【発達障害の特性を踏まえた仕事の割り振り】

- ADHDがあっても、就職している社会人であれば、ある程度「多動」の特徴はおさまっている。「不注意」の部分が目立つことがある。自閉症スペクトラムについては対人関係がうまくいかなかったり、思っていることを行動に移すまでに時間がかかったりする場合もある。
- 例えば、ADHDのAさんは、仕事をやる作業が早い。しかし不注意の部分もあるので、慎重なアスペルガーBさんにチェックをお願いするなどして1つの仕事がうまく回った例もあった。

【継続して長く勤められる人の特徴】

- 自分自身の障害のことを理解している人は長く勤められる。面接では必ずそのことを聞く。障害のことを素直に話しすぎると、「採用に不利になるのではないか」とよく聞くが、当社ではそれは逆の発想である。就職は入ってからが大切なので、「こういった配慮があれば自分は働き続けていくことができる」ということを伝えられることは重要である。
- 自己理解を進めていく為に、ナビゲーションブックは有効である。ナビゲーションブックを使う前

は、類似したものを会社側が作成して使っていたのだが、ナビゲーションブックの良いところは障害者自身が作成していくところ。したがって常に自分で最新情報を更新できる点が大きなメリットである。

第4節 考察

地域関係機関・職種による障害者就労支援の好事例を、「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて分析することによって、従来「暗黙的」で必ずしも全体像が明確に理解しにくかった、様々な関係機関・職種が、それぞれの専門性を効果的に活用して共通目標を達成している状況や、地域の他の機関・職種と効果的に役割分担や連携を行っている状況の全体像、また、関係機関・職種が支援のゴールをどう捉えて、そのための課題をどう認識しているかが、次の3点のように具体的に確認できた。本節では、それを整理して示す。

- 【本人と企業の両面からの職業準備と定着の一体的支援】 各分野の特徴や強みを活かしながら、企業へのアプローチをはかり、一体的支援を展開していた。
- 【職業人としての活躍を目指す就職活動支援】 障害だけでなく個人の強みを適材適所で発揮できるようにしたり、障害特性を企業の利益になる強みとして捉えなおす工夫がみられた。
- 【継続的な本人と職場のフォローアップ体制】 各機関の特徴を生かし、本人ばかりではなく企業との連携で定着支援をはかり、就労継続に結びつく事例が挙げられた。

1. 本人と企業の両面からの職業準備と定着の一体的支援

各分野の特徴や強みを活かしながら、企業へのアプローチをはかり、一体的支援を展開していた。

- 福祉分野：地域の勉強会から問題・ノウハウ・企業情報の共有が進み、この機会において求職側、求人側双方のニーズの把握にもつながって、支援に展開されていた。
- 医療分野：多職種が所属する法人の強みを活かし、患者ニーズを中心として院内において職業準備から定着までワンストップの支援を多職種連携で行い、さらに就職後には企業向けのリスク管理の提言まで実施していた。
- 教育分野：地域の就労支援事業所と大学相談窓口の定期的研究会が相互の状況を知る機会となっていた。
- 企業：発達障害者雇用において、地域の就労支援機関と連携しながら、企業在籍型ジョブコーチが中心となり職場内で就職から定着までの一体的な支援が展開されていた。

(1) 福祉分野

関係者の顔の見える関係から始まった地域の就労促進勉強会は、フォーマルに開催する会議に発展しながらも、インフォーマルなつながりを派生させ、情報共有や何かニーズがあったときの助け合いにつながっていた。ハローワーク主催の集まりを一次会としながら、任意に二次会を開くという、もともとある社会資源を活用しており、自主性を重んじる勉強会なので入りやすく、モチベーションが高い集まりとなっていた。助成がない取組であるからこそ、知恵を出し合う空気が生まれているという。

このような、何かあった時に声かけられるつながりは、タテ割りの支援から切れ目のない支援のための地域ネットワークのハブとして機能していた。また、具体的な企業情報のやり取りがなされる点もメリット

として大きい。地域単位で動くからこそ、勉強会の広報も進みやすく、企業を中心とした情報もよく流通することが推察される。こうしたことが、企業へのアプローチも促進し一体的支援に寄与していると考えられる。

（２）医療分野

医療機関として就労前から就労後までを見据えた支援を実施する上で、就職後の体調悪化や離職では企業との協力によるリスクマネジメント、リスクヘッジが重要になっていた。その意味で、医療機関は企業側に「精神障害者の調子の揺れの生じ方」「担当者の複数名体制の必要」「離職支援の提案」等のアドバイスが可能であり、実際このような医療的助言を活用することによって、職場でも安定した精神障害者の就業継続への支援体制の構築が可能となっていた。通院等で直接つながりをもつだけでなく、職場で常にフォロー体制があることは、体調悪化への早期対応や職場定着にも重要な役割を果たしていた。

（３）教育分野

東京都の多摩地域は大学が密集する地域でもあり、地域の就労支援事業所と大学との連携が自然な流れで発生していた。今後、連携支援を行うことにより、就労支援事業所にとっては新たな利用者の開拓となり、大学側としては障害学生の就職に関する地域の就労支援という社会資源を得るきっかけとなり、双方のメリットが大きい。

（４）企業

採用面接時から企業在籍型ジョブコーチが関わり、応募してきた障害者に実際に勤務する職場環境の見学等で情報提供することが、本人に具体的な働くイメージを持ってもらうことに寄与していた。このことは障害者本人が企業に対して選択肢を持つことを可能にしていた。このように、求職時に自分で選んで勤められることが雇用継続に寄与している可能性もある。

２ 職業人としての活躍を目指す就職活動支援

障害だけでなく個人の強みを適材適所で発揮できるようにすることや、障害特性を企業の利益になる強みとして捉えなおす工夫がみられた。

- 福祉分野：リサイクル工場での企業内授産で障害者の特性を十分に把握。
- 企業：得意作業を複数名で受け持ち、ひとつの仕事を協働で完成させる職務再設計の取組や、ナビゲーションブックを活用することで本人の強みと弱みについての支援機関と企業との共通理解が促進。

（１）福祉分野

リサイクル工場の事例では、行動特性を仕事につなげていく発想の転換が図られ、本人にしかできない仕事を生み出すに至るプロセスが示されていた。企業内授産という職場環境で、十分なアセスメントを経て本人に任せられる仕事での雇用が検討されていた。環境に慣れることで、問題行動も出なくなり、継続的に働けるようになり、周囲も本人の「個性」を受け入れられるようになるという流れがあり、これが就労定着の効果にもつながったと考えられる。今後も生活支援・余暇支援の充実や、環境の変化に伴う再アセスメント

の必要も課題として挙げられているが、企業内での実践的な作業訓練を活用したことにより、本人の社会的活躍の場を拡大した例であったと解釈される。

(2) 企業

発達障害者が比較的多く所属する状況において、担当者である企業在籍型ジョブコーチが発達障害に共通する障害特性を現場の実践から学び、持論を持つというプロセスが示されており、こういった現場から学ぶ真摯な姿勢が障害者側からの信頼を促進しているものと捉えられる。さらに、信頼関係がアセスメントを深め、本人の活躍の場を広げる効果につながっていた。

3 継続的な本人と職場のフォローアップ体制

各機関の特徴を活かし、本人ばかりではなく企業との連携で定着支援をはかり、就労継続に結びつく事例が挙げられた。

- 福祉分野：個別の定着支援の他、「就労者激励会」において継続勤務者への表彰などを行っていた。
- 医療分野：就職をゴールとせず、継続的に働くための観点での、企業と医療との役割を明確にした支援が展開されていた。また、企業で対応が困難な離職場面での調整支援にも取り組んでいた。
- 企業：就職後にいつでも相談できる地域関係機関の存在が継続雇用の安心感につながっていた。就労継続例では他部署からの引き抜きなどのキャリアアップの例もあった。

(1) 福祉分野

「就労者激励会」の事例を挙げ、継続就労者への表彰などを行っており、参加者の期待度は高いものと思われる。区の議員なども参加しており、公式なかたちがとられることは会のステータスを高め、そこでの表彰は、本人の就労継続のモチベーションとなっていることが推察される。こういった取組のように、個別的なフォローアップといった「点」での支援でばかりでなく、「面」での支援として機能する機会も継続的な就労に寄与するであろう。

(2) 医療分野

精神障害者は就労後も定期的な診察などが必要となる場合が多く、そのため医療機関においては定着支援の期間に期限がない。このことは、障害者が調子を崩した時のフォローアップの速さに紐づき、ひいては不要な休職や退職を招かない効果が考えられる。また、事例では就労支援と定着支援のチーム分け、多職種アプローチなどもみられ、多様な専門職種が所属する医療機関であるメリットを十分に活用しており、総合的なフォローアップを可能にしていると考えられる。

(3) 企業

企業内にいつでも相談できる担当者がある強みと、企業内では話せないプライベートのことを話したいときには地域の就労支援機関に依頼できる体制づくりは、障害者にとっては継続就労への安心感につながっている。また、ナビゲーションブックの障害者本人による積極的な更新の取組も示されたが、就業上の環境の変化が起きた場合にも、切れ目のないアセスメントと対応に資するものと考えられる。

謝辞

本章では、地域関係機関・職種による職業リハビリテーションの好事例を把握するために、以下の方々にヒアリングのご協力を戴いた。ここに深謝の意を表する。

事例① 特定非営利活動法人 WEL' S 理事・施設長 橋本 一豊 氏

事例② 医療法人社団宙麦会 ひだクリニック 清澤 康伸 氏

事例③ 東京障害者職業センター 多摩支所 井上 量 氏

事例④ 株式会社ジェイ エスキューブ 人事部 JOBサポートグループ 井田 泰正 氏

第5章

研究成果の活用と普及

第5章 研究成果の活用と普及

第1節 はじめに

「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の両課題の一体的解決を目指した本研究の成果として、具体的には「インクルーシブな地域・職場づくり」のビジョンとシステム思考をベースにした役割分担・連携の方法論を得た。障害・疾病のある人の就労支援に関わる関係者や具体的なノウハウは、国内外で急速に発展しており、現段階では、具体的なあり方をトップダウンで提示するよりも、システム思考の促進と成功事例の国内外での共有と評価が重要である。しかし、システム思考の欠如に陥っている関係者は、「国内外の好事例」と「役割分担と連携の共通認識の促進の体系的な方法論」をトップダウンで固定的な内容として考えがちであり、本研究をその期待に沿う内容ではないと判断する可能性がある。

そこで、本研究の成果を踏まえ、関係者が「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の総合的解決に取り組むことができるように、障害・疾病のある人の就労支援に関わる関係者やその具体的なノウハウを固定的に示すものではなく、それらを現在急速に発展途上にあるものとして、むしろ、そのレバレッジ・ポイントである「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」のための小冊子を作成し、インターネット等で普及を進めることにした。

第2節 本研究の成果活用のための小冊子の作成

12頁の手軽な啓発用冊子「地域関係機関・職種の連携による障害者の就職と職場定着の支援」には、次の内容を理解しやすいように示した。

- 最新の障害者就労支援のあり方としての「インクルーシブな地域と職場づくり」の基本コンセプト
- 多様な関係者による就職・職場定着支援の成功事例
- システム思考による役割・連携の個別検討方法



図 5-2-1 本研究の成果を踏まえた小冊子「地域関係機関・職種の連携による障害者の就職と職場定着の支援」

1 関係機関・職種が専門性を発揮する就職・職場定着の支援

本研究の結果、先行研究による「障害者就労支援の共通基盤」の具体的な内容は、国際的には「援助付き就業」と呼ばれるものであり、さらに現在の国際的な動向によると、その具体的な内容は「インクルーシブな地域・職場づくり」であることが明確になった。これを踏まえ、「障害者就労支援の共通基盤」をより国内外の取組を反映して普遍的な内容に整理し説明することとした。

特に、幅広い地域関係機関・職種が共通して疑問に持つことの多い点について、Q&A形式で内容を構成した。

- 「障害者就労支援」は専門ではないのですが、障害者就労支援に取り組みますか？
 - 障害や疾病のある人の「職業生活」は、治療・生活・キャリア・経営等の様々な観点の専門支援が、職場の雇用管理等とも協力して「餅は餅屋」の連携で支えていくことが大切になっています。
- 障害や疾病のある人の就労支援で、関係機関・職種はどのように専門性を発揮できますか？
 - 「職業生活」における生活支援の取組には様々な機関・職種の専門性発揮が期待されます。
- 現在、地域での障害や疾病のある人の就労支援はどのように行われていますか？
 - 最近数十年で、施設内での訓練偏重から、職場・地域が共に取り組む就労支援に大きく変わりました。
 - ✧ 地域のハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、また、ジョブコーチ支援等、さらに、地域関係機関の連携による就職前から就職後にわたる本人と職場の両面における支援の発展の説明。
- 障害者や患者の支援の専門職が、就労支援に取り組むために気を付ける必要があることは何ですか？
 - 職業生活における生活機能の向上のためには、仕事内容、就業条件、職場等の個別性・多様性こそが可能性の源になるということです。
 - ✧ 就労支援を専門としない関係機関・職種において理解が不十分になりやすい、「職業生活」の生活機能の特徴を「障害者就労支援の共通基盤」と関連させて説明。

2 関係機関・職種の専門性を活かせる就労支援での連携

「インクルーシブな地域・職場づくり」において、障害や疾病のある人たちの生活支援に関わる専門支援機関・職種がそれぞれの専門性を発揮しつつ、連携し、就職前から就職後までの「職業生活」を支えていく成功事例をイメージしやすいように、関係機関・職種の典型的な疑問に沿ってQ&A形式で説明するものとした。

- 関係機関・職種が「餅は餅屋」で、実際に就労支援で成果を上げている例はありますか？
 - 関係者の各分野での問題対応から、多職種連携でのチーム支援、さらに、インクルーシブな職場・地域づくりへと、総合的な役割・連携が進むにつれ、就労支援の成果も上がりやすくなります。
 - ✧ 「障害者就労支援の共通基盤」を、関係分野の機関・職種の専門性を発揮した役割分担・連携のあり方の第3段階の最も進んだ取組として位置付け、その具体的なポイントを説明
- どうして障害や疾病のある人たちが、一般企業で働けるように支援する必要があるのですか？
 - 障害や疾病のある人が能力を発揮し報酬を得るためには、経営力のある職場で働く必要があるからです。
 - ✧ 関係機関・職種にとって、障害や疾病のある人たちを支えるために、企業や職場がパートナーであるという視点は目新しいため、その内容を具体的に説明するものとした。
- 地域関係機関・職種が「餅は餅屋」で支援する際のポイントは何ですか？
 - 障害や疾病のある人を「職業人」として意識し、仕事内容や職場での配慮の多様性・個別性を活用しつつ、企業・職場や関係機関・職種と協力して「職業生活」への予防的・早期対応の支援を行うことです。

- ✧ 具体的な内容は、保健医療分野、福祉分野、教育分野の取組例を、国内外の事例やワークショップのアイデアから整理して示した。
- 支援対象者が「職業人」であることを踏まえた支援
 - 障害や疾病のある人が職業で活躍できるように、法制度や社会の取組、さらに支援ノウハウも大きく発展していること。障害や疾病のある人たちの「職業人」としての生活支援ニーズへの理解が進むにつれ、保健医療、福祉、特別支援教育、就労支援等の専門性を活かした支援の新たな役割や連携の認識が広がっていること。
- 本人と企業の個別・具体的な職業課題への予防的・早期対応
 - 地域関係機関・職種は、実際の職業場面で経験される具体的な課題を認識し、仕事内容、職場の配慮、本人の対処スキル等の多様な側面からの予防的・早期対応のために専門性を発揮しながら連携することが必要であること。
- 継続的な本人と職場のフォローアップ体制
 - 障害や疾病のある人の「職業生活」は一見問題がなくても、問題発生リスクは高く、悪循環によって治療、生活、就労の複合的な問題に発展しがちであること。関係機関・職種は、それぞれの支援場面や役割を踏まえて本人や職場が困った時のSOSを捉え、関係機関等と連携してタイムリーに対応することが重要であること。

3 システム思考による役割・連携の個別検討方法

地域での関係機関・職種の人材育成とネットワーク構築のために、地域関係機関・職種は、就労可能性の判断や、効果的な専門支援、専門外支援の振り分けをどのようにするか、という、各分野別のタテ割り支援を前提とした問題意識をもつことが多い。したがって、そのような問題意識を出発点にしながら、各分野での生活支援の取組からの類推によってよりシステム思考を喚起し、具体的な検討に進むことができる方法を例示するものとした。

- 就労可能性の判断や、効果的な専門支援、専門外支援の振り分けはどのようにすればよいですか？
 - 「システム思考」が欠如していると取組は困難なので、ワークショップ等で関係者間の対話により共通認識を確認しましょう。
- ✧ 支援が問題発生の原因に？：タテ割りを越えたシステム的な問題の捉え方の重要性
 - ある支援での問題解決が、別の問題の原因になるという、分かりやすい例を示す
- ✧ 「顔の見える関係」「インフォーマル・ネットワーク」の長所と短所：システム思考が重要な現代的な障害者就労支援の課題や取組のイメージ
 - 各分野でのケースマネジメントの取組や課題の類推から理解しやすく説明
- ✧ 障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップ：モデルプログラム
 - 関係機関・職種の役割分担・連携の第一歩として、比較的短時間で一定の成果が期待できる方法として「ワールド・カフェ」方式を用いたワークショップのモデルプログラムを例示

第3節 本研究成果の普及による好循環の期待とフォローアップの必要性

地域関係機関・職種の役割分担・連携のあり方は、各機関の業務マニュアル等、各職種の専門教育・研修等でトップダウンに示されるものと考えられやすい。しかし、現状は、むしろ「援助付き就業」等のシステム思考を基本とした多分野連携の促進と、成功事例の国内外での共有と評価が重要な段階である。本研究成果の普及により、こ

これらの好循環を期待し、今後のフォローアップを課題としたい。

1 システム思考やサービス発展の一般的原則の普及の重要性

米国の精神科医療における就労支援の発展においては、科学的根拠に基づく実践の明確化が重要なステップであった。根拠に基づく7つの原則（除外基準なし、一般就業が目標、素早い就職活動、当事者の好みは重要、フォローアップは継続的に実施、個別給付相談の実施、精神保健サービスと職業リハビリテーションの統合）が明確にされ、その具体的な実践内容をチェックする忠実度尺度等が作成され、「援助付き就業」として普及が進められている。それを踏まえ、精神科医療分野以外でも、「援助付き就業」は根拠に基づく実践とされ、CESP（認定就業支援専門職）認定が実施されるようになっている。

しかし、世界的な「援助付き就業」の広がりを踏まえ、また、我が国における幅広い関係機関・職種等からの障害者就労支援への関心を踏まえると、これら関係機関・職種にとっては詳細な就労支援の内容よりも、より原則的なシステム思考や、①施設での本人ケア→②多職種チームのプログラム→③地域・職場での個別支援、といったサービス発展の一般的原則の確認が、最も普及が必要なことであると考えられる。

実際、CESP認定は機関・職種によらない一般原則が中心である。また、上述の精神障害者の援助付き就業の7つの原則にしても、個別の支援内容としてよりも「医療と統合された援助付き就業」の原則として全体的に理解することが重要なものであり、個々の項目を独立して実施するとむしろ問題発生の原因になるものである。

このようなことから、関係機関・職種別の具体的な役割分担・連携の業務マニュアルや教育カリキュラムの作成は将来の課題としながらも、現時点では、むしろシステム思考やサービス発展の一般的原則をこれら関係機関・職種に普及していくことが、最も効果的な人材育成とネットワーク構築につながると考えられる。

2 多様なチャンネルを通じた社会全体への理解の浸透の重要性

第3章で示したように、障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップの共催のインターネットでの公募に対して、応募があったのは事前に予測しなかった多様な機関・職種であり、またテーマも多様であった。今後の地域や職場における障害者就労支援の広がりの可能性を踏まえると、そのような関心の広がりに対応することが重要である。そのため、インターネットでの情報普及の他、社会ネットワークの多様なつながりを踏まえて、多様なチャンネルを通して、関心のある人たちに理解を浸透させていく、長期的な取組が重要であろう。

3 国内外の多様な事例の共有と評価の必要性

現在、障害や疾病のある人への生活支援に関わる関係機関・職種の支援サービスは、日常生活や地域生活に対するものが前提となり、職業生活の支援は十分に業務マニュアルや教育カリキュラムに統合されていない。

今後、これらの関係機関・職種の支援サービスが、より地域・職場での職業生活を支える個別支援に重点を置くものになるにつれ、業務マニュアルや教育カリキュラムの見直しも必要になってくると考えられる。そのことを見据え、これらの個別の取組事例について蓄積し、その成果を評価していく取組も重要となる。実際、これが、米国の精神科医療領域で実施されていることである。

我が国においても、近年、難病の就労支援・両立支援においては、職場の働き方改革等の啓発とあわせて、医療機関、保健所、産業保健職、両立支援コーディネーター、ハローワーク、就労系福祉サービス等、地域関係機関・職種が役割分担・連携に取り組む形が作られ、関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成の好循環形成が期待される。そのような個別での成功事例を蓄積し、社会システムの観点から総合的に評価していくことによって、他の事例にも参考となる普遍的な社会システム変革への参考ともなることが期待される。

第6章

結論と今後の課題

第6章 結論と今後の課題

第1節 本研究の結果の総括

本研究は「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえた職業リハビリテーションの周辺領域の関係機関・職種のモデル的ワークショップ等の実施、及び国内外の関連情報の収集・分析により、就職前から就職後まで障害者と企業の両面から支えていくための関係機関・職種の役割分担と連携の具体的なあり方を明らかにすることを目的とした。

具体的には、先行研究で数量的分析から示された「障害者就労支援の共有基盤」に基づき、「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」を総合的に解決するためのレバレッジ・ポイントである「成功ビジョンの共有」と『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化」に焦点を当て、その内容について、より質的、実践的観点から確認しつつ理解を深め、数量的分析と質的・実践的観点のバランスのとれた総合的な研究となるようにした。具体的には、海外の類似動向の調査、ワークショップの技法によるシステム思考の活性化の検証と具体的取組例の収集、国内の成功事例の収集を行った。

その結果、まさに現在、国際的にも「障害者就労支援の共通基盤」に基づく幅広い関係者の取組の促進が課題となり成功事例の共有が活発に行われている状況を確認でき、また、国内でも幅広い関係者からの取組意欲と実際の役割分担や連携の可能性、そのための「ワークショップ」の技法の有効性を確認でき、国内の成功事例が「障害者就労支援の共通基盤」によって総合的に理解しやすくなることを確認した。

（１）援助付き就業の国際的動向（第2章）

世界援助付き就業協会（WASE）とILO（国際労働機関）が2014年に出版した「援助付き就業ハンドブック」、2017年の「第1回『援助付き就業』国際会議」、さらに「援助付き就業」発祥の地である米国での最新の動向を踏まえ、国際的に「援助付き就業」と呼ばれているものは、先行研究で確認した「障害者就労支援の共通基盤」と同じものであり、現在「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」という普遍的なビジョンとして、世界各国で多様な制度やサービスを総合しながら多様に発展し、成功事例や問題認識の多面的で国際的な共有が活性化していることを確認した。

（２）障害者就労支援の役割分担・連携ワークショップの成果（第3章）

「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、幅広い分野にわたる多様な機関・職種等が役割分担や連携のあり方を自ら見出していくワークショップの手法は、これまで障害者就労支援との関係が薄かった分野も含めた地域関係者がタテ割りの発想を超えて、障害や疾病のある人たちの職業生活を、それぞれの専門性や社会資源を効果的に活かして支えられるようにする、人材開発と地域ネットワーク促進のための体系的かつ効果的な方法論となる可能性を確認した。

（３）地域関係機関・職種の好事例のヒアリング調査（第4章）

我が国の地域関係機関・職種による障害者就労支援の好事例を「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて分析することによって、従来「暗黙的」で必ずしも全体像が明確に理解しにくかった、様々な関係機関・職種がそれぞれの専門性を効果的に活用して共通目標を達成している状況や、地域の他の機関・職種と効果的に役割分担や連携を行っている状況の全体像、また、関係機関・職種がそのような全体像を意識して言語化していくための課題等を具体的に確認できた。

第2節 本研究の結論

障害者の就職と職場定着の総合的支援とは、究極的には幅広い関係者が関わり「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」を目指すものである。現時点でも多くの役割分担と連携の具体例を明らかにすることができたが、これらはなお国内外で発展途上のものである。それらは、「成功ビジョンの共有」として活用し、システム思考を活性化するワークショップを幅広い関係者に実施することにより、障害者の就職と職場定着の総合的支援に関わる人材の量的確保と質的向上を効果的に実現していくことが重要である。

- **成功ビジョンの共有のために：**幅広い分野の関係機関・職種が、障害や疾病のある人の職業生活を支える意欲や専門性を有しており、多様な役割をもつことができ、究極的には「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」という共通目標として理解できた。これは、現在、なお急速に発展途上であり、現在、国内外で確認された、幅広い関係者の役割や連携のあり方は、固定的ではなく、発展途上のものとして「成功ビジョンの共有」のために活用すべきものとして捉える必要がある。
- **『障害者就労支援の共通基盤』に基づくシステム思考の活性化のために：**障害や疾病のある人の職業生活を支えていくことへの地域の関係機関・職種の関心の高まりを追い風にして、「障害や疾病のある人たちにインクルーシブな企業・職場と地域社会づくり」といった共通目標の確認や具体的な成功事例を紹介した上での、「ワークショップ」の取組は、関係者が基本的認識を確認し、関係者がそれぞれの強みと弱みを認識する中で共通目標に向けて専門性を発揮した役割分担と連携への人材育成や地域ネットワーク形成の促進に有益である。

第3節 本研究の意義

本研究は、先行研究における数量的分析の成果を踏まえ、その具体的内容を、国内外の情報収集による質的・実践的観点からより具体的に検討するために実施したものである。これにより、障害者の就職と職場定着の支援が、幅広く職場や地域の多様な関係機関・職種が関わって行われるものに発展していることを具体的に確認し、そのさらなる促進のための具体的方法論の検証までを総合的に実施したことに、本研究の意義がある。

1 就職・職場定着支援、人材育成・地域ネットワークの課題への社会システム的研究

本研究は、先行研究における地域関係機関の大規模調査の分析に基づいて、「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」が社会システムの課題からはコインの裏表の関係にあるということを基本的な着想としている。

この「障害者の就職と職場定着の支援」と「地域関係機関・職種の役割分担と連携」は、現在の我が国において重要性・緊急性が特に高い課題である。

- 現在、精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者、難病患者等の新たな障害者を含め、障害者の就職と職場定着を関係機関・職種の効果的な役割分担と連携により支えていけるようにすることは、重要かつ喫緊の課題である。
- そのような関係者の効果的な取組のためには、その質・量の両面からの充実が喫緊の課題である。地域の関係機関・職種からの障害者就労支援への関心は高まっているが、そのような人材育成や地域ネットワークの構築は、現場での「暗黙知」によるものが多く、地域や支援者間の格差が大きな問題となっており、より体系的で効果的な方法論の開発が不可欠である。

2 数量的先行研究を踏まえた質的・実践的研究

先行研究でのシステム分析を踏まえると、上述の問題解決のためには、「就職支援」「職場定着支援」「人材育成」「ネットワーク」等の個別課題への対症療法ではなく、「国内外の好事例の明確化」と「地域での多機関・職種による役割分担と連携の共通認識の促進の体系的かつ効果的な方法論の構築・検証」というシステムの最も効果的で好循環の要となるポイントに絞って、その内容を質的・実践的観点から確認しつつ理解を深めていくことが重要である。これにより、数量的分析と質的・実践的観点のバランスのとれた総合的な研究方法とした。

- 「国内外の好事例の明確化」は、数量的分析によって明らかになった「障害者就労支援の共通基盤」を踏まえて、暗黙知として言語化されにくかった、国内外の多様な機関・職種による多様な好事例を構造的に理解し、「障害者就労支援の共通基盤」の質的な面での理解を深めるものとした。
- 「地域での多機関・職種による役割分担と連携の共通認識の促進の体系的かつ効果的な方法論の構築・検証」は、先行研究を踏まえた仮説によりワークショップを設計し、その成果を検証する方法論をとった。

3 ICF 国際生活機能分類の概念枠組みに沿った国際的、分野横断的な普遍性の確保

本研究では、「就職や職場定着」という就労支援分野に限定されやすい概念枠組ではなく、「本人の職業生活場面での生活機能」というより普遍的な概念枠組を基本としている。これは、先行研究での調査分析から一貫しているもので、ICF国際生活機能分類の個人と社会の相互作用によるシステムの、総合的な障害概念に基づいている。

「障害者就労支援の共通基盤」や「援助付き就業」はそのような総合的な障害概念を基礎としており、国際的かつ分野横断的な普遍性が確保されている。さらに、本人中心で多職種が連携して生活機能を支えるという、支援枠組は、生活支援に関わる治療、生活支援、キャリア支援等の関係分野の現代的な支援モデルやケースマネジメント等に共通する考え方や取組であるため、「本人の職業生活場面での生活機能」の支援において分野によらない共通目標を設定でき、さらに各分野の専門的支援と整合性のある役割分担・連携を検討する前提となる普遍性が確保できていると考えられる。

第4節 本研究の成果の普及・活用、今後の課題

本研究の成果を踏まえ、関係者が「障害者の就職と職場定着の効果的支援」と「地域関係機関・職種の人材育成と地域ネットワーク形成」の総合的解決に取り組むことができるように、障害・疾病のある人の就労支援に関わる関係者やその具体的なノウハウを固定的に示すものではなく、それらを現在急速に発展途上にあるものとして、むしろ、そのレバレッジ・ポイントである「成功ビジョンの共有」と『「障害者就労支援の共通基盤」に基づくシステム思考の活性化」のための小冊子を作成し、インターネット等で普及を進めることにした。

1 関係機関・職種の障害者就労支援への関心・取組の拡大への対応

本研究では、地域の幅広い分野からの障害者就労支援への関心の高まりを追い風として、障害者の就職と職場定着の一体的支援における、多様な機関・職種それぞれが専門性を発揮できる役割分担と連携のあり方を明確にすることができた。それは、障害や疾病のある人の職業生活を支えることは企業と地域社会の課題であり、従来の「障害者就労支援」関係者の範囲を超え、多様な関係者が様々な専門性を発揮して協力しあう必要があるという国際的な「援助付き就業」の普遍的ビジョンに基づくものである。

必ずしも就労支援を専門としない関係分野からの障害者就労支援への関心はますます高まっている。本研究の成果物は、これら関係者が取組を始めやすく、それぞれの目的に沿った成果にもつながりやすく、彼らのニーズに沿ったものであり、インターネットで無料で提供することから、有用性は高いものと期待している。

2 関係機関・職種の専門性を活用した障害者就労支援の質・量的促進のための方法論

幅広い企業や地域関係機関・職種が専門性を発揮して協力しあえる人材育成と地域ネットワーク構築を促進するために、理論的に設計されたワークショップ等の方法論について、多様な関係者との実践を通して、現時点で一定の成果を得ることができた。

障害者の就職と職場定着の支援には、地域関係機関・職種の専門性を発揮した役割分担と連携での参画がますます重要となっている。本研究の成果を踏まえ、啓発用の小冊子では、障害者就労支援とは「障害や疾病のある人の職業生活を様々な関係者が連携して支える」ものであることを明確にして、これら関係機関・職種が共通目標をもって、それぞれの専門性を発揮しながら、連携する取組を、効果的かつ効率的に始められるようにしている。

そのフォローアップは今後の課題である。

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

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第32条1項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第32条2項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに、下記までご連絡ください。

また、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」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を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研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No. 147

地域関係機関・職種による障害者の就職と職場定着の支援における
役割と連携のあり方に関する研究

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 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2019年3月
印刷・製本 株式会社 丸井工文社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性[Ⓐ]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。