

地域関係機関の就労支援を支える 情報支援のあり方に関する研究

2009年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

ま え が き

障害者職業総合センターは、「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めざして、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、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「地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究（平成19～20年度）」の成果を取りまとめたものです。

本書が、障害のある人、事業主、また、障害のある人の雇用・就労支援に関わる皆様のお役に立てれば幸いです。

2009年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 荻部 隆

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 研究員)

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	研究員
三島 広和	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究員
石黒 豊	障害者職業総合センター社会的支援部門	主任研究員 (平成 20 年度)
亀田 敦志	障害者職業総合センター社会的支援部門	統括研究員 (平成 20 年度)
佐藤 珠己	障害者職業総合センター社会的支援部門	統括研究員 (平成 19 年度)
東明 貴久子	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員

目 次

概要	1
序章 研究の背景・目的と方法	9
1 背景	9
2 情報支援の定義	12
3 研究目的	12
4 研究方法	13
5 実態調査の回答状況	17
第Ⅰ部 職業生活を地域全体で支えるための連携と情報共有	
第1章 「職業生活」を支える地域連携	19
第2章 高度な就労支援に必要な総合的な情報	57
第Ⅱ部 密接な情報共有と法的・倫理的課題への対応の両立	
第3章 就労支援のための情報共有の必要性と実態	85
第4章 情報共有の法的・倫理的課題への対応	101
第Ⅲ部 情報支援ツールのあり方	
第5章 関係機関ニーズに応える情報支援ツール	133
第6章 情報支援ツールのプロトタイプの開発	155
総合考察と結論	
総合考察	167
結論	177
参考・引用文献	179
資料	
資料1 障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支える地域関係機関の連携と 情報共有に関する調査 調査票	181
資料2 シミュレーションツールの例	189
資料3 地域関係機関で扱われている情報の分類	197

概要

背景

現在、障害のある人の生活自立と就労を支えるため、地域の関係機関が連携して種々の取組が進められている。連携の範囲は、保健・医療、福祉、教育、労働の分野にまたがるものである。また、就労支援の対象も、障害のある人個人だけでなく、企業の取組、また、家族や地域関係機関の取組を支えるものとなっている。

しかし、関係機関による連携の取組は進められているが、関係機関は、それぞれ、設置の主たる目的や専門分野が異なっている。また、実際の現場で連携するのは、様々な背景をもつ様々な人たちである。専門分野が異なれば、使う用語も違い、概念枠組や背景となる専門知識の量も異なり、同じ現象への理解や対応も異なる可能性がある。雇用される障害のある人と雇用する企業が立場を超えて職業人としての自立に向けた取組について共通認識をもつためには、それぞれの理解の壁を超えていく必要がある。また、障害のある人の就労可能性という最も基本的な認識についてすら関係者の認識には幅があり、主観的判断の余地が大きい。さらに、関係者の共通認識の形成のための情報共有が重要である一方で、障害や病気に関する情報は誤解や偏見を引き起こしやすいため、最も慎重なプライバシーへの配慮が必要となる。

地域の関係機関が連携した就労支援の取組には、このような情報に関する課題がある。

目的

地域において就労支援に取り組む関係機関における、分野や機関を超えた連携と情報共有の必要性、そのための課題を明らかにするとともに、それらの課題に対応するため地域関係機関の就労支援現場で活用される情報支援ツールのあり方を明らかにすることを目的とした。

なお、本研究において「情報支援」とは、就労支援における情報の効果的な蓄積、伝達、利用、すなわち、情報の取得と活用のあり方の整備によって、就労支援自体や地域連携に必要な判断や意思決定を効果的に行えるようにする支援のことをいう。

方法

医療、福祉、教育等の地域関係機関における自立・就労支援の連携と情報共有の実態を明らかにするために、郵送によるアンケート調査を行った。調査は障害種類を問わず、地域関係機関を対象として実施し、回収率は全体で32%であった。さらに、それらの結果を踏まえて、地域関係機関の連携を支える情報支援ツールのプロトタイプの開発により、情報支援の実現可能性の検討を行った。

第 I 部 職業生活を地域全体で支えるための連携と情報共有

現在、就労支援については、地域関係機関が連携して、就職前から就職後にわたって、生活自立支援と一体となっていく取組が進められてきていることが明らかになった。そのような中で、従来、専門分野別に行われてきた評価や支援の重複や補完性が明らかになり、障害のある人一人ひとりの生活・人生の視点からの「生活機能」^(注) について、専門分野を超えた理解の必要性が高まっている。

(注)生活機能:世界保健機関 2001 年に ICF 国際生活機能分類を発表した際に新たに提案された概念。生理的、心理的、解剖的な機能、ADL 等の個人の能力に関すること、QOL 等の社会参加等の課題、その他の障害に関する情報等は、全て「生活機能」として包括的にまとめることができる。

第 1 章 「職業生活」を支える地域連携

現在、各分野で、障害のある人の生活や人生を個別的、継続的に支える取組が活発化している。それに伴い、就労支援は、就職前から就職後までの「職業生活」について、障害のある人を支える支援として、各専門分野の共同の課題となりつつある。そのために、地域関係機関の、これまでにない分野を超えた密接な情報共有の必要性が高まっている。

第 1 節 背景：就労支援のための地域関係機関の連携の必要性

地域の様々な支援の取組には、就職前から就職後の支援の継続性、個別的な本人ニーズへの対応、専門分野を超えた連携が共通して認められるものが多い。その中で、各専門分野の関係支援者等が、個別的で継続的なケースワークに共同で取り組んでいる。

第 2 節 自立や就労を支える様々な地域の取組の実態

現在、障害のある人の生活自立と就労を支えるため、関係機関では協力・連携の取組が進められており、担当者同士の「顔の見える関係」による情報共有もみられ、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等の関係機関が生活自立と就労を一体的に支える取組が進められている。

第 3 節 考察：障害のある人の職業生活を支える地域連携

地域には、障害のある人の生活自立と就労を支える取組が多く存在するが、実際は、それらの取組を通して、様々な専門職が、障害のある人の生活自立と就労を一体的に支えているという状況にある。

第 2 章 高度な就労支援に必要な総合的な情報

就労の困難性が高い障害のある人には、ケースマネジメントの取組や、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」等の専門性の高い判断が必要になっている。そのような人への個別的、継続的な支援のためには、「生活機能」の諸領域に関する個別アセスメント情報を専門分野横断的に収集するとともに、

それらの総合的理解に基づく共同の取組が必要となり、広範な情報の取得と共有が必要になる。

第1節 背景：職業生活の「生活機能」マネジメントのための共通情報

就労の困難性が高い障害のある人の就労ニーズに対応するためには、職業準備性支援、職場開拓や職務再設計、適切な職業紹介・ジョブマッチング、さらに、職場定着支援等の個別の継続的ケースマネジメント等が必要である。また、その実施に当たっては情報が必要である。そのような情報には、専門家の知識やノウハウ、社会資源や求人情報、その他、文書化されないが個人あるいは集団に蓄積されたものもある。

第2節 効果的な就労支援に必要となる広範な情報の現状

現在、地域では効果的な就労支援のために、機能障害や疾患の情報、職業の希望や適性、職業生活の諸局面での課題、地域での職場候補や職場での支援や配慮の見通し、地域関係機関での支援状況、本人の取組等の幅広い情報が取得されていることが明らかとなった。これらの情報取得はケースマネジメントの取組や、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」等の専門性の高い判断のため必要となっていることも示された。

第3節 考察：就労支援のための「生活機能」情報の総合性

本人自身の視点からみた「生活機能」に関する情報は、機関や専門分野を超えた総合的な情報であるため、本人の生活自立や就労ニーズを踏まえた就労支援を行うに当たって、関係機関が共通認識として、把握しておく必要があると考えられる。

第Ⅱ部 密接な情報共有と法的・倫理的課題への対応の両立

現在、就労支援の関係機関の多くでは、障害情報の扱いに係る法的・倫理的課題に配慮しながら、障害のある人の自立と就労に向けた取組が進められている。効果的な就労支援のためには、本人、企業、支援関係者等が、障害のある人一人ひとりの職業生活のあり方についての総合的理解をもつ必要がある一方で、断片的な情報のひとり歩きを防止することが、法的・倫理的課題への適正な対応のために不可欠であることが明らかとなった。

第3章 就労支援のための情報共有の必要性和実態

地域の就労支援は、本人、職場、地域等の様々な情報を組み立てて、一人ひとりに合った仕事や支援のあり方についての総合的理解を形成することが必要である。そのための情報共有は、ケース会議等や、口頭や電話による日常的な関係者のコミュニケーションにより行われており、密接でタイムリーなものとなっている。

第1節 背景：就労支援のための情報共有の様々な場面

就労支援が開始されるいくつかの典型的場面でのモデル事例を通して、関係機関の情報共有の課題を検討した。

第2節 ケース会議や日常的コミュニケーションによる密接な情報共有の実態

就労支援のための地域関係機関の情報共有の実態とは、関係者の口頭や電話による日常的コミュニケーションと、ケース会議等の場におけるものが中心であり、「顔の見える関係」での地域連携を裏付けるものであった。文書での情報共有のニーズはあったが、実施は少ないことも明らかとなった。

第3節 考察：ケース会議や日常的コミュニケーションによる情報共有の意義

地域関係機関における情報共有が主に口頭で、ケース会議や日常的コミュニケーションによって行われ、効果を上げていることについては、いくつかの理由が考えられる。第一に、関係機関が連携して、就労支援が効果的に行われるようケースマネジメント等の取組を進めていることが考えられる。その他、柔軟でタイムリーな対応が必要であること、さらに、情報の文書化や個人情報の取扱いが困難であるといった理由も考えられる。

第4章 情報共有の法的・倫理的課題への対応

就労支援に関わる関係者は、個人情報の慎重な扱いに配慮しながら、障害のある人の就労支援のために、情報共有の目的や関係者の信頼性を確認し、本人から同意を得て情報共有を推進している。そのような取組をさらに適正に実施するために、情報の共同利用体制を構築するとともに本人への「説明と同意」を効果的に実施する方法の明確化が必要である。

第1節 背景：守秘義務、プライバシー保護、倫理的課題への対応の必要性

守秘義務、プライバシー保護、倫理的課題への対応は、情報共有の必要性と決して対立するだけのものではない。むしろ、「生活機能」情報の共有により、本人、企業、支援関係者の総合的理解の促進を図るため、地域関係機関の連携における支援目的を明文化した情報の共同利用、そして、本人への「説明と同意」という課題を整理することにより、より統合的な情報共有のあり方を明らかにすることができる。

第2節 関係機関における情報共有の課題と対応状況の実態

地域の関係機関において、個人情報の共有に関する多くの課題があり、特に倫理的課題への対応が不十分と認識されている現状が明らかとなった。また、適切な情報共有の取組は、個人情報の適正な保管、本人からの包括的同意の取得、障害情報の倫理的課題への対応との関連性が多く認められた。

第3節 考察：情報の共同利用と本人への説明と同意

情報共有については、それを単に制限するのではなく、倫理的問題、自己情報コントロール権、守秘義務の全ての条件を解決することができる適切な情報共有のあり方を明確にする必要があると言える。

第Ⅲ部 情報支援ツールのあり方

情報支援ツールへのニーズは、機関の専門分野やこれまでの自立・就労支援への取組状況に応じて異なることが明らかとなった。このニーズを踏まえ、情報支援ツールのプロトタイプを作成し、「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」等にまとめた。今後、これらのプロトタイプを実践場面において活用することにより、より効果的に活用できるようなものとするための検討が必要である。

第5章 関係機関ニーズに応える情報支援ツール

地域関係機関が連携して就労支援を行うために、現場の支援者への情報の観点からの支援の取組が行われるようになってきているが、現場からは、さらに今後就労支援を充実するための教育的・啓発的な情報支援ツールと、地域連携による就労支援のケースマネジメントを推進するための情報共有の条件整備となる情報支援ツールの必要性が高くなっていた。

第1節 背景：多面的な地域関係機関の課題に対する情報支援の現状

地域における就労支援を促進するため、現在、現場の支援関係者に対する情報支援について多くの取組が行われてきているとともに、情報共有に係る法的・倫理的課題に対しても、法令による制度面の整備が進められている。そのような代表的な取組を概観した。

第2節 関係機関における情報支援ニーズの実態

情報支援ツールへのニーズは、「非常に必要性が高い」「必要になるかもしれない」を含めると、全般的に地域の関係機関の種類を問わず高くなっていた。大まかな傾向としては、就労支援の経験が少ない機関からは就労支援の取組についての教育的・啓発的な情報支援ニーズが大きい一方で、地域で就労支援の中核となっている機関からは地域の具体的な連携や情報共有の課題に対応するための情報支援ニーズが高くなっていた。そのような多様な情報支援ニーズを区別しつつ、適切な情報支援ツールのあり方を検討する必要がある。

第3節 考察：関係機関ニーズを踏まえた情報支援ツールのあり方

情報支援ツールについては、関係機関のニーズも踏まえた上で、就労支援のための地域連携への参画を促進するための教育的・啓発的情報支援になるものと、地域連携による就労支援のケースマネジメントを推進するための情報共有の条件整備となるものが必要である。

第6章 情報支援ツールのプロトタイプの開発

既存の取組やツールへのアクセスやその適切な活用を促進するとともに、新たな情報支援ツールを開発し、地域での試行による効果の検証を行っていくことが必要である。

第1節 既存のツールの活用と新たなツール開発の必要性

情報支援の課題別に、既存の情報支援ツールの有効活用の可能性と、新たな情報支援ツールの開発の可能性について検討した。

第2節 必要な情報の取得と総合的理解を促進する情報支援ツール

就労支援の経験が少ない機関への教育的、啓発的な情報支援ニーズに対応するために、「情報取得・活用マニュアル」と「シミュレーションツール」について、プロトタイプの開発を通して検討した。

第3節 情報の整理と共通認識の文書化を促進する情報支援ツール

就労支援のための地域のケースマネジメントの推進に関する情報支援ニーズのうち、共通の文書様式へのニーズに対応するために、「共通認識をまとめるための共通様式」と「個別アセスメント情報等の共通様式」を検討した。

第4節 適切な情報共有を促進する情報支援ツール

就労支援のための地域のケースマネジメントの推進に関する情報支援ニーズのうち、情報共有の明文化されたルールへのニーズに対応するために、「情報共有マニュアル」と「情報共有ガイドライン」を検討した。

第5節 プロトタイプの試行と効果検証の必要性

開発したプロトタイプを統合し最終的に「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」と「就労支援のシミュレーションツール」としてまとめた。情報支援ツールのニーズは高く、他に利用できるツールも少ないことから、プロトタイプを研究成果として地域関係機関に提供することには意義があるが、その開発の目的を踏まえて、各情報支援ツールの効果について、適切なフォローアップによる検証が必要であろう。

総合考察と結論

総合考察では、これまでの章で見てきた地域連携、就労支援、情報共有の取組を、他の取組との関係で総合的に見ることで、総合的な就労支援のための情報支援のあり方の方向性を明確にした。

従来保健医療、福祉、教育、労働等の専門分野別に行われる、障害のある人の評価と支援の取組は、「生活機能」への断片的な情報に基づく不完全な支援やそれに基づく不完全な理解になりやすく、それが障害のある人の就労可能性の過小評価や「就労は無理」という偏見を生み、障害のある人の就労ニーズへの各専門分野における就労ニーズへの統合的対応を妨げるという悪循環を生み出してきた。現在各地でこのような限界を克服し、障害のある人の生活・人生を個別的に継続的に支えるための専門分野横断的な共同の取組が活発になっている。関係機関が支援目的を確認し適切な情報共有のための体制を整えることで、専門分野や機関を超えた地域連携が促進され、それがさらに就労支援の可能性への本人・企業・支援関係者の総合的認識を高め、就労支援のための情報共有の意義もより明確となる。今後、このような好循環により、各地、各専門分野において地域連携、就労支援、情報共有の取組を発展させることが必要である。

序章 研究の背景・目的と方法

第1節 背景

現在、様々な制度によって、障害のある人の生活自立と就労を支えるため、地域の関係機関が連携して種々の事業（以下「地域連携事業」という）が実施されている。その連携の範囲は、保健・医療、福祉、教育、労働の分野（以下「専門分野」という）にまたがるものである。また、就労支援*の対象も、障害のある人個人だけでなく、企業の取組、また、家族や地域関係機関の取組を支えるものとなっている。

しかし、関係機関による連携の取組は進められているが、関係機関は、それぞれ、設置の主たる目的や専門分野が異なっている。また、実際の現場で連携するのは、様々な背景をもつ様々な人たちである。専門分野が異なれば、使う用語も違い、概念枠組や背景となる専門知識の量も異なり、同じ現象への理解や対応も異なる可能性がある。雇用される障害のある人と雇用する企業が立場を超えて職業人としての自立に向けた取組について共通認識をもつためには、それぞれの理解の壁を超えていく必要がある。また、障害のある人の就労可能性という最も基本的な認識についてすら関係者の認識には幅があり、主観的判断の余地が大きい。さらに、関係者の共通認識の形成のための情報共有が重要である一方で、障害や病気に関する情報は誤解や偏見を引き起こしやすいため、最も慎重なプライバシーへの配慮が必要となる。

地域の関係機関が連携した就労支援の取組には、このような情報に関する課題がある。平成14年の障害者職業総合センターによる「職業リハビリテーション過程における情報伝達の方法に関する研究」¹⁹⁾において指摘された、個人情報提供のガイドの必要性、個人情報の保護と活用の対立、個人情報保護に関する法的課題、職業評価のあり方と個人情報の関係等の課題は、さらに重要性と緊急性を増している。さらに、平成17年の個人情報保護法の保護に関する法律（以下「個人情報保護法」という）の全面実施により、情報共有と情報保護の対立に関する課題もより明確になってきている。

平成19年8月の「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告」（厚生労働省）⁸⁾において、地域関係機関が連携して行う就労支援の推進のために情報支援が重要であるとされ、研究開発の方向性が次のように具体的に提示されている。

1. 就労支援のための地域連携のあり方の転換

近年、障害のある人の就労ニーズの高まりに対応し、自立支援と就労支援を一体的に、かつ継続的に、多様な専門機関サービスや制度を活用して社会全体で行うあり方が確立しつつある。これは、従来の、各専門分野で障害種類別の処遇が行われてきたあり方からの大きな転換である。

* 本書では、「障害者就業・生活支援センター」等の固有名、調査票の直接引用等、特に必要な場合以外では、語句の統一のため「就労」を使う。意味は雇用や自営等の一般就労を中心とし、多様な働き方を含むものである。

(1) 個別の就労ニーズを中心とした社会環境の変化

障害者一人ひとりの希望に応じた就労を実現するため、近年、改正障害者雇用促進法、障害者自立支援法、改正学校教育法、発達障害者支援法が施行されている。

(2) 自立支援と就労支援への社会全体での取組

障害者の就労意欲が高まっている中で、障害者一人ひとりの希望に応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠である。また、障害者の就労という同じ目的に対しては、各機関が共通の認識を持ち、方向性を揃えて、各地域で計画的に取り組むことが必要である。

(3) 生涯にわたる継続的な支援

障害者にとっては全ライフステージを通じて適切な支援が受けられること、どの機関を利用しても必要な支援に結びつく。支援者にとっては各分野の強みを活かして効果的な役割分担が可能になる。また、雇用から福祉への流れのネットワークも重要になる。

2. 地域連携における情報支援の課題

地域における自立支援と就労支援の取組が転換していることに対応して、障害のある本人の情報を関係機関で共有することと、組織を超えて本人中心のサービス提供を可能にする情報支援について、早急な検討が必要となっている。

(1) 支援情報の本人中心の活用に関する課題

従来、各専門分野別に管理してきた情報を、本人ニーズを中心にして共有して活用するというニーズが生まれている。

ア 就労支援に関わる専門分野別の情報交換の課題

各機関が保有する対象障害者の特性、状態をはじめ、個別の支援計画や支援記録、支援方法等の情報を支援機関同士やネットワークで共有することが不可欠である。

情報の共有の在り方には2通りあり、それぞれの検討が必要である。

- ◆ 支援機関間で共有・伝達する方法
- ◆ 障害者本人が自身の支援記録として保有し、支援を受ける際に各支援機関に提示する方法

イ 本人の支援のために有効活用されるべき情報の適切な管理の課題

担当者が交替しても組織として継続的に支援が実施されるようにすることが重要である。

ウ 個人情報の管理や第三者提供のあり方に関する課題

情報の共有の在り方については、個人情報保護の観点等も踏まえつつ調査・研究を行い、その成果を踏まえ、情報の種類、伝達・共有の方法、伝達・共有する際の留意事項等に関するガイドラインを具体的に示すことが必要である。

(2) 地域連携システムの管理運営に必要な情報支援に関する課題

関係機関中心の連携でなく、障害のある人が中心となって地域の支援機関を選択して利用するための基本的な情報を整備する必要がある。

ア 社会資源情報の提供に係る課題

一般雇用を希望する障害者や採用活動を行う企業等がサービスを選択できるよう、雇用、福祉、教育等の各分野の地域の社会資源の情報を広く提供する仕組みが必要である。

イ 地域の就労支援のプロセスや成果の評価に関する課題

就労移行支援事業、障害者委託訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の支援策の量について、地域全体の就労支援の目標を共有することが必要である。また、こうした目標の進捗・達成状況について、ネットワークの中で集約し、未達成の場合は取組の見直しを検討するなど、お互いにその状況を把握することが重要である。

3. 情報支援ツールのあり方

新たな地域連携における就労支援の情報支援ツールは、現在各分野で開発されているような、個別の支援計画をひな形にしたものであり、今後、本人を中心とした支援に必要な情報が効果的に共有できる分野横断的なツールとして開発する必要があるとされている。

(1) 就労支援の情報を共有するための分野横断の共通ツール

雇用、福祉、教育等の各分野の支援機関及び企業が連携して支援していく際に、ツール自体とそれによる情報の両方を共有することが重要である。ツールの開発・整備に当たっては、本来の目的に反してツールのみが一人歩きすることがないように、目的、使い方、活用場面、活用する人材のスキル等について、十分な検討を行うことが必要である。

(2) 各分野での個別の支援計画等がひな形になる

就労支援に関する様々なツールが、雇用、福祉、教育等の各分野でそれぞれ開発・活用されている。ネットワークの機関が、支援に当たって必要な情報や支援ツール（個別の支援計画等）を共有できるようにすることが必要である。これら個別の支援計画について、雇用、福祉、教育等の各分野における作成・活用状況等の実態を踏まえつつ、支援計画に盛り込む事項等の標準化も含めて、調査・研究を進め

ることが必要である。

第2節 「情報支援」の定義

情報とは「あることがらについてのしらせ」であり、ある状況において「判断を下したり行動を起こしたりするために必要な、種々の媒体を介しての知識」（広辞苑第6版、2008）とされる。ニュースとして提供されるような、寿命の短い断片的なものから、専門性の高い、安定した体系的な科学的知識、技術的知識のようなものまでが含まれるが、特にそれらが「蓄えられ」、「伝達され」、「利用される」場合において「情報」という呼称が与えられる。

したがって、就労支援における情報とは、就労支援における判断や意思決定への有用性をもつもので、蓄積、伝達、利用の可能性があるものである。そのため、具体的な就労支援や支援者の連携のあり方とも密接な関係がある。

そこで、本研究において「情報支援」とは、就労支援における情報の効果的な蓄積、伝達、利用、すなわち、情報の取得と活用のあり方の整備によって、就労支援自体や地域連携に必要な判断や意思決定を効果的に行えるようにする支援のことをいうこととする。また、「情報支援ツール」は、「情報支援」を効果的に行うための種々の媒体を活用したツールのことをいうこととする。

第3節 研究目的

本研究は、情報支援ニーズが近年の地域関係機関の連携による就労支援の取組から生じていることに着目し、地域において就労支援に取り組む関係機関における、分野や機関を超えた連携と情報共有の必要性、そのための課題を明らかにするとともに、それらの課題に対応するため地域関係機関の就労支援現場で活用される情報支援ツールのあり方を明らかにすることを目的とした。

そのために、具体的な問題意識を次の3つに大きく分け、本書を3部構成としてそれぞれで、さらに各章で問題意識を詳細に述べる。なお、各章には、それぞれの問題意識についての調査結果と考察をまとめる構成としている。

1 職業生活を地域全体で支えるための連携と情報共有の現状(第I部)

現在、取り組まれている地域連携の就労支援の取組において、関係分野の専門支援者は地域の現場で、どのように専門分野を超えた協力を行い、具体的にどのような目的で、どの程度の情報共有を行っているのか。

- ◆ 地域における各分野における様々な自立・就労支援事業において、地域の様々な関係機関がどの程度、どのような連携を行っているのか。(第1章)
- ◆ 地域の各関係機関において自ら取得している情報、外部との連携で取得している情報、その取得に関与している事業、就労支援、専門職はどのようなものか。(第2章)

2 密接な情報共有と法的・倫理的課題への対応(第Ⅱ部)

地域における関係機関の密接な連携の取組において、障害のある人の個人情報の取扱いに係る守秘義務、個人情報保護法への対応、その他倫理的課題についてどのような対応がなされ、また、どのような課題があるのか。

- ◆ 地域において情報共有が行われる実際の場面や情報共有の方法の実態。(第3章)
- ◆ 実際の地域の就労支援に関わる関係機関において、守秘義務、プライバシー保護、倫理的課題への対応はどの程度認識され、どのような対応がなされているか。(第4章)

3 関係機関のニーズに応える情報支援ツールのあり方(第Ⅲ部)

自立・就労支援への専門分野を超えた連携の現場で支援者が求めている情報支援ツールとはどのようなもので、そのニーズに対してどのような対応が可能か。

- ◆ 関係機関において、情報支援ツールについて、どのようなニーズがあるか。(第5章)
- ◆ 情報支援の課題別に、既存の情報支援ツールの有効活用可能性と、新たな情報支援ツールの開発の可能性について。(第6章)

第4節 研究方法

本研究では、医療、福祉、教育等の地域関係機関における自立・就労支援の連携と情報共有の現状を明らかにするために、郵送によるアンケート調査を行った。さらに、それらの結果を踏まえて、地域関係機関の連携を支える情報支援ツールのプロトタイプの開発により、情報支援の実現可能性の検討を行った。

1 研究委員会の開催

アンケート調査の実施と情報支援ツールの開発にあたって関係者の意見を踏まえるため、地域関係機関の連携による就労支援に取り組む医療、福祉、教育、労働、企業の学識経験者と支援者からなる「地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究委員会」を2年間の研究期間に4回開催し、検討を行った。

「地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究委員会」

(50音順)

木野 季朝	山口障害者職業センター 所長 (平成19年度)
	障害者職業総合センター 職業センター 企画課長 (平成20年度)
倉知 延章	九州ルーテル学院大学・大学院 教授 (平成19年度)
	九州産業大学 国際文化学部臨床心理学科 教授 (平成20年度)
志賀 利一	社会福祉法人電機神奈川福祉センター 常務理事
徳永 亜希雄	国立特別支援教育総合研究所 主任研究員

秦 政	秦コンサルティングオフィス 代表
原 智彦	東京都立あきる野学園 主幹
春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員
松為 信雄	神奈川県立保健福祉大学社会福祉学部 教授（座長）
三好 尉史	国立身体障害者リハビリテーションセンター主任生活支援専門職（平成 19 年度） 国立伊東重度障害者センター 指導課長（平成 20 年度）

2 実態調査

本研究では、現在、障害・疾患のある人たちの自立と就労ニーズを地域で支えている様々な関係機関における地域における連携と情報共有の現状と課題を郵送調査により把握し、今後の効果的な情報支援のあり方を明らかにすることを目的とした調査を実施した。

(1) 調査対象

障害・疾患のある人の地域自立生活や就労を支える保健・医療、福祉、教育等の機関・施設や各種団体の関係部署 6,117 所における就労ニーズへの対応への主担当者を第一として、該当がない場合は生活自立支援の主担当者とした。調査は 2008 年 6～7 月に行った。調査対象機関は、施設の重複を除いて無作為サンプリングした。

・障害者就業・生活支援センター	202	(サンプル率 100%)
・就労移行支援事業者（上以外）	912	(100%)
・特別支援学校（高等以上）	814	(100%)
・難病相談・支援センター	61	(100%)
・発達障害者支援センター	56	(100%)
・精神障害者地域生活支援センター（上以外）	186	(100%)
・保健・医療機関（含当事者団体等）（上以外）	1,208	(60%)
・就労継続支援事業者、作業所等（上以外）	1,445	(45%)
・精神障害者授産施設（上以外）	376	(100%)
・相談支援機関（上以外）	857	(45%)

(2) 調査内容

地域連携と情報共有の現状、自立と就労を支える支援に必要な情報、情報共有の課題と具体的な取組、情報支援の現状と今後のニーズ等について選択式回答を中心とした郵送アンケートにより調査した。調査票は、巻末資料 1 として示す。本研究の問題意識に従った調査の設問の構成は次の通りである。

ア 職業生活を地域全体で支えるための連携と情報共有の現状(第 I 部)

A. 「職業生活」を支える地域連携

- 問 2. 就業や地域生活支援を担当している回答者の部署又は専門職の名称をご回答下さい。
- 問 3. 障害・疾患のある人の自立と就業を支える様々な地域の取組への、貴機関・部署の関与の状況はいかがですか。
- 問 4. 障害・疾患のある人の自立・就業ニーズに対応するための、機関や専門分野の枠を超えた連携の状況はいかがですか。
- 問 8. 障害・疾患のある人の自立・就業支援の実施にあたって、どのような内部支援者と外部支援者（情報提供における第三者にあたる）が関わっていますか。
- 問 9. 障害・疾患のある人の就業可能性の向上に向けた、基本的な取組内容はいかがですか。
- 問 11. 就業支援に関する情報入手の機会の活用状況はいかがですか。

B. 高度な就労支援に必要な総合的な情報

- 問 7. 自立支援や就業支援のために、どのような内容の情報を取得、あるいは必要としていますか。
- 問 10. 障害・疾患のある人の就業可能性や就業支援に関する様々な判断は問題なく行えていますか。

イ 密接な情報共有と法的・倫理的課題への対応(第Ⅱ部)

A. 就労支援のための密接な情報共有の必要性

- 問 5. 障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する連携場面にはどのようなものがありますか。
- 問 6. 障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する際には、どのような手段や媒体を利用していますか。

B. 情報共有の法的・倫理的課題への対応

- 問 12. 障害・疾患のある人の個人情報を地域関係機関で共有するにあたって、具体的課題にはどのようなものがありますか。
- 問 13. 自立・就業支援の取組において、障害や疾患に関する個人情報の共有を安全・適正に行うための、具体的な取組状況はいかがですか。

ウ 関係機関のニーズに応える就労支援ツールのあり方(第Ⅲ部)

A. 関係機関ニーズに応える情報支援ツール

- 問 14. 障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支えるために、地域で機関や専門分野を超えて活用される情報支援ツールとして、どのようなものが今後必要ですか。

(3)分析方法

機関種類別のクロス集計、全施設のデータを合わせた設問項目間のクロス集計等については、カイ二乗検定を行った。また、連携や情報共有の取組の成功に寄与する要因を明らかにするため、重回帰分析を行い機関の状況や他の取組内容との関連を明らかにした。統計的な有意性として $p<0.05$ を基準とした。分析方法のその他詳細については、必要に応じて各章で示す。

3 情報支援ツールのプロトタイプの開発

本研究では、情報支援ツールのプロトタイプ開発の準備としての情報収集・分析と、上記実態調査の実施と分析を並行して進め、最終的に実態調査の結果を踏まえて、関係機関ニーズに沿ったプロトタイプの開発を行うこととした。以下に、当初段階でのプロトタイプ開発の方法を示す。なお、プロトタイプ開発の経緯と情報支援ツールの最終形態は第6章に示す。

(1) 関係分野での就労支援に共通して用いられる情報様式

地域障害者職業センターにおいて活用されている情報様式、及び、関係分野で先進的に取り組まれている様々な地域連携を前提とした情報様式を収集し、収集できた範囲の様式について、原則的に ICF 国際生活機能分類²¹⁾の概念枠組に沿って整理分類できる「生活機能」情報と、それ以外の情報の分類について検討することとした。

(2) 情報共有のあり方に係る情報支援ツール

情報共有のあり方に係る情報支援ツールについては、次のように、個人情報保護法と倫理的問題の2側面から情報収集を行い、実態調査による関係機関ニーズの結果や取組内容の調査結果を基に、適切な情報共有のあり方についての研究委員会での議論と専門家ヒアリングも踏まえ、開発することとした。

- ◆ 個人情報保護法とその基本的考え方を最初に示した OECD ガイドラインにおける自己情報コントロール権やプライバシー権と守秘義務との関係、さらに、我が国における関係法令や関係分野での施行上のガイドラインの内容。
- ◆ 障害情報の取扱いについての倫理的課題については、ICF 国際生活機能分類の付録となっている倫理ガイドラインの内容。
- ◆ より詳細な現場のノウハウについては、実態調査の自由記述の内容。

(3) データベースを活用した就労支援のシミュレーションツール

障害者職業総合センター研究部門で開発した「ユニバーサル・ワーク・データベース」¹⁸⁾の障害・疾患、職業、支援方法、社会資源のデータベースを活用して、地域関係機関が就労支援に取り組む際に、職種や働き方の調整、職場や地域での配慮や支援によって職業上の課題や就労可能性が変わることをシミュレーションできる情報ツールを開発することとした。

(4) 情報支援ツールの総合的な活用の方策の検討

障害のある本人、企業、地域の支援関係者が、上記のプロトタイプを総合的に活用できるようにする方策について、研究委員会でも検討した。当初は共通様式を手帳形式にまとめ本人が所持し関係機関で共通に使える記録編と、本人や支援者の情報の取得・活用のガイドブックとしての資料編を1冊にまとめた「就業サポート手帳」、情報共有のあり方を関係者で共通認識できる冊子、シミュレーションツールを含む情報支援サイトについて検討した。

第5節 実態調査の回答状況

実態調査の結果は、各章で示すが、最初に調査の回収状況を示す。調査は障害種類を問わず、全国のこれらの地域関係機関を対象として実施し、回収率は全体で32%であった。調査結果の解釈には、回収のバイアスの可能性を考慮する必要がある。

(1) 機関別の回収率

機関別に差があり、障害者就業・生活支援センターでは52%と比較的高く、発達障害者支援センターや難病相談・支援センターも比較的高かった。特別支援学校からの回収率は40%であった。一方、保健・医療機関等、精神障害者授産施設等では比較的低くなった。

表 0-1 機関種類別の調査回答状況

	送付数	回収数	回収率
障害者就業・生活支援センター	202	107	52%
就労移行支援事業者	912	318	35%
特別支援学校	814	326	40%
難病相談・支援センター	61	32	52%
発達障害者支援センター	56	32	55%
精神障害者地域生活支援センター	186	51	27%
保健・医療機関等	1,208	357	29%
就労継続支援事業者等	1,445	415	29%
精神障害者授産施設	376	88	23%
相談支援事業者	857	261	30%
全体	6,117	1,987	32%

(2) 対象障害種類別の回収率

今回調査対象とした機関は、特に障害種類にかかわらずに相談支援等を行う機関が大半であった。特に障害種類による回収率の差は認められなかった。

表 0-2 支援対象とする障害種類別の回収状況

	送付数	回収数	回収率
身体障害	466	175	38%
知的障害	1,193	377	32%
精神障害	713	214	30%
難病	227	83	37%
病弱	52	21	40%
高次脳機能障害	268	59	22%
障害種類にかかわらない	3,246	1,073	33%

(3) 都道府県別の回収率

また、今回の調査は全国の機関を対象としたが、都道府県別でみた回収率は、最高の件が 48%で最低は 25%というようにバラつきが見られたが、ほぼ全国から回答が広く得られたものと考えられる。

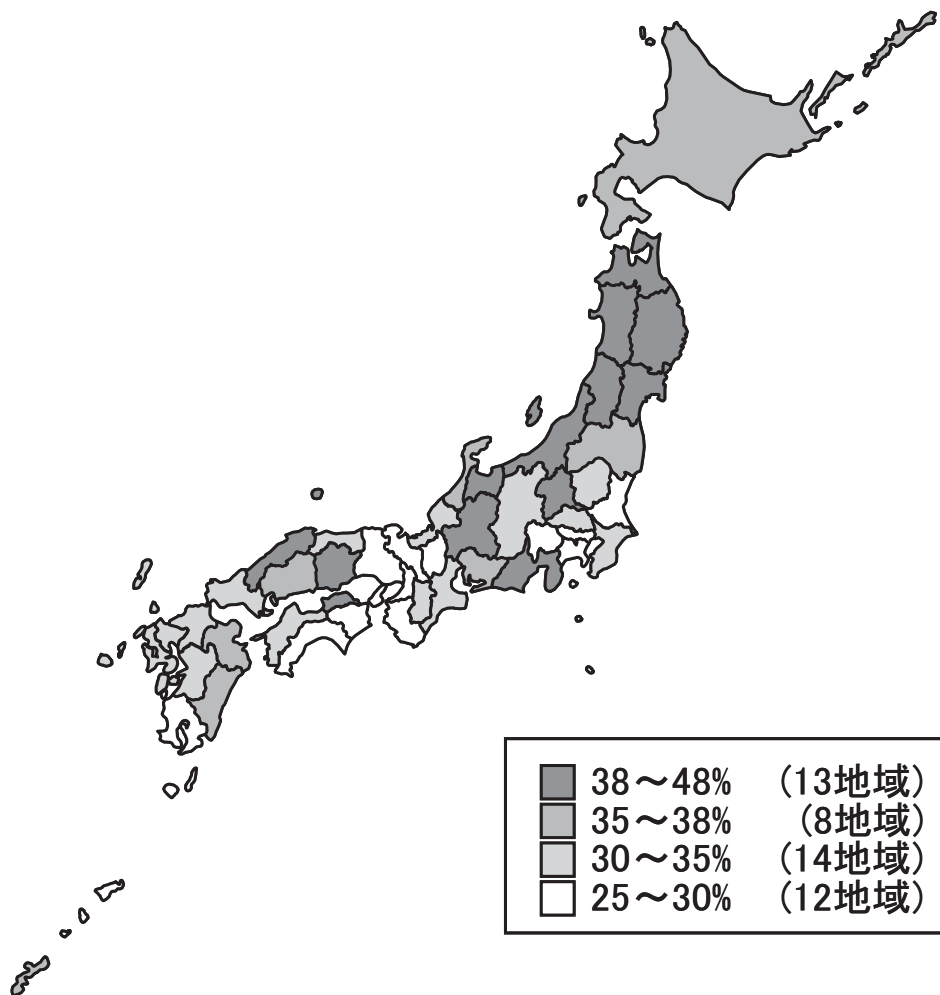


図 0 都道府県別の回収率

(4) 回収率についての考察

就労移行支援事業者からの回収率が 35%と全体をやや上回る程度であったことについては、本調査の実施時期において、障害者自立支援法の施行後の状況に関する調査が各所から実施されたいことで、調査回答への負担が高かったことが一因として考えられる。

また、保健・医療機関等や精神障害者支援機関については、就労支援よりも生活自立支援の観点からの回答を期待し幅広い機関に調査を依頼したが、就労支援の意識が少ない機関からは調査回答の意義が理解しにくかった可能性も一因として考えられる。

第Ⅰ部

職業生活を地域全体で支えるための 連携と情報共有

障害のある人の自立・就労支援のために地域関係機関が連携することが求められており、その基本にあるのは現場での障害のある人のニーズへの対応である。各専門分野別の評価や支援を超えて本人ニーズに対応するためには、様々な専門支援者が取得した情報を集約し、共通認識をもって取り組む必要があると考えられる。地域において、そのような新たな連携の取組がどのように進展しているのかということは、これら関係機関への情報支援を検討するための基礎的認識として必要である。

第Ⅰ部では、現在、取り組まれている地域の関係機関が連携した就労支援において、関係分野の専門支援者が、どのように専門分野を超えた協力を行い、どのような目的で、どの程度の情報共有を行っているのかを明らかにすることとした。

その結果、現在、就労支援については、地域関係機関が連携して、就職前から就職後にわたって、生活自立支援と一体となっていく取組が進められてきていることが明らかになった。そのような中で、従来、専門分野別に行われてきた評価や支援の重複や補完性が明らかになり、障害のある人一人ひとりの生活・人生の視点からの「生活機能」について、専門分野を超えた理解の必要性が高まっていることも示された。

第1章 「職業生活」を支える地域連携

現在、各分野で、障害のある人の生活や人生を個別的、継続的に支える取組が活発化している。それに伴い、就労支援は、就職前から就職後までの「職業生活」について障害のある人を支える支援として、各専門分野の共通の課題となりつつある。そのために、地域関係機関の分野を超えた密接な情報共有の必要性が高まっている。

第1節 背景：就労支援のための地域関係機関の連携の必要性

障害のある人の生活自立や就労を支えるためには、地域関係機関における密接な連携が求められており、現在、こうした連携の下に障害のある人の生活自立と就労を支援する様々な取組が実施されている。福祉分野での代表的なものには、障害者自立支援法による就労移行支援事業や就労継続支援事業、さらに市町村の障害者自立支援協議会等がある。教育分野では、学校教育法による特別支援教育での個別の教育支援計画での取組がある。保健・医療分野において就労支援の取組がされている機関としては、精神障害者地域生活支援センター、難病相談・支援センター等がある。発達障害者支援センターは、発達障害児（者）への支援を総合的に行うことを目的としており、就労支援もその一環で取り込まれる。労働関係機関においても、ハローワークの地域障害者就労支援事業（チーム支援）、地域障害者職業センターの職業リハビリテーション、そして、就労支援と生活支援を一体的に行う障害者就業・生活支援センター事業等が行われている。

これら地域の様々な取組には、①就職前から就職後の支援の継続性、②個別的な本人ニーズへの対応、③専門分野を超えた連携、が共通して認められるものが多く、各専門分野の関係支援者等が、個別的で継続的なケースワークに共同で取り組んでいる。

1 職業リハビリテーションの原則における連携ニーズ

「障害者の雇用の促進等に関する法律」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。」と地域連携の必要性を原則として明示している。さらに、特に精神障害者について、地域障害者職業センターが評価や訓練・支援を行う際に、医師その他の医療関係者との連携に努めるものとしている。

また、同法では「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。」と、個別的なニーズへの対応についても原則として示している。実際、公共職業安定所（ハローワーク）での職業紹介、職業指導等は個別的であり、また、地域障害者職業センターの職業リハビリテーション計画も個別に作成され、本人の同意により支援が実施されている。

2 多様な地域事業の個別性、継続性、連携の特徴

現在、障害のある人の生活自立や就労を支えるために、地域において様々な取組が行われている。その全てを検討することはできないが、福祉、教育、医療等の分野を超えた連携が各地で実施されるようになってきていることの代表的な取組として、障害者就業・生活支援センター事業、ハローワークを中心とした地域障害者就労支援事業（チーム支援）、就労移行支援事業、教育分野の個別の支援計画、保健・医療分野での連携事業について検討した。

(1) 障害者就業・生活支援センター事業

障害者就業・生活支援センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて、ハローワークや地域障害者職業センター等との連携の中で、地域に密着した就労支援を行う機関である。障害者就業・生活支援センターは、同法により「支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。」
 「支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。」と規定されており、特に、障害のある人の相談に応じて指導、援助や地域関係機関との連絡調整を行うこととされている。

障害者就業・生活支援センターが、障害のある人の相談に応じて関係機関の連絡調整を実施するためには、個別で継続的な支援が重要となる。障害者就業・生活支援センターの取組は、障害のある人が就

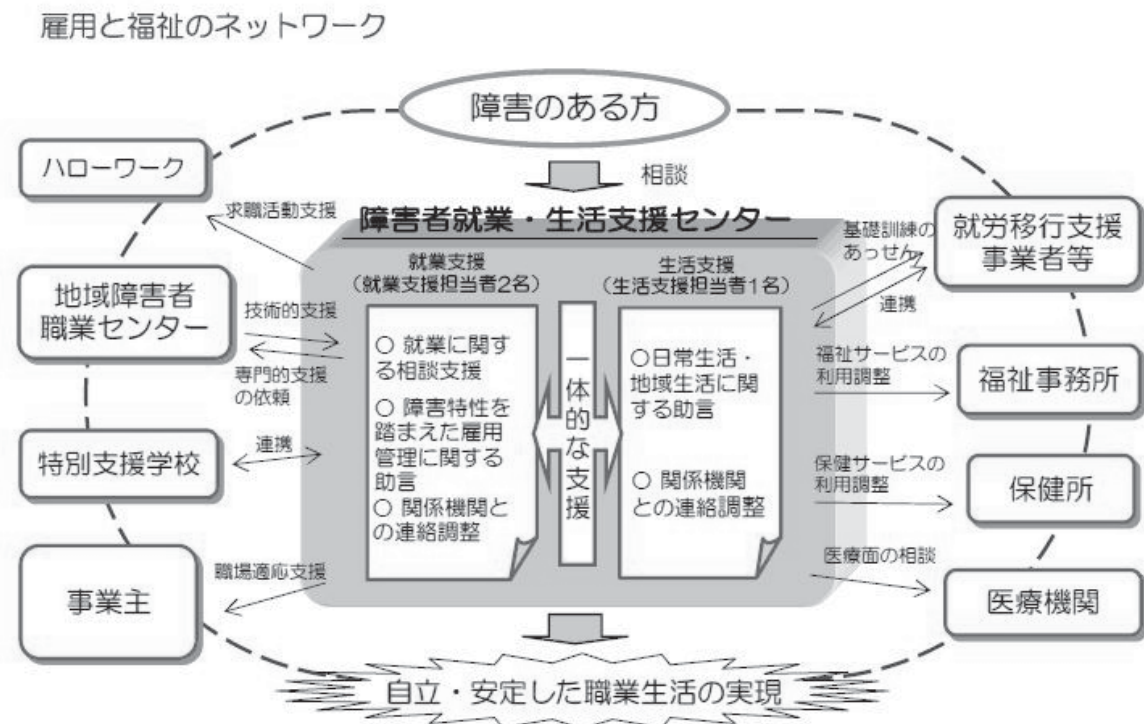


図 1-1 障害者就業・生活支援センター：厚生労働省資料

職する前からの、就労移行支援事業者や特別支援学校との連絡調整、あるいは、精神障害等、発病により就職や復職が困難な人の支援における、保健所や医療機関等との連絡調整から、就職後の事業主の障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言や、日常生活と職業生活の一体的支援のための各種サービスの利用調整を含む関係機関との連絡調整まで、幅広いものである。

(2)ハローワークを中心とした地域障害者就労支援事業(チーム支援)

2008 年度から全国のアローワークで取り込まれている地域障害者就労支援事業(チーム支援)は、アローワークを中心として、障害のある人の個別ニーズを踏まえて、地域の関係機関が連携し、共同の就労支援計画を作成し、共同で、ケースワーク方式の個別支援を就職前から就職後まで継続して実施するものである。この取組もまた、個別性、継続性、分野を超えた連携という特徴をもった事業である。

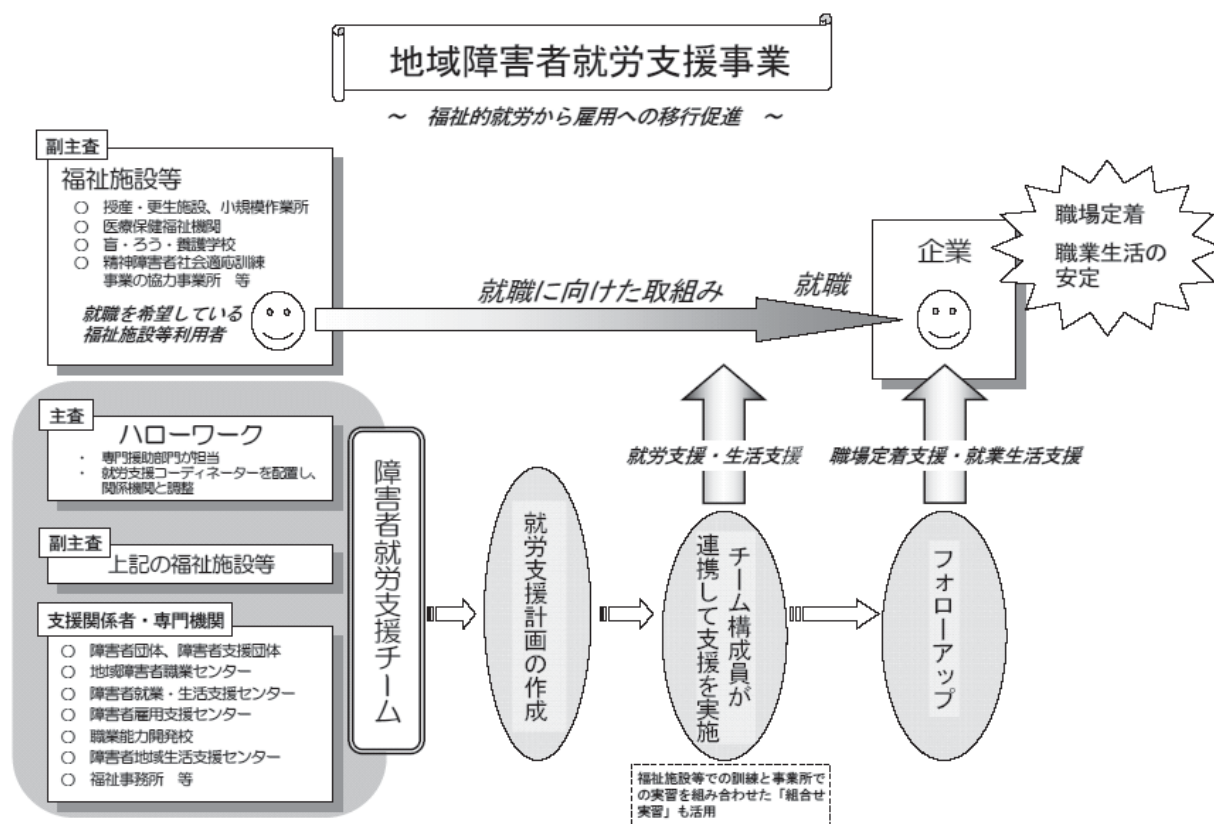


図 1-2 地域障害者就労支援事業:厚生労働省資料

(3) 就労移行支援事業における連携枠組

障害のある人の自立支援において、就労支援をその大きな柱として位置づけている障害者自立支援法において、福祉施設等にいる障害のある人の一般雇用への移行を支える、就労移行支援事業の役割は大きい。

就労移行支援事業者は、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携し、就職前から就職前後、就職後にわたって、継続的な支援を行うこととされている。

就労移行支援事業と労働施策の連携

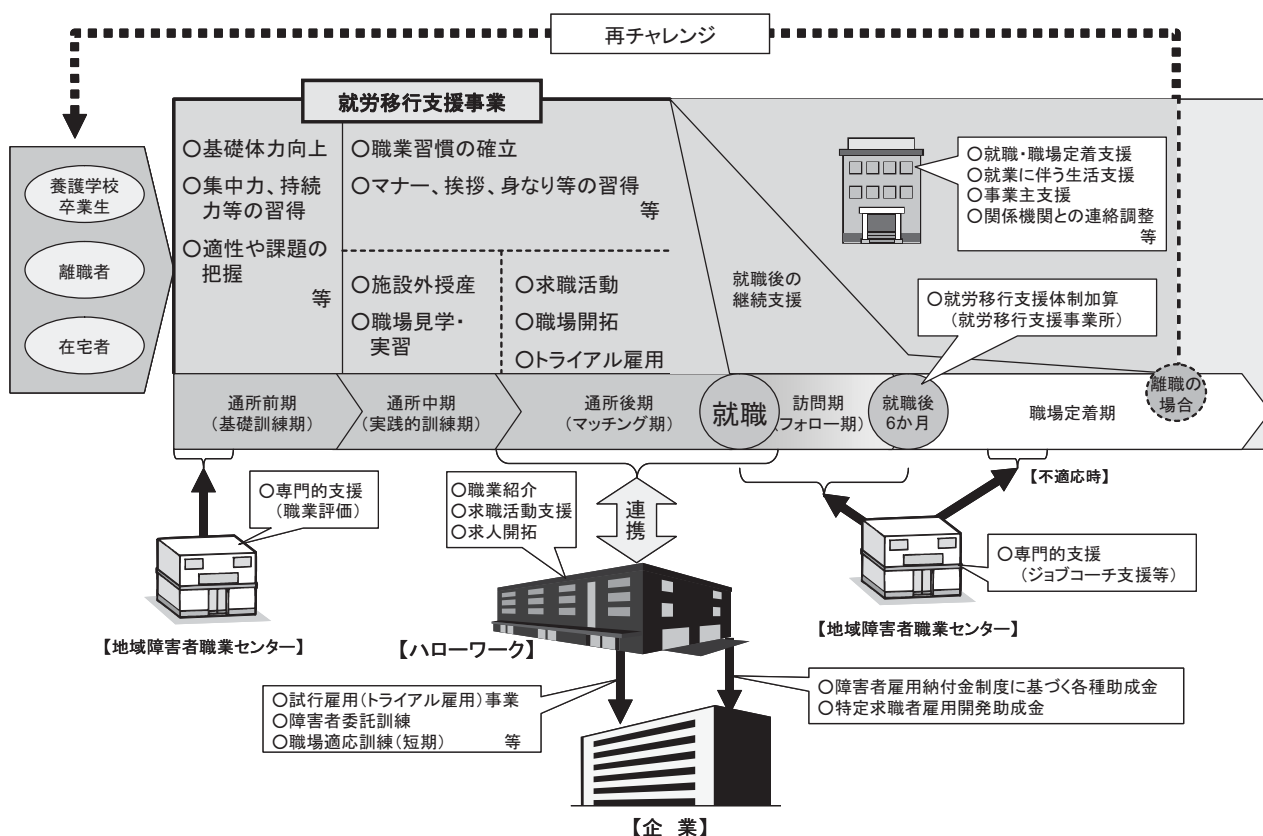


図 1-3 就労移行支援事業と労働施策の連携:厚生労働省資料

(4) 教育分野での個別の支援計画

学校は、職業安定法により、学生・生徒について、ハローワークと協力して職業紹介、職業指導を行うこととされ(第26条)、求人、求職の受理、職業紹介、職業指導、就職後の指導、公共職業能力開発施設への入所あっせんについて、ハローワークが行う業務を分担することができることになっており(第27条)、就労支援の重要な関係機関である。

学校教育法の改正により、従来の養護学校等が、「特別支援学校」となり、障害のある人に対して、就学時から就職、就職後まで一貫して、個別の支援が実施できるように、個別の支援計画を地域関係機関と連携して作成するようになっている。文部科学省初等中等教育局長の「特別支援教育の推進につい

て（通知）」では、「障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること。」「また、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと。」「各学校及び各教育委員会等は、必要に応じ、発達障害者支援センター、児童相談所、保健センター、ハローワーク等、福祉、医療、保健、労働関係機関との連携を図ること。」等、就職前の早い時期からの職業準備の取組や、就職に向けた継続的な支援を行うことが示されている。

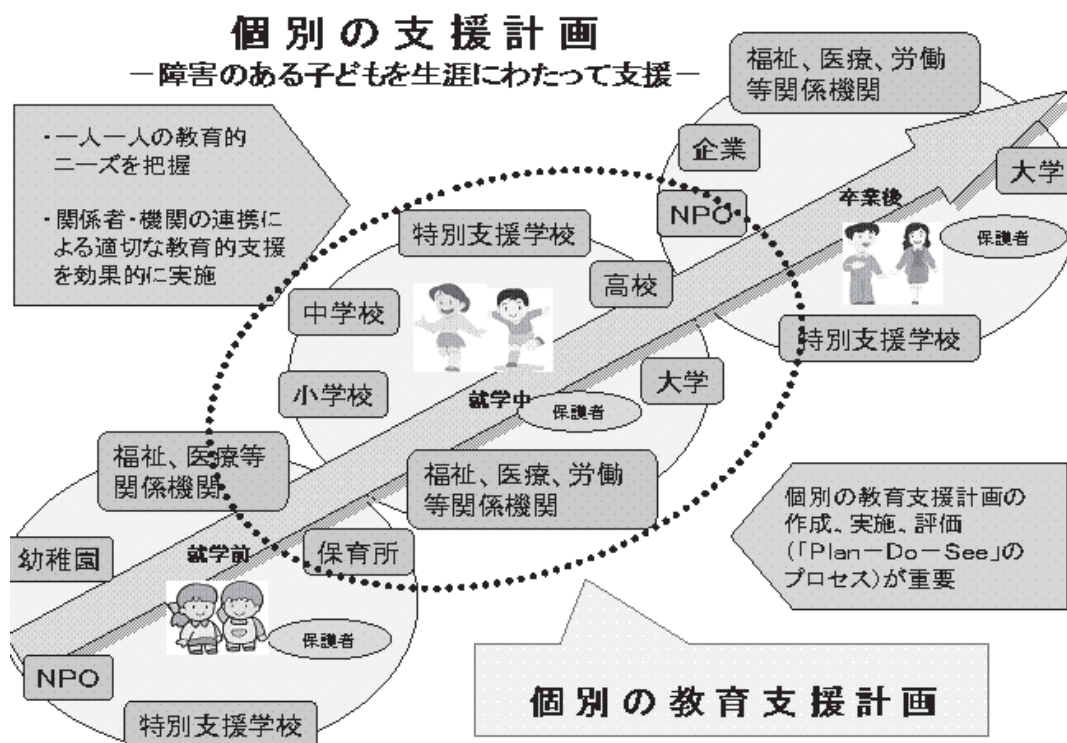


図 1-4 個別の支援計画： 出典 独立行政法人国立特殊教育総合研究所 『「個別の教育支援計画」の策定に関する実際研究』17 頁(平成 18 年)

(5) 保健・医療分野での連携事業

保健・医療分野では、精神障害、発達障害、難病等、疾患や障害別の相談や支援のセンターが設けられており、地域の自立支援の一環として就労支援が課題となり、全国各地域で様々な取組が行われている。

その中でも比較的最近のものとして、全国都道府県に設置されている難病相談・支援センターは、難病の多様性や個別性に対応し、生活自立や就労を可能にするために、保健・医療、福祉、労働、行政、家族、地域等の個別的な連携を支える地域拠点とされている。ここでも、個別性、継続性、分野を超えた連携が必要とされている。

難病相談・支援センター

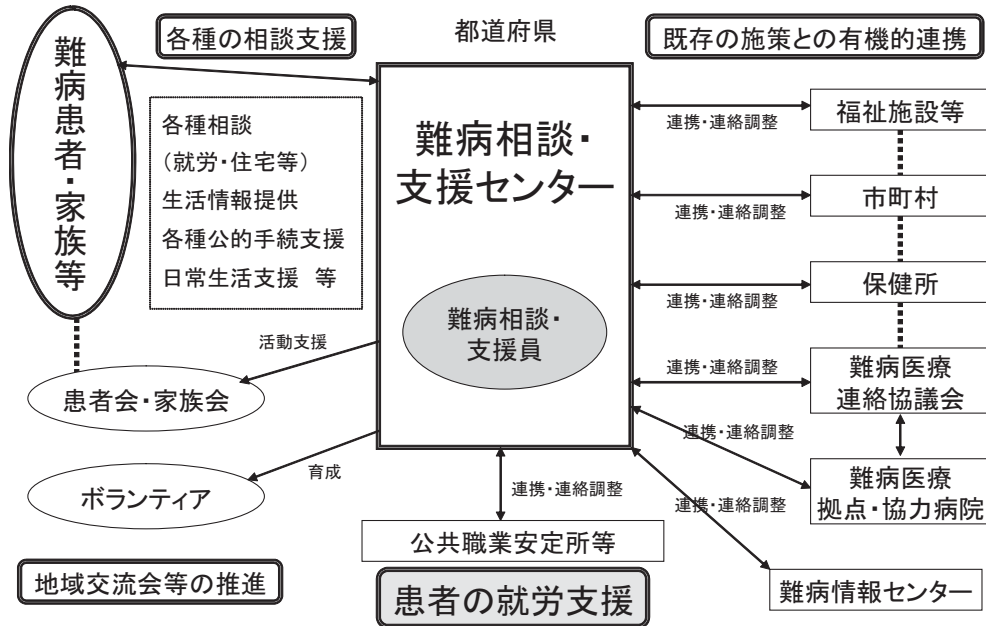


図 1-5 難病相談・支援センター:厚生労働省資料

4 地域関係機関への就労に関する情報提供等

障害がある人の就労支援の経験がない人が、新たに就労支援に取り組む状況がますます拡大していることから、教育・研修や技術支援が様々な機関により、様々な形で取り組まれるようになってきている。

(1) 障害者職業総合センターにおける研修

障害者職業総合センターを中心とした研修において、医療・福祉等の関係機関で就労支援を担当する職員を対象に、職業リハビリテーションに関する基本的知識や障害者の雇用支援に必要な技術の習得と向上を図る研修を実施し、これらの人材の育成、確保を行っている。

- ① 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修
- ② 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修
- ③ 発達障害者就業支援セミナー
- ④ 職業リハビリテーション実践セミナー

また、職業リハビリテーション研究発表会の開催等により、職業リハビリテーションに関する調査研究の成果の普及を図っている。

(2) 地域障害者職業センター等による技術支援

地域障害者職業センターでは、ハローワーク、福祉機関、医療機関、教育機関などの関係機関がお互いに協力して職業リハビリテーションサービスを提供できるよう、関係機関に対して、地域職業リハビリテーション推進フォーラム、地域就業支援基礎講座、関係機関に対する助言その他の援助を通して、

就業支援に関する知識やノウハウの提供等の専門的・技術的な援助を行っている。

(3) 民間のジョブコーチ研修等

2006年度からは、民間機関でも、厚生労働大臣が定める研修として、専門職としてのジョブコーチ養成研修が行われるようになり、現在では東京、大阪及び静岡の民間機関で行われている。

(4) その他の研修

ハローワークの障害者職業相談員、就職促進指導官、雇用指導官等に対する専門研修、就労支援に関わる作業療法士に対して日本作業療法士協会が行う卒後研修、日本職業リハビリテーション学会による研修講座、精神保健基礎研修、など様々なレベルでの研修が実施されている。

第2節 自立や就労を支える様々な地域の取組の実態

地域において関係機関が様々な連携の下に就労支援に取り組んでいる。しかし、それに関わる各専門分野の関係支援者等の視点からは、個別的で継続的なケースワークに対してそれぞれの専門分野を超えた取組が必要になることから、その実施については多くの課題があることが考えられる。

そこで本節では、実態調査から、地域における各分野における様々な自立・就労支援の取組において、地域の様々な関係機関がどの程度、どのような連携を行っているのかを明らかにすることとする。具体的には、制度面の整備に伴い現場での連携が進展しているのか、それとも逆に、制度整備に比べて現場の連携は進んでいないのかを調査で検証した。

その結果、現在、障害のある人の生活自立と就労を支えるため、関係機関では協力・連携の取組が進められており、担当者同士の「顔の見える関係」による情報共有もみられ、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等の関係機関が生活自立と就労を一体的に支える取組が進められていることが明らかとなった。

1 調査項目

自立や就労を支える様々な地域の取組の実態を明らかにするために、本節では、実態調査の次の調査項目を用いた。調査内容の詳細は、巻末資料の調査票を参照されたい。

(1)地域の自立支援・就労支援の事業と関係機関の関係について

問3. 障害・疾患のある人の自立と就業を支える様々な地域の取組への、貴機関・部署の関与の状況はいかがですか。

問4. 障害・疾患のある人の自立・就業ニーズに対応するための、機関や専門分野の枠を超えた連携の状況はいかがですか。

問8. 障害・疾患のある人の自立・就業支援の実施にあたって、どのような内部支援者と外部支援者（情報提供における第三者にあたる）が関わっていますか。

(2)就労支援ネットワークの中核となる機関について

問2. 就業や地域生活支援を担当している回答者の部署又は専門職の名称をご回答下さい。

問9. 障害・疾患のある人の就業可能性の向上に向けた、基本的な取組内容はいかがですか。

問11. 就業支援に関する情報入手の機会の活用状況はいかがですか。

2 地域の自立支援・就労支援の事業と関係機関の関係

実態調査の結果からは、現在、地域において、障害のある人の生活自立と就労を支えるための主要な機関には協力・連携関係がみられ、その中には担当者同士の「顔の見える関係」による密接な情報共有が行われている関係もあることが明らかになった。

(1)地域の自立支援・就労支援の事業と関係機関の関係

問3「障害・疾患のある人の自立と就業を支える様々な地域の取組への、貴機関・部署の関与の状況はいかがですか。」の回答により、回答した機関の種類別に、地域の様々な連携の取組への関与状況（主担当、あるいは、協力・連携関係等）を表1-1-1～10に示す。

現在の地域における様々な連携の取組の状況について、特に障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業者は多くの事業に関わっていることが示された。ただし、難病相談・支援センター事業は他の支援の取組と比較的関連が少なかった。

表 1-1-1 障害者就業・生活支援センターの様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主担当として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業(障害者自立支援法)	83.2%	8.4%	74.8%	10.3%	3.7%	2.8%
就労継続支援事業(障害者自立支援法)	86.9%	4.7%	82.2%	9.3%	0.0%	3.7%
自立支援協議会・サービス協議会等	84.1%	20.6%	63.6%	10.3%	0.9%	4.7%
個別の教育支援計画(学校教育法)	46.7%	2.8%	43.9%	30.8%	14.0%	8.4%
特別支援連携協議会等	55.1%	5.6%	49.5%	13.1%	21.5%	10.3%
発達障害者支援センター事業(発達障害者支援法)	65.4%	0.0%	65.4%	28.0%	3.7%	2.8%
地域障害者就労支援事業(ハローワークが中核となるチーム支援)	74.8%	4.7%	70.1%	12.1%	9.3%	3.7%
障害者職業センター拡大ケース会議	82.2%	5.6%	76.6%	9.3%	7.5%	0.9%
難病相談・支援センター事業	21.5%	0.0%	21.5%	37.4%	36.4%	4.7%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-1-2 就労移行支援事業者の様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労継続支援事業	77.4%	51.9%	25.5%	15.1%	1.6%	6.0%
自立支援協議会・サービス協議会等	59.1%	9.1%	50.0%	20.1%	12.6%	8.2%
個別の教育支援計画	29.9%	3.5%	26.4%	28.6%	31.8%	9.7%
特別支援連携協議会等	17.0%	0.3%	16.7%	20.1%	49.7%	13.2%
障害者就業・生活支援センター事業	67.0%	7.5%	59.4%	25.5%	2.2%	5.3%
発達障害者支援センター事業	21.7%	1.9%	19.8%	46.5%	22.3%	9.4%
地域障害者就労支援事業	50.6%	6.6%	44.0%	30.2%	12.9%	6.3%
障害者職業センター拡大ケース会議	29.6%	4.7%	24.8%	24.2%	37.4%	8.8%
難病相談・支援センター事業	5.0%	0.3%	4.7%	18.6%	66.0%	10.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-1-3 特別支援学校の様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	72.4%	8.6%	63.8%	24.8%	0.3%	2.5%
就労継続支援事業	72.1%	8.0%	64.1%	24.2%	1.2%	2.5%
自立支援協議会・サービス協議会等	68.4%	9.5%	58.9%	17.2%	11.3%	3.1%
個別の教育支援計画	96.3%	76.4%	20.2%	2.8%	0.3%	0.6%
特別支援連携協議会等	66.9%	21.8%	45.1%	10.1%	16.9%	6.1%
障害者就業・生活支援センター事業	76.1%	5.5%	70.6%	17.5%	4.3%	2.1%
発達障害者支援センター事業	39.3%	1.5%	37.7%	42.0%	15.6%	3.1%
地域障害者就労支援事業	67.8%	6.7%	61.0%	19.6%	10.7%	1.8%
障害者職業センター拡大ケース会議	47.2%	2.8%	44.5%	27.3%	22.4%	3.1%
難病相談・支援センター事業	6.7%	0.3%	6.4%	26.7%	63.2%	3.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-1-4 難病相談・支援センターの様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主担当として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	28.1%	0.0%	28.1%	50.0%	21.9%	0.0%
就労継続支援事業	28.1%	0.0%	28.1%	50.0%	21.9%	0.0%
自立支援協議会・サービス協議会等	21.9%	0.0%	21.9%	21.9%	56.3%	0.0%
個別の教育支援計画	9.4%	0.0%	9.4%	28.1%	59.4%	3.1%
特別支援連携協議会等	12.5%	0.0%	12.5%	25.0%	59.4%	3.1%
障害者就業・生活支援センター事業	37.5%	0.0%	37.5%	43.8%	15.6%	3.1%
発達障害者支援センター事業	15.6%	0.0%	15.6%	43.8%	40.6%	0.0%
地域障害者就労支援事業	40.6%	9.4%	34.4%	40.6%	18.8%	0.0%
障害者職業センター拡大ケース会議	9.4%	0.0%	9.4%	25.0%	65.6%	0.0%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-1-5 発達障害者支援センターの様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主担当として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	59.4%	0.0%	59.4%	31.3%	9.4%	0.0%
就労継続支援事業	53.1%	0.0%	53.1%	34.4%	12.5%	0.0%
自立支援協議会・サービス協議会等	62.5%	0.0%	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%
個別の教育支援計画	68.8%	6.3%	62.5%	25.0%	3.1%	3.1%
特別支援連携協議会等	65.6%	0.0%	65.6%	18.8%	9.4%	6.3%
障害者就業・生活支援センター事業	81.3%	0.0%	81.3%	15.6%	3.1%	0.0%
地域障害者就労支援事業	43.8%	3.1%	40.6%	34.4%	18.8%	3.1%
障害者職業センター拡大ケース会議	62.5%	6.3%	56.3%	28.1%	9.4%	0.0%
難病相談・支援センター事業	6.3%	0.0%	6.3%	28.1%	65.6%	0.0%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-1-6 精神障害者地域生活支援センターの様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	60.8%	13.7%	47.1%	35.3%	3.9%	0.0%
就労継続支援事業	70.6%	19.6%	51.0%	25.5%	2.0%	2.0%
自立支援協議会・サービス協議会等	84.3%	33.3%	52.9%	7.8%	5.9%	2.0%
個別の教育支援計画	17.6%	2.0%	15.7%	29.4%	51.0%	2.0%
特別支援連携協議会等	9.8%	2.0%	7.8%	19.6%	66.7%	3.9%
障害者就業・生活支援センター事業	64.7%	3.9%	60.8%	29.4%	3.9%	2.0%
発達障害者支援センター事業	27.5%	0.0%	27.5%	49.0%	21.6%	2.0%
地域障害者就労支援事業	35.3%	2.0%	33.3%	27.5%	35.3%	2.0%
障害者職業センター拡大ケース会議	15.7%	0.0%	15.7%	29.4%	52.9%	2.0%
難病相談・支援センター事業	5.9%	0.0%	5.9%	17.6%	74.5%	2.0%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-1-7 保健・医療機関等の様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	36.1%	5.9%	30.3%	47.1%	10.6%	6.2%
就労継続支援事業	41.2%	6.4%	34.7%	43.1%	10.9%	5.0%
自立支援協議会・サービス協議会等	45.7%	8.7%	37.0%	27.2%	22.7%	4.5%
個別の教育支援計画	8.7%	0.8%	7.8%	28.3%	57.7%	5.3%
特別支援連携協議会等	8.7%	1.1%	7.6%	22.4%	61.3%	7.8%
障害者就業・生活支援センター事業	37.8%	2.8%	35.0%	43.7%	13.4%	5.3%
発達障害者支援センター事業	17.9%	0.8%	17.1%	45.1%	31.9%	5.0%
地域障害者就労支援事業	25.2%	2.5%	22.7%	45.7%	23.2%	5.9%
障害者職業センター拡大ケース会議	15.1%	0.8%	14.3%	26.9%	52.4%	5.6%
難病相談・支援センター事業	24.1%	5.3%	18.8%	26.9%	42.9%	6.2%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-1-8 就労継続事業者等の様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	34.5%	12.3%	22.2%	41.0%	8.4%	16.1%
自立支援協議会・サービス協議会等	44.1%	9.4%	34.7%	27.2%	16.9%	12.0%
個別の教育支援計画	20.5%	2.4%	18.1%	26.5%	39.0%	14.0%
特別支援連携協議会等	13.0%	1.0%	12.0%	19.5%	51.3%	16.1%
障害者就業・生活支援センター事業	46.5%	4.8%	41.7%	33.3%	10.4%	9.9%
発達障害者支援センター事業	11.3%	0.5%	10.8%	43.1%	31.8%	13.7%
地域障害者就労支援事業	29.9%	2.9%	27.0%	41.2%	18.8%	10.1%
障害者職業センター拡大ケース会議	12.0%	1.2%	10.8%	25.8%	50.4%	11.8%
難病相談・支援センター事業	1.9%	0.0%	1.9%	17.8%	65.8%	14.5%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-1-9 精神障害者授産施設の様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	37.5%	15.9%	21.6%	43.2%	8.0%	11.4%
就労継続支援事業	48.9%	23.9%	25.0%	36.4%	4.5%	10.2%
自立支援協議会・サービス協議会等	53.4%	11.4%	42.0%	20.5%	18.2%	8.0%
個別の教育支援計画	2.3%	0.0%	2.3%	23.9%	63.6%	10.2%
特別支援連携協議会等	4.5%	0.0%	4.5%	17.0%	69.3%	9.1%
障害者就業・生活支援センター事業	61.4%	8.0%	53.4%	27.3%	6.8%	4.5%
発達障害者支援センター事業	10.2%	1.1%	9.1%	37.5%	45.5%	6.8%
地域障害者就労支援事業	37.5%	3.4%	34.1%	28.4%	26.1%	8.0%
障害者職業センター拡大ケース会議	22.7%	3.4%	19.3%	22.7%	47.7%	6.8%
難病相談・支援センター事業	1.1%	0.0%	1.1%	18.2%	72.7%	8.0%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-1-10 相談支援事業者の様々な地域連携事業への関わり

自立支援と就業支援の連携場面	何らかの関与がある	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
就労移行支援事業	49.4%	5.0%	44.4%	36.8%	10.7%	3.1%
就労継続支援事業	59.4%	8.0%	51.3%	29.5%	9.2%	1.9%
自立支援協議会・サービス協議会等	73.9%	38.7%	35.2%	15.7%	7.7%	2.7%
個別の教育支援計画	21.8%	1.1%	20.7%	31.0%	45.2%	1.9%
特別支援連携協議会等	18.0%	1.5%	16.5%	24.1%	53.3%	4.6%
障害者就業・生活支援センター事業	51.3%	4.6%	46.7%	35.6%	12.3%	0.8%
発達障害者支援センター事業	34.5%	0.8%	33.7%	41.8%	22.2%	1.9%
地域障害者就労支援事業	29.9%	0.0%	29.9%	42.5%	25.7%	1.9%
障害者職業センター拡大ケース会議	15.3%	0.8%	14.6%	29.5%	52.5%	2.7%
難病相談・支援センター事業	10.7%	0.4%	10.3%	26.8%	60.2%	2.3%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

(2) 自立・就労ニーズに応える連携の状況

問4「障害・疾患のある人の自立・就業ニーズに対応するための、機関や専門分野の枠を超えた連携の状況はいかがですか。」によって連携の状況を次の3つの例で尋ね、回答を調査対象の機関種類別に集計した。

- ◆ 顔の見える関係：「地域の様々な関係機関の担当者と日常的に随時連絡が取れる関係（顔の見える関係）をつくっている」
- ◆ 本人中心の連携：「本人ニーズへの対応のために、既存の制度やサービスの縦割りを超えた取組を積極的に推進している」
- ◆ 専門分野を超えた一体的支援：「就業支援と、生活自立、医療的自立等の支援が一体的に対応できる体制をつくっている」

地域関係機関との「顔の見える関係づくり」は、特別支援学校と就業・生活支援センターの半数で特に問題なく実施されていた。一方、難病相談・支援センター、就労継続支援事業者等、保健・医療機関等では実施したくてもできない機関が多くみられた。他の多くの機関では、実施しているが課題がある状況が比較的多くみられた。

表 1-2-1 機関や専門分野の枠を超えた連携の状況：「地域の様々な関係機関の担当者と日常的に随時連絡が取れる関係（顔の見える関係）をつくっている」状況

	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	42.9%	51.4%	4.8%	0.0%	1.0%
就労移行支援事業者	30.5%	47.3%	20.6%	0.0%	1.6%
特別支援学校	50.9%	39.2%	9.3%	0.0%	0.6%
難病相談・支援センター	18.8%	34.4%	46.9%	0.0%	0.0%
発達障害者支援センター	25.8%	61.3%	12.9%	0.0%	0.0%
精神障害者地域生活支援センター	33.3%	49.0%	15.7%	2.0%	0.0%
保健・医療機関等	20.8%	41.4%	27.0%	6.2%	4.5%
就労継続支援事業者等	20.1%	41.5%	35.2%	1.9%	1.2%
精神障害者授産施設	27.6%	54.0%	18.4%	0.0%	0.0%
相談支援事業者	29.5%	46.7%	21.1%	1.5%	1.1%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

本人中心の連携の取組は、特別支援学校と就業・生活支援センターの多くで取り組まれているが半数以上が課題を抱えており、一方、難病相談・支援センター、就労継続支援事業者、保健・医療機関等、就労移行支援事業者では実施したくてもできない機関が多くみられた。

表 1-2-2 機関や専門分野の枠を超えた連携の状況：「本人ニーズへの対応のために、既存の制度やサービスの縦割りを超えた取り組みを積極的に推進している」状況

	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	19.0%	58.1%	20.0%	1.0%	1.9%
就労移行支援事業者	16.8%	43.2%	36.8%	0.3%	2.9%
特別支援学校	19.4%	48.8%	26.9%	2.8%	2.2%
難病相談・支援センター	6.3%	28.1%	65.6%	0.0%	0.0%
発達障害者支援センター	9.7%	51.6%	38.7%	0.0%	0.0%
精神障害者地域生活支援センター	11.8%	49.0%	37.3%	2.0%	0.0%
保健・医療機関等	7.9%	33.2%	46.2%	7.6%	5.1%
就労継続支援事業者等	11.4%	28.2%	55.3%	2.4%	2.7%
精神障害者授産施設	12.6%	39.1%	44.8%	0.0%	3.4%
相談支援事業者	13.0%	44.4%	38.3%	1.9%	2.3%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

専門分野を超えた一体的な実施体制の取組は、就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校の多くで取り組まれているが半数以上が課題を抱えており、一方、難病相談・支援センター、発達障害者支援センター、就労継続支援事業者では実施したいができない機関が多かった。

表 1-2-3 機関や専門分野の枠を超えた連携の状況：「就業支援と、生活自立、医療的自立等の支援が一体的に対応できる体制をつくっている」状況

	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	15.2%	58.1%	23.8%	0.0%	2.9%
就労移行支援事業者	14.3%	41.9%	40.3%	1.0%	2.5%
特別支援学校	12.3%	44.8%	38.0%	3.1%	1.9%
難病相談・支援センター	6.3%	15.6%	75.0%	0.0%	3.1%
発達障害者支援センター	0.0%	35.5%	64.5%	0.0%	0.0%
精神障害者地域生活支援センター	15.7%	41.2%	39.2%	3.9%	0.0%
保健・医療機関等	7.3%	29.6%	49.6%	7.3%	6.2%
就労継続支援事業者等	8.7%	25.7%	59.2%	2.9%	3.4%
精神障害者授産施設	9.2%	42.5%	44.8%	0.0%	3.4%
相談支援事業者	8.8%	39.5%	48.3%	1.1%	2.3%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

問 4 の記述欄の回答から地域連携の具体的状況の代表的な例を抜粋して示す。

○障害者就業・生活支援センター

- ◆ 「ケース会議等には、必要と思われる機関の関係者が集まる仕組みづくりがうまくいっているので、専門分野にこだわらず連携できている」
- ◆ 「ケース会議に障害者の関係する一特別支援校、福祉担当者、保健師、ハローワーク、地域障害者職業センター等一機関が必ず参加している」
- ◆ 「会議等は電話等一本で即時調整ができ、クイックレスポンスで対応できる仕組みができている」
- ◆ 「各機関が今まではそれぞれ関わっていたため、横の繋がりがなかった。担当者レベルでの話し合いを多くもつことで、顔の見える関係作りが生まれる」

○就労移行支援事業者

- ◆ 「特に組織や機能を意識せず、必要であれば相談、連携し、出来ることがあれば対応している状況である」
- ◆ 「市担当者、病院など担当を一度に集め、医療機関や他の関係者と必要に応じてケース会議を開催している」

○特別支援学校

- ◆ 「地域の障害者生活支援センターの担当者と随時、機関を行き来して連絡を取り合っている」
- ◆ 「移行支援連携協議会を開催し、地域の福祉就労支援関係機関の関係者と情報交換会をおこなっている」
- ◆ 「就職した卒業生の職場でのケース会議へ参加している」
- ◆ 「各地域で福祉関係者が集うネットワーク会議へ参加し、顔の見える関係作りを行っている」

- ◆ 「高等部卒業時に関係諸機関が集まり個別移行支援会議を実施している」
- ◆ 「問題が起きた場合、関係者が集まり、支援の分担、連携のとり方の確認をしている。ケースや対象者によって、誰が中核となるかわかる」
- ◆ 「一般就労をした生徒へのアフターケアで、発達支援センター、会社、地域障害者職業センター等と連携してケース会を重ね、継続雇用をしてもらった」

(3) 地域の関係機関における支援者の連携

地域関係機関の連携をよりミクロに見ると、それは、各機関の支援者と当該機関外の支援者の関わりである。そこで、それらの支援者間の連携の状況をみることにした。ただし、機関によっては同一法人で関連機関の運営がされている場合等、別機関であっても内部支援者と同様の一体的な情報共有がされている場合がある。そこで、実態調査では、問 8「障害・疾患のある人の自立・就業支援の実施にあたって、どのような内部支援者と外部支援者（情報提供における第三者にあたる）が関わっていますか。」によって、関与の状況をみることにした。

その結果、地域の関係機関にはそれぞれの専門分野に応じた専門支援者がいるが、それらの者のみで支援を実施しているのではなく、補完的に外部の専門支援者との連携や情報交換を行っており、支援全体では内外の専門支援者が関係していることが示された。

表 1-3-1 障害者就業・生活支援センターが関わる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	7.5%	86.9%	6.5%
	保健師／看護師	18.7%	79.4%	6.5%
	栄養士／管理栄養士	20.6%	16.8%	62.6%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	10.3%	53.3%	37.4%
	臨床心理士／心理療法士	8.4%	56.1%	33.6%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	2.8%	76.6%	18.7%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	20.6%	79.4%	4.7%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	56.1%	51.4%	5.6%
	サービス管理責任者	57.9%	40.2%	12.1%
	就労支援員、生活支援員	79.4%	35.5%	0.0%
	ケア・マネージャー/ケース・マネージャー	32.7%	57.0%	19.6%
教育	進路指導担当	4.7%	94.4%	1.9%
	特別支援教育コーディネーター	0.9%	76.6%	22.4%
	担任教諭	2.8%	91.6%	5.6%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	5.6%	94.4%	0.0%
	障害者職業カウンセラー	5.6%	94.4%	0.0%
	ジョブコーチ	54.2%	64.5%	0.9%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	92.5%	11.2%	1.9%
	産業医・産業保健師・産業看護師	1.9%	25.2%	72.9%
	企業の人事・労務等の担当者	6.5%	89.7%	6.5%
	自治体単独事業の就労支援担当者	7.5%	51.4%	40.2%
	職業訓練指導員	14.0%	61.7%	25.2%
その他	その他の行政の担当者	5.6%	90.7%	2.8%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	6.5%	57.0%	38.3%
	その他の相談員、カウンセラー	7.5%	86.0%	9.3%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-2 就労移行支援事業者がかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	26.1%	64.2%	11.6%
	保健師／看護師	40.9%	41.5%	18.6%
	栄養士／管理栄養士	41.8%	15.1%	39.6%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	15.7%	27.0%	54.1%
	臨床心理士／心理療法士	9.7%	23.6%	62.9%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	4.7%	39.3%	50.3%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	22.3%	42.8%	34.6%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	54.1%	30.5%	14.8%
	サービス管理責任者	95.0%	7.9%	1.3%
	就労支援員、生活支援員	95.3%	8.8%	0.6%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	31.4%	31.8%	34.6%
教育	進路指導担当	6.0%	64.2%	27.7%
	特別支援教育コーディネーター	2.5%	39.3%	52.8%
	担任教諭	4.1%	61.6%	31.1%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	5.7%	80.2%	11.6%
	障害者職業カウンセラー	5.7%	63.2%	27.4%
	ジョブコーチ	26.7%	49.1%	26.1%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	11.9%	69.2%	17.9%
	産業医・産業保健師・産業看護師	1.3%	17.0%	76.1%
	企業の人事・労務等の担当者	7.9%	61.6%	27.7%
	自治体単独事業の就労支援担当者	6.6%	34.3%	53.8%
その他	職業訓練指導員	26.4%	27.7%	41.8%
	その他の行政の担当者	4.4%	76.7%	14.2%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	10.4%	26.7%	56.9%
	その他の相談員、カウンセラー	13.5%	38.7%	41.8%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-3 特別支援学校がかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	10.7%	68.4%	16.3%
	保健師／看護師	18.7%	44.2%	33.7%
	栄養士／管理栄養士	32.8%	13.2%	48.2%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	10.4%	50.6%	34.0%
	臨床心理士／心理療法士	4.9%	43.6%	43.9%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	2.1%	32.5%	57.7%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	1.5%	32.8%	57.7%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	5.8%	64.4%	23.3%
	サービス管理責任者	5.5%	57.7%	31.6%
	就労支援員、生活支援員	7.4%	72.7%	14.7%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	2.8%	50.0%	39.3%
教育	進路指導担当	95.4%	2.8%	0.9%
	特別支援教育コーディネーター	88.3%	3.4%	4.6%
	担任教諭	95.4%	2.5%	0.9%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	6.4%	86.2%	3.7%
	障害者職業カウンセラー	3.7%	74.8%	16.6%
	ジョブコーチ	5.5%	64.1%	25.5%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	4.6%	79.1%	12.0%
	産業医・産業保健師・産業看護師	1.2%	18.4%	73.3%
	企業の人事・労務等の担当者	4.6%	76.1%	16.0%
	自治体単独事業の就労支援担当者	2.1%	48.2%	43.6%
その他	職業訓練指導員	2.1%	40.8%	50.3%
	その他の行政の担当者	4.3%	66.3%	23.6%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	3.4%	25.5%	64.1%
	その他の相談員、カウンセラー	4.3%	43.9%	42.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-4 難病相談・支援センターがかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	34.4%	40.6%	21.9%
	保健師／看護師	53.1%	46.9%	6.3%
	栄養士／管理栄養士	15.6%	28.1%	46.9%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	15.6%	12.5%	59.4%
	臨床心理士／心理療法士	12.5%	21.9%	56.3%
	医療ソーシャルワーカー(MSW)	21.9%	46.9%	31.3%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	9.4%	15.6%	68.8%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	25.0%	28.1%	40.6%
	サービス管理責任者	0.0%	28.1%	65.6%
	就労支援員、生活支援員	6.3%	43.8%	37.5%
	ケア・マネージャー/ケース・マネージャー	3.1%	43.8%	43.8%
教育	進路指導担当	0.0%	18.8%	71.9%
	特別支援教育コーディネーター	0.0%	15.6%	75.0%
	担任教諭	0.0%	18.8%	71.9%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	6.3%	71.9%	15.6%
	障害者職業カウンセラー	3.1%	56.3%	31.3%
	ジョブコーチ	0.0%	28.1%	62.5%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	3.1%	50.0%	40.6%
	産業医・産業保健師・産業看護師	0.0%	6.3%	84.4%
	企業の人事・労務等の担当者	0.0%	12.5%	78.1%
	自治体単独事業の就労支援担当者	3.1%	21.9%	68.8%
	職業訓練指導員	0.0%	21.9%	65.6%
その他	その他の行政の担当者	15.6%	50.0%	31.3%
	障害や病気のある人(ピアサポーター)	21.9%	28.1%	40.6%
	その他の相談員、カウンセラー	15.6%	37.5%	40.6%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-5 発達障害者支援センターがかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	40.6%	71.9%	0.0%
	保健師／看護師	37.5%	62.5%	12.5%
	栄養士／管理栄養士	12.5%	9.4%	81.3%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	34.4%	46.9%	25.0%
	臨床心理士／心理療法士	59.4%	59.4%	3.1%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	9.4%	56.3%	28.1%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	18.8%	59.4%	15.6%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	56.3%	56.3%	3.1%
	サービス管理責任者	21.9%	53.1%	25.0%
	就労支援員、生活支援員	34.4%	68.8%	3.1%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	15.6%	43.8%	37.5%
教育	進路指導担当	3.1%	84.4%	6.3%
	特別支援教育コーディネーター	3.1%	75.0%	15.6%
	担任教諭	3.1%	81.3%	9.4%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	0.0%	90.6%	9.4%
	障害者職業カウンセラー	3.1%	93.8%	3.1%
	ジョブコーチ	12.5%	78.1%	12.5%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	3.1%	81.3%	12.5%
	産業医・産業保健師・産業看護師	0.0%	34.4%	62.5%
	企業の人事・労務等の担当者	0.0%	50.0%	46.9%
	自治体単独事業の就労支援担当者	0.0%	40.6%	56.3%
	職業訓練指導員	0.0%	46.9%	46.9%
その他	その他の行政の担当者	6.3%	71.9%	18.8%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	0.0%	37.5%	56.3%
	その他の相談員、カウンセラー	15.6%	59.4%	21.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-6 精神障害者地域生活支援センターがかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	37.3%	70.6%	3.9%
	保健師／看護師	21.6%	64.7%	13.7%
	栄養士／管理栄養士	13.7%	17.6%	60.8%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	25.5%	29.4%	39.2%
	臨床心理士／心理療法士	15.7%	27.5%	45.1%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	7.8%	60.8%	27.5%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	82.4%	45.1%	0.0%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	43.1%	37.3%	23.5%
	サービス管理責任者	72.5%	33.3%	7.8%
	就労支援員、生活支援員	58.8%	41.2%	3.9%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	35.3%	51.0%	13.7%
教育	進路指導担当	2.0%	41.2%	49.0%
	特別支援教育コーディネーター	0.0%	25.5%	66.7%
	担任教諭	0.0%	39.2%	54.9%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	3.9%	78.4%	13.7%
	障害者職業カウンセラー	5.9%	60.8%	29.4%
	ジョブコーチ	11.8%	52.9%	35.3%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	5.9%	68.6%	19.6%
	産業医・産業保健師・産業看護師	2.0%	7.8%	82.4%
	企業の人事・労務等の担当者	0.0%	41.2%	51.0%
	自治体単独事業の就労支援担当者	2.0%	21.6%	68.6%
その他	職業訓練指導員	11.8%	21.6%	60.8%
	その他の行政の担当者	2.0%	72.5%	15.7%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	11.8%	35.3%	47.1%
	その他の相談員、カウンセラー	5.9%	49.0%	41.2%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-7 保健・医療機関等がかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健 医療	医師	56.6%	32.8%	11.2%
	保健師／看護師	63.9%	26.3%	13.7%
	栄養士／管理栄養士	35.6%	7.8%	44.0%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	38.1%	21.6%	32.2%
	臨床心理士／心理療法士	31.4%	25.8%	33.6%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	20.7%	42.0%	26.6%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	41.7%	40.6%	15.4%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	16.8%	49.0%	25.2%
	サービス管理責任者	14.3%	43.7%	30.5%
	就労支援員、生活支援員	12.9%	52.1%	24.6%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	12.3%	54.9%	23.5%
教育	進路指導担当	2.5%	20.4%	65.3%
	特別支援教育コーディネーター	1.4%	19.9%	66.9%
	担任教諭	2.5%	28.9%	57.4%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	2.2%	50.1%	36.7%
	障害者職業カウンセラー	1.1%	41.7%	45.7%
	ジョブコーチ	3.6%	34.7%	50.7%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	4.5%	51.3%	33.6%
	産業医・産業保健師・産業看護師	3.4%	21.3%	63.0%
	企業の人事・労務等の担当者	3.1%	28.9%	55.7%
	自治体単独事業の就労支援担当者	3.4%	19.9%	64.7%
	職業訓練指導員	3.6%	21.8%	61.9%
その他	その他の行政の担当者	12.9%	53.2%	24.1%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	5.6%	27.7%	55.2%
	その他の相談員、カウンセラー	7.0%	36.7%	45.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-8 就労継続支援事業所、作業所がかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	26.7%	54.0%	17.3%
	保健師／看護師	37.6%	30.4%	30.4%
	栄養士／管理栄養士	38.6%	10.1%	43.1%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	8.2%	23.6%	61.0%
	臨床心理士／心理療法士	4.3%	17.8%	68.4%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	3.9%	27.2%	61.7%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	11.8%	34.9%	48.0%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	38.3%	29.9%	28.7%
	サービス管理責任者	81.7%	8.7%	9.2%
	就労支援員、生活支援員	88.7%	9.6%	3.9%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	25.5%	25.5%	41.4%
教育	進路指導担当	8.0%	51.1%	33.3%
	特別支援教育コーディネーター	2.2%	24.8%	61.9%
	担任教諭	4.1%	47.0%	39.3%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	3.4%	59.3%	32.0%
	障害者職業カウンセラー	2.2%	37.8%	51.6%
	ジョブコーチ	11.6%	33.0%	48.9%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	11.1%	52.8%	31.8%
	産業医・産業保健師・産業看護師	2.7%	8.0%	78.8%
	企業の人事・労務等の担当者	7.0%	30.8%	54.5%
	自治体単独事業の就労支援担当者	3.4%	26.5%	62.2%
	職業訓練指導員	19.5%	16.1%	55.4%
その他	その他の行政の担当者	6.0%	65.1%	21.9%
	障害や病気のある人(ピアサポーター)	7.5%	17.3%	65.8%
	その他の相談員、カウンセラー	8.0%	33.3%	50.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-9 精神障害者授産施設がかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	42.0%	59.1%	5.7%
	保健師／看護師	33.0%	56.8%	8.0%
	栄養士／管理栄養士	21.6%	23.9%	46.6%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	34.1%	30.7%	31.8%
	臨床心理士／心理療法士	14.8%	33.0%	45.5%
	医療ソーシャルワーカー(MSW)	13.6%	48.9%	35.2%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	76.1%	40.9%	1.1%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	27.3%	31.8%	38.6%
	サービス管理責任者	58.0%	18.2%	21.6%
	就労支援員、生活支援員	63.6%	20.5%	18.2%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	21.6%	38.6%	36.4%
教育	進路指導担当	2.3%	14.8%	73.9%
	特別支援教育コーディネーター	0.0%	8.0%	81.8%
	担任教諭	0.0%	14.8%	73.9%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	4.5%	75.0%	15.9%
	障害者職業カウンセラー	3.4%	62.5%	28.4%
	ジョブコーチ	12.5%	54.5%	27.3%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	11.4%	67.0%	20.5%
	産業医・産業保健師・産業看護師	3.4%	4.5%	79.5%
	企業の人事・労務等の担当者	5.7%	44.3%	40.9%
	自治体単独事業の就労支援担当者	4.5%	27.3%	59.1%
その他	職業訓練指導員	11.4%	20.5%	59.1%
	その他の行政の担当者	9.1%	76.1%	10.2%
	障害や病気のある人(ピアサポーター)	12.5%	28.4%	48.9%
	その他の相談員、カウンセラー	9.1%	45.5%	37.5%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 1-3-10 相談支援事業者がかかわる内部と外部の支援者

専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者 となる外部支援者	特に関わり はない
保健医療	医師	21.1%	68.6%	12.3%
	保健師／看護師	34.5%	54.4%	13.0%
	栄養士／管理栄養士	23.8%	17.6%	51.0%
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	15.3%	43.3%	36.4%
	臨床心理士／心理療法士	11.5%	39.1%	42.5%
	医療ソーシャルワーカー (MSW)	6.1%	58.2%	28.7%
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	28.0%	57.5%	17.2%
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	41.8%	46.7%	15.7%
	サービス管理責任者	54.4%	37.2%	13.8%
	就労支援員、生活支援員	44.8%	48.3%	8.0%
	ケア・マネージャー／ケース・マネージャー	30.3%	49.4%	19.9%
教育	進路指導担当	2.3%	53.3%	37.2%
	特別支援教育コーディネーター	1.1%	43.7%	45.2%
	担任教諭	1.1%	52.9%	37.5%
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	2.3%	63.6%	26.4%
	障害者職業カウンセラー	3.8%	55.2%	32.6%
	ジョブコーチ	8.8%	47.5%	37.5%
	障害者就業・生活支援センターの支援者	10.7%	60.2%	23.8%
	産業医・産業保健師・産業看護師	0.4%	13.0%	78.2%
	企業の人事・労務等の担当者	1.9%	36.4%	55.2%
	自治体単独事業の就労支援担当者	1.1%	27.6%	62.8%
	職業訓練指導員	2.7%	28.0%	60.9%
その他	その他の行政の担当者	6.1%	75.1%	12.3%
	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	16.1%	31.8%	44.8%
	その他の相談員、カウンセラー	15.3%	52.9%	26.1%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

3 関係機関の就労支援の取組の状況

調査対象とした地域関係機関の中では、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校が就労支援の取組が進んでおり、ハローワークや地域障害者職業センターとの連携も強く、就労支援の関連情報源の活用も比較的多くなっていた。

(1) 就労ニーズに対応する支援者の配置状況

本調査の回答依頼において、回答者については各機関・施設において就労ニーズへの対応を主に担当している人を第一として、該当がない場合は生活自立支援を主に担当している人とする事とし、回答者について問2で聞いた。その結果により、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校には就労支援担当者の配置が多いことが確認できた。

表 1-4 回答機関別の調査回答者の就労ニーズへの対応状況

	就労ニーズに 日常的に対応	就労ニーズ への対応は 少ない	無回答
障害者就業・生活支援センター	98.1%	1.9%	0.0%
就労移行支援事業者	87.0%	7.3%	5.7%
特別支援学校	83.6%	9.6%	6.8%
難病相談・支援センター	34.4%	62.5%	3.1%
発達障害者支援センター	67.7%	29.0%	3.2%
精神障害者地域生活支援センター	54.9%	39.2%	5.9%
保健・医療機関等	22.8%	70.4%	6.8%
就労継続支援事業者等	58.0%	28.4%	13.6%
精神障害者授産施設	69.0%	25.3%	5.7%
相談支援事業者	34.5%	57.1%	8.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

(2) ハローワークや地域障害者職業センターとの連携

今回の調査では、地域の就労支援ネットワークについて、本来の中核であるハローワークと地域障害者職業センター以外の関係機関を対象としている。そこで、ハローワークと地域障害者職業センターとの連携状況について、問3の結果から、ハローワークが中心となる地域障害者就労支援事業（チーム支援）と、地域障害者職業センターの拡大ケース会議との関係の観点から、地域の関係機関の就労支援ネットワークでの位置づけを見た。

その結果、やはりハローワークとの連携は障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業者で多くとられていた。

表 1-5-1 地域障害者就労支援事業（ハローワークが中核となる障害者就労支援チームによる支援）への各機関の関与状況

自立支援と就業支援の連携場面	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
障害者就業・生活支援センター	4.8%	69.5%	12.4%	9.5%	3.8%
就労移行支援事業者	6.7%	43.5%	30.5%	13.0%	6.3%
特別支援学校	6.8%	60.8%	19.8%	10.8%	1.9%
難病相談・支援センター	6.3%	31.3%	40.6%	18.8%	3.1%
発達障害者支援センター	3.2%	41.9%	35.5%	16.1%	3.2%
精神障害者地域生活支援センター	2.0%	33.3%	27.5%	35.3%	2.0%
保健・医療機関等	2.5%	22.5%	45.9%	23.4%	5.6%
就労継続支援事業者等	2.9%	27.2%	41.5%	18.2%	10.2%
精神障害者授産施設	3.4%	33.3%	28.7%	26.4%	8.0%
相談支援事業者	0.0%	29.9%	42.5%	25.7%	1.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

また、地域障害者職業センターとの関わりはハローワークよりもやや弱いにせよ、やはりこの3者が多く、さらに、発達障害者支援センターとの関係も強いことが明らかとなった。

表 1-5-2 地域障害者職業センターにおける拡大ケース会議への各機関の関与状況

自立支援と就業支援の連携場面	実施の主体として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報がない	無回答
障害者就業・生活支援センター	4.8%	77.1%	9.5%	7.6%	1.0%
就労移行支援事業者	4.8%	24.8%	23.8%	37.8%	8.9%
特別支援学校	2.8%	44.4%	27.2%	22.5%	3.1%
難病相談・支援センター	0.0%	9.4%	25.0%	65.6%	0.0%
発達障害者支援センター	6.5%	54.8%	29.0%	9.7%	0.0%
精神障害者地域生活支援センター	0.0%	15.7%	29.4%	52.9%	2.0%
保健・医療機関等	0.8%	13.8%	27.0%	52.7%	5.6%
就労継続支援事業者等	1.2%	10.9%	26.0%	50.0%	11.9%
精神障害者授産施設	3.4%	18.4%	23.0%	48.3%	6.9%
相談支援事業者	0.8%	14.6%	29.5%	52.5%	2.7%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

(3) 就労支援や連携の取組の情報源の活用

各機関の就労支援ネットワークでの役割について、さらに、問 11「就業支援に関する情報入手の機会の活用状況はいかがですか。」の回答により、就労支援関係の情報源の利用状況からも見ることができる。情報源によって傾向は異なるが、全般的に、障害者就業・生活支援センターが最も情報源の活用が多く、就労移行支援事業所、特別支援学校がそれに次いでいた。

ハローワークの雇用連絡会議等は、就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業者等の活用が多かった。

表 1-6-1 「ハローワーク主催の雇用連絡会議等」の機関種類別の活用状況

	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	58.1%	26.7%	9.5%	1.0%	4.8%
就労移行支援事業者	24.4%	26.7%	43.2%	2.2%	3.5%
特別支援学校	55.2%	30.6%	10.2%	1.9%	2.2%
難病相談・支援センター	9.4%	12.5%	68.8%	3.1%	6.3%
発達障害者支援センター	29.0%	9.7%	45.2%	6.5%	9.7%
精神障害者地域生活支援センター	15.7%	21.6%	52.9%	9.8%	0.0%
保健・医療機関等	11.3%	17.7%	47.0%	16.9%	7.0%
就労継続支援、作業所	15.3%	17.7%	52.4%	8.5%	6.1%
精神障害者授産施設	21.8%	25.3%	47.1%	1.1%	4.6%
相談支援事業者	8.8%	14.9%	55.2%	12.3%	8.8%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

所属機関・団体が主催する研修会は、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業者では多く行われており、精神障害者地域支援センターでも課題は多いがかなり行われていた。

表 1-6-2 「所属機関・団体が主催する研修会」の機関種類別の活用状況

	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	62.9%	26.7%	6.7%	1.0%	2.9%
就労移行支援事業者	38.7%	34.0%	23.5%	0.6%	3.2%
特別支援学校	49.1%	29.6%	13.3%	4.3%	3.7%
難病相談・支援センター	28.1%	21.9%	40.6%	3.1%	6.3%
発達障害者支援センター	32.3%	41.9%	16.1%	6.5%	3.2%
精神障害者地域生活支援センター	21.6%	45.1%	23.5%	7.8%	2.0%
保健・医療機関等	16.3%	19.2%	42.0%	14.1%	8.5%
就労継続支援、作業所	23.1%	27.2%	37.1%	6.3%	6.3%
精神障害者授産施設	28.7%	39.1%	24.1%	1.1%	6.9%
相談支援事業者	17.2%	23.8%	38.3%	11.1%	9.6%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

障害者職業総合センターでの職場適応援助者養成研修や職業リハビリテーション実践セミナー、地域障害者職業センターの職業リハビリテーション推進フォーラムや就業支援基礎講座、職リハ研究発表会や学会は、就業・生活支援センター、就労移行支援事業者の利用が多かった。

表 1-6-3 「障害者職業総合センターでのジョブコーチ研修、職業リハビリテーション実践セミナー受講」の機関種類別の活用状況

	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	53.3%	21.0%	23.8%	1.0%	1.0%
就労移行支援事業者	29.2%	20.3%	45.1%	1.3%	4.1%
特別支援学校	12.3%	11.4%	63.6%	8.6%	4.0%
難病相談・支援センター	3.1%	0.0%	84.4%	3.1%	9.4%
発達障害者支援センター	19.4%	25.8%	51.6%	3.2%	0.0%
精神障害者地域生活支援センター	11.8%	17.6%	58.8%	9.8%	2.0%
保健・医療機関等	6.2%	7.3%	58.6%	19.7%	8.2%
就労継続支援、作業所	13.1%	15.0%	57.5%	7.0%	7.3%
精神障害者授産施設	19.5%	20.7%	50.6%	3.4%	5.7%
相談支援事業者	9.2%	10.7%	56.7%	14.9%	8.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-6-4 「地域障害者職業センターによる各種技術支援・情報提供(職業リハ推進フォーラム、基礎講座等)」の活用の機関種類別の活用状況

	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	54.3%	21.0%	22.9%	0.0%	1.9%
就労移行支援事業者	21.9%	21.0%	50.8%	1.6%	4.8%
特別支援学校	17.6%	17.6%	52.8%	7.7%	4.3%
難病相談・支援センター	9.4%	9.4%	71.9%	0.0%	9.4%
発達障害者支援センター	12.9%	22.6%	61.3%	3.2%	0.0%
精神障害者地域生活支援センター	13.7%	25.5%	49.0%	9.8%	2.0%
保健・医療機関等	7.3%	8.5%	59.7%	16.1%	8.5%
就労継続支援、作業所	9.2%	14.8%	61.4%	7.8%	6.8%
精神障害者授産施設	18.4%	24.1%	48.3%	1.1%	8.0%
相談支援事業者事業者	10.7%	10.3%	57.9%	12.6%	8.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 1-6-5 「職業リハビリテーション研究発表会、職業リハビリテーション学会等の関連学会への参加」の機関種類別の活用状況

	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	30.5%	14.3%	53.3%	0.0%	1.9%
就労移行支援事業者	13.7%	11.4%	64.8%	5.1%	5.1%
特別支援学校	9.0%	8.0%	64.5%	14.2%	4.3%
難病相談・支援センター	9.4%	9.4%	65.6%	6.3%	9.4%
発達障害者支援センター	16.1%	19.4%	54.8%	6.5%	3.2%
精神障害者地域生活支援センター	7.8%	13.7%	60.8%	13.7%	3.9%
保健・医療機関等	4.8%	5.6%	59.7%	21.1%	8.7%
就労継続支援、作業所	4.6%	6.3%	67.7%	15.0%	6.3%
精神障害者授産施設	11.5%	16.1%	60.9%	5.7%	5.7%
相談支援事業者事業者	6.1%	5.0%	63.2%	17.2%	8.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

障害者職業総合センターホームページ、書籍、文献等は、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援機関、発達障害者支援センターでは利用が多かった。他機関からも現在は活用していないが活用したいとのニーズが多くあげられていた。

表 1-6-6 「障害者職業総合センター等のホームページ、書籍や文献による学習、研究」の機関種類別の活用状況

	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない	無回答
障害者就業・生活支援センター	41.0%	24.8%	31.4%	1.0%	1.9%
就労移行支援事業者	23.5%	27.6%	41.0%	2.9%	5.1%
特別支援学校	24.4%	25.0%	41.4%	5.2%	4.0%
難病相談・支援センター	28.1%	31.3%	34.4%	0.0%	6.3%
発達障害者支援センター	51.6%	29.0%	12.9%	3.2%	3.2%
精神障害者地域生活支援センター	19.6%	25.5%	39.2%	13.7%	2.0%
保健・医療機関等	10.4%	12.7%	53.8%	14.9%	8.2%
就労継続支援、作業所	10.2%	14.3%	60.4%	8.3%	6.8%
精神障害者授産施設	11.5%	14.9%	60.9%	6.9%	5.7%
相談支援事業者事業者	14.9%	16.1%	49.0%	12.6%	7.3%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

(4)各関係機関における「就労支援」の具体的内容

「就労支援」と呼ばれる支援の具体的な内容は様々である。そこで、本調査では、問9「障害・疾患のある人の就業可能性の向上に向けた、基本的な取組内容はいかがですか。」により、各機関の就労支援の内容を次のようなタイプ別で特定することとした。

- ◆ 機能回復訓練や社会生活能力訓練等の医療リハビリテーションの延長にあるもの
- ◆ 一般の就労支援の延長としての職業訓練や資格取得支援による職業能力の向上
- ◆ 就職機会の制限に対する社会的アプローチである障害者雇用率制度や福祉的な就労の場の提供
- ◆ 障害のある人と企業の両面のニーズに継続的に対応するケースマネジメントの手法を取り入れた取組

実態調査の結果から、就労支援として本人側への支援が重視されているのは、就労移行支援事業者、特別支援学校、精神障害者授産施設などであった。一方、職業訓練、社会的アプローチが重視されているのは、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校であった。さらに、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者は、マネジメントの手法による継続的支援への取組も重視されていた。

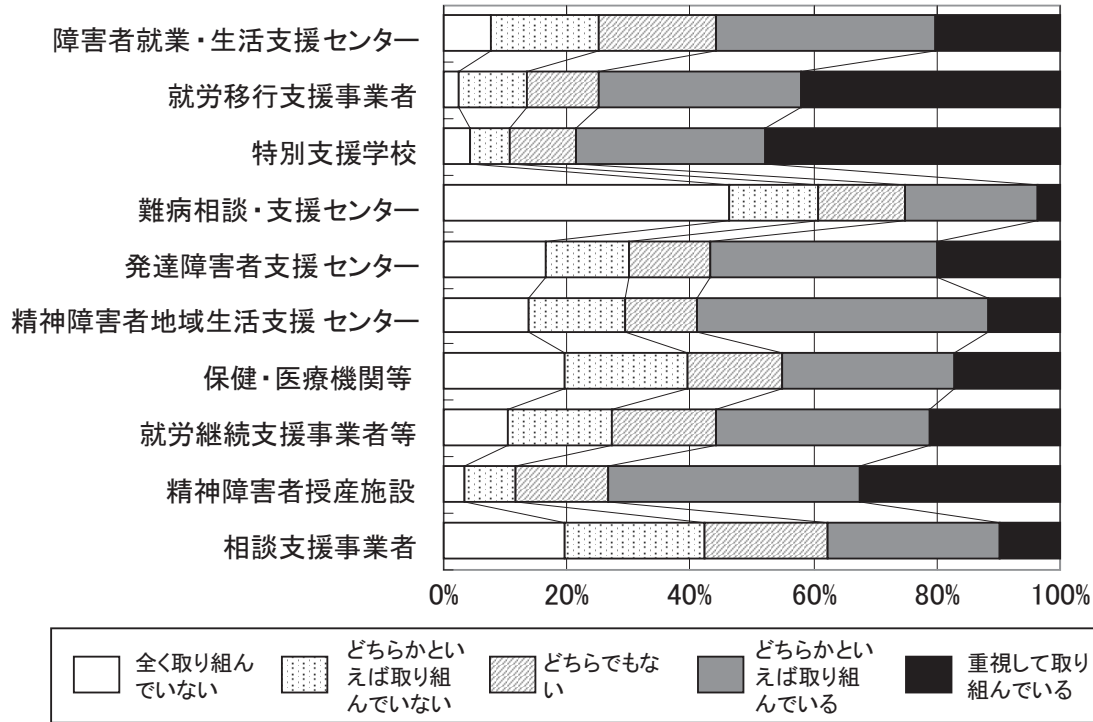


図 1-6-1 「身体・知的精神面の機能回復訓練と、個別支援機器、個別対処スキル向上等の主に個人等への支援」への地域関係機関の取組状況

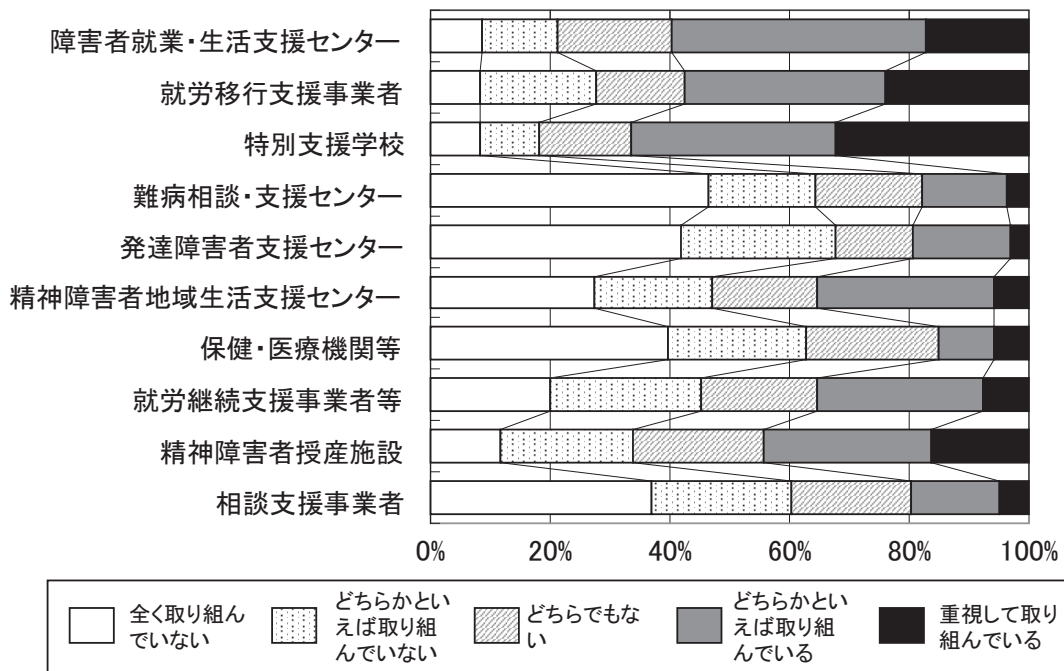


図 1-6-2 「職業訓練や資格取得支援による職業能力の向上」への地域関係機関の取組状況

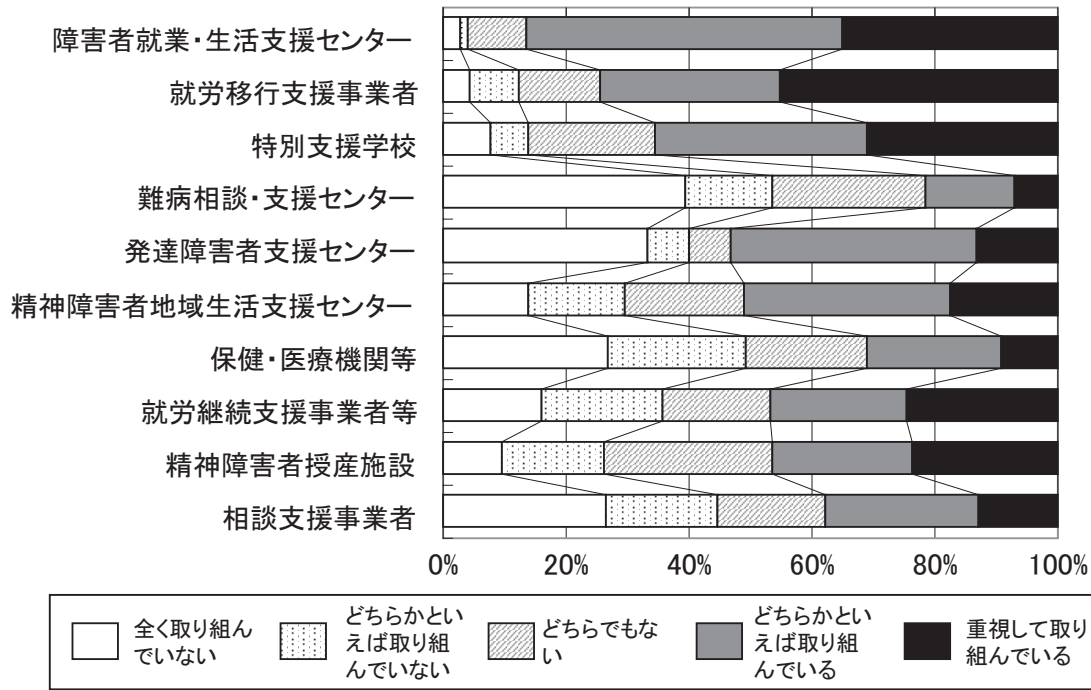


図 1-6-3 「就業機会の補償のための、障害者自立支援法による就労継続支援事業、障害者雇用率制度等の有効活用」への地域関係機関の取組状況

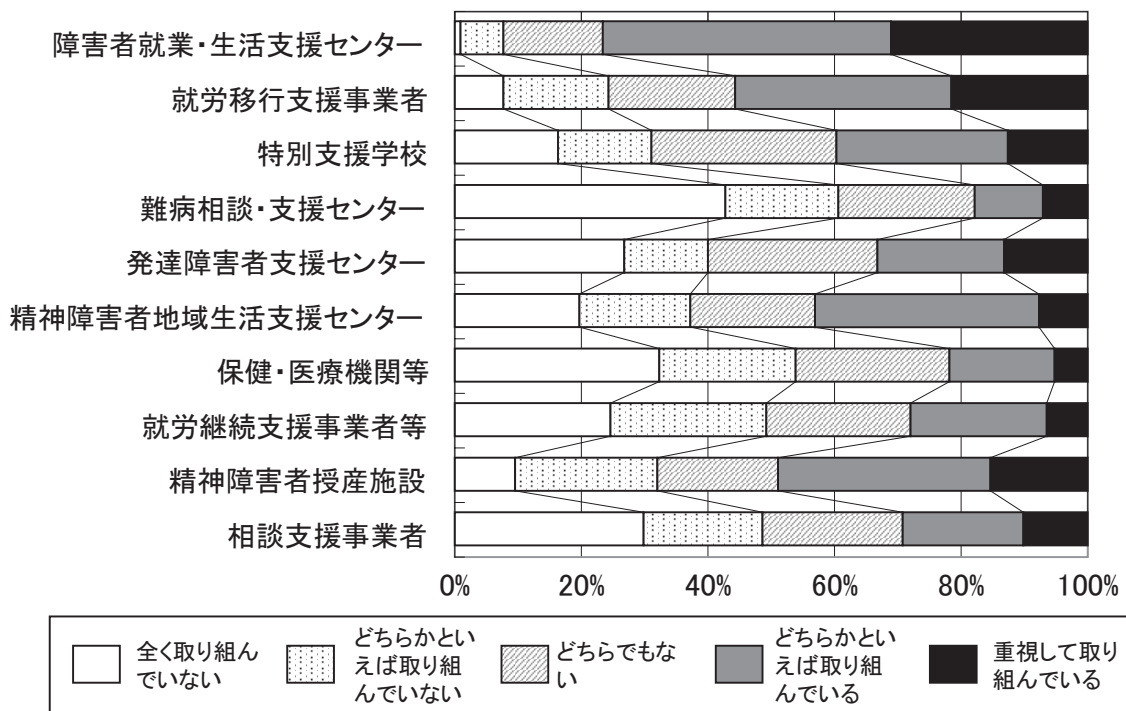


図 1-6-4 「支援や社会資源活用のマネジメントや調整等、問題解決と企業負担軽減の成果の継続的改善への取組」への地域関係機関の取組状況

第3節 考察： 障害のある人の職業生活を支える地域連携

実態調査から明らかとなった現在の地域連携の状況は、「顔の見える関係」による、専門分野を超えた関係機関の関係づくりが進展している状況であった。地域には、障害のある人の生活自立と就労を支える取組が多く存在しており、それらの取組の中で様々な専門職が、障害のある人の生活自立と就労を支えているという状況にある。

就労支援については、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等において、地域の様々な専門職との連携がみられることが明らかとなった。このような就労支援は、各分野の障害のある人の生活や人生を個別的、継続的に支える取組である。それに伴い、就労支援は、就職前から就職後までの広義の「職業生活」について、障害のある人を支える支援として、各専門分野の共同の課題となりつつある。

1 地域関係機関における「就労支援」の意義

従来、就労支援は、企業に就職する局面だけに関するものとなりがちであった。しかし、現在、地域において、自立支援と一体的に取り組まれている就労支援は、より広範に障害のある人の職業生活を支えるものと位置づける必要がある。地域関係機関の就労支援については、障害のある人の職業生活を支える取組として理解する必要がある。表 1-7 に、具体的に、障害のある人が職業生活において直面する、職業準備期、就職活動期、職場適応期、就業継続期の課題と、それぞれに対する関係機関の様々な取組を整理した。就労支援を生活自立支援と一体的に捉えるこのような広義の就労支援の位置づけによって、今後、地域関係機関の多様な専門職が共通目標をもって取り組みやすくなると考えられる。

表 1-7 本人の職業生活の課題からみた、地域支援の「就労支援」としての意義

本人の職業生活の課題	地域の支援機関の取組の例			
	保健・医療の取組	福祉の取組	教育の取組	労働の取組
【職業準備期】 ・ 職業を含む将来展望 ・ 仕事について考えること・仕事の可能性の検討 ・ 就労希望 ・ 能力開発	・ 診断・告知 ・ 手帳や医療費支給手続 ・ 機能回復訓練 ・ ADL,QOL 支援 ・ 受障時のリハビリテーションと障害受容支援	・ 就労移行支援 ・ 就労継続支援 ・ 地域自立支援協議会 ・ 各種生活支援制度の活用 ・ 年金	・ 進路学習、キャリア教育、進路指導 ・ 個別の指導計画 ・ 個別移行支援計画	・ 就労セミナー、職業講話、個別訪問相談 ・ 職業評価、職業準備支援、職業訓練 ・ 委託訓練 ・ 障害者就労支援計画の作成

<p>【就職活動期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社情報収集 ・無理なく、能力の発揮できる仕事や職場の検討 ・事業主への能力アピールと障害の説明により、必要な配慮が得られるようにすること ・応募・面接の準備、面接、試験 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労可能性や安全性に関する本人への助言 ・支援機関に対する意見書の作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業への同行支援 ・面接等の訓練 ・就職のための留意事項の検討(生活面を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者への就職あつせん ・個別移行支援計画による地域支援体制の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人情報の提供 ・職場開拓(事業主啓発を含む) ・職業紹介、同行紹介 ・ジョブ・ガイダンス事業 ・就職活動についてのセミナー(面接、履歴書作成等) ・トライアル雇用の活用 ・事業主の雇用管理支援
<p>【職場適応期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修や技能習得 ・通勤 ・職場内の諸活動 ・人間関係 ・日常生活等調整 ・職場での必要な配慮や支援の確保 ・不測の事態への早急な対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・服薬量の調整、治療方針についての検討 ・職業生活上の留意事項の助言 ・自己管理についての助言や支援、セミナー ・医療的課題に対する対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内支援(ジョブコーチ等)の実施 ・職業生活と日常生活の一体的支援(通勤、健康管理、ストレス対応、家事や家庭の事情、友人関係等の課題への対応) 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職後の本人や事業主へのフォローアップ ・事業主への必要に応じた配慮事項等への情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ支援 ・職場適応指導 ・事業主の雇用管理支援 ・産業医・産業保健師による安全衛生の支援
<p>【就業継続期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の遂行 ・体調管理 ・人間関係の変化 ・キャリアアップ ・職務内容の変化への対応 ・加齢への対応 ・家族状況の変化への対応 ・進行する病状への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的受診等における課題の把握や治療方針の検討 ・服薬管理 ・定期的通院 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業生活と日常生活の一体的支援(通勤、健康管理、ストレス対応、家事や家庭の事情、友人関係等の課題への対応) ・経済的問題への対応 ・ピアカウンセリング 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的フォローアップ ・キャリア相談 ・継続的自己啓発、技能開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰支援 ・本人や事業主への定期的フォローアップ ・雇用関係のトラブルへの対応 ・能力開発のための職業訓練給付 ・退職時の再就職支援

(この表は、関係機関の様々な取組が、本人の視点からは職業生活を支える「就労支援」となっている例を示すためのものであり、必ずしも網羅的な表ではないことに注意されたい。)

2 障害のある人の職業生活を広く支える

第1節で見たように、現在は様々な分野別の取組が別々に理解されることも多いが、障害のある人を個別に、障害をもった初期から、就職後の継続まで一体的に支えることは、今や、各専門分野の共通の

取組となっている。そして、現在、実際に、これらの関係機関による支援がこれまでになく密接な連携を必要とするようになってきている。

したがって、就労支援を支える関係機関の取組の全体像を理解するためには、障害のある人の自立と就労の一体的ニーズを中心として、継続的に関係機関が様々な地域連携の取組を介して連携しているという枠組で整理することにより、地域連携の問題を理解しやすくなると考えられる。

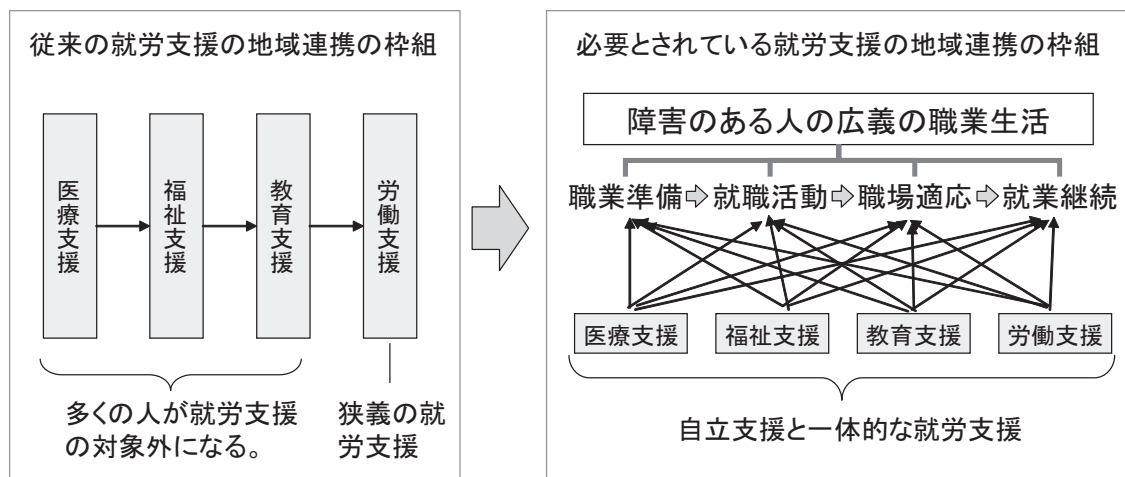


図 1-7 現在課題となっている、障害のある人の就労支援のための地域連携の枠組の変化

3 地域就労支援ネットワークの課題

調査対象とした地域関係機関の中では、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校では特に就労支援の取組が進められており、地域の就労支援ネットワークにおいてハローワークや地域障害者職業センター等からの就労支援についての情報提供や助言、援助を受け、重要な役割を担っている。このような、地域就労支援ネットワークの形成や発展のためには、地域において障害のある人を個別的、継続的に支えるための関係分野の取組、また、地域の就労支援ネットワークを強化するための、法制度の整備や、様々な研修、情報提供、技術支援の取組が重要な役割を果たしていることは疑いはない。

ただし、実態調査からは、連携の取組も現時点で完全とは言えず、「顔の見える関係」での連携も課題をかかえながらの取組が多く、本人中心の支援や専門分野の縦割りを超えた一体的支援については必要性を感じながらも実施できていない機関も多いことが明らかになっている。今後、さらに、本実態調査で明らかとなった地域における就労支援の意義や実際の取組状況を踏まえ、以降の章で検討する様々な課題とも合わせ、関係機関の課題を解決するための取組が必要と考えられる。

第2章 高度な就労支援に必要な総合的な情報

就労の困難性が高い障害のある人には、ケースマネジメントの取組や、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」等の専門性の高い判断が必要となっている。そのような人への個別的、継続的な支援のためには、「生活機能」の諸領域に関する個別アセスメント情報を専門分野横断的に収集するとともに、それらの総合的理解に基づく共同の取組が必要であり、広範な情報の取得と共有が必要になる。

第1節 背景：職業生活の「生活機能」マネジメントのための共通通報

就労の困難性が高い障害のある人の就労ニーズに対応するためには、職業準備性支援、職場開拓や職務再設計、適切な職業紹介・ジョブマッチング、さらに、職場定着支援等の個別の継続的ケースマネジメント等が必要である。また、その実施に当たっては情報が必要である。そのような情報は、専門家の知識やノウハウ、社会資源や求人情報、その他、文書化されないが個人あるいは集団に蓄積されたものもある。本節では、就労支援に関わる情報について整理することとする。

1 就労支援のタイプ別に必要な情報の違い

障害のある人の就労支援は、障害を対象とすることから医療的な側面がある一方で、障害の有無にかかわらず就職活動のような一般的な就労支援の側面もあり、この両極端の間に様々な就労支援のタイプがある。就労支援に必要な情報はこの就労支援のタイプによって異なるが、最近の就労支援では、これら全てのタイプの就労支援が複合的に行われている。

(1)機能障害評価

障害者雇用率制度の適用範囲の確認では、基本的に身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等での障害種類・程度の情報が必要になる。知的障害の場合には、地域障害者職業センターでの判定や障害重度判定もある。

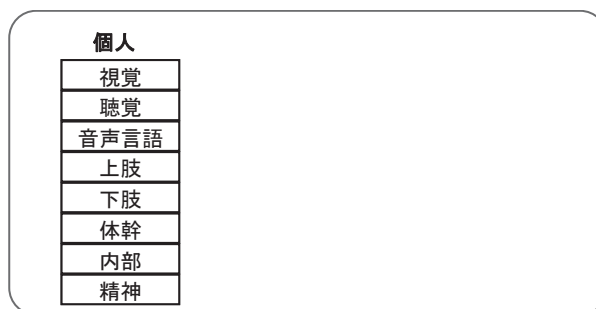


図2-1-1. 機能障害評価

(2) 職業準備性評価

就労する職種が特定されていない状況で職業準備支援を行うためには、将来の就労条件を踏まえて、通勤、労働可能時間、コミュニケーション、基本的労働習慣や態度、物体操作等ができるか等の職業領域に関する能力評価が重要な情報になる。これは、ADL（日常生活活動）の考え方を職業領域に適用したものと考えることもできる。具体的には、チェックリストや模擬的職場での評価、ワークサンプルでの評価が行われる。

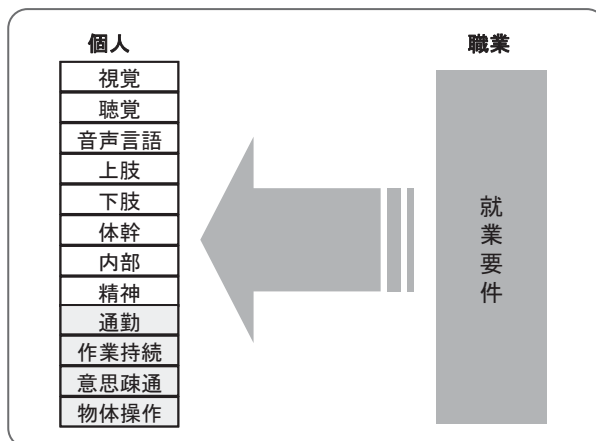


図2-1-2. 職業準備性評価

(3) プロフィール比較評価

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

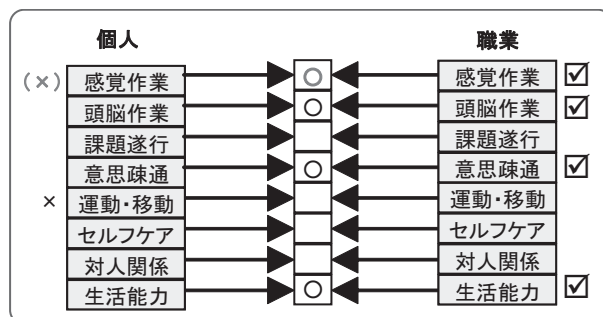


図2-1-3. プロフィール比較による評価

ただし、例えば、文書を読むことが必須である職務について、視覚障害があっても、拡大読書機、文書読み上げ機等を活用すれば、問題なく遂行できるということがある。したがって、心身機能自体を職務要件にするのではなく、支援の可能性を含めて職務要件等を、実際の仕事内容に即して、適切に示さなければ、不当な職域制限につながるといった、留意事項がある。したがって、心身機能自体の比較ではなく、むしろ、職業場面での「活動」の情報が必要になる。

(4) ジョブマッチング評価

職業紹介・あっせんや職場開拓においては、単に、障害に関する評価だけでなく、企業の人材ニーズに適合しているかが重要であることの認識も強まっている。この評価のためには、障害の有無に関係がない、一般の採用決定やキャリア支援等で用いられる情報が必要になる。これらは、障害とは関係のない「個人因子」に該当する。

また、このようなジョブマッチングのためには、

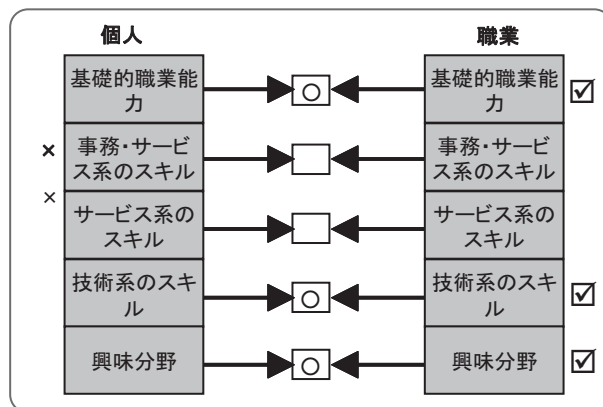


図2-1-4. ジョブマッチングのための評価

本人側だけでなく、企業の求人情報、職場実習の可能性、障害者就労継続事業所での仕事内容等の地域の職場の可能性についての情報が必要になる。

(5) ケースマネジメントにおける評価

最近では、これまで働けないと考えられてきた重度の障害のある人が、様々な職場で働けるようになるために、上記の全ての就労支援の要素を活用することにより、個別的な支援（ケースマネジメント）が行われるようになっている。

障害のある人の職業的課題は、地域や職場の支援や配慮等によって変化するものであり、そのような改善を継続的に支援していくことが課題となる。その中では、従来は1回だけの評価で本人の特性とされてきたような情報も、就労支援により変化するものと理解され、支援に関するモニタリング情報という位置づけになる。個人と職場の状況と、職場開拓や支援の可能性、社会資源の活用等の幅広い情報が継続的に必要になり、支援の進展に伴い頻繁に更新される。

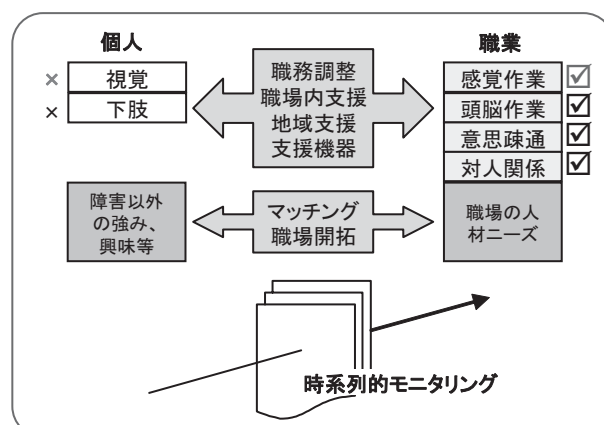


図2-1-5. 就労支援のケースマネジメントにおける評価

2 職業生活における「生活機能」

「生活機能 (Functioning)」とは、世界保健機関が国際障害分類(ICIDH)を改定し、2001年にICF国際生活機能分類を発表した際に新たに提案された概念である²¹⁾。これは、ICD国際疾病分類による疾病概念を補完する情報であり、生命・生活・人生に関わり、心身機能・構造、活動、参加の全てを含むものである。生理的、心理的、解剖的な機能、ADL等の個人の能力に関する事、またQOL等の社会参加等の課題に関する、さらに、障害に関する情報は、全て「生活機能」として包括的にまとめることができる。

前項で分析した様々な就労支援に必要な関連情報は、職業生活を「生活機能」の観点から捉えることで図2-2のように全体的に構造的に統合することができる。このように職業生活も「生活機能」として構造的に理解できるが、その特徴は、個人と社会の個別的な関係からなる多様な生活や人生としての理解が必要なことである。

- ◆ 職業生活においては、職種や働き方によって必要な活動が異なるため疾患や障害の影響が異なり、また、職場や地域の配慮や支援によっても問題の発生状況は異なる。
- ◆ そのため、職業においては、個別の職業とのマッチングや職場の理解や配慮、支援の成功によって、障害のある人も企業の「戦力」となることができる。他の多くの仕事ができないことや職域制限があることは、その人が特定の仕事で十分な職業人となり得ることと矛盾しない。
- ◆ 様々な就労支援の方法は、このような複雑性のある、障害のある人の職業生活における生活機能

を様々な側面から改善・向上させるものとして位置づけることができる。

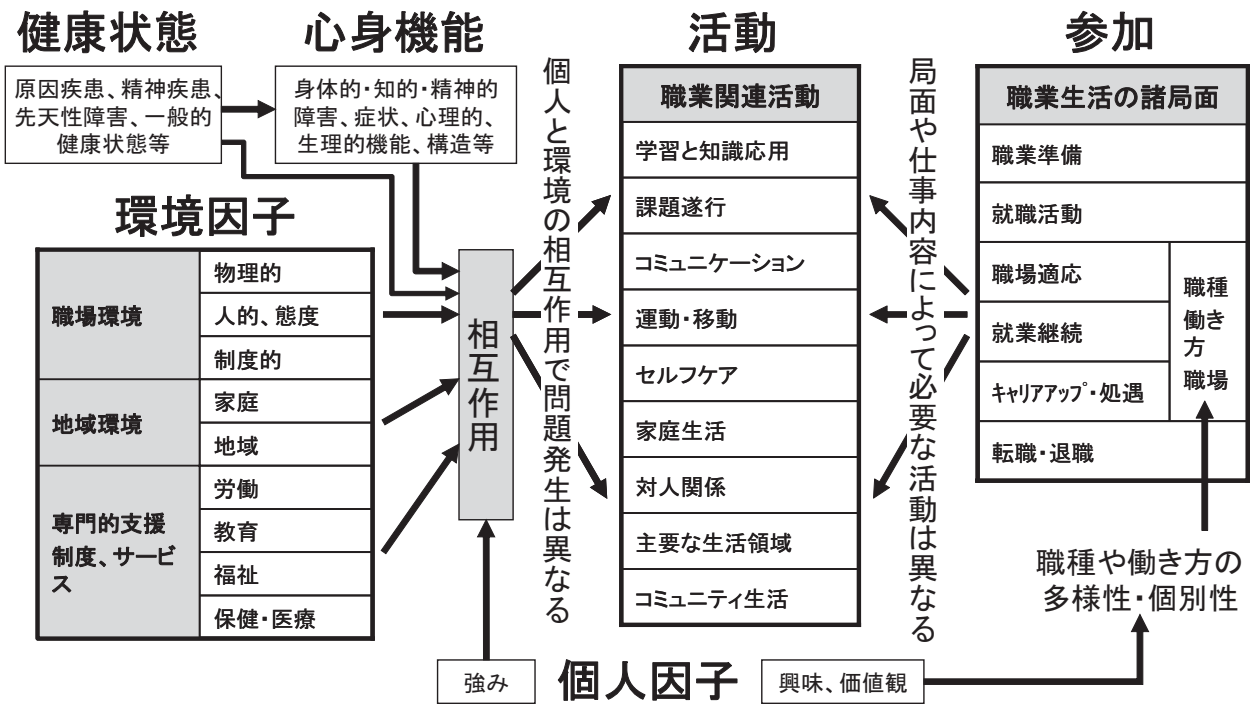


図2-2. 職業場面における生活機能と背景因子の相互作用による個別性と多様性の要因

3 就労支援における判断や意思決定に関わる情報

就労支援における判断や意思決定は、単純な個別評価等の結果によるものではない。それは、障害のある人、企業、支援者等が、「障害や疾患があっても完全な職業人である」という共通認識をもてるような、職種や働き方とのマッチング、職場や地域の理解や配慮、支援体制の構築という多くの判断や意思決定の積み重ねによるものである。このような関係者の総合的理解は、「障害や疾患があると働けない」という短絡的な判断を止揚し、障害のある人の生活自立支援のあり方の判断や意思決定にも大きな影響を及ぼす情報である。

就労支援の特徴とは、第一に、広義の職業生活の様々な局面や仕事内容（職種や働き方）によって、活動の要件が異なることにより、仕事内容の調整により、疾患や機能障害の影響なく、職業関連の活動を実行できることである。また、第二に、職場内の環境として、理解や配慮、支援機器、物理的環境、雇用管理や制度が多様であることである。それに加えて、日常生活や地域生活の支援とも共通する地域の多様な支援や、ジョブコーチ支援や障害者雇用率制度や事業主支援等の労働支援が関係する。

このような総合的、有機的な情報理解については、先進的な就労支援の取組では研修・訓練等で体系的に取り扱われるようになってきているが、多くの地域ではむしろ、就労支援の経験を積んだ個人や公式・非公式の組織、ケース会議や日常的コミュニケーション等で、暗黙的なノウハウ等として蓄積、伝達、利用されていることが多いと考えられる。

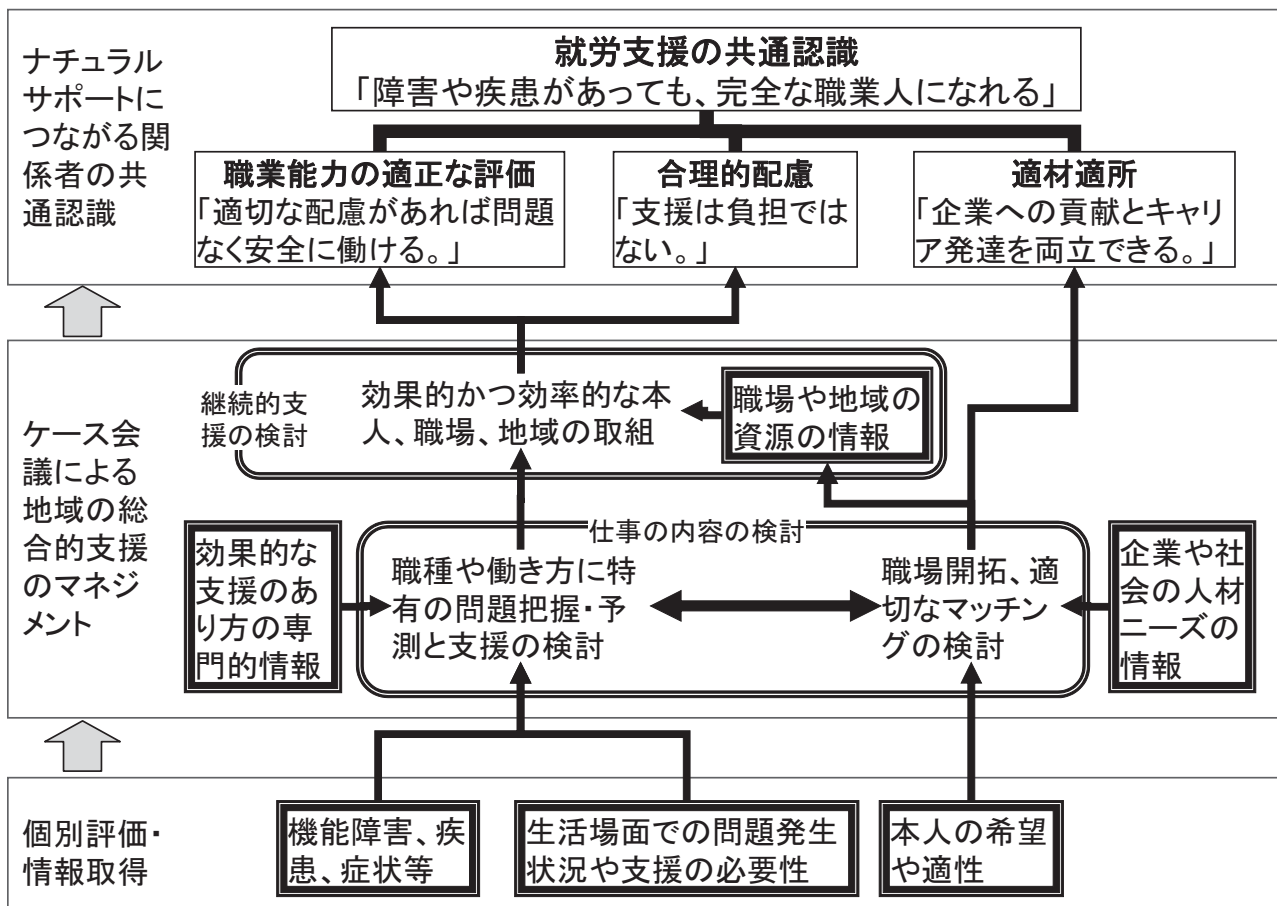


図2-3. 個別に取得できる情報と情報の総合的理解によって得られる情報

4 文書化されない直感的な暗黙の情報

前項のような就労支援の総合的判断に関連する情報は、必ずしも文書化され、体系化されたものではなく、「百聞は一見に如かず」のような直感的理解、あるいは、場数を踏んだ支援者の熟練による評価や支援の中の暗黙の情報となっている可能性を想定する必要がある。

障害や疾患のある人の「働くイメージ」は、障害や疾患だけでなく、本人の強みや興味、職場、地域での取組内容が具体的に becoming ことによって、直観的、全体的に理解されることが少なくない。例えば、保護者が、自分の子どもよりも重度の障害のある人が一般企業で働いている様子を見ることで、就労のためには機能障害ではなく、職種や職場の選択、就職後の継続的支援が重要であることを一瞬で理解できることがある。また、難病について病気の内容をいくら説明されても就労可能性が信じられなかったハローワーク職員が、本人の能力が発揮でき、かつ、無理のない職種や具体的な安全配慮の内容について具体的に説明を受ければ、安心して自信をもって職業紹介を行えるようになることもある。

ただし、そのような総合的理解の背景には多くの個別情報の総合化があるはずであるが、それは暗黙の情報であり、そのプロセスは文字通りブラックボックスとなりやすい。熟練した支援者や組織は、「生き字引」的な意味では明らかに情報源であり、それによって、就労支援の判断や意思決定に大きな影響を及ぼす。しかし、その蓄積、伝達、利用の側面には、主観性や不確実性がある。このような就労支援

における情報の主観性や不確実性については、第Ⅱ部の情報共有のあり方の検討であらためて課題となる。

第2節 効果的な就労支援に必要となる広範な情報の現状

現在地域で課題となっているような、従来就労が困難とされてきた人たちへの、自立支援と一体的な就労支援におけるケースマネジメントの取組には、医学・心理学的情報から、継続的な生活面や就労の状況のモニタリング情報、職場や地域の取組情報など幅広い情報が必要となる。しかし、従来、関係機関は比較的独立して評価や支援を行い、連携や情報共有も現在よりはるかに頻度も量も少ないものであった。福祉、教育、あるいは保健・医療のような分野において、最近になって取り組まれ始めた就労支援で、どの程度の情報取得が可能であるのか、また、そもそも、広範な情報取得の必要性が認識されているのかの現状を明らかにすることは重要である。

そこで本節では、実態調査から、①地域の各関係機関において自ら取得している情報、②外部との連携で取得している情報、③それらの取得状況と就労支援の判断の状況や専門職との関係がどのようなものであるかを明らかにした。特に地域就労支援ネットワークの中で重要な位置を占める障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校を重視した。

その結果、現在、地域では効果的な就労支援のために、機能障害や疾患の情報、職業の希望や適性、職業生活の諸局面での課題、希望に合う職場の可能性や職場での支援・配慮の見通し、地域関係機関での支援状況、本人の取組等の幅広い情報が取得されていることが明らかとなった。これらの情報取得は、ケースマネジメントの取組や、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」等の専門性の高い判断のため、必要となっていることも示された。

1 調査項目

効果的な就労支援に必要となる広範な情報を明らかにするために、本節では、実態調査の次の調査項目を用いた。特に問7では高度な就労支援の現場を想定して、医療的な情報から、一般就職活動に必要な情報、継続的な就労支援のモニタリングに関する情報、就労支援の意思決定に必要な情報、地域の社会資源の活用に関する情報等、幅広く情報取得の状況を調べた。また、問10ではより具体的に就労支援に関する判断や意思決定について聞いた。調査内容の詳細は、巻末資料の調査票を参照されたい。

問7. 自立支援や就業支援のために、どのような内容の情報を取得、あるいは必要としていますか。

問10. 障害・疾患のある人の就業可能性や就業支援に関する様々な判断は問題なく行えていますか。

2 関係機関で取得、提供、共有されている情報の具体的内容

問7「自立支援や就業支援のために、どのような内容の情報を取得、あるいは必要としていますか」の回答結果によると、就労支援に関わる機関では、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校が比較的関連情報の取得が多かったが、取得内容には、この3機関でも差があった。この3機関について以下に示す。

(1)障害者就業・生活支援センターにおける情報取得状況

障害者就業・生活支援センターは、自機関での取得と他機関との連携による取得の両方により、関連する幅広い情報をほぼ網羅して取得していた。情報内容としては就業希望確認や希望の就業条件を独自調査し、障害種類・程度や診断名等は外部から取得していた。今後、さらに、長期的なキャリアアップに対する課題と対応、医療的情報についての追加情報を必要としているところもみられた。

表 2-1-1 障害者就業・生活支援センターにおける情報取得状況(複数回答)

情報の具体的内容	情報を取得	自機関の調査等で新規に取得	既存資料や関係者等の情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
障害種類・程度	99.1%	59.8%	90.7%	4.7%	0.0%
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	96.3%	53.3%	92.5%	8.4%	0.0%
病歴やリハビリテーション歴	94.4%	60.7%	87.9%	11.2%	0.0%
障害・疾患による日常/職業生活上の注意事項	97.2%	70.1%	86.9%	7.5%	0.0%
一般的な健康状態	98.1%	69.2%	84.1%	3.7%	0.0%
就業の意思や、就業を希望する理由	99.1%	93.5%	78.5%	2.8%	0.0%
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	99.1%	89.7%	85.0%	3.7%	0.0%
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	99.1%	90.7%	79.4%	2.8%	0.0%
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	98.1%	90.7%	82.2%	2.8%	0.0%
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	99.1%	90.7%	77.6%	0.9%	0.0%
現在の就業状況	99.1%	92.5%	82.2%	1.9%	0.0%
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	98.1%	75.7%	88.8%	6.5%	0.0%
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	98.1%	86.9%	86.0%	4.7%	0.0%
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	96.3%	83.2%	88.8%	5.6%	0.0%
就職後の就業継続に関する課題と対応	96.3%	86.9%	85.0%	6.5%	0.0%
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	79.4%	68.2%	70.1%	22.4%	0.0%
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	98.1%	89.7%	86.9%	4.7%	0.0%
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	99.1%	86.9%	87.9%	3.7%	0.0%
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	94.4%	81.3%	85.0%	6.5%	0.0%
各人への医療機関における治療や支援の状況	94.4%	67.3%	90.7%	12.1%	0.0%
各人への福祉機関における支援の状況	98.1%	76.6%	93.5%	5.6%	0.0%
各人への教育機関における支援の状況	93.5%	56.1%	90.7%	10.3%	0.0%
各人への労働機関の支援の状況	95.3%	69.2%	90.7%	10.3%	0.0%
各人への企業内の支援や配慮の状況	96.3%	84.1%	86.0%	9.3%	0.0%
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	90.7%	77.6%	83.2%	11.2%	0.0%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

問7の記述欄から、障害者就業・生活支援センターの記述を抜粋して示す。

- ◆ 「生育歴、職歴、病歴（通院歴、健康面）、情緒面、家族構成、希望する職種、日常生活能力、コミュニケーション能力等、最低限簡単な概況は必要である。特に、自機関のみの情報に頼るのではなく、複数機関からの情報を集約することが大切である。（主観的にならないようにする必要がある。）」
- ◆ 「本人の生活歴や職歴など就業支援に直接関連する事項について、本人あるいは家族から聞き取るとはそれほど難しくない。また、障害に関連する事項についても当センターで準備している「個人情報に関する同意書」に情報収集に関する項目を設けているので、医療機関などに協力してもらえる」
- ◆ 「障害特性や業務遂行能力、職歴、ストレス耐性、通院回数、移動手段についての情報は、就職先の選定及び就職後の継続就労を考えると必要不可欠であり、家族、住居、金銭、生活能力及び生活習慣についての情報は、自立した生活をしていくためには、必要不可欠な情報である」
- ◆ 「必要な情報については、初回面接時に新規に取得するものの、重複するような事項に関しては、関係者等の情報を参考にしている」
- ◆ 「来所（電話）等でのアセスメントの中で本人の状況や希望などを聞き取り、個人ファイルを作成する。その後、医療・教育行政等と連携し、不足している情報等を補いながら、支援を計画していく」
- ◆ 「障害の状況（特に精神障害）による就労の適性や望ましい職種、頻度、時間などは、医療機関の意見を聞くことが必要である」
- ◆ 「情報が整っていないと、十分なアセスメント、支援計画等立てられず、企業にも障害特性の説明や対応方法の説明ができない。本人だけでなく、家族、環境にまで働きかけるには、細かい情報が必要である」
- ◆ 「就労を継続することは自立に必要な支援方法を考える上で必要である。定期的なアフターケアで企業の方に様子を聞いたり、家族等に情報を入れてもらう」
- ◆ 「事業所に関する情報量の多少は直接就業支援にかかってくるので、ハローワーク等公的機関の情報だけでなく、地域の情報・口コミ等も大事な資源と考えている」
- ◆ 「「個人情報保護」を飛び越え共通認識ができれば、ズレた支援にならない。また当センターは企業に送り出す機関でもある為、企業側の負担も軽減される」

(2) 就労移行支援事業者における情報取得状況

就労移行支援事業者は、就業希望や希望就業条件だけでなく、キャリア支援に関する情報、職業準備や就職活動の課題も独自で把握していた。一方、障害種類・程度や診断、学歴・職歴、病歴等、医療や福祉の支援状況や注意事項は外部から取得していた。就業支援の社会資源や、職場内支援や就労継続の判断について追加情報を必要としている割合が比較的高かった。

表 2-1-2 就労移行支援事業者における情報取得状況(複数回答)

情報の具体的内容	情報を取得	自機関の調査等で新規に取得	既存資料や関係者等の情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
障害種類・程度	97.2%	55.3%	85.5%	3.5%	0.3%
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	93.4%	49.4%	83.0%	8.5%	0.6%
病歴やリハビリテーション歴	90.3%	49.4%	80.2%	10.4%	0.9%
障害・疾患による日常/職業生活上の注意事項	95.3%	67.0%	75.2%	7.2%	0.3%
一般的な健康状態	94.7%	72.6%	68.2%	5.7%	0.6%
就業の意思や、就業を希望する理由	97.5%	84.3%	70.1%	2.8%	0.3%
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	96.5%	66.4%	81.8%	4.1%	0.6%
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	96.2%	83.3%	69.5%	4.4%	0.3%
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	94.7%	79.9%	66.0%	6.9%	0.3%
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	94.7%	81.1%	64.8%	5.7%	0.3%
現在の就業状況	91.5%	75.8%	62.9%	6.6%	1.9%
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	89.9%	75.2%	64.8%	10.1%	0.6%
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	89.6%	77.7%	59.4%	10.7%	0.3%
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	87.4%	74.5%	62.6%	11.9%	0.3%
就職後の就業継続に関する課題と対応	84.6%	70.4%	59.7%	15.1%	0.3%
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	72.0%	59.7%	49.7%	24.5%	0.9%
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	90.3%	73.9%	70.1%	14.5%	0.0%
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	85.5%	71.1%	60.4%	17.3%	0.0%
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	78.0%	61.6%	59.1%	21.4%	0.3%
各人への医療機関における治療や支援の状況	91.2%	57.2%	80.2%	9.7%	0.6%
各人への福祉機関における支援の状況	92.1%	63.2%	76.4%	8.2%	0.3%
各人への教育機関における支援の状況	71.4%	35.8%	62.6%	21.4%	7.2%
各人への労働機関の支援の状況	78.9%	53.1%	61.9%	21.1%	1.3%
各人への企業内の支援や配慮の状況	79.2%	60.1%	58.2%	19.5%	0.9%
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	84.6%	69.5%	59.7%	15.4%	0.3%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

問 7 の記述欄から、就労移行支援事業所の記述を抜粋して示す。

- ◆ 「最初からすべてを収集することはない。まずは「すべての人に共通で必要となる情報」を収集し、その後は順次必要に応じて収集していく」
- ◆ 「就業能力だけでなく、生活能力や社会性(公共交通機関使用等)を把握する必要がある。(企業が求めている)」
- ◆ 「精神障害のある人については、病状の把握など医療機関との連携が特に重要だと考える」
- ◆ 「主治医の職業生活上の見解が甘く、独断で意見書を作成されているのが現状である。就業中に

調子を崩してからでの対応では就業を継続するのは困難になるケースが多いので、就職するときに本人・事業所・主治医・ジョブコーチ等で職業生活上の注意事項を共有する必要がある」

- ◆ 「就労支援において、本人やその保護者から直接聞いて、正確な情報を得ている。このような情報は、就職後の支援に大変役に立つ」
- ◆ 「面談（本人、家族）、施設や学校等の関係者からの聞き取り、日々の活動での様子によって、本人を知ることから支援が始まる。良いところ、課題、希望などの情報をもとに支援計画を作成し、それに基づいた支援を行っている」
- ◆ 「支援担当者が職場訪問のほか、必要に応じて本人と面接を行っている。企業や本人の家族からも、時には連絡、相談等もある。普段の働く様子や、人間関係の面（一緒に働く人や上司が変わると何かしらの影響も考えられるので）で情報の把握は欠かせない」
- ◆ 「昨年度は 72 社を就労支援員が訪問し、仕事や実習のお願いや情報を取得してきた。ハローワークや就職支援センターへは定期的に訪問し、情報を得るようにしている。学校とは、実習前に打ち合わせを必ずし、学校での個人の様子や、保護者の希望などを聞く」
- ◆ 「本人が就労している限り、その支援は永続的に行われる。そのためにも、その日々の情報が重要となる」
- ◆ 「定期的な訪問等により企業側との密な関係を築き、本人はもとより受入側のニーズや課題を把握する」
- ◆ 「個人情報の保護に十分配慮しながら、関係者が情報を共有し、個別、具体的な事柄に本人の思いを大切にしながらタイムリーに適切に関わることのできる体制を創造していくことが大切だと考えている」
- ◆ 「ハローワークからの求職情報を定期的に送付してもらっており、支援に活用している」
- ◆ 「各関係機関で把握している本人についての情報を得ることによって、多面的、総合的にプロフィールを理解することができ、機関同士での連携にも役立つ」
- ◆ 「生活面、就業面あわせて、支援をするためには、自機関、他機関の役割分担を明確にする必要があり、本人を含めたケース会議など開かなければならない」

(3) 特別支援学校における情報取得状況

特別支援学校は、本人の強みや就業希望理由、学歴・職歴、就職活動での課題、本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性を独自で把握していた。一方、診断名や障害種類・程度、注意事項、医療や福祉の支援状況は外部との連携で取得していた。就業支援の社会資源、キャリアアップに関する課題、就労継続の判断について追加情報を必要としている割合が比較的高かった。

表 2-1-3 特別支援学校における情報取得状況(複数回答)

情報の具体的内容	情報を取得	自機関の調査等で新規に取得	既存資料や関係者等の情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
障害種類・程度	98.5%	51.2%	84.7%	2.1%	0.0%
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	96.3%	36.5%	86.5%	4.9%	0.3%
病歴やリハビリテーション歴	93.6%	37.4%	81.0%	6.4%	1.5%
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	96.0%	60.7%	77.9%	4.9%	0.0%
一般的な健康状態	98.2%	75.2%	65.3%	0.6%	0.6%
就業の意思や、就業を希望する理由	97.5%	87.1%	63.8%	0.6%	0.9%
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	94.8%	74.5%	61.3%	0.9%	3.4%
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	96.0%	88.0%	62.9%	1.8%	1.2%
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	95.7%	82.5%	65.0%	2.1%	1.2%
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	92.3%	76.7%	66.3%	4.0%	2.1%
現在の就業状況	75.2%	54.9%	61.0%	4.9%	13.8%
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	81.0%	58.3%	63.8%	9.8%	4.6%
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	86.8%	73.9%	62.0%	8.0%	2.8%
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	85.9%	70.9%	67.5%	7.4%	2.8%
就職後の就業継続に関する課題と対応	82.8%	61.3%	71.2%	11.7%	3.7%
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	65.6%	42.9%	54.9%	24.2%	5.5%
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	92.6%	84.7%	72.1%	4.6%	1.8%
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	88.3%	68.7%	74.5%	8.0%	1.8%
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	77.6%	51.2%	66.0%	18.4%	3.1%
各人への医療機関における治療や支援の状況	91.4%	42.6%	86.5%	5.2%	1.8%
各人への福祉機関における支援の状況	92.6%	55.2%	85.9%	4.6%	1.2%
各人への教育機関における支援の状況	89.9%	69.3%	56.4%	3.4%	4.0%
各人への労働機関の支援の状況	83.4%	53.1%	71.8%	9.5%	4.0%
各人への企業内の支援や配慮の状況	80.1%	51.8%	69.0%	11.7%	7.1%
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	77.9%	54.0%	65.3%	17.5%	2.8%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

問7の記述欄から、特別支援学校の記述を抜粋して示す。

- ◆ 「家庭と日ごろから連携をとることで、情報を把握している」
- ◆ 「さまざまな視点から実態を把握したものや進路意向をまとめたもの、日常生活・学習等の様子をまとめたもの等がある。それらを必要に応じて自立・就業支援で必要となる情報として活用している」
- ◆ 「ジョブマッチングはとても大きなポイントだと考えている。そういう意味で①本人の得意なこ

と、できることを把握しておくこと、②本人の力が発揮できそうな仕事のある会社や職場の情報をできるだけたくさんもっておくこと、この2点を重点的に把握していきたい」

- ◆ 「高等部3年間のうちに、公共交通機関を利用しての外出やADLの能力を見極めるための宿泊を伴う実習などを行い、本人に自己の課題を認識してもらう」
- ◆ 「学校であるため、アンケートや懇談会等で必要な情報は可能であり、個別の移行支援計画にまとめて、進路先や支援機関、各市町障害者担当部署への移行を行っている」
- ◆ 「特別支援学校では卒業後3年間はアフターケアを行っているが、市町村障害者就労支援センターとともにアフターケアは行っている。その後は支援センターにお願いをしている」
- ◆ 「就業体験等での就業状況等で課題等を見つけ、記入している」
- ◆ 「教育支援計画の内容と進路にかかわる独自の様式で記入された調査内容がある」
- ◆ 「進路先を巡回し本人の様子等を見聞きしている」
- ◆ 「卒業後就労した場合は、必要に応じて、企業を訪問し、卒業生徒のアフターフォローをしている」
- ◆ 「職場開拓については、ハローワーク等からも情報を得ている。進路指導担当者が出向いて情報を収集している」
- ◆ 「職員で、実習先・就業先の職場開拓を実施している」
- ◆ 「本人の仕事をしていく上での実態（対人関係、作業能力・・・）については、各々の職場によって変わるものだと思うので、その現場毎に見ていく必要がある」
- ◆ 「実習先や就職先の候補は自分たちの手による行き当たりばったり感が強い。理想的には実習先からだけでも、行政的な援助を経て拡大して行くべきかと考える」
- ◆ 「あらゆる立場の支援者が顔を合わせ、いかにサポートするかを話し合う方法が一番だと考える」
- ◆ 「どこまで就労支援をすればよいのかわからず、底なし沼にでもはまったかのように、自力ですべての情報を得ようともがいている状況である」
- ◆ 「学校が職場訪問をした際に、センターのジョブコーチが支援していた内容やまだ存在する課題を頭において卒業生の様子を見られれば、支援を受けた成果等よく分かる。センターの行っている支援をこわしたりすることは学校はしないので、もっと教えてくれてもいいのではないかと思った」

(4) 保健・医療機関等における情報取得状況

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校に比べると、他の機関では、特に職業生活の諸局面での状況や、就労支援の見通しや社会資源の活用についての情報の取得が少なくなっていた。代表例として、保健・医療機関等における状況を示す。

表 2-1-4 保健・医療機関等における情報取得状況(複数回答)

情報の具体的内容	情報を取得	自機関の調査等で新規に取得	既存資料や関係者等の情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
障害種類・程度	86.0%	61.6%	72.3%	5.9%	3.4%
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	85.7%	61.6%	70.6%	6.4%	3.1%
病歴やリハビリテーション歴	83.5%	61.3%	69.2%	7.8%	4.5%
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	84.0%	63.6%	66.9%	9.0%	3.4%
一般的な健康状態	82.1%	66.4%	60.5%	9.5%	3.4%
就業の意思や、就業を希望する理由	82.1%	65.5%	60.2%	5.6%	5.3%
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	80.4%	60.8%	66.1%	6.7%	6.2%
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	77.3%	61.1%	60.5%	10.1%	6.2%
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	74.5%	57.1%	54.6%	11.8%	6.7%
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	73.1%	58.0%	52.4%	12.3%	6.7%
現在の就業状況	76.8%	56.0%	61.6%	10.9%	6.4%
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	61.6%	39.5%	53.5%	23.0%	9.2%
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	63.6%	41.2%	52.1%	22.1%	9.8%
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	61.3%	39.2%	51.0%	22.7%	9.5%
就職後の就業継続に関する課題と対応	59.7%	38.1%	49.6%	23.0%	10.9%
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	50.4%	30.5%	40.3%	28.3%	14.6%
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	58.3%	34.5%	52.1%	28.3%	9.2%
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	57.4%	31.4%	51.0%	26.1%	10.6%
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	55.7%	33.1%	45.9%	28.3%	9.2%
各人への医療機関における治療や支援の状況	82.9%	63.3%	63.0%	7.8%	3.9%
各人への福祉機関における支援の状況	80.7%	51.5%	71.1%	9.5%	4.2%
各人への教育機関における支援の状況	53.5%	30.5%	47.9%	28.6%	11.8%
各人への労働機関の支援の状況	59.7%	33.9%	51.3%	28.6%	7.0%
各人への企業内の支援や配慮の状況	55.5%	30.0%	48.2%	32.8%	7.3%
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	59.4%	38.1%	48.2%	26.1%	7.8%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

3 就労支援に関する判断の状況

問 10 「障害・疾患のある人の就業可能性や就業支援に関する様々な判断は問題なく行えていますか」の回答結果によると、就労移行支援事業者、特別支援学校、就労継続支援事業者等は一般就業の可能性について自機関で判断しているところが多いが、発達障害者支援センター、相談支援機関、保健・医療機関等、難病相談・支援センターでは連携機関が判断しているところが多かった。

表 2-2-1 「一般企業での就業可能性」についての機関種類別の判断状況

	自機関で最終的に判断している	連携機関が最終判断をしている	判断は必要だが、判断できていない	判断の必要性はない	無回答
障害者就業・生活支援センター	46.7%	24.8%	8.6%	2.9%	17.1%
就労移行支援事業者	67.0%	7.9%	11.7%	1.3%	12.1%
特別支援学校	63.6%	11.1%	10.5%	3.7%	11.1%
難病相談・支援センター	9.4%	34.4%	31.3%	9.4%	15.6%
発達障害者支援センター	12.9%	61.3%	3.2%	6.5%	16.1%
精神障害者地域生活支援センター	29.4%	27.5%	19.6%	13.7%	9.8%
保健・医療機関等	24.5%	29.9%	20.6%	10.1%	14.9%
就労継続支援事業者等	47.8%	12.4%	24.3%	4.4%	11.2%
精神障害者授産施設	40.2%	13.8%	18.4%	4.6%	23.0%
相談支援事業者	16.5%	35.6%	18.4%	10.7%	18.8%

就業可能な職種や働き方、及び、必要な就業支援とその効果については、就労移行支援事業者、特別支援学校、障害者就業・生活支援センターは自機関で判断しているところが多く、発達障害者支援センター、相談支援機関、保健・医療機関、難病相談・支援センターでは連携機関が判断しているところが多かった。

表 2-2-2 「就業可能な職種や働き方」についての機関種類別の判断状況

	自機関で最終的に判断している	連携機関が最終判断をしている	判断は必要だが、判断できていない	判断の必要性はない	無回答
障害者就業・生活支援センター	54.3%	16.2%	8.6%	1.9%	19.0%
就労移行支援事業者	67.3%	7.3%	13.0%	1.0%	11.4%
特別支援学校	65.7%	9.9%	10.2%	2.8%	11.4%
難病相談・支援センター	12.5%	37.5%	31.3%	6.3%	12.5%
発達障害者支援センター	12.9%	58.1%	6.5%	6.5%	16.1%
精神障害者地域生活支援センター	31.4%	25.5%	17.6%	15.7%	9.8%
保健・医療機関等	24.5%	31.5%	19.7%	9.9%	14.4%
就労継続支援事業者等	43.7%	14.1%	26.9%	3.9%	11.4%
精神障害者授産施設	43.7%	14.9%	18.4%	1.1%	21.8%
相談支援事業者	17.6%	36.0%	18.0%	10.0%	18.4%

表 2-2-3 「就職や就業継続に必要な支援とその効果」についての機関種類別の判断状況

	自機関で最終的に判断している	連携機関が最終判断をしている	判断は必要だが、判断できていない	判断の必要性はない	無回答
障害者就業・生活支援センター	59.0%	20.0%	3.8%	0.0%	17.1%
就労移行支援事業者	62.9%	10.2%	13.7%	0.6%	12.7%
特別支援学校	54.3%	19.4%	10.5%	2.2%	13.6%
難病相談・支援センター	9.4%	34.4%	37.5%	6.3%	12.5%
発達障害者支援センター	19.4%	58.1%	3.2%	6.5%	12.9%
精神障害者地域生活支援センター	37.3%	27.5%	17.6%	3.9%	13.7%
保健・医療機関等	20.8%	33.8%	20.6%	9.6%	15.2%
就労継続支援事業者等	43.9%	13.3%	26.7%	3.4%	12.6%
精神障害者授産施設	42.5%	14.9%	17.2%	1.1%	24.1%
相談支援事業者	19.9%	33.3%	18.4%	10.0%	18.4%

表 2-2-4 「労働関係機関の支援サービス・制度の利用可能性」についての機関種類別の判断状況

	自機関で最終的に判断している	連携機関が最終判断をしている	判断は必要だが、判断できていない	判断の必要性はない	無回答
障害者就業・生活支援センター	33.3%	43.8%	4.8%	1.0%	17.1%
就労移行支援事業者	50.2%	20.3%	17.1%	1.9%	10.5%
特別支援学校	37.3%	38.3%	9.6%	3.4%	11.4%
難病相談・支援センター	9.4%	43.8%	28.1%	6.3%	12.5%
発達障害者支援センター	32.3%	48.4%	0.0%	6.5%	12.9%
精神障害者地域生活支援センター	35.3%	33.3%	17.6%	5.9%	7.8%
保健・医療機関	21.7%	34.1%	20.8%	9.0%	14.4%
就労継続支援事業者等	33.3%	19.9%	29.9%	3.9%	13.1%
精神障害者授産施設	33.3%	24.1%	17.2%	2.3%	23.0%
相談支援事業者	18.0%	38.3%	18.8%	7.7%	17.2%

表 2-2-5 「地域の生活支援の利用の可能性」についての機関種類別の判断状況

	自機関で最終的に判断している	連携機関が最終判断をしている	判断は必要だが、判断できていない	判断の必要性はない	無回答
障害者就業・生活支援センター	41.0%	30.5%	9.5%	1.0%	18.1%
就労移行支援事業者	58.4%	14.0%	13.3%	2.2%	12.1%
特別支援学校	37.7%	35.2%	11.1%	2.8%	13.3%
難病相談・支援センター	12.5%	37.5%	34.4%	6.3%	9.4%
発達障害者支援センター	38.7%	32.3%	0.0%	6.5%	22.6%
精神障害者地域生活支援センター	64.7%	9.8%	11.8%	5.9%	7.8%
保健・医療機関	33.5%	28.5%	14.6%	8.7%	14.6%
就労継続支援事業者等	46.8%	13.6%	23.8%	3.6%	12.1%
精神障害者授産施設	43.7%	16.1%	12.6%	2.3%	25.3%
相談支援事業者	38.3%	21.1%	16.1%	6.5%	18.0%

4 取得情報に影響する要因

地域の関係機関における関連情報に影響する要因を明らかにするために、各機関の情報取得の有無とその機関の様々な条件との有無でクロス集計した相対比(relative ratio)によって以下に示す。数値が大きいほど関係が大きいことを示し、数値が1以上は正の関係で、1以下で逆の関係を示す。

(1) 取得情報と地域連携の取組との関係

各機関の取得情報の有無と、地域の様々な自立・就労支援関係の取組への関与（自機関が中心となるだけでなく、連携するものを含む）の有無と、クロス集計した相対比を表 2-3 に示す。全般的に、情報取得が多くなるのは、障害者就業・生活支援センター事業、地域障害者職業センターの拡大ケース会議、ハローワークの地域障害者就労支援事業に関与した場合であり、それに就労移行支援事業に関与した場合が続いていた。一方、教育関係の個別の教育支援計画等に関与するだけでは、取得情報が少なくなることも示された。さらに、発達障害者支援センター事業では多くの就労関連情報が取得されているが、難病相談・支援センター事業では情報の取得が非常に少ないことも明らかとなった。

表 2-3 様々な取得情報と、関与している地域連携事業との関係(相対比)

事業への関わりと情報の取得の関係	就労移行支援事業	就労継続支援事業	自立支援協議会等	個別の教育支援計画	特別支援連携協議会等	障害者就業・生活支援センター事業	発達障害者支援センター事業	地域障害者就業支援事業	地域障害者職業センターにおける拡大ケース会議	難病相談・支援センター事業
障害種類・程度	4.03	3.25	4.99	5.52	6.28	5.19	8.17	4.04	4.46	0.85
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	2.58	1.89	2.64	3.30	3.36	3.42	3.85	3.26	3.92	1.16
病歴やリハビリテーション歴	2.06	1.82	2.33	2.17	2.67	2.61	3.60	2.65	2.59	1.30
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	2.41	1.82	2.86	3.69	3.08	3.73	5.31	3.08	2.81	1.14
一般的な健康状態	2.62	2.21	2.81	3.31	4.28	3.39	4.22	3.55	5.14	0.95
就業の意思や、就業を希望する理由	5.38	4.10	3.12	3.69	4.18	9.44	3.45	5.99	6.43	0.75
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	4.05	3.61	2.91	2.62	2.87	6.08	4.41	6.20	5.37	0.85
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	4.06	3.39	2.99	3.35	4.38	5.81	4.37	5.22	5.19	0.78
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	3.66	2.74	2.61	3.36	3.23	5.08	3.32	4.34	4.76	0.90
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	3.64	2.57	2.20	2.48	2.59	4.40	3.34	4.62	4.22	0.89
現在の就業状況	2.38	1.90	1.93	1.18	1.55	2.94	1.94	2.07	2.64	1.14
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	2.90	2.07	1.89	1.74	2.33	2.79	2.23	2.51	3.51	0.91
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	2.85	1.97	1.90	2.05	2.63	3.48	3.01	3.16	4.77	0.91
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.80	1.87	1.87	1.98	2.51	3.26	2.85	3.00	4.41	1.04
就職後の就業継続に関する課題と対応	2.61	1.93	1.97	1.96	2.33	2.91	2.73	2.64	4.17	1.01
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.88	1.61	1.49	1.40	1.59	1.86	1.77	1.79	2.16	1.03
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	2.79	2.00	1.81	2.85	3.35	3.16	2.42	3.05	3.75	0.99
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	2.61	1.86	1.79	2.77	2.73	3.03	2.60	3.04	4.15	1.05
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	2.14	1.71	1.62	1.86	2.11	2.27	2.04	2.17	2.60	1.21

各人への医療機関における治療や支援の状況	2.19	2.05	2.52	2.08	2.54	2.99	2.73	2.50	3.01	1.42
各人への福祉機関における支援の状況	2.92	2.49	3.19	2.51	3.84	3.69	4.35	2.95	3.98	1.22
各人への教育機関における支援の状況	1.89	1.63	1.70	3.92	3.79	2.04	2.82	2.00	2.29	1.18
各人への労働機関の支援の状況	2.29	1.78	1.90	2.19	2.54	2.52	2.60	2.49	3.23	1.28
各人への企業内の支援や配慮の状況	2.27	1.72	1.73	2.05	2.21	2.43	2.35	2.35	3.63	1.10
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.24	1.88	1.81	1.74	2.23	2.52	2.14	2.15	2.74	1.00

■: 相対比が95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

(2) 取得情報と関わる専門支援者との関係

各機関の取得情報の有無と、自機関又は外部で関係する専門支援者の有無をクロス集計した相対比を表 2-4-1、2-4-2、2-4-3 に示す。

労働関係の支援者では、ハローワークの職業指導官、雇用指導官等、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの支援者、さらに企業の人事・労務担当者と関係がある場合に多くの情報を取得していることが明らかになった。

表 2-4-1 様々な取得情報と、関与している労働関係支援者との関係(相対比)

支援者の関わりと情報の取得	労働							
	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	障害者職業カウンセラー	ジョブコーチ	障害者就業・生活支援センターの支援者	産業医・産業保健師・産業看護師	企業の人事・労務等の担当者	自治体単独事業の就業支援担当者	職業訓練指導員
障害種類・程度	6.12	5.87	6.42	5.86	2.87	7.40	4.75	4.01
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	3.50	3.88	3.48	3.37	4.66	3.71	2.92	3.04
病歴やリハビリテーション歴	2.52	2.35	2.37	2.59	1.98	2.49	2.63	2.29
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	3.56	3.58	3.22	3.72	2.20	3.58	3.68	3.25
一般的な健康状態	3.98	4.24	3.49	4.43	2.09	4.47	3.15	2.51
就業の意思や、就業を希望する理由	9.71	11.52	10.07	7.67	3.22	11.17	6.69	5.18
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	6.99	6.29	6.18	6.36	4.27	7.73	6.06	5.37
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	6.84	7.70	6.04	5.76	2.53	8.54	4.06	4.52
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	5.34	6.60	5.77	4.35	3.05	6.43	4.55	4.00

希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	5.22	5.32	5.64	3.86	2.94	5.79	3.87	4.00
現在の就業状況	3.26	3.41	3.88	3.20	2.50	3.48	2.67	2.80
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	3.25	3.28	3.59	2.81	2.24	3.41	2.77	3.15
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	4.02	3.98	4.85	3.44	2.99	5.17	3.12	3.31
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	3.87	3.86	4.42	3.28	3.10	4.50	2.96	2.88
就職後の就業継続に関する課題と対応	3.50	3.58	4.16	2.94	2.69	4.04	2.71	2.67
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	2.05	2.10	2.28	2.02	2.08	2.19	1.91	2.00
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	3.68	3.71	3.70	3.13	2.43	4.83	3.10	3.20
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	3.22	3.54	4.17	2.78	2.82	4.56	3.08	3.23
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	2.47	2.73	2.92	2.35	2.51	3.00	2.33	2.44
各人への医療機関における治療や支援の状況	4.01	4.05	3.62	3.61	4.50	3.46	2.72	2.92
各人への福祉機関における支援の状況	4.43	5.39	4.71	4.58	3.25	4.07	3.91	3.37
各人への教育機関における支援の状況	2.15	2.16	2.22	1.98	2.46	2.43	2.22	2.10
各人への労働機関の支援の状況	2.89	3.34	3.38	2.49	2.39	3.56	2.58	2.64
各人への企業内の支援や配慮の状況	2.70	3.23	3.49	2.38	2.69	3.94	2.65	2.41
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.75	3.01	3.15	2.56	2.48	3.03	2.59	2.58

■: 相対比が95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

一方、各機関の取得情報の有無と、保健医療関係者との関係の有無のクロス集計とみると、医師と関係することが重要な情報もあったが、多くの情報取得との関係が少ないことも示された。

表 2-4-2 様々な取得情報と、関与している保健医療関係支援者との関係(相対比)

支援者の関わりと情報の取得	保健医療						
	医師	保健師／看護師	栄養士／管理栄養士	言語聴覚士	理学療法士／作業療法士	臨床心理士／心理療法士	ワーカー(MSW) 医療ソーシャルワーカー
障害種類・程度	6.97	3.71	2.99	3.99	3.90	3.34	3.81
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	4.75	3.10	2.76	3.13	3.90	2.97	3.23
病歴やリハビリテーション歴	3.89	2.85	2.27	2.91	2.86	2.67	2.56
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	4.76	2.72	2.42	3.10	2.94	2.53	2.87

一般的な健康状態	4.55	3.38	2.50	3.22	3.10	2.76	2.73
就業の意思や、就業を希望する理由	4.25	2.53	1.67	2.28	2.71	1.91	3.24
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	4.40	2.69	2.07	2.22	3.03	2.24	3.69
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	3.28	2.01	1.39	1.83	2.25	1.71	2.72
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	2.90	1.98	1.49	2.05	2.40	1.84	2.69
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	2.64	1.79	1.39	1.81	2.28	1.77	2.78
現在の就業状況	2.49	2.08	1.21	1.79	2.35	2.15	2.84
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	2.10	1.64	1.22	1.77	2.16	1.66	2.05
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	2.26	1.69	1.29	1.87	2.29	1.70	2.20
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.19	1.61	1.24	1.70	2.13	1.75	2.10
就職後の就業継続に関する課題と対応	2.03	1.57	1.16	1.63	2.05	1.75	2.13
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.61	1.42	1.13	1.38	1.61	1.48	1.63
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	1.93	1.54	1.23	1.60	1.75	1.38	1.78
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	1.97	1.45	1.28	1.70	1.93	1.62	1.83
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	1.87	1.55	1.34	1.72	1.84	1.68	1.74
各人への医療機関における治療や支援の状況	5.17	3.43	2.46	4.24	4.01	2.96	3.31
各人への福祉機関における支援の状況	5.01	3.12	2.17	3.92	4.41	3.09	4.08
各人への教育機関における支援の状況	1.69	1.27	1.33	1.67	1.77	1.50	1.31
各人への労働機関の支援の状況	1.76	1.48	1.20	1.62	1.93	1.72	1.85
各人への企業内の支援や配慮の状況	1.73	1.40	1.22	1.47	1.73	1.51	1.81
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.24	1.73	1.42	1.61	1.87	1.72	1.99

■: 相対比が 95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

また、各機関の取得情報の有無と、福祉、教育等の専門支援者との関係の有無のクロス集計をみると、福祉施設の就労・生活支援員は比較的多くの情報の取得と関連していた。労働関係機関の支援者と比較すると少ないものの、教育機関の進路指導担当や担任教諭、その他の行政の担当者(就労支援等)、社会福祉士もまた、様々な情報取得との関係がみられた。

表 2-4-3 様々な取得情報と、関与している福祉、教育等関係支援者との関係(相対比)

支援者の関わりと情報の取得	福祉				教育			その他		
	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	サービス管理責任者	就労支援員、生活支援員	ケア・マネージャー ケース・マネージャー	進路指導担当	特別支援教育 コーディネーター	担任教諭	その他の行政の担当者	障害や病気のある人 (ピアサポーター)	その他の相談員、 カウンセラー
障害種類・程度	4.42	5.63	8.03	4.95	6.05	6.87	7.26	5.93	2.24	3.75
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	2.86	2.84	4.02	2.75	3.02	2.85	3.09	3.73	2.94	2.60
病歴やリハビリテーション歴	2.27	2.27	3.19	2.03	2.26	1.94	2.19	2.55	1.83	2.02
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	3.25	2.94	4.62	2.75	3.60	3.17	3.52	3.56	1.85	2.75
一般的な健康状態	3.07	3.22	4.81	2.55	4.15	3.80	4.35	3.59	1.80	2.58
就業の意思や、就業を希望する理由	2.87	4.38	6.83	2.84	3.57	3.19	4.03	4.94	2.79	2.76
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	2.93	4.21	6.93	2.53	3.78	3.15	3.59	4.80	2.55	2.73
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	2.46	3.58	5.43	2.02	3.26	2.55	3.33	3.61	2.78	2.59
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	2.29	2.57	3.63	2.11	2.67	2.45	2.58	2.91	2.57	2.28
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	2.14	2.48	3.29	2.05	2.43	2.32	2.38	2.39	2.38	2.14
現在の就業状況	2.04	2.55	3.07	2.20	1.64	1.62	1.83	2.37	2.10	2.16
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	1.97	2.13	2.71	1.79	2.06	2.07	1.94	1.99	1.82	1.88
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	1.99	2.17	2.88	1.82	2.28	2.33	2.19	1.85	1.68	2.05
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.00	2.00	2.64	1.77	2.13	2.24	2.08	1.92	1.74	1.91
就職後の就業継続に関する課題と対応	1.86	1.88	2.35	1.65	2.10	2.23	2.02	1.86	1.74	1.86
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.54	1.50	1.80	1.51	1.49	1.54	1.50	1.46	1.59	1.59
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	1.88	2.01	2.75	1.66	2.64	2.74	2.45	1.98	1.82	1.98
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	1.76	1.89	2.29	1.72	2.39	2.58	2.36	1.74	1.69	1.82
必要な環境整備実施のための制度活用 の見通し	1.71	1.70	2.05	1.51	1.82	1.97	1.84	1.74	1.69	1.77

各人への医療機関における治療や支援の状況	3.12	2.81	4.41	3.01	2.33	2.34	2.45	3.92	3.18	3.11
各人への福祉機関における支援の状況	3.80	3.35	5.26	3.36	2.62	3.16	2.93	3.74	2.99	3.39
各人への教育機関における支援の状況	1.94	1.61	2.02	1.58	3.33	4.14	3.59	1.66	1.70	1.83
各人への労働機関の支援の状況	2.01	1.70	2.19	1.65	2.28	2.59	2.30	1.76	2.06	2.11
各人への企業内の支援や配慮の状況	1.79	1.74	2.03	1.64	2.08	2.19	2.08	1.65	1.61	1.81
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	1.97	1.97	2.46	1.80	1.97	1.84	1.96	1.81	1.88	2.16

■: 相対比が 95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

(3) 就労支援のタイプによって異なる必要な情報の内容

就労支援の取組には様々な取組があるが、各機関の取得情報の有無と、それぞれの取組の有無の関係をクロス集計した相対比により表 2-5 に示す。

相対比は全て 1 以上であり、就労支援を行っている機関は全般的に全ての項目の情報を取得していたが、就労支援のタイプによって情報の必要性がやや異なっていた。個人支援を主とする機関は、心身機能関係の情報の取得が多かった。また、就労継続支援事業や障害者雇用率制度を有効活用するための取組をする機関は障害種類・程度の情報の取得が多いが、詳細な心身機能の情報の取得は相対的には多くなかった。また、ケースマネジメントによる支援等の継続的改善による就労支援に取り組む機関は全般的に多くの情報を取得していた。

表 2-5 様々な取得情報と、就労支援のタイプとの関係(相対比)

重点支援内容と情報の取得の関係	身体・知的・精神面の機能回復訓練と、個別支援機器、個別対処スキル向上等の主に個人側への支援	職業訓練や資格取得支援による職業能力の向上	就業機会の保障のための、障害者自立支援法による就労継続支援事業、障害者雇用率制度等の有効活用	支援や社会資源活用のマネジメントや調整等、問題解決と企業負担軽減の成果の継続的改善への取組
障害種類・程度	4.72	3.31	3.67	3.14
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	3.03	3.18	2.42	2.63
病歴やリハビリテーション歴	2.59	2.55	2.21	2.33
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	3.67	3.14	2.34	3.19
一般的な健康状態	4.02	3.39	2.38	2.64
就業の意思や、就業を希望する理由	6.24	6.58	6.25	5.40
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練)	5.20	5.41	6.07	5.90

等を含む)				
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	4.61	5.03	7.80	4.98
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	4.18	4.62	4.56	6.91
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	3.51	4.42	4.27	5.43
現在の就業状況	2.25	1.88	2.51	3.16
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	2.49	3.26	2.81	3.85
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	2.63	3.61	3.21	4.50
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.55	3.39	3.01	4.29
就職後の就業継続に関する課題と対応	2.18	2.89	2.94	3.98
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.67	1.96	1.84	2.35
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	2.56	3.84	3.48	4.32
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	2.29	3.06	3.14	4.27
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	1.99	2.31	2.32	3.18
各人への医療機関における治療や支援の状況	3.26	2.45	2.69	3.56
各人への福祉機関における支援の状況	3.26	2.45	3.11	3.81
各人への教育機関における支援の状況	1.57	1.92	1.95	2.10
各人への労働機関の支援の状況	1.73	2.42	2.22	3.06
各人への企業内の支援や配慮の状況	1.80	2.57	2.39	3.57
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.44	2.63	2.40	3.40

■: 相対比が 95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

(4) 取得情報と就労支援に関する判断の実施との関係

同様に、各機関の取得情報の有無と、就労支援における判断とのクロス集計では、相対比は全て1以上であり、就労支援に関する判断を自ら行っている機関ほど、全ての項目で情報の取得が多かった。一般的に、多くの情報取得が行われているのは、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」の判断を行っている機関であった。

表 2-6 様々な取得情報と、就労支援に関する自機関での判断との関係(相対比)

自機関での判断と情報の取得の関係	一般企業での就業可能性	就業可能な職種や働き方	就職や就業継続に必要な支援とその効果	労働関係機関の支援サービス・制度の利用可能性	地域の生活支援の利用の可能性
障害種類・程度	3.64	4.56	4.81	3.37	3.89
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	2.40	2.77	2.52	2.45	2.26
病歴やリハビリテーション歴	2.21	2.41	2.17	2.79	2.48
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	2.86	3.62	2.97	3.13	3.40
一般的な健康状態	3.37	3.66	3.30	3.23	3.10
就業の意思や、就業を希望する理由	4.37	5.64	7.10	4.66	5.39
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	4.61	5.06	5.41	4.12	5.82
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	3.70	4.40	5.12	3.64	3.76
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	3.49	4.04	4.51	3.12	2.99
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	3.40	4.16	4.59	3.34	3.32
現在の就業状況	2.19	2.24	2.39	2.47	2.78
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	2.30	2.43	2.86	2.34	2.31
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	2.89	2.99	3.51	2.95	2.70
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.75	2.81	3.26	2.66	2.53
就職後の就業継続に関する課題と対応	2.64	2.72	3.02	2.60	2.48
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.81	1.84	1.96	1.90	1.72
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	3.04	3.25	3.58	2.79	2.34
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	2.68	2.97	3.28	2.65	2.35
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	1.99	2.26	2.28	2.26	1.91
各人への医療機関における治療や支援の状況	2.75	2.96	3.17	3.25	3.41
各人への福祉機関における支援の状況	2.49	2.84	2.90	2.59	3.25
各人への教育機関における支援の状況	1.58	1.67	1.64	1.74	1.50
各人への労働機関の支援の状況	2.05	2.14	2.44	2.43	2.05
各人への企業内の支援や配慮の状況	2.18	2.27	2.56	2.43	1.89
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.46	2.60	2.92	2.99	2.37

■: 相対比が 95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

第3節 考察：就労支援のための「生活機能」情報の総合性

近年の就労支援の取組から、障害のある人の就労支援には専門分野を超えた多面的な情報が必要になることは予測されていたが、実態調査の結果は、そのことが既に地域の現場では現実化していることを示すものであった。地域の就労支援ネットワークで重要な役割をもつ、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校では、医療的な情報、就職支援に関する情報、職業生活の諸局面の状況、就労支援の見通しや社会資源等の広範な情報が、自機関で独自に取得、あるいは、他機関との連携により取得していた。あるいは、現在取得できていない情報も取得したいというニーズが高かった。

このような情報取得の状況は、第1章で示した障害のある人への個別的継続的支援における本人中心で関係分野を超えた支援が必要となっていることと対応していると考えられる。すなわち、本人自身の視点からみた「生活機能」に関する情報は、機関や専門分野を超えた総合的な情報であるため、本人の生活自立や就労ニーズを踏まえた就労支援を行うに当たって、関係機関が共通認識として、把握しておく必要があると考えられる。

1 個別で継続的な支援に必要となる「生活機能」情報の共有

第1章において、地域関係機関を含めた就労支援とは、単に、障害者を仕事に就ける就職支援だけでなく、医療や福祉、教育分野において、幼少期や学童期、あるいは、障害の受障時、慢性疾患の発病時、障害や疾患の告知時、復職の検討時等を含めて、就労希望を持ったり、将来展望を持ったり、職業準備に取り組んだりすることや、就職後に障害や疾患と共存しながら職業生活と日常生活、地域生活を両立させていくこと等も含んでいることを示した。本章の検討により、さらに、障害のある人の個別で継続的な支援に必要な情報とは、「生活機能」に関する情報であることが確認できた。障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者のような福祉と労働の両面を持つ機関であれ、特別支援学校のような教育機関であれ、障害のある人の就労支援に就職前から就職後まで関わることにより、広範な情報が必要になるものと考えられる。

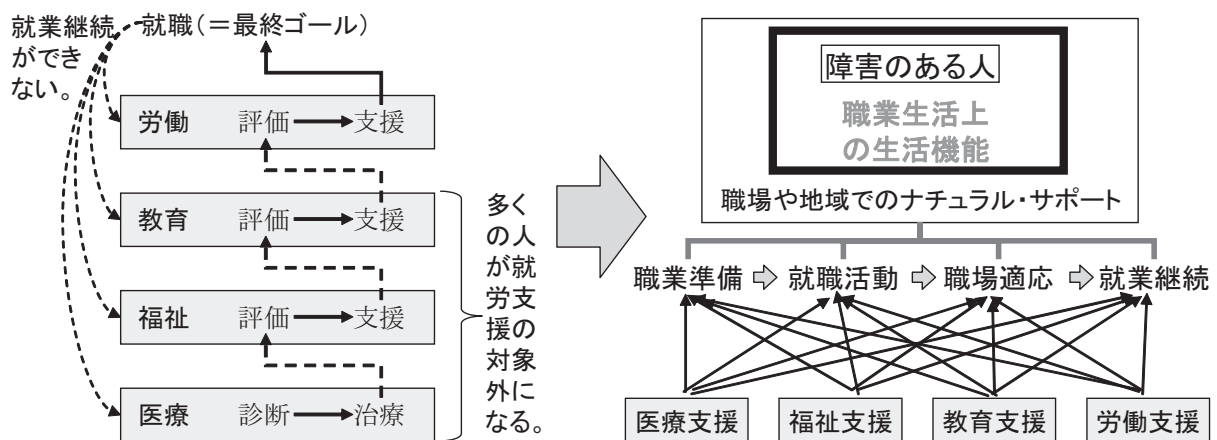


図2-4. 専門分野別の分断された評価・支援と、分野横断的な個別的で継続的な生活機能の評価と支援

職業生活の「生活機能」情報は、専門分野にかかわらず多様な専門分野にわたる全体の情報が必要となる。このことは、すなわち、関係機関や専門分野を超えた情報共有の取組に他ならない。具体的な情報共有の取組については、第Ⅱ部でさらに実態を明らかにしていくこととする。

ICF 国際生活機能分類は、専門分野を超えた共通言語であると位置づけられている^{7,18,21)}。それは単に国際的な標準であるというだけでなく、本人中心の支援において「生活機能」情報が分野を超えた共通認識として必要とされることも、その本質的意義があると言える。

2 情報の取得と集積の課題

実態調査の結果からは、就労支援ネットワークで重要な関係機関において、広範な情報が取得されていることから、膨大なペーパーワークや関係機関との情報共有の手続きが行われていると想像されるかもしれない。取得された情報は集積し、時間の経過に伴い陳腐化する。情報を書類としてイメージすると、書類の保管と定期的な更新と廃棄の手続きは事務負担の増加につながる。また、情報は単に取得するだけでなく、就労支援の検討のために活用され、実質的な判断や意思決定に活用される必要がある。そのような活用なしに単に情報を取得することは本末転倒である。

しかし、第1章で地域関係機関の連携が「顔の見える関係」づくりを伴って進められていることでも示されたように、これらの総合的情報の取得とは、支援に関わる多様な専門支援者同士の必要に応じたコミュニケーションであり、ペーパーワークはそれほど多くないという方が実際のイメージに近いであろう。

このことについては次の第3章で実態調査からさらに検証する。実際の情報取得の状況は、かなりの部分が口頭による情報交換で、書類の利用は少なく、支援のためにタイムリーに取得され活用されている状況である。

第Ⅱ部

密接な情報共有と法的・倫理的課題 への対応

就労支援のために関係機関が取得した情報の共有や、専門分野を超えた共通認識に基づく支援の必要性が高まっている。また、それは、本人や企業との共通認識や理解の必要性も含むものである。しかし、情報の共有には、物理的な媒体や情報共有の場の確保だけでなく、本人や関係者の個人情報管理や障害情報の倫理的に適切な扱いも必要である。

第Ⅱ部では、地域における関係機関の密接な連携の取組において、機関や専門分野を超えた情報共有を促進する方法や場をどのようにつくり、障害のある人の個人情報の扱いに係る守秘義務、個人情報保護法への対応、その他の倫理的課題への対応の必要性との関係でどのような対応がなされ、また、どのような課題があるのかを明らかにすることとした。

その結果、現在、就労支援の関係機関の多くでは、障害情報の扱いに係る法的・倫理的課題に配慮しながら、障害のある人の自立と就労に向けた取組が進められていることが明らかになった。また、効果的な就労支援のためには、本人、企業、支援関係者等が、障害のある人一人ひとりの職業生活のあり方についての総合的理解をもつ必要がある一方で、断片的な情報のひとり歩きを防止することが、法的・倫理的課題への適正な対応のために不可欠であることが明らかとなった。

第3章 就労支援のための情報共有の必要性と実態

地域の就労支援は、本人、職場、地域等の様々な情報を組み立てて、一人ひとりに合った仕事や支援のあり方についての総合的理解を形成することが必要である。そのための情報共有は、ケース会議等や、口頭や電話による日常的な関係者のコミュニケーションにより行われており、密接でタイムリーなものとなっている。

第1節 背景：就労支援のための情報共有の様々な場面

障害のある人の就労支援に必要な情報の入手可能性や重要性は、就労支援の様々な局面によって異なる。最初に関わる専門支援者や機関も、中途障害の場合は病院であったり、先天性の障害の場合は病院とともに教育機関であったり、また、福祉機関からの移行を目指す人の場合は福祉機関であったりする。したがって、情報支援の課題も、これら局面や関わる分野によって多様であることはいうまでもない。

しかし、障害のある人の視点に立つと、どの局面から支援が開始されるにしても、最終的には、障害をもちながらの職業生活の維持のための共通認識の形成が課題である。特に、従来就労支援が困難であった人たちへの就労支援においては、第1章でみたように、労働分野あるいは企業の関与だけでなく、保健医療、福祉、教育等における生活自立支援との関係で共通認識を形成する必要がある。したがって、最終的に必要とされる情報取得や、その活用については、一定の共通性を見出すことができる可能性がある。

そこで、本節では、その様子を具体的に理解するために、就労支援が開始されるいくつかの典型的場面でのモデル事例を通して、関係機関の情報共有の課題を検討した。

1 職業準備期における情報取得

職業準備期としては、障害のある人の学童期や青年期など職業について考え始める時期、あるいは、福祉施設等の在籍者がキャリアアップ、一般就業を検討する場合、あるいは、中途障害や難病の発病により退職して将来展望を失い障害受容に苦闘しながら就労の可能性を検討している場合等が該当する。この時期には、就職活動での課題、具体的な職種や働き方、就業継続の課題、全てが明確ではない。現在、何らかの形で就業している人が転職やキャリアアップ、将来の職業生活の展望を検討することも、職業準備期の支援に準じて考えることができる。

具体的な職業生活での課題が検討できない中、日常生活や地域生活における関連情報を元にして、就職活動に必要な具体的な職種や働き方の検討、その他の支援につなげていくことが最初の大きな課題となる。一步一步、就職活動等を進めながら、ケース会議、本人の課題把握、事業所のアセスメント等を進め、無理なく能力を発揮して働くことへの理解を段階的に充実させていくことになる。その結果として、具体的な職場や仕事内容が決定すると、さらに、その職場内での支援や地域の支援のあり方の検討

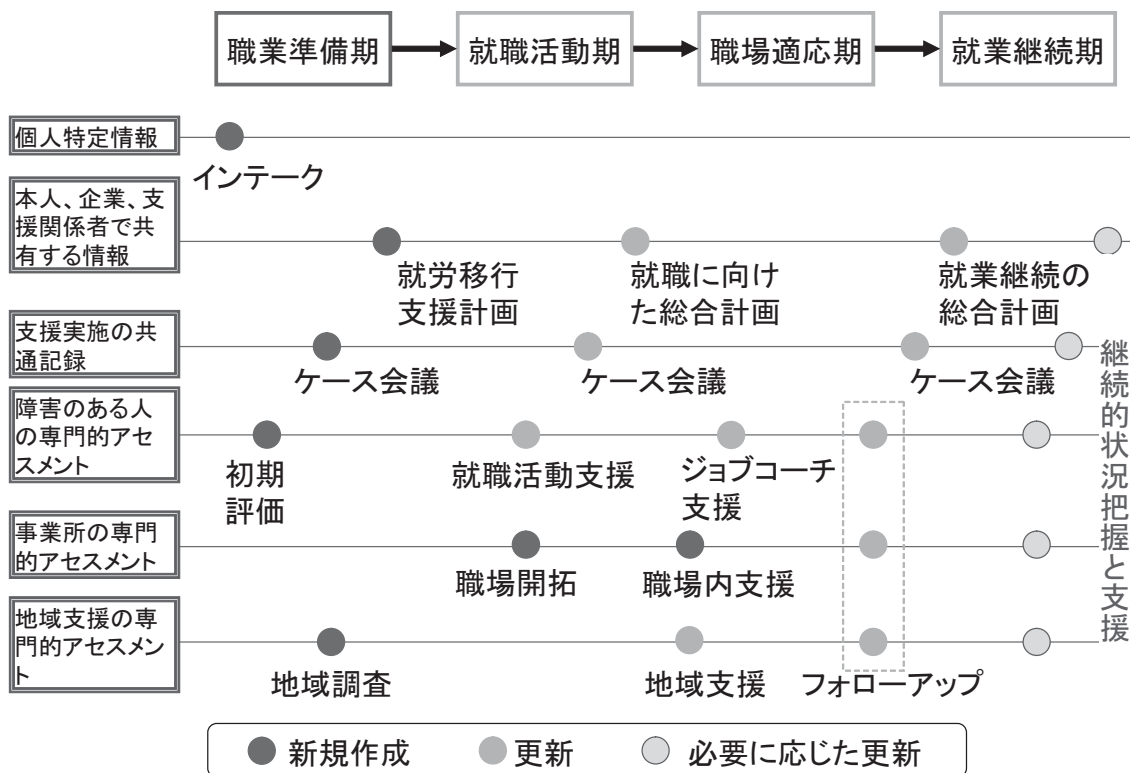


図3-1-1. 通常就労移行支援を起点とした地域就労支援の流れでの情報取得・活用

が必要になる。また、職業生活のあり方が変わることは、日常生活や地域生活のあり方の変化も伴う。したがって、就労支援は、福祉、保健・医療、教育等の関係者との共通した課題であり、職業準備段階において、早い段階からケース会議が重要となる。

2 就職活動支援(職業準備期→就職活動期→職場適応期)での情報取得

最近では、これまで「障害者」としての意識もなく普通に生活していた人が、就職に当たって困難を抱えて就労支援を必要としている場合が少なくない。例えば、精神疾患や難病等の病気の状態が安定し、就職や復職に向けて取り組んでいる人たちは、日常生活には特に問題がないにもかかわらず、いくら就職活動しても採用されないとか、就職しても継続できないで就職と退職を繰り返していることがある。このような人たちは、既に、具体的な就労への取組を開始し、就職活動での課題も具体的に把握可能であり、さらに、具体的な職種や働き方での、就職後の職場適応や就業継続の課題についての経験がある場合もある。基本的には、職業準備期よりも多くの情報を最初から取得することが可能である。

就職活動をしている人であっても、実はまだ、職業準備期の課題を抱えていることが少なくない。その場合も含めて、具体的な就職支援を実施しながら、そこでの課題や対処を明確にした方が、実際の職業生活での支援に必要な、実際の職業場面での「生活機能」に関する情報を効果的に収集することができる場合が少なくない。それらの情報を基にして、関係の専門家を含めたチームによるケース会議で、職場適応や就業継続の展望も含めた総合的理解を深めることによって、単独の就職活動での限界を克服することが課題となる。

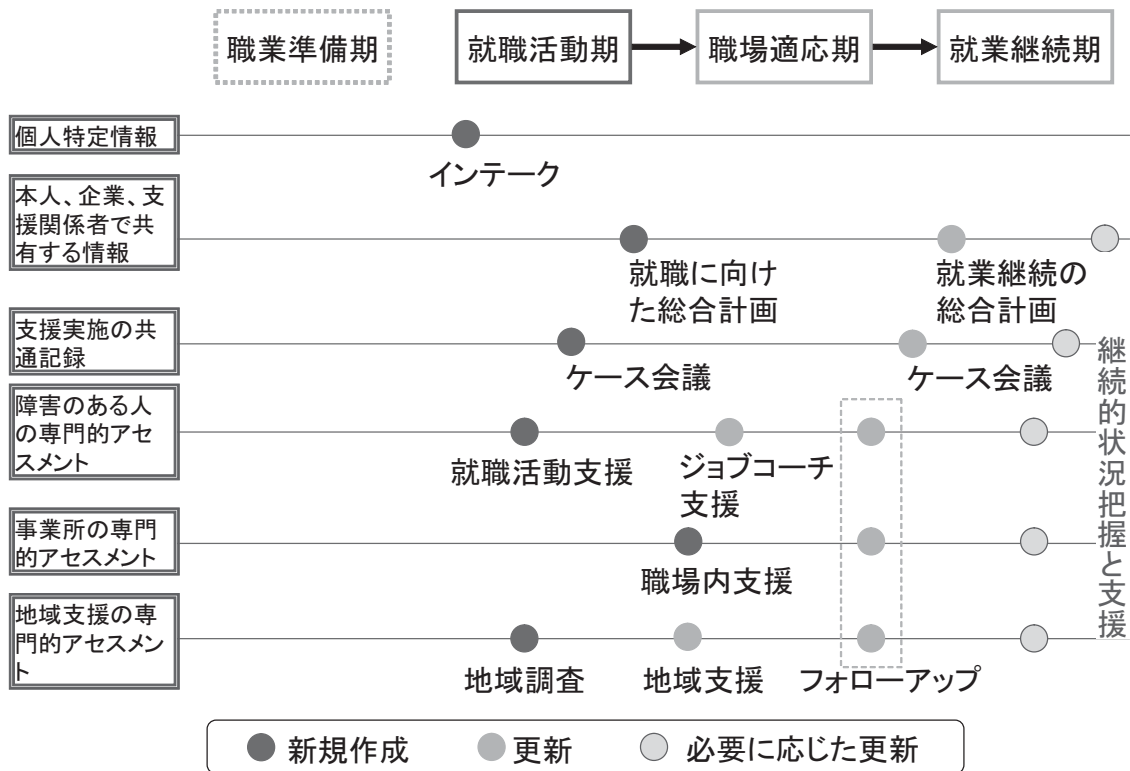


図3-1-2. 就職活動で困難のある人に対する地域就労支援の流れでの情報取得・活用

3 就業継続期での情報取得

障害のある人たちが就職した後、就業継続の課題を抱えることが多くあり、就労移行支援の場合でも最初から就業継続期の課題を見越したフォローアップが必要である。しかし、それ以外でも、職業生活を送っている人が、精神疾患を発病したり、事故で障害を負ったり、難病が発病したり症状が悪化したり、あるいは、進行性の疾患の場合など、その時点ではじめて就労支援を必要とすることがある。就業継続の課題の原因は、必ずしも障害や病気そのものではなく、それまで無理なくできていた仕事内容が変更になったり、理解のあった職場の上司や同僚が異動したり、あるいは、家庭内での状況が変化したり、地域の支援の状況が変わったり等、様々である。

既に具体的な職種や働き方での具体的な職業的課題や、職場環境や地域の状況が把握可能であるため、多くの情報をその現状の課題から収集することが可能である。それらの情報を基にして、ケース会議で復職に向けての計画を検討する。元の仕事を調整することで復職が可能であれば、職場適応期の支援と同様に、復職前後での状況を踏まえて新たな就業継続のための体制を整える。一方、現職復帰が困難となれば、休職、退職、復職を想定して、新たな仕事内容の明確化や職場開拓等が必要となるため、就職活動期、あるいは、職業準備期の課題に戻った支援や、情報取得が必要となる。

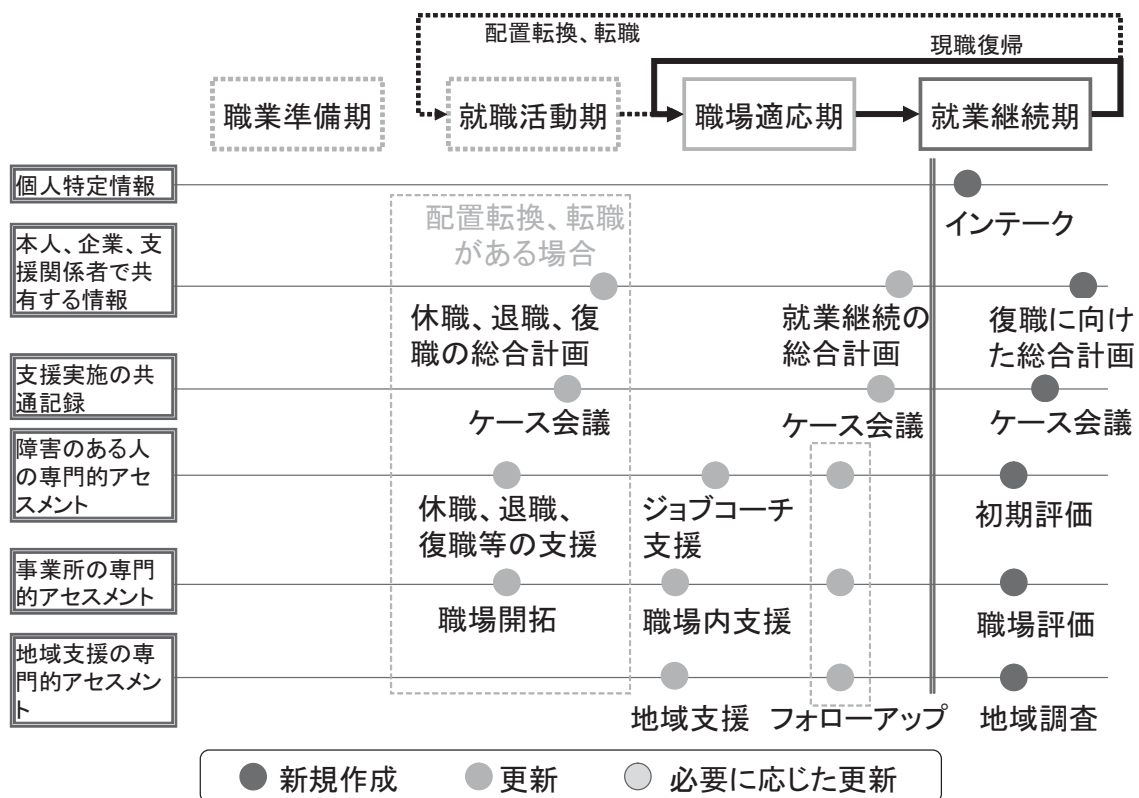


図3-1-3. 就業継続が困難な人に対する地域就労支援の流れでの情報取得・活用

第2節 ケース会議や日常的コミュニケーションによる密接な情報共有の実態

前節までで、地域における就労支援では機関や分野を超えた多くの情報を共有する必要があり、実際、就労支援の様々な局面において新たな情報を取得し、関係者で情報を共有した共同の取組が必要になる状況も示唆された。そこで、本節では、実態調査により、さらに、地域において情報共有が行われる実際の場面や情報共有の方法について明らかにすることとした。具体的には、地域における「顔の見える関係」での連携と呼ばれるものの中で、どのように就労支援に必要な膨大な情報を関係機関の専門支援者から取得し、さらにそれを就労支援に活用できるようにしているのか、ということ明らかにする必要がある。

実態調査の結果からは、就労支援のための地域関係機関の情報共有の実態とは、関係者の口頭や電話による日常的コミュニケーションと、ケース会議等の場におけるものが中心であり、「顔の見える関係」での地域連携を裏付けるものであった。文書での情報共有のニーズはあったが、実施は少ないことも明らかとなった。

1 調査項目

ケース会議や日常会話での密接な情報共有の実態を明らかにするために、本節では、実態調査の次の調査項目を用いた。調査内容の詳細は、巻末資料の調査票を参照されたい。

問5. 障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する連携場面にはどのようなものがありますか。

問6. 障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する際には、どのような手段や媒体を利用していますか。

2 個人情報を共有する連携や情報共有の方法

問5と問6の結果を、就労支援ネットワークで特に中心となっている障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校についてみると、地域における連携や情報共有は、機関を超えたケース会議等や、日常的な関係者のコミュニケーションとして、口頭や電話による密接でタイムリーなものとなっていることが明らかになった。

(1) 個人情報を共有する場面

問5「障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する連携場面にはどのようなものがありますか」への回答によると、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校とも、情報共有が必要となる連携場面としては、「ケース会議等の公式な関係機関の連携会議の場」と「担当者間での日常的コミュニケーション」が中心であり、本人が保有する情報の活用や他機関との文書共有等には実施の課題が多いことが示された。ただし、その中では就労移行支援事業者はケース会議等への参加が比較的少ないことも示された。また、文書による情報共有については、実施ニーズ

は大きいですが、現在は課題が多く、実施が困難なことも少なくないことも明らかとなった。

表 3-1-1 障害者就業・生活支援センターにおける個人情報の共有が必要な連携場面

情報共有が必要となる連携場面の例	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
ケース会議等の公式な関係機関の連携会議の場	54.2%	39.3%	4.7%	0.0%
担当者間での日常的コミュニケーション	65.4%	30.8%	2.8%	0.0%
本人が保有する評価・診断結果等の情報の活用	39.3%	49.5%	8.4%	0.9%
特定の機関との間での記録文書等の共有	27.1%	43.0%	23.4%	3.7%
他機関からの自発的な情報提供	27.1%	51.4%	17.8%	1.9%
情報の請求に応じた情報提供	37.4%	51.4%	7.5%	1.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 3-1-2 就労移行支援事業所における個人情報の共有が必要な連携場面

情報共有が必要となる連携場面の例	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
ケース会議等の公式な関係機関の連携会議の場	37.4%	34.3%	24.2%	1.3%
担当者間での日常的コミュニケーション	44.7%	39.3%	13.8%	0.6%
本人が保有する評価・診断結果等の情報の活用	29.2%	42.1%	26.1%	0.3%
特定の機関との間での記録文書等の共有	21.7%	31.1%	37.1%	7.2%
他機関からの自発的な情報提供	20.8%	34.0%	37.7%	4.1%
情報の請求に応じた情報提供	29.2%	43.1%	21.7%	1.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 3-1-3 特別支援学校における個人情報の共有が必要な連携場面

情報共有が必要となる連携場面の例	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
ケース会議等の公式な関係機関の連携会議の場	52.1%	34.0%	9.5%	1.8%
担当者間での日常的コミュニケーション	55.5%	33.4%	6.1%	2.5%
本人が保有する評価・診断結果等の情報の活用	30.1%	40.8%	19.6%	5.8%
特定の機関との間での記録文書等の共有	28.2%	32.5%	23.9%	12.3%
他機関からの自発的な情報提供	29.4%	31.9%	25.5%	8.6%
情報の請求に応じた情報提供	29.4%	45.7%	14.4%	7.4%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

問5の記述欄から、これらの機関の回答を抜粋して示す。

○障害者就業・生活支援センター

- ◆ 「より効果的な支援を実施するための、相談者に応じたケア会議を開催している」
- ◆ 「初回相談時に、地域の関係機関と情報を共有した上で、支援していくことをきちんと伝え、文書と同意を得ることが大切である」
- ◆ 「ケース会議で本人の支援目的にのみ共有することを保護者の承諾を得ている」
- ◆ 「会議で資料として提出しても終了後回収することを徹底している」
- ◆ 「会議やコミュニケーションを保証するためには定例である必要があるかもしれない。しかし、会議ばかりが増えることは望まない」
- ◆ 「必要に応じてケース会議、ケア会議、サービス調整会議を開催しているが、支援機関同士の役割分担をより明確にした方が良いと考える」
- ◆ 「ケース会議といった会議数をただただ増やすことは不可能であるため、情報共有が無理なくできるシステムがあればよい」
- ◆ 「拡大ケース会議において、それぞれの機関から情報共有を行うために個人情報の扱いに注意しながらなので情報量が不十分な場面がある」
- ◆ 「本人が同席している時は本人確認できるが、いない場面では、どこまで情報提供してよいか、判断に苦しむ。本人の許可は得ていても、家族などのこともあるので難しい」
- ◆ 「本人、家族の同意のもと、できるかぎり最新の情報を口頭（電話など）にて行うことが多い」
- ◆ 「当センターへの支援登録時に支援者間での情報交換の承諾を得ている」
- ◆ 「就職が決まった直後において、即時に支援を開始するケースは、情報の収集、共有が困難であり、支援に支障をきたしている」
- ◆ 「個々の記録等で情報交換しており過不足を感じる。共通の様式の必要性を感じる」
- ◆ 「障害者本人や家族が隠している情報があり、職場内にて怪我やトラブルがあった時などに共有する」
- ◆ 「求職活動する際、精神障害の人に多いが個人情報の提供を拒むため、企業等と連携して支援することが難しいことがある」
- ◆ 「対象者に新たな課題展開が見られた時、一機関で抱えてしまいがちになったり完結させてしまうことがある。役割分担を再確認し情報交換共有を密にしていく必要がある」
- ◆ 「医療との関わりが必要な場面が多いが、情報の共有が難しい。対象者を支援している経緯を説明しても、情報提供が得られない場合もある。(今後の課題)」
- ◆ 「どこにいても個人情報と言われ、データが入手しにくい」

○就労移行支援事業者

- ◆ 「本人、家族に同意をとり、地域の個人情報保護条例に基づいて実施している」
- ◆ 「就労前後に必要なに応じてケース会議を関係機関（該当機関全て）と行っている」

- ◆ 「個々のサービス事業者、機関にて作成している記録文書については、そのままでは開示できない。カンファレンス時に、個別で作成、提出、終了後に回収している」
- ◆ 「本人の了解は得られたが、家族の了解が得られない時の対応が課題である」
- ◆ 「ケース会議を前提としての各関係機関との連携の為、本人の個人情報に関わるガイドラインは要綱として作成している。ただ全員に対しての徹底が不十分である」
- ◆ 「形式的な会議の場では、あまり意味のある情報共有にならない。どうしても会議をすること自体が目的になってしまい、有効に働かない。又、文書についても同じで、本来の意図がうまく伝わらないことがある」
- ◆ 「就職の際、どのようなことに配慮したらよいか伝えるときに共有する。また、本人の体調が優れないとき、生活している施設と連絡をとっている」
- ◆ 「本人同意を得る時間がない緊急時などの対応にはグレーゾーンの対応をせざるを得ないこともある」
- ◆ 「実際に実習、雇用になると、最低限伝えなければならない病気、薬、障害の件など出て来る。本人の了解を得て伝えている」
- ◆ 「本人が評価や診断書を持っていないケースがほとんどである。診断書として出してほしい場合、金額もかかるため（特に医療）、よほどのことがない限り、口頭にてになってしまう」
- ◆ 「施設から就職した障害者の日常生活の問題点を就職先の企業に理解してほしいと思うが、マイナス面で評価されないか心配である」
- ◆ 「就労や生活面で支援が必要な点を明確にする為の情報は共有するよう努力している」
- ◆ 「病状の大きな変化があった際の医療機関との連携、特に緊急時の支援体制の構築が不可欠である」
- ◆ 「学校や他の施設とのケース会議などでは、漠然としていて、くわしい情報が入りにくい。毎日記録をつけて、伝え合うようにしている」
- ◆ 「就業に関して理解のない精神科医師や、精神障害者が働くことを支える難しさに耳を傾けない医師と連携することは困難である」
- ◆ 「ハローワークをはじめ各機関の担当職員の人事異動や退職にともない、バラつきがでてしまっている」
- ◆ 「施設利用時に、利用者の経過や判定に関わる資料が申し送りされなくなり、全く情報がない状態からかかわらなくてはならなくなった」
- ◆ 「支援を行う上で情報は必要であるが、個人情報保護法によりスムーズな情報提供がない場合が多い」
- ◆ 「本人の承諾が有るにもかかわらず、情報提供を拒まれた例もある」

○特別支援学校

- ◆ 「本人、保護者の承諾を得て個人情報を活用、共有している」
- ◆ 「個人情報の管理はいうまでもないが、1人ずつのケースを掘り下げて細かく具体的な連携が取れている」

- ◆ 「情報の管理、使わなくなった資料の処分など関係機関に具体的に説明している」
- ◆ 「学校を含め、関係機関の各担当が支援の方向性や具体的な計画を共通理解できても、肝心の本人保護者が十分理解できていないことがある。制度面の複雑な部分も含め、もっとわかりやすく情報や、支援のポイントを伝えていく努力や工夫が必要であると感じている」
- ◆ 「親、本人、学校長の許可があれば、ケア会議の前に、担当者から関係機関に情報を提供して会をスムーズに行えているが、承諾が得られないと、問題の核心に至らない場合もある」
- ◆ 「本当に伝えたい内容（知りたい内容）を記載した場合、情報に際して保護者の了解をとる時に保護者が了解しない場合がある」
- ◆ 「カンファレンスや日常的な情報交換で共有している」
- ◆ 「文書の場合、氏名はイニシャルにする、または、担当者間で個人が特定できていれば無記名にするなど気をつける」
- ◆ 「ハローワークとの情報の連携で細かい点のやりとりが行われる」
- ◆ 「文書による情報交換は行わないようにしている」
- ◆ 「「課題」が発生した際には、即関係機関に連絡を取りアドバイスをもらっている」
- ◆ 「職場実習時に本人のプロフィールを提示している。実習終了時に回収して個人情報の拡散防止につとめている」
- ◆ 「必要に応じて、さまざまな機関と連携の場を設けている。また、必要な資料をお互いに共有している」
- ◆ 「重要な情報であるため、打ち合わせ時に担当が手渡しして実習終了時には回収している」
- ◆ 「機関によっては「個人情報のため…」と情報の共有化に否定的な姿勢が見られるところがある。（縦の連携でつまずきがある）」
- ◆ 「職業センターのジョブコーチ支援事業において、依頼して事業を始めるまでは情報交換が十分できていたが、事業が始まると提供をなかなかしてもらえない。フォローアップになっていないため、学校としても支援内容を知っておきたいと実感している」
- ◆ 「情報提供する場合は管理職、保護者に許可をとり実施している。また、提供先には、取り扱いに注意してもらうことを伝えたり、場合によっては回収している」
- ◆ 「校内の個人情報保護規定により、情報提供が若干制約されるようになった」

(2) 情報共有のための手段や媒体

問6「障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する際には、どのような手段や媒体を利用していますか」への回答結果から、個人情報の共有の手段や媒体としては、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校ともに、会議や対面における口頭あるいは電話でのコミュニケーションが中心であり、それを様式等の文書を時々使用することで補完している状況が示された。その中では、就労移行支援事業者は比較的コミュニケーションが少ないことも示された。また、電子メールは障害者就業・生活支援センターでは使用が多いが、特別支援学校では少ない等、機関による取組の違いも認められた。

表 3-2-1 障害者就業・生活支援センターにおける個人情報共有する手段や媒体

情報共有の手段と媒体の例	よく利用している	時々利用している	今後、利用してみたい	利用しない
担当者同士の対面、会議等での会話	75.7%	21.5%	0.9%	1.9%
電話	72.9%	24.3%	0.9%	1.9%
記録様式、文書、ノート、連絡帳などの紙媒体の共有	28.0%	53.3%	9.3%	9.3%
文書の郵送	14.0%	56.1%	9.3%	20.6%
ファックス	9.3%	35.5%	4.7%	50.5%
電子メール	11.2%	44.9%	7.5%	36.4%
情報保護された専用の電子ネットワークでの情報共有	2.8%	7.5%	37.4%	51.4%
インターネット上の一般用のブログ、掲示板、チャット	3.7%	2.8%	9.3%	84.1%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 3-2-2 就労移行支援事業所における個人情報共有する手段や媒体

情報共有の手段と媒体の例	よく利用している	時々利用している	今後、利用してみたい	利用しない
担当者同士の対面、会議等での会話	48.1%	42.5%	6.3%	0.6%
電話	54.4%	33.0%	4.4%	4.7%
記録様式、文書、ノート、連絡帳などの紙媒体の共有	26.4%	43.1%	19.8%	7.9%
文書の郵送	16.0%	45.0%	15.4%	19.5%
ファックス	8.8%	33.3%	9.1%	44.3%
電子メール	11.0%	29.9%	17.9%	37.4%
情報保護された専用の電子ネットワークでの情報共有	4.4%	6.9%	38.4%	45.0%
インターネット上の一般用のブログ、掲示板、チャット	0.9%	5.3%	14.2%	75.2%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 3-2-3 特別支援学校における個人情報共有する手段や媒体

情報共有の手段と媒体の例	よく利用している	時々利用している	今後、利用してみたい	利用しない
担当者同士の対面、会議等での会話	63.2%	31.9%	3.4%	1.2%
電話	44.2%	47.5%	0.9%	6.7%
記録様式、文書、ノート、連絡帳などの紙媒体の共有	28.2%	44.5%	9.2%	16.6%
文書の郵送	20.2%	50.9%	4.0%	24.2%
ファックス	5.8%	25.8%	3.4%	63.8%
電子メール	4.6%	21.8%	10.4%	61.7%
情報保護された専用の電子ネットワークでの情報共有	1.5%	8.3%	27.6%	59.8%
インターネット上の一般用のブログ、掲示板、チャット	0.3%	1.2%	7.7%	88.7%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

3 個人情報共有の方法と共有される情報の関係

また、各機関において、個人情報を共有する場面及び共有の手段・媒体と、各機関が取得している情報の関係について、共有する場面の利用の有無と取得している情報の有無をクロス集計し、相対比により関連性をみた。相対比1以上で関係があり、1以下で逆関係があることになる。

実態調査の結果から、個人情報の共有は、ケース会議等での口頭での情報共有と、口頭や電話での日常的なコミュニケーションによって行われることで、就労支援に必要な大部分の情報が取得されていることが明らかになった。文書による情報共有は、特に医療情報や福祉機関の利用状況に関する情報の取得において補助的な役割をもっていた。

(1) 情報共有の方法と共有される情報の関係

調査回答の全機関では、情報共有する場面はどんなものであっても、基本的に、取得する情報の多さに関係していた。その中でも医療情報や福祉機関の利用状況はどのような場面でも共有されやすかった。また、「担当者間の日常的コミュニケーション」や「本人保有の評価等の情報の活用」は職業場面での状況の把握と関連が強いこと、また、就職できる職場の見通しについては「担当者間の日常的コミュニケーション」が、就職後の、職場内での支援や配慮の見通しには「ケース会議等」が関連している等の特徴も認められた。

表 3-3 個人情報の様々な共有場面の有無と、取得情報の種類の関係(相対比)

取り組みの有無と、情報の取得状況の関係	個人情報を共有する場面					
	ケース会議等の公式な関係機関の連携会議の場	担当者間での日常的コミュニケーション	本人が保有する評価・診断結果等の情報の活用	特定の機関との間で記録文書等の共有	他機関からの自発的な情報提供	情報の請求に応じた情報提供
障害種類・程度	5.57	7.81	6.85	4.23	4.59	5.36
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	3.89	5.10	4.52	3.05	3.24	3.88
病歴やリハビリテーション歴	3.09	3.49	3.73	2.99	2.88	2.94
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	3.72	5.02	4.96	3.43	3.60	3.92
一般的な健康状態	3.97	5.56	4.95	3.23	3.09	4.22
就業の意思や、就業を希望する理由	3.96	5.31	5.23	3.25	2.41	3.25
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	3.69	4.63	4.77	3.41	2.80	4.08
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	3.25	3.82	3.88	2.63	2.22	2.84
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	3.06	3.16	3.64	2.70	2.32	2.82

希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	2.58	2.82	3.03	2.34	2.10	2.43
現在の就業状況	2.29	2.81	2.55	1.97	1.95	2.18
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	2.17	2.34	2.43	2.08	2.07	2.01
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	2.40	2.59	2.59	2.17	2.09	2.12
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.44	2.41	2.46	2.14	2.11	2.09
就職後の就業継続に関する課題と対応	2.38	2.24	2.26	1.98	2.01	1.96
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.64	1.56	1.68	1.57	1.59	1.56
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	2.39	2.53	2.31	2.16	2.10	2.03
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	2.39	2.21	2.16	2.04	1.95	1.85
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	2.11	1.93	2.01	1.86	1.89	1.77
各人への医療機関における治療や支援の状況	3.37	3.37	3.54	2.73	2.69	3.00
各人への福祉機関における支援の状況	4.30	4.23	4.11	3.11	3.17	3.20
各人への教育機関における支援の状況	1.88	1.87	1.88	1.72	1.71	1.73
各人への労働機関の支援の状況	2.20	2.10	2.04	1.77	1.78	1.86
各人への企業内の支援や配慮の状況	2.06	1.98	1.94	1.84	1.84	1.73
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.08	2.01	2.26	1.88	1.93	1.94

■: 相対比が 95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

(2) 情報共有の手段と共有される情報の関係

就労支援に必要な個人情報の大部分は、担当者同士の対面・会議等での会話、及び、電話によって共有されていることが明らかになった。文書を使った情報共有は、その補助的なものであり、医療的情報や福祉機関の利用状況の把握が中心であった。

表 3-4 個人情報の様々な共有手段・媒体の使用有無と取得情報の種類の関係(相対比)

取り組みの有無と、情報の取得状況の関係	個人情報を共有する媒体							
	担当者同士の対面、会議等での会話	電話	ノート、連絡帳などの紙媒体の共有	記録様式、文書、文書の郵送	ファックス	電子メール	情報保護された専用の電子ネットワークでの情報共有	インターネット上の一般用のブログ、掲示板、チャット
障害種類・程度	9.31	7.81	4.70	4.23	3.60	5.51	5.61	2.23
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	6.83	5.55	3.73	3.13	2.37	2.89	4.41	2.35

病歴やリハビリテーション歴	5.05	4.53	3.14	2.73	2.41	2.56	2.82	1.51
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	6.22	5.31	3.66	3.30	2.96	3.16	1.99	1.62
一般的な健康状態	6.34	5.50	3.69	3.82	3.03	3.91	3.09	1.54
就業の意思や、就業を希望する理由	6.89	5.71	3.51	2.58	2.54	4.51	14.20	5.64
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	6.00	5.76	2.77	2.37	2.20	3.30	3.22	3.26
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	4.83	4.28	2.40	2.03	1.67	2.35	3.07	1.85
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	4.25	3.71	2.37	2.10	1.95	2.49	4.17	2.51
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	3.81	3.30	2.17	1.85	1.86	2.54	5.45	5.47
現在の就業状況	3.04	2.54	1.95	1.87	1.67	2.12	2.04	2.37
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	2.75	2.32	2.05	1.79	1.48	2.00	2.07	1.76
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	2.82	2.45	2.05	1.77	1.46	1.82	2.32	1.62
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	2.79	2.60	2.04	1.90	1.54	1.91	2.13	1.73
就職後の就業継続に関する課題と対応	2.62	2.37	1.95	1.75	1.42	1.93	2.24	1.49
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1.78	1.72	1.46	1.38	1.30	1.60	1.91	1.56
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	2.88	2.52	1.98	1.59	1.39	1.64	1.98	1.69
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	2.45	2.17	1.82	1.56	1.31	1.66	2.00	1.93
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	2.10	2.01	1.66	1.54	1.38	1.75	2.09	2.13
各人への医療機関における治療や支援の状況	4.13	4.18	2.73	2.19	1.86	2.18	1.90	2.35
各人への福祉機関における支援の状況	5.14	4.63	3.02	2.58	2.03	2.50	1.75	1.55
各人への教育機関における支援の状況	2.09	1.91	1.60	1.43	1.40	1.47	1.65	1.75
各人への労働機関の支援の状況	2.42	2.17	1.77	1.55	1.33	1.67	1.97	1.73
各人への企業内の支援や配慮の状況	2.16	2.01	1.68	1.45	1.31	1.61	2.24	2.24
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	2.23	2.27	1.67	1.49	1.30	1.66	1.77	1.85

■: 相対比が95%信頼区間で2以上、□: 同1以上。

第3節 考察： ケース会議や日常的コミュニケーションによる情報共有の意義

地域関係機関の連携によって個別で継続的な支援を行うためには、個人情報共有が不可欠になる。地域関係機関における情報共有が主に口頭で、ケース会議や日常的コミュニケーションによって行われ、効果を上げていることについては、いくつかの理由が考えられる。第一に、関係機関が連携して、就労支援が効果的に行われるようケースマネジメント等の取組を進めていることが考えられる。その他、柔軟でタイムリーな対応が必要であること、さらに、情報の文書化や個人情報の取扱いが困難であるといった理由も考えられる。

1 共同でのケースマネジメントにおけるケース会議と日常的コミュニケーション

障害のある人の職業生活の成功を左右する要因は多様であり、その多様な要因を理解し、活用するために、計画、支援実施、評価、見直しを繰り返し、継続的に就労支援のあり方を見出していくケースマネジメントの取組は重要である。就労支援が困難と思われる例ほど、様々な関連情報を集め、幅広い専門分野の支援者の共同で可能性を検討して関係機関が共通計画をもち、また、各機関の取組とその効果について関係者で共有し、共同で見直しを行う必要がある。

実態調査で示された、ケース会議や日常的コミュニケーションの役割の大きさは、このようなケースマネジメントの取組が実質あるものとして実施されていることを示すと考えることが最も適切であろう。障害のある人の生活自立と就労支援のために、関係機関の担当者が「顔の見える関係」の中でよりよい支援を求めて情報を共有することが基本にあり、ケース会議等を有効に活用して、情報共有への取組が

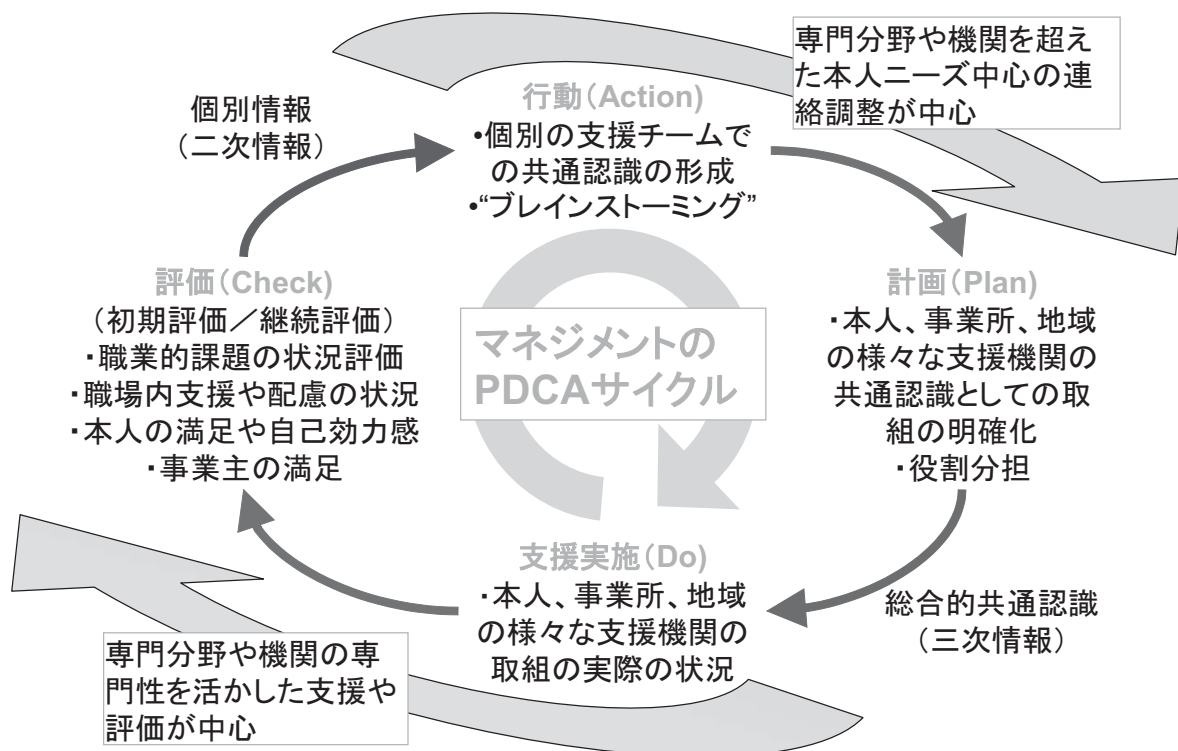


図3-2. ケースマネジメントの観点からみた就労支援に必要な情報

行われていると考えられる。また、ケースマネジメントで扱われる情報は、固定的なものではなく、支援の実施に伴って時系列的に変化するもので、モニタリングの対象になる。そのため、日常的なコミュニケーションでの情報更新が重要になる面もあるであろう。

また、日常的なコミュニケーションによって求人情報等のタイムリーな情報に対応することが可能になり職探しの見通しが立てやすくなったり、効果的な支援のあり方についてケース会議によってよく検討することが必要になったりするというこも、実態調査の結果から示唆されていることである。

2 柔軟でタイムリーな対応の必要性

障害のある人の就労支援において、障害のある人の職業生活の再構築に関係者が連携して取り組むためには、情報収集とその総合的理解に基づく支援が、柔軟にタイムリーに継続的に行われていくことが必要である。

(1) その時点で取得可能な情報により支援を開始することの重要性

障害のある人が適した仕事で無理なく安全に能力を発揮して仕事をするためには、本人の情報だけでなく、職場や地域の様々な情報が必要となるが、支援の初期の段階では入手が困難な情報がある。最初は就労が困難と思われても、障害のある人の生活範囲の広がりや、具体的な就労支援の取組（職業体験や就職活動を含む）によって、新しい情報を取得することで、支援の可能性が明らかになることがある。また、就職活動、職場適応、就業継続の諸局面で多くの新たな情報が取得される必要がある。

(2) 諸分野の専門的情報を集積、総合していくことの重要性

障害のある人が最初に就労について相談する支援者は、保健医療関係者、教育関係者、福祉関係者等である可能性も大きい。そのような専門職は必ずしも就労支援に必要な評価ができるとは限らない。専門職の専門性を活かした情報収集を行いながらも、そこで短絡的な判断によって囲い込まず、他の専門職が情報を補完できるようにする必要がある。

(3) 本人の自己決定やキャリア発達への選択肢を提供することの重要性

本人の自己決定やキャリア発達の観点からも、様々な選択肢が提供されることによって、将来目標が変化することを想定する必要がある。本人が希望する仕事内容に応じて、就労支援内容は柔軟に変化する必要がある。

3 文書化による業務負担の回避

また、ケースマネジメントの取組においては、多くの情報取得が必要になるが、文書化することによって、それは文書として蓄積され膨大なものとなる可能性がある。また、支援の経過に伴って、過去の評価情報等は陳腐化するため、それらを更新し、古い情報を破棄する必要もある。また、これらの事務作業で支援に遅れが出るのであれば本末転倒になる。現実には、共通の文書様式もない。そのようなこ

とから、関係者での情報共有や共通認識や役割分担の確認には、文書を使わず、口頭での情報共有が用いられていることは十分に考えられる。

これら関係機関への情報支援として共通様式を開発するとしても、このような現場での状況や、文書化によるデメリットを考慮した検討が必要であろう。

4 個人情報の取扱いのため

また、個人情報を口頭でやり取りすることは文書による情報の拡散を防止し、聞き手の信頼性を確認できるとともに、情報の誤解の訂正等がその場で行える等のメリットもあると考えられる。

また、障害者就業・生活支援センターでは電子メールでの情報共有が活発であったが、特別支援学校ではむしろ避けられているという、認識の違いも示唆されている。これも、個人情報の取扱いについての認識の違いが影響している可能性がある。

情報共有の課題については、次章でより詳しく検討することとする。

第4章 情報共有の法的・倫理的課題への対応

就労支援に関わる関係者は、個人情報への慎重な扱いに配慮しながら、障害のある人の就労支援のために、情報共有の目的や関係者の信頼性を確認し、本人から同意を得て情報共有を推進している。そのような取組をさらに適正に実施するために、情報の共同利用体制を構築するとともに本人への「説明と同意」を効果的に実施する方法の明確化が必要である。

第1節 背景：守秘義務、プライバシー保護、倫理的課題への対応の必要性

地域においては就労支援のため関係機関の連携が求められる一方で、連携に必要な情報共有は、個人情報情報の取扱に係る守秘義務、個人情報保護法への対応、その他の倫理的課題によって制約を受けることとなる。

本節では、このような課題の内容を明確にした上で、必要な対応のあり方を検討した。

その結果、これらの課題は、これまでの章での情報共有の必要性の側面からの課題と決して対立するものではなく、むしろ、「生活機能」情報についての本人、企業、支援関係者の総合的理解を促進するためのものとして、地域関係機関の連携における支援目的を明文化した情報の共同利用、そして、本人への「説明と同意」という課題として整理すべきものであることが明らかになった。

1 法令による守秘義務

国家公務員（国家公務員法 第100条第1項）、地方公務員（地方公務員法 第34条第1項）、国立大学法人（国立大学法人法 第18条）等には、法による守秘義務がある。これにより、ハローワークや、国公立の保健・医療、福祉、教育等の支援者、行政関係者等には守秘義務がある。

また、地域障害者職業センター（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法 第9条）、障害者就業・生活支援センター（障害者の雇用の促進等に関する法律 第36条）には、それぞれに守秘義務が定められている。

医師、薬剤師、医薬品販売業者、助産師、弁護士、弁護人、公証人には刑法による秘密漏洩罪がある。また、他の医療福祉関係職については、社会福祉士及び介護福祉士法、保健師助産師看護師法、歯科衛生士法、臨床検査技師、衛生検査技師等に関する法律、理学療法士及び作業療法士法、視能訓練士法、臨床工学技師法、義肢装具士法、救急救命士法、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師法、柔道整復師法等によって、それらの職種に対して守秘義務が規定されている。

また、精神障害者地域生活支援センターの職員は、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律で守秘義務が定められている。また、基準該当、指定を受けている福祉関係施設の従業者について、設備及び運営に関する基準により、守秘義務が定められている。（「福祉関係事業者における個人情報の適正な取扱いのためのガイドライン」の別表3）

2 個人情報保護法等による要請

個人情報保護法は、従来の守秘義務に対して、「本人の同意」の条件を加えた近年のプライバシー保護の考え方に基づいて、「個人情報の自己コントロール権」を保障するものである⁴⁾。したがって、支援において、守秘義務を遵守することだけでなく、本人に対して「説明と同意（インフォームド・コンセント）」を適正に行うことが重視される。

個人情報保護法等により、比較的多くの個人情報ファイルを保有している事業者は、プライバシー情報を適正に管理し保護する義務がある。個人情報保護法は民間部門における個人情報取扱事業者を対象とし、国の機関は「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」、独立行政法人等は「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」が適用される。地方自治体の機関については条例が適用される。ただし、法令に基づく場合等には、「本人の同意」の条件は適用されないという例外もある。また、福祉関係事業者や医療・介護関係事業者は、保有する個人情報ファイルの量にかかわらず、それぞれ「福祉関係事業者における個人情報の適正な取扱いのためのガイドライン」¹¹⁾「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」¹⁰⁾によって適切な個人情報の扱いが示されている。

(1) 適切な情報の取得、活用、管理における「本人の同意」の重要性

「個人情報の自己コントロール権」を原則として、本人の同意を基本として、個人情報は取得、活用され、また、情報管理を適正に行うことが求められている。

ア 情報の取得

情報収集については、その利用目的をできるだけ特定した上で、利用方法や範囲が明文化されて揭示物や広報宣伝物を使って事前通知されるか、又は、説明によって本人に通知されなければならない。同意については、文書で同意を得る以外に、事前通知の場合は黙示の同意（特に同意を拒否するのなければ暗黙のうちに同意とみなされる）でもよい。

イ 情報の活用

通知された活用方法と範囲外には個人情報を活用することができないことはもちろん、情報の活用段階においても本人は個人情報の利用停止を申し出ることができる。本人の同意があれば別の活用も可能である。

また、情報の第三者提供も原則的には、本人の個別の同意が必要である。

ウ 情報の管理

個人情報を取得・活用するためには、個人データ（個人情報をファイル化したもの）を正確かつ最新の情報に保つように努める義務があるとともに、データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じる義務がある。

また、個人データについて、本人が知ることができるようにするとともに、本人が開示、訂正等（訂正、追加、削除）、利用停止を求めることができる。それに対して、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づいて内容の訂正等を行う必要もある。

(2)本人の同意が適用されない例外

情報の取得や第三者提供について、「本人の同意」が原則的に必要であるが、法令による場合等には、本人の同意を得ることは個人情報保護法の上では必要とされていない。しかし、支援現場においては、この法令による同意確認の要件の例外は、本人のプライバシーを守り、トラブルを避けるために最小限とされている。

ア 法令による取組

法令による取組は、個人情報保護法での個人情報の利用目的による制限についての「本人の同意」の例外となる（個人情報保護法第 16 条第 3 項）だけでなく、そのような法令に定める事務への協力によって事務の遂行に支障がある場合にも例外となる（同法第 16 条第 4 項、第 18 条第 4 項）。その具体例については、分野別の「福祉関係事業者における個人情報の適正な取扱いのためのガイドライン」の別表 2「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」の別表 3 等、及び、その Q&A 等に表示されている。法令については「行うべき義務として明記されているもの」と「任意に行うことができる事項として明記されているもの」「間接的に義務づけられているもの」が該当している。

福祉関連事業者について、法令上の「義務として明記されているもの」の例としては、児童虐待の児童相談所等への通告（児童虐待の防止等に関する法律第 6 条）、保護者の依頼による市町村への保育所入所申込書の提出（児童福祉法第 24 条第 2 項）、事故が発生した場合の市町村への連絡（平成 14 年厚生労働省令第 81 号）、その他多くがある。「任意に行うことができる事項として明記されているもの」としての例としては、保護施設利用者への管理規程に従った必要な指導（生活保護法第 48 条第 2 項）、精神障害者社会復帰支援センターへの情報提供の協力（精神保健福祉法第 51 条の 4）が挙げられている。また、「間接的に義務づけられているもの」には行政機関等の報告徴収・立ち入り検査等に応じることについて、社会福祉法、生活保護法、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、児童福祉法、精神保健福祉法、統計法の条項が例示されている。

支援現場の実務ではプライバシーに関するトラブルを回避するために、法令によるものであっても、同意の確認の例外とすることには慎重な取組が見られる。医療現場での個人情報保護の実務者向けの Q&A の一般図書²³⁾では、公的機関からの問い合わせへの対応について、本人の同意の確認が必要ないものは、税務署からの強制力のある調査、労働基準監督署からの労災事故を診療した場合の報告、裁判所からの文書提出命令、捜査機関からの問い合わせ、市町村の介護保険手続での問い合わせ等、それに応じない場合刑罰を受けるおそれがある等の場合とされ、一方、税務署の強制力のない照会、裁判所からの文書送付嘱託等、弁護士会からの照会については、同意がなくても法律違反というわけではないが、本人等とのトラブルを回避するために本人の同意の確認を必要としている。

イ その他考えられる例外

また、人の生命、身体又は財産の保護や公衆衛生の向上・児童の健全な育成に必要な場合等で本人の同意を得ることが困難な場合についても、「本人の同意」の例外となっている（個人情報保護法第 16 条第 3 項、第 18 条第 4 項）。

(3)適切な情報管理の必要性

個人情報保護法等では、守秘義務という支援者個人の責任に止まらず安全管理の組織的な取組が求められている。また、具体的な安全管理措置としては、継続的なマネジメントによる見直しや改善の取組を前提として、次のようなことが各種ガイドラインで例示されている。

ア 個人情報保護に関する規程の整備、公表

イ 個人情報保護推進のための組織体制等の整備

ウ 個人データの漏えい時の問題が発生した場合等における報告連絡体制の整備

エ 雇用契約時における個人情報保護に関する規程の整備

オ 従業者に対する教育研修の実施

カ 物理的安全管理措置

キ 技術的安全管理措置

ク 個人データの保存

ケ 不要となった個人データの廃棄、消去

3 就労支援のための地域連携と情報共有の取組における守秘義務と個人情報保護

障害のある人の自立支援や就労支援のために、関係機関が連携することは、次のとおり多くの法令に規定されている。そのような連携を効果的に行うため、実際の支援現場では情報共有が不可欠である。しかしながら、他方情報共有に当たっては、法的・倫理的な問題から、本人の同意を重視する必要がある。そのために、支援現場において、効果的な連携の実施と個人情報保護との間でジレンマが生ずることとなる。

- ◆ 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されている（障害者の雇用の促進等に関する法律 第 8 条）。
- ◆ 地域障害者職業センターは、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターの地域連携に努めるものとされ、また、精神障害者支援において医師その他の医療関係者との連携に努めるものとされている（同法 第 25 条）。
- ◆ 障害者就業・生活支援センターは、支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこととされている（同法 第 34 条）。

- ◆ ハローワーク、高齢・障害者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センター、公共職業能力開発施設等、社会福祉法 に定める福祉に関する事務所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第六条第一項 に規定する精神保健福祉センターその他の障害者に対する援護の機関等の関係機関及び関係団体は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため、相互に、密接に連絡し、及び協力しなければならないとされている（同法 第 83 条）。
- ◆ また、法令ではないが、文部科学省初等中等教育局長の通知（19 文科初第 125 号）により、各学校及び各教育委員会等は、必要に応じ、発達障害者支援センター、児童相談所、保健センター、ハローワーク等、福祉、医療、保健、労働関係機関との連携を図ること、また、障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと、とされている。

4 障害のある人の情報に関する倫理的課題

守秘義務や個人情報保護法と関連しながら、それとは独立した課題として、障害のある人の個人情報に関する倫理的課題がある。例としては、障害に関する情報は社会的差別の原因となり「最も他人に知られたくない」プライバシー情報を含むこと、精神的な障害等で自己の情報コントロールに必要な判断力や自己表現力が未熟又は欠落している場合があることなどがある。このような課題に対する最近の文書としては、WHO（世界保健機関）による ICF 国際生活機能分類の付録 6 に示している「ICF の利用に関する倫理的ガイドライン(2001)」がある。

地域関係機関で共有されている情報は、基本的に、ICF の対象となっている「生活機能」に関するものである。したがって、「生活機能」情報の扱いについては、ICF の利用に関するガイドラインに準じた適切な対応が求められる。その内容は、合計 11 項目からなるが、その内容は、本人の自己情報コントロール権に関する内容に加えて、「生活機能」情報の全体的理解とそれに基づく活用の必要性からなっている。

(1)本人の自己情報コントロール権に関する内容

個人情報保護法や守秘義務の課題となるような、障害のある人が自らの個人情報を自分に不利になるように使われることを拒否できる権利の保障が、倫理的課題の大きな部分を占めている。

ア 個人の固有の価値と自己決定権を尊重

「生活機能」情報は常に個人の固有の価値と自律性(自己決定権)を尊重して用いられるべきである。

イ 本人の十分な認識、協力、同意

支援の場で「生活機能」情報を用いる場合には、「生活機能」水準の評価がなされる本人の十分な認識と、協力の同意を得るべきである。もしその人の認知機能に制限があるためにこれが不可能ならば、

その人の権利を代弁する人が積極的に関与すべきである。

ウ 評価項目や評価結果への本人の参加

「生活機能」レベルを評価される人（またはその人の代弁者）は、できるかぎり参加する機会がもて、特に、評価対象となる項目や評価結果の適切さについて疑問を述べたり賛同する機会が得られるようにすべきである。

エ 機密保持規則の遵守

「生活機能」情報をデータ化したものは個人情報とみなすべきで、そのデータが用いられる様式に適した、機密保持についての承認された規則に従わねばならない。

オ 使用目的の説明

支援者は、できるかぎり個人またはその代弁者に「生活機能」情報の使用の目的を説明し、その人の「生活機能」の水準を評価するために「生活機能」情報を用いることの適切さについての質問を進んで求めるべきである。

(2)「生活機能」情報の全体的理解と有効活用の重要性に関する内容

一方、個人情報保護法による要請を超えて、障害のある人の本人の視点からの「生活機能」情報の全体的理解と、それによる効果的な社会的理解の促進や取組の必要性が、もう一方の大きな倫理的課題である。

ア レッテル貼りに使うことの禁止

「生活機能」情報は決して人にレッテルを貼ったり、障害種別のみで人を判断するために用いるべきではない。

イ 全体的視野にたった活用

評価で確認される問題点はその人の健康状況とその人が生活している物的・社会的な背景の両方の結果から生じるものなので、「生活機能」情報は全体的視野にたって用いられるべきである。

ウ 障害者の選択権や人生の支配権を増大させる目的での活用

「生活機能」情報は可能な限り最大限に、障害のある人と協力して、彼らの選択権や自己の人生の支配権をより強くするために用いるべきである。

エ 権利制限のための使用の禁止

「生活機能」情報は、個人やグループの確立された権利を否定したり、正当な権利を制限するために用いられるべきではない。

オ 個人の個性の尊重

「生活機能」情報で同様に評価された人であっても、多くの点で異なっている。「生活機能」情報で評価される人々をあくまで個人としてとらえるようにする必要がある。

カ 参加促進のための社会政策や政治改革の促進に向けた活用

「生活機能」情報は個人の参加を促し支援しようと努める社会政策や政治改革の促進に向けて用いられるべきである。

5 就労支援の地域連携のための適正な情報共有への要請

障害のある人の就労支援のための地域連携において、障害情報を含む個人情報共有することについて具体的な要請事項を整理すると、決して、それが連携のための情報共有を一律に制限するものではないことが明らかである。

むしろ、倫理的課題を踏まえると、「生活機能」情報の分断と「ひとり歩き」による本人の不利益の防止と、「生活機能」情報の総合的理解とそれに基づく本人の利益となる活用の両面での取組が要請されていると言える。その意味で、情報共有の課題は、これまでの章で検討してきた、ケース会議や日常的コミュニケーションによる障害のある人の「生活機能」の効果的活用と矛盾するものではない。関係機関同士の無制限で無目的な情報共有が本人のプライバシーの侵害である一方で、個人情報保護法や守秘義務の要請が一面的に解釈されて現在の比較的柔軟な地域の情報共有が制限されることによる弊害についても十分考慮した取組が必要である。

その両立のポイントとなるのは、第一に、個人情報保護法による要請である情報の活用における本人の「自己情報コントロール権の保障」については、就労支援や地域連携の取組の中に、本人への「説明と同意（インフォームド・コンセント）」を位置づけることであろう。第二に、守秘義務や安全管理体制については、法令等に基づく関係機関の連携による支援のあり方を明示し情報管理体制を整備することが必要であろう。

それらを可能にする具体的な取組として、これまでの章で課題としてきた「生活機能」情報の総合的

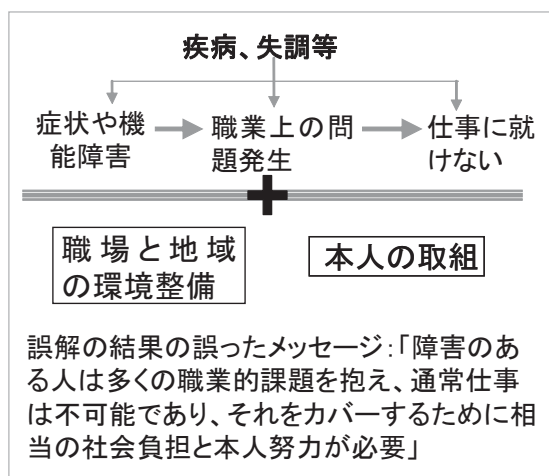


図4-1-1. 古い障害概念を前提とすることによる、最も一般的な誤解や偏見の構図

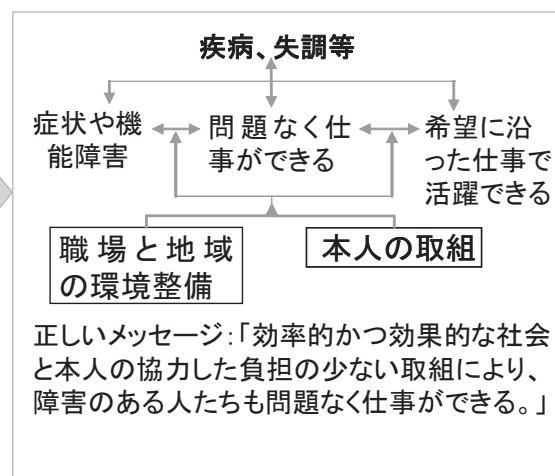


図4-1-2. ICFによる生活機能の枠組に基づくケースマネジメントの目標

理解についての本人、企業、支援関係者等の共通認識の促進の取組、さらに、ケース会議等での地域関係者の範囲の明確化や、本人が参加することによる「説明と同意」の徹底等が考えられる。

既に地域においては、ケース会議等での情報共有が多く取り組まれているが、その中でどの程度、このような適正な情報共有のあり方が取り組まれているのかについては、実態調査から確認する必要がある。

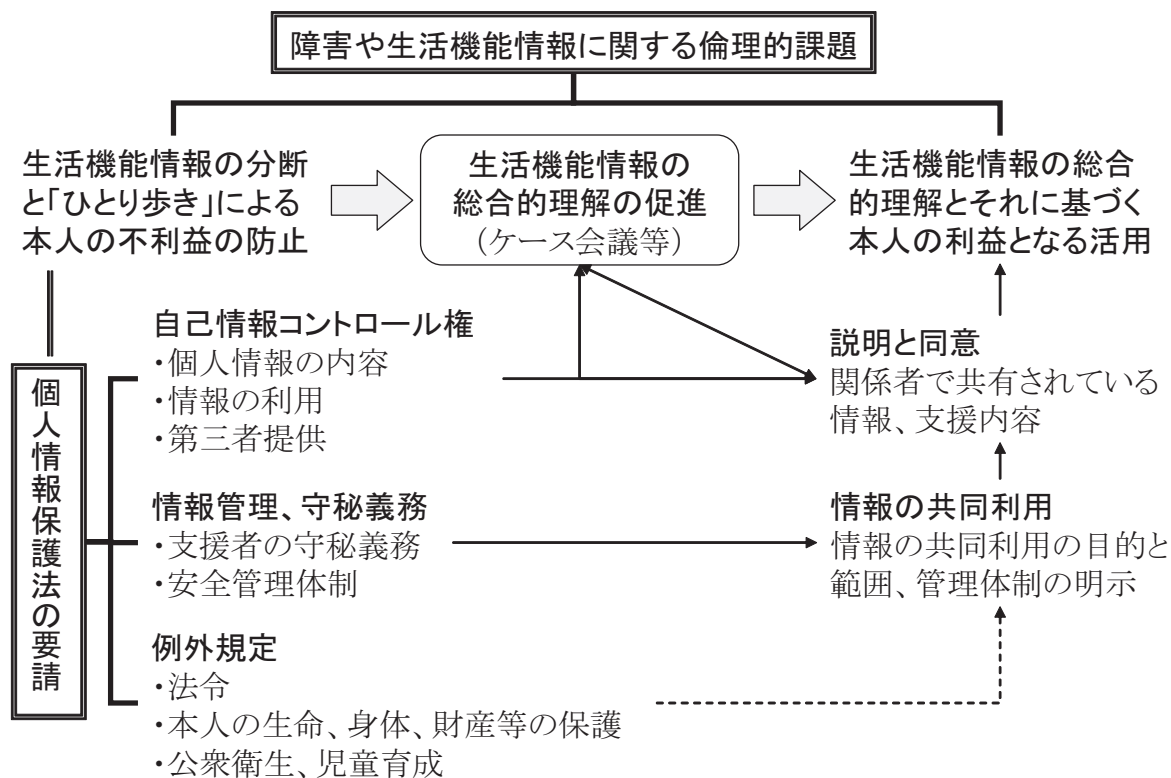


図4-2. 就労支援の地域連携のための適正な情報共有への要請事項

第2節 関係機関における情報共有の課題と対応状況の実態

前節で明らかにしたように、地域におけるケース会議や日常的コミュニケーションにおける個人情報の共有については、個人情報保護法のようなプライバシー権や自己情報コントロール権に関する課題への対応だけでは十分ではない。むしろ、個人情報をいかに本人の利益につながる支援に結びつけるかという支援の取組や、さらに個人情報をいかに本人の利益のために活用するかという倫理的課題も含んだ包括的な課題として取り組まれる必要がある。しかし、その前に、現在、地域においてそのような包括的な情報共有の課題がどの程度認識され、取り組まれているのかを明らかにしておく必要がある。

そこで本節では、実際の地域の就労支援に関わる関係機関において、守秘義務、プライバシー保護、倫理的課題への対応はどの程度認識され、どのような対応がなされているか、また、それらの取組がこれまで見てきた地域連携や就労支援のための取組とどのように関連しているのかということ、実態調査から明らかにすることとした。

その結果、地域の関係機関において、個人情報の共有に関する多くの課題があり、特に倫理的課題への対応が不十分と認識されている現状が明らかとなった。また、適切な情報共有の取組は、個人情報の適正な保管、本人からの包括的同意の取得、障害情報の倫理的課題への対応との関連性が多く認められた。

1 調査項目

関係機関における情報共有の課題と対応状況を明らかにするために、本節では、実態調査の次の調査項目を用いた。調査内容の詳細は、巻末資料の調査票を参照されたい。

問12. 障害・疾患のある人の個人情報を地域関係機関で共有するにあたって、具体的課題にはどのようなものがありますか。

問13. 自立・就業支援の取組において、障害や疾患に関する個人情報の共有を安全・適正に行うための、具体的な取組状況はいかがですか。

さらに、重回帰分析により、機関別の特徴を超えて、効果的な社会全体での就労支援、関係機関の連携、適正な情報共有の取組の関連性についても分析した。

2 個人情報の共有の具体的課題と対応状況

問12と問13についての回答から、就労支援に関わる地域関係機関における個人情報の共有について、個人情報保護に関する情報管理体制の問題から、差別や偏見の防止等の本人への不利益の防止、関係分野の情報の総合的理解、継続的な情報共有体制等の様々な課題が認識されていることが明らかとなった。しかし、実際の取組は、守秘義務があったり個人的に信頼できたりという範囲での関係者で、本人から包括的な同意を得て情報共有を行うことが中心であった。一方、「生活機能」情報を総合的に活用して倫理的課題に対応することについては、取組は多いものの解決すべき課題が多いと考えられていることも明らかとなった。

(1) 個人情報の共有の具体的課題

問 12 「障害・疾患のある人の個人情報を地域関係機関で共有するにあたって、具体的課題にはどのようなものがありますか」に対する、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校の回答は全般的に共通し、個人情報保護法の手続き、個人情報の保管については3分の1程度の機関が課題は解決済みとし、3分の1程度の機関が取り組んでいるが課題があるという状況であった。その一方で、偏見差別防止や本人の利益になる情報活用については、取組は半数以上でなされているがそのうち半数以上が未解決の課題があると意識していた。さらに、多様な情報の総合的理解については課題はあるものの未対応であるとするものの方が多かった。

表 4-1-1 障害者就業・生活支援センターにおける個人情報の共有の課題の状況

障害・疾患のある人の個人情報の共有の課題の例	課題は解決済	対応中で課題は未解決	課題はあるが未対応	特に課題ではない
個人情報保護法に係る手続き	33.6%	29.9%	20.6%	10.3%
評価や支援で蓄積される個人情報の適正な保管	36.4%	36.4%	14.0%	8.4%
障害や疾患の情報開示による偏見や差別の防止	19.6%	37.4%	20.6%	15.0%
情報共有を本人の益とし、不利益としないための保証	26.2%	33.6%	20.6%	14.0%
専門分野により異なる用語や様式についての共通理解	11.2%	36.4%	33.6%	12.1%
多様な分野にわたる情報の全体的・有機的な理解	9.3%	32.7%	39.3%	11.2%
人事異動に左右されない情報共有体制	11.2%	37.4%	33.6%	11.2%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 4-1-2 就労移行支援事業者における個人情報の共有の課題の状況

障害・疾患のある人の個人情報の共有の課題の例	課題は解決済	対応中で課題は未解決	課題はあるが未対応	特に課題ではない
個人情報保護法に係る手続き	38.1%	17.3%	26.4%	10.7%
評価や支援で蓄積される個人情報の適正な保管	41.5%	27.4%	17.9%	7.5%
障害や疾患の情報開示による偏見や差別の防止	24.8%	27.7%	27.7%	12.9%
情報共有を本人の益とし、不利益としないための保証	28.6%	25.5%	25.5%	12.6%
専門分野により異なる用語や様式についての共通理解	12.3%	30.8%	35.5%	14.2%
多様な分野にわたる情報の全体的・有機的な理解	10.7%	33.6%	34.3%	11.9%
人事異動に左右されない情報共有体制	17.6%	31.4%	33.3%	11.6%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

表 4-1-3 特別支援学校における個人情報の共有の課題の状況

障害・疾患のある人の個人情報の共有の課題の例	課題は解決済	対応中で課題は未解決	課題はあるが未対応	特に課題ではない
個人情報保護法に係る手続き	28.5%	33.4%	18.7%	15.3%
評価や支援で蓄積される個人情報の適正な保管	34.0%	36.8%	13.5%	12.3%
障害や疾患の情報開示による偏見や差別の防止	18.1%	27.6%	23.0%	25.2%
情報共有を本人の益とし、不利益としないための保証	19.3%	28.8%	24.8%	21.2%
専門分野により異なる用語や様式についての共通理解	9.2%	30.4%	31.6%	22.4%
多様な分野にわたる情報の全体的・有機的な理解	8.0%	32.5%	35.3%	17.5%
人事異動に左右されない情報共有体制	14.7%	35.3%	30.7%	13.8%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

問 12 の記述欄から、これらの機関からの回答を抜粋して示す。

○障害者就業・生活支援センター

- ◆ 「利用者にはできるだけ早い段階で「個人情報の使用に関する同意書」に同意してもらうように努めている」
- ◆ 「ケース会議や連絡会議で使用した個人情報のその後の管理、内部における個人情報の保管方法、同意書の取り交わしの徹底が課題である」
- ◆ 「就労する上で本人に不利になる情報であるが会社や関係機関にふせておくべきでない情報の共有について、支援者として本人、会社側の間に入り、対応に迷うことがある。ただ、最終的には「本人にとってマイナスなことも含めて理解してもらうことが本人にとってプラスになる」との考えのもと、本人に納得してもらった上で、会社側に情報提供をしている」
- ◆ 「情報開示の了解は得ているが、「どこまで」という線引きがないため、悩むことがある」
- ◆ 「共有すべき事項内容の整理検討し、細かく規定する必要がある」
- ◆ 「有益となる情報の共有化など、良かれと思って提供してもまずい場合もでてくるため、何か対応策があればと感じるが、これといったものもない」
- ◆ 「障害を持つ本人（特に知的の人において）に個人情報の共有・開示についての確認をしても適切な判断、対応がなされるのかが不安なケースがある」
- ◆ 「説明、サインをもらうだけで本当に理解してもらっているかはわからない」
- ◆ 「相談機関それぞれのフォーマットがあるので、情報の整理に課題がある」
- ◆ 「共通フォーマットがないので紙ベースになった時に様々な様式で煩雑になってしまう。各機関共通のフォームで共有が図られることが望ましい」
- ◆ 「就業を目指している人で、過去にどんな機関がどのような支援をしてきたのか。こうしたことについて、本人の支援の効果をあげるためにも、知り得ておきたいところだが、各機関によって、情報提供の内容、レベルに差がある。（具体的な例で言えば、そのことが、企業に対して迷惑をかける結果になったことがある）」

- ◆ 「地域における関係機関の連携については、何度か同じ人の支援に関わっているうちに信頼関係が自然と生まれてくるし、情報共有についても特に大きな問題はない。率直に言って、課題があるのは全県で活動している機関との連携である。書類をたくさん作るだけでは、「信頼関係」は生まれない」
- ◆ 「どこまでの情報を共有するか、またその承認のとり方、情報の共有機関の範囲など、まだまだコンセンサスが得られていない」
- ◆ 「顔の見える関係以外の場合に決まった手続きがない」
- ◆ 「人事異動によって、支援が足踏みする場合がある。(対象者が信頼をしていた窓口の担当者など)」

○就労移行支援事業者

- ◆ 「文書ベースでない口頭ベースの事項が問題となりがちである」
- ◆ 「個人情報保護法を意識しすぎると、本当に必要な支援体制が組めなくなってしまう恐れがあり、対応に困っている」
- ◆ 「ケース検討会や事例検討会等で本人が特定できない場合においても、資料回収等の方法で情報が無駄に流れないように気をつけている」
- ◆ 「FAX等の文書で情報のやりとりをする際は、イニシャルを用いる等、個人が特定されないようにする」
- ◆ 「障害名だけが先走りし、先入観で本人を見てしまう危険があるため、障害名だけでなく、その特性について十分な説明と理解が必要と考えている」
- ◆ 「情報開示による偏見や差別の防止、偏見や差別が生じる可能性があってはならない。→情報開示に慎重になる」
- ◆ 「伝える内容を本人に同意を得て、対応している」
- ◆ 「障害者に対する考え方が、支援する側と同じように見ていないことが多い。危険性があるかどうか、会社のプラスになるかだけで判断され、本人を伸ばすとか育てるという立場を考えてもらえない」
- ◆ 「情報の共有について、本人・家族に説明し同意を得ることが大切である。支援会議への参加者も慎重に決めていく必要がある」
- ◆ 「他機関への情報提供、情報共有は、双方の信頼関係に基づいて行われている」
- ◆ 「特に精神障害の場合、例え外部に漏れなくとも、病気の情報が拡がるのを嫌う人もおり、必要な場合、利用の線引きをはっきりさせて本人の意思を超えた共有にならない配慮が必要だと考える」
- ◆ 「個人情報を集約する際の様式を共通のものとするれば、共有しやすい」
- ◆ 「情報の内容、更新、保管方法など標準化はこれからである。「標準フォーム」があれば、それを効果的に活用するための説明も含めて紹介してほしい」
- ◆ 「個人情報の共有について、各機関の取り扱いが少しずつ異なるため、適正な共有についての共

通認識を作ることが大切だと考える」

- ◆ 「作業などの「できる」「できない」の判断は主観が入りやすく、連携する相手によって同じ内容を共有できないことがある」
- ◆ 「病歴等医療に関する情報が入手しにくい」
- ◆ 「人事異動をするとどうしても目的や意図が共有されず、システムに動かされてしまう」

○特別支援学校

- ◆ 「学校ということもあり、個人情報、特に外部に対しては厳しく対応している」
- ◆ 「個人情報については厳しく対応しているつもりだが、少々敏感過ぎるところもある」
- ◆ 「個人情報保護法に過剰に反応し、関係機関で共有することが難しい事が多い。(どうしても必要な部分は文書にせず担当者間で口頭でやりとりする)」
- ◆ 「個人情報保護法はネックになるケースがある」
- ◆ 「学校で知り得た情報は外部には出さない原則がある。 やむを得ず、出す場合には、いくつかのハードルあり、それで対応している」
- ◆ 「個人情報は、保護者、本人に了解を得たものを、実態資料として提示し、共有している。実習や交流が終了した際には、返却してもらい、運用や保管について制限を行っている。施設側からは事前に実態資料が欲しいという声もあるが、担任から手渡しで行っている」
- ◆ 「保護者から承諾を得た文書しか提供していない。内容によっては質問があった場合にのみ、回答している」
- ◆ 「本人、保護者の了解の下、関係機関に情報を提供しているが、その後どのように処理し、いつまで保管するのかわからないので不安が残る」
- ◆ 「就労に際し、個人情報を実習先、就労先に提供しているが、提供した情報の管理については相手を信頼して任せているのが現状である」
- ◆ 「本人の状況を正しく理解してもらうためには情報共有が必要だと考えているが、その情報が関係機関内でどのように扱われているかは、はっきりとは分からない状況にある」
- ◆ 「学校に保管している個人情報(個別の支援計画、その他入学時の記録等)の取扱いについては、卒業後何年にわたって保管するのか、本人・保護者に戻すべきではないのか、今後十分に検討する必要があるが対応できていない」
- ◆ 「表記する際にはなるべくプラスの表記を行っている。ただし、どうしても知らせなければならない情報については口頭で話し、メモを取ってもらうようにしている」
- ◆ 「個別教育支援計画、移行支援計画作成にあたって、本人・保護者が参加している。現在は担任が作成し、保護者に説明、書面に署名してもらっている」
- ◆ 「個別の教育支援計画などの情報について、本人に聞いて公開したり、共有したりするようにしている。特に問題は発生していない」
- ◆ 「本人、保護者の同意が得られない個人情報は提供できないため、就職後に企業や関係機関に対して十分な説明ができない場合がある」

- ◆ 「プラス面とマイナス面の両面を情報提供していく重要性を感じている」
- ◆ 「次の進路先への情報提供に関して保護者や本人の心情に配慮しなければならず、十分な情報提供が難しい」
- ◆ 「支援計画を関係機関に開示することは個人情報の視点で実施していない。支援計画を活用するという点では、開示が必要になる。現在、保護者の了解を得て開示していくシステムを検討している。できれば、そのバックボーンとして国からも指針を出してもらいたい」
- ◆ 「関係機関からの要望に対して児童生徒の個人資料の内容や情報について知りたいことがあまり提供されないという不満の声が聞かれることもある」
- ◆ 「関係する機関全員に情報管理の危機が欠落している」
- ◆ 「様々な関係機関とのコミュニケーションで成り立っているので、人が代わってしまうのは、いくら情報共有していても大変である」
- ◆ 「「顔と顔をつなぐ」という意味でも、内部、外部の担当者の人事異動に少なからずの影響がある」
- ◆ 「関係機関によっては、情報の機関としての共有がなく、人事異動による引継ぎの不十分さも見受けられる」

(2) 個人情報の安全・適正な共有のための具体的取組

問 13 「自立・就業支援の取組において、障害や疾患に関する個人情報の共有を安全・適正に行うための、具体的な取組状況はいかがですか」に対する、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校の回答では、全般的に、「情報共有の顔の見える範囲での限定」、「本人からの共有について包括的な同意の取得」、「守秘義務のある範囲に情報共有を限定」、「支援目的が確認できる場合に限定」は、半数程度が問題なく実施している取組であった。一方、「生活機能」情報の総合的理解に基づく倫理的課題への対応としては、「障害自体ではなく支援や配慮を具体的に示すこと」、「マイナス面だけでなく本人のアピール点も含めて全体像を示すこと」については大部分の機関が必要性を認識しているものの、問題なく実施できたとするものは少なかった。個人情報の安全・適正な共有のための取組を全般的に最も実施しているのは特別支援学校であった。個人情報保護のために地域連携や継続的情報活用自体を実施しない（同一法人で全ての支援を抱え込む、第三者に情報提供を行わない、個人情報を保管しない）ということへは否定的な機関が比較的多かったが、そうした取組を実際に行っている機関も少なからず見られた。

表 4-2-1 障害者就業・生活支援センターにおける個人情報共有の安全・適正な取組の状況

障害や疾患の個人情報共有の安全・適正化対策の例 (ご回答用の例であり、このような対策が必要というわけではありません。)	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
随時連絡を取り合う信頼できる範囲に限って情報共有する	53.3%	36.4%	0.0%	4.7%
守秘義務のある専門職・機関に限って情報共有する	49.5%	34.6%	3.7%	2.8%
支援の適正な目的を確認できる場合だけ情報共有する	46.7%	32.7%	3.7%	3.7%
医療、生活、教育、就業などを同一機関・法人等の内部で総合的に支援し、外部との連携場面を少なくする	9.3%	17.8%	7.5%	49.5%
関係機関の連携体制を前提として、本人から情報共有についての包括的な同意を得る	52.3%	26.2%	13.1%	1.9%
障害や病気の否定的な情報が独り歩きしないように、本人のアピール点を含めた総合的な情報共有を心がける	38.3%	41.1%	12.1%	0.9%
障害や病気それ自体や「できないこと」よりも、必要な支援や配慮内容について具体的に示す	30.8%	43.0%	16.8%	0.9%
障害や病気に関する個人情報は第三者には提供しない	31.8%	26.2%	2.8%	29.9%
障害や病気に関する個人情報は極力保管しない	14.0%	18.7%	8.4%	44.9%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 4-2-2 就労移行支援事業所における個人情報共有の安全・適正な取組の状況

障害や疾患の個人情報共有の安全・適正化対策の例 (ご回答用の例であり、このような対策が必要というわけではありません。)	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
随時連絡を取り合う信頼できる範囲に限って情報共有する	54.1%	27.4%	7.9%	2.2%
守秘義務のある専門職・機関に限って情報共有する	54.1%	24.2%	8.5%	3.1%
支援の適正な目的を確認できる場合だけ情報共有する	54.4%	27.7%	6.9%	1.9%
医療、生活、教育、就業などを同一機関・法人等の内部で総合的に支援し、外部との連携場面を少なくする	18.2%	17.9%	10.7%	34.6%
関係機関の連携体制を前提として、本人から情報共有についての包括的な同意を得る	47.8%	30.8%	11.3%	0.6%
障害や病気の否定的な情報が独り歩きしないように、本人のアピール点を含めた総合的な情報共有を心がける	37.1%	41.2%	9.7%	1.6%
障害や病気それ自体や「できないこと」よりも、必要な支援や配慮内容について具体的に示す	37.7%	40.6%	10.7%	1.9%
障害や病気に関する個人情報は第三者には提供しない	37.7%	23.0%	3.5%	19.8%
障害や病気に関する個人情報は極力保管しない	12.6%	20.8%	11.3%	33.6%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

表 4-2-3 特別支援学校における個人情報共有の安全・適正な取組の状況

障害や疾患の個人情報共有の安全・適正化対策の例 (ご回答用の例であり、このような対策が必要というわけではありません。)	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
随時連絡を取り合う信頼できる範囲に限って情報共有する	62.3%	25.5%	2.8%	1.8%
守秘義務のある専門職・機関に限って情報共有する	62.9%	22.7%	3.4%	4.3%
支援の適正な目的を確認できる場合だけ情報共有する	61.3%	27.0%	3.4%	0.9%
医療、生活、教育、就業などを同一機関・法人等の内部で総合的に支援し、外部との連携場面を少なくする	23.9%	16.6%	9.8%	37.1%
関係機関の連携体制を前提として、本人から情報共有についての包括的な同意を得る	55.5%	23.9%	10.7%	2.5%
障害や病気の否定的な情報が独り歩きしないように、本人のアピール点を含めた総合的な情報共有を心がける	45.7%	32.5%	9.2%	4.3%
障害や病気それ自体や「できないこと」よりも、必要な支援や配慮内容について具体的に示す	48.5%	37.4%	5.2%	2.5%
障害や病気に関する個人情報は第三者には提供しない	35.6%	23.6%	4.9%	24.5%
障害や病気に関する個人情報は極力保管しない	23.6%	24.8%	13.2%	26.7%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字：5%水準で少ない。

問 13 の記述欄から、これらの機関からの回答を抜粋して示す。

○障害者就業・生活支援センター

- ◆ 「扱う個人情報については厳重に扱う事を宣言する。連携機関と共有する場合はその都度同意書をもろう」
- ◆ 「支援に必要な限り、しかも本人に納得してもらえる範囲で何うようにしている。面談の際に、こちらから「必要な範囲でお話いただければ結構です」と伝えている」
- ◆ 「本人の了解（または家族）を得ながら、必要な分だけ必要なところに情報の共有を図ろうとしている」
- ◆ 「口頭にて本人に情報共有や開示の確認はもちろん行っているが、文書にする必要性を感じている」
- ◆ 「個人情報を（他機関・協力者に）共有していく必要性はあると思うが、基本的に本人や家族の同意は得ている。しかし、情報を共有できない事も多く、方向性が出ない事もある。（個人情報のケースは、鍵のかかる部屋で管理している）」
- ◆ 「情報共有の同意は、最初に行っているが、「言ってほしくない」と本人から話しのあることは情報をださないようにしている。しかし、就業時に必要な情報は、話させてもらわないと、後で困ると話し説得する」
- ◆ 「障害や病気についての情報をより適切に保管し、第三者に伝えていかないと、病気とうまくつきあいながらの就労は困難と思われる」

- ◆ 「できないことよりも配慮すればできることについて、焦点を置いた形の情報を極力残そうとするが、ともすればマイナス面に目が行きがちである。意識し続ける努力が不可欠である」
- ◆ 「記録の外部持ち出し時は「持出記録表」を記入している」

○就労移行支援事業者

- ◆ 「関係機関等と密にし、個人情報の安全に努めている」
- ◆ 「FAXは誤って送ってしまったとき取り返しがつかないので、絶対に使わないようにしている」
- ◆ 「病気についての情報は本人から聞き出して記録しているが、現実とかなり食い違うことが多い。正確な情報を医療機関から入手したいが、今のところ検討中で実施できていない」
- ◆ 「本人に有益なことはできる限り、他機関と連携していく」
- ◆ 「就労するにしても、施設に通うにしても、受給している年金支給額に関する情報は必要不可欠と考えていたが、いくら収入があるかを知られたくないようであった。施設として情報もれることはないのだが、家族の知らせたくない感情をどう理解するか課題となった」
- ◆ 「プライバシーマークの取得中である」
- ◆ 「生活面・医療面での支援を必要とする人については、疾患に関する個人情報の共有が必要となる。本人及びその保護者に同意を得て情報を得ている。また医療機関からの情報提供についても同様の手続きをしている」
- ◆ 「施設利用開始時やジョブコーチ支援開始時には個人情報に関わる同意書をとっている。(包括的な同意書とその都度とる形での同意書：紹介状など文書を出す時には念のため)」
- ◆ 「定着(継続)支援時にも個人情報のやりとりをしているが、その際の同意書がとれていないため、現在検討中である」
- ◆ 「障害、病の間違った認識がないよう、情報提示については心がけている。(自立のさまたげや、偏見にならぬように)」
- ◆ 「本人の了解を得た上で、福祉、教育サイドに情報を提供してもらえば、福祉、教育サイドの支援者の精神障害や難病への理解が促進されると考える」
- ◆ 「障害の否定的な情報のみが独り歩きしないように、できることや可能性を見つけられるように取り組む」
- ◆ 「情報共有を心がけているが、対応者の経験や認識の差で受け取られ方が変わってしまうことがあり、適正な情報の取扱いがなされていないように感じることもある」
- ◆ 「保管年限を決めている」
- ◆ 「情報を保持する必要がないと判断したものはシュレッダーにかけるようにする」

○特別支援学校

- ◆ 「進路に関する個人調査書は企業や施設に提出している」
- ◆ 「校内的にガイドラインを策定して適正にすすめている」
- ◆ 「明文化して伝えることのほかに、口頭でさらに細かく説明する」

- ◆ 「本人の不利益とならないように先方担当者止めでの確認、丸秘扱いとしている」
- ◆ 「情報の保護と、必要な情報の発信については矛盾する部分もあり、その時々で判断し、対応している」
- ◆ 「本人の意思を確認することが障害の程度のため難しい場合、保護者の同意を得るようにしている」
- ◆ 「外部の情報提供については、保護者、本人の同意を得てから行い、守秘義務を守っている」
- ◆ 「保護者の了承を得るために時間がかかるなどの課題がある」
- ◆ 「障害や病気についてどこまで提示すべきなのかが課題である」
- ◆ 「障害や病気のネガティブイメージを前面に押し出すのではなく、できることや個人のユニークさを発信するように心がけている」
- ◆ 「進路先へ学校の様子を引きついで支援してほしいが、学校からの様子は「できること」や「不規則なこと」はあまり記述していない。しかし進路先からは「本当のことを伝えて欲しい」と現在も言われている」
- ◆ 「持ち出し簿に記入したり、個人名をイニシャルに変えたりして安全・適正に取扱うように配慮している」
- ◆ 「発作の対応などについては、文書ではなく、直接会って、情報を伝達している」
- ◆ 「卒業後の進路変更、障害者手帳の取得の場合、障害や病気に関する個人情報が必要であり、保管する必要がある」
- ◆ 「本校においては卒業後5年間保管している。(文科省の方では規定がないので各学校の判断)」

3 適切な情報共有の取組と地域連携の促進の関係

第1節で検討したような、情報共有の取組と、就労支援や地域連携の内容の関連性について、実際に地域の関係機関で見られるかどうかを、実態調査結果から重回帰分析(変数増加法)を用いて検討した。なお、様々な取組については、「実施している(課題が解決している場合と未解決の場合を含む)」と「実施して課題が解決している」を区別して、別々の取組と見なして、別個の独立変数とした。

その結果、適切な情報共有の取組は、個人情報の適正な保管、本人からの包括的同意の取得、障害情報の倫理的課題への対応との関連性が多く認められた。

(1) 個人情報の共有の課題への取組に関連する各機関の取組や状況

情報共有の課題への対応について問題なく実施している機関では、本人からの包括的な同意の取得、共有する機関を特定すること、障害や疾患の否定的な情報だけでなく配慮や支援を具体的に示すこと等が取り組まれているところが多かった。その他、情報共有の課題は、各機関における医師や支援員等の専門職の配置状況とも関連していた。

ア 「個人情報保護法の手続き」と関連する取組や状況

個人情報保護法の手続きが問題なく実施できている機関は、本人から包括的同意を取得し、就業・生活・医療の一体的支援を実施し、第三者提供を制限するところが多かった。医師が内部支援者としており、ピアサポーター等の守秘義務のない人がいないところが多かった。

表 4-3-1 重回帰分析により「個人情報保護法の手続き」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	包括的同意を問題なく実施	0.40	0.00
	医師が内部にいる	0.25	0.00
	就業・生活・医療の一体的支援を実施	0.19	0.00
-	ピアサポーターが内部にいる(内部にいない)	-0.12	0.04
	個人情報を第三者に提供しないことを問題なく実施	0.12	0.07

イ 「個人情報の適正な保管」と関連する取組や状況

個人情報の適正な保管が問題なく実施できている機関では、包括的同意の取得や特定機関との文書共有を実施し、就業・生活・医療の一体的支援を実施するところが多かった。しかし、このような機関は保健師・看護師が内部にいるところが多く、効果的な就労支援のあり方の判断ができず、就業機会を保障するタイプの就労支援を実施していないところが多かった。

表 4-3-2 重回帰分析により「個人情報の適正な保管」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	包括的同意を問題なく実施	0.33	0.00
	特定機関との文書共有を実施	0.19	0.00
	就労・生活支援員が関与	0.17	0.00
	保健師・看護師が内部にいる	0.16	0.00
-	効果的な就業支援が判断できる(判断できない)	-0.28	0.00
	就業・生活・医療の一体的支援を実施	0.17	0.01
-	就業機会の保障のための支援(を行っていない)	-0.17	0.00

ウ 「障害開示での偏見や差別の防止」と関連する取組や状況

障害開示での偏見や差別の防止に成功している機関は、障害自体ではなく配慮や支援の具体的内容を示すことを問題なく実施しており、同一法人内で支援を完結させているところが多かった。

表 4-3-3 重回帰分析により「偏見や差別の防止」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	配慮や支援を具体的に示すことを問題なく実施	0.22	0.00
	同一法人内での支援の完結を問題なく実施	0.23	0.00

エ 「情報共有を本人の益とし不利益としない」と関連する取組や状況

情報共有を本人の益とし不利益としない取組に成功している機関では、本人から包括的同意を取得し、障害自体ではなく配慮や支援の具体的内容を示すことや、本人中心の支援を問題なく実施しているところが多かった。医師が内部にあり、企業人事・労務担当者が支援に関与するが、障害者就業・生活支援センター事業には関係していない機関が多かった。

表 4-3-4 重回帰分析により「本人の利益」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	包括的同意を問題なく実施	0.32	0.00
	配慮や支援を具体的に示すことを問題なく実施	0.25	0.00
	医師が内部にいる	0.16	0.00
	本人中心の支援を問題なく実施	0.17	0.00
	企業人事・労務担当者が関与	0.14	0.01
-	就業・生活支援センター事業に参画(参画していない)	-0.17	0.01

オ 「多様な専門分野の用語や様式の共通理解」と関連する取組や状況

多様な専門分野の用語や様式の共通理解をしている機関では、障害自体ではなく配慮や支援の具体的内容を示すことや、特定機関との文書共有を実施しているところが多かった。

表 4-3-5 重回帰分析により「専門分野の共通理解」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	配慮や支援を具体的に示すことを問題なく実施	0.21	0.00
	特定機関との文書共有を問題なく実施	0.19	0.00

カ 「情報の全体的・有機的理解」と関連する取組や状況

情報の全体的・有機的理解に成功している機関では、障害自体ではなく配慮や支援の具体的内容を示すことを問題なく実施しているところが多かった。

表 4-3-6 重回帰分析により「全体的・有機的理解」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	配慮や支援を具体的に示すことを問題なく実施	0.10	0.16
	難病相談・支援センター事業に参画	0.31	0.00
	総合センター研究成果を有効活用	0.21	0.00
	特定機関との文書共有を実施	0.23	0.00
	同一法人内での支援の完結を問題なく実施	0.17	0.01
-	地域障害者職業センターの拡大ケース会議に参画(していない)	-0.24	0.00

キ 「人事異動に左右されない情報共有」と関連する取組や状況

人事異動に左右されない情報共有をしている機関では、同一法人内で支援を完結させている機関が多く、障害自体でなく配慮や支援の具体的内容を示すことを実施していた。

表 4-3-7 重回帰分析により「人事異動に左右されない情報共有」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	同一法人内での支援の完結を問題なく実施	0.21	0.00
	配慮や支援を具体的に示すことを問題なく実施	0.20	0.01
	産業医等が内部にいる	0.16	0.00
	総合センター研究成果を有効活用	0.19	0.00
	特定機関との文書共有を実施	0.16	0.01

(2)安全・適正な情報共有の取組に関連する取組や状況

一方、様々な情報共有を安全・適正に行うための取組は、個人情報保護の課題や関係機関の連携に関する課題の解決と密接に関係していることも示された。これは、関係機関での密接な連携により情報共有が促進されている面と、安全・適正な情報共有の取組により地域連携が促進される面の両面が考えられる。

ア 「信頼できる範囲での情報共有」と関連する取組や状況

信頼できる範囲に限って情報共有をすることを問題なく実施できている機関では、本人の益となる情報共有を実施し、ケース会議での情報共有、個人情報の適正な保管を実施しているところが多かった。

表 4-4-1 重回帰分析により「信頼できる範囲での共有」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	本人の益となる情報共有を実施	0.20	0.00
	ケース会議での情報共有を実施	0.20	0.00
	個人情報の適正な保管は解決済	0.16	0.00

イ 「守秘義務のある範囲での情報共有」と関連する取組や状況

守秘義務のある範囲での情報共有を問題なく実施できている機関では、本人の益となる情報共有を実施し、個人情報の適正な保管もできているところが多かった。また、担当者の日常的コミュニケーションができており、他機関からの自発的情報提供を問題なく受ける関係もできているところが多かった。

表 4-4-2 重回帰分析により「守秘義務のある範囲」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	本人の益となる情報共有を実施	0.17	0.00
	担当者間の日常的コミュニケーションができる	0.14	0.01
	個人情報の適正な保管は解決済	0.20	0.00
	他機関からの自発的情報提供を問題なく受けている	0.16	0.00

ウ 「支援目的が確認できる場合に限って情報共有」と関連する取組や状況

支援目的が確認できる場合に限って情報共有を問題なく実施できている機関では、個人情報の適正な保管ができており、他機関が自発的に情報提供する関係ができており、本人の益となる情報共有が実施されているところが多かった。

表 4-4-3 重回帰分析により「支援目的を確認して共有」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	個人情報の適正な保管は解決済	0.31	0.00
	他機関からの自発的情報提供を問題なく受けている	0.20	0.00
	本人の益となる情報共有を実施	0.16	0.00

エ 「支援を同一法人等内部で完結させること」と関連する取組や状況

「支援を同一法人等内部で完結させること」は、多くの機関では今後とも実施しないという結果であったが、現在、そのような取組を順調に行っている機関では、人事異動に左右されない情報共有、他機関からの自発的な情報提供、産業医等の関与、個人情報保護法の手続き、就業・生活・医療の一体的支援を実施しているところが多かった。

表 4-4-4 重回帰分析により「困り込み支援」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	人事異動で情報共有は左右されない	0.29	0.00
	他機関からの自発的情報提供を問題なく受けている	0.24	0.00
	産業医等が関与	0.16	0.00
	個人情報保護の手続きは解決済	0.22	0.00
	就業・生活・医療の一体的支援を実施	0.17	0.00

オ 「包括的同意の取得」と関連する取組や状況

情報共有について本人に包括的同意の取得を問題なく実施できている機関では、個人情報の適正な保管、担当者間の日常的コミュニケーション、本人の益となる情報共有、特定機関との文書共有を実施しているところが多かった。

表 4-4-5 重回帰分析により「包括的同意」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	個人情報の適正な保管は解決済	0.21	0.00
	担当者間の日常的コミュニケーションができる	0.12	0.02
	本人の益となる情報共有を実施	0.19	0.00
	特定機関との文書共有を実施	0.17	0.00

カ 「本人のアピール点を含めた総合的情報共有」と関連する取組や状況

本人のアピール点を含めた総合的情報共有を問題なく実施できている機関では、本人の益となる情報共有、ケース会議での情報共有、多くの専門分野の用語や様式の共通理解、偏見差別防止を実施しているところが多かった。

表 4-4-6 重回帰分析により「アピール点を含める」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	本人の益となる情報共有を実施	0.22	0.00
	ケース会議での情報共有を実施	0.24	0.00
	多分野情報の全体的・有機的な理解は解決済	0.19	0.00
	障害・疾患情報開示による偏見・差別防止を実施	0.15	0.00

キ 「障害自体より必要な配慮や支援を示す」と関連する取組や状況

障害自体より必要な配慮や支援を示すことを問題なく実施できている機関では、多くの専門分野の用語や様式の共通理解、ケース会議での情報共有、個人情報の適正な保管を実施しているところが多かった。

表 4-4-7 重回帰分析により「必要な配慮支援を示す」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	多専門分野の用語・様式の共通理解は解決済	0.24	0.00
	ケース会議での情報共有を実施	0.12	0.02
	個人情報の適正な保管は解決済	0.19	0.00

ク 「第三者に個人情報を提供しない」と関連する取組や状況

「第三者に個人情報を提供しない」ということは、多くの機関では今後も含めて取組の予定のないものであるが、現在そのような取組を実施している機関では、偏見差別の防止、個人情報の適正な保管、職業準備段階での情報取得を実施しているところが多かった。その一方で、職場適応期の課題や対応の情報は取得していないところが多かった。

表 4-4-8 重回帰分析により「第三者に提供しない」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	情報開示による偏見・差別の問題は解決	0.17	0.01
-	職場適応期での課題を取得(取得していない)	-0.27	0.00
	個人情報の適正な保管は解決済	0.21	0.00
	職業準備段階での課題を取得	0.16	0.07

ケ 「障害や疾患の個人情報は極力保管しない」と関連する取組や状況

「障害や疾患の個人情報は極力保管しない」ということは、多くの機関では今後も含めて取組の予定のないものであるが、現在そのような取組を実施している機関では、偏見差別の問題はなく、請求に応じた情報提供ができており、情報共有が人事異動で左右されないところが多く、外部からは自発的な情報提供は受けられていないところが多かった。

表 4-4-9 重回帰分析により「個人情報は保管しない」の実施と関連した取組状況

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	情報開示による偏見・差別の問題は解決	0.21	0.00
	請求に応じて情報提供できる	0.40	0.00
-	他機関からの自発的情報提供を問題なく受けている(受けしていない/受けていても課題がある)	-0.33	0.00
	人事異動で情報共有は左右されない	0.21	0.00

第3節 考察：情報の共同利用と本人への説明と同意

現在、障害のある人の就労支援を行う地域関係機関においては、障害のある人の個人情報の共有について、個人情報保護の観点の課題だけでなく、障害情報の取扱いについての倫理的課題も意識されている一方で、実際には適切な取組のあり方が明確でなく、課題を抱えていたり、取組が実施できていなかったりすることも少なくない実態が明らかとなった。その一方で、一部の機関では情報共有と、倫理的課題、自己情報コントロール権、守秘義務との両立への取組も認められた。

このような現状を踏まえ、情報共有については、それを単に制限するのではなく、倫理的課題、自己情報コントロール権、守秘義務の全ての条件を解決することができる適切な情報共有のあり方を明確にする必要があると言える。そこで、本研究のこれまでの検討から、本人が参加するケース会議での情報共有等の、実際に各地域で行われている取組を基盤として、情報共有の枠組と具体的な取組内容を提案する。

1 自己情報コントロール権を保障した情報の「共同利用」

現在、地域の関係機関が直面している情報共有の課題とは、実際上は地域の機関を超えた密接なケースマネジメントのために、個人の「生活機能」情報等の共有が必要であるにもかかわらず、各機関は別組織でそれぞれの支援を実施していることになっているために、他機関への情報提供が「第三者提供」扱いになり、個別同意が必要とされるような体制しか整備されていないことである。

関係機関の情報共有のために、第三者提供に係る頻繁な個別同意を必要とすることは、現在地域で必要とされている密接な情報共有を妨げる。その結果による情報共有の不全と情報の分断は、就労支援による本人の利益を損なうものである。

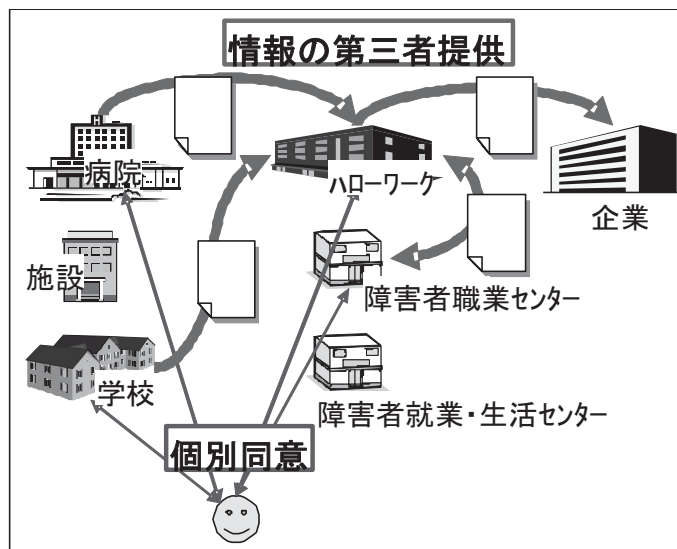


図 4-3-1. 関係機関が別々に支援を行うことを前提とした連携における情報共有

しかし、地域における関係機関の連携における情報共有は、法令上も、その本人への利益の点からも、本来、本人の生活自立と職業生活の支援のための情報の「共同利用」の枠組で取り込まれるべきものである。地域関係機関は共同で障害のある人の生活自立と就労を支えるのであって、そのための情報共有は「第三者提供」とは異なる。ただし、当然、その実施を支えるためには、関係機関全体での情報管理体制を明確にする等の条件整備が必要である。また、その際、共有される情報について、本人への説明と同意を保障することにより、情報共有に係る倫理的課題と自己情報コントロール権を満足できるようにすることも必要である。

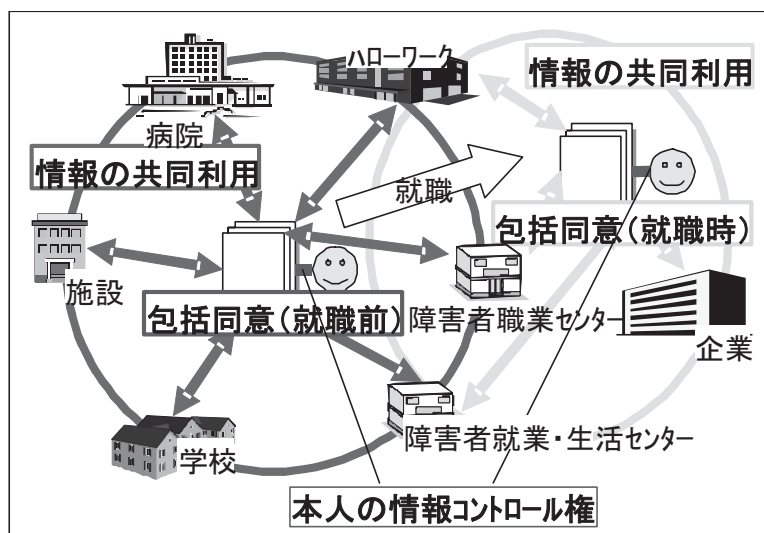


図 4-3-1. 本人ニーズを中心とした関係機関の共同支援としての連携における情報共有

2 地域における適切な情報共有の可能性

実態調査で示されている、多くの関係機関の情報共有の課題について、現在の地域の取組を踏まえると、個人情報の適切な管理が保障された関係者が就労支援の目的で、本人も参加する共同の検討のためにケース会議等で情報共有を行う取組によって、倫理的課題、自己情報コントロール権、守秘義務の全ての条件を解決することが可能である

(1) 地域関係機関の就労支援のための連携体制の明示

従来の個人情報保護法への対応は、個々の機関単位での取組が多く、それがかえって、地域の関係機関の情報共有の制約条件になることもあり得る。地域関係機関の情報共有においては、それが就労支援による本人の利益を目指すものであるという信頼感を、本人や関係者がもてることが極めて重要である。それとともに、プライバシー情報が適切に管理され、不用意に漏えい等し、本人の不利益につながらないという意味でも信頼性が重要になる。現在、このような信頼感は、関係者同士の時間をかけた個人的な信頼関係の醸成に依存していることも多い。今後、情報の共同利用に取り組むためには、必要事項を文書化し、関係者の共通認識とするとともに、支援を利用する障害のある人や家族等に明示できるようにすることが重要である。

ア 地域関係機関によるパートナーシップ関係の明確化

地域関係機関の、障害のある人の自立や就労支援のための連携においては、関係機関がその連携の取組内容を共通認識として明文化することが可能である。地域の条件等を踏まえて、協議会、ケース会議等で、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等連携の中心となる機関と、各機関が誓約、契約、覚書等で、情報利用の目的や、共有する機関の範囲等を明確にして文書化し、各機関の利用者に対して明示できるようにすることが考えられる。

イ 正しい情報管理とガイドライン

情報利用の目的や範囲の明確化とともに、各機関における情報管理体制についても、文書で明確にし、これも利用者に明示できるようにする必要がある。各関係機関には、情報管理責任者の明確化、不要な情報流通を防止するための安全管理体制についての共通認識に基づく取組が求められる。

安全管理については、障害者就業・生活支援センターでは電子メールでの情報交換を重視している一方で、特別支援学校では電子メールは使えないと考えているような、行き違いが生じていることも明らかになった。ファックスは情報漏えいの危険性が高いため、使わないという機関も多かった。また、ケース会議に提出される資料を会議後に回収するという取組も実施には機関や地域で異なる。このような具体的な面まで、安全管理の取組を地域の関係機関で検討していくことが必要であり、そのためには、実態調査で収集した具体的な取組例からヒントを示していくことも有効であろう。また、公的なガイドラインとして具体的な取組を示すことも必要であろう。プライバシーマーク等の個人情報保護の審査を活用する等の可能性も考えられる。

また、法律による守秘義務が課せられていない支援者が連携に含まれる場合には、契約等により適切な情報管理が担保されるようにする必要がある。

(2)本人が参加するケース会議等による就労支援のマネジメント

現在、多くの関係機関での情報共有のためには、ケース会議等がその重要な場となっている。また、このケース会議に、本人や家族が参加することも多く、機関によっては、その参加を情報共有の前提としている場合もある。ケース会議に本人が参加することによって、本人の個人情報の共有がスムーズになるだけでなく、「説明と同意」のプロセスをより効果的に行うことができる。

ア 本人を含めた関係者の共通認識の形成

ケース会議に本人が参加することによって、関係者で共有されたり、第三者提供されたりする情報の内容について、本人が確認し、コントロールできるようにする必要がある。

イ 障害のある人への説明と同意の支援

ケース会議の場に本人が参加し、情報の総合的理解や、支援のあり方の検討に参画することによって、障害のある人では不十分になる可能性がある「説明と同意」のプロセスが効果的に実施できることとな

る。例えば、次のような、本人への説明が重要な内容について、本人がケース会議に参画する方法は有効な方法であると考えられる。

- ◆ どのような情報が本人の不利になる可能性があるのか、支援者側からも本人に説明する必要がある。
- ◆ 就労支援のための情報共有の重要性について、本人が納得いくように説明する必要がある。
- ◆ 特に、企業への障害や配慮に関する情報の提供を行う場合には、それによる本人へのメリットやデメリットの可能性、デメリットを最小にする対処について、本人が納得いくように説明する必要がある。

(3) 包括同意と個別同意

ケース会議の場での情報共有以外にも、就労支援には本人、企業、地域の状況に応じたタイムリーな対応が必要な場合が多くあり、実際、関係機関の情報共有でも、日常的な会話や電話でのコミュニケーションが主要な取組となっている。そのようなタイムリーで密接な情報共有について、個別に本人の同意を得ることは非現実的であり、そのようなことを行うことは本人に対する不利益をもたらす。そのような場合には、関係機関の共同利用について、本人から包括同意を取得することが重要である。一方、それほど密接な情報共有が必要でない場合には個別同意とするような同意の取り方の使い分けが重要である。

ア 包括同意

包括同意は、関係機関で連携して就労支援を行うための情報共有のあり方が文書で明示されていることを前提として、その明示された利用目的と利用範囲において情報を共有することを最初に包括的に同意を得て、途中での同意拒否を本人に保障することで、煩雑な個別同意を不要にするものである。ケース会議や、日常的な関係者のコミュニケーションのために適切な同意の方法と考えられる。

A. 共同利用の範囲の明確化

あらかじめ個人データを特定の者との間で共同して利用することが予定されている場合、①共同して利用される個人データの項目、②共同利用者の範囲（個別列挙されているか、本人から見てその範囲が明確となるように特定されている必要がある）、③利用する者の利用目的、④当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称、をあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態においておくとともに、共同して利用することを明らかにしている場合には、当該共同利用者は第三者に該当しない。この場合、①②については変更することができず、③④については、本人が想定することが困難でない範囲内で変更することができ、変更する場合は、本人に通知又は本人の容易に知り得る状態におかなければならない。

B. 同意の拒否の保障

包括同意については、あくまでも本人の便利さや利益を優先したものであり、関係機関の情報共有の

利便性は二次的なものと理解しておくことが重要である。すなわち、障害のある人が包括同意を拒否することは当然に想定され、また、最初に包括的に同意したとしても、途中でいつでも同意を撤回したり、部分的な情報共有を拒否したりすることができる。その場合、個別同意に切り替える必要がある。

C. 包括同意の範囲の限定の必要

就職前の連携体制と、就職後や就業継続時等の連携体制は異なるため、支援の全体にわたって包括同意をとっても、利用目的や利用範囲が限定されないものになって情報の不適切な扱いの原因となりうる。一定の関係機関が密接に情報共有する必要がある条件を踏まえて、それぞれの局面で情報共有の目的と範囲を設定して、包括同意を取得することが適切である。

イ 個別同意

情報の共同利用の体制ができていない機関との間では、情報の第三者提供の必要が生じる度に、本人から個別の同意を得ることが原則である。

企業に対する情報提供のように1回限りでは、個別同意の方がよい場合もある。

ウ 外部機関への情報提供依頼への同意の問題点

現在、地域においては、包括同意とも個別同意とも異なるあいまいな同意の形態がとられることがある。それは、例えば、障害者就業・生活支援センターが、病院や学校から情報を得たい場合に、当該センターがそれらの機関から情報を取得することについて本人の同意を得るというものである。

特に問題なく情報共有が行われていることを無闇に制限する必要はないという観点からは、それは本人が情報の提供について既に同意していると解釈することも可能であろう。この場合、支援者同士で信頼性の確認ができていないとき等において、情報提供を要請された機関の側として、情報提供を要請した側がいくら同意をとったとしても、情報を第三者提供するためには、あらためて本人に同意を取る必要があると考えることもまた必ずしも不当とはいえないであろう。実際、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン（厚生労働省）」のQ&A（事例集）では、民間保険会社が患者本人から取得した「同意書」を提示した場合での第三者提供について、本人が同意書の署名後に考えが変わっている場合があることを指摘し、医療機関が当該同意書の内容について本人の意思を確認する必要があるとしている。

やはり、情報提供が円滑に倫理的な問題なく行われるために、関係機関での情報の共同利用体制の整備とその上での包括同意、あるいは、情報を提供する側での個別同意の取得のいずれかがなされることが、適切であろう。

3 倫理的課題としての生活機能情報の全体的理解と適切な説明

「生活機能」に関する情報は、利用者によって支援等の本人の益となる利用がされることもあるが、一方で、利用者によっては本人の不利益になる場合がある。第1節の倫理的課題で明らかにしたように、

「生活機能」情報が分断され「ひとり歩き」する時に、本人の不利益が発生しやすく、一方、本人と関係者で「生活機能」の総合的理解を促進することで本人への利益がもたらされる。

しかし、実態調査の結果では、現在、地域では、この倫理的課題に対して、障害のある人のプライバシー情報の共有にあたって信頼できる範囲で支援の目的を確認することで対処されていると考えられる。しかし、必ずしも、障害自体よりも必要な配慮や支援を示すことや、障害やできないことだけでなく本人のアピール点も含めて全体的に示すことが確実にできている状況ではないことも明らかになっている。

今後関係者に対し、「生活機能」の総合的理解や適切な説明のあり方によって障害のある人にとって不利益になったり利益になったりすることについての啓発や、具体的に本人や企業等への適切な説明の仕方の研修等の取組が、情報共有の倫理的課題への対応だけでなく、効果的な就労支援や地域連携のためにも必要であろう。以下に、本人に不利益になる場合と利益になる場合を具体的に例示した。

(1)「生活機能」情報の「ひとり歩き」による本人の不利益の可能性

「生活機能」情報は、障害や疾患だけでなく、支援の必要性、あるいは、本人の人柄や職業能力等のアピール点の情報も含む。しかし、それがどんなものであれ、「生活機能」情報が全体的文脈から分断され、部分的に示された場合、たとえそれが良い意図によるものであっても、常に本人の不利益になる状況をもたらす危険性がある。そのような部分的な情報共有は、情報が伝えられた相手による理解／誤解の幅が大きすぎ、危険なものである。

ア 病気や障害や能力低下に関する情報による不利益

障害や疾患の情報はプライバシーの慎重な扱いが必要な情報であるが、就労支援では、障害名や疾患名、あるいは障害の評価結果が、そのままの形で支援者や企業等に情報提供されることが少なくない。しかし、精神障害、HIV感染、難病等のある人の少なからずは、病名を企業に開示することを躊躇、拒否する。

支援者は、支援制度の活用や、企業側への配慮の重要性を思って病名の開示を勧めるが、病名や障害名だけが企業に伝えられても、企業が「仕事ができない人」、あるいは、「病気の人を雇用することは安全配慮上できない」と短絡的に理解してしまうと、雇用上の大きな不利になる。また、能力低下に関する情報も、「職業能力が低い」と単純に理解されると、社会参加が制約されたり、就職できても賃金や処遇に直結したりする。

支援の促進を意図した情報提供であっても、受け取る相手によっては、意図とは反対に本人の不利になる可能性があることに留意する必要がある。障害や疾患、評価結果等は、仕事内容とのマッチングや環境整備によって、職業的パフォーマンスとの直接的関係性がなくなるものであるが、そのようなケースマネジメント的発想は、決して一般的に期待できるものではなく、慎重な扱いを必要とする。

イ 環境整備の必要性に関する情報による不利益

障害やできないことではなく、支援の目的を明確にして、必要な配慮事項や支援内容の説明等を企業に行ったとしても、それが「企業負担」として理解されてしまうと、就職活動等での不利となる。本当

に必要な職場内配慮について企業に説明する必要はあるが、それが不用意に行われると本人の不利になることがある。

適切な配慮のあり方については、それによる職業的パフォーマンスの向上の効果、マネジメントによる効果的で効率的な取組、また社外資源の活用による企業負担の解消・軽減等の関連情報と合わせて、企業側も納得できるものとする必要があり、高度な専門的判断を要する場合も多い。それにもかかわらず、支援者や本人の限られた経験の中で、安易な情報共有がなされ、本人の不利益を招いていることがある。

ウ 職業的なアピール点に関する一面的な情報による不利益

障害や疾患の情報を無視して、職業的希望や、就職に有利になるアピール点だけを伝えることは、一見、障害情報を伝えないことで倫理的に見えるかもしれないが、不正確な「生活機能」情報を伝えることにより、本人への不利益をもたらさう。

就労支援について十分な経験のない支援者は、障害や疾患から単純に職業的制限を予測し、そのような希望やアピール点の情報との整合性を見出すことができない。そのため、そのような情報は、就労支援に活用されないばかりか、職業に関する非現実的認識の証拠として解釈され、職業準備性の低さや、障害受容の不十分さに関する情報として、就労支援の制限につながる可能性がある。

また、企業に対して必ずしも障害や疾患の情報を伝えることが一概に必要なわけではないが、本人にとって必要な雇用管理や安全配慮がなされない事態になれば、本人の不利になる。差別や偏見を避けるため、障害や疾患を隠して就職活動する場合でも、本当に企業がそのような情報を知らなくても問題がないのかどうかは、主観的な判断となる場合が多い。判断を誤ると、最悪の場合では、本人の健康や生命の危機や、労働災害の危険性もある。本人の自己責任にするには重要な判断であり、本人の精神的負担が大きくなる。

(3)「生活機能」情報の総合的活用による本人への利益

ケース会議等で、障害や疾患の情報、本人の興味や能力、さらに、適切な環境整備や、職種や働き方に関する情報を総合的に検討し、本人や職場、地域の支援機関の適切な取組のための共通認識という総合的な情報とすることにより、これらの情報は、本人の「生活機能」や就労可能性を向上させるための有益な情報とすることができる。

ア 「適切な環境整備を前提にすれば問題なく働けること」に関する情報

ケース会議等の大きな目的は、正確な「生活機能」情報に基づいて関係分野の支援者を加えて、無理なく能力を発揮できる、仕事内容や働き方、職場や地域の支援や配慮、本人の取組内容を明らかにしていくことである。そのような条件を明らかにすることによって、分断された個々の情報の限界を克服することができる。

- ◆ 「障害や病気があると働けない」という偏見を超えて、職場での配慮や就職後の継続的支援体制を前提とした、日常生活、地域生活、職業生活の再構築の展望を本人、家族、支援者が獲得する

ことができる。

- ◆ 雇用する企業が安全配慮義務を果たし、安心して雇用できる条件を明確化できる。これにより、企業に対して、「病人や障害者を無理に働かせる」のではなく、「適切な安全配慮や雇用管理の下で、無理のない働き方を支援」できるように、具体的な条件を示すことができる。

イ「企業に貢献できること」に関する情報

「生活機能」情報は、障害や疾患による「できないこと」だけではなく、個人因子との関係も含んだ総合的な情報である。障害や疾患のある人の支援だからといって、障害や疾患の情報や必要な支援の情報だけを伝えては、企業に対して負担であることには変わりはない。本人が企業に対して職業人として貢献できる内容を明確にして、「障害者」というレッテルで就労支援をするのではなく、障害のある「職業人」としての職業生活を支えることができる。

- ◆ 職業訓練による技能修得、職場実習、職歴等のこれまでのキャリアでの実績や強み、人柄、性格、人脈等のアピール条件を踏まえることによる、企業の「戦力」としての職業生活を可能にする。
- ◆ また、個性ある一人ひとりの職業生活の支援を行うことで、キャリア発達や自己実現につながる就労支援を可能にする。

ウ「環境整備は過大な負担ではないこと」に関する情報

総合的な情報の検討により、支援のコストパフォーマンスを改善し、支援のための企業負担を下げることができ、それは、障害のある人の就労可能性を高めることにつながる。

- ◆ 職場内支援や地域の支援の実績から、支援効果が明らかになったものを実施し、支援効果が認められない取組を止めることにより、支援のコストパフォーマンスを改善する。
- ◆ 複数の支援の選択肢から、個々の職場の条件に合わせて整備しやすい支援内容を優先的に実施することで、企業負担を軽減・解消する。
- ◆ ジョブコーチや生活支援、医療的支援等の地域の専門的支援等の外部資源を有効活用することにより、企業が支援を抱え込むことによる負担を軽減・解消する。
- ◆ 職場環境整備に関する助成金制度等を活用して、企業負担を軽減する。

第Ⅲ部

情報支援ツールのあり方

本人中心の就労支援では本人の職業場面での「生活機能」の全体イメージは、「病気や障害をもちながら、本人に合った仕事と、地域や職場での環境整備、本人の自己管理や対処スキルによって、問題なく、職業生活を送る」という肯定的なものになり得るだけでなく、それを目指すことが情報共有の目的そのものである。したがって、本人中心の就労支援の実施は、地域連携の促進だけでなく、本人の不利益を防止し逆に益になるような情報共有のあり方にもつながるものである。その一方で、そのような情報支援の課題に対する情報支援ツールは、関係機関ニーズに沿ったものであり、また、実現可能なものである必要がある。

第Ⅲ部では、様々な制度によって要請されている、自立・就労支援への専門分野を超えた連携の現場の支援者が求めている情報支援ツールとはどのようなもので、そのニーズに対してどのような対応が可能かということを明らかにした。

その結果、地域関係機関の就労支援を情報の側面から支える情報支援ツールへのニーズは、機関の専門分野やこれまでの自立・就労支援への取組状況に応じて異なることが明らかとなった。このニーズを踏まえ、情報支援ツールのプロトタイプを作成し、「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」等にまとめた。今後、これらのプロトタイプを実践場面において活用することにより、より効果的に活用できるようなものとするための検討が必要である。

第5章 関係機関ニーズに応える情報支援ツール

地域関係機関が連携して就労支援を行うために、現場の支援者への情報の観点からの支援の取組が行われるようになっているが、現場からは、さらに今後就労支援を充実するための教育的・啓発的な情報支援ツールと、地域連携による就労支援のケースマネジメントを推進するための情報共有の条件整備となる情報支援ツールの必要性が高くなっていた。

第1節 背景：多面的な地域関係機関の課題に対する情報支援の現状

前章までの検討で、地域において就労支援に取り組んでいる関係機関は、その取組にあたって、地域連携や就労支援それ自体の課題だけでなく、情報共有に係る法的・倫理的課題を合わせてもっていることが明らかとなった。多くの機関が様々な課題に十分に対応できないことを認識しながらも就労支援に取り組み、別の場合では、多くの機関が就労支援や地域連携の重要性を認識しながらも課題の解決の必要性から十分な取組ができなくなっている。これらの関係機関が活用することを想定した、情報支援ツールの開発は、これらの緊急のニーズに対応する必要がある。

それらの課題に対して、現在、現場の支援関係者に対する情報支援について多くの取組が行われてきているとともに、情報共有に係る法的・倫理的課題に対する法令による制度面の整備が進められている。そこで本節では、そのような代表的な取組を概観し、そのような取組の有効活用と新たな情報支援の方策のあり方の検討につなげることにしたい。

1 自立支援と就労支援の一体化の推進のための情報支援

障害のある人の就労ニーズに対応するために、これまで就労支援の経験がない地域関係機関の支援者、障害のある人や企業等を想定した情報支援は公的なものだけでも、インターネット上でも、また、地域での啓発や技術援助事業として広く行われている。以下に、一例を示す。

・「障害者の就労支援のためのメニュー一覧」：就労ニーズをもつ障害のある人がどんな段階からでも地域の様々な支援制度やサービスにアクセスしやすいように、厚生労働省から情報提供されており、様々な関連資料にも転載されている。<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/>からリンクをたどることができる。また、「障害者雇用ガイドブック」や発達障害のある人向けの「就職支援ガイドブックー発達障害のあるあなたにー」等で転載されたものを見ることができる。

・地域障害者職業センター等による地域関係機関への研修や技術支援：第1章で見たように、ハローワーク主催の障害者雇用連絡会議、地域障害者職業センターによる地域職業リハビリテーション推進フォーラムや地域就業支援基礎講座等、障害者職業総合センターでの職業リハビリテーション実践セミナーやジョブコーチ養成研修等、地域関係機関が就労支援についての基礎情報が提供されている。

・障害者職業総合センターの研究情報の提供：職業リハビリテーション研究発表会には地域関係機関の参

加も多く、また、研究部門ホームページは地域の関係機関の支援者も広く活用でき、実際情報源としての活用も多い。

・WAM-NETの「はたらきパーク(障害者就労支援情報)」: 障害者福祉分野でも、就労支援や地域連携について先進事例を画像や動画を含めて、具体的にイメージを得やすい形で事例中心でインターネットで紹介している。<http://www.wam.go.jp/ca30/shuroshien/>

2 生活機能の共通認識の促進のための情報支援

就労支援に取り組む関係機関が、日常生活場面ではない、職業場面での課題を踏まえた評価や支援を行うことを支援し、関係者の共通理解を促進するための情報支援ツールについては、各地で開発中や試用中のものもあるが、その一例を挙げると次のようなものがある。

・「就労移行支援のためのチェックリスト」¹⁷⁾: 就労移行支援での支援対象者の現状の把握、支援の効果を確認し、関係機関が共通認識をもって円滑に就労支援を行うためのチェックリストである。

・「ユニバーサル・ワーク・データベース」: 障害者職業総合センターでは、「職業的視点からみた障害」の複雑性や個性を踏まえた障害理解のために、障害・疾患情報、職業情報、支援情報、社会資源情報についての総合的なデータベースを構築し、それらの情報の相互関係に基づいて、職業場面での問題発生や必要な支援等を、本人の障害状況、希望職種や働き方等の組み合わせによって明らかにする方法論を開発している¹⁸⁾。

<http://uwdb.jeed.or.jp/uwdb2/>で試用版が提供されている。

・「ジョブ・カード」³⁾: 障害のある人に限ったものではなく、職務経歴や教育訓練経歴、取得資格等の情報をまとめたもので、幅広く求職活動等に活用でき、求職者と求人企業のマッチングの促進が図られている。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

・開発中の様々な評価方法、評価様式: その他、地域では連携のために様々な共通様式が活用されているが、一例としては、障害者自立支援調査研究プロジェクトの「ジョブマッチングシステムのモデル策定事業」では「求職者のプロフィール表」と「企業のプロフィール表」が作成され求職者と企業との詳細な情報交換の促進を目指している。

3 情報共有と個人情報保護の適正な実施のための情報支援

情報共有と個人情報保護についての文書については、法律、公的なガイドライン、その他各団体の規定等がある。

・専門職や公務員等の守秘義務: 第4章で見たように、支援者によっては、法律で守秘義務が定められている。

・個人情報保護法等: 第4章で見たように、個人のプライバシーの扱いについて原則的には全ての支援者に努力義務があり、大きな組織では法的な情報の安全管理義務等もある。

・医療や福祉分野での個人情報保護ガイドライン: 専門分野別にさらに、個人情報保護法の具体的な適用について様々な分野で公的なガイドラインが定められている。関連分野では、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」「福祉関係事業者における個人情報の適正な取扱いのためのガイドライン」「医療・介護

関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」等がある。

・各団体の情報管理方針や倫理規定： 地域の支援団体等、情報管理方針や倫理規定を明文化して、所属する職員等や、各機関の利用者等に公開されている。

第2節 関係機関における情報支援ニーズの実態

就労支援に取り組む地域関係機関が多くの情報支援ニーズをもっていることは明らかであるが、具体的な情報支援のあり方については、それらを各機関のニーズに適合したものとして提供することで、より効果的なものができる。そこで、実態調査の最後の質問では、就労支援のために考えられる情報支援ツールを例示しながら、そのニーズを聞いた。本節では、その結果から、様々なタイプの情報支援ツールに対して、機関種類や就労支援や地域連携の取組別にどのようなニーズがあるかを明らかにした。

その結果、情報支援ツールへのニーズは、「非常に必要性が高い」「必要になるかもしれない」を含めると、一般的に地域の関係機関の種類を問わず高くなっていた。大まかな傾向としては、就労支援の経験が少ない機関からは就労支援の取組についての教育的・啓発的な情報支援ニーズが大きい一方で、地域で就労支援の中核となっている機関からは地域の具体的な連携や情報共有の課題に対応するための情報支援ニーズが高くなっていた。そのような多様な情報支援ニーズを区別しつつ、適切な情報支援ツールのあり方を検討する必要があることが明らかとなった。

1 調査項目

自立や就労を支える様々な地域の取組の実態を明らかにするために、本節では、実態調査の次の調査項目を設けた。調査内容の詳細は、巻末資料の調査票を参照されたい。

問14. 障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支えるために、地域で機関や専門分野を超えて活用される情報支援ツールとして、どのようなものが今後必要ですか。

その質問では情報支援ツールの具体例として、次章で示すような開発中のプロトタイプを含め、次のようなものを列挙し、必要性を聞いた。

- ◆ 就業希望のある障害・疾患のある本人向けの「**就業サポート手帳**」（母子手帳のようなガイドと記録を兼ねたもの）
- ◆ 分野・機関の枠を超えて活用できる「**就業支援用の共通記録様式集**」
- ◆ 関係機関で情報を安全・適正に共有するための手順や留意事項を示す「**ガイドライン**」
- ◆ 障害・疾患のある人たちが無理なく働けるビジョンや、関係者の支援のあり方の共通認識の形成を助ける「**ガイドブック**」
- ◆ 障害・疾患だけでなく、職種や働き方、職場の状況等に応じた個別的な課題と支援法を示す「**シミュレーションツール**」
- ◆ 就業支援に詳しくない人でも、簡便に就業支援の課題を把握できるようにする「**チェックリスト**」
- ◆ 情報ネットワークと個人認証技術を活用した地域関係機関での「**情報共有ネットワークシステム**」
- ◆ 地域の関係機関の支援者向けの職業評価や就業支援の方法についての「**教材、研修**」

また、各情報支援ツールを必要としている支援者や支援内容を明らかにするため、各情報支援ツールへの必要性を独立変数とし、地域での就労支援や地域連携、さらに情報共有の取組の有無を従属変数とした重回帰分析を行った。

2 調査回答機関の全体での情報支援ツールへのニーズ

情報支援は、地域関係機関を広く対象とするため、今回の調査回答があった機関全体での情報支援ツールのニーズを表 5-1 に示す。基本的には、就労支援に取り組むための研修・教材やガイドブック、チェックリスト等の知識やノウハウに関する情報ニーズが高く、それに次いで、安全・適正な情報共有のためのガイドラインや、情報共有のための情報様式等のニーズがあった。また、調査票では、情報支援ツールの内容が具体的に説明することは困難であったこともあり、「わからない」という回答が多くなっていた。

表 5-1 例示した各情報支援ツールへの回答機関全体でのニーズ

情報支援のためのツールの例	必要性が非常に高い	必要になるかもしれない	不必要	ない方がよい	わからない
就業希望のある障害・疾患のある本人向けの「就業サポート手帳」(母子手帳のようなガイドと記録を兼ねたもの)	21.9%	53.1%	4.0%	1.8%	15.2%
分野・機関の枠を超えて活用できる「就業支援用の共通記録様式集」	26.8%	51.3%	3.6%	1.2%	13.0%
関係機関で情報を安全・適正に共有するための手順や留意事項を示す「ガイドライン」	38.4%	46.3%	2.7%	0.2%	8.4%
障害・疾患のある人たちが無理なく働けるビジョンや、関係者の支援のあり方の共通認識の形成を助ける「ガイドブック」	44.6%	41.8%	1.9%	0.2%	7.5%
障害・疾患だけでなく、職種や働き方、職場の状況等に応じた個別的な課題と支援法を示す「シミュレーションツール」	36.2%	46.1%	2.2%	0.5%	10.8%
就業支援に詳しくない人でも、簡便に就業支援の課題を把握できるようにする「チェックリスト」	43.6%	40.2%	2.6%	1.1%	8.7%
情報ネットワークと個人認証技術を活用した地域関係機関での「情報共有ネットワークシステム」	27.7%	44.1%	4.6%	1.9%	17.3%
地域の関係機関の支援者向けの職業評価や就業支援の方法についての「教材、研修」	40.9%	45.2%	1.7%	0.1%	8.1%

カイ二乗検定の結果：■:1%水準で多い、□:5%水準で多い、斜体の数字:5%水準で少ない。

2 就労支援に新たに取り組むための教育や技術支援についての情報支援ニーズ

「ガイドブック」「チェックリスト」「教材、研修」「シミュレーションツール」のような就労支援に取り組むための知識や技術、ノウハウ等についての教育・研修や技術支援に係る情報の支援ニーズは、これまであまり就労支援の経験がないような機関において高くなっていた。

(1)障害・疾患のある人たちが無理なく働けるビジョンや、関係者の支援のあり方の共通認識の形成を助ける「ガイドブック」

ガイドブックのニーズが高いのは、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、精神障害者授産施設、特別支援学校等であった。また、ガイドブックのニーズが高い機関の特徴としては、就業意思や就業希望を把握していること、ソーシャルワーカーや地域支援コーディネーターが関与していること、障害者職業総合センターの研究成果を活用していること、就業・生活・医療の一体的支援に課題があること、就労支援関係の社会資源活用が判断できないことがみられ、また、同一法人で支援を完結させている機関も多かった。

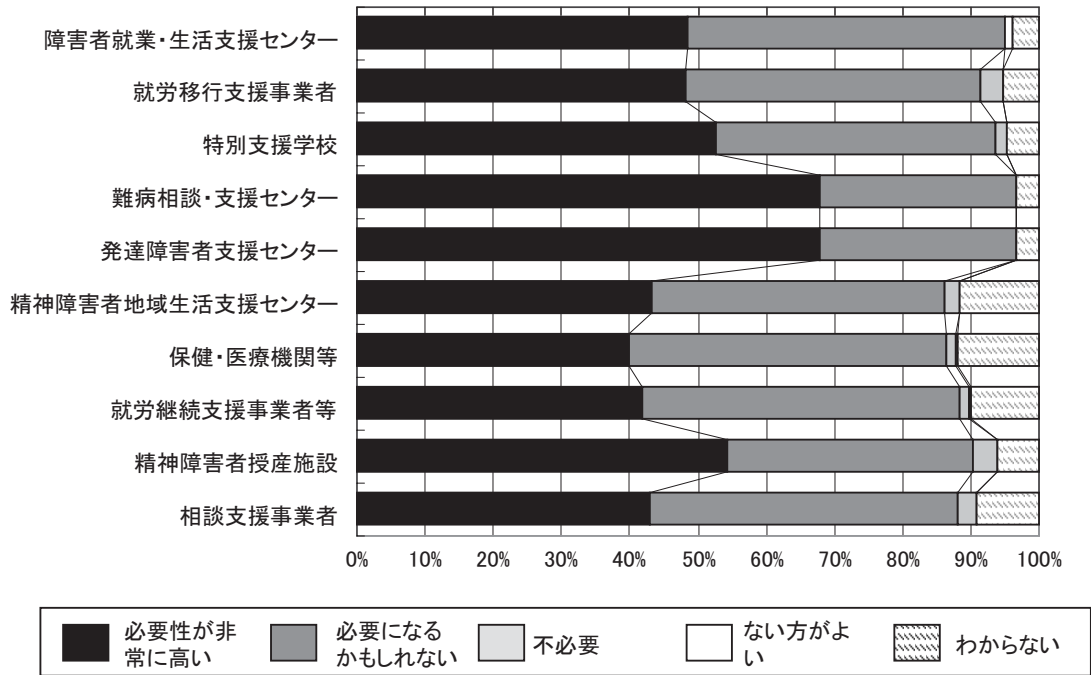


図5-2-1.「ガイドブック」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-1 ガイドブックへのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

	標準化係数	有意確率
就業意思や就業希望を取得	0.21	0.00
-職業訓練指導員が関与	-0.23	0.00
SW,地域支援コーディネーターが関与	0.15	0.03
総合センター研究成果を活用	0.21	0.00
-就業・生活・医療の一体的支援に成功(していない)	-0.20	0.00
同一法人内での支援の完結を問題なく実施	0.17	0.01
-就労支援の社会資源利用が判断できる(できない)	-0.14	0.03

以上から、「ガイドブック」は、就労支援の社会資源情報が少ない機関が、就労ニーズに対応するというような場合に必要とされていると考えられる。生活・人生における就労支援の意義を明らかにするとともに、労働関係の支援サービス・制度、職場開拓、ジョブコーチ支援、事業主支援等の情報や、ケース会議や日常的コミュニケーション等による地域関係機関の連携の重要性を示すことが重要であろう。

(2)地域の関係機関の支援者向けの職業評価や就労支援の方法についての「教材、研修」

教材・研修のニーズが高いのは、発達障害者支援センター、就労移行支援事業者、精神障害者授産施設であった。また、教材、研修のニーズが高い機関の特徴としては、本人中心の支援を実施していること、病歴やリハビリテーション歴を取得していること、日常生活や職業生活での留意事項を情報取得していないことがみられた。

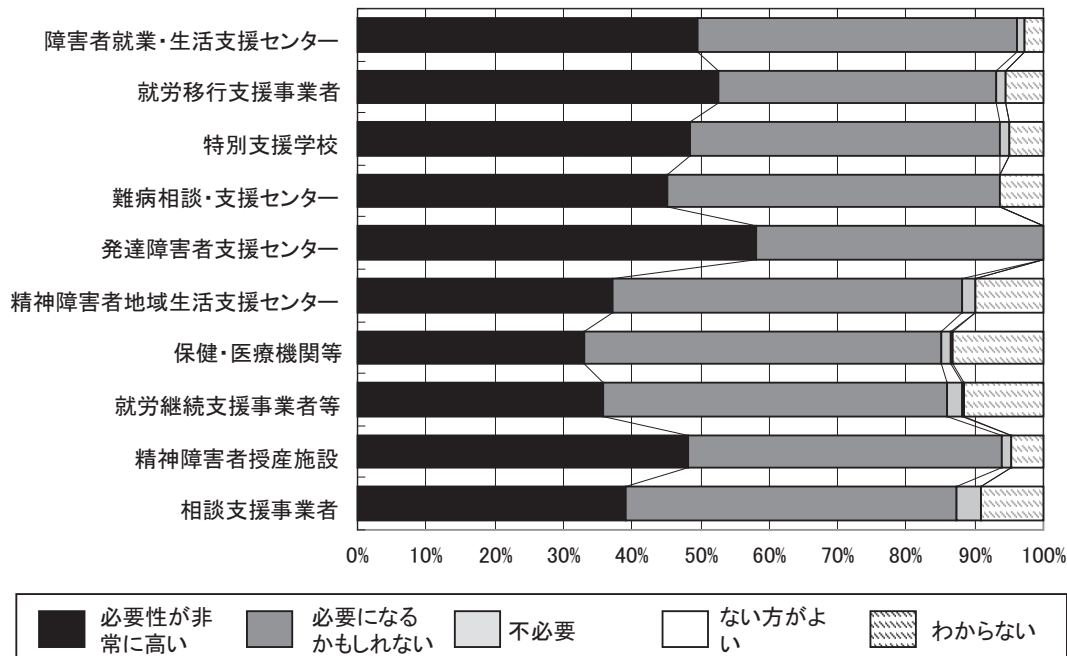


図5-2-2.「教材、研修」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-2 教材、研修へのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	本人中心の支援を実施	0.18	0.01
	病歴やリハ歴を取得	0.44	0.00
-	日常・職業生活上の留意事項を取得(取得していない)	-0.34	0.01

以上から、「教材、研修」は、従来、本人中心の医療、生活支援等を行ってきた機関が、就労ニーズに効果的に対応するというような場合に必要とされていると考えられる。各機関の医療・生活支援だけで障害のある人を抱え込まず、就労支援の取組と連動する意義を示すことが重要であろう。日常生活や職業生活での課題や留意事項の把握の意義と具体的方法を示すとともに、それに関連した障害情報の取扱に係る倫理的課題への対応、説明と同意、情報管理の留意事項等をわかりやすく示すことも重要と考えられる。

○参考: 「ガイドブック」教材、研修」についての記述欄への回答の抜粋

【ガイドブック、教材】

- ◆ 「利用者にとっての分かりやすいツール、ガイドブック、チャート表的なものが必要である」
- ◆ 「障害のある人が無理なく安心して働けるための、企業向け「ガイドブック」は有効かつ必要と思われる」

- ◆ 「精神科医師に対しての「精神障害者の就業についてのガイドブック」を作成して、病院・クリニックに配布してほしい」
- ◆ 「関係者の支援のあり方の共通認識の形成を助けるガイドブックは必要である」
- ◆ 「支援のあり方の共通認識の形成のためのガイドブックがあれば助かる」
- ◆ 「就業支援のノウハウとなるようなガイドブックが必要である」
- ◆ 「就労後のナチュラルサポートを形成するための、一般企業従事者を対象としたガイドブックがあると良い」
- ◆ 「今までの職歴がわかる手帳や就業支援マニュアルのようなガイドブックの必要性を強く感じている」
- ◆ 「周囲が上手に関わるためのヒント集は必要である」
- ◆ 「本人の自身に対する能力判断と他者からの判断をうまくうめてきちんと支援ができるような、又、企業などにもわかりやすく本人の能力が示せるようなツールがほしい」
- ◆ 「関係機関の連携や社会資源等を図にしたマップが必要である」
- ◆ 「特に学校現場では「就業支援」というと高等部の支援内容に偏って見られがちである。小・中学部からも就業（の言葉）を直接使わず、だが確実に就業にむすびつくであろう課題や支援法を示すものがあれば、より早期からの支援ができると思われる」
- ◆ 「障害のある人たちに利用できる場所や施設を知らせるためのガイドブックがあるとよい」
- ◆ 「就労支援の現場を再現した DVD を配布する」
- ◆ 「就労支援を受けるために必要なポイントなども整理されるといい」
- ◆ 「必要な補助金を利用するための分かりやすいマニュアルや関係機関との連携方法を示したものが必要である」
- ◆ 「成功事例の共有の場から学んで個別の支援に活かす。具体的な支援方法をマニュアル化することだけでなく、考え方のアイディアとしてのガイドブックであってほしい」
- ◆ 「圏域の福祉サービス関係機関用に「障害福祉社会資源マップ」を今年度作成している。障害者本人にも渡せる冊子を新たに作る計画である」
- ◆ 「特に精神障害領域については病気や障害に対する一般市民向けの啓蒙パンフレットなど病気・障害に対する理解が必要と考える。一緒に働く現場のスタッフや同業者の正しい知識と理解が何よりも大切と考える」

【研修、人材育成に関して】

- ◆ 「ツールへのニーズがあり、そのための研修、会合、勉強会等の開催をしてもらいたい」
- ◆ 「地域の関係機関の連携を支える情報支援のツールとして、定期・定例研修（関係機関合同で、地域レベル、全国レベルそれぞれ）を行うことが必要と思われる」
- ◆ 「「教材・研修」があることによって、基本的な支援の方法が良く分かる」
- ◆ 「職業評価や就業支援の方法に就いての「教材・研修」については積極的に活用したい」
- ◆ 「先進事例の水平展開やセミナーの開催が必要である」

- ◆ 「教材、研修」は何よりも生きた事例であれば必要だが、そうでなければ無い方がよい」
- ◆ 「障害福祉関連の知識と経験があり就労指導ができる職員はいない」
- ◆ 「方向性、支援内容を説明・相談してくれる機関があると良い。ツールを各学校に任せると、活用や判断が適正か心配になる」
- ◆ 「就労支援機関も直接学校に来てもらい、就労希望者の実態・状況を確認し、情報支援ツールと一緒に考えてほしい」
- ◆ 「視覚障害者への支援について基本的なことを知っておいてもらいたい」
- ◆ 「マニュアルやツールよりも、支援者は何よりたくさんの支援現場での場数を踏むことが大切である」
- ◆ 「専門職として教育を深める必要性は大いにあると思われる」
- ◆ 「就職した障害者の体験談などがあればいい」
- ◆ 「最も重要なのは、支援者フェイスツーフェイスが接することである。情報支援ツールだけでは、連携できない」

(3) 就労支援に詳しくない人でも、簡便に就労支援の課題を把握できるようにする「チェックリスト」

チェックリストのニーズが高いのは、就労移行支援事業者、特別支援学校、精神障害者授産施設であった。また、チェックリストのニーズが高い機関の特徴としては、機能回復訓練や能力回復支援を実施していること、職業訓練や資格取得支援は行わないこと、行政担当者が関与していること、ケースマネジメントの取組をしていること、「できること」「得意なこと」を把握していること、自立支援協議会等への参画は少ないことがみられた。

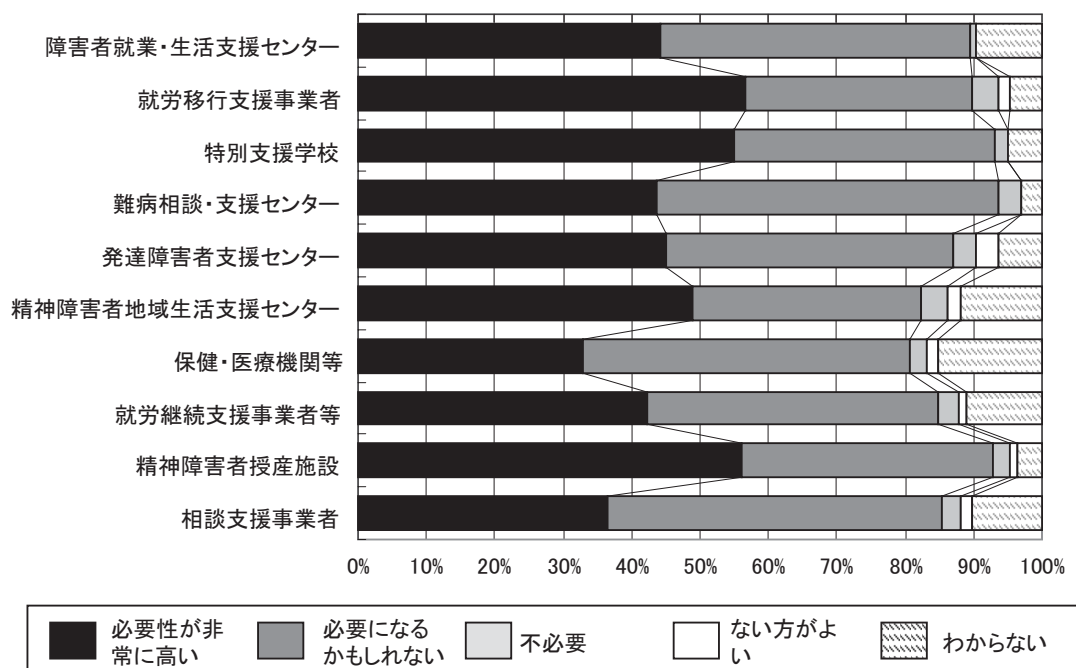


図5-2-3.「チェックリスト」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-3 チェックリストへのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	機能回復訓練や能力回復支援	0.31	0.00
	行政担当者が関与	0.22	0.00
	できること、得意なことを取得	0.16	0.02
-	職業訓練や資格取得支援(を実施していない)	-0.29	0.00
-	自立支援協議会等に参画(参画していない)	-0.17	0.01
-	臨床心理士等が内部にいる(内部にいない)	-0.16	0.02
	マネジメントの支援	0.17	0.03

以上から、「チェックリスト」は、本人側の機能回復訓練や自立支援などを行ってきた機関が、他機関に依存せず自機関で就労支援の課題を把握できるようにするというような場合に最も必要とされていると考えられる。したがって、「チェックリスト」の提供にあたっては、これらの機関の就労支援のニーズに対応するとともに、本人の機能障害面の評価や支援に止まらない総合的な就労支援、生活自立支援や、ケース会議等の意義を示すことが重要であろう。

○参考：「チェックリスト」についての記述欄への回答の抜粋

- ◆ 「簡便に就業支援の課題を把握できるようにする「チェックリスト」の必要性を強く感じる。まだ就労を目指せる状態でない人が多く、結局、福祉の関係機関に再度つなぐケースがある」
- ◆ 「職業評価における単発スキルの確認においては、現状の職業センターの利用方法ではかなり時間待ちになってしまい、リアルタイムな支援にマッチしない。したがって、簡易ツールの開発などで地域の支援機関でも行えるような工夫が必要といつも感じている」
- ◆ 「「就労移行支援のためのチェックリスト」(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構発行)は、本人特性の把握や企業(就職先)との面談に有効である」
- ◆ 「就労を会社の人たちが関わっていく面から考えると、チェックリストは有効と考える」
- ◆ 「「就労移行支援のためのチェックリスト」を定期的に行っている。また、それと同時にアセスメントなどで対象者の現状を把握し、現状を改善するために1つのツールとして使っている」
- ◆ 「現在チェックリストを活用しているが、精神、知的等、障害種別によって求めるものも違うし、訓練主義的なニュアンスが強く、例え、障害があってもどの部分を補えば就労につながるかといった面が見えてくるようなものでなければならない」
- ◆ 「働く力や適性等がチェックできるツールがあればよい」
- ◆ 「「就労移行支援チェックリスト」は、その人の課題を支援者同士が共有するためのツールとして有効であると思われる」
- ◆ 「支援のあり方の共通認識の形成のため、課題を把握できるチェックリスト等があれば助かる」
- ◆ 「チェックリストは、チェックするための質問をしてしまう気がする」
- ◆ 「職員のアセスメント能力の方が問題である」

(4)障害・疾患だけでなく、職種や働き方、職場の状況等に応じた個別的な課題と支援法を示す「シミュレーションツール」

シミュレーションツールのニーズが高いのは、発達障害者支援センターであった。また、シミュレーションツールのニーズが高い機関の特徴としては、機能回復訓練や能力回復支援を実施していること、行政担当者の関与が大きいことがみられた。また、障害者就業・生活支援センターからの「必要性が非常に高い」というニーズが比較的少ないことも、特にこれが就労支援の経験が少ない機関からのニーズに対応するものであることを示唆する。

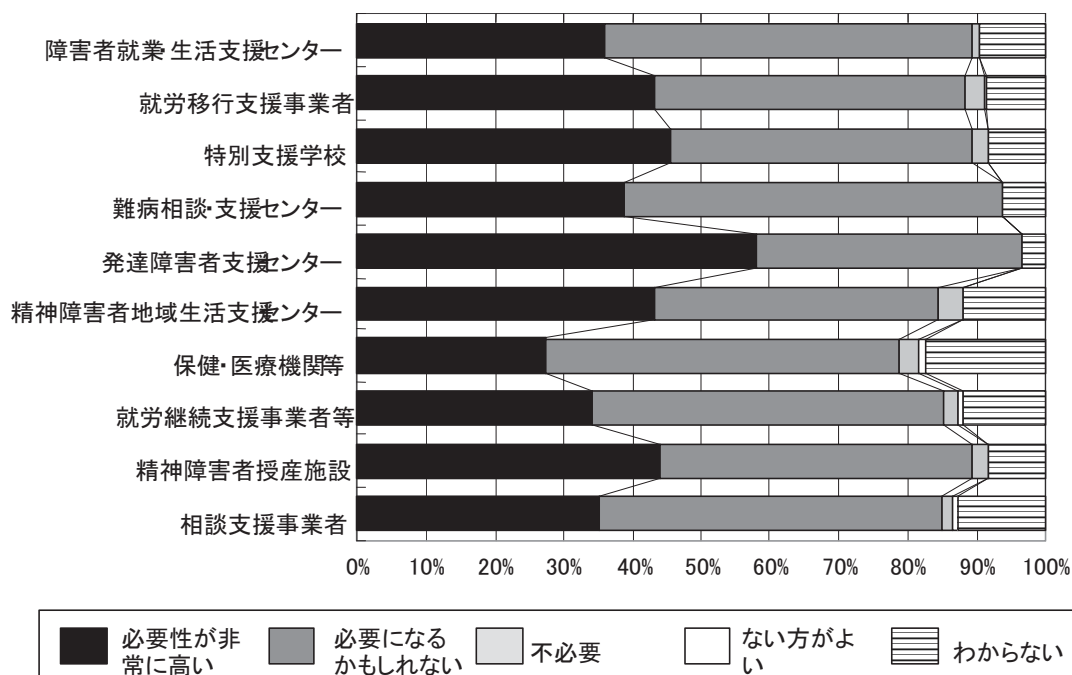


図5-2-4.「シミュレーションツール」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-4 シミュレーションツールへのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
機能回復訓練や能力回復支援	0.22	0.00
行政担当者が関与	0.20	0.00

以上から、「シミュレーションツール」は、本人の機能回復訓練や能力回復支援を行ってきて、就労支援の経験の少ない機関が、的確な就労支援を行うというような場合に必要とされていると考えられる。したがって、「チェックリスト」と同様に、「シミュレーションツール」の提供に当たっては、本人の機能障害面の評価や支援に止まらない、総合的な就労支援・生活自立支援や、ケース会議等の意義を示すことが重要であろう。

○参考：「シミュレーションツール」についての記述欄への回答の抜粋

- ◆ 「ケースにあった手順で支援しないとむずかしいので、必要には感じるが、支援者もそのツールに依存しないよう気をつけたい」
- ◆ 「特定の障害に限定したものではなくて、「基本項目」＋「障害特性」＋「就労支援」＋「生活意識」などが交錯したもの・・・分析手法を考慮した現状と可能性を採れるものを考えてほしい」
- ◆ 「障害のある人が無理なく安心して働けるための、「シミュレーションツール」は有効かつ必要と思われる」
- ◆ 「個人個人によって、同一障害でも、接し方や捉え方、対応の工夫等を行うことで、障害のある人たちが無理なく働けるということを理解してもらえるような内容の情報支援ツールがほしい」
- ◆ 「シミュレーションツールは興味がある」
- ◆ 「解り易く使い易いものを望む」
- ◆ 「企業が、障害のある人を雇用する際の不安を軽減できるように「シミュレーションツール」が有効だと思われる」
- ◆ 「相談者の中には「働きたい」という気持ちを強くもっているが、実際どの職種が向いているか、やりたいかが具体化できないほうが多いため、「シミュレーションワーク」などが利用できるようになると大いに役立つと考えられる」
- ◆ 「使い方によっては訓練支援にハードルを設けるようなツールにならないようにする必要がある」

3 関係機関の地域での適正な情報共有を促進するための情報支援ニーズ

地域連携のための情報共有を適切、安全に行い、また、効率的に行うためのニーズもまた、全ての種類の機関で大きかった。特に、関係機関との連携や情報共有を行う必要がある中で、その適切な方法を示すガイドラインのニーズが高かった。電子的にネットワークを効率化することについては、最も情報共有ニーズが高い障害者就業・生活支援センターを除いて、あまりニーズが高いとはいえない状況であった。

(1) 関係機関で情報を安全・適正に共有するための手順や留意事項を示す「ガイドライン」

情報共有ガイドラインのニーズが高いのは、障害者就業・生活支援センター、精神障害者授産施設等であった。また、情報共有ガイドラインのニーズの高い機関の特徴としては、本人中心の支援を実施していること、ソーシャルワーカーや地域支援コーディネーターが関与していること、配慮や支援を具体的に示す情報共有を実施していることがみられた。

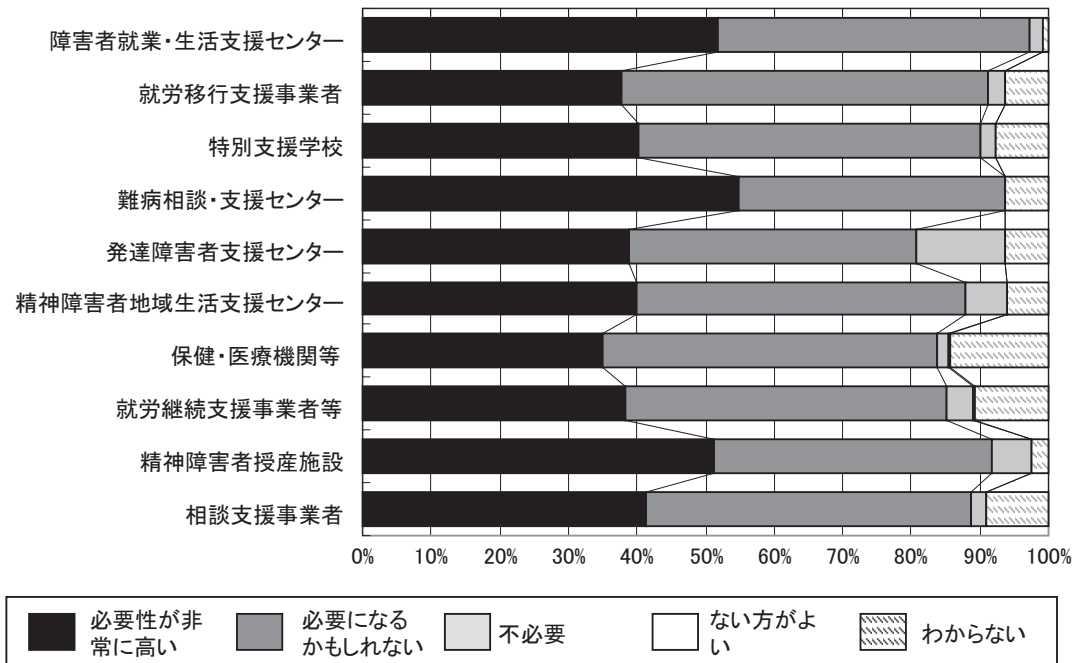


図5-2-5.「ガイドライン」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-5 ガイドラインへのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
本人中心の支援を実施	0.16	0.02
SW,地域支援コーディネーターが関与	0.16	0.02
配慮や支援を具体的に示すことを実施	0.15	0.03

以上から、「ガイドライン」は、本人の就労ニーズに対応して関係機関が情報共有をしながら支援を実施しているような場合に必要とされていると考えられる。前章で示した、関係機関が適切に情報を共同利用できる体制整備や説明と同意等、現在の「顔の見える関係」等の中でインフォーマルなものも含めて行われている情報共有のあり方について明示的に整理したものとすることが考えられる。

○参考：「ガイドライン」についての記述欄への回答の抜粋

- ◆ 「各機関が共通理解のもと、つなぎ合える仕組み作りが必要である。連携のマニュアル的なものも必要と考える」
- ◆ 「同一県内においても、同じ機能を持っている就労支援機関が混立している状況なので、情報共有するための「ガイドライン」は、必要だと考える」
- ◆ 「関係機関での情報を安全に共有するために「ガイドライン」は必要といえる。千差万別で、あまり画一的なものにこだわると、そこに当てはまらないか人も出てきてしまうため、難しいのではないか」
- ◆ 「学校としては、連携支援マップを作成し、児童・生徒の個人情報ファイルに綴じこむようにしている」
- ◆ 「専門分野を越えて活用できる就労支援ガイドラインがあると良い」
- ◆ 「地域障害者職業センターと連携をとっても、先方の支援がどのようなものなのか、見え難い点がある。連携をとっていきたいケースは多数あるが、支援機関がどこで何をしているか十分な情報が得られないために、上手くつなげいけない現状がある。支援者側のやっていること、やるべきことが共通理解になれば、よりよい連携が図れるのではないかと考えている」
- ◆ 「明確な方向性、考え方を示したものを中心において考えると、個人的な福祉観やプライドによる障害は発生しにくいかもしれない」
- ◆ 「メールでのやり取りの方法等、インターネットを使った情報の共有方法についてガイドライン等あるといい。担当者が変わるとメールはダメということがあり、タイムリーに情報が共有できない」
- ◆ 「共通のガイドラインがあると大変良い」
- ◆ 「情報支援がどこまで、合法的と考えてもらえるか（必要であることはまちがいないが…）確固たるものをつくりあげていきたい。（担当者が変わると、情報の内容が、不安定となり利用しにくくなることもある）」

(2) 情報ネットワークと個人認証技術を活用した地域関係機関での「情報共有ネットワークシステム」

情報共有ネットワークシステムのニーズが比較的高いのは障害者就業・生活支援センターであった。また、情報共有ネットワークシステムのニーズが高い機関の特徴としては、就業・生活支援センター支援者が関与していること、情報の全体的・有機的理解はできていること、多くの専門分野の用語・様式の共通理解については今後の課題となっていることがみられた。

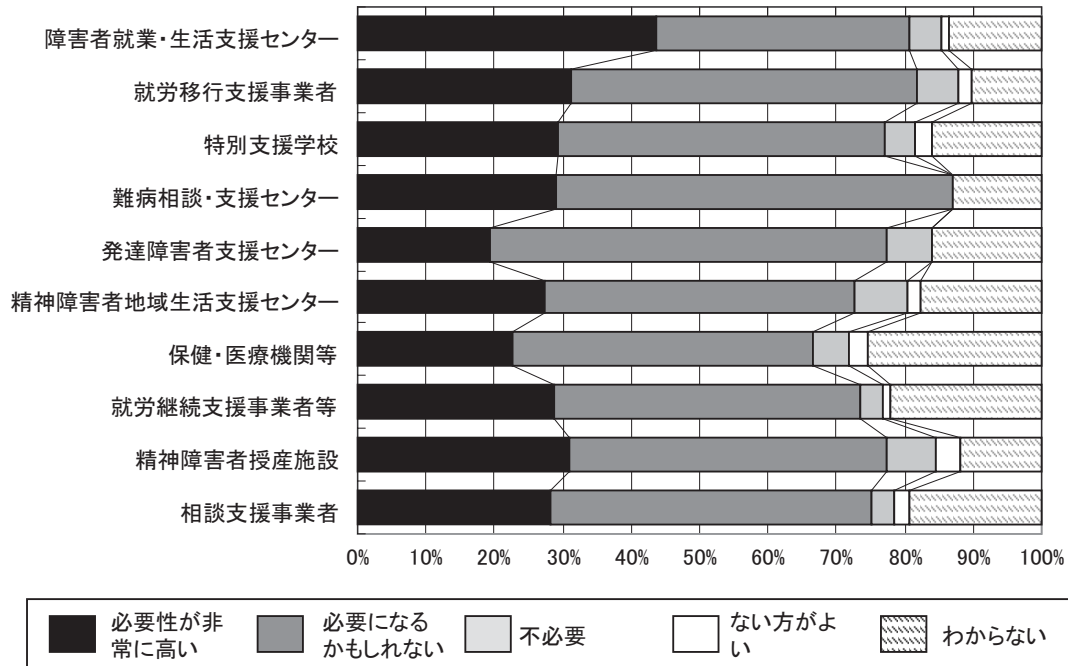


図5-2-6. 「情報共有ネットワークシステム」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-6 情報共有ネットワークシステムへのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
-	PT,OT 等が内部にいる(内部にいない)	-0.36	0.00
	障害者就業・生活支援センター支援者が関与	0.24	0.00
-	自治体の就業支援員が関与(関与していない)	-0.26	0.00
	多分野情報の全体的・有機的な理解は解決済	0.44	0.00
-	多専門分野の用語・様式の共通理解は解決済(未解決)	-0.41	0.00
-	ケアマネージャーが関与(関与していない)	-0.22	0.00
-	同一法人内での支援の完結を問題なく実施(未実施/課題あり)	-0.23	0.00

以上から、「情報共有ネットワークシステム」は、障害者就業・生活支援センター等が関係機関と連携した就労支援を既に行っている場合に必要とされているものと考えられる。

○参考：「情報共有ネットワークシステム」についての記述欄への回答の抜粋

- ◆ 「常に障害者雇用における最近の情報(助成金など)がアップされた専用サイトを開設する」
- ◆ 「福祉と労働が一体的に連携して行えるようなツールがあると良い」

- ◆ 「関係機関との信頼関係の醸成と、新しい仕組みや道具の創造が必要である」
- ◆ 「例えばハローワークで求職の検索をする場合、障害者を雇用している、または雇用しようとしている事業所の一覧表のようなファイルがあると、時間と手間が節約できる」
- ◆ 「障害者本人が、自分でインターネットで、簡単に「就労」についての情報が見られるようなページを作成する」
- ◆ 「官がからむと、情報共有が困難になるので、福祉圏域での支援センター等で一括または集中管理をして、より良いサービスを受けられる様にすれば、明るい福祉となるかも知れない」
- ◆ 「「強み」「得意な事」が共有される仕組みが大切である」
- ◆ 「ハローワークで相談等の記録を電子化し活用しているようなものが必要である」
- ◆ 「事業所の作業や実習先を探すことがとても困難なので、それらに関する情報がもっとほしい」
- ◆ 「様々な求人情報が得られるシステム・ツールが必要であると感じている」
- ◆ 「企業の障害者求人情報がインターネット等でわかるようになると良い」
- ◆ 「人的資源のネットワーキングを先に高めていきたい」
- ◆ 「より多くの情報を迅速かつ正確に得るためには「情報共有ネットワークシステム」などは特に必要性が高い」
- ◆ 「働き手情報、職場の空き情報、研修情報、などを中心としたネットワークシステムが望まれる」
- ◆ 「具体的に地域で使える制度や機関が載っている必要がある」
- ◆ 「毎月ハローワークから送付してもらう「障害者求人案内」等がある」
- ◆ 「自立・就業支援に関する制度や資源に関する情報はオープンに関係機関を通じてやりとりしたい」
- ◆ 「インターネット活用によるホットラインの構築が必要である」
- ◆ 「1人ひとりが違った特性、個性が活かせる具体的仕事の業種、パートなど具体的一覧がほしい」
- ◆ 「ハローワークに行かないと、詳しい求人票がみることができないので、ハローワークの求人票がインターネットでみられたら良い」
- ◆ 「必要な時、必要なものだけの情報を知りたいので、リンク集のようなものがあればよい」
- ◆ 「就労支援制度のわかりやすい一覧が必要である。全てを1つにまとめた資料さえあれば、他はそれほど必要ではない」

4 地域関係機関において情報を共有する様式への情報支援ニーズ

地域において機関や専門分野を超えた情報共有を可能にするために、具体的に、現在様々な機関や専門分野別に用いられている様々な情報を整理する様式を共通化するというニーズが比較的高かったのは障害者就業・生活支援センターであった。他の情報支援ニーズに比べると、「必要性が非常に高い」というニーズは少なかったが、それでも「必要になるかもしれない」まで含めると割合はかなり高かった。

(1) 分野・機関の枠を超えて活用できる「就労支援用の共通記録様式集」

「就労支援用の共通記録様式集」のニーズが比較的高かったのは、障害者就業・生活支援センター、であった。また、「就労支援用の共通記録様式集」のニーズの高い機関の特徴としては、ジョブコーチが関与していること、障害者就業・生活支援センターの取組に参画していることがみられた。

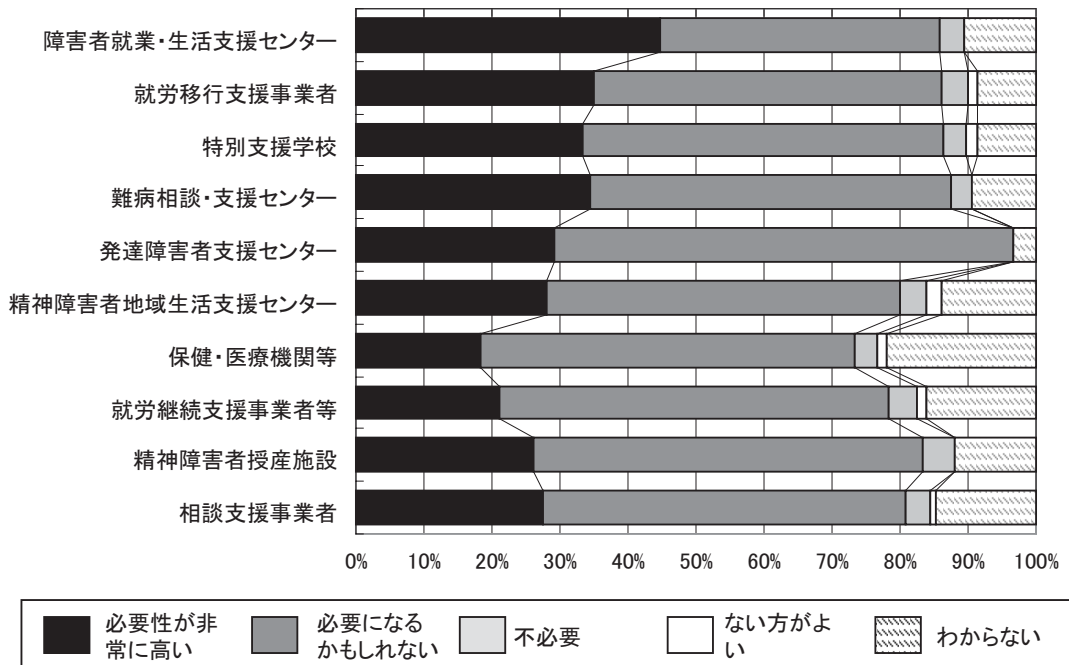


図5-2-7. 「就業支援用の共通記録様式集」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-7 共通様式集へのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	ジョブコーチが関与	0.19	0.01
	障害者就業・生活支援センターの取組に参画	0.20	0.01
-	企業人事・労務担当者が内部にいる(内部にいない)	-0.20	0.00

以上から、「就労支援用の共通記録様式集」へのニーズは、障害者就業・生活支援センター等が地域で就労支援に取り組むような場合に必要とされていると考えられる。そのためには、様式は、関係機関の「顔の見える関係」やケース会議等における情報共有を参考にする必要がある。

○参考：「就労支援用の共通記録様式集」についての記述欄への回答の抜粋

- ◆ 「分野・機関の枠を越えて活用できる就業支援用の共通記録様式集は必要と考える」
- ◆ 「様々な支援機関がチームとなる支援では「共通記録様式集」の活用は非常によい」
- ◆ 「個人情報に記述する様式を統一することで、誰が見ても解り易いものが望まれる」
- ◆ 「障害の状況やこれまでの経歴（就業経験の程度等）、相談に係る問題点等につき十分聴取し記録し保管しておくことが必要である」
- ◆ 「企業、支援者が本人の就業適性を把握し易い、訓練履歴や評価等が記録されたジョブカード（障害者用）を導入する」
- ◆ 「企業からは、様々な機関から別々の様式で記録が送られてくると、きちんとその人のことを把握できなくなってしまうという意見がある」
- ◆ 「第三者が作成したシートが企業における採否に影響を及ぼさないか懸念される」
- ◆ 「共通記録様式集は、必要かもしれないと思う反面、障害種別や機関の役割によって要する情報は大きく違うとも思われ、作成しても使いやすいものにはならないのでは、と感じる。専門分野を超えたものは、かえって役にたたないかも知れない」
- ◆ 「在学中は個別の教育支援計画を関係機関との連携に使い、卒業時は個別の移行支援計画を進路先との連携に使っている」
- ◆ 「在学中から卒業、卒業後も含めた共通の情報支援ツールがあれば連携がスムーズに行われるものとする」
- ◆ 「個人情報をできるだけ持たなくても良いように、最低限必要な情報が何なのかを確認して整理したい。そのための共通様式があれば、何度も同じようなものを記入しなくてすむので助かる」
- ◆ 「個別の教育支援計画（移行支援計画）を作成しているが、最近では、医療現場でも、福祉でも、労働でも、作っているようだ。これを一本化するようにしないと、情報の共有化、ツールとしての機能は、はたせないとする」
- ◆ 「全機関が納得の上の様式が必要である。教育支援計画は、他機関ではあまり活用されていないように感じる。また、内容的にも不十分さがあり活用されにくい」
- ◆ 「複雑で細かすぎると書類作成に時間をとられ、本末転倒になりかねないので、ツール作成には注意が必要である」
- ◆ 「分野や機関の枠を越えて活用できる記録フォーマットのニーズは高いとする」
- ◆ 「ケース個人の情報に関しては、本人に関与してもらいながら顔が見える範囲にとどめるべきとする」
- ◆ 「共通の様式集のようなものがあれば、それを活用し、また工夫して更に分かりやすいものが作成できると感じる」

(2) 就業希望のある障害・疾患のある本人向けの「就業サポート手帳」(母子手帳のようなガイドと記録を兼ねたもの)

「就業サポート手帳」のニーズが比較的高いのは、発達障害者支援センター、難病相談・支援センターであった。「母子手帳のような」という個別の情報源としての意義が認識された可能性もある。また、「就業サポート手帳」のニーズが高い機関の特徴としては、ジョブコーチが関与していること、機能回復訓練・能力回復支援を行っていること、環境整備実施のための制度活用の見通しができないことであった。

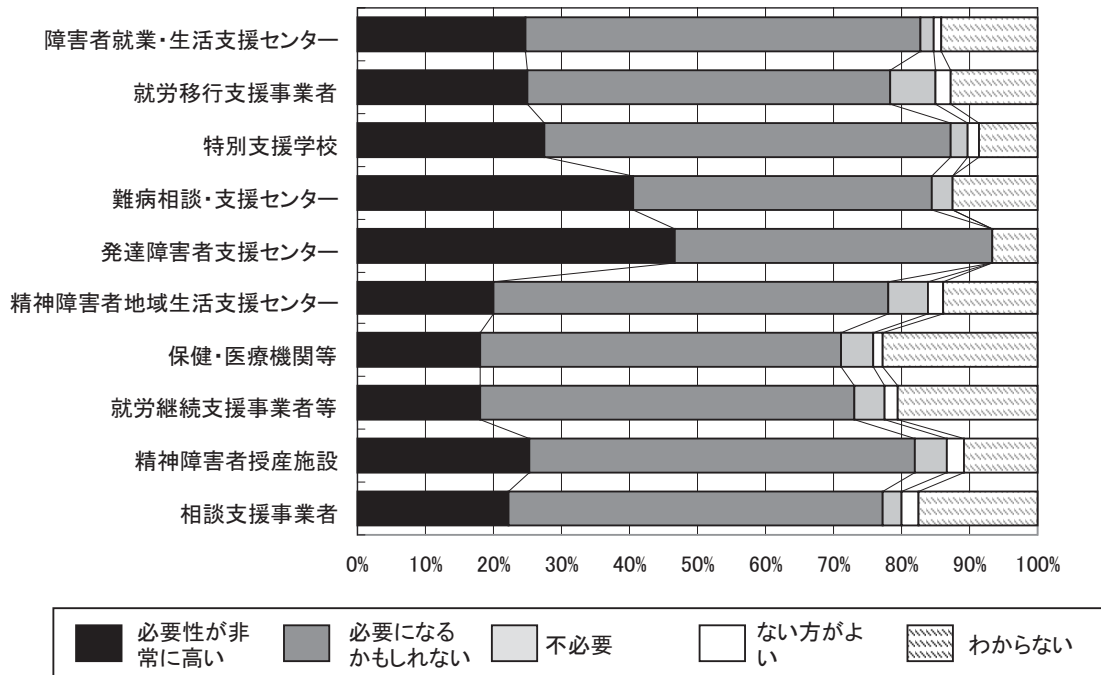


図5-2-8. 「就業サポート手帳」についての地域関係機関の必要性

表 5-1-8 就業サポート手帳へのニーズを従属変数とした重回帰分析結果

	選択された独立変数(取組や状況)	標準化係数	有意確率
	ジョブコーチが関与	0.27	0.00
-	ピアサポーターが内部にいる(内部にいない)	-0.18	0.01
-	環境整備実施のための制度活用が見通しができる(見通しができない)	-0.21	0.01
	機能回復訓練や能力回復支援	0.18	0.01

「就業サポート手帳」のニーズの背景には、発達障害、難病等の個性性、多様性に対応した支援を必要とする人を支えるツールの必要性があると考えられる。

○参考: 「就業サポート手帳」についての記述欄への回答の抜粋

- ◆ 「療育カルテが必要である。(幼少時から就労の段階までの支援経過、成果等が引き継がれ、共通理解の下で一貫した支援を受けることを目的としたもの)」
- ◆ 「「ジョブパスポート」を、障害のある人の就労の際にも活用できるようにする」

- ◆ 「本人が、これまで受けた公的機関での支援を記したノートが必要である」
- ◆ 「利用者へ渡している支援計画書、評価結果は1つのファイルにて持参してもらっている」
- ◆ 「サポート手帳は本人が使いたいと思えるかどうかは疑問である。それよりも「働きたい」という気持ちをしっかり受け止めて、支援につなげられることの方が重要（たらい回しにしない）と言える」
- ◆ 「本校ではサポートブックを保護者、本人、学校で作成し、本人に関係する機関へ理解を得るためのツールとしている。（顔写真、名前、連絡先、ニックネーム、得意なこと、苦手なこと、困っているときにしてほしいことなどを記入したもの、ハガキファイルに収納）」
- ◆ 「卒業時、進路先へサポートブックを作成し保護者・本人の了承のもと、担当者へ渡している。実態がよくわかり、好評だった」
- ◆ 「就業サポート手帳が、支援計画の中にもりこまれている形式ならばいいのではないかと考える」
- ◆ 「過去の就労支援状況や課題等をサポート手帳の様なものにまとめられていると良い」
- ◆ 「発達障害のある人の各ライフステージにおける支援等の情報を機関間で共有、継続するための「サポートファイル」を自治体において作成している」
- ◆ 「共通の就業サポート手帳があると大変良い」
- ◆ 「サポート手帳・様式集は、現場の作業量、事務量が増えるので導入・定着が難しいと考える」

第3節 考察： 関係機関ニーズを踏まえた情報支援ツールのあり方

実態調査からは、地域の関係機関からの情報支援ツールへのニーズが相当あることが示された。しかし、調査票で示した情報支援ツールは例として概要を示したものにすぎず、そのニーズに的確に対応するためには、ニーズの背景も踏まえ、実際の利用場面を想定した上で、質の違う情報支援ニーズを区別しつつ、適切な情報支援ツールのあり方を検討する必要がある。

情報支援ツールについては、関係機関のニーズも踏まえた上で、就労支援のための地域連携への参画を促進するための教育的、啓発的情報支援になるものと、各機関が就労支援のケースマネジメントを推進するための情報共有の条件整備となるものが必要である。

1 就労支援への経験が少ない機関への教育的、啓発的な情報支援ニーズ

医療、福祉、教育等の関係機関で、ガイドブックや教材・研修へのニーズがみられることは、各機関がそれぞれ就労ニーズに対応することに苦慮している側面があることの反映と考えられる。また、これらの機関では、実際の職場や職業生活の課題と離れた場面での就労ニーズへの対応が多いことから、従来の ADL 評価等の延長として、「チェックリスト」や「シミュレーションツール」等、各機関で簡便に職業能力評価を行うためのニーズが多いことが考えられる。

しかし、そのようなニーズの本質的課題は、就労支援に対して、地域で連携せずに、各分野別に評価と支援を独立して行う取組には限界があることである。職業能力評価を、これらの就労支援の経験が少なく、地域における支援の連携関係もない機関が単独で行うことは、主観的なものとなりやすく、支援の選択肢も限られたものとなる危険性を十分に認識する必要がある。

したがって、これら就労支援の必要はあっても、地域関係機関との連携による支援ではなく、単独で評価・支援を行う必要を感じている機関に対しては、地域連携による就労支援についての効果的な情報提供を行うという教育的、啓発的な情報支援が最も重要であろう。そして、それと並行して、地域の就労支援ネットワークへの参加を進めるため、各分野での具体的な情報取得や専門的貢献について地域連携の中での役割を明確にし、さらに、情報共有に係る各機関の法的・倫理的課題等への対応についての情報支援によって、効果的な就労支援の判断や意思決定が行えるようにすることが必要であろう。個別の評価に関する情報支援ツールは、そのような基盤整備を前提として提供することで、より効果的に活用できると考えられる。

2 就労支援のための地域のケースマネジメントの推進に関する情報支援ニーズ

一方、既に就労支援に地域連携で取り組んでいる機関もまた、別のタイプの情報支援ニーズを抱えている。それは、地域関係機関で機関や専門分野を超えて共同のケースマネジメントを推進するため必要な、基本的条件整備である、共通の文書様式、情報共有の明文化されたルール、多くの関連情報を統合的に活用するための情報技術の活用として、まとめることができる。

(1) 共通の文書様式

第一に、多くの機関や分野にわたるケースマネジメントを効果的、効率的に実施するために、現在の専門分野別の情報を取得し、それらの膨大な情報を共通理解につなげていくプロセスを整理することが必要である。具体的には、個別情報の取得のための様式や、個別情報を総合し、主観的判断による誤解や偏見の余地が生じるようにした上で本人や関係機関で共通の認識を形成するプロセスとその結果を文書化した様式等が必要である。

(2) 情報共有の明文化されたルール

第二に、機関を超えた適正な情報共有のためには、地域の関係機関が守秘義務やプライバシー保護を確実に遵守し、障害情報等のひとり歩きを防ぐ一方で、支援に必要な情報の総合的理解を促進するため、明文化されたルールが必要である。現状では、このような取組に対する明文化された文書は、各機関で個別に作成されているものを除けば、関係者で共通に確認できるものはない。

現在、情報共有のためには、関係者間で個人的な信頼関係を確認することが重視されているが、人事異動で担当者が交替することで、就労支援ネットワークが弱体化することがある。これは、就労支援に関する総合的理解が担当者の主観に依存している現状と関連していると考えられる。

特に、現在、様々な法令において、就労支援のために関係機関の連携が必要とされているにもかかわらず、その実施に必要な密接な情報共有のあり方が明確でないために、現場で大きな課題になっている。「福祉関係事業者における個人情報データの適正な取扱いのためのガイドライン」「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」に対応するような、就労支援の関係者用のガイドラインが必要であろう。その内容としては、先行するガイドラインと共通した部分に加え、第4章で示した情報共有の法的・倫理的課題への対応として、具体的に明示すべき情報の利用目的、本人の同意確認の例外となる取組の実例を示していくことが必要である。また、情報共有の課題はそれだけで独立するのではなく、情報の取得と活用の全体的な対策の一環として位置づけることも重要である。さらに、実務における疑問に答える Q&A の作成も重要である。

(3) 多くの関連情報を統合的に活用するための情報技術の活用

第三に、就労支援とは、障害のある人の職業生活を各専門分野の関係機関だけでなく、家族や企業で支えていくものであり、関連情報を統合的に活用できるようにする必要がある。

現状では、地域には多くの支援制度やサービスの活用可能性があっても、それを効果的に就労支援に活用していくことが、本人や企業はもちろん、専門支援者でも困難なことが少なくない。このような状況を改善するために、ソーシャルワーカーの役割や、地域の顔の見える関係づくりや共同でのケースワークの取組が重要であることはいうまでもないが、情報支援としては、ウェブサイト等を活用し、従来は分野別、機関別に提供されている関連情報を、本人の職業生活に関連したニーズを踏まえて統合的に活用できるようにすることも可能である。

さらに、地域関係機関の密接な連携関係を前提として、支援対象者や企業、地域の求人情報や求職者情報等の個別情報について、セキュリティ対策が整備された情報ネットワークでタイムリーに共有するという取組も一部で見られるようになっている。このような情報ネットワークによる情報共有のためにも、共通の情報様式や情報共有のルールについての検討が不可欠である。また、情報技術の活用を前提とした、情報様式の規格や、情報共有のルールも必要となるであろう。

第6章 情報支援ツールのプロトタイプの開発

既存の取組やツールへのアクセスやその適切な活用を促進するとともに、新たな情報支援ツールを開発し、地域での試行により検証を行っていくことが必要である。

第1節 既存のツールの活用と新たなツール開発の必要性

前章までの検討で、地域関係機関においては情報支援の必要性が高くなっており、就労支援、地域連携、情報共有という課題に対して、各機関のニーズに合わせて教育的・啓発的な情報支援とケースマネジメントの推進のための情報支援(文書様式、情報共有、情報技術の活用)が必要であることが明らかとなった。ただし、現在、既存の情報支援ツールが多様に存在しているため、それらとの関係の中で有効なツールを開発する必要がある。さらに、その開発可能性や開発の課題を明らかにすることも必要である。

本研究では、情報支援ツールの開発可能性や開発の課題を明らかにするために、プロトタイプの開発を進め、最終的には、実態調査結果を踏まえ、全体を再構成し、地域のニーズに対応する情報支援ツールを提案することとした。

そこで、本章では、以下の節で、情報支援の課題別に、既存の情報支援ツールの有効活用可能性と、新たな情報支援ツールの開発の可能性について検討した。

1 情報支援ツールの種類別の検討

情報支援ツールについては、必要な情報の取得と総合的理解の促進、情報の整理と共通認識の文書化の促進、適切な情報共有の促進、関連情報の統合的活用という多面性があるため、それぞれに応じたツールの検討を行った。

(1) 必要な情報の取得と総合的理解を促進する情報支援ツール

就労支援の経験が少ない機関への教育的、啓発的な情報支援ニーズに対応するために、次の「情報取得・活用マニュアル」と「シミュレーションツール」について検討した。

- ◆ 各専門分野の関係機関、本人、企業を対象とした、生活自立支援と就労支援を一体的に行うためのケース会議や各機関の役割分担等、情報の適切な取得と活用のあり方を内容とする「情報取得・活用マニュアル」。
- ◆ 職業場面での困難状況や支援の判断に必要な、障害・疾患、職業、支援方法、社会資源等の多面的な情報のデータベースを活用したコンピューターシミュレーションにより、仕事との適切なマッチングや職場・地域における環境整備・支援による就労可能性の向上の取組についての理解を促進する「シミュレーションツール」。

(2) 情報の整理と共通認識の文書化を促進する情報支援ツール

就労支援のための地域のケースマネジメントの推進に関する情報支援ニーズのうち、共通の文書様式へのニーズに対応するために、「共通認識をまとめるための共通様式」と「個別アセスメント情報等の共通様式」を検討した。

- ◆ 障害情報の倫理的課題を解決した、本人、関係支援者、企業等の理解や支援を支えるための「共通認識をまとめるための共通様式」。
- ◆ 様々な分野の情報をケース会議等で情報共有しやすいような「個別アセスメント情報等の共通様式」。

(3) 適切な情報共有を促進する情報支援ツール

同様に、情報共有の明文化されたルールへのニーズに対応するために、「情報共有マニュアル」と「情報共有ガイドライン」を検討した。

- ◆ 「生活機能」に関する総合的認識を形成するために必要な情報の共同利用体制のあり方、否定的情報の「ひとり歩き」を防止するための情報管理、本人への説明と同意のための適切な取扱いについて総合的に説明する「情報共有マニュアル」。
- ◆ 地域の就労支援の関係機関における個人情報保護法への対応の具体的課題への対応を示す「情報共有ガイドライン」。

(4) 関連情報の統合的活用のための情報支援ツール

同様に、多くの関連情報の統合的活用への情報技術の活用ニーズに対応するために、既存の様々な情報提供を統合的に活用するための「情報支援ウェブサイト」のあり方を検討した。

ただし、現在、既に多くの情報提供ウェブサイトがある状況であり、それらを統合する具体的なプロトタイプの見直しは十分にできなかった。

2 情報支援ツールの提供形態の検討

情報支援ツールを一体的に活用されるものとするため、上記の情報支援ツールを利用しやすいような形態にまとめる必要がある。後述のとおり、実態調査結果を踏まえ、最終的には関係機関の連携を前提としたものに再構成する必要があったが、検討当初は地域関係機関の連携が進展していないことを前提として、次のとおり本人自身に情報管理や情報提供を行う形態を想定した。

・就業サポート手帳：「共通認識をまとめるための共通様式」「個別アセスメント情報等の共通様式」を手帳形式にまとめ本人が所持し関係機関で共通に使えるようにし、支援者の「情報取得・活用マニュアル」もセットで検討した。また、関連情報を資料編として掲載することを検討した。

・情報共有のあり方のまとめ：「情報共有マニュアル」と「情報共有ガイドライン」の試案をあわせた、情報共有のあり方を関係者で共通認識できる冊子の提供。

・情報支援ウェブサイト：「情報支援ウェブサイト」と「シミュレーションツール」を合わせたサイトを想定した。

第2節 必要な情報の取得と総合的理解を促進する情報支援ツール

就労支援の経験が少ない機関への教育的、啓発的な情報支援ニーズに対応するために、「情報取得・活用マニュアル」と「シミュレーションツール」について、プロトタイプの開発を通して検討した。

1 「情報取得・活用マニュアル」のプロトタイプの開発

情報取得・活用マニュアルは、効果的な就労支援のためには、各専門分野別の評価や支援を超えて、ケース会議等での関係者の共同のマネジメントの取組の重要性を示し、さらに、具体的に、各分野の個別的なアセスメント情報等を踏まえて、関係者が就労支援のための共通認識を獲得するための方法を示すものである。

(1) 情報の総合的検討の必要性

機能障害や疾患の情報、日常生活や職業生活での問題点や「できないこと」に関する情報は、分断された取扱いがされれば悪影響を及ぼす可能性があり、孤立した情報とするのではなく、他の情報と合わせて、適切な支援の取組に活かせる情報とすることが重要である。そのため、現在、地域では次のような取組が重視されており、今後、そのような取組を、これらの情報を取扱う際の前提事項とする必要がある。

ア 配慮や支援の内容を十分に検討し具体的に示す

地域のケース会議等において、関係分野の支援者が共同で、障害・疾患・「できないこと」自体ではなく、それによる問題を解決できる配慮や支援の内容を十分に検討することが必要である。直接自機関の専門分野に関係がなくても、関係分野の用語や情報についての理解を深めることも重要である。この取組は、就業・生活・医療の一体的支援体制の構築の成功と密接に関連している。このような取組については、ハローワークの連絡会議への参加が契機となっていることも多い。

また、「就労移行支援チェックリスト」等は、職業場面での活動や参加の課題を把握し、支援につなげるための情報様式として有効であるが、実態調査結果からは、その利用ニーズが高い機関における就労支援の重点的な取組が機能回復訓練であり、職業訓練等を行っておらず、自立支援協議会等に参加していない機関が多いことを考慮すると、単純に「できないこと」の把握に使われる危険性がある。チェックリストの活用には、労働関係機関とのケース会議等への参加を必要とし、備考欄には「どのような支援や配慮があればできるようになるか」の情報を検討し、記入することを求めることも必要であろう。

イ 本人のアピール点を含めた総合的な情報共有を行う

障害による偏見・差別の可能性が生じないように、情報共有は本人の益とし、不利益としないという基本的な方針をもち、本人のアピール点も含めた総合的な情報共有を行うことが重要である。地域のケース会議等において、関係分野の用語や情報についての理解を深めていることも重要である。特に

就労支援の連携において最も重視されている課題であり、地域において連携や情報共有が進んでいる機関ほど、情報の総合的・有機的理解が進むにつれて、この課題への対処も可能になる。従来の、障害や「できないこと」を中心とした支援では見落とされやすい視点であるが、地域障害者職業センターが主催する職リハ推進フォーラムに参加することで、この取組の重要性を認識した機関が多くみられた。

(2) 情報取得のためのポイント

地域関係機関において、生活自立や就労支援のための情報取得のニーズがあるが、必ずしも各機関が必要な情報を取得できていなかった。そのような必要な情報取得のために、地域関係機関との連携が重要であり、そのような情報取得ニーズは地域連携のための契機となる。

第2章に示した実態調査により、様々な情報の内容について、その取得と関連している取組や、情報取得が多い事業や専門職が明らかになっている。それに基づいて、各情報の取得のためのポイントを具体的に示すことにより、関係者の連携や情報共有の必要性の認識の促進に資することが可能であると考えられる。

(3) 情報取得と活用の具体的課題への対応

情報取得と活用を本人中心で行うことは、倫理的にも、情報管理的にも重要なことである。ただし、関係機関の多岐にわたる情報を本人が単独で総合的に理解し、関係者に示し、情報管理することは困難な場合が多い。実際には、地域では障害者就業・生活支援センター等の支援機関が、ケース会議等で情報共有を行う取組を実施するようになっていることから、「説明と同意」による本人のケース会議等への参加を前提として、関係者が共同検討する取組を想定することが適当である。

ア 情報取得の具体的な形態についての検討

母子手帳のように携帯型の手帳として共有すべき情報を取りまとめることは、情報の記入や支援に沿った更新等の面で不適切である。むしろ、標準的な共通様式によりアセスメント情報を共有して関係者が支援可能性の検討を進めやすくするとともに、連携した支援の内容や就労可能性についての共通認識を取りまとめた文書を共有できるようにすることが重要である。形式による特性等は次のとおり考えられる。

- ◆ 母子手帳のような、配布され各自で記入する手帳： 文字通り「携帯」できるが、就労支援に関わる多くの情報を記入し、更新することは困難。バインダー式等で、更新や開示等の情報の選択を可能にできることが必要。
- ◆ 電子ファイルの標準様式集： 各所で同様な様式が作成され、効果的に活用されている例もあるので、それらを踏まえた「標準様式」を作成して、広く使えるようにする。読みやすい書類を作成可能で更新も容易。将来の社会インフラ整備に伴う電子的な情報管理システムとの連動も可能。ただし、情報が分断されると、「手帳」のような一体性が欠ける危険性。

イ 情報取得と取得した情報の取りまとめの担当者

情報取得は本人や支援者から個別に行うことができるが、それらの個別の情報を総合的に検討し、関係者の共通認識を形成し、文書にまとめるためには、本人や関係者が出席したケース会議等の場での検討ととりまとめの体制を大前提とすることが必要である。本人等の関与の違いによる特性等は次のとおり考えられる。

- ◆ 本人： 自らの生活状況や職業生活の課題については、アンケート形式で自ら提供できるものが多い。しかし、支援可能性を含めた総合的な検討に必要な情報が不足し、また、総合的な理解をとりまとめ、関係者の理解を促進することは単独では困難な場合が多い。
- ◆ 支援者： 専門分野に関するアセスメント情報を記載することができる。ただし、支援者には特定の様式に記入する義務はない。
- ◆ 支援者と本人が共同： より標準的で活用しやすい情報の記入が期待できる。しかし、就労支援の情報を十分に活用できない支援者もいる。本人主体の情報管理があいまいになる可能性もある。
- ◆ 関係者によるケース会議等の検討を踏まえた「清書」として本人又は支援者が記入： 十分な検討を踏まえて作成された共通認識の文書は関係機関連携の共通基盤になる。なお、多くの地域関係機関は多様な情報を総合的にまとめるには力量が必要である。

2 シミュレーションツールのプロトタイプの開発

就労支援のあり方は、障害・疾患の種類や程度、職種や働き方、職場や地域の状況、配慮や支援、さらに、地域の社会資源の状況によっても異なる。これは、本人の機能障害や能力障害の評価に比べて多くの情報の処理を必要とする。現在、このような複雑な情報処理は、多くの関係者がケース会議等の場で密接に情報交換することによって達成されている。このような複雑な情報処理について、データベースを活用することで効果的にシミュレートすることができれば、就労支援を支える効果的な情報支援ツールとなる可能性がある。

(1) シミュレーションツールの役割

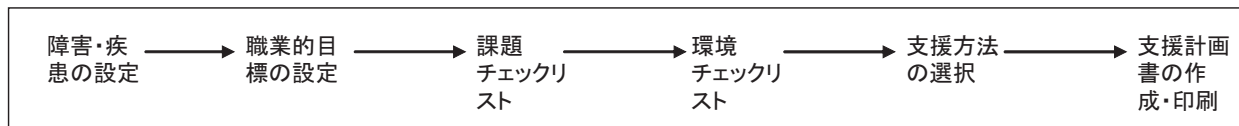
実態調査の結果からは、機能回復支援を中心とした機関等ではケース会議等の就労支援の検討の場がなく、職業能力評価を簡便に行う手段として「シミュレーションツール」のニーズが高くなっている可能性がある。したがって、「シミュレーションツール」は、あくまでも、ケース会議や日常的なコミュニケーション等の地域連携の取組を補助する情報源としての役割を明確にする必要がある。

(2) シミュレーションツールの構成

ICF 国際生活機能分類を活用して、障害・疾患、職業、支援、社会資源を総合的にデータベース化し、これらの情報を有機的に関連付けて活用できる「ユニバーサル・ワーク・データベース」¹⁸⁾の機能

OUWDBベータ1の「個別の支援計画の作成」機能における流れ

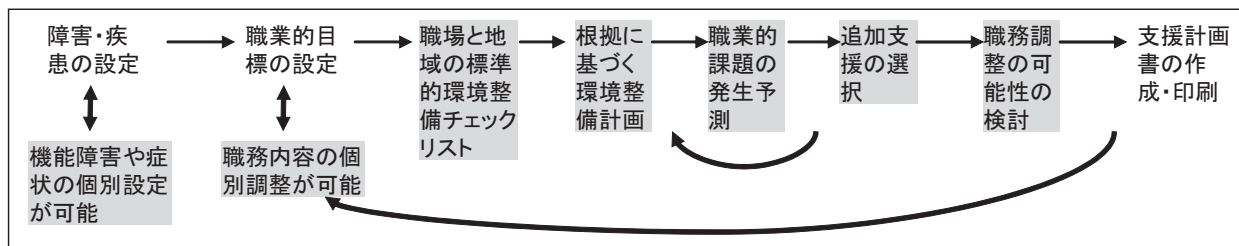
障害種類・程度別に職種や働き方に応じた職業場面での問題発生を予測して、企業の環境整備や支援方法を検討する。



問題点：このような手順での情報提供では、障害のある人には「多くの課題」や「企業の負担」という印象を与えやすい。また、この流れは既に就職が決定して具体的な条件が設定できる場合にのみ有効である。

○シミュレーションツールのプロトタイプにおける流れ

障害種類・程度別に職種や働き方に応じた、職業場面での問題発生状況を職場や地域での環境整備のあり方と一体的に検討し「適切な職場や地域の取り組みがあれば、多くの障害がある人たちは問題なく働ける」ことを示し、特に重度の障害がある人たちに対しても、それを踏まえて追加的な支援のあり方を検討する。



改善点：職場や地域での最小限の効果的な環境整備をまず提示し、整備を促すことにより、それを前提とした障害のある人の支援課題をより適切な範囲に絞ることができ、ことを明らかにできる。また、特に支援計画策定が困難な人たちに對して、様々な条件を変更することにより、問題解決の見通しを調べるシミュレーションの用途で活用しやすくする。

図6-1. ユニバーサル・ワーク・データベース(UWDB)を基盤としたシミュレーションツールの開発

を再構築することによって、障害や疾患の情報を、職場や地域の効果的かつ効率的な環境整備のあり方を統合的に示し、「障害や疾患があっても無理なく企業の負担もなく働くことができる」という共通認識を促進するウェブツールを開発した。

(3)シミュレーションツールのプロトタイプ

実際にシミュレーションツールの開発が可能であることを確認するために、プロトタイプをインターネット上で試用できるものとして開発した。その画面の実例は、巻末資料2に示す。

障害のある人への就労支援において、様々な職種や働き方、さらに、職場での様々な配慮や支援や社会資源を活用することによって、どの程度、問題なく仕事ができるようになるのか、どの程度の配慮が必要になるのか、という検討をシミュレーションできるツールとして一定の機能が可能であることが示された。

就労支援のシミュレーションの利点としては、現実の職場実習やトライアル雇用よりも、仮想的に多くの職種を試すことができ、また、職場での配慮事項についてもデータベースを活用することによって、就労支援分野の専門的知識やノウハウをある程度補って検討することができる。障害のある人本人や就労ニーズに対応する必要がある地域関係者がこのシミュレーションツールを活用することによって、就労支援の可能性や地域連携の意義について理解することを助けるために有効であろう。

ただし、このシミュレーションだけで就労支援を行うことがないように注意が必要である。地域の就労支援のためのケース会議等の取組や、日常的な情報共有が現実的な選択肢となっていることから、情

報データベースを活用するデジタル的な情報統合と、関係者が情報共有し知恵を出し合うアナログ的な情報統合を、さらに総合的に活用する方法の検討が必要である。

第3節 情報の整理と共通認識の文書化を促進する情報支援ツール

就労支援のための地域のケースマネジメントの推進に関する情報支援ニーズのうち、共通の文書様式へのニーズに対応するために、「共通認識をまとめるための共通様式」と「個別アセスメント情報等の共通様式」を検討した。

1 個別的情報の収集・検討と総合的理解の共有の区別

現在、関係機関の情報共有というと、関係機関で取得した情報が記載された様々な様式自体を共有することだと考えられるかもしれないが、実際には、地域では文書の共有はあまり多くなく、関係者での口頭での情報交換が主である。それでも文書の共通様式のニーズが高いことに対しては、総合的情報の共有を進める一方で、「ひとり歩き」の危険性のある個別情報の取得や共有の場面を限定することが必要である。

関係者の情報共有のニーズは、大きく分けると、個別の「生活機能」のアセスメント結果を集めてケース会議等で関係者が支援計画等を検討する場面と、そのような検討の結果としての本人、支援関係者、企業等のナチュラルサポートや支援のあり方を含む共通認識を共有する場面がある。これは、地域関係機関が共同で行うケースマネジメントのプロセスを想定しても、専門分野別の個別情報を集約して共通認識を形成するプロセスと、それらの個別情報を総合した共通認識を本人、企業、支援関係者等で共有し共同の取組を行うプロセスがある。

したがって、共通様式集にも、関係者が共通認識とすべき総合的な情報を取りまとめ共有するための様式と、各専門分野の個別の「生活機能」情報を共有しやすくするための個別の様式が必要である。この両者の様式を分けることによって、総合的に認識する情報の共有促進と、個別情報の取得や共有場面の限定に資することが可能になると考えられる。これは、ケースマネジメントにおける、各機関で取得した「一次情報」に対して、それらを検討に資するために機関別にまとめた「二次情報」と、それらを検討した全体の共通理解としての「三次情報」に該当する¹²⁾ため、それらの取組を前提とした様式として受け入れやすいと考えられる。

2 共通様式集のプロトタイプの開発

地域障害者職業センターにおいて活用されている情報様式、及び、関係分野で先進的に取り組まれている様々な地域連携を前提とした情報様式を収集し、分析した。なお、実態調査によると、地域障害者職業センターは、地域においてハローワークや就業・生活支援センター等とも密接な連携を行い、扱う情報量が最も多いことが示されている。

各分野で活用されている様式の情報内容については、「生活機能」の枠組で分類することを基本とし、その中でも構成要素別に分類できる内容（各種評価結果等）と、「生活機能」の総合的認識に関する情報（支援計画等）を分けることが必要である。また、「生活機能」に分類できない、個人や企業を特定する情報や、支援やケースマネジメントに係る業務管理的情報（支援日時、担当者等）の情報も

分類した。

この様式内容の分類については、巻末の資料 3 に示す。

この分類に沿った情報様式を活用すれば、総合的な情報取得や情報共有が可能になると考えられる。

3 職業能力評価に関する課題

各種様式の情報进行分类・整理するにあたって、特に注意すべき点と考えられるのは、能力評価に関する情報の整理の仕方である。

「生活機能」の構造的な理解を踏まえると、従来の「能力」評価の問題点が明らかになっている。従来の「能力障害」は個人特性として評価されてきたが、現実には職場や地域の環境状況によって発揮できる能力や発生する問題状況は大きく異なる。したがって、ICFの「生活機能」のフレームワークでは、現実環境における「実行状況」と、環境整備が十分にされた標準環境での「能力」を区別するようにされている。

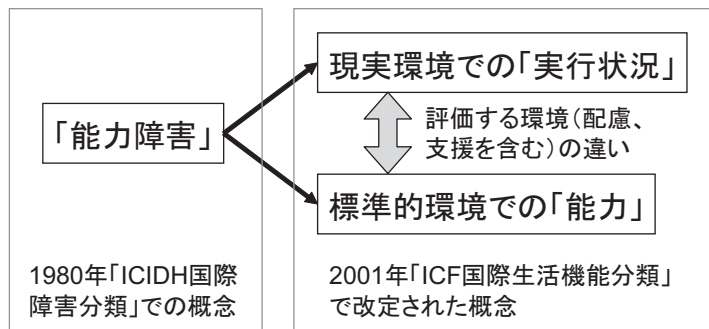


図6-2. 従来の「能力障害」概念の環境との関係での2面性

実際、就労支援チェックリストでは、評価内容は支援により変化するモニタリング指標として位置づけ、それを固定的な個人特性と解釈しないように留意されていた。また、一部の様式では、既に、能力評価と合わせて、その時の環境状況や配慮や支援の状況も記載するようになっていた。このような留意点については、上記のような本質的課題を踏まえて、行き違いのない情報共有のために不可欠であることを強調しておく。

第4節 適切な情報共有を促進する情報支援ツール

就労支援のための地域のケースマネジメントの推進に関する情報支援ニーズのうち、情報共有の明文化されたルールへのニーズに対応するために、「情報共有マニュアル」と「情報共有ガイドライン」を検討した。

1 情報共有マニュアルのプロトタイプの開発

障害のある人の就労支援のための関係機関での情報共有にあたっては、守秘義務やプライバシー保護の問題それ自体の背景には、「生活機能」情報が利用のされ方によって本人にとって利益となったり不利益となったりすることによる倫理的課題がある。個別情報を断片的に活用するのではなく、本人を含む関係者が支援の中で総合的理解を形成していくことは、ケースマネジメントによる効果的支援の側面に加えて、本人の「説明と同意」を支える倫理的課題の側面からも重要である。

2 情報共有ガイドラインについて

本人中心の支援を実施し、効果的な配慮や支援を具体的に示すマネジメントの取組を行っている機関で、現在は「信頼できる人たちで情報共有」しているが、そのような取組を関係者が自信をもって行えるようにするガイドラインが求められている状況である。

関係分野では、「福祉関係事業者における個人情報の適正な取扱いのためのガイドライン」「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」等が厚生労働省から示されている。

障害情報の倫理的課題の対応のための「生活機能」の総合的理解の促進の取組を基本として、個人情報保護法に対応した情報共有の目的や範囲の限定に必要な留意事項、本人への説明と同意の取得の方法、否定的情報を含むプライバシー情報の漏えい等の防止のための情報管理の方法について、公的なガイドラインが求められる。

第5節 プロトタイプ^①の試行と効果検証の必要性

本研究において開発した情報支援ツールの各種プロトタイプは、現状においては、関係機関からのニーズも高く、また、関係機関の就労支援や地域連携への効果も期待されるが、その支援効果に関しては一種の作業仮説として提案しているものと理解する必要がある。

情報支援ツールのニーズは高く、他に利用できるツールも少ないことから、プロトタイプを研究成果として地域関係機関に提供することには意義があるが、その開発の目的を踏まえて、各情報支援ツールの効果については、適切なフォローアップによる検証が必要であろう。

本研究の成果として、最終的に、次のプロトタイプを作成した。

1 地域就労支援における情報の取得と活用のためのガイドブック

プロトタイプの開発を行った「情報取得・活用マニュアル」「情報共有マニュアル」「共通様式集」については、それらの内容を1冊の「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」としてまとめた。

ガイドブック目次	適切な情報共有のために
就労支援と情報	情報共有と倫理的課題
職業生活に関わる情報の範囲	情報の共同利用
情報の取得と活用のポイント	説明と同意
	包括同意と個別同意
	情報管理の取組
就労支援における情報の取得と活用	Q&A
就労支援で必要になる情報	
地域連携による情報取得	共通様式集の活用
ケース会議等での情報共有	就労支援のための共有様式
関係者の共通認識のポイント	共通認識の形成と文書化
情報取得と活用のサイクル	個別アセスメントと文書化
総合的理解を助けるツール	Q&A
Q&A	
	共通様式集

2 シミュレーションツール

開発したプロトタイプについて、インターネットで試用できるようにした。巻末資料 2 参照。

総合考察と結論

総合考察

本章では、あらためて、これまでの章で見てきた地域連携、就労支援、情報共有の取組を、他の取組との関係で総合的に見ることで、総合的な就労支援のための情報支援のあり方の方向性を明確にすることとする。

I 実態調査の結果の総括

本研究は、様々な地域連携事業において就労支援に取り組む関係機関における、様々な専門分野の支援者の分野や機関を超えた連携と情報共有の必要性と、そのための課題を明らかにするとともに、支援現場でそれぞれの専門分野を超えた就労支援に携わる者に活用される情報支援ツールのあり方を明らかにすることを目的とし、そのために地域関係機関のアンケート調査による実態把握を行った。

その結果、現在、障害のある人の就労と生活自立の一体的なニーズに応えるために、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等の関係機関には、担当者同士が「顔の見える関係」によってつながれている状況もみられることが明らかになった。また、そのための情報共有は主にケース会議や日常的な口頭でのコミュニケーションによって行われ、個人情報の保護には課題をもちつつも取組が進められており、また、関係者が障害情報の共有による本人の不利益を防ぐ共通認識をもち支援に取り組むという倫理的課題への問題意識も強いことが明らかとなった。情報支援のニーズとしては、地域の就労支援ネットワークへの関与が少ない機関においては就労支援への教育的・啓発的な資料やツールのニーズがみられ、現在就労支援ネットワークの中心となっている機関においては関係者の情報共有をより効果的に実施できるようにするための実用的ツールのニーズがみられた。

1 職業生活を地域全体で支えるための連携と情報共有の現状(第I部)

現在、様々な制度によって取り組まれている地域連携による就労支援の取組において、関係分野の専門支援者は地域の現場で、どのように専門分野を超えた協力を行い、具体的にどのような目的で、どの程度の情報共有を行っているのかという問題意識に対して、実態調査から以下が明らかとなった。

- ◆ 現在、地域において、障害のある人の生活自立と就労を支えるための機関には協力・連携関係が進んでいる。具体的には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等の関係機関において生活自立と就労を一体的に支える取組が進められ、その中で担当者同士の「顔の見える関係」による情報共有が行われるようになってきている。(第1章)
- ◆ 現在、地域の関係機関においては、効果的な就労支援のために、機能障害や疾患の情報、職業の希望や適性、職業生活の諸局面での課題、希望にあう職場の可能性や職場での支援・配慮の見通し、地域関係機関での支援状況、本人の取組等の幅広い情報が取得されている。これらの情報取得は、ケースマネジメントの取組や、「就職や就業継続に必要な支援とその効果」等の専門性の高い判断をするために必要になっている。(第2章)

2 密接な情報共有と法的・倫理的課題への対応の両立(第Ⅱ部)

地域における関係機関の密接な連携の取組において、障害のある人の個人情報の取扱いに係る守秘義務、個人情報保護法への対応、その他の倫理的課題について、どのような対応がなされ、また、どのような課題があるのかという問題意識に対して、実態調査から以下が明らかとなった。

- ◆ 就労支援のための地域関係機関の情報共有の現状とは、関係者の口頭や電話による日常的コミュニケーションと、ケース会議等の場におけるものが中心であり、「顔の見える関係」での地域連携を裏付けるものであった。文書での情報共有のニーズはあったが、実施は少ないことも明らかとなった。(第3章)
- ◆ 地域の関係機関において、個人情報の共有に関する多くの課題があり、特に倫理的課題への対応が不十分と認識されている現状が明らかとなった。また、適切な情報共有の取組は、個人情報の適正な保管、本人からの包括的同意の取得、障害情報の倫理的課題への対応との関連性が多く認められた。(第4章)

3 関係機関ニーズに応える情報支援ツールのあり方(第Ⅲ部)

様々な制度によって要請されている、自立・就労支援への専門分野を超えた連携の現場の支援者が求めている情報支援ツールとはどのようなもので、そのニーズに対してどのような対応が可能かという問題意識に対して、実態調査から以下が明らかとなった。

- ◆ 情報支援ツールへのニーズは、「非常に必要性が高い」「必要になるかもしれない」を含めると、全般的に地域の関係機関の種類を問わず高くなっていた。大まかな傾向としては、就労支援の経験が少ない機関からは就労支援の取組についての教育的・啓発的な情報支援ニーズが大きい一方で、地域で就労支援の中核となっている機関からは地域の具体的な連携や情報共有の課題に対応するための情報支援ニーズが高くなっていた。そのような多様な情報支援ニーズを区別しつつ、適切な情報支援ツールのあり方を検討する必要がある。(第5章)

Ⅱ 就労支援、地域連携、情報共有の相互関係

地域連携、就労支援、情報共有の課題の共通性の背後にあるのは、従来 of 専門分野別の「評価→支援」という医学モデルによる支援の限界と、障害のある人の生活・人生に対する専門分野を超えた個別的、継続的な生活モデルによる支援の必要性である。地域で就労支援に取り組む関係機関における連携と情報共有には、これら地域連携、就労支援、情報共有のそれぞれが適切に取り組みれることで他の取組が容易になる好循環による発展の可能性と、逆にその中のいずれかに問題があることで他の取組も困難になる悪循環による困難性があると考えられる。

1 2種類の「専門図式」の存在

本研究において、地域連携、就労支援、情報共有のあり方を検討し、各章において、従来の関係専門職の一般的な取組と、現在中心的な取組になりつつあり今後さらに強化すべき取組を、対照的な図式で表現する必要があった。科学史家トマス・クーンは、「専門家集団において意思疎通を容易ならしめ、専門的判断を安定せしめる共通の基礎」があることを指摘し、それを「専門図式 (disciplinary matrix)」¹と呼んでいる²⁰。地域連携、就労支援、情報共有のあり方についての、それらの従来の取組と今後必要な取組の図式は、より統合的な「専門図式」の違いとして理解すべきであると考えられる。

従来、各専門分野の支援は、相当に独立しており、関係機関間の情報交換の必要性は限られていた。また、本人の不利益になる可能性がある障害や疾患等の情報は、実際上共有の必要性は少なく、個人情報保護法への対応も、個別同意による「第三者提供」の手続きで十分であった。

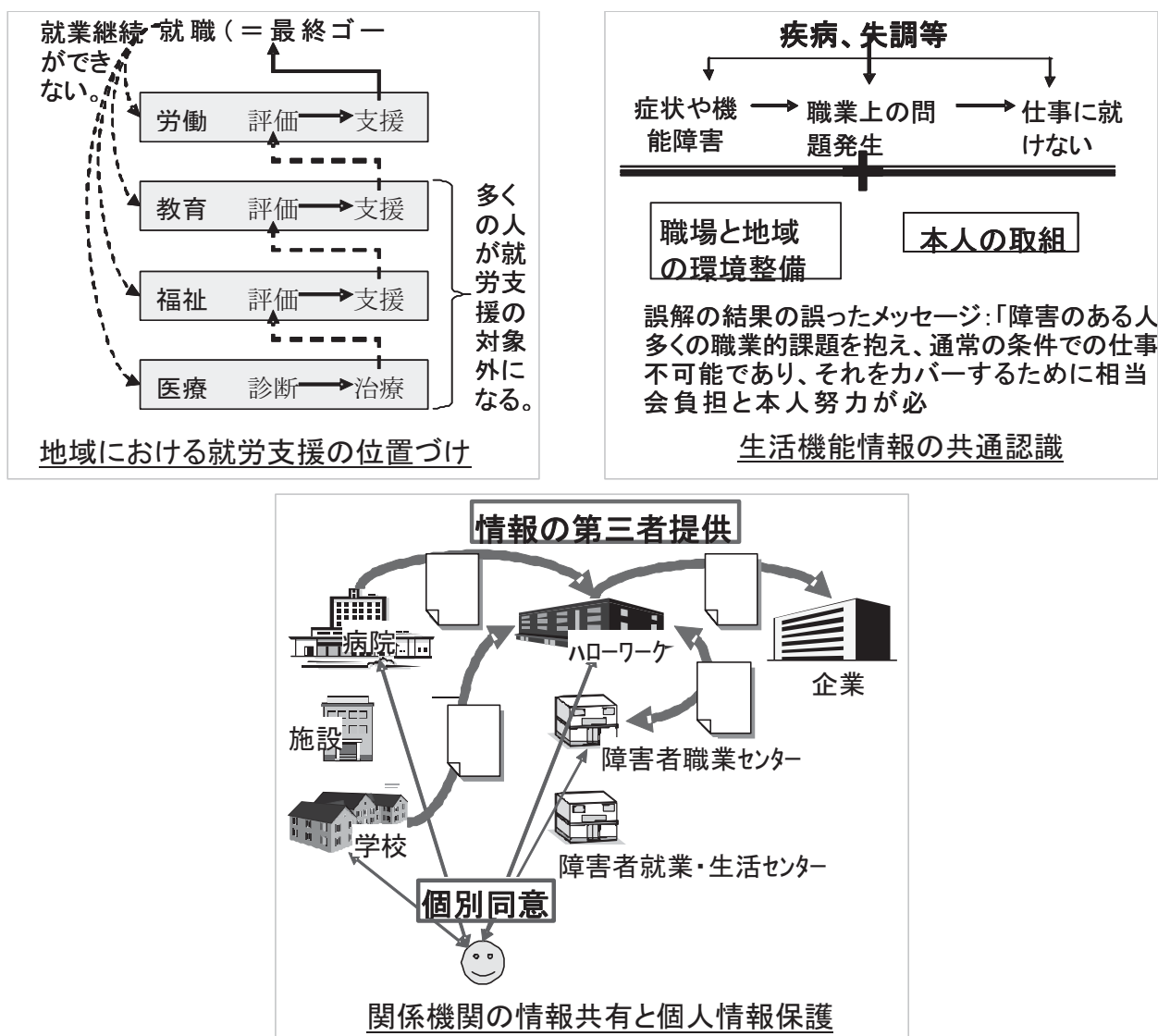


図 7-1-1. 従来の地域連携、就労支援、情報共有の課題についての「専門図式」

¹ 1962年に「パラダイム」として提案された概念を1969年に明確にしたもの。

一方、現在、地域で課題となっている地域連携と情報共有の取組では、本人中心の個別的で継続的な支援への取組の中で、地域の関係者との連携範囲や取扱う情報の量や範囲が拡大している。また、総合的な情報を活用して、地域の多分野の関係者が共通認識に基づく支援を行うことにより、「生活機能」情報の「ひとり歩き」が防止され、支援のために有効に活用できるようになる。そのような密接でタイムリーな地域連携のためには、関係機関の間の第三者提供への個別同意では不適切であるため、情報を共同利用するための信頼性の確認や、本人からの包括同意の取得等が大きな課題となっている。

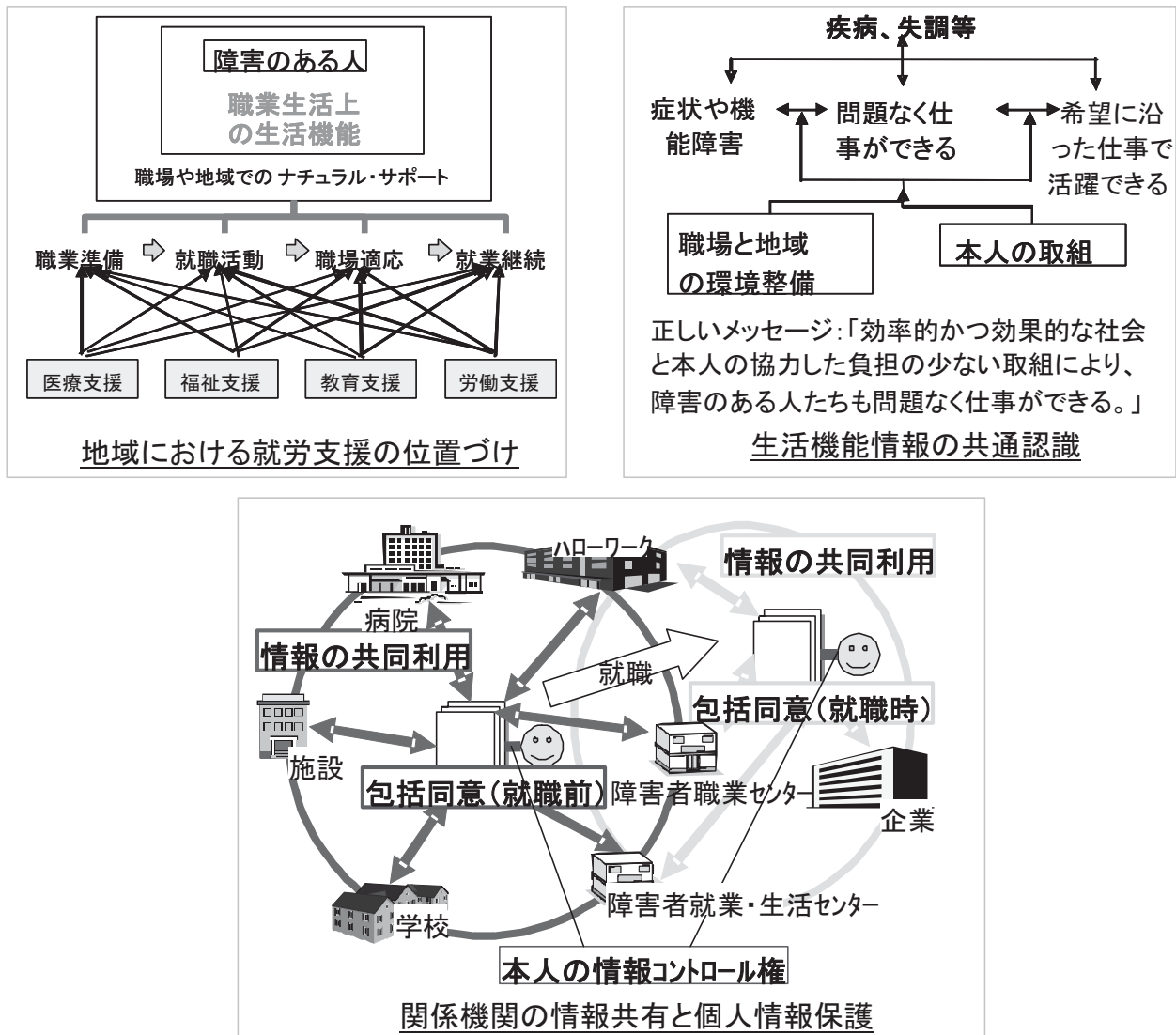


図 7-1-2. 今後求められる地域連携、就労支援、情報共有の取組についての「専門図式」

このような専門図式の違いは、専門職の支援のあり方について、医師の「診断→治療」の取組を専門職の模範とした従来の「医学モデル」と、障害のある人の生活・人生のニーズを中心として専門職がチームワークで支援を行う「生活モデル」の違いとして特徴づけられるであろう。後者は、我が国においても、既にケースマネジメントやソーシャルワーク等の取組で一般的な視点となっている。本研究の課題は、第1章等でみたように、地域の関係機関の連携における取組が、就労支援分野においてさらに推進される必要が生じていることを直接の背景としている。また、大局的には、就労支援の範囲を超え

て、全ての支援専門職の支援のあり方全般に関わる「専門図式」の転換という、より大きな時代的なニーズを背景としていると言えよう。

2 就労支援、情報共有、地域連携の好循環と悪循環

現在、多くの地域では、本人中心の個別支援のために、チーム支援等、日常的な密接な情報共有が進められるようになってきている。しかし、その際、情報の共有範囲が広がりすぎることによって情報漏えいのリスクが高まり、一方、情報の第三者提供の個別同意の手続きをとっていない場合は効果的な連携は不可能になる。このようなジレンマの状況で、就労支援、情報共有、地域連携の3つの取組には、好循環による発展の可能性と、悪循環による困難性があると考えられる。ジレンマの状況への対応として、地域連携や情報共有を制限する方向に行くのか、地域連携を重視する中で適切な対応をとろうとするのかで、地域の連携のあり方に大きな違いが生じると考えられる。

現在、地域においては「顔の見える関係」の構築により、関係者が支援目的や信頼性を確認し、本人からの包括同意を得て、密接な情報共有を行っている地域が増えてきている。そのような連携の取組による支援の成功により、「障害があっても働ける」等の総合的な理解が地域に広がれば、障害等の情報を共有することによる総合的な「生活機能」情報の理解もしやすくなる。それによって、地域連携による就労支援の効果も高まる。

一方、情報共有を制限することによって、関係機関の連携は困難になり、専門分野別の評価・支援が行われることで、「生活機能」情報が分断され、情報の「ひとり歩き」による本人への不利益をもたらすリスクの高い情報になる。それによって、さらに、個人情報保護の要請が高まり、情報共有や連携が困難になる。

したがって、地域における情報支援については、現在の地域連携、就労支援、情報共有の個別ニーズに対応するだけでなく、地域連携、就労支援、情報共有の取組を好循環により発展させるという視点が重要である。

平成14年の障害者職業総合センターによる「職業リハビリテーション過程における情報伝達の方法に関する研究」¹⁹⁾において既に、情報伝達の課題には、個人情報提供のガイドの必要性、個人情報の保

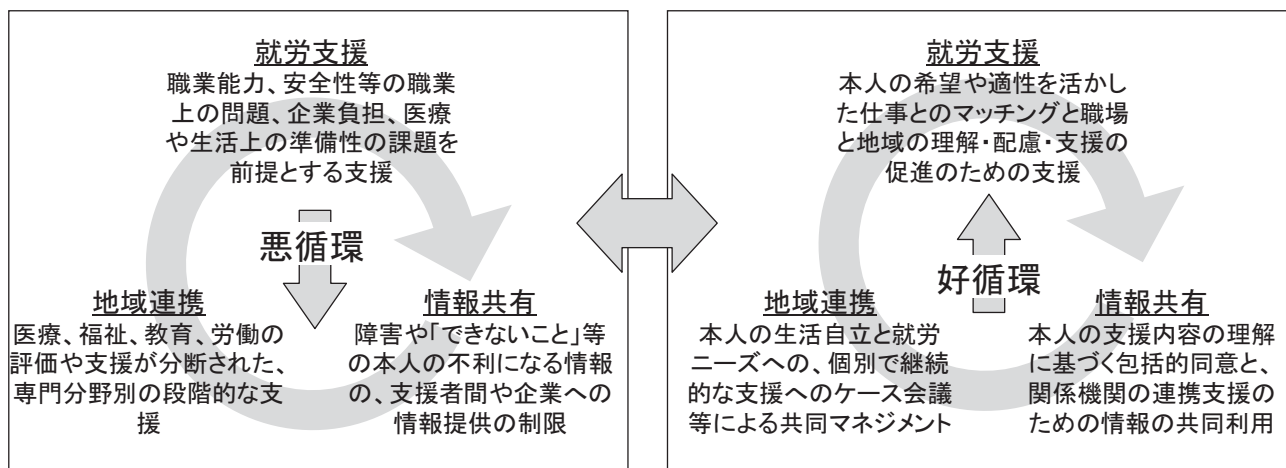


図7-2. 地域連携、就労支援、情報共有の悪循環(左)と好循環(右)

護と活用の対立、個人情報保護に関する法的課題、職業評価のあり方と個人情報の関係等の課題が関連していることが指摘されていた。本研究により、その問題意識をより明確にすることができた。

Ⅲ 情報支援の効果

情報支援の中心的な課題は、「生活機能」情報の「ひとり歩き」を防止し、総合的な共通認識を促進することである。そのような取組は、地域関係機関の連携促進だけでなく、障害のある人の説明と同意の促進によるエンパワメント、障害のある人を雇用する企業の理解や配慮等の取組にも総合的な効果をもつものと考えられる。情報支援においては、そのような多面的な影響を考慮する必要がある。

1 本人のエンパワメント、障害受容のために

障害のある人の就労支援が、分断された情報や、分断された支援によって行われることで、障害のある人の就労可能性が制約されてきた。そのような状況で、本人の就労ニーズに対して専門支援者が必ずしも対応できないこともみられた。しかし、適切な情報利用や、本人の参加によって、その希望に沿って無理なく能力を発揮できる仕事や支援の検討を行うことは、そのまま、本人のエンパワメントにつながり、障害受容もより容易になることが期待できる。

2 雇用主への適切な説明のために

雇用主に対する障害や疾患のある人の雇用についての説明において、障害や疾患の情報を単純に示すことは、雇用主側には「仕事ができない」「安全や健康上の課題がある」「負担が大きい」等の短絡的な判断につながりやすく、それが、障害や疾患のある本人等には偏見や差別として受け止められることがある。逆に、本人が、そのような偏見や差別をおそれて障害開示を拒否し、支援者も単純に個人情報保護を優先した場合には、企業に適切な説明がされないためにトラブルの原因になり、最悪の事態として本人の生命に危険が及ぶことにすらなりかねない。しかし、適切な情報利用がされれば、雇用主に対して企業の人材ニーズに対応できる雇用として働きかけ、また、雇用管理や安全配慮面での具体的な条件を示すことができる。

3 生活機能の共同支援のために

従来、福祉機関、医療機関、教育機関が、就労可能性を限られた情報を基に判断し、効果的な就労支援のあり方を明確にできず、結果として障害のある人の社会参加の可能性や生活の質の低下をもたらしている場合がある。しかし、適切な情報利用がされれば、これら関係機関が、効果的な就労支援のあり方を共通認識し、関係機関が納得できるかたちで就労可能性の判断もより適切に実施できることとなる。

Ⅳ 地域関係機関の就労支援の推進における情報支援の位置づけ

本研究は、地域関係機関の就労支援のあり方について、情報支援の問題意識から検討を進めたもので

ある。いうまでもないことであるが、情報支援によって、地域関係機関の就労支援のあり方が全て決定されるわけではない。本研究の情報支援のあり方についての成果は、以下のような地域の様々な動向の中に位置づけることでより有効に活用できると考えられる。

- ◆ 地域関係機関の就労支援に関する法制度上の整備が進行していることで、情報共有に関する法的・倫理的課題への取組が容易になっている。
- ◆ また、ハローワークや地域障害者職業センターが、地域の就労支援ネットワークを支えるための日常の業務での連携、啓発、研修、技術支援等の取組を進めている。
- ◆ さらに、各分野の専門職教育や各種研修等の進展によって、ケースマネジメントの取組についての専門的な方法論が、各分野の支援者に普及することで、情報支援の課題の解決も行いやすくなる。

V 他の研究課題との関連性

本研究は、障害のある人の就労支援について、情報の切り口から捉えるという従来にないアプローチで取り組んだ。それにより得られた結果は、従来から課題とされてきた、次のような職業リハビリテーションの研究課題と関連すると考えられる。今後の研究の方向性として指摘しておくことにしたい。

1 職業的視点からみた障害

従来、職業的視点からみた障害について、関連する情報の範囲が多岐にわたり複雑であるため、単純な評価や判定には限界があった¹⁸⁾。現在の地域の就労支援においては、そのような簡便な評価や判定では対応できないような、複雑性や個別性・多様性を前提として、関係者の総合的理解をいかに促進するかという点にこそ課題がある。本研究では、「職業場面での障害の影響」「支援の負担」「企業の人材ニーズに対応する職業能力」といった職業的視点からみた障害に深く関連する情報について、単純な個別評価で判断するのではなく、むしろ多方面の個別情報をケース会議等の場で検討し、さらに継続的なケースマネジメントの取組によって、本人、企業、支援関係者の共通理解を深めていく必要性を明らかにしている。

ただし、本研究における、職業的視点からみた障害の情報の総合化に取り組むアプローチは、地域の関係機関の密接な連携関係の進展を前提としたものである。したがって、例えば、障害者雇用率制度上の障害認定のあり方では、それが企業の雇用義務に関わるものであり、企業の雇用義務履行の達成度の評価基準となりうる一律性や公平性が強く求められ、企業実務になじむ明確でわかりやすい基準や方法が求められている²²⁾ことから、異なるアプローチが必要となることが考えられる。

2 就労支援のための人材育成

関係分野において就労ニーズへの対応が必要となっており、人材育成が課題となっているが、本研究からは、その課題には大きく2種類あると考えられる。

第1には、保健医療、福祉、教育等の関連分野の専門職の教育内容に関連する課題がある。各専門分

野別に分断された評価と支援の取組ではなく、障害のある人の職業生活をそれぞれの専門性を活かして支えていくための取組を進展させることが重要である。この意味の「就労支援」とは、関係機関が広義の「職業生活」を支える取組のことを意味するべきであり、各分野の専門家が現在のハローワークや地域障害者職業センターの専門性をもつことを意味しない。各専門分野での教育課程において、障害のある人の職業生活を前提とした、生活・人生の支援が強化されることが重要であろう。ケースマネジメント等の専門的な実践や研究も進展しており、そのような成果を踏まえ、障害や疾患のある人の職業生活を支えることができる幅広い人材育成の必要があると言える。

第2には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者、特別支援学校等の地域の就労支援ネットワークにおいて重要な役割を果たしている機関の支援者に対する、就労支援、地域連携、情報支援に関するより専門的な研修や技術支援である。これらについては、既に、行政的にも取り込まれるようになってきているところであり、本研究の情報支援ツールの活用とも連動させていく必要がある。

3 就労支援のモデル

近年、精神障害のある人の就労支援のあり方等で、「訓練してから就職」から「就職してから訓練」への支援モデルの転換が強調されている。これは、「職業準備性モデル」から「援助付き雇用モデル」への転換とも言われる。このような支援の順序や支援の方法を強調したモデルの対比は、一面で、従来の取組との軋轢を生み出し、必ずしも関係者の共通理解がスムーズに進んでいない面もある。これらは、本研究で明らかになった地域における支援専門職の「専門図式」の転換、すなわち、従来の「就労支援専門家が職業能力について個人の専門的評価をして就労支援をする」という「医学モデル」から、「障害のある人の職業生活を地域全体で支える」という「生活モデル」への転換と同一の課題であると考えられる。

実際、米国等で実証研究によって効果が検証されている精神障害のある人への就労支援の内容は「就職してから訓練」や「職業準備性モデルの否定」という単純なものではない。それは、障害のある人の自己決定を支え（「本人の興味を重視する」）、一人ひとりの実際の職業生活について（「一般就業を目指す」）、就職支援（「素早い職探しの開始」）から、職場適応における職業生活と疾患管理の両立というニーズへの医療と労働の垣根を超えた支援（「医療的支援と就労支援の統合」）、職業生活を生活場面として継続的に支える（「フォローアップ支援に期限を設けず継続させる」）ものである²⁾。そのような支援は社会全体で行われるものであるために、就労支援専門家による職業準備性の評価の客観性は否定される（「職業準備性の判定を行わない」）。そのようなものであるために、保健医療分野の支援のあり方の改革にもつながっている。

米国労働省が実証事業を主導した「カスタマイズ就業」^{15,16)}も、社会全体で障害のある人の職業生活を支える支援のあり方であり、本人中心の個別の職業生活の支援と、関係機関のパートナーシップの重視を特徴としているが、実践面において全人的支援、創造性、柔軟性、チームワーク等の重視という顕著な特徴があり、同様の「専門図式」の転換として位置づけられると考えられる。

これらの新しい就労支援モデルについて、情報の観点から検証していくことも、本研究の発展として考えられよう。

VI 今後の課題

本研究は障害者自立支援法が施行されて間もない時期、地域における障害のある人への支援体制が大きく変化している時期に行われた調査に基づくものである。社会は大きく変化しており、本研究で明らかとなった課題や情報支援ニーズも日進月歩で変化している可能性が高い。

また、本研究の中心となっているアンケート調査の回収率は、障害者就業・生活支援センターでは50%を超え、特別支援学校でも40%あったが、全体では32%であったことにも注意が必要であろう。回答があった機関は比較的就労支援や地域連携に関心が高い機関であるというバイアスがある可能性もある。地域の現実よりも、やや先進的な取組にバイアスがかかった現実を把握している可能性も少なくないと考えられる。

2年間の研究では実態やニーズの把握も不十分である可能性は高く、また、提案する情報支援ツールのプロトタイプも今後完成度を高めていく余地が多い。しかし、現在の、この変化していく社会状況の中において、研究成果を踏まえ実際の情報支援ツールのプロトタイプを提供することには一定の意義がある。そのプロトタイプが実地で使用され、その利用状況や効果等を踏まえることで、地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方の研究は次の段階に進むことができる。

結 論

従来の保健医療、福祉、教育、労働等の専門分野別に行われる、障害のある人の評価と支援の取組は、「生活機能」への断片的な情報に基づく不完全な支援やそれに基づく不完全な理解になりやすく、それが障害のある人の就労可能性の過小評価や「就労は無理」という偏見を生み、障害のある人の就労ニーズへの各専門分野における就労ニーズへの統合的対応を妨げるという悪循環を生み出してきた。現在各地でこのような限界を克服し、障害のある人の生活・人生を個別的に継続的に支えるための専門分野横断的な共同の取組が活発になっている。関係機関が適切な情報共有のための体制を整えることで、専門分野や機関を超えた地域連携が促進され、それがさらに就労支援の可能性への本人・企業・支援関係者の総合的認識を高め、就労支援のための情報共有の意義もより明確となる。今後、このような好循環により、各地、各専門分野において地域連携、就労支援、情報共有の取組を発展させることが必要である。

職業生活を地域全体で支えるための情報

第Ⅰ部で検討したように、現在、就労支援については、就職前から就職後にわたって、個別的に行われる生活自立支援と一体的に、多くの地域関係機関が連携して行われる取組が進められている。そのような中で、従来、専門分野別に行われてきた評価や支援の重複や補完性が明らかになり、障害のある人一人ひとりの生活・人生の視点からの「生活機能」について、専門分野を超えた理解の必要性が高まっている。

密接な情報共有と法的・倫理的課題への対応の両立

第Ⅱ部で検討したように、現在、地域関係機関では、障害情報の取扱いに係る法的・倫理的課題を意識しながら、障害のある人の自立と就労に向けた密接な共同作業が取り組まれている。障害のある人一人ひとりの職業生活のあり方についての総合的理解を本人、企業、支援関係者等で促進し、一方で断片的な情報のひとり歩きを防止することは、効果的な就労支援のためだけでなく、法的・倫理的課題への適正な対応のために不可欠である。

地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方

第Ⅲ部で検討したように、情報支援ツールへのニーズは、機関の専門分野やこれまでの自立・就労支援への取組状況に応じて異なることが明らかとなった。こうしたニーズを踏まえ、情報支援ツールのプロトタイプを作成し、「地域就労支援の連携と情報共有のためのマニュアル」等にまとめた。今後、これらのプロトタイプを実践場面において活用することにより、より効果的に活用できるものとするための検討が必要である。

謝辞

東京大学大学院情報学環・学際情報学府准教授山本隆一先生には、医療情報学における安全管理とプライバシー保護等の専門家のお立場から、障害・疾患のある人の就業を支える地域関係機関の情報共有のあり方等について、専門家ヒアリングで貴重なご助言をいただきました。厚く御礼申し上げます。

県立広島大学保健福祉学部人間福祉学科教授金子努先生には、ソーシャルワークのお立場から、地域の共通様式についての資料をご提供いただきました。厚く御礼申し上げます。

また、「障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支える地域関係機関の連携と情報共有に関する調査」の回答にご理解とご協力をいただいた、地域関係機関の就労、生活自立担当等の支援者の皆様にも、ここで感謝を述べさせていただきます。

参考・引用文献

1. 原智彦： 「東京都における知的障害特別支援学校の取り組みー「就業促進研究協議会」による学校連携を活かした進路指導および職業教育の改善ー」、『職業リハビリテーション』21(1), 31-35, 2007.
2. 春名由一郎： 「米国における精神障害がある人への「援助付き雇用」」『職リハネットワーク』59, 17-21, 2006.
3. ジョブ・カード構想委員会： 「ジョブ・カード構想委員会最終報告」, 2007.
4. 開原成允・樋口範雄編： 「医療の個人情報保護とセキュリティ：個人情報保護法と HIPPA 法」、有斐閣、2005.
5. 菊池恵美子： 「職業リハビリテーションと支援者の倫理」IN.『職業リハビリテーション学』(松為・菊池編)第Ⅲ部第10章第2節、pp299-302, 2006.
6. 倉知延章： 「教育・医療・福祉から雇用・就業への移行ーその技術とシステムの統合ー」、『職業リハビリテーション』21(1), 25-30, 2007.
7. 国立特殊教育総合研究所： 「ICF（国際生活機能分類）活用の試み」、ジアース教育新社, 2005.
8. 厚生労働省：『福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告』、2007.
9. 厚生労働省：『プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン』, 2005.
10. 厚生労働省：『医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン』及び Q&A、2004.
11. 厚生労働省：『福祉関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン』及び Q&A、2004.
12. 野中猛： 「ケアマネジメント実践のコツ」、筒井書房、2001.
13. 野中猛： 「図説ケアマネジメント」、中央法規出版、1997.
14. 志賀利一： 「福祉から雇用・就労への移行」、『職業リハビリテーション』21(1), 36-42, 2007.
15. 障害者職業総合センター： 『米国のカスタマイズ就業の効果とわが国への導入可能性』, 「調査研究報告書 No.80」, 障害者職業総合センター, 2007.
16. 障害者職業総合センター： 『カスタマイズ就業マニュアル』, 「資料シリーズ No.36」, 障害者職業総合センター, 2007.
17. 障害者職業総合センター： 「就労移行支援のためのチェックリスト」、2006.

18. 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』、障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 67, 2005.
19. 障害者職業総合センター： 『職業リハビリテーション過程における情報伝達の方法に関する研究』, 「調査研究報告書 No.47」, 障害者職業総合センター, 2002.
20. トーマス・クーン： 『科学革命の構造』 (中山茂訳)、みすず書房、1971.
21. WHO 国際保健機関： ICF 国際生活機能分類、2001。(日本語訳は中央法規出版より 2002 年刊.)
22. 今井明： 精神障害者の雇用率適用～制度改正の主要論点と今後の展望～、『職業リハビリテーション』 19(2), 34-61, 2006.
23. 桑原博道： 『医療現場の個人情報保護 Q&A』、セルバ出版、2006.

資料

資料1 調査票



障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支える 地域関係機関の連携と情報共有に関する調査 についてのお願い

●**調査の目的**：本調査は、障害・疾患のある人*たちの自立と就業ニーズを地域で支えている様々な関係機関の、地域における連携と情報共有の現状と課題を把握し、今後の効果的な情報支援のあり方を明らかにするために行います。厚生労働省の要望を受け、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センターが実施します。

(*本調査での「障害・疾患のある人」には、いわゆる「障害者」だけでなく、疾患、変調、傷害、発達の遅れ等によって自立と就業の課題のある人を広く含みます。)

●**調査内容**：貴機関・施設の地域における連携と情報共有の現状と課題をお聞きします。

- I. 自立・就業支援と地域における関係機関の連携の現状(問1～3)
- II. 機関や専門分野の枠を超えた情報共有の現状(問4～8)
- III. 就業ニーズに対応するための情報支援の課題(問9～11)
- IV. 情報共有と情報管理の課題(問12～14)

●ご回答をお願いしたい方

本調査票は、障害・疾患のある人の生活自立や就業ニーズを支える医療、福祉、教育等の機関・施設や各種団体の関係部署に配布しております。

ご回答は、各機関・施設において就業ニーズへの対応を主に担当している方を第一として、該当がない場合は生活自立支援を主に担当している方をお願いいたします。該当外の部署に送付された場合は、この調査の趣旨をお汲み取りの上、該当部署への転送のご配慮をお願い申し上げます。

●調査データの管理と活用

○障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置され、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーションに関する調査及び研究等の業務を行う機関であり、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構により運営されております。調査データは、「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づき、障害者職業総合センター研究部門において厳重に管理します。

○調査の集計結果は報告書として公表され、障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支える地域の関係機関が共通して活用することができる**連携支援ツール**や、個人情報保護等を配慮した効果的な**情報共有のあり方**の検討の目的で活用されます。

●ご理解とご協力をお願いいたします。

○ご多忙中と存じますが、調査にご協力いただけますようよろしくお願いいたします。

○**平成20年7月10日**までに、同封の封筒でご返送(発送)下さい。**※記入が困難な場合には、7月10日の時点で回答可能な分だけで結構ですので必ずご返送下さるようお願い申し上げます。**

○調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせ下さい。

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター社会的支援部門
〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3 担当：春名(はるな)、三島(みしま)
電話：043-297-9075(月～金 10:00～17:00)、FAX：043-297-9057



独立行政法人
高齢・障害者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities (JEED)

電子メール：ssdiv@jeed.or.jp

ウェブサイト：<http://www.jeed.or.jp/>

ご回答の留意事項

- ①太枠内にご回答下さい。
- ②特に指定のない限り、貴機関・部署・貴職についてご回答下さい。貴機関・施設内で意見や見解が分かる回答については、回答者の意見や見解でご回答下さい。
- ③選択式の質問には、特に指定のない限りは、最も近いもの1つに○をつけて下さい。
- ④ご回答内容は研究目的のみに利用し、また、機関・施設、回答者、その他個別のご回答内容が特定できる形で公表されることは一切ありませんので、ありのままをご回答下さい。

I. 自立・就業支援と地域における関係機関の連携の現状について

問1. 貴機関・施設の名称。

--

問2. 就業や地域生活支援を担当している回答者の部署又は専門職の名称をご回答下さい。

	機関・施設内で、就労ニーズに日常的に対応している	1
	主に医療や生活自立ニーズに対応しており、就労ニーズへの対応は少ない	2

問3. 障害・疾患のある人の自立と就業を支える様々な地域の取組への、貴機関・部署の関与の状況はいかがですか。

自立支援と就業支援の連携場面	実施の担当として関与している	協力、連携している	関与はないが、取組は知っている	取組について情報が無い
就労移行支援事業(障害者自立支援法)	1	2	3	4
就労継続支援事業(障害者自立支援法)	1	2	3	4
自立支援協議会、地域サービス協議会等	1	2	3	4
個別の教育支援計画(学校教育法)	1	2	3	4
特別支援連携協議会等	1	2	3	4
障害者就業・生活支援センター事業(障害者雇用促進法)	1	2	3	4
発達障害者支援センター事業(発達障害者支援法)	1	2	3	4
地域障害者就労支援事業(ハローワークが中核となる障害者就労支援チームによる支援)	1	2	3	4
障害者職業センターにおける拡大ケース会議	1	2	3	4
難病相談・支援センター事業	1	2	3	4

障害・疾患のある人の自立と就業を支える地域における連携の取組について具体的にご記入下さい。

Ⅱ. 機関や専門分野の枠を超えた情報共有の現状

問4. 障害・疾患のある人の自立・就業ニーズに対応するための、機関や専門分野の枠を超えた連携の状況はいかがですか

地域の自立・就業支援の促進の例	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
地域の様々な関係機関の担当者と日常的に随時連絡が取れる関係(顔の見える関係)をつくっている	1	2	3	4
本人ニーズへの対応のために、既存の制度やサービスの縦割りを越えた取り組みを積極的に推進している	1	2	3	4
就業支援と、生活自立、医療的自立等の支援が一体的に対応できる体制をつくっている	1	2	3	4

機関や専門分野を超えた連携の具体例をご記入下さい。

問5. 障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する連携場面にはどのようなものがありますか。

情報共有が必要となる連携場面の例	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
ケース会議等の公式な関係機関の連携会議の場合	1	2	3	4
担当者間での日常的コミュニケーション	1	2	3	4
本人が保有する評価・診断結果等の情報の活用	1	2	3	4
特定の機関との間での記録文書等の共有	1	2	3	4
他機関からの自発的な情報提供	1	2	3	4
情報の請求に応じた情報提供	1	2	3	4

情報共有が課題となる連携場面、連携状況や課題を具体的にご記入下さい。

問6. 障害・疾患のある人の個人情報を、機関や専門分野を超えて共有する際には、どのような手段や媒体を利用していますか。

情報共有の手段と媒体の例	よく利用している	時々利用している	今後、利用してみたい	利用しない
担当者同士の対面、会議等での会話	1	2	3	4
電話	1	2	3	4
記録様式、文書、ノート、連絡帳などの紙媒体の共有	1	2	3	4
文書の郵送	1	2	3	4
ファックス	1	2	3	4
電子メール	1	2	3	4
情報保護された専用の電子ネットワークでの情報共有	1	2	3	4
インターネット上の一般用のブログ、掲示板、チャット	1	2	3	4

情報共有のための手段や媒体について具体例がありましたらご記入下さい。

問7. 自立支援や就業支援のために、どのような内容の情報を取得、あるいは必要としていますか。

- ・項目内で、取得状況が複数ある場合には、複数回答(例: (1) : (2) : 3 : 4)して下さい。
- ・回答選択肢の「自機関の調査等で新規に取得」は、貴機関で新たに独自に、本人や環境に関する検査、評価、観察、面接、周辺調査等により取得したものです。「既存資料や関係者等の情報を参照」は、既存資料の参照や、関係者が取得した情報を会議や会話等の場で該当情報を入手している場合です。

(1)障害・疾患に関する医学的・心理学的情報	自機関の調査等で新規に取得	既存資料や関係者等の情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
情報の具体的内容				
障害種類・程度	1	2	3	4
原因疾患の診断名、機能障害や症状の詳細情報	1	2	3	4
病歴やリハビリテーション歴	1	2	3	4
障害・疾患による日常／職業生活上の注意事項	1	2	3	4
一般的な健康状態	1	2	3	4

(2)就業に関する希望、興味、強みなど	自機関の調査等で新規に取得	関係者や家族等からの情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
情報の具体的内容				
就業の意思や、就業を希望する理由	1	2	3	4
学歴、職歴(職場実習、作業所、職業訓練等を含む)	1	2	3	4
仕事に活かせる「できること」や「得意なこと」	1	2	3	4
希望する職種や働き方、キャリアの方向性	1	2	3	4
希望する勤務形態、日数、時間帯、勤務地域等	1	2	3	4

(3)職業生活の様々な局面での課題と対応	自機関の調査等で新規に取得	関係者や家族等からの情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
情報の具体的内容				
現在の就業状況	1	2	3	4
職業訓練等の職業準備段階での課題と対応	1	2	3	4
就職活動(職探し、応募、面接等)での課題と対応	1	2	3	4
就職前後での職業生活への適応での課題と対応	1	2	3	4
就職後の就業継続に関する課題と対応	1	2	3	4
長期的なキャリアアップに関する課題と対応	1	2	3	4

(4)職場開拓や職場内支援の見通し	自機関の調査等で新規に取得	関係者や家族等からの情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
情報の具体的内容				
本人の希望に合う地域の事業所や職場の可能性	1	2	3	4
就職後の、職場内での支援や配慮の見通し	1	2	3	4
必要な環境整備実施のための制度活用の見通し	1	2	3	4

(5)関係機関による支援状況	自機関の調査等で新規に取得	関係者や家族等からの情報を参照	未取得だが可能なら取得したい	不必要
情報の具体的内容				
各人への医療機関における治療や支援の状況	1	2	3	4
各人への福祉機関における支援の状況	1	2	3	4
各人への教育機関における支援の状況	1	2	3	4
各人への労働機関の支援の状況	1	2	3	4
各人への企業内の支援や配慮の状況	1	2	3	4
各人の自己管理やスキル向上への取り組み状況	1	2	3	4

自立・就業支援で必要となる情報の把握方法や情報の必要性について具体的にご記入下さい。

問8. 障害・疾患のある人の自立・就業支援の実施にあたって、どのような内部支援者と外部支援者(情報提供における第三者にあたる)が関わっていますか。同一法人等で、特に情報の第三者提供の手続きなく連携している場合は「内部支援者」とします。

内部または外部の専門支援者		内部支援者	情報提供の第三者となる外部支援者	特に関わりはない
保健医療	医師	1	2	3
	保健師／看護師	1	2	3
	栄養士／管理栄養士	1	2	3
	理学療法士／作業療法士／言語聴覚士	1	2	3
	臨床心理士／心理療法士	1	2	3
	医療ソーシャルワーカー(MSW)	1	2	3
	精神科ソーシャルワーカー／精神保健福祉士	1	2	3
福祉	社会福祉士、地域療養等支援コーディネーター	1	2	3
	サービス管理責任者	1	2	3
	就労支援員、生活支援員	1	2	3
	ケア・マネージャー/ケース・マネージャー	1	2	3
教育	進路指導担当	1	2	3
	特別支援教育コーディネーター	1	2	3
	担任教諭	1	2	3
労働	ハローワークの職業指導官、雇用指導官等	1	2	3
	障害者職業カウンセラー	1	2	3
	ジョブコーチ	1	2	3
	障害者就業・生活支援センターの支援者	1	2	3
	産業医・産業保健師・産業看護師	1	2	3
	企業の人事・労務等の担当者	1	2	3
	自治体単独事業の就労支援担当者	1	2	3
	職業訓練指導員	1	2	3
その他	その他の行政の担当者	1	2	3
	障害や病気のある人(ピアサポーター)	1	2	3
	その他の相談員、カウンセラー	1	2	3

自立・就業支援のための、内外の専門職との連携体制について具体的にご記入下さい。

Ⅲ. 就業ニーズに対応するための情報支援の課題

問9. 障害・疾患のある人の就業可能性の向上に向けた、基本的な取組内容はいかがですか。

就業可能性の向上のための基本的な取組	全く取組んでいない	どちらかといえば取組んでいない	どちらでもない	どちらかといえば取組んでいる	重視して取組んでいる
身体・知的・精神面の機能回復訓練と、個別支援機器、個別対処スキル向上等の主に個人側への支援	1	2	3	4	5
職業訓練や資格取得支援による職業能力の向上	1	2	3	4	5
就業機会の保障のための、障害者自立支援法による就労継続支援事業、障害者雇用率制度等の有効活用	1	2	3	4	5
支援や社会資源活用のマネジメントや調整等、問題解決と企業負担軽減の成果の継続的改善への取組	1	2	3	4	5

就業可能性の向上に向けた効果的な方法や課題等についてご記入下さい。

問10. 障害・疾患のある人の就業可能性や就業支援に関する様々な判断は問題なく行えていますか。

個別の支援対象者の就業支援に関する判断内容	自機関で最終的に判断している	連携機関が最終判断をしている	判断は必要だが、判断できていない	判断の必要性はない
一般企業での就業可能性	1	2	3	4
就業可能な職種や働き方	1	2	3	4
就職や就業継続に必要な支援とその効果	1	2	3	4
労働関係機関の支援サービス・制度の利用可能性	1	2	3	4
地域の生活支援の利用の可能性	1	2	3	4

就業支援に関する判断方法の具体例や課題についてご記入下さい。

問11. 就業支援に関する情報入手の機会の活用状況はいかがですか。

就業支援に関する情報入手の機会の例	活用し、有用である	活用しているが課題がある	活用したいが、できていない	活用はなく、必要性もない
ハローワーク主催の雇用連絡会議等	1	2	3	4
所属機関・団体が主催する研修会	1	2	3	4
障害者職業総合センターでのジョブコーチ研修、職業リハビリテーション実践セミナー受講	1	2	3	4
地域障害者職業センターによる各種技術支援・情報提供(職業リハ推進フォーラム、基礎講座等)の活用	1	2	3	4
職業リハビリテーション研究発表会、職業リハビリテーション学会等の関連学会への参加	1	2	3	4
障害者職業総合センター等のホームページ、書籍や文献による学習、研究	1	2	3	4

その他の活用している情報源や、就業支援に関する情報ニーズについてのご意見等をご記入下さい。

IV. 情報共有と情報管理の課題

問12. 障害・疾患のある人の個人情報を地域関係機関で共有するにあたって、具体的課題にはどのようなものがありますか。

障害・疾患のある人の個人情報の共有の課題の例	課題は解決済	対応中で課題は未解決	課題はあるが未対応	特に課題ではない
個人情報保護法に係る手続き	1	2	3	4
評価や支援で蓄積される個人情報の適正な保管	1	2	3	4
障害や疾患の情報開示による偏見や差別の防止	1	2	3	4
情報共有を本人の益とし、不利益としないための保証	1	2	3	4
専門分野により異なる用語や様式についての共通理解	1	2	3	4
多様な分野にわたる情報の全体的・有機的な理解	1	2	3	4
人事異動に左右されない情報共有体制	1	2	3	4

個人情報の適正な共有に関して、特に検討が必要な課題と、対応状況についてご記入下さい。

問13. 自立・就業支援の取組において、障害や疾患に関する個人情報の共有を安全・適正に行うための、具体的な取組状況はいかがですか。

障害や疾患の個人情報共有の安全・適正化対策の例 (ご回答用の例であり、このような対策が必要というわけではありません。)	特に問題なく実施	実施しているが課題も有る	実施したいが、できていない	実施はなく、必要性もない
随時連絡を取り合う信頼できる範囲に限って情報共有する	1	2	3	4
守秘義務のある専門職・機関に限って情報共有する	1	2	3	4
支援の適正な目的を確認できる場合だけ情報共有する	1	2	3	4
医療、生活、教育、就業などを同一機関・法人等の内部で総合的に支援し、外部との連携場面を少なくする	1	2	3	4
関係機関の連携体制を前提として、本人から情報共有についての包括的な同意を得る	1	2	3	4
障害や病気の否定的な情報が独り歩きしないように、本人のアピール点を含めた総合的な情報共有を心がける	1	2	3	4
障害や病気それ自体や「できないこと」よりも、必要な支援や配慮内容について具体的に示す	1	2	3	4
障害や病気に関する個人情報は第三者には提供しない	1	2	3	4
障害や病気に関する個人情報は極力保管しない	1	2	3	4

障害や病気の情報の安全・適正な取り扱いについて、実施中、あるいは、検討中のものがありましたら、具体的にご記入下さい。

問14. 障害・疾患のある人たちの自立と就業ニーズを支えるために、地域で機関や専門分野を超えて活用される情報支援ツールとして、どのようなものが今後必要ですか。

情報支援のためのツールの例	必要性が非常に高い	必要になるかもしれない	不必要	ない方がよい	わからない
就業希望のある障害・疾患のある本人向けの「就業サポート手帳」(母子手帳のようなガイドと記録を兼ねたもの)	1	2	3	4	9
分野・機関の枠を超えて活用できる「就業支援用の共通記録様式集」	1	2	3	4	9
関係機関で情報を安全・適正に共有するための手順や留意事項を示す「ガイドライン」	1	2	3	4	9
障害・疾患のある人たちが無理なく働けるビジョンや、関係者の支援のあり方の共通認識の形成を助ける「ガイドブック」	1	2	3	4	9
障害・疾患だけでなく、職種や働き方、職場の状況等に応じた個別的な課題と支援法を示す「シミュレーションツール」	1	2	3	4	9
就業支援に詳しくない人でも、簡便に就業支援の課題を把握できるようにする「チェックリスト」	1	2	3	4	9
情報ネットワークと個人認証技術を活用した地域関係機関での「情報共有ネットワークシステム」	1	2	3	4	9
地域の関係機関の支援者向けの職業評価や就業支援の方法についての「教材、研修」	1	2	3	4	9

自立・就業支援の関係機関の連携を支える情報支援ツールの具体例、あるいは、ニーズ等をご記入下さい。

自由記述欄(自立と就業ニーズを支える地域における連携と情報共有について、ご意見等をご記入下さい。)


本調査のために貴重なお時間をいただきまして、まことにありがとうございました。
 回答済の本調査票は、同封の封筒で平成20年7月10日までにご返送下さい。

資料2 シミュレーションツールの例

Worknet Welcome - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 進む 印刷 検索 お気に入り




**ハートワーク
SimTool**

「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう!

職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どんな仕事に就きたい?
- 2 障害の状況は?
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



この「ハートワークSimTool」は、職業的障害の個性、ダイナミックさの理解を踏まえつつも、個別的な条件の調整による理想的な働くイメージの共通理解を可能にするためのシミュレーションツールです。

企業、関係支援者、本人や家族等を含む地域の関係者にとって、「病気や障害があっても、職場と地域における効果的な取組により、問題なく、過大な負担もなく、能力を發揮して働くことができる」という理想的な支援の成功イメージを得ることは、これまで困難でした。そのため、「障害があると仕事ができない/問題が多発する」あるいは「配慮のためには企業の負担が大きい」という短絡的な結論に陥りやすくなっています。

実際、障害のある人は、重度障害があっても一般就業は十分に可能です。しかし、それは、多様な条件の個別的な調整によってはじめて実現できるものであることが少なくありません。「ハートワークSimTool」を活用することによって、一人ひとりの障害のある人が、職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すイメージを明確にしていけることができます。

ハートワークSimToolについて [障害者職業総合センター研究部門](#)

http://172.22.1.194:8080 - 仕事内容 - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 進む 印刷 検索 お気に入り



**ハートワーク
SimTool**

「障害と職業生活の両立」

職場と地域の様々な配慮や支援を

ここからスタート

- 1 どんな仕事に就きたい?
- 2 障害の状況は?
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

1. どんな仕事に就きたい?

いかなる仕事でもできる仕事に就きたい

・「ジョブ・カード」(http://www.jobcard.go.jp)

・「ハローワーク」(http://www.hello-work.com)

また、職業の検索方法についてはこちらをご覧ください。

職種

あなたが見たい職種を選択してください。

▶ 職種を選択

就労条件

あなたが見たい就労条件を選択してください。

▶ 就労条件を選択

職種の選択

- ▶ 専門的・技術的職業
- ▶ 管理的職業
- ▶ 事務的職業
 - ▶ 一般事務的職業
 - ▶ 総務事務員
 - ▶ 一般事務員
 - ▶ 生産・企画・効率化担当事務員
 - ▶ **文書(ファイル)整理事務員**
 - ▶ 差能マネージャー
 - ▶ 駅助役
 - ▶ 行政事務員(国家公務員)
 - ▶ 行政事務員(地方公務員)
 - ▶ 団体職員(特殊・公益法人)
 - ▶ 人事係事務員
 - ▶ 広報係事務員
 - ▶ 企画・調査事務員
 - ▶ 商品企画事務員(百貨店)

職業: 文書(ファイル)整理事務員

説明 : 文書、カード、インボイス、領収書、その他の記録をアルファベット順、番号順、使用ファイル・システムに応じて整理する。必要に応じてファイルの中身を出し入れする。

選択されている職業: **文書(ファイル)整理事務員**

(注) 職種を選択ができない時は、ブラウザの「ページ再読み込みのボタン」を押し再度選択してください。

http://172.22.1.194:8080 - 障害・疾患 - Microsoft Internet Explorer

「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！
職場と地域の様々な配慮や支援を

ここからスタート

1. 1. どんな仕事に就きたい？

2. 2. 障害の状況は？

3. 3. 職場や地域の状況を確認しよう

4. 4. 支援が必要な職業上の課題を特定しよう

5. 5. 可能性を広げる支援について調べて活用しよう

6. 6. 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

障害・疾患の選択

- 身体障害
- 知的障害
 - 軽度知的障害(IQ50-69)
 - 中度知的障害(IQ35-49)
 - 知的障害(中程度)
 - 重度知的障害(IQ20-34)
 - 最重度知的障害(IQ20未満)
 - ダウン症候群
 - 脆弱X症候群
 - ウィリアムズ症候群
 - レット障害(レット症候群)
 - プラダー・ウィリー症候群
 - 精神遅滞(知的障害)程度・詳細不明
- 精神障害
- 発達障害
- その他の障害

障害・疾患名: 知的障害(中程度)

説明: 知的能力はほぼ8歳までの小学校低学年に相当する。環境適応や意思交換も自立的、言語も幼稚な面があるが使用でき、読み書き、計算も簡単なレベルであれば可能である。

選択されている障害・疾患名: 知的障害(中程度) [選択] [詳細]

[検索方法の選択に戻る] [キャンセル]

http://172.22.1.194:8080 - 障害・疾患 - Microsoft Internet Explorer

「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

1. 1. どんな仕事に就きたい？

2. 2. 障害の状況は？

3. 3. 職場や地域の状況を確認しよう

4. 4. 支援が必要な職業上の課題を特定しよう

5. 5. 可能性を広げる支援について調べて活用しよう

6. 6. 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

どんな程度の身体、知的、精神、その他の障害があったとしても、それだけで就業が困難になるわけではありません。しかし、それでも、適切な職場や地域の配慮や支援、そして、あなたの取組課題を明らかにするために、障害状況を把握することが大切です。

身体障害者手帳、知的障害の療育手帳等、精神障害では精神障害者保健福祉手帳などの認定、あるいは、難病では特定疾患の診断、その他の診断、障害内容の正しい理解のために、専門的な障害の評価を受けるとよいでしょう。

障害・疾患名

あなたの職業生活の課題となっている障害や病気は・・・

知的障害(中程度) [詳細] [削除]

▶ 障害・疾患の選択/追加 (手帳等に記載されているものだけでなく、合併障害がある場合など、全て検討対象にすることが大切です。)

一次的障害内容 機能障害

知的機能	▼	中程度
全般的な心理社会的機能	▼	中程度
活力と欲動の維持や調整の全般的機能	▼	中程度
個別的な精神機能(詳細不明)	▼	中程度
運動耐容能	▼	中程度

▶ 機能障害の程度を変更する

http://172.22.1.194:8080 - 職場環境 - Microsoft Internet Explorer

環境整備個別チェックリスト

環境整備個別チェックリスト

職場と地域の環境整備の現状と今後の取組の見通しをチェックして、職業生活上の問題発生の可能性の変化を確認しましょう。（この段階では、職業生活上の問題発生の可能性をゼロにする必要はありません。）

環境整備を前提とした職業生活上の問題発生の可能性

整備済み	整備予定	環境整備名	解決可能課題数	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	QC（品質管理）サークル等	36	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	対人サービス提供者（相談対応）	14	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	同僚の態度（正しい知識・理解）	10	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	短時間勤務・残業規制	7	詳細
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	障害者専用トイレの設置	6	詳細
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	専用駐車スペース	5	詳細
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	通勤用自家用車	3	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	作業マニュアルや研修用テキスト（一般と共通）	2	詳細
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	コミュニケーション支援機器	2	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	OJT（オンザジョブトレーニング）	2	詳細
		作業マニュアルや研修用テキスト（障		

選択 キャンセル

課題	発生率%	詳細
情報の取得	36	詳細
情報の処理	36	詳細
データや情報の分析	36	詳細
他者への情報の意味の説明	36	詳細
不愉快/怒った人への対応	35	詳細
締め切りのプレッシャー	35	詳細
競争	35	詳細
競争のレベル	35	詳細
葛藤状況の頻度	35	詳細
同じ仕事を反復して行うことの重要性	23	詳細
複雑な技術的活動の遂行	23	詳細
資源の監視と制御	23	詳細
グループやチームでの仕事（単純課題）	23	詳細

http://172.22.1.194:8080 - 職場環境 - Microsoft Internet Explorer

「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- どんな仕事に就きたい？
- 障害の状況は？
- 職場や地域の状況を確認しよう
- 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

3. 職場や地域の状況を確認しよう

職場や地域における、必要最小限の配慮や支援を有効に活用するかどうかで、実際の職業生活における問題の状況は大きく異なります。問題を一人で抱え込まずに、職場や地域の現状と今後の取組の可能性をチェックしましょう。

「ハートワークSimTool」の環境整備個別チェックリストを使えば、次のようなことができます。

- ①あなたの障害状況や仕事内容に応じた必要最小限のチェック項目で職場と地域の取組をチェックすることができます。
- ②職場や地域の環境整備による、職業生活上の問題解決の効果を具体的に知ることができます。

既に整備されている職場や地域の取組

- 対人サービス提供者（相談対応） 詳細
- 作業マニュアルや研修用テキスト（一般と共通） 詳細
- OJT（オンザジョブトレーニング） 詳細

今後の整備の必要性がある職場や地域の取組

- QC（品質管理）サークル等 詳細
- 同僚の態度（正しい知識・理解） 詳細
- 短時間勤務・残業規制 詳細
- 作業マニュアルや研修用テキスト（障害者用） 詳細
- 同僚の態度（コミュニケーションに時間をかける） 詳細

「環境整備個別チェックリスト」で職場と地域の状況をチェックする

ハートワークSimToolについて 障害者職業総合センター研究部門

http://172.22.1.194:8080 - 職場での問題状況 - Microsoft Internet Explorer

「障害と職業生活の両立」のイメージをつくらう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どのような仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

職業的課題チェックリスト

あなたにとって特に支援が必要な職業的課題をいくつか選んで下さい。

①支援を検討： 次のステップで支援方法を検討します。
②職務内容の調整により解消する： 職務内容自体を調整して支援の必要をなくします。

支援を検討	職務の調整	課題	発生率%	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	情報の取得	36	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	情報の処理	36	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	データや情報の分析	36	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	他者への情報の意味の説明	36	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	不愉快/怒った人への対応	35	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	締め切りのプレッシャー	35	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	競争	35	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	競争のレベル	35	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	電線状況の頻度	35	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	同じ仕事を反復して行うことの重要性	23	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	複雑な技術的活動の遂行	23	詳細
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	資源の監視と制御	23	詳細

選択 キャンセル

http://172.22.1.194:8080 - 職場での問題状況 - Microsoft Internet Explorer

「障害と職業生活の両立」のイメージをつくらう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どのような仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

4. 支援が必要な職業上の課題を特定しよう

職場と地域の環境整備の見通しを踏まえ、「職業的課題チェックリスト」を活用して、特に支援が必要な職業上の課題を特定しましょう。

支援が必要な課題

以下の課題は、何らかの特別な支援を検討する必要がある・・・

情報の取得	詳細
情報の処理	詳細
他者への情報の意味の説明	詳細
締め切りのプレッシャー	詳細
複雑な技術的活動の遂行	詳細
文書の内容を読み取る	詳細
本、説明書、新聞等の情報を読むこと	詳細
文書でメッセージを伝える	詳細
数を数えたり、計算すること	詳細
グループで作業すること	詳細

職務内容の調整で問題解決を図る課題

以下の課題は、仕事内容を調整することで問題解決が可能・・・

データや情報の分析	詳細
不愉快/怒った人への対応	詳細
競争	詳細
競争のレベル	詳細
電線状況の頻度	詳細
同じ仕事を反復して行うことの重要性	詳細

http://172.22.1.194:8080 - 支援計画 - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 検索 お気に入り

5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう

6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

支援計画を作成

職業的課題に対する支援を選択

職業的課題別に、効果があると思われる支援方法のリストが示されています。あなた自身で支援を選択して下さい。

- ・自分の好みで選んで結構です。
- ・いくつかの支援は、同時に多くの課題の支援になりますので、そのような面も考慮するとよいでしょう。

〔課題〕情報の処理

選択	支援方法	環境	知的機能	詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	やりがいを感じながら理解できる作業を選択し指示	環		詳細
<input type="checkbox"/>	コンピューター操作のスイッチ	環		詳細
<input type="checkbox"/>	演台用、黒板用照明器具	個		詳細
<input type="checkbox"/>	電卓	個		詳細
<input type="checkbox"/>	時差出勤	環	知的機能	詳細
<input type="checkbox"/>	タイプライタ・ワードプロセッサ	個		詳細
<input type="checkbox"/>	障害者用/車椅子用トイレ	環	知的機能	詳細
<input type="checkbox"/>	時差出勤	環	知的機能	詳細
<input type="checkbox"/>	専用駐車スペース設置	環	知的機能	詳細
<input type="checkbox"/>	避難設備の障害者対応化	環	知的機能	詳細
<input type="checkbox"/>	計算用ソフトウェア	個		詳細
<input checked="" type="checkbox"/>	集中して作業する時間を30分にし、一息入れるため30分毎に報告させるようにした	環	知的機能	詳細

選択 キャンセル

http://172.22.1.194:8080 - 支援計画 - Microsoft Internet Explorer


ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 検索 お気に入り

ハートワーク SimTool 「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どのような仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



5.可能性を広げる支援について調べて活用しよう

特に支援が必要な職業的課題に対して、データベースから支援方法を検索して、自分で支援計画を立ててみましょう。

あなたが選んだ職場側支援

支援	詳細	課題	原因
従業員参加QCサークル	詳細	締め切りのプレッシャー	知的機能
コミュニケーション支援機器の導入	詳細	文書の内容を読み取る	知的機能
やりがいを感じながら理解できる作業を選択し指示	詳細	情報の取得 情報の処理 他者への情報の意味の説明	知的機能
集中して作業する時間を30分にし、一息入れるため30分毎に報告させるようにした	詳細	情報の取得 情報の処理 他者への情報の意味の説明	知的機能
客観的な指標および声かけにより作業能率を算定させる	詳細	グループで作業すること	知的機能
コミュニケーション支援機器の導入	詳細	文書でメッセージを伝える	知的機能

あなたが選んだ個人側支援

支援	詳細	課題	原因
電卓	詳細	数を数えたり、計算すること 情報の取得 情報の処理 他者への情報の意味の説明	

http://172.22.1.194:8080 - プリント - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 検索 お気に入り

ハートワーク SimTool 「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どのような仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

6. 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

お疲れ様でした！ 「障害や病気があると聞けない」という先入観にかかわらず、様々な可能性や選択肢があることを実感していただけたでしょうか？ 「ハートワークSimTool」は、最初からでも、途中からでも何度でもやり直しができますので、「障害と職業生活の両立」のイメージづくりのためにご利用下さい。

「障害と職業生活の両立」のイメージづくりのコツは、「障害があると問題がある」「支援や配慮は企業の負担になる」という枚切り型の理解ではなく、「適切な職場や地域の取組があれば、企業の負担もなく、職業生活で問題が起こることもなく、100%の職業人になれる」ということを理解することです。

印刷用の資料作成 PDF,RTF

次のステップは？

あなたが働く仕事の内容

職種は・・・

文書(ファイル)整理事務員

就労条件は・・・

一般的就労条件

職務内容については、以下の課題をなくすように調整します

データや情報の分析
不愉快/怒った人への対応
競争
競争のレベル
葛藤状況の頻度
同じ仕事を反復して行うことの重要性
資源の監視と制御

環境整備と環境側支援

「対人サービス提供者(相談対応)」 整備済み

この取組があると、日課の管理、業務の組織化、立案と優先順序の決定、職務の目標や優先順位決定の自由度等、16個の職業的な問題発生を予防することができます。

詳細

http://172.22.1.194:8080 - プリント - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 検索 お気に入り

ハートワーク SimTool 「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！
職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どのような仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

次のステップは？

1. ハローワークの「専門援助窓口」に登録して、職探しに取り組もう。

あなたの希望する条件での仕事、必要な配慮を実施してくれる職場に出会うことは「お見合い」に似ています。あなたの「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にできたら、次のステップは、それに近い現実の仕事を探すことです。そのための専門機関であるハローワークを活用しましょう。特に「専門援助窓口」に登録することにより、一般窓口とは異なり、個別的で継続的な職探し等の支援を受けることができます。

全国のハローワークの所在地を調べる [_\(http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html\)](http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html)

2. 様々な社会資源を有効活用しよう。

障害や病気をもちながら職業生活を送りたいという希望を応援する地域の機関が多くあります。ハローワークとの仲立ちもしてくれます。あなたは決して一人ではありません。適切な社会資源を有効活用して、あなたの応援団を増やしましょう。

障害者職業センターの所在地を調べる [_\(http://www.ieed.or.jp/ieed/location/loc01.html#03\)](http://www.ieed.or.jp/ieed/location/loc01.html#03)

障害者就業・生活支援センターの所在地を調べる [_\(http://www.mhlw.go.jp/bunya/kovou/shougaisha02/pdf/10.pdf\)](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kovou/shougaisha02/pdf/10.pdf)

ハートワークSimToolは、今回、あなたの役に立ちましたか？

役に立った なんとも言えない 役に立たなかった

ハートワークSimToolの改善のためのご意見やご要望をお寄せ下さい。

ページが表示されました

Internet



あなたが働く仕事の内容

<p>職種は・・・ 文書(ファイル)整理事務員</p> <p>就労条件は・・・ 一般的就労条件</p>	<p>職務内容については、以下の課題をなくすように調整します。</p> <ul style="list-style-type: none"> データや情報の分析 不愉快／怒った人への対応 競争 競争のレベル 葛藤状況の頻度 同じ仕事を反復して行うことの重要性
---	---

環境整備と環境側支援

<ul style="list-style-type: none"> - 「対人サービス提供者（相談対応）」 <input checked="" type="checkbox"/> 整備済 この取り組みがあると、日課の管理、業務の組織化、立案と優先順序の決定、職務の目標や優先順位決定の自由度等 16 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「作業マニュアルや研修用テキスト（一般と共通）」 <input checked="" type="checkbox"/> 整備済 この取り組みがあると、注意して視ること、単一課題の遂行、比較的複雑な課題を実行すること等 7 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「OJT（オンザジョブトレーニング）」 <input checked="" type="checkbox"/> 整備済 この取り組みがあると、単一課題の遂行、比較的複雑な課題を実行すること、ストレス、悩み、責任への対処等 3 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「QC（品質管理）サークル等」 整備予定 この取り組みがあると、注意して視ること、技能の習得、基礎的学習（詳細不明）等 46 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「同僚の態度（正しい知識・理解）」 整備予定 この取り組みがあると、ストレス、悩み、責任への対処、不愉快／怒った人への対応、締め切りのプレッシャー等 6 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「短時間勤務・残業規制」 整備予定 この取り組みがあると、1 日のスケジュールの実行、最大の生産性で 1 週間を働く、週労働時間の長さ等 7 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「作業マニュアルや研修用テキスト（障害者用）」 整備予定 この取り組みがあると、注意して視ること、単一課題の遂行、比較的複雑な課題を実行すること等 6 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「同僚の態度（コミュニケーションに時間をかける）」 整備予定 この取り組みがあると、ストレス、悩み、責任への対処、他者の健康・安全への責任、結果や成果への責任等 17 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「従業員参加 QC サークル」 支援 この取り組みがあると、締め切りのプレッシャー等 1 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「コミュニケーション支援機器の導入」 支援 この取り組みがあると、文書の内容を読み取る等 1 個の職業的な問題発生を予防することができます。 説明 : - 「やりがいを感じながら理解できる作業を選択し指示」 支援 この取り組みがあると、情報の取得、情報の処理、他者への情報の意味の説明等 3 個の職業的な問題発生を
--

予防することができます。

説明：（事例報告）

季節毎に変わっていく商品のなか、対象者の特性や興味をもつ傾向をつかんでもらい、最も対象者がやりがいを感じながら理解できる作業を選択し指示してもらっている

- 「集中して作業する時間を30分にし、一息入れるため30分毎に報告させるようにした」 支援

この取り組みがあると、情報の取得、情報の処理、他者への情報の意味の説明等3個の職業的な問題発生を予防することができます。

説明：（事例報告）

・ワンスパン約2時間なので、集中して作業する時間を30分にし、一息入れるため30分毎に報告させるようにした

・“あせる”と段々混乱し、集中力に欠けるということを都度、話し、認識するよう促した。また、その結果“洗い残し”を生ずる事も問題だという認識も促した

・30分毎の“洗う枚数”（ワンスパン2時間の枚数）の基準を示し、それに近づける工夫、努力をさせた

- 「客観的な指標および声かけにより作業能率を意識化させる」 支援

この取り組みがあると、グループで作業すること等1個の職業的な問題発生を予防することができます。

説明：（事例報告）

・集団作業場面においては、自己の評価が把握しにくく、出来高向上（スピードアップ）への意識化やよそ見等の余分な動きについて、口頭で注意する程度であったため、対象者の課題に対する意識化が困難であった

・その日ごとに出来高と計数ミスの集計を行い、対象者の作業量を表に記入させ、指導員とともにその日の作業終了時点において評価を繰り返すことで、今回の取り組みのねらい（スピードアップ）を表と口頭での説明にて実施した

・口頭にて、いかに無駄な動きがあるかを作業工程の手順一つ一つ説明し、再確認を行い、余分な動きをなくすように伝えた

・出来高を半日単位、時間単位に置き換えて目標を短時間に設定することで、より身近なもの（理解しやすいもの）として、対象者が奮起しやすい状況を設定した。集中しての声かけと評価を繰り返し行ったため、この作業から一旦切り離し、作業の流れや作業リズムのイメージをつかむためにインターバル形式を取ることにした。集団作業中についても、無駄な動きがないように声かけにて注意を行い、集中力、行動の機敏性などがどの作業にも必要であることを、口頭で説明した

・再開2日目から、ストップウォッチにて、1袋に要した時間を計測し、その日の中で一番速くできた時間を取り上げて、集中すれば、時間あたり40袋弱できることを説明し、実際の目標を設定した

・口頭にて評価すると同時に、みんなの前でも再度評価を行った

・場面（作業）が変わっても、出来高は意識するように終始声かけを行った

- 「コミュニケーション支援機器の導入」 支援

この取り組みがあると、文書でメッセージを伝える等1個の職業的な問題発生を予防することができます。

説明：

個人側支援

- 「電卓」 支援

この取り組みがあると、数を数えたり、計算すること、情報の取得、情報の処理、他者への情報の意味の説明等4個の職業的な問題発生を予防することができます。

説明：主に四則演算程度の計算に用いるための卓上式の電子計算機。プログラム電卓及び関数電卓も含む。（この福祉用具やその説明について、さらに詳しい情報が必要な場合は下記リンクより検索してください。）

以上のように、仕事内容を調整し、職場や地域の取組を効果的かつ効率的に行うことによって、「知的障害（中程度）」があっても、あなたの能力を発揮して、無理なく職業生活を送れる可能性があります。また、企業の過大な負担でもない、あなたにとっても、雇用する企業にとっても有益な雇用関係が成り立つ可能性があります。

ハートワーク SimTool は、就労可能性を予測したり、就職可能性を保障するものではありません。大切なことは、「障害や病気があると働けない」という固定的な理解ではなく、よりダイナミックに就労可能性を考えることです。

「障害と職業生活の両立」のイメージが明確になってきたら、実際にハローワークや地域の支援機関をあなたの応援団として、あなたにあった職探しと、支援体制の構築に取り組むことをお勧めします。

資料3 地域関係機関で扱われている情報の分類

職業リハビリテーション分野、一般の就労支援、医療、福祉、教育分野における就労支援において把握されている情報の内容は、個人特定情報、「生活機能」の諸領域に関する個別アセスメント情報、支援計画等の総合的な共通認識に関する情報、支援のマネジメントに関する情報に分けられる。これらの情報の内容には重複や補完関係があるため、全体を分類整理することで、情報共有が促進できる可能性がある。

1 関係分野での就労支援に用いられる情報様式

地域における就労支援のための関係機関の連携が活発になっているにもかかわらず、現状では、これら関係機関が機関や専門分野を超えて情報を共有するための様式は存在しない。そこで、地域障害者職業センターにおいて活用されている情報様式、及び、関係分野で先進的に取り組まれている様々な地域連携を前提とした情報様式を収集した。なお、実態調査によると、地域障害者職業センターは、地域においてハローワークや障害者就業・支援センター等とも密接な連携を行い、扱う情報量が最も多いことが示されている。

(1) 地域障害者職業センターを中心として活用される情報様式

地域障害者職業センターは、地域の職業リハビリテーションの専門機関として、非常に多くの情報を取得している。その内容は、障害者個人の疾患や機能障害、さらに、職業場面での制限や制約に関する情報に止まらず、障害者の個人因子(就労希望、意欲、スキル等)、さらに、家族や地域の関係機関による支援状況、さらに、職場における配慮や支援の状況に関することまでに広がっている。

ア 障害者台帳

I 面接・調査

II 評価結果

III 職業リハビリテーション計画

- ・ 障害者支援経過
- ・ 主治医の意見書

イ 職業準備支援関係

- ・ 個別カリキュラム
- ・ 職業準備支援総合記録票

ウ ジョブコーチ支援関係

- ・ ジョブコーチ支援計画書

- ・ジョブコーチ支援記録票

- ・ジョブコーチ支援総合記録票

エ リワーク支援関係

- ・リワーク支援計画

- ・リワーク支援実施結果

オ 職場復帰支援関係

- ・職場復帰支援に関する面談記録票

- ・職場復帰に関する意見書(産業医)

- ・職場復帰支援に関する情報提供依頼書(産業医から主治医へ)

- ・職場復帰及び就労措置に関する情報提供書

カ ハローワークとの連携関係

- ・組み合わせ実習実施計画書

- ・障害者就労支援計画

キ 個人情報の第三者提供に関する手続き関係

- ・個人情報の取り扱いについて

- ・相談・検査等の結果の連絡について(ハローワーク宛)

- ・相談・検査等の結果の連絡について(関係機関宛)

ク 事業主台帳

ケ 関係機関台帳

(2) 関係分野における各種情報様式

医療、福祉、教育分野における就労支援において様々な情報様式が活用され、関係者の情報共有のために活用されることもある。そのような中から、各分野の代表的な様式として、次のものを分析対象とした。

- ア 就労移行支援のためのチェックリスト

- イ マッチング支援ツール

- ウ ジョブカード

- エ 個別の移行支援計画

- オ 個別の移行支援ポートフォリオ

- カ 精神障害者支援用の「地域連携パス」

- キ 履歴書、職務経歴書（一般）
- ク 難病就労支援のための相談票
- ケ 米国のカスタマイズ就労での「プロフィール」等の書式

2 関係分野での就労支援に用いられる情報の内容の分類

各様式の内容を分析し整理した結果、地域の就労支援に取り組む機関が取得している情報の内容は、①個人や雇用主を特定する情報、②アセスメントに関する個別的情報、③支援のための計画に関する総合的な情報、④支援のマネジメントに関する情報に大きく分類することができた。

(1)個人や企業を特定する情報

個別支援のためには、個人を特定することが必要である。また、就労支援では、雇用主である企業の事業所を特定する情報が必要な場面もある。

ア 個人特定情報

個人を特定するための情報は、どの様式でも取得されていた。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	ケース番号；従業員番号；整理 No；対象者 ID；求職者氏名；支援対象者氏名；氏名；従業員氏名；対象者名；求職者性別；従業員性別；性別；求職者生年月日；従業員生年月日；生年月日；従業員年齢；年齢；現住所；住所；対象者住所；対象者電話番号；電話番号；緊急連絡先（続柄、氏名、方法）；緊急連絡先；同伴者；保護者名・続柄
履歴書、職務経歴書等	氏名；性別；生年月日；年齢；現住所；電話、携帯、FAX；連絡先、TEL、FAX；保護者（本人が未成年の場合）；写真
ジョブカード	氏名；生年月日；年齢；連絡先；現住所；電話番号；e-mail アドレス；写真
教育：個別の支援計画	氏名；性別；生年月日；住所；本人連絡先；保護者氏名；保護者住所；保護者連絡先
福祉、地域連携パス	氏名；利用者氏名；性別；生年月日；住所；TEL、携帯；保護者（氏名、続柄、連絡先）；愛称
医療（精神障害支援）	氏名；名前
難病就労支援	患者氏名；氏名；性別；生年月日；年齢；連絡先；現住所；携帯；電話；電話番号；FAX
米国カスタマイズ就業	求職者氏名；生年月日；住所；電話番号

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i0 個人特定情報

- i01 個人識別番号（ID）
- i02 氏名
- i03 性別
- i04 生年月日・年齢
- i05 連絡先
- i06 保護者、法定代理人

イ 企業の事業所の特定情報

企業の事業所を特定するための情報は、職業リハビリテーション分野に特徴的な情報である。その他ではジョブカードで企業名が取得されているだけであった。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	事業主 ID; 意見書の宛先の事業場名; 事業主名; 事業所名; 職場復帰支援対象者の事業場; 企業担当者 (企業名、担当組織/役職、氏名); 企業担当者 (企業名、部署/役職、氏名); 人材に対して求める優先内容 (パーソナリティ、障害内容、スキル、コミュニケーション・課題解決能力他); 企業が困っていることの有無 (雇用率達成の目途、新規雇用計画、障害者に対する職場の理解、障害者に合った仕事、仕事に合った求職者、障害者を採用する余裕、職場への定着、職場での人間関係、生活面、現状以外の仕事); 仕事の内容; 職種の検討 (障害者雇用を検討できそうな職種); 特例子会社であるか; 障害者雇用の実績 (身体、知的、精神、その他; 職務内容); 障害者雇用経験 (身体、知的、精神、その他; 職務内容); 実習・訓練経験の種別 (養護学校等学生実習生・支援機関や福祉施設からの実習生・職場適応訓練・指導員や職員の実習受入); 実習・訓練受入経験 (身体、知的、精神、その他; 職務内容); 採用までのスケジュール (会社説明会・見学会、実習選考面接、実習決定者通知、実習、実習結果通知・トライアル雇用意思確認、トライアル雇用、トライアル雇用結果通知、正式採用)
履歴書、職務経歴書等	[特になし]
ジョブカード	企業代表者氏名
教育：個別の支援計画	[特になし]
福祉、地域連携パス	[特になし]
医療（精神障害支援）	[特になし]
難病就労支援	[特になし]
米国カスタマイズ就業	[特になし]

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i5 事業所特定情報

i51 事業主 ID

i52 事業所名

i53 企業側の担当者

i54 企業ニーズ

i541 人材に求めること

i542 雇用のために困っていること

i55 仕事の内容

i56 企業の障害者雇用経験

i561 特例子会社であるか

i562 障害者雇用経験（身体、知的、精神、その他；職務内容）

i563 実習・訓練受入経験（身体、知的、精神、その他；職務内容）

i57 企業の採用スケジュール

(2) アセスメントに関する個別的情報

職業場面でのアセスメントの内容は多岐にわたり、様々な様式によって、疾患や機能障害に関わることから、職業場面での状況や課題の把握、さらには、職場環境や家庭等の環境面のアセスメント、就職活動に必要な情報等まで幅広く収録されていた。これらの内容は、ICFのフレームワークにしたがって、生活機能の構成要素別に分類することができる。

ア 障害・疾患・健康情報(健康状態、心身機能)

障害認定等はICFの健康状態と心身機能の情報が総合されているが、それ以外に、診断や心理的・生理的な検査や評価の結果等の情報が、医療、福祉、職業リハビリテーションの分野で取得されている。一方、一般の就職や教育分野では特に様式に記載されない。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	障害の原因；病名；既存障害；障害種別；障害名・等級；障害名；診断書；日常生活能力の程度（社会生活普通～身の回り全くできない）；地域障害者職業センター判定；職業重度判定有無；その他；治療経過；治療状況等（主治医による意見）；治療歴（病の発生年月）；障害を受けた年月及び年齢；発症から初診までの経過；既往症；直近の通院の状況；通院関連：既往歴；通院関連：合併症；通院関連：通院回数（回/月、曜日）；入院の状況（回数、前回入院期間）；必要な通院日数（1ヶ月あたり回数）；通院関連：服薬（有無、薬名、使用タイミング）；現在の精神症状（具体的な症状・程度）；精神的側面（検査名等、所見）；身体的側面（検査名等、所見）；症状の安定度（程度、安定した時期等）；障害に関する補足事項；障害の部位・状況、補装具等の使用状況；現在の状態（業務に影響を与える症状および薬の副作用の可能性なども含めて）；配慮してほしい事項（身体機能の制限等、その他の留意事項）
履歴書、職務経歴書等	[特になし]
ジョブカード	[特になし]
教育：個別の支援計画	[特になし]
福祉、地域連携パス	健康状態（原因疾患、発症・受傷日）；診断の内容（診断名、診断した機関、所見・検査結果など）；障害程度区分、支給期間；痴呆性老人の日常生活自立度；日常生活自立度；要介護度；手帳（療育手帳、精神手帳、身障手帳）；合併疾患・コントロール状態；障害と健康の状況；通院について；通院状況について；服薬について；服薬状況について；現在の症状について；心身機能、基本動作；廃用性症候群
医療（精神障害支援）	身体の健康；薬の管理；薬の副作用
難病就労支援	病名；障害者手帳の有無（身体、知的、精神；等級）；特定受給者証の有無；発病時又は認定時の年齢；病歴何年；通院の必要；通院状況（有無、週何回、月何回、年何回）；服薬の有無、頻度；働く上での制限・制約につながる職業的制約；難病以外のその他の症状について；働く上での制限・制約につながる機能障害
米国カスタマイズ就業	[特になし]

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i1 障害・疾患・健康情報（健康状態、心身機能）

i11 医療的診断と障害認定

i111 医学的診断名

i112 障害種類・程度

i113 疾患や障害状況の確認

i114 病歴、治療歴、リハビリテーション歴

i115 一般的な健康状態

i12 通院や治療の必要性

i121 通院の必要性

i122 服薬や自己管理の状況とその効果

i123 職業場面で影響する可能性のある医療管理上の条件

i13 心身機能の状態

i131 機能障害の詳細な状況（検査結果等）

i132 職業場面で影響する可能性のある障害や症状

イ 自立生活と職業生活への参加の状況（参加）

社会参加の状況は、就学・就労の状況、学歴、職歴、求職活動の状況、職業準備の状況、就職活動の状況、社会活動の状況等として、各分野で様々な様々に把握されていた。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	支援結果（職場復帰[年月日]、職場復帰せず）；職場復帰支援対象者の所属；学歴（卒業年月）；訓練等（施設名、科目名、期間）；職歴（事業所名、規模、所在地、期間、就職経路）；職歴（仕事の内容、退職理由等、特記事項）；職務経歴（会社概要、働いていた期間、コメント、配慮事項）；これまでの経過のまとめ；当初支援課題：引継事項（教育・支援機関・企業等）；当初支援課題のポイント；現状の評価・問題点（その他）；現状の評価・問題点（本人の状態）；フォローアップ実施上の留意事項等；当初支援課題のコメント（退職理由等）
履歴書、職務経歴書等	学歴（年月、内容）；職歴（年月、内容）
ジョブカード	学校、実習企業、教育訓練機関名；学習・訓練期間（年月～年月）；学習歴・訓練歴（年月、教育・訓練機関名、学科（コース）名等；学部、学科、コース名；訓練実施企業；訓練職務（コース名、訓練の型）；実施機関；専攻、教育訓練の内容；確認手法；会社名・所属・職名（雇用形態）；職務の内容；職務経歴（在籍期間、就業先・職務概要等、退職理由等特記事項）；職務経歴期間（年月～年月）；職歴の証明；企業実習・OJT 期間内における職務内容（期間、区分、職務内容）
教育：個別の支援計画	学級名；現場実習での仕事内容；現場実習を踏まえた今後の方針；現場実習先の事業所名；クラス活動での具体的課題、手だて・配慮事項；クラス活動等での具体的課題、手だて・配慮事項
福祉、地域連携パス	雇用や就労に関すること；社会的役割の状況（就学・就労、就職・服飾、就労訓練、作業、家事等）；現在の所属；家計管理について；学歴（所属、期間）；職歴（所属、期間）

医療（精神障害支援）	経済状況；金銭管理；学歴；就労歴（プラスの体験）；求職活動上の技能；就労歴（退職理由）
難病就労支援	履歴書の書き方等の指導状況への対応；履歴書の書き方等の指導状況；事業所へ病気を伝えることについて（ためらいの有無）；「どういう仕事ができるか」への対応；「どの程度働けるか」への対応；経験した仕事（職種、就業期間、仕事の内容、離職理由（こんな支援があれば続けられたと思うことを含む）
米国カスタマイズ就業	現在の就労及び生活状況；学歴と学業成績；賃金をもらう仕事の有無と内容；福祉的就労やデイケアなど行った作業の有無と内容；何か他人のためにすること、役に立つこと、ボランティアの有無と内容；自宅での家事分担の内容

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i2 自立生活と職業生活への参加の状況（参加）

i21 現在の自立生活や就労の全般的状況（参加）

i211 現在の就労及び生活状況

i212 現在の社会的役割

i213 所属

i214 経済状況

i22 これまでの経歴・キャリア

i221 学歴、職業訓練歴

i222 職歴

i223 職業の経験、職場実習

i23 職業生活の局面別の状況

i231 広義の職業準備期（進路指導、就労移行支援期を含む）の課題

i232 就職活動期での課題

i233 職場適応と就業継続の課題

i234 処遇とキャリアアップの課題

ウ 就労希望、興味、強み、対処スキル等（個人因子）

障害とは異なるが、就職活動に関係する個人因子としての、就労希望、興味、強み、対処スキル等の情報は、一般の就職支援用のジョブカードの様式では広く扱われていた他、同様の内容は他の様式でも多く扱われていた。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	取得している資格；免許・資格・特技；就労可能な理由；性格、アピールポイント；基礎学力（計算、パソコン、書く、読む）；職業に対する考え方・態度
履歴書、職務経歴書等	免許・資格（年月、内容）；免許取得；志望の動機、特技、好きな学科など）；職務経歴（会社概要、職務経験、キャリア、身についた職能、人脈）
ジョブカード	資格・免許（取得年、名称、実施機関名）；資格名称；取得年月；内容等；社会体験活動歴（ボランティア、サークル活動等：時期、活動内容）；趣味・特技・得意分野等（自己アピール）；HP・ブログアドレス；基本的職業能力：コミュニケーション（適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力）；基本的職業能力：チームワーク（協調性を発揮して職務を遂行する能力）；

	<p>基本的職業能力：チャレンジ意欲(行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力)；基本的職業能力：ビジネスマナー（円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力)；基本的職業能力：考える力（向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力)；基本的職業能力：責任感（社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)；基本的職業能力：働く意識と取組（自らの職業意識・勤労観を持ち職務に取り組む能力)；技能・技術能力：PCの基本操作（事務・サービス)；技能・技術能力：ビジネス知識の習得（事務・サービス)；技能・技術能力：改善・効率化（事務・サービス)；技能・技術能力：関係者との連携・関係構築（事務・サービス)；技能・技術能力：企業倫理とコンプライアンス（事務・サービス)；技能・技術能力：成果の追求（事務・サービス)；技能・技術能力：顧客・取引先との折衝(サービス)；技能・技術能力：顧客満足の推進(サービス)；技能・技術能力：安全衛生及び諸ルールの遵守【技能系職種】；技能・技術能力：安全指針に沿った業務遂行【技術系職種】；技能・技術能力：改善活動による問題解決【技能系職種】；技能・技術能力：関係者との連携による業務の遂行【技能系職種】；技能・技術能力：関係部門との連携による業務の遂行【技術系職種】；技能・技術能力：技術者論理の遵守【技術系職種】；技能・技術能力：業務計画の作成と成果の追求【技術系職種】；キャリア意識の形成プロセス；キャリア形成上の課題、支援のポイント；希望する職業・職務、希望理由等（複数可)；職務の中で学んだこと、得られた知識・技能；キャリアコンサルタント記入欄</p>
教育：個別の支援計画	[特になし]
福祉、地域連携パス	[特になし]
医療（精神障害支援）	長期目標（将来に望むこと)；子どもの時の夢、尊敬する人、好きな人；私の夢、大切にしていること；夢、大切にしている事；興味；資格；能力・適性
難病就労支援	資格；「何のために働くのか」への対応
米国カスタマイズ就業	将来の夢や目標；今までの人生で特に個人的な意味のある経験；クラブ活動や余暇活動で活躍したこと、楽しめたこと、いやだったこと；求職者が最も楽しめる仕事；趣味、好きなこと、楽しめること；職場実習、職業訓練、アルバイトを含む職業体験で、誇りになること、成果、いやだったこと；求職者にとって悪夢と言えるようなこと；嫌いな活動、やりたくないこと；学校や地域の行事で活躍したこと、楽しめたこと、いやだったこと；特技や才能；人脈やコネ（家族・親戚、友人、知人等)；友人や理解者、人脈やコネ；求職者が望む仕事の一般的タイプ

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i3 就労希望、興味、強み、対処スキル等（個人因子）

i31 興味分野、価値観

i32 一般的な強み、アピールポイント

i33 労働スキル

i331 基本的職業能力

i332 技能・技術能力

i34 キャリアの方向性（キャリア相談結果）

i341 キャリア意識

i342 本人の興味や価値観に沿った仕事の可能性

i343 仕事に活用できる「強み」

i349 キャリア相談担当の支援者からのコメント

i35 自己効力感

エ 活動領域別の課題と対処状況（活動）

課題遂行、コミュニケーション、運動・移動、対人関係、セルフケア等の活動に関する情報は、一般の就職支援の様式を除いて、各様式に記載することができる。ただし、活動の内容の記載は、個人特性としての固定的な「能力」評価が想定されているもの、様々な場面や支援状況によって変化する「実行状況」評価が想定されているもの、あるいは、その両者のどちらか不明なものがあった。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	個別課題；作業内容；働く場での行動・態度（一般就労への意欲、作業意欲、就労能力の自覚、働く場のルールを理解、仕事の報告、欠勤時の連絡、出勤状況、作業に取り組む態度、持続力、作業速度、作業能率の向上、指示内容の理解、作業の正確性、危険への対処、作業環境の変化への対応）；働く場での行動・態度；労働習慣（規則正しい勤務とその継続、危険への対処等）の確立の程度及び今後の見込み；交通手段（電車・バス・自家用車・その他、特記事項）；就労可能な理由；働く上での対人関係・行動態度；働く場での行動・態度での配慮事項・支援方法等；働く場での対人関係（あいさつ、会話、言葉遣い、非言語的コミュニケーション、協調性、感情のコントロール、意思表示、共同作業）；働く場での対人関係での配慮事項・支援方法等；働く場での対人関係；余暇活動・交友関係；その他（仕事の自発性、仕事の準備と片付け、巧緻性、労働福祉的知識、家族の理解、交通機関の利用、指示系統の理解）；家族支援の残っている課題等；参考項目（仕事の自発性、仕事の準備と片付け、巧緻性、労働福祉的知識、家族の理解、交通機関の利用、指示系統の理解、数量・計算、文字、その他）；事業主支援による課題の改善状況等；社会的側面（検査名等、所見）；就労可能な理由；日常生活面等での特記事項；職業的側面（検査名等、所見）；生活歴（現在まで）；対象者の課題・成長度合等；対象者支援の残っている課題等；対象者支援事項、支援内容、改善状況等；対象者支援内容・観察事項等；当日の支援対象者の職務内容・特記すべき作業環境等；日常生活（起床、生活リズム、食事、服薬管理、外来通院、体調不良時の対応、身だしなみ、金銭管理、自分の障害や症状の理解、援助の要請、社会性）；日常生活での配慮事項・支援方法等；日常生活
履歴書、職務経歴書等	[特になし]
ジョブカード	[特になし]
教育：個別の支援計画	作業での具体的課題、手だて・配慮事項；現場実習の評価：対人関係面；現場実習の評価：その他；現場実習の評価：作業面；現場実習の評価：社会生活面；現場実習の保護者の評価；現場実習の本人の評価
福祉、地域連携パス	数量の理解；作業に関して自由記述；危険対処；意思交換；読み書き；手指の操作（ひも結び、糊付け、セロテープ、雑巾絞り、タオル使う）；道具（時計、計算機、電話、刃物、はさみ・・・）；移動；家事について；住居の確保状況；退院後の住居について；身辺自立（食事、着脱、排泄、整容）；清潔について（入浴、身だしなみ）；生活自立（買い物、調理、洗濯、衣服の整理、薬の管理、通院、不調の訴え、入浴）；人とのつきあい方（挨拶、近所づきあい、電話のかけ方等）；性格・行動特性等；余暇；している活動（屋外活動、交通機関利用、階段昇降、トイレへの移動、食事、排泄（昼）、排泄（夜）、整容、更衣、入浴、家事、コミュニケーション）；使用用具、介護内容）；できる活動（屋外活動、交通機関利用、階段昇降、トイレへの移動、食事、排泄（昼）、排泄（夜）、整容、更衣、入浴、家事、

	コミュニケーション；使用用具、介護内容）；作業（挨拶、準備、返事、報告、後片付け）
医療（精神障害支援）	労働習慣；対人関係技能；できるようになったこと；働いている企業からの就労状況のコメント；日常生活の状況
難病就労支援	働く上での制限・制約への対応
米国カスタマイズ就業	視覚、聴覚等の感覚面の技能とその際の条件；学習（読み書き、計算、時間管理、金銭管理等）の技能とその際の条件；職業場面での技能とその際の条件；意思伝達やコミュニケーションに関する技能とその際の条件；職場で必要な移動支援、支援機器、個別介助；身体運動や移動に関する技能とその際の条件；職場で留意すべき行動上の課題；職場で留意すべき癖、習慣、変わったところ；対人関係や社会的技能とその際の条件；余暇の過ごし方；余暇場面で観察された技能とその際の条件；定期的に参加している地域活動や集まり；毎年楽しみにしている具体的な行事や活動；家庭内生活で観察された技能とその際の条件；職場で留意すべき身体的・健康上の制限；地域生活で観察された技能とその際の条件；日常生活の詳細（起床から就寝まで）

また、これらの情報の内容は、基本的にICFの「活動と参加」分類に基づき、次のように階層的に分類することが可能である。

i4 活動領域別の課題と対処状況（活動）

- i41 仕事をするための能力開発や頭脳労働（学習と知識の応用）
- i42 仕事上の個別課題を遂行すること（一般的な課題と要求）
- i43 職場内でのコミュニケーションに関すること（コミュニケーション）
- i44 体を使ったり移動したりすること（運動・移動）
- i45 職業生活の基盤となる日常生活や自己管理をすること（セルフケア、家庭生活）
- i46 対人関係に関すること（対人関係）
- i47 余暇や地域生活に関すること（コミュニティライフ・社会生活・市民生活）

オ 職場環境整備の状況（環境因子）

環境因子については、職場の状況を様々に把握する項目が、職業リハビリテーション分野で把握されていた。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	指示書・マニュアルの有無、作成状況；物理的環境・環境刺激（会社までの交通の便、障害者用駐車場、社内バリアフリー、社内職場環境の問題、専用作業スペースの確保）；支援計画：人事労務管理上の対応事項；就労可能な理由；働く上での指導方法・配慮すべき点；支援計画：産業医意見；支援計画：管理監督者による業務上の配慮；職務環境（作業手順変更、仕事量の安定、作業手順書、仕事の確認システム、安全管理のルール）；就業上の措置の内容（時間外勤務、交代勤務、休日勤務、就業時間短縮、出張、作業転換、配置転換・異動、その他、今後の見通し）；就業上の配慮の内容（時間外勤務、交代勤務、休日勤務、就業時間短縮、出張、作業転換、配置転換・異動、その他、今後の見通し）；その他での配慮事項・支援方法等；現状の評価・問題点（職場環境）；事業主支援の具体的な支援目標；事業主支援の支援内容；就労に対しての留意事項（作業の内容、環境、時間等の制限、配慮事項その他予想される問題点）；職場環境の特徴（人的環境、物理的環境、職務環境、その他）；職場環境；職場復帰の意見書の目的（新規・変更・解除）

履歴書、職務経歴書等	[特になし]
ジョブカード	[特になし]
教育：個別の支援計画	具体的な支援：進路先の生活（担当者、連絡先、内容）
福祉、地域連携パス	[特になし]
医療（精神障害支援）	[特になし]
難病就労支援	就労形態の希望への対応；主治医の判断・見解への対応；企業の配慮・環境整備の状況
米国カスタマイズ就業	[特になし]

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。職場内支援やナチュラルサポートの状況は、ICFの環境因子分類に沿って大きく分類することが可能である。

i6 職場環境整備の状況（環境因子）

i61 既存の、あるいは開拓した職務内容

i611 事業主のニーズ

i612 職務内容の詳細

i613 就労形態

i62 職場内支援、ナチュラルサポートの状況

i621 個人用の支援機器や道具類

i622 職場内外の建物や物理的環境の整備

i623 職場内外の人的支援

i624 職場の人権対策や職場風土

i625 研修や技能訓練

i626 職場内外のセルフケアのための配慮

i627 雇用管理上の配慮

i629 一般的配慮や環境整備状況

カ 環境因子（地域）

職場以外の環境因子については、家族や地域だけでなく、専門支援サービス等の状況を把握する内容が多くの様式にあった。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	家族の状況（氏名、年齢、続柄、同・別居、特記事項（協力度合・理解度・環境等）；家族状況（氏名・性別・年齢・記事、備考）；援助体制（家族、SW等）；最寄り駅・バス停等；主治医との連携内容；身体障害者手帳；療育手帳；精神障害者保健福祉手帳の所持の有無（級）；精神保健福祉手帳；年金等社会保障関係；自立支援カリキュラム（期間、支援内容）；その他（保証人・成年後見制度活用・障害者基礎年金受給）；各種制度の経験の有無（制度名、機関名、内容、期間）；次回面談予定（年月日、面談予定者）；面接実施日（年月日）；面談出席者氏名（監督管理者、人事労務担当者、産業医、産業保健スタッフ、他）；面談日時；ジョブコーチ等移行支援（期間、

	支援内容)；フォローアップの期間・実施体制・方法・頻度・回数等)；フォローアップ計画(内容、方法等)；フォローアップ事項；支援時期(集中支援期・移行支援期・フォローアップ)；職業リハビリテーションの具体的目標；職業リハビリテーションの支援内容；職業リハビリテーション計画の留意事項等(配慮事項・特記事項)；職業リハビリテーション支援計画；職業リハビリテーション支援体制；早期就職支援(期間、支援内容)；職業準備支援の具体的目標；職業準備支援の結果等；職業準備支援の今後の支援方針、支援方法、支援実施上の留意事項；職業準備支援の総合所見；職業準備支援特記事項；職業準備支援内容；ジョブコーチ支援計画その他；障害者支援による課題の改善状況等；障害者支援の具体的な支援目標；障害者支援の支援事項、支援内容等；障害者支援の支援内容；障害者支援経過(年月日、支援内容、担当者)；人的環境(トップの理解、障害者雇用責任部署の有無、障害者受入に対する従業員の理解、障害者雇用のノウハウ・経験、指導する担当者の確保)；対象者支援ポイント；対象者支援計画(内容・方法・回数・頻度等)；対象者支援事項；連絡事項；具体的な支援内容；雇用上の相談(制度・助成金・手続き等、人材の確保、社内理解・教育等、新たな職域、職場定着、他)；支援計画：その他；支援計画：フォローアップ；事業主支援の支援事項、支援内容等；事業主支援計画(内容・方法・回数・頻度等)；事業主支援事項、支援内容、改善状況等；事業主支援事項；事業主支援内容・観察事項等；家族支援ポイント；家族支援計画(内容・方法・回数・頻度等)；家族支援事項、支援内容、改善状況等；家族支援内容・観察事項等；支援者(作成者)氏名；支援日時；訪問場所等(事業所・センター・その他)
履歴書、職務経歴書等	配偶者の有無
ジョブカード	評価責任者氏名
教育：個別の支援計画	具体的な支援：医療・保健(担当者、連絡先、内容)；具体的な支援：出身学校の役割(担当者、連絡先、内容)；高等部卒業までの1年間の目標；進路指導の記録(日付、参加者、形態(場所)、内容)；就労に向けての支援計画の評価；具体的な支援：家庭生活(担当者、連絡先、内容)
福祉、地域連携パス	エコマップ(家族図を含む)；家族の不安への対応；環境：自宅改造、福祉用具；環境：家屋、家屋周囲、同居家族、社会保障サービス(身障手帳、障害年金)；医療機関(主治医、その他かかりつけの病院、服薬、薬の種類)；活動度指示；基本方針(ケアプランの目標、特に退院に向けての具体的計画)；具体的プログラム(リハビリテーションの方針・計画)；自立支援医療に関すること；主目標(退院先、退院時期、家庭内役割への参加、社会が集う、外出、余暇活動)；主目標の評価項目、内容；前回計画作成時からの改善・変化、プログラム変更内容；精神障害者手帳に関すること；障害年金に関すること；生活保護について；福祉サービスの利用状況(介護給付、訓練等給付、地域生活支援、他)；支給量、利用量、サービス実施事業者)；医療費・保険に関すること；集う場所への参加状況；地域の交流の場について；成年後見制度について；支援計画実施後の週間予定表；家族への指導
医療(精神障害支援)	家族の職歴；生活環境
難病就労支援	配偶者の有無；障害者手帳の有無；相談日；企業の配慮・環境整備への対応
米国カスタマイズ就業	家族構成；現在のような家庭に至る歴史；同居者の氏名、年齢、続柄、職業；配偶者の有無；家族から提供されている支援；利用できる交通手段；自宅近辺で利用できる社会資源；居住区域の特徴；現在利用しているサービス、受給している手当・給付等

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i7 環境因子(地域)

- i71 家族や地域によるナチュラルサポート
 - i711 家族の状況
 - i712 居住区域の環境
- i72 医療的支援の内容
- i73 福祉制度・サービスの利用状況
- i74 教育機関における取組
- i75 労働機関の支援内容
 - i751 職業相談
 - i752 職業リハビリテーション計画
 - i753 職業準備支援
 - i754 ジョブコーチ支援（本人支援）
 - i755 ジョブコーチ支援（事業主支援）
 - i756 ジョブコーチ支援（家族支援）
 - i757 継続的な支援状況

(3) 支援のための計画に関する総合的な情報

多くの様式では、単なる個別の生活機能情報のアセスメント結果の記載だけでなく、それらを総合的に検討することによって生み出された、「将来このようにしたい」という、生活機能の全体に関わる将来目標であり、関係機関が連携するための共通認識でもある総合的な情報も多くあった。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	希望職種・具体的な作業内容；職務内容；対象者の適正職務への支援機関所見；就労可能な具体的な就労場所・条件等（一般企業での通常勤務、短時間勤務、授産施設・小規模作業所での軽作業等）；通勤関連：居住場所（自宅・通勤寮・グループホーム・他）；通勤関連：通勤可能時間（30分以内・1時間以内・1時超）；通勤関連：利用可能交通手段（徒歩・バス・電車・他）；希望給与、勤務形態、勤務時間、通勤時間、保険、その他；障害に対する態度；諸制度の活用（助成金制度、ジョブコーチ制度、委託訓練制度、トライアル雇用、外部機関との連携）；事業主支援の残っている課題等；事業主支援ポイント；就職後のフォロー内容・方法；就労の可能性の有無；職場復帰の可否・理由；復職に関する意見；復職の可否（可・条件付可・不可）；その他参考となる意見（症状をくずす誘因となるもの、てんかん発作に対する対策等）；業務配慮についての主治医の意見；就業上の配慮に関するご意見（症状の再燃・再発防止のために必要な注意事項など）；留意事項等；産業医氏名；通院関連：通院先（病院名・場所・TEL）；医師氏名；主治医ID；主治医医療機関名；主治医氏名；主治医名；主治医連絡先；診療担当科名；病院又は診療所の名称・所在地；安定所登録；管轄職業安定所名；職業準備支援担当カウンセラー；担当カウンセラー名；リワークアシスタント氏名；講習カリキュラム（期間、支援内容）；ジョブコーチ氏名；ジョブコーチ名；支援を実施する機関（役割分担）；支援機関名・連絡先・担当者；支援対象者利用施設；就労支援機関等の利用（有無、機関名、連絡先、担当者）；ジョブコーチ支援期間（移行支援期）；ジョブコーチ支援期間（雇用前支援）；ジョブコーチ支援期間（集中支援期）；リハビリ出勤支援期間（年月日～年月日）；関係機関の意見・連絡；計画期間（年月日～年月日）；支援の経緯；支援の目標・全体のスケジュール；支援期間（年月日～年月日）；支援計画：職場復帰予定日（年月日）；支援内容（期間・場所・方法・支援先

	評価等)；措置期間(年月日～年月日)；復職(予定)日；来所経路・依頼者；関係機関への協力要請事項
履歴書、職務経歴書等	配偶者の扶養義務；扶養家族(配偶者を除く)；希望職種；通勤時間の希望；本人希望(給料、職種、勤務時間、勤務地等があれば)；応募動機
ジョブカード	配偶者の有無、扶養義務、扶養家族数；就業に関する目標・希望(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標)；通勤時間の希望；労働条件等についての希望；希望動機(応募先決定時)；キャリアコンサルティング実施日時、キャリアコンサルタント氏名
教育：個別の支援計画	将来の生活についての希望；卒業後の生活を目指した目標(高等部2年実習後)；本人の希望(的確な進路情報の提供を前提)；将来の生活についての保護者の希望；保護者の希望；進路での具体的課題、手だて・配慮事項；必要と思われる支援内容；具体的な支援：余暇・地域生活(担当者、連絡先、内容)；出身校；出身校担当者；出身校担当者連絡先；担任氏名
福祉、地域連携パス	本人の希望(参加面、活動面)；家族の希望(参加面、活動面)；リスク・疾患管理；自己実施プログラム；病気や治療の状況、自己管理の方法；心理：障害の受容、機能障害改善への固執、依存欲求、独立欲求；退院後相談できる人について；主治医、リハ担当医、PT、OT、ST、看護師、SW等；退院後の主治医、保健師、支援者；入院中の主治医、担当看護師；病院内の支援者について；その他の福祉サービス(サービスの種類、実施主体)；家族会；自助グループ、ピアカウンセリング；退院後の生活支援について；地域の生活支援スタッフについて；地域の相談機関について；地域福祉権利擁護事業について；卒業学校、連絡先；社会資源連絡先一覧；支援計画(長期目標、短期目標)；支援内容；退院後の就労・家事・就学について；する活動(屋外活動、交通機関利用、階段昇降、トイレへの移動、食事、排泄(昼)、排泄(夜)、整容、更衣、入浴、家事、コミュニケーション)；使用用具、介護内容と到達時期)
医療(精神障害支援)	職業上の目標；目指すこと；サインのどれかに気付いたら、わたしはa,b,c,d；私が堂々とやってよいこと；症状への対処；私の早期の警告サインは；私の注意サイン、警告サインと対処法；精神疾患の開示；私のサポーター；私の担当は；電話番号；私の家族で連絡するのは；電話番号；私の障害や治療について不安があれば、すぐに以下の人に連絡します；電話番号；私の主治医は；電話番号；私の目標とそのためにやらなければならないこと；目指すことのためにやること
難病就労支援	何のために働くのか(経済的自立・生きがい・仲間・他)；扶養家族の人数；どういう仕事ができるか：職種；どの程度働けるか：1日何時間、週何日、週休何日(曜日)；就労形態の希望；通勤手段、通勤時間、勤務先の希望への対応；通勤手段、通勤時間、勤務先の希望；仕事をする上で配慮が必要なこと；本人の希望；保険についての希望(労災・短時間雇用保険・健康保険・厚生年金)；保険についての希望への対応；通院・服薬について伝えておきたいこと；病気の企業への開示の意思への対応；病気の企業への開示の意思；主治医の判断・見解；主治医(病院、医師名)
米国カスタマイズ就業	保護者・家族が適切と感じる仕事の種類；快適に思える環境条件(屋内外、騒静、大人数・単独、仕事のペース、時間帯等)；求職者が理想的と思う職場環境や支援状況；特に有効である配慮や支援の内容；日常的に必要な配慮や支援の内容と程度；配慮や支援として役に立たないこと、やってはならないこと；病気や障害のセルフケアの技能とその際の条件；雇用主と話し合う必要がある個別調整の内容と程度；労働関係機関へのアクセスのしやすさ

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i8 自立・就労支援のための総合的な共通認識

i81 働く理由

- i811 キャリア発達、自己実現
- i812 経済的自立
- i813 家族の希望
- i82 個別的な仕事や働き方の構築
 - i821 職種
 - i822 就業形態や環境整備の条件や希望
- i83 本人の障害や病気の認識
 - i831 取り組む必要がある自己管理
 - i832 病気や障害の進行や加齢を考慮した長期的な展望
- i84 企業・職場との共通認識
 - i841 事業主に対する説明の内容
 - i842 対応すべき事業所ニーズ
- i85 職業生活と障害・疾患管理の両立のための安全配慮についての医師の意見
 - i851 医学的観点からの当該の仕事や働き方での就労可能性
 - i852 業務や職場環境での配慮に関する医学的な留意事項
 - i853 本人の障害や疾患に関する理解状況についてのコメント
- i86 支援者一覧とその連絡先
 - i861 ワンストップ窓口
 - i862 企業内支援の担当者
 - i863 家族の連絡先
 - i864 医師、医療関係者氏名、連絡先
 - i865 福祉サービスに関する連絡先
 - i866 教育機関の連絡先
 - i867 労働機関の支援担当者
 - i8671 登録しているハローワーク
 - i8672 障害者職業カウンセラー
 - i8673 リワークアシスタント
 - i8674 職業講習
 - i8675 ジョブコーチ
 - i8676 キャリアコンサルタント
 - i8679 労働支援サービスへのアクセスのしやすさ
 - i869 社会資源連絡先一覧
- i87 地域支援の取組
 - i871 総合的な地域連携・チーム支援
 - i872 日常生活や地域生活についての必要な支援

(4) 支援のマネジメントに関する情報

継続的で個別的な支援であることによって、アセスメントや計画の内容は、その記載者や記載年月日の情報が含まれる必要がある。

分野	各分野の様々な様式での情報の内容・項目名
職業リハビリテーション	記載者；記入者；作成者氏名；記入者所属施設；作成者所属施設；計画作成日；作成日；受付年月日；利用開始年月日；記入日；記入年月日；記録作成日；計画作成・変更日；計画変更日；提出日
履歴書、職務経歴書等	作成日
ジョブカード	[特になし]
教育：個別の支援計画	記入者
福祉、地域連携パス	記入者名；記入日；計画評価実施日
医療（精神障害支援）	記入日；日にち
難病就労支援	作成日
米国カスタマイズ就業	作成者；日付

また、これらの情報の内容は、次のように階層的に分類することが可能である。

i9 支援記録の事務情報

i91 記録者

i92 記録者の所属

i93 受付年月日

i94 記録年月日

視覚障害その他の理由で活字のままでは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」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043-297-9057

FAX 043-297-9067

なお、視覚障害者の方等でこの報告書（文章のみ）のテキストファイルをご希望される
ときも、ご連絡ください。

調査研究報告書 No. 89

地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9057
FAX 043-297-9067

発行日 2009年3月

印刷・製本 株式会社 あをばぷりんと
