

保健医療、福祉、教育分野における 障害者の職業準備と就労移行等を促進する 地域支援のあり方に関する関連データ・資料

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目指して、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、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。

本資料シリーズは、当センター研究部門における「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（平成 26～28 年度）」の研究成果物の一つとして作成したものです。調査研究報告書 No.134 に関する調査の粗集計結果等を、以下のとおり取りまとめたものです。

- 2015 年に実施した「障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査」の結果の粗集計結果（第 1 章）
- 地域障害者職業センターに対する当該機関の関係機関への助言・援助業務に関する調査票による予備調査とヒアリング調査の結果（第 2 章）
- 障害者本人の視点からみた就職前から就職後にかけての就労支援ニーズと効果的支援についての先行研究から障害種類別の概念図としてまとめた結果（第 3 章）

本研究においては、障害者就労支援に取り組む関係者の皆様の問題意識や関心に応じて、理解が深められるように全体の研究成果物を構成しております。本書とあわせ、当センターの以下の成果物をご活用ください。

- 調査研究報告書 No. 134 「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」
- マニュアル・ツール等：「障害や疾病のある人の就労支援の基礎知識」

保健医療、福祉、教育、労働の幅広い分野において、本書がお役に立てれば幸いです。

2017年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 樫葉 伸一

執筆担当

清野 絵 (障害者職業総合センター社会的支援部門 研究員) : 第1章、第2章

野元 葵 (障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員) : 第1章

山本 美奈子 (障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員) : 第1章

三輪 のり子 (障害者職業総合センター社会的支援部門 研究協力員) : 第3章

春名 由一郎 (障害者職業総合センター 社会的支援部門 主任研究員)

研究担当

○春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門	主任研究員
鈴木 徹	障害者職業総合センター社会的支援部門	統括研究員
清野 絵	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究員
野元 葵	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員
三輪 のり子	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員
榎並 公平	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員
山本 美奈子	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
第1章 障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査	3
第1節 調査目的・方法	3
第2節 調査回答状況	6
第3節 機関・職種別の粗集計	7
1 回答者の障害者への支援経験年数	7
2 部署の1年間の相談・支援対象者数	16
(1) 部署の相談支援者数と相談・支援の内容	16
(2) 各専門分野の利用者の障害種類	26
3 部署の利用者の有する職業的課題とその解決可能性への見解	34
(1) 職業準備の課題と解決可能性	34
(2) 就職活動の過程と結果における課題と解決可能性	42
(3) 就職前後の職場適応、職場定着における課題と解決可能性	50
4 就労支援ニーズへの対応状況（部署、機関、地域）	61
(1) 幅広い就労ニーズへの対応	61
(2) 就労場面において必要となる支援ニーズのアセスメント	69
(3) 「職業人」としてのプラス面の全人的な把握・理解	77
(4) 無理なく能力を発揮できる適切な条件の仕事への就職のための支援	84
(5) 職場の理解・配慮、職場定着と就業継続のための支援	92
(6) 本人の自己管理や対処スキル向上のための支援	100
5 障害者就労支援についての知識	109
6 障害者就労支援への考え方（信念）	119
7 障害者就労支援への意向	133
8 障害者就労支援の情報源	146
9 障害者就労支援の地域連携	156
10 周囲の組織・地域の状況	166
11 障害者就労支援のやりがい	177
調査票	187
第2章 地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務についての調査	195
第1節 はじめに	195
第2節 調査票による予備調査	195

1	予備調査の目的	195
2	対象と方法	196
3	結果	196
	(1) 関係機関の助言・援助のニーズの概要	196
	(2) 助言・援助の内容	197
	(3) 助言・援助を行った成果と課題	197
	(4) 地域の好事例	198
	(5) 地域の就労支援の課題と効果的と考えられる取組	198
第3節	ヒアリング調査	199
1	調査目的・方法	199
	(1) 調査目的	199
	(2) 対象と方法	199
2	関係分野との共通認識の形成に向けた取組と課題	201
	(1) 障害者就労支援の基本認識の共有	201
	(2) 障害者就労支援の基本的知識の普及	205
	(3) 各職種・機関の専門性を活かした分担と連携の在り方	206
3	助言・援助業務を行うためのツールに求められる内容	209
	(1) 就労のための生活や病気の管理の重要性／職業準備性	209
	(2) 総合的な職業アセスメント・評価	210
	(3) 医療機関との連携	210
	(4) 使いやすさ・使い方	210
4	生活困窮状態にある障害者への支援ニーズ	211
5	その他	211
第4節	考察	212
1	地域障害者職業センターの助言・援助業務から見た就労支援の基本認識・知識	212
2	本研究の限界と今後の課題	213
第3章	障害者本人からみた障害者就労支援の課題	215
第1節	目的・方法	215
1	目的・趣旨	215
	(1) 就職前から就職後にかけて直面しやすい職業的課題（効果的支援・配慮の有無別）	215
	(2) 就職前から就職後の特徴的課題に対する効果的な地域と職場での支援	215
	(3) 支援の留意事項	216
2	方法	216
	(1) 課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）	216
	(2) 効果的な取組との関係による職業的課題の概況についてのグラフ表現	216
第2節	障害種類別の職業的課題と効果的配慮・支援内容の要約	217

1	視覚障害（重度）	218
2	聴覚障害（重度）	219
3	頸髄損傷	220
4	内部障害	221
5	知的障害	222
6	統合失調症	223
7	発達障害	224
8	難病による障害（障害者手帳なし）	225
9	高次脳機能障害（脳外傷による）	226
第3節	考察	227
1	就労支援課題への障害特性の影響	227
2	障害者就労支援の全体枠組の確認の重要性	228
3	「障害があっても仕事ができるようにするための支援」の理解の普及の必要性	228

概要

本書は、障害者職業総合センター調査研究報告書No. 134「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」に関する調査の粗集計結果等を取りまとめたものです。

第1章 障害者の就労支援ニーズの拡大に応える関係機関・専門職の現状と課題に関する調査

調査研究報告書No. 134の第2章「我が国の関係機関・職種による障害者就労支援の成果と課題」に関する、2015年に実施した我が国の地域関係機関・専門職を対象とした調査の結果の粗集計結果をまとめています。

第2章 地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務についての調査

地域障害者職業センターに対する、当該機関の関係機関への助言・援助業務に関する調査票による予備調査とヒアリング調査の結果をまとめています。調査研究報告書No. 134の第4章 第2節 1「地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務についての調査」には、この要約が掲載されています。

第3章 障害者本人からみた障害者就労支援の課題

調査研究報告書No. 134の第1章 第1節「背景と研究課題」に関する、先行研究の再集計結果を概要図としてまとめています。この先行研究は、当センター調査研究報告書No.100及びその別冊に示されているもので、多様な障害のある人たち本人に対する郵送調査票調査の結果を分析したものです。

第1章 障害者の就労支援ニーズの拡大に応える 関係機関・専門職の現状と課題

第1節 調査目的・方法

1 調査目的

特別研究18「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」において、地域関係機関における職業準備と就労移行等の成果を改善する取組、人材、知識、関係機関との連携等の社会システムの要因の調査分析に基づき、今後の労働機関による関係機関向けの効果的な地域支援のあり方とそれを支える地域関係機関向けの就労支援・連携マニュアル等のツールを開発し検証することを目的とした。

その研究の一環である本調査は、障害者の就労支援ニーズに公式／非公式にかかわらず対応している、全国の保健医療、福祉、教育、雇用等の様々な専門職・機関における、効果的な役割分担と連携、そのための情報提供や研修等のあり方について、実態調査による以下のデータの分析により実証的に明らかにすることを目的とした。

(1) 各機関・専門職の就労支援の役割分担の連携の具体的なあり方

○各機関・専門職が実施している「就労支援の実施内容」と「就労支援成果」との関係から、各機関・専門職別の就労問題解決に効果的な就労支援の内容を特定する

○多様な障害者の就労問題の状況に対して、効果的支援を提供可能な機関・専門職の対応関係から、一次的な役割分担と連携のあり方を示す。

(2) 各機関・専門職の役割分担と連携の効果的な促進方法

○各機関・専門職の「知識・信念」「規範」「制約・強制要因」と「就労支援の実施内容」との関係から、①の効果的支援の実施を促進するための要因を特定する。

○効果的な就労支援と、その促進のための対策実施（情報提供、研修、地域連携体制整備等）の可能性の点から、総合的に、役割分担と連携の促進方法を検討する。

以上についての分析結果は、当センター調査研究報告書 No. 134 の第2章にまとめている。本章では、調査の粗集計結果を示す。

2 調査方法

本調査は、保健医療、福祉、教育、労働分野において職業準備、就労移行支援に取り組んでいる就労支援関係機関において実質的に就労支援を最も担当している支援者へのアンケート調査とした。

(1) 調査対象機関

対象は障害者の幅広い就労支援ニーズに対応していると考えられる保健医療、福祉、教育、労働分野の機関と専門職とした。公開されているリストに基づき、該当する8,860か所を対象とした。具体的な機関は、表1-1-1のとおりであった。

表 1-1-1 調査対象機関

	機関	発送数	調査票数
保健医療機関	病院・診療所	2719	4779
	保健所・精神保健福祉センター	1236	1236
	難病相談・支援センター	66	66
教育機関	特別支援学校中学部	600	600
	特別支援学校高等部	600	600
福祉機関	就労移行支援事業所	600	600
	就労継続 A 型事業所	600	600
	就労継続 B 型事業所	600	600
	発達障害者支援センター	88	88
労働機関	ハローワーク	538	538
	地域障害者職業センター	52	52
	障害者就業・生活支援センター	327	327
	職業訓練校	20	20
	障害者委託訓練	121	121
専門職所属機関	認定作業療法士	693	693
	合計	8860	10920

(2) 回答者

回答者は、機関宛に送付した場合は、該当部署において障害者の就労支援ニーズに実質的に最も多く対応している（または、対応する役割が最も大きな）担当者とした。また、同一部署に複数の専門職が所属する可能性がある機関については、調査票を 2 通ずつ送付し、必要な場合は、最大 2 名からの回答を得るものとした。

(3) 調査機関

2015 年 11～12 月

(4) 調査内容

調査項目は、「障害者就労支援者としての基本属性」「障害者就労問題の状況」「障害者就労支援の実施内容」「障害者就労支援の促進・阻害因子」とし、その構成要素を構造的に明らかにできる調査内容とした（調査票は、章末に示す）。

ア 障害者就労支援者としての基本属性（機関・専門職別分析および調整因子）

- ・地域（都道府県）（問 1）
- ・回答者の所属機関（保健医療、福祉、教育、雇用、等）（問 2）
- ・回答者の部署、役職・役割等（問 3）
- ・専門職・資格（問 4）
- ・障害者就労支援の関連の経験（問 5）
- ・部署の相談・支援内容と対象障害種類・程度（問 6）

イ 障害者就労問題の状況(支援のアウトカム)

- ・ 部署の職業準備、就職活動、就職後の問題経験とその解決状況(問7)

ウ 障害者就労支援の実施内容(支援内容)

- ・ 部署の職業準備、職業評価、就職、職場適応、スキル向上等への取組(連携を含む)(問8)

エ 障害者就労支援の促進・阻害因子

- ・ 障害者就労支援についての基礎的知識の有無(問9)
- ・ 障害者就労支援についての基本的原則の認識(問10)
- ・ 障害者就労支援についての機関・職種の役割認識(問11)
- ・ 障害者就労支援についての情報アクセス状況(問12)
- ・ 地域就労支援ネットワークへの参加状況(問13)
- ・ 所属組織、専門職種、地域等の障害者就労支援への積極性、消極性(問14)
- ・ 障害者就労支援の支援者自身のやりがい(問15)

(5) 倫理的配慮

本研究の調査実施内容については、調査対象に対する人権の尊重、及び、調査データの適正な管理について、障害者職業総合センターにおける調査研究倫理審査委員会による審査を受け、承認を受けた。

3 分析

(1) 粗集計

粗集計は調査票の項目に沿って、全体、及び機関・職種別のクロス集計とした。集計結果の解釈を助けるため、カイ二乗検定により、集計結果の大小について統計検定を行った。全体集計の場合は、当該項目のデータは他の複数項目の集計値から求めた期待値により検定した。また、機関・職種別集計の場合は、全体集計値からの期待値により検定した。

(2) 記述回答の分類・整理

記述回答は、内容の類似性により分類・整理した。なお回答者の所属機関や職種は以下の略号で示した。

機関・職種	略号
ハローワーク	HW
地域障害者職業センター	職セ
障害者就業・生活支援センター	就生
職業訓練校 & 委託訓練機関	訓練
就労移行支援事業所	移行
就労継続支援 A 型事業所	A 型
就労継続支援 B 型事業所	B 型
職場適応援助者/ジョブコーチ	JC
特別支援学校中学部	中
特別支援学校高等部	高

機関・職種	略号
発達障害者支援センター	発
難病相談支援センター	難
精神保健福祉士	PSW
医療ソーシャルワーカー	MSW
社会福祉士	SW
作業療法士	OT
保健師	保
雇用指導官	雇
就職促進指導官	就
職業指導官	職

第2節 調査回答状況

回答数は 3,054、機関による回収率は 35.5%であった。病院宛てには病院内の複数部署での回答を想定して 2 通の調査票を送付したが、実際の回答は 1 通の場合もあり、正確な回収率の計算はできない。回収率の高かった機関は、就労継続支援 B 型事業所 90.5%、地域障害者職業センター86.5%、ハローワーク 70.3%、職業訓練校（委託訓練機関も含まれる）130.0%、特別支援学校高等部 61.8%、発達障害者支援センター58.0%であった。回収率の低かった機関は、特別支援学校中学部 8.8%、保健所・精神保健福祉センター27.9%、病院・診療所 30.2%であった。

表 1-2-1 調査回答状況

	機関・部署・職種	発送先 部署数	返送 部署数	最終送付 部署数	調査票 の最終 発送数	回答調 査票数	機関数に よる回収 率	調査票 数による 回収率
保健医療 機関	病院2224ヶ所・診療所・クリ ニック495ヶ所（リハビリ・精神 科・MSWがいる・難病医療機 関）	2,719	235	2,484	4,544	751	30.2	16.5
	保健所549 精神保健福祉センター69	1,236	1	1,235	1,235	345	27.9	27.9
	保健医療機関他			0		45		
	難病相談・支援センター	66	1	65	65	33	50.8	50.8
教育機関	特別支援学校中学部	600	1	599	599	53	8.8	8.8
	特別支援学校高等部	600		600	600	371	61.8	61.8
	教育機関他			0		49		
福祉機関	就労移行支援事業所	600	11	589	589	285	48.4	48.4
	就労継続 A 型事業所	600		600	600	185	30.8	30.8
	就労継続 B 型事業所	600		600	600	543	90.5	90.5
	発達障害者支援センター	88		88	88	51	58.0	58.0
	福祉事務所			0		11		
	福祉機関他			0		58		
労働機関	ハローワーク	538		538	538	378	70.3	70.3
	地域障害者職業センター	52		52	52	45	86.5	86.5
	障害者就業・生活支援センター	327	1	326	326	156	47.9	47.9
	職業訓練校	20		20	20	26	130.0	130.0
	障害者委託訓練	121	4	117	117	37	31.6	31.6
専門職 所属機関	認定作業療法士	693	2	691	691	-	-	-
	上記以外・不明			0		55		
	無回答			0		6		
	小計	8,860	256	8,604	10,664	3,054	35.5	28.6

※認定作業療法士の所属機関は、医療機関、教育機関、福祉機関等が含まれる。

合計以外は、複数回答の数

（送付部署以外からも、該当機関・職種の回答が多かった場合もあり、回収率は目安である。）

第3節 機関・職種別の粗集計

1 回答者の障害者への経験年数

保健医療、福祉、教育、雇用支援の専門分野では、各機関の利用者のニーズや機関、職種の支援目標や専門性を背景とした障害者への幅広い就労支援が行われていると考えられる。各分野において障害者の職業準備や、就労移行を進めるには専門分野ごとの支援の特徴を考慮した、連携のあり方や、人材育成が必要である。そこで、本節では専門分野の支援の特徴について、支援者の支援経験の特徴を、機関や職種ごとの幅広い就労支援の経験年数についての調査結果から示す。

はじめに各専門分野と比較する基準となる、回答者全体の支援経験は、生活自立支援では5年以上が4割以上、職業準備訓練・支援、就職活動支援では3年以上が約4割、職場適応援助支援や一般就業での雇用管理は経験なしが多かった。次に、各専門分野の調査結果から見た、専門分野ごとの就労支援の特徴は、雇用支援分野は就労支援の経験が全般的に多く、また経験年数も多い傾向が見られた。次に、福祉分野は就労支援サービスを実施している機関では職業準備訓練・支援や就職活動支援といった雇用支援が多いが、その他の機関、職種では従来からの福祉分野の専門性と関連する生活自立支援の経験が多かった。教育分野では生活自立支援が多いが、就職するまでの職業準備訓練・支援や就職活動支援の経験も一定数確認できた。保健医療分野では生活自立支援の経験が多かったが、その他の支援の経験についても一定数確認できた。

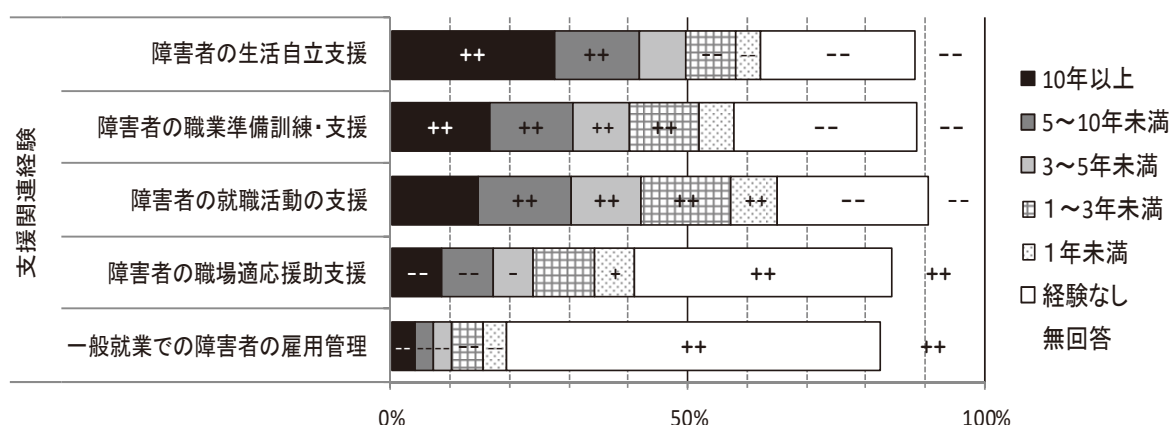


図 1-3-1 回答者の支援経験年数【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴は、全般的に支援経験が多かった。また、機関ごとの違いが大きく、ハローワークは就職活動中や就職後の就職活動支援や職場適応援助支援が多く、また10年以上の経験のある支援者が少なかった。一方、地域障害者職業センターは生活自立支援以外の支援の経験が全般的に高く、また10年以上の支援経験のある回答者が多かった。

ア ハローワーク

ハローワークに所属する回答者の支援経験は、就職活動支援の経験が9割以上と多く、職場適応援助支援の経験は5割以上であった。回答者全体と比べ生活自立支援、職業準備訓練・支援は経験なしが多かった。その他の経験も、10年以上は少なかった。

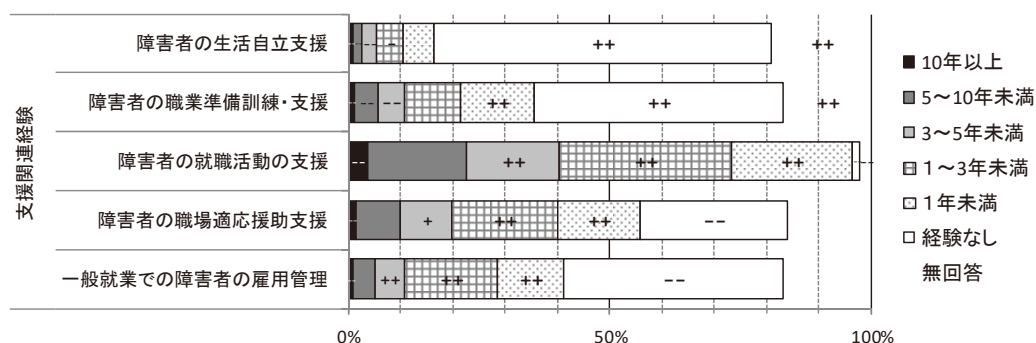


図 1-3-1-a 回答者の支援経験年数【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターに所属する回答者の支援経験は、生活自立支援を除いて、全般的に高く、かつ 10 年以上の経験のある支援者が多かった。回答者全体と比べ生活自立支援は経験なしが 6 割以上で多かった。職業準備訓練・支援や就職活動支援、職場適応援助支援、雇用管理は 10 年以上が多かった。

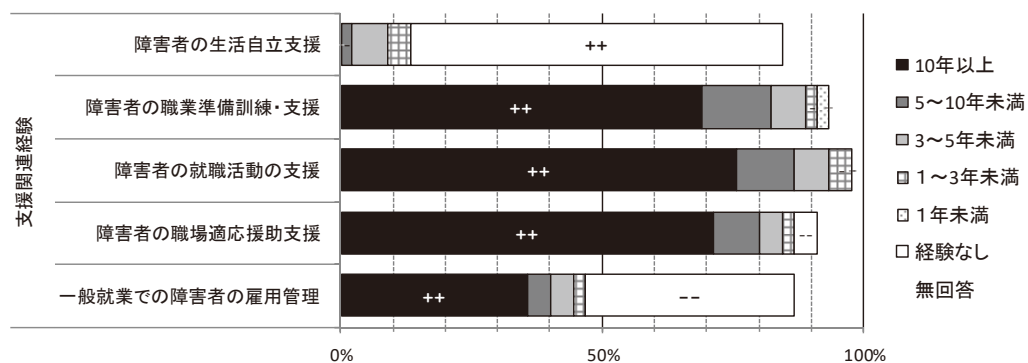


図 1-3-1-b 回答者の支援経験年数【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターに所属する回答者の支援経験は、全般的に高く、特に就職活動支援の経験は 9 割以上と高かった。回答者全体と比べ職業準備訓練・支援や就職活動支援、職場適応援助支援が 3 年以上が多かった。

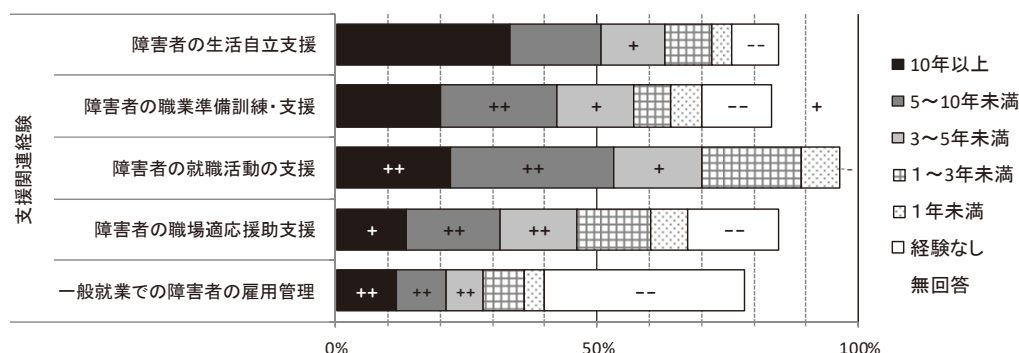


図 1-3-1-c 回答者の支援経験年数【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関に所属する回答者の支援経験は、職業準備訓練・支援や就職活動支援が多かった。回答者全体と比べ生活自立支援は経験がなしく多く、職業準備訓練・支援は3年以上が7割弱と多く、就職活動支援や職場適応援助支援は10年以上が多かった。

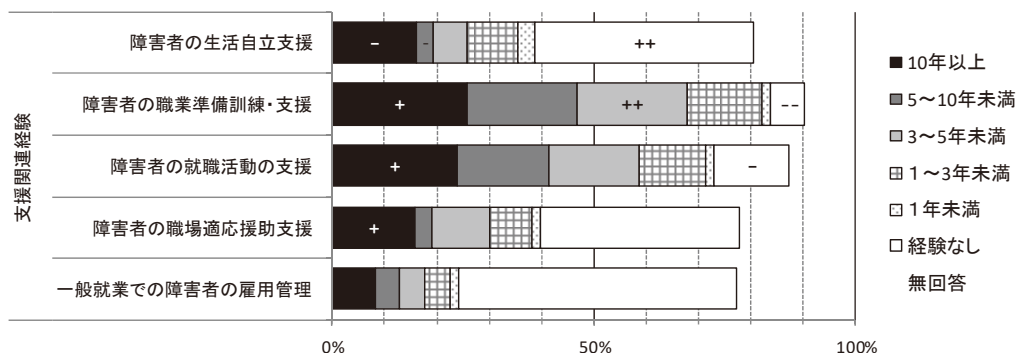


図 1-3-1-d 回答者の支援経験年数【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの支援経験は、一般就業での雇用管理を除いて全般的に高かった。特に、就職活動支援の経験は9割以上、職業準備訓練・支援の経験は8割以上と高かった。回答者全体と比べ職業準備訓練・支援、就職活動支援、職場適応援助支援は3年以上が多かった。雇用管理は5年以上が2割弱で多かった。

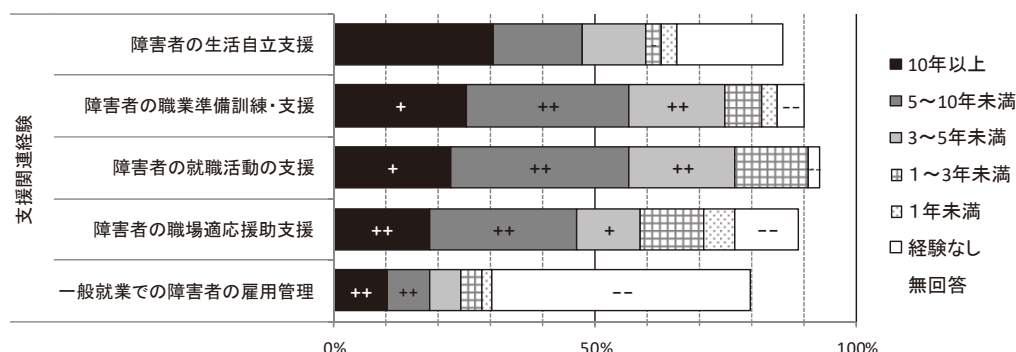


図 1-3-1-e 回答者の支援経験年数【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、福祉分野であっても職業準備訓練・支援や就職活動支援といった雇用支援の取組が多かった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所に所属する回答者の支援経験は、就職活動支援、職業準備訓練・支援が多かった。回答者全体と比べ職業準備訓練・支援、就職活動支援は3年以上が6割以上で多かった。

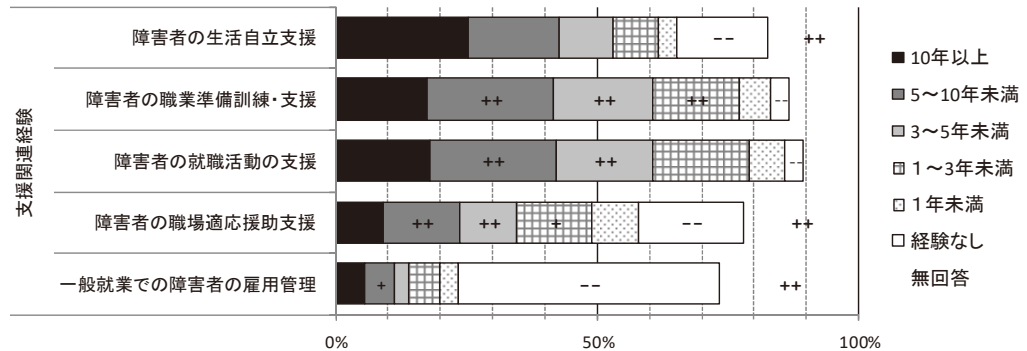


図 1-3-1-f 回答者の支援経験年数【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所に所属する回答者の支援経験は、職業準備訓練・支援や就職活動支援が多かった。回答者全体と比べ生活自立支援、職業準備訓練・支援、就職活動支援、職場適応援助支援は1年以上3年未満が多かった。

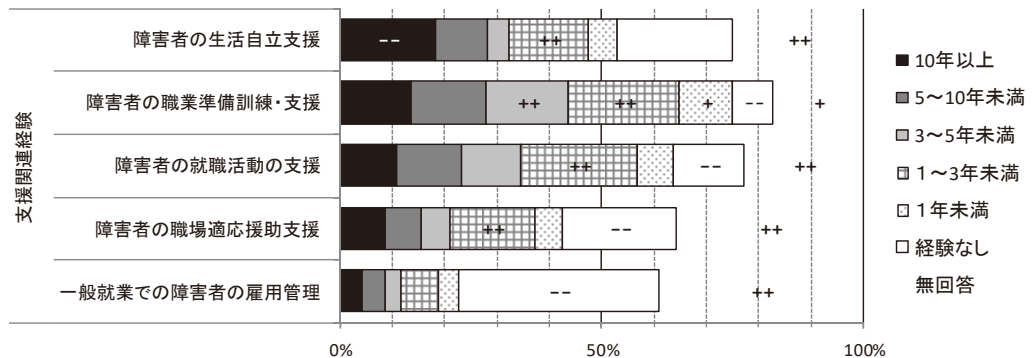


図 1-3-1-g 回答者の支援経験年数【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所に所属する回答者の支援経験は、職業準備訓練・支援、生活自立支援、就職活動支援が多かった。回答者全体と比べ生活自立支援は3年以上が6割以上、職業準備訓練・支援は3年以上が6割近くで多かった。

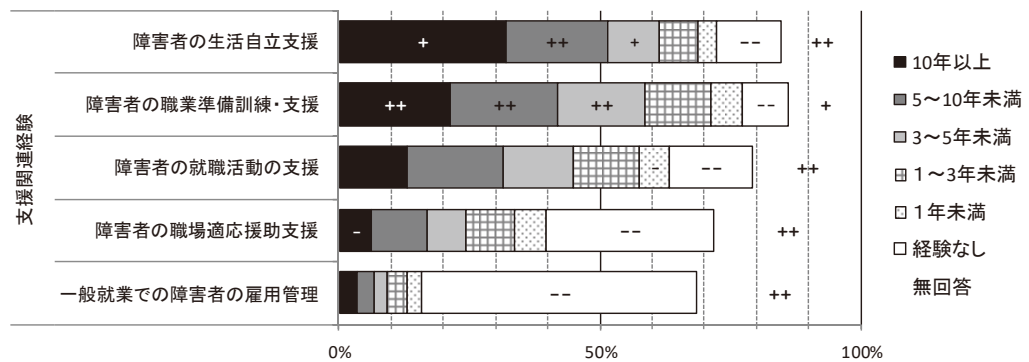


図 1-3-1-h 回答者の支援経験年数【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、従来から福祉分野で実施されている生活自立支援の経験が多かった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターに所属する回答者の支援経験は、生活自立支援や就職活動支援が多かった。回答者全体と比べ生活自立支援は 1 年以上 5 年未満が約 3 割で多かった。就職活動支援は、5 年以上が 3 割以上で多かった。

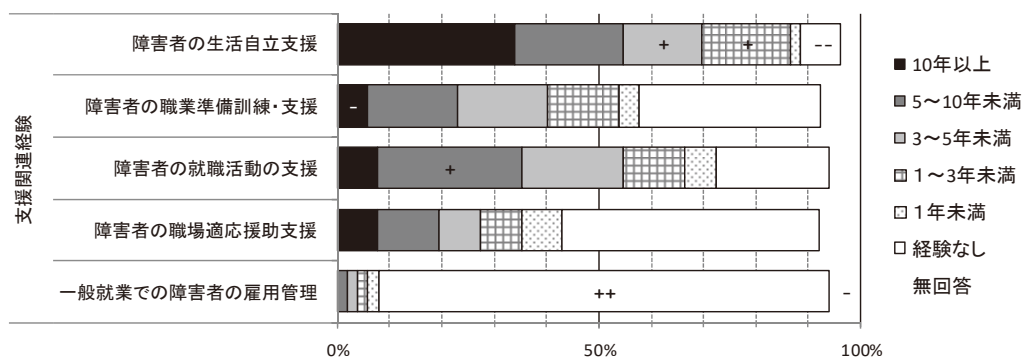


図 1-3-1-i 回答者の支援経験年数【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士の支援経験は、生活自立支援が最も多く、次に、就職活動支援、職業準備訓練・支援が多かった。回答者全体と比べ生活自立支援は 3 年以上が 7 割以上であった。職業準備訓練・支援は 5 年以上が 3 割以上、就職活動支援は 10 年以上が約 2 割で多かった。職場適応援助支援、一般週御油での雇用管理は経験なしが多かった。

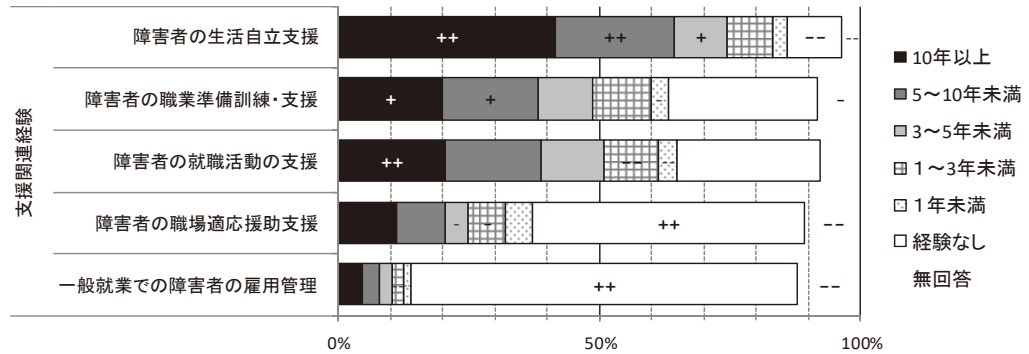


図 1-3-1-j 回答者の支援経験年数【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの支援経験は、生活自立支援が最も多かった。また、回答者全体と比べ生活自立支援は3年以上が6割以上で多かった。職業準備訓練・支援、就職活動支援、職場適応援助支援、一般就業での雇用管理は経験なしが多かった。

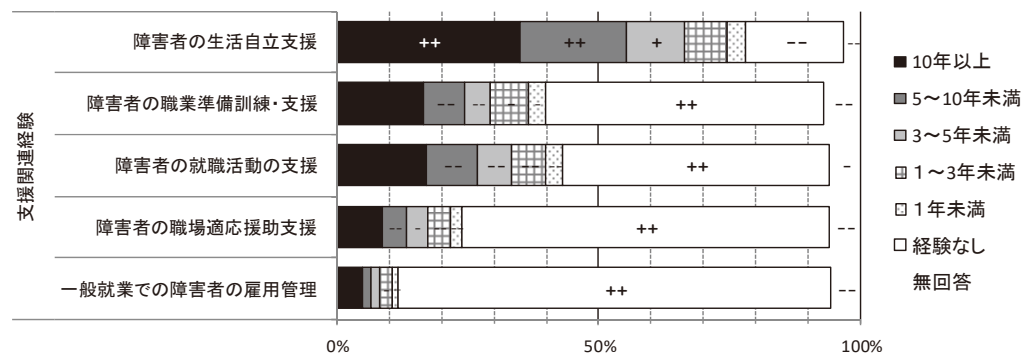


図 1-3-1-k 回答者の支援経験年数【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士の支援経験は、生活自立支援が最も多く、次に就職活動支援、職業準備訓練・支援が多かった。また、回答者全体と比べ生活自立支援は3年以上が約7割で多かった。就職活動支援、職場適応援助支援、一般就業での雇用管理は経験なしが多かった。

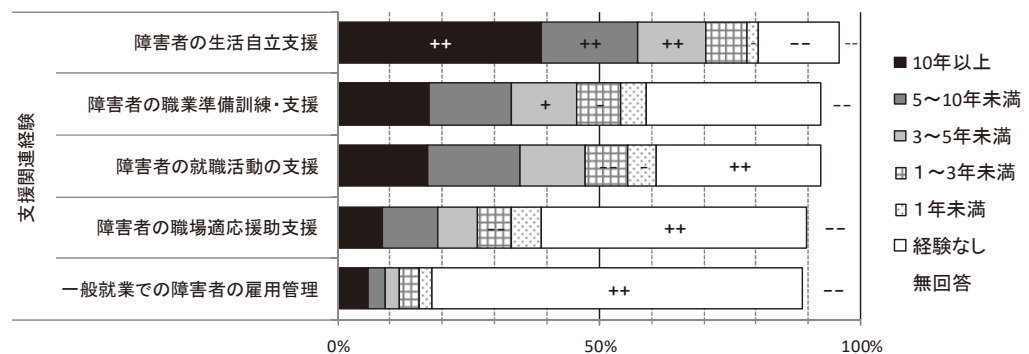


図 1-3-1-l 回答者の支援経験年数【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における支援の特徴は、特別支援学校中学部と特別支援学校高等部のどちらも一般就業での雇用管理以外では幅広い就労支援の経験があった。また特別支援学校中学部の回答者は生活自立支援の経験が多かった。特別支援学校高等部の回答者は生活自立支援の経験年数が多く、就職活動支援の経験が多かった。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部に所属する回答者の支援経験は、就職活動支援、生活自立支援の経験者が7割以上と多かった。また、回答者全体と比べ生活自立支援は10年以上が4割以上と多く、就職活動支援の経験者職業準備訓練・支援は5年以上が4割以上と多かった。

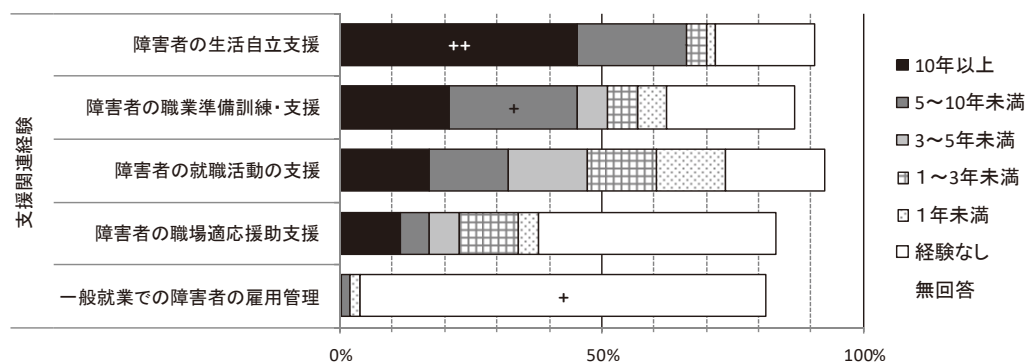


図 1-3-1-m 回答者の支援経験年数【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部に所属する回答者の支援経験は、就職活動支援が多かった。また、回答者全体と比べ職業準備訓練・支援は5年以上が約4割と多かった。

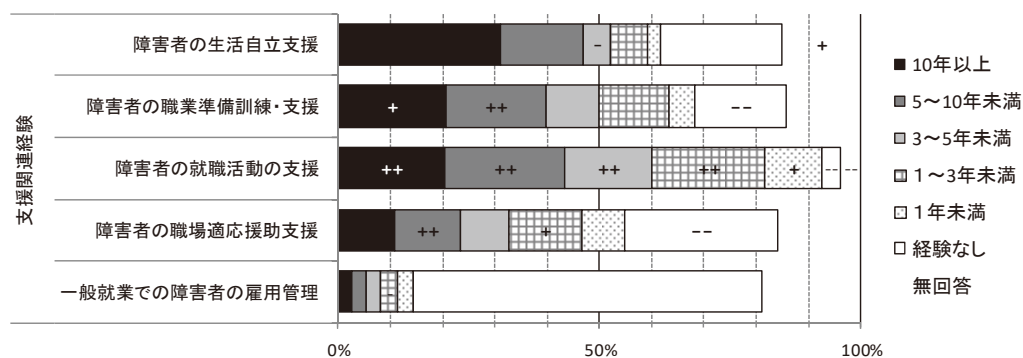


図 1-3-1-n 回答者の支援経験年数【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、生活自立支援が最も多かった。また、難病相談支援センターは就職活動支援も多かった。

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターに所属する回答者の支援経験は、生活自立支援、就職活動支援は3年以上が5割以上で多かった。職業準備訓練・支援は経験なしが約5割、職場適応援助支援、一般就業での雇用管理は経験なしが7割以上であった。

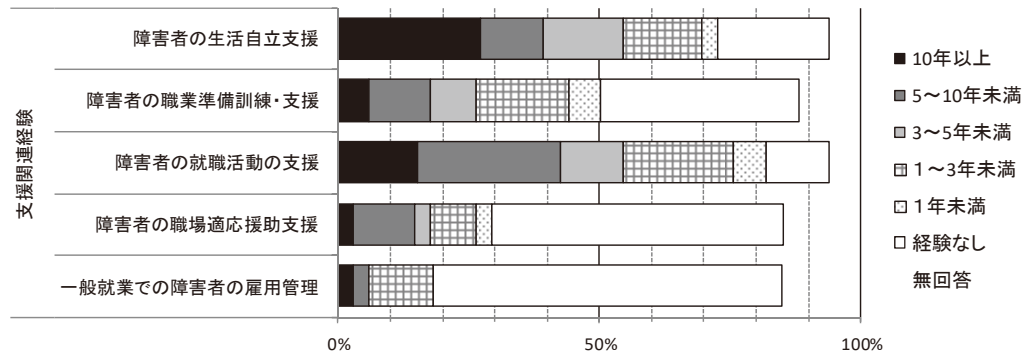


図 1-3-1-o 回答者の支援経験年数【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 作業療法士

作業療法士の支援経験は、生活自立支援、職業準備訓練・支援が多かった。また、回答者全体と比べ生活自立支援、職業準備訓練・支援、就職活動支援、職場適応援助支援は10年以上が多かった。また、就職活動支援、職場適応援助支援、一般就業での雇用管理は経験なしが多かった。

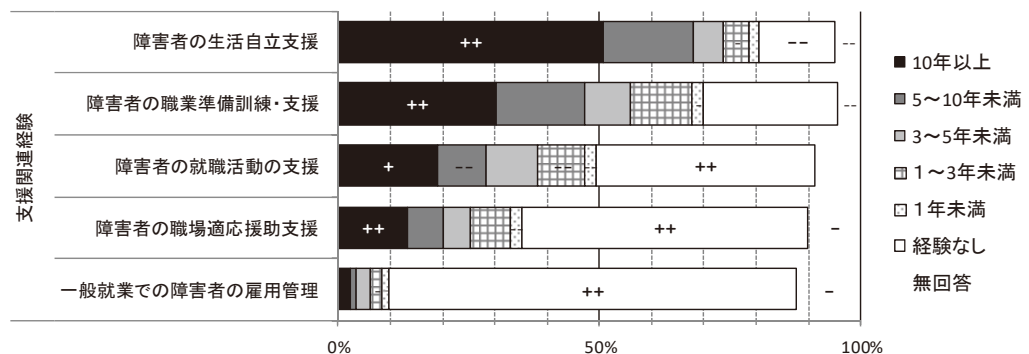


図 1-3-1-p 回答者の支援経験年数【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 保健師

保健師の支援経験は、生活自立支援の経験が最も多かった。また、回答者全体と比べ職業準備訓練・支援、就職活動支援、職場適応援助支援、一般就業での雇用管理は経験なしが多かった。

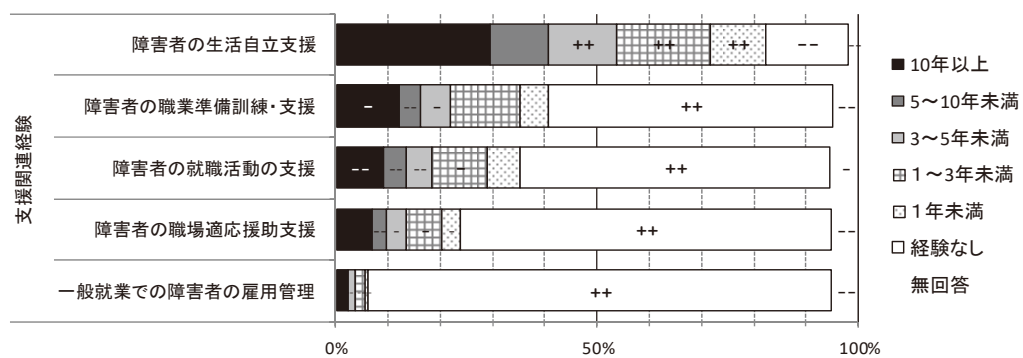


図 1-3-1-q 回答者の支援経験年数【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

2 部署の1年間の相談・支援対象者数

(1) 部署の相談支援者数と相談・支援の内容

機関や職種の各専門分野の相談・支援の特徴について、部署で、最近1年間に直接対応した（電話相談を含む）、障害者・児への全ての相談・支援の対象者数および相談・支援の内容の調査結果を示す。機関ごとの対象者数について、1年間の相談・支援対象者数が多い機関や職種は、発達障害者支援センター、地域障害者職業センター、難病相談支援センター、保健師、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターであった。また、1年間の相談・支援対象者数が少ない機関は、福祉系就労支援サービス、職業訓練校、特別支援学校であった。

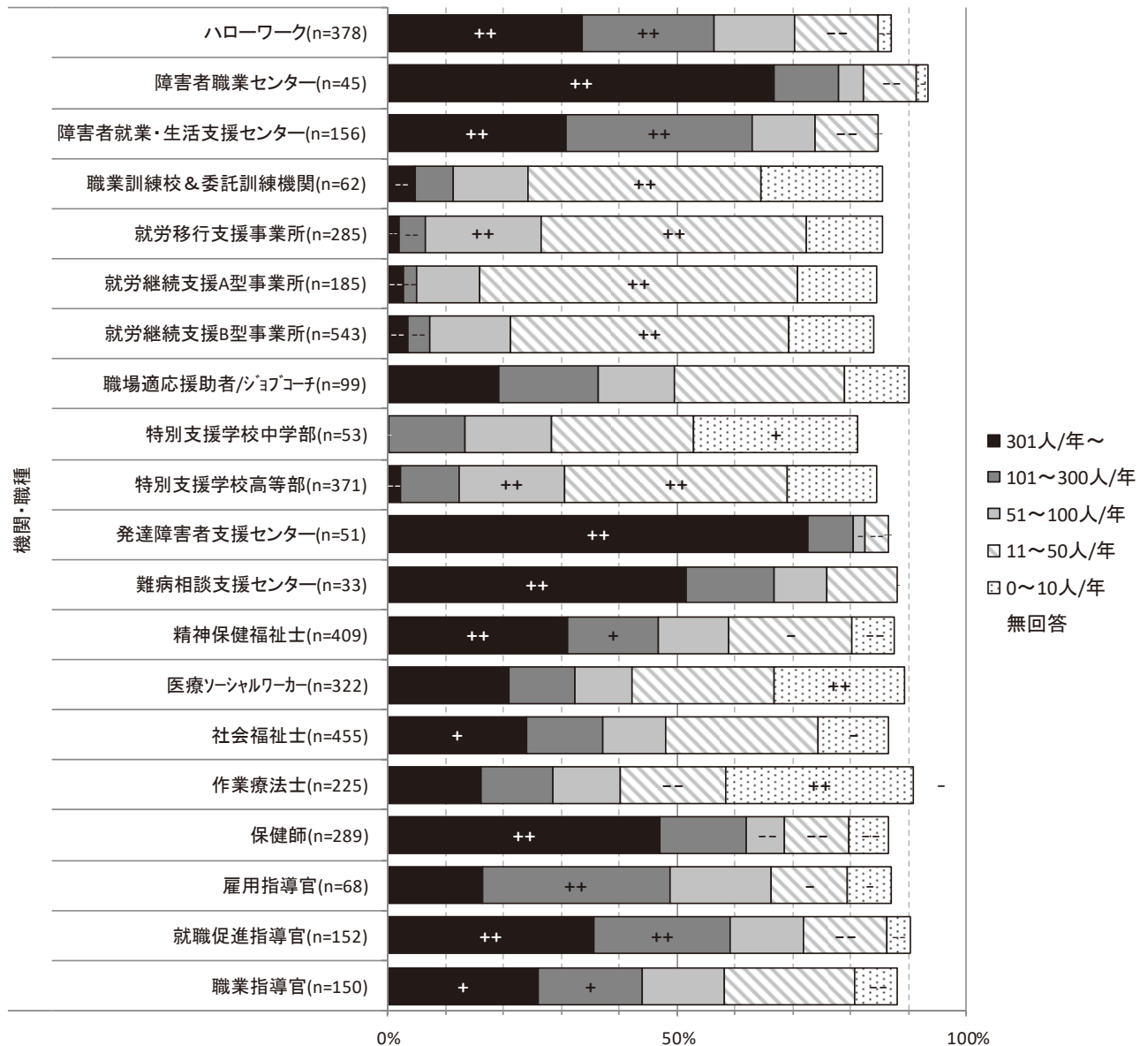


図 1-3-2 最近1年間の部署の相談支援対象者数

(++:回答全体に対して1%水準で多い; +:同5%; -:1%水準で少ない; -:同5%)

相談・支援の内容別で見ると、離職・退職・休職・復職支援が多いのは、雇用支援機関やジョブコーチであった。就職・職場適応・職業訓練や進路指導が多いのは、雇用支援機関、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、就労移行支援事業所、発達障害者支援センターであった。入院支援、生活支援、困窮者支援が多いのは、難病相談

支援センター、医療職、保健師、福祉的就労支援サービス、障害者就業・生活支援センターであった。

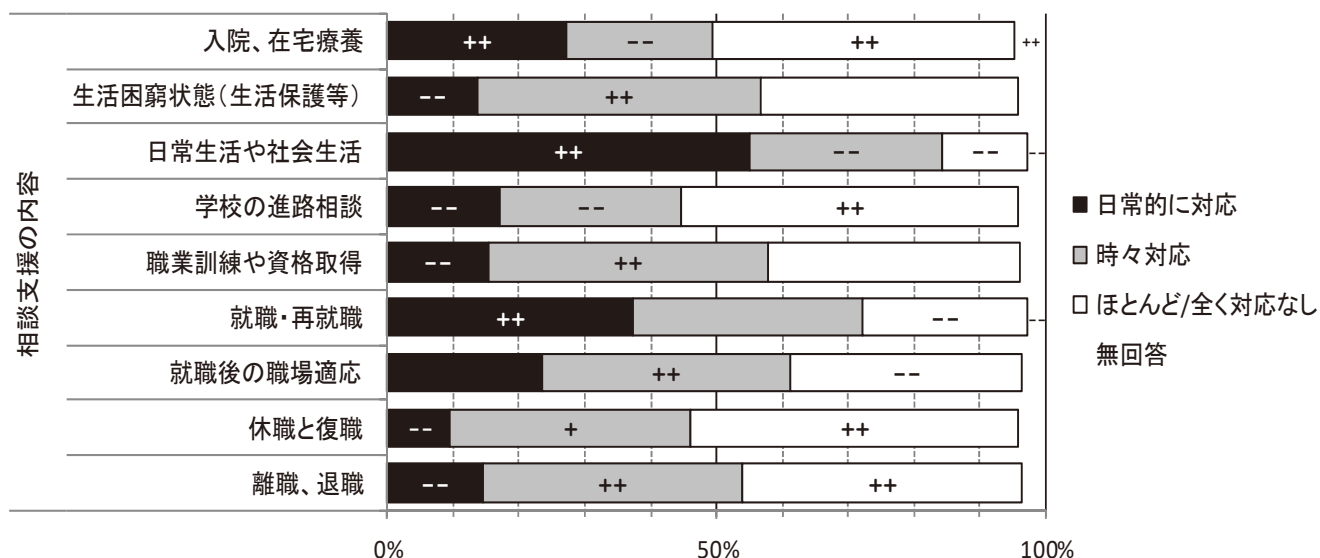


図 1-3-3 部署の相談・支援の内容【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の相談・支援の内容は、機関によって違いがあった。どの機関も就職・再就職に多く対応していた。また、それ以外は日常的に対応が多かったのは障害者職業総合センターは、就職後の職場適応、休職と復職、離職、退職が、障害者就業・生活支援センターは就職後の職場適応、日常生活や社会生活が、職業訓練校&委託訓練機関は、職業訓練や資格取得が、職場適応援助者/ジョブコーチは日常生活や社会生活、就職後の職場適応が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークの相談・支援の内容は、就職・再就職や離職が日常的な対応が 9 割以上で最も多かった。一方、入院、在宅療養や日常生活や社会生活については、あまり対応していなかった。

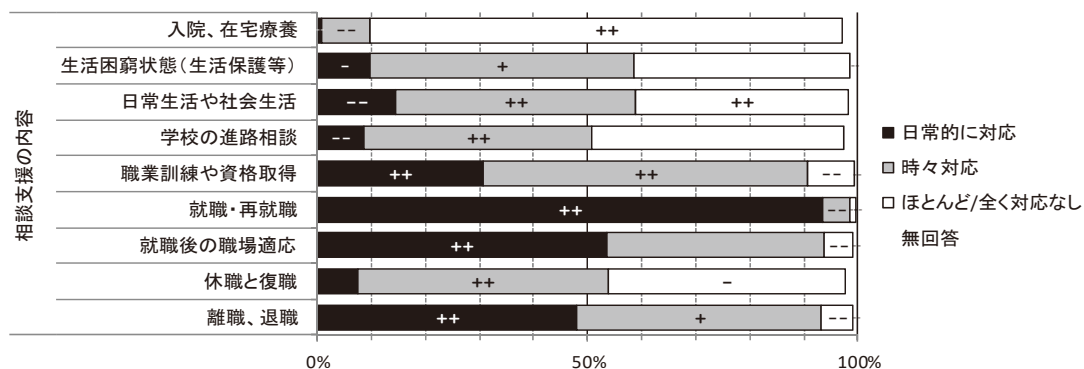


図 1-3-3-a 部署の相談・支援の内容【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターの相談・支援の内容は、就職・再就職や就職後の職場適応、休職と復職、離職、退職に日常的に対応している割合が7割以上で多かった。一方、入院、在宅療養や生活困窮状態（生活保護等）への対応は少なかった。

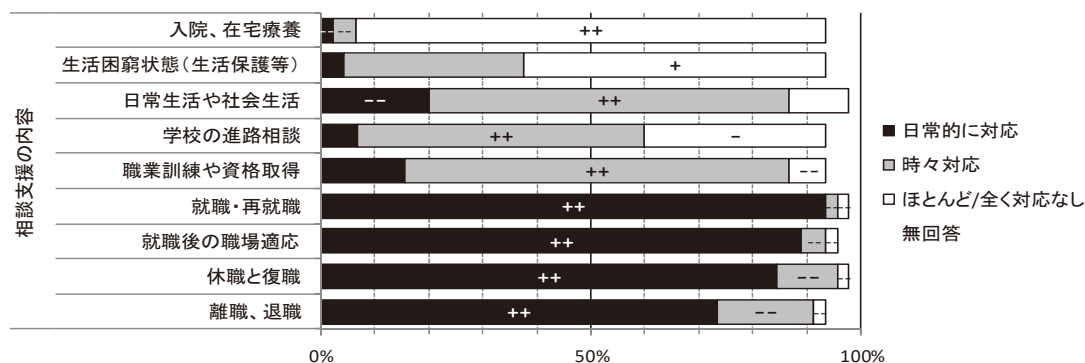


図 1-3-3-b 部署の相談・支援の内容【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;---:同 5%)

(ロ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターの相談・支援の内容は、全般的に多かった。日常的に対応しているのは、日常生活や社会生活や就職・再就職、就職後の職場適応が7割以上で多かった。

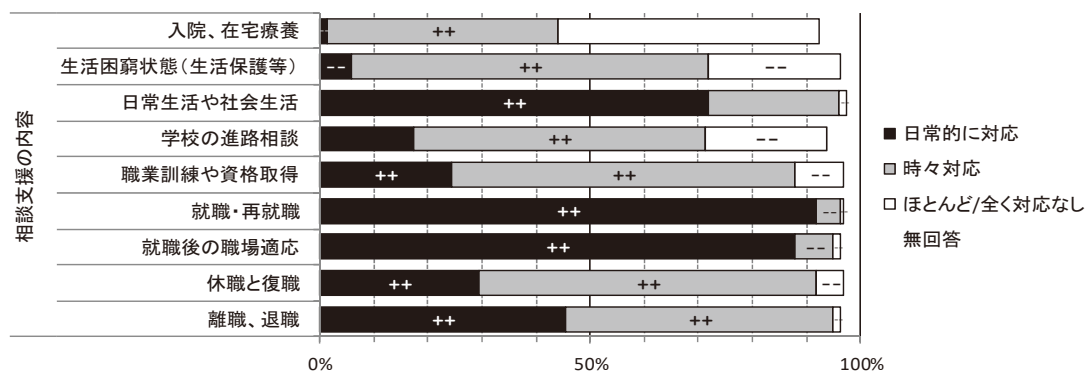


図 1-3-3-c 部署の相談・支援の内容【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;---:同 5%)

(ハ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関の相談・支援の内容は、職業訓練や資格取得や就職・再就職が6割前後と多かった。一方、入院、在宅療養や、日常生活や社会生活への対応は少なかった。

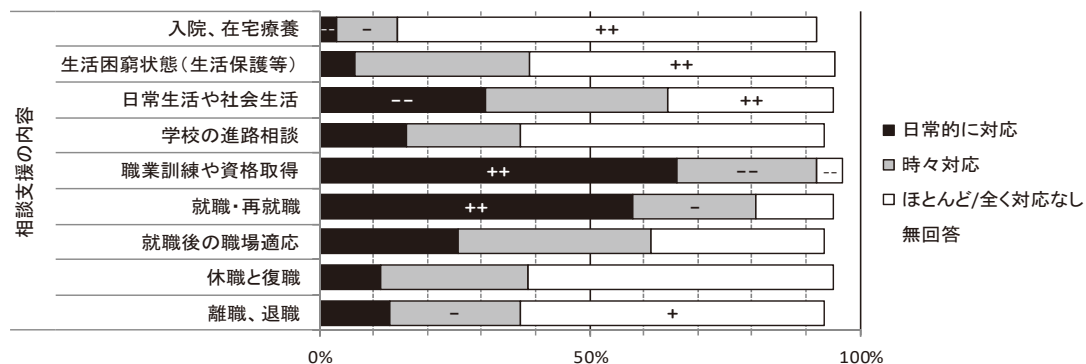


図 1-3-3-d 部署の相談・支援の内容【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの相談・支援の内容は、就職・再就職や就職後の職場対応が 6 割以上と多かった。

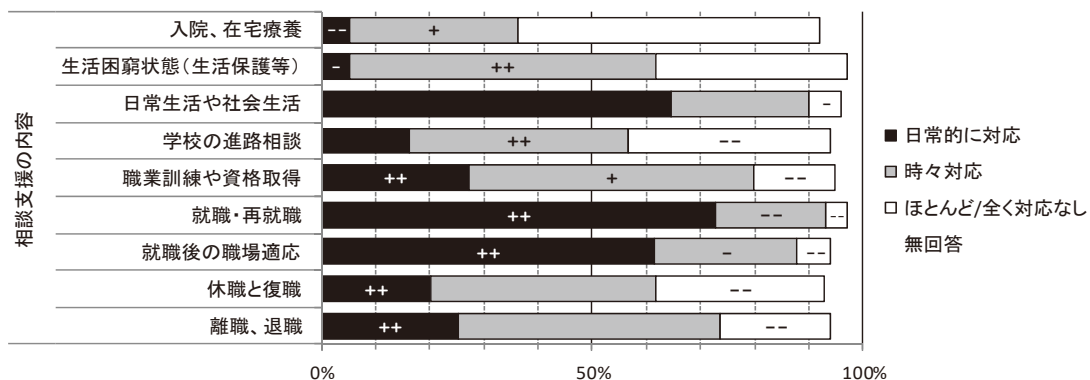


図 1-3-3-e 部署の相談・支援の内容【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

イ 福祉分野(就労支援サービス)

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、どの機関も日常生活や社会生活への対応が最も多かった。また、職業訓練や資格取得、就職・再就職、就職後の職場適応にも対応していた。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所の相談・支援の内容は、日常生活や社会生活、就職・再就職、就職後の職場適応が多かった。回答者全体と比べると、職業訓練と資格取得、離職と退職も多かった。

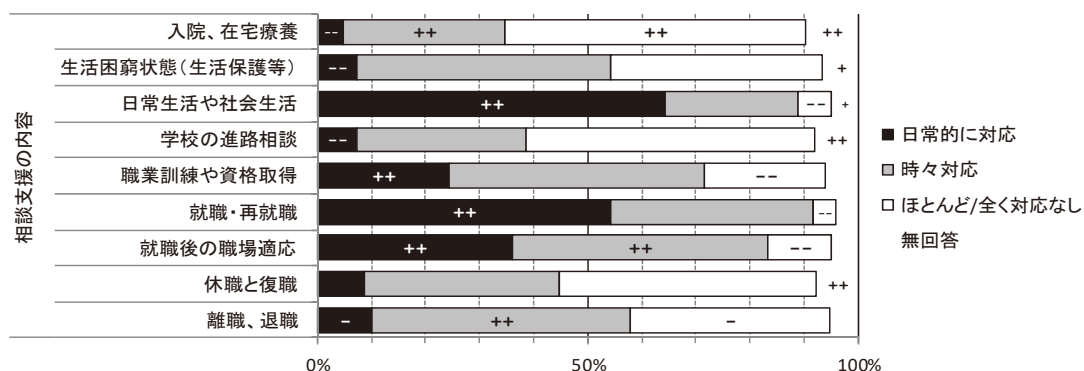


図 1-3-3-f 部署の相談・支援の内容【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない;-:同 5%)

(4) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所の相談・支援の内容は、日常生活や社会生活、就職・再就職、離職、退職が多かった。また、日常的に対応している割合は全般的に少なかった。特に入院、在宅療養や学校の進路相談は少なかった。

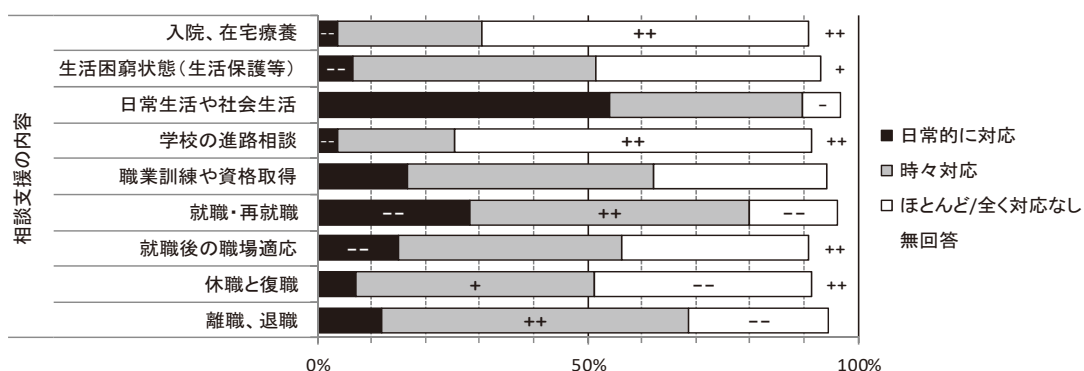


図 1-3-3-g 部署の相談・支援の内容【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない;-:同 5%)

(4) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所の相談・支援の内容は、日常生活や社会生活が多かった。全体と比べると、日常生活や社会生活、就職・再就職が多かった。入院、在宅療養や学校の進路相談、休職と復職、離職、退職は少なかった。

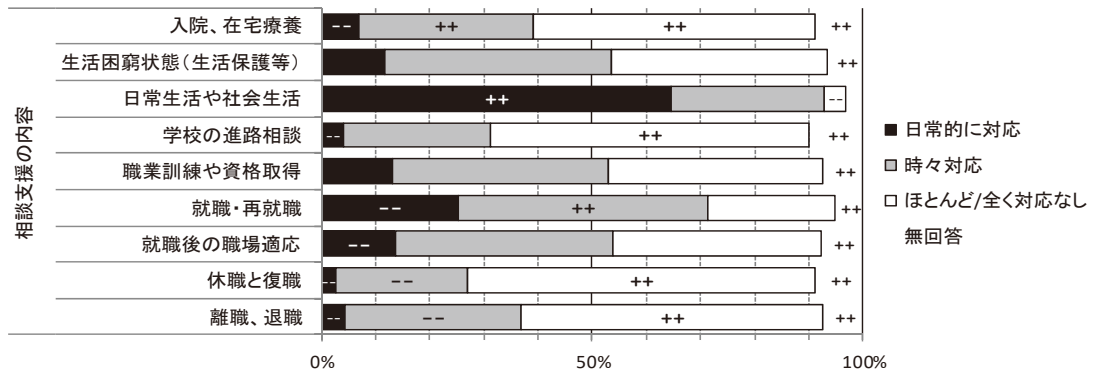


図 1-3-3-h 部署の相談・支援の内容【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、従来から福祉分野で実施されている日常生活や社会生活が最も多かった。また、入院、在宅療養、生活困窮状態等の医療、生活支援についても対応していた。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターの相談・支援の内容は、日常生活や社会生活、学校の進路相談、就職・再就職が多かった。回答者全体と比べ日常生活や社会生活は日常的対応が 9 割以上、学校の進路相談は約 5 割、就職・再就職は 5 割以上で多かった。

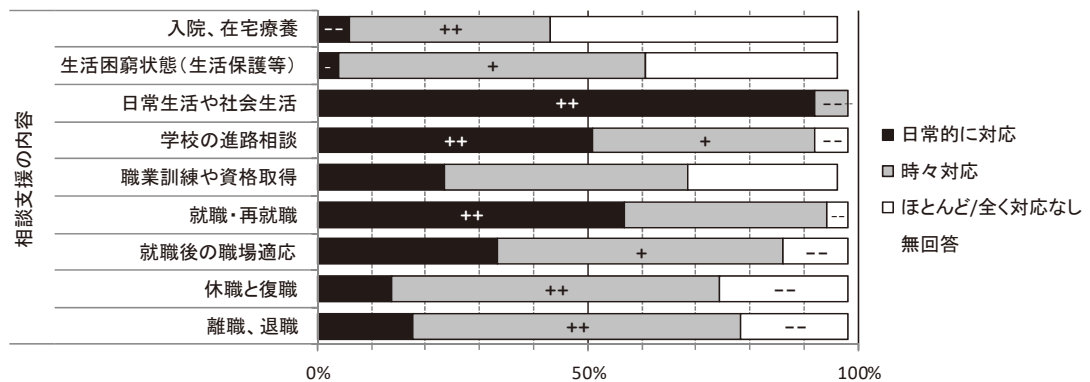


図 1-3-3-i 部署の相談・支援の内容【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士の相談・支援の内容は、日常生活や社会生活が最も多く、次に、生活困窮状態（生活保護等）、入院、在宅療養が多かった。回答者全体と比べ日常生活や社会生活は日常的に対応が約 8 割であった。学校に進路相談は、ほとんど／全く対応なしが約 5 割以上で多かった。

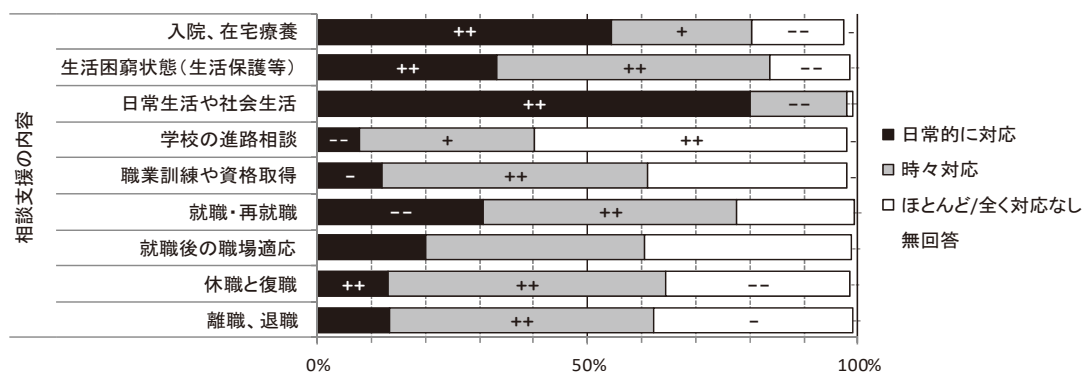


図 1-3-3-j 部署の相談・支援の内容【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの相談・支援の内容は、入院、在宅療養や生活困窮状態（生活保護等）、日常生活や社会生活が多かった。回答者全体と比べ入院、在宅療養は日常的に対応が 7 割以上、生活困窮状態（生活保護等）は約 5 割、日常生活や社会生活は 6 割以上、休職と復職は 1 割以上と多かった。

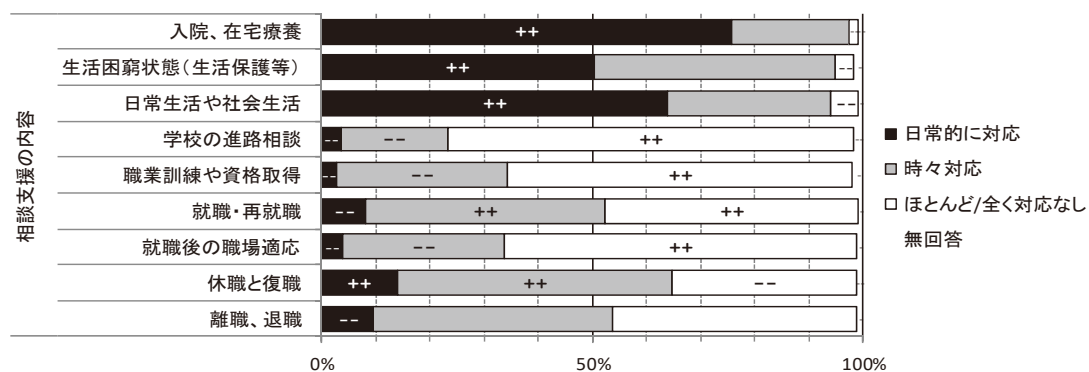


図 1-3-3-k 部署の相談・支援の内容【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 社会福祉士

社会福祉士の相談・支援の内容は、日常生活や社会生活が最も多く、次に生活困窮状態（生活保護等）、入院、在宅療養、就職・再就職が多かった。また、回答者全体と比べ日常生活や社会生活は日常的に対応が約 7 割、生活困窮状態（生活保護等）は日常的に対応が約 3 割、入院、在宅療養は日常的に対応が 4 割以上で多かった。

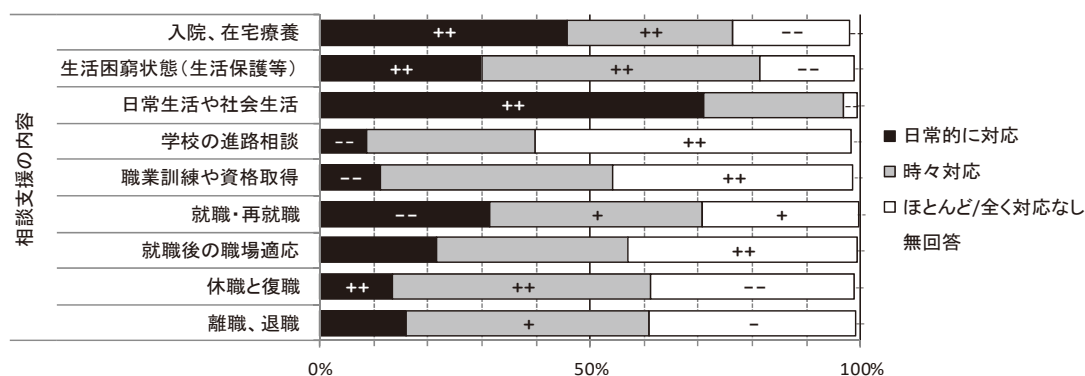


図 1-3-3-I 部署の相談・支援の内容【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における相談・支援の内容は、特別支援学校中学部と特別支援学校高等部のどちらも学校の進路相談や日常生活や社会生活への対応が多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部の相談・支援の内容は、学校の進路相談が最も多く、次に日常生活や社会生活が多かった。また、回答者全体と比べ学校の進路相談は日常的に対応が約 6 割で多かった。回答者全体と比べ入院、在宅療養や生活困窮状態（生活保護等）、就職・再就職、休職と復職、離職、退職はほとんど/全く対応なしが多かった。

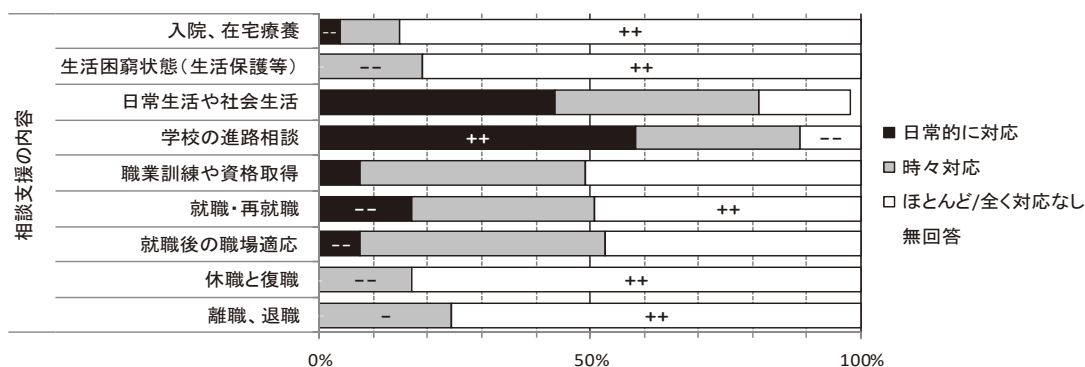


図 1-3-3-m 部署の相談・支援の内容【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(4) 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部の相談・支援の内容は、学校の進路相談が最も多く、次に就職・再就職、日常生活や社会生活、就職後の職場適応が多かった。また、回答者全体と比べ学校の進路相談は日常的に対応が 8 割以上で多かった。回答者全体と比べ入院、在宅療養や生活困窮状態（生活保護等）、休職と復職はほとんど/全く対応なしが多かった。

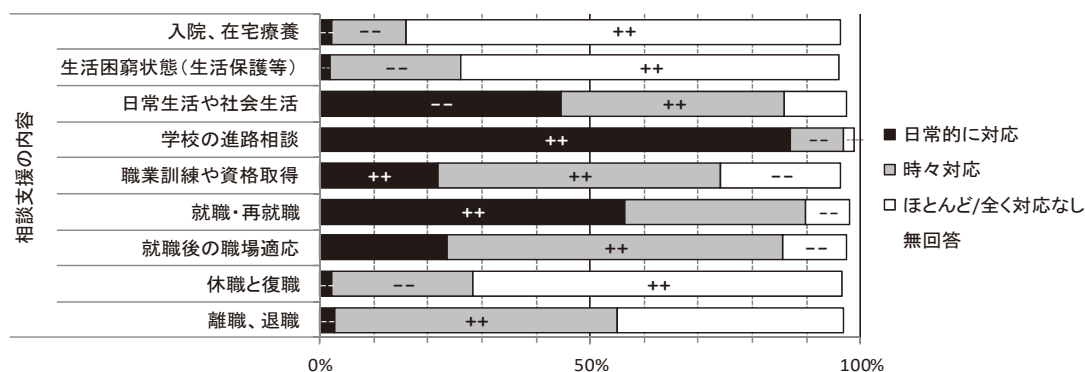


図 1-3-3-n 部署の相談・支援の内容【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、入院、在宅療養、日常生活や社会生活への対応が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターの相談・支援の内容は、日常生活や社会生活が最も多く、次に入院、在宅療養が多かった。回答者全体と比べ日常生活や社会生活は日常的に対応が 7 割以上、入院、在宅療養は日常的に対応が 7 割で多かった。

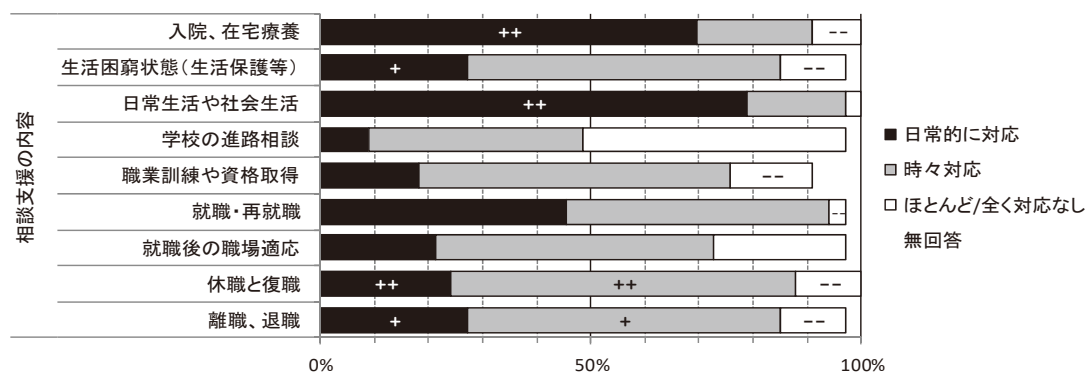


図 1-3-3-o 部署の相談・支援の内容【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 作業療法士

作業療法士の相談・支援の内容は、日常生活や社会生活が最も多く、次に入院、在宅療養が多かった。回答者全体と比べ日常生活や社会生活は日常的に対応が 7 割以上、入院、在宅療養は日常的に対応が 5 割以上が多かった。

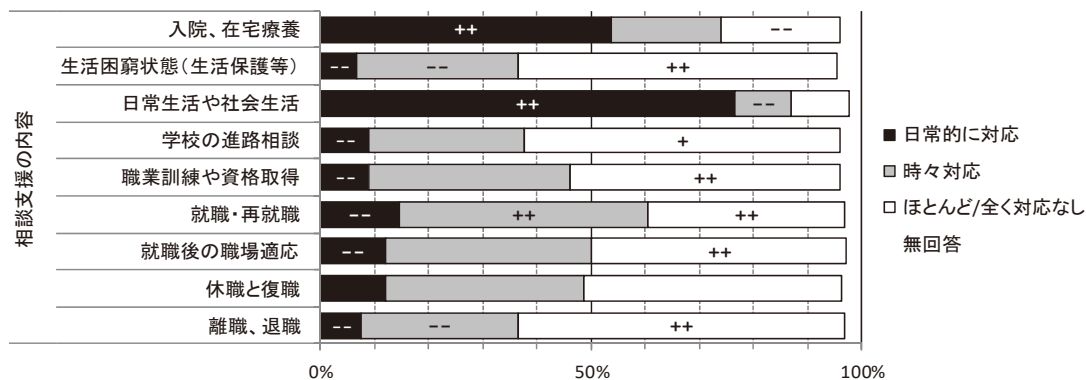


図 1-3-3-p 部署の相談・支援の内容【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師の相談・支援の内容は、入院、在宅療養や日常生活や社会生活が多かった。回答者全体と比べ入院、在宅療養は日常的に対応が 7 割以上、日常生活や社会生活は日常的に対応が 7 割以上、生活困窮状態は時々対応が約 6 割、就職・再就職は時々対応が 4 割以上で多かった。

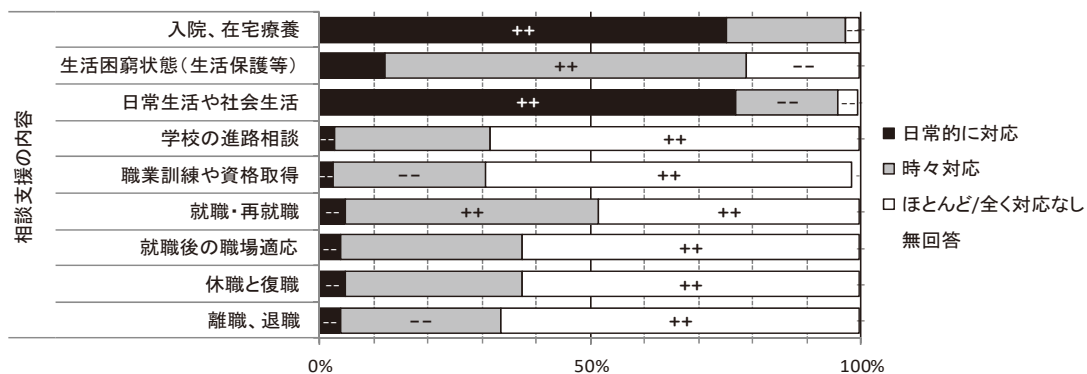


図 1-3-3-q 部署の相談・支援の内容【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(2) 各専門分野の利用者の障害種類（問 6）

専門分野ごとの相談・支援の対象障害種類（重複を含む）は、回答者全体では、精神障害（除、発達、高次脳機能障害）や知的障害、発達障害は比較的多く、視覚障害、聴覚障害、内部障害、難病、小児特定疾病、障害の疑いは比較的少なかった。身体障害者を含み多様な障害種類への対応が多い機関や職種は、ハローワーク、職業訓練校、就労継続支援 A 型事業所、社会福祉士、作業療法士、医療ソーシャルワーカーであった。知的障害、発達障害、精神障害への日常的対応が多い機関や職種は、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援 B 型事業所、発達障害者支援センター、精神保健福祉士等であった。

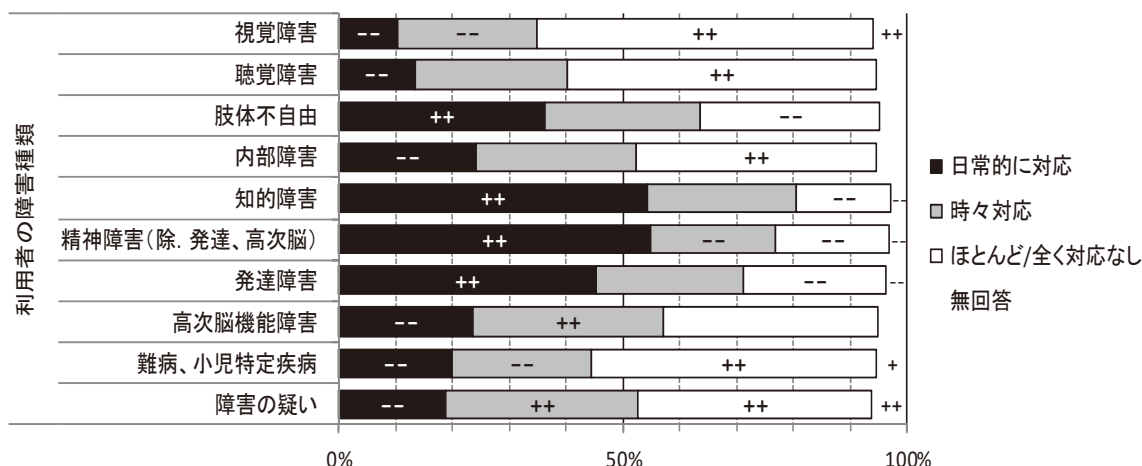


図 1-3-4 部署の相談・支援の対象障害種類【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における利用者の障害種類は、どの機関も精神障害、知的障害、発達障害が多かった。また、ハローワークはその他の障害への 3 割程度日常的に対応していた。

(7) ハローワーク

ハローワークは、全ての障害種類の利用者に対応しており、特に知的障害、精神障害、発達障害、肢体不自由、内部障害等が多かった。回答者全体と比べ全ての障害種類で日常的に対応が多かった。

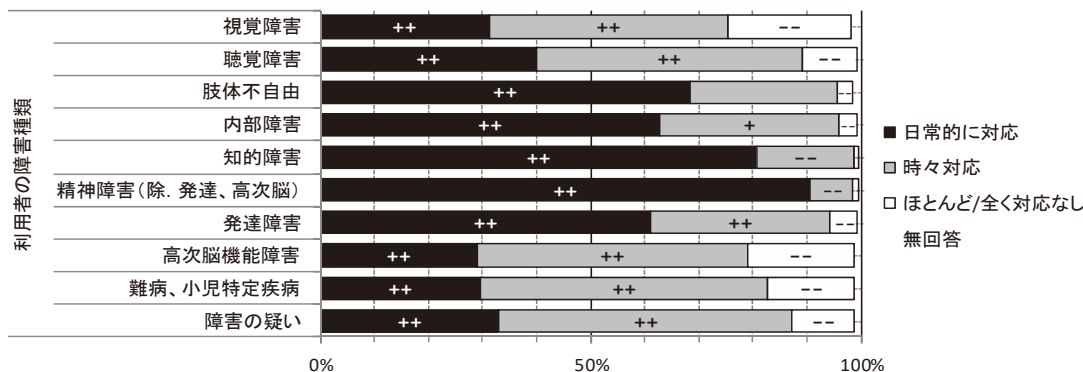


図 1-3-4-a 部署の相談・支援の対象障害種類【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターが対応しているに使用者の障害種類は、知的障害、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、障害の疑いが多かった。回答者全体と比べると、日常的に対応しているのが知的障害約9割、精神障害9割以上、発達障害約9割、高次脳機能障害約4割と多かった。

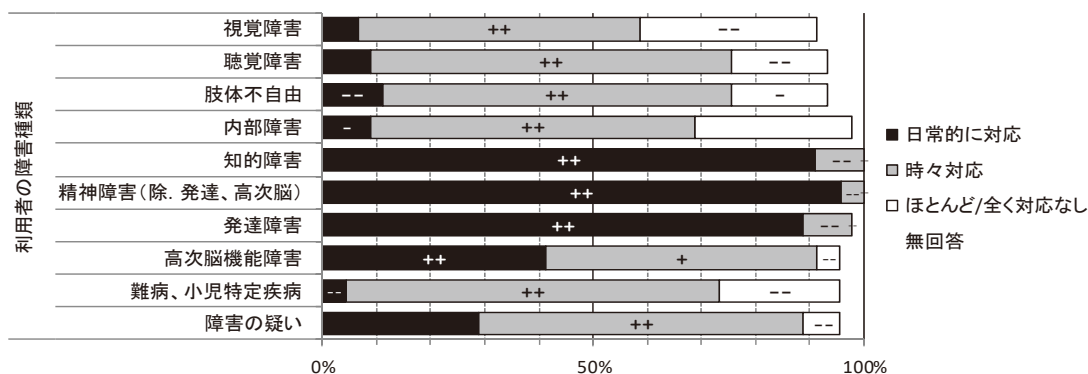


図 1-3-4-b 部署の相談・支援の対象障害種類【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い;+:同5%;-:1%水準で少ない;-:同5%)

(ウ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターが対応している利用者の障害種類は、知的障害、精神障害、発達障害が多かった。回答者全体と比べると、日常的に対応しているのが知的障害9割以上、精神障害9割以上、発達障害約8割以上、障害の疑い約3割と多かった。

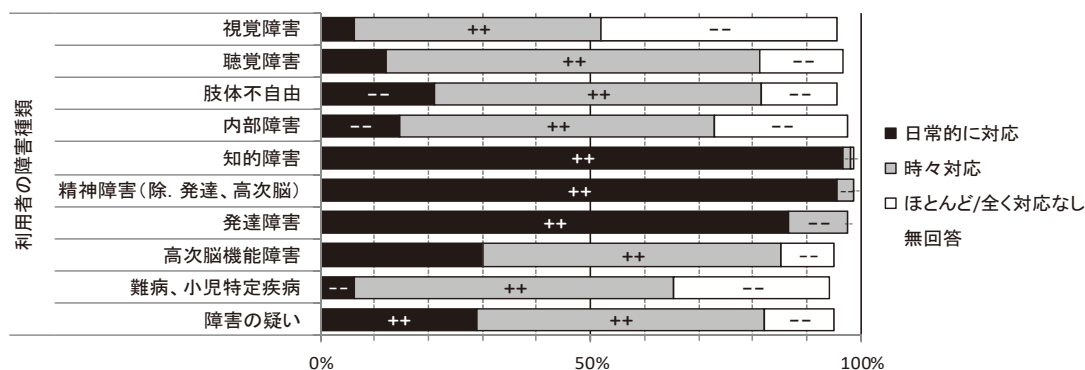


図 1-3-4-c 部署の相談・支援の対象障害種類【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い;+:同5%;-:1%水準で少ない;-:同5%)

(エ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関が対応している利用者の障害種類は、精神障害が最も多く、次いで肢体不自由、発達障害、知的障害であった。回答者全体と比べると、日常的に対応しているのが内部障害3割以上、時々対応しているのが聴覚障害約4割、発達障害約4割と多かった。

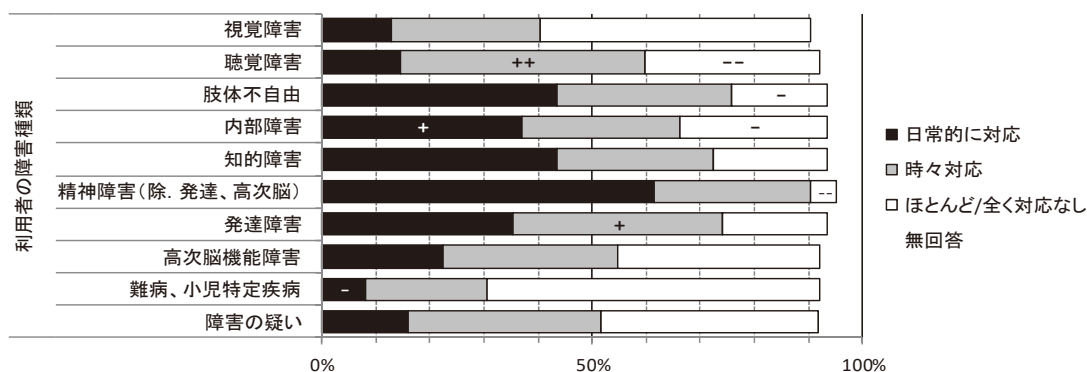


図 1-3-4-d 部署の相談・支援の対象障害種類【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチが対応している利用者の職業種類は、知的障害、高次脳機能障害、発達障害が多かった。回答者全体と比べ日常的に対応しているのは知的障害 8 割以上、精神障害、7 割以上、発達障害約 7 割と多かった。

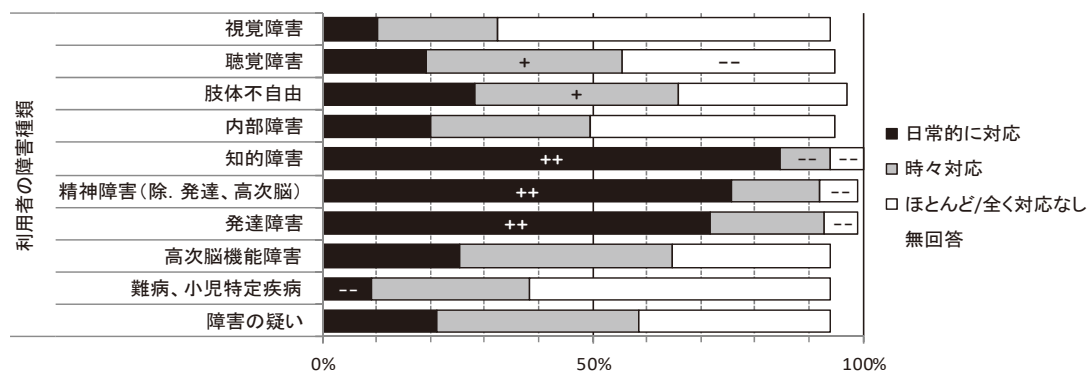


図 1-3-4-e 部署の相談・支援の対象障害種類【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における利用者の障害種類は、どの機関も知的障害、精神障害、発達障害が多かった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所が対応している利用者の職業種類は、知的障害、高次脳機能障害、発達障害が多かった。回答者全体と比べ日常的に対応しているのは知的障害 8 割以上、精神障害、7 割以上、発達障害約 7 割と多かった。

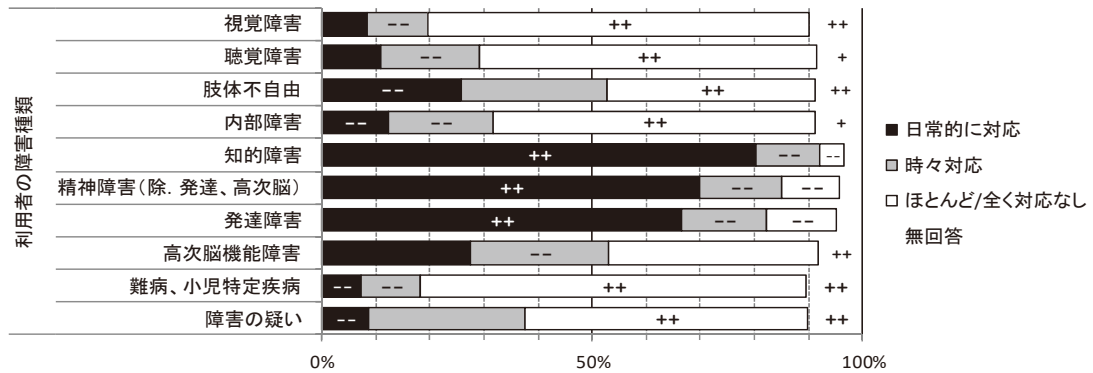


図 1-3-4-f 部署の相談・支援の対象障害種類【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所が対応している利用者の職業種類は、知的障害、発達障害が多かった。回答者全体と比べると聴覚障害約 3 割、肢体不自由 4 割以上も日常的に対応しているが多かった。

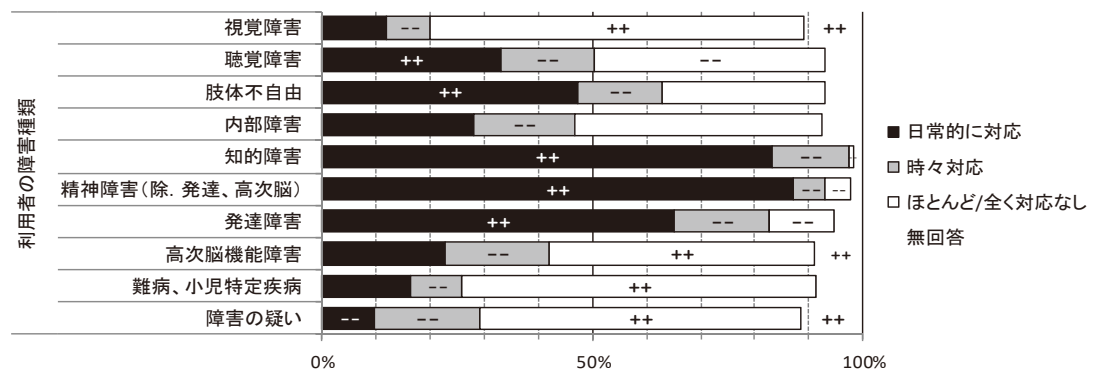


図 1-3-4-g 部署の相談・支援の対象障害種類【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ロ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所が対応している利用者の職業種類は、知的障害、先進障害、発達障害が多かった。それ以外の障害種類とは、対応が少なかった。

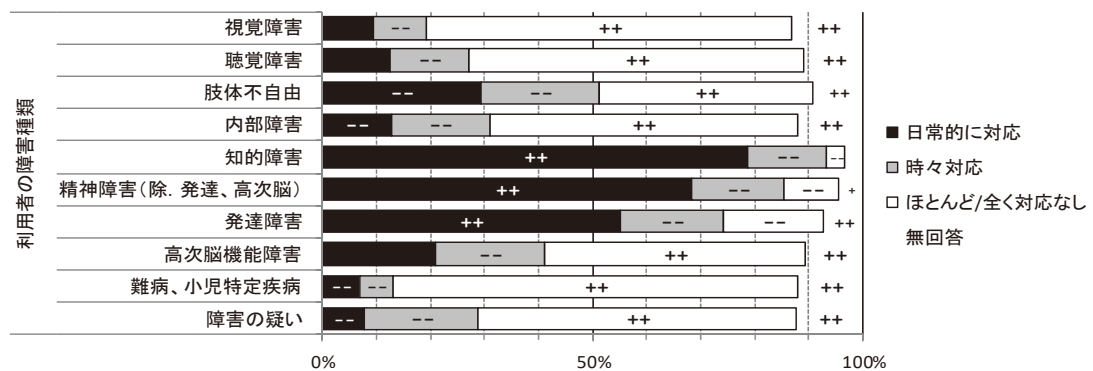


図 1-3-4-h 部署の相談・支援の対象障害種類【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における利用者の障害種類は、機関や職種によって傾向が異なっていた。具体的には発達障害者支援センターは発達障害と障害の疑い、精神保健福祉士は精神障害、医療ソーシャルワーカーは肢体不自由、社会福祉士は多様な障害に対応していた。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターが対応している利用者の職業種類は、発達障害が日常的に対応が9割以上と最も多く、次に障害の疑いが日常的に対応が約8割で多かった。また、日常的に対応と時々対応を合わせると、知的障害8割以上、精神障害8割以上であった。その他の障害種類への対応は少なかった。

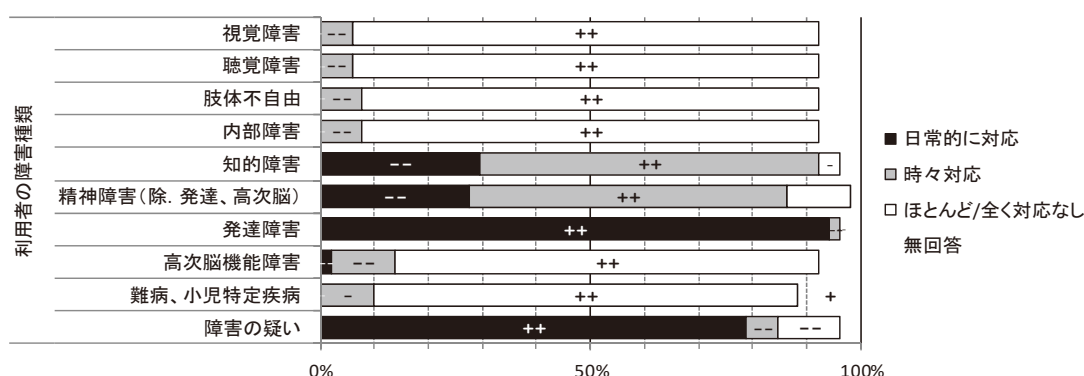


図 1-3-4-i 部署の相談・支援の対象障害種類【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い; +:同5%; --:1%水準で少ない; -:同5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士が対応している利用者の職業種類は、精神障害が最も多く、次に知的障害、発達障害が多かった。全体と比べると日常的に対応は精神障害7割以上、発達障害約5割、障害の疑い2割以上で多かった。

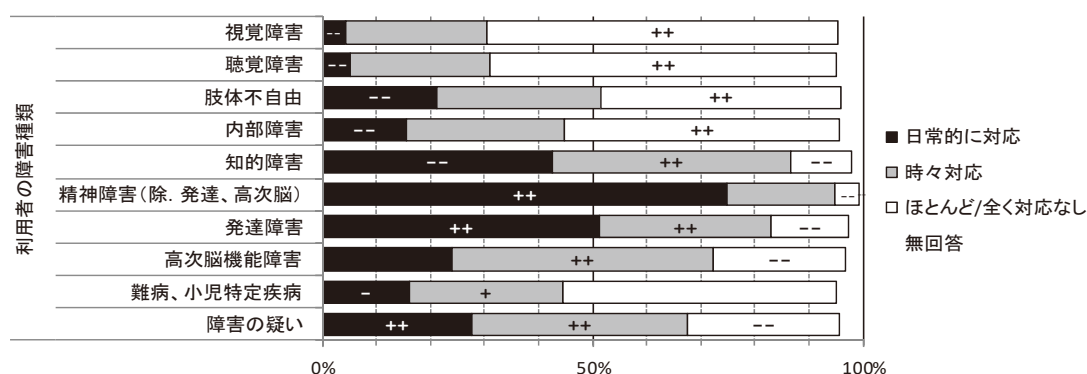


図 1-3-4-j 部署の相談・支援の対象障害種類【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い; +:同5%; --:1%水準で少ない; -:同5%)

(6) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーが対応している利用者の職業種類は、肢体不自由が最も多く、次に高次脳機能障害、内部障害等が多かった。全体と比べると日常的に対応は肢体不自由5割以上、内部障害約4割、高次脳機能障害と難病、小児特定疾病が3割以上と多かった。

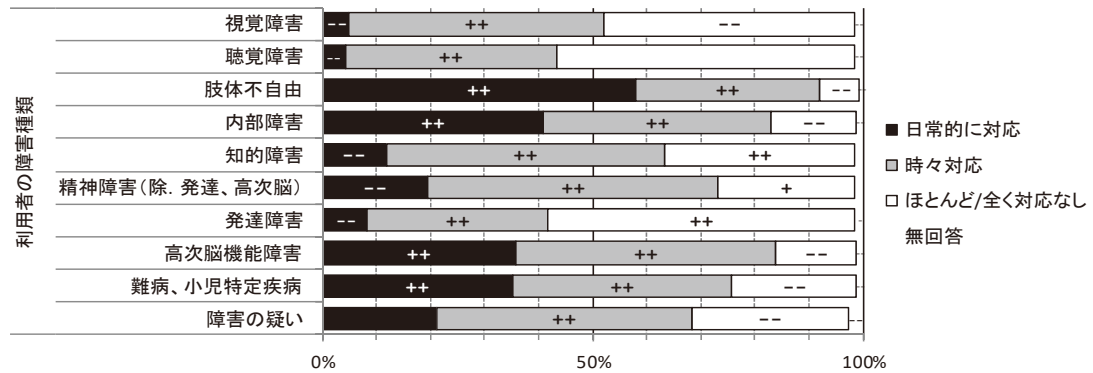


図 1-3-4-k 部署の相談・支援の対象障害種類【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(I) 社会福祉士

社会福祉士が対応している利用者の職業種類は、精神障害が最も多く、次に知的障害、肢体不自由が多かった。全体と比べると日常的に対応は高次脳機能障害が 2 割以上で多かった。

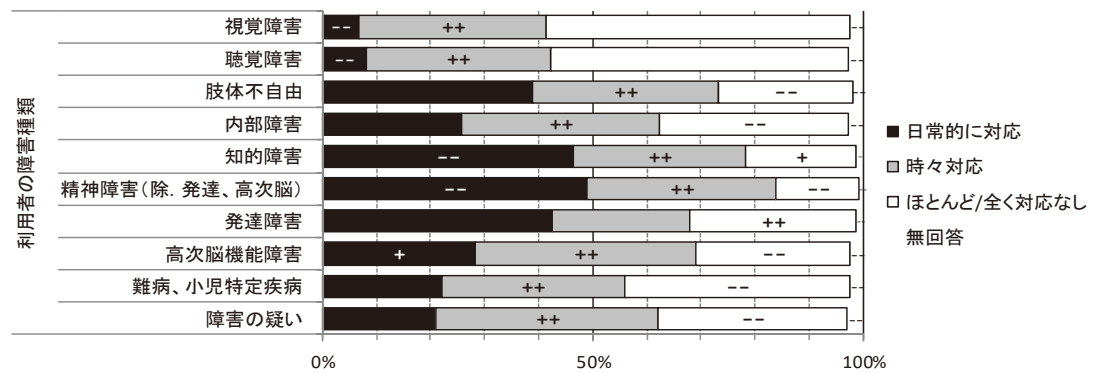


図 1-3-4-l 部署の相談・支援の対象障害種類【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における利用者の障害種類は、特別支援学校中学部、特別支援学校高等部ともに知的障害が最も多く、他に発達障害、肢体不自由が多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部が対応している利用者の職業種類は、知的障害、発達障害、肢体不自由が多かった。

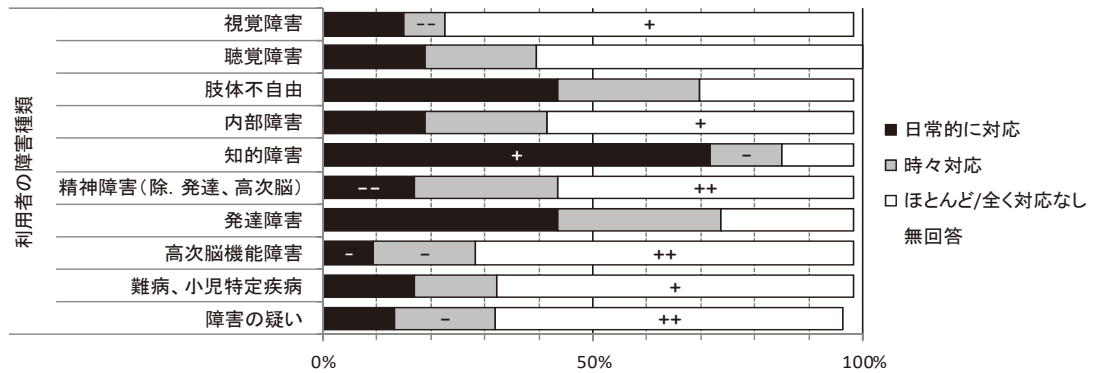


図 1-3-4-m 部署の相談・支援の対象障害種類【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部が対応している利用者の職業種類は、知的障害が最も多く、次に発達障害が多かった。全体と比べると日常的に対応は知的障害が 8 割以上で多かった。

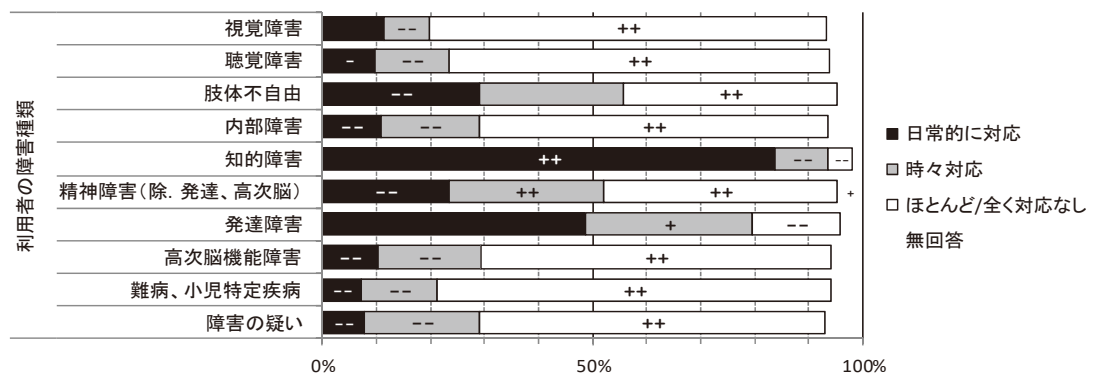


図 1-3-4-n 部署の相談・支援の対象障害種類【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における利用者の障害種類は、機関や職種によって異なっていた。難病相談支援センターでは、難病、小児特定疾病が最も多く、作業療法士では、肢体不自由、高次脳機能障害が多く、保健師では精神障害、難病、小児特定疾病が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターが対応している利用者の職業種類は、難病、小児特定疾病が最も多く、次に内部障害、肢体不自由、視覚障害が多かった。全体と比べると日常的に対応は難病、小児特定疾病 8 割以上、内部障害 5 割以上、視覚障害 3 割以上が多かった。

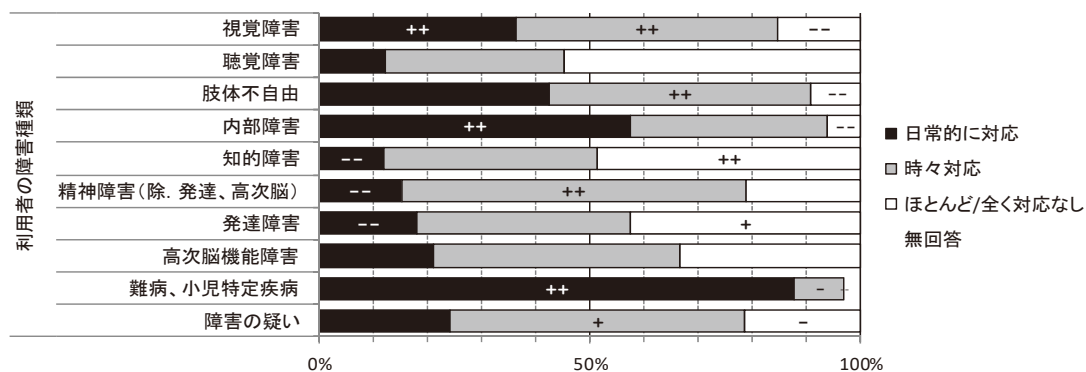


図 1-3-4-o 部署の相談・支援の対象障害種類【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士が対応している利用者の職業種類は高次脳機能障害が最も多く、次に難病、小児特定疾病、肢体不自由が多かった。全体と比べると日常的に対応は肢体不自由 4 割以上、高次脳機能障害 4 割以上と多かった。

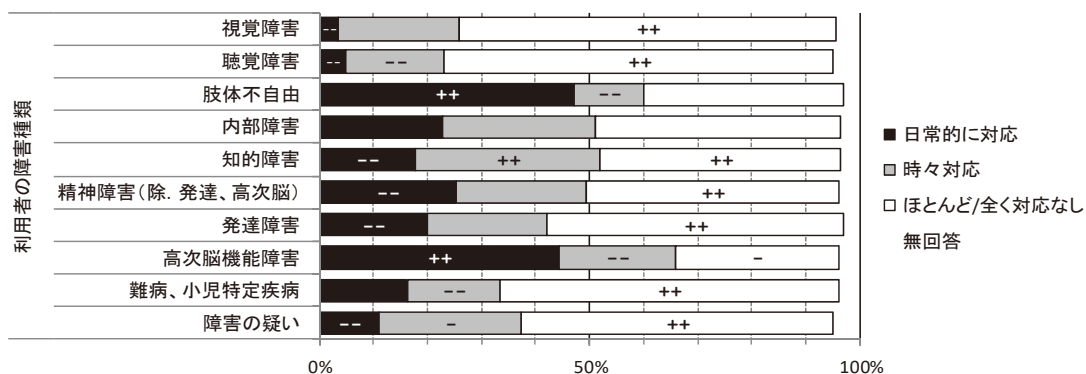


図 1-3-4-p 部署の相談・支援の対象障害種類【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師が対応している利用者の職業種類は、精神障害が最も多く、次に難病、小児特定疾病、発達障害、障害の疑いが多かった。全体と比べると日常的に対応は精神障害 6 割以上、難病、小児特定疾病 6 割以上、障害の疑い約 3 割が多かった。

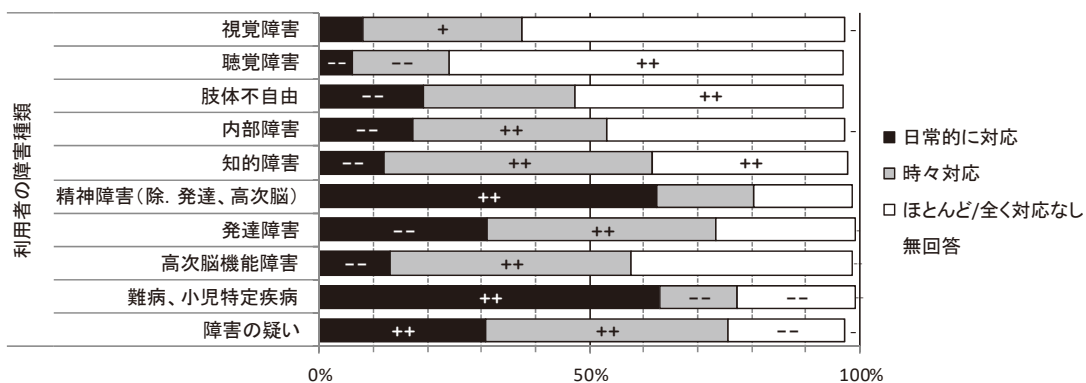


図 1-3-4-q 部署の相談・支援の対象障害種類【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

3 部署の利用者の有する職業的課題とその解決可能性への見解

(1) 職業準備の課題と解決可能性（問7）

雇用支援、福祉、教育、保健医療の専門分野では、各機関において様々な就労課題とその解決可能性について、自己管理や障害や課題の自覚、障害と共に働く自己イメージ、基本的労働習慣等の課題が多かったが、解決可能な場合が多かった。就労意欲や障害や課題の自覚についての未解決課題が多かった。また、課題の未解決が多かったのは、障害者就業・生活支援センターや、就労継続支援B型事業所、特別支援学校高等部、発達障害者支援センター、精神保健福祉士であった。また、地域障害者職業センターや、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、職場適応援助者(ジョブコーチ)、特別支援学校高等部、発達障害者支援センター、精神保健福祉士では課題の解決・改善が可能な場合が多かった。医療ソーシャルワーカーと保健師においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。

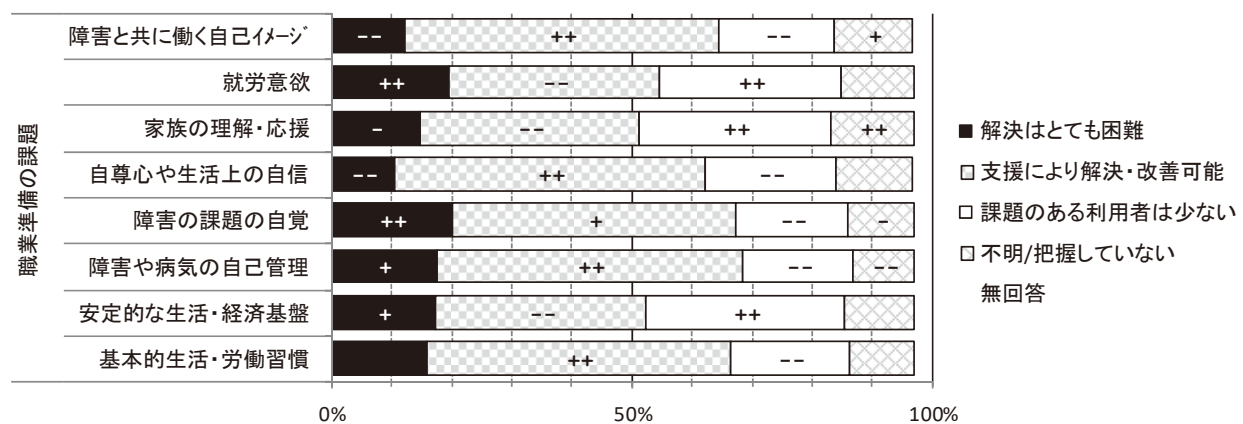


図 1-3-5 職業準備の課題【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における職業準備の課題の特徴は、課題の数は多いものの、解決可能な場合が多かった。また、機関ごとの違いはあり、ハローワークでは課題のある利用者が少ない割合が他の機関よりも高かった。しかし、その一方で、回答者全体と比較すると、職業訓練校&委託訓練機関以外の機関においては、家族の理解・応援、障害の課題の自覚、障害や病気の自己管理、安定的な生活・経済基盤での課題の解決はとても困難であるとした回答者が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける課題は、障害と共に働く自己イメージや、障害の課題の自覚、障害や病気の自己管理、基本的な生活、労働習慣であったが、解決可能な場合が多かった。

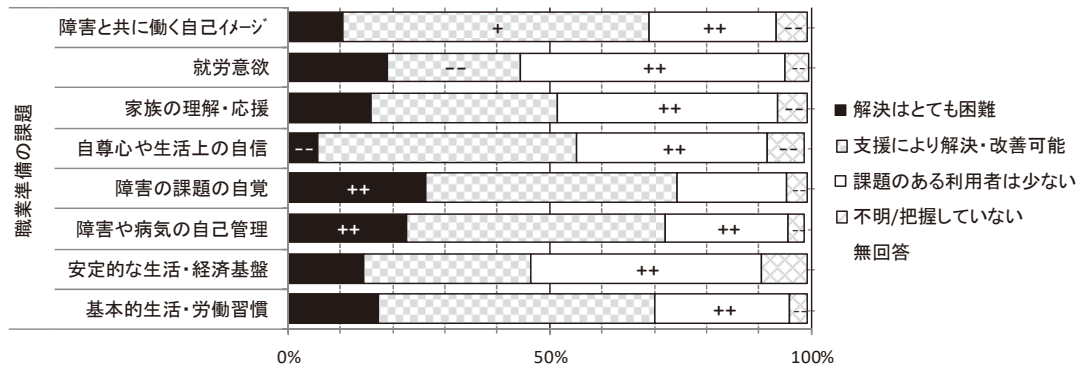


図 1-3-5-a 職業準備の課題【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける課題は、全般的に多く、安定的な生活・経済基盤以外の項目に課題があった。回答者全体と比較すると、家族の理解・応援、障害や病気の自己管理、安定的な生活・経済基盤の課題の解決はとて困難な場合が多かった。

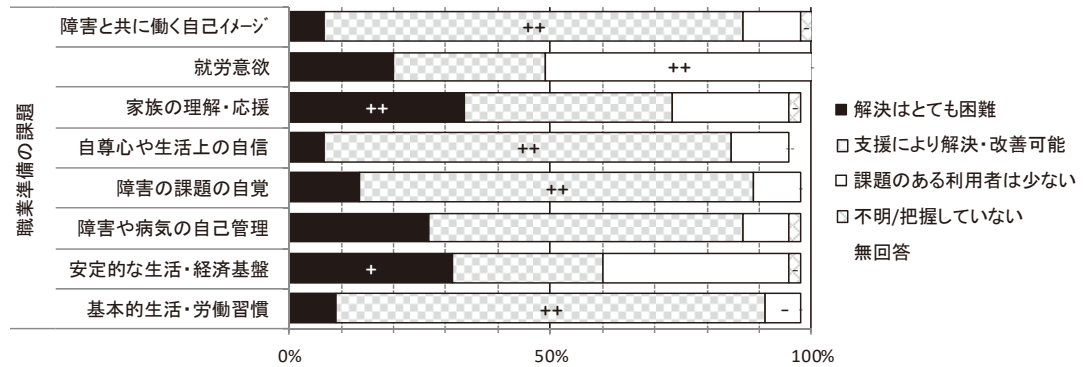


図 1-3-5-b 職業準備の課題【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(ロ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける課題は、基本的生活・労働習慣、障害と共に働く自己イメージ、自尊心や生活上の自信があったが、支援により解決・改善可能である場合が多かった。回答者全体と比較すると、障害や病気の自己管理、障害の課題の自覚、就労意欲について解決がとて困難である場合が多かった。

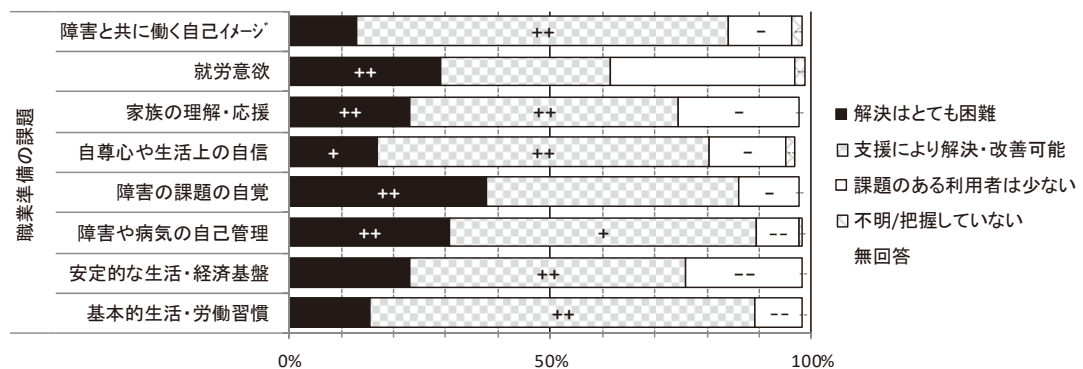


図 1-3-5-c 職業準備の課題【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 職業訓練校&委託訓練機関

障害者就業・生活支援センターにおいては、全ての課題について課題のある利用者が少ない場合が多く、課題についても解決がとても困難な場合が少なかった。回答者全体と比較しても、障害の課題の自覚、障害や病気の自己管理、基本的生活・労働習慣に課題のある利用者が少ない場合が多く、さらに家族の理解・応援、障害の課題の自覚、自尊心や生活上の自信、障害と共に働く自己イメージでの課題の解決がとても困難である場合が少なかった。

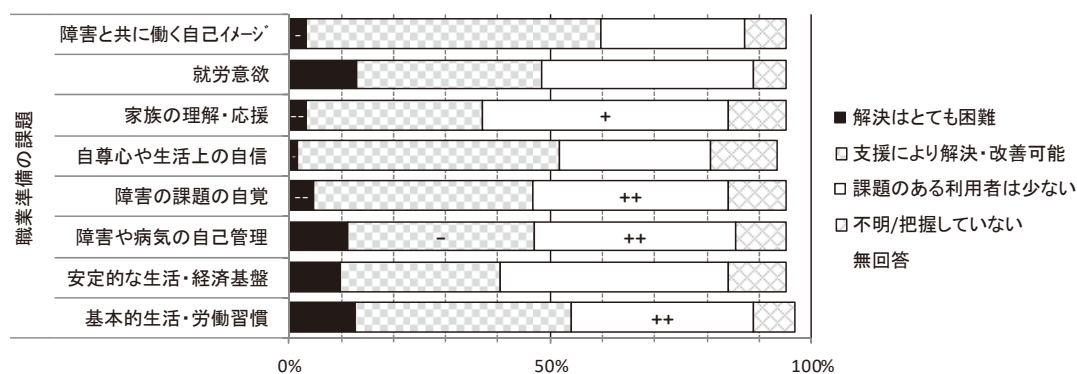


図 1-3-5-d 職業準備の課題【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ロ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、自尊心や生活上の自信、基本的生活・労働習慣、障害と共に働く自己イメージに課題があるが、支援により解決・改善が可能であると回答した割合が高かった。また、回答者全体と比較すると、安定的な生活・経済基盤に課題がある場合が少なかった。

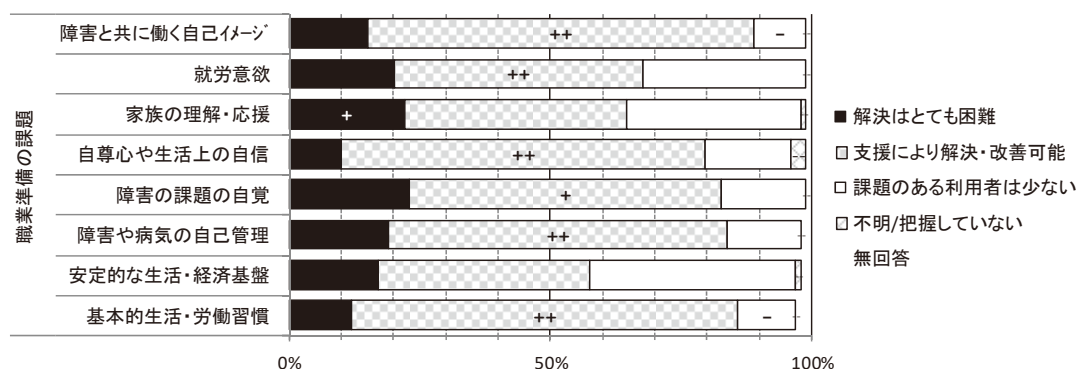


図 1-3-5-e 職業準備の課題【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における職業準備の課題の特徴は、家族の理解・応援、安定的な生活・経済基盤に課題がある利用者が少ない場合が多く、回答者全体と同様に、課題の解決・改善が可能な場合が多かった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における課題は、障害の課題の自覚、就労意欲の課題の解決がとても困難な場合が回答者全体と比較すると多かったが、障害と共に働く自己イメージ、自尊心や生活上の自信、障害や病気の自己管理の課題は解決可能な場合が多かった。

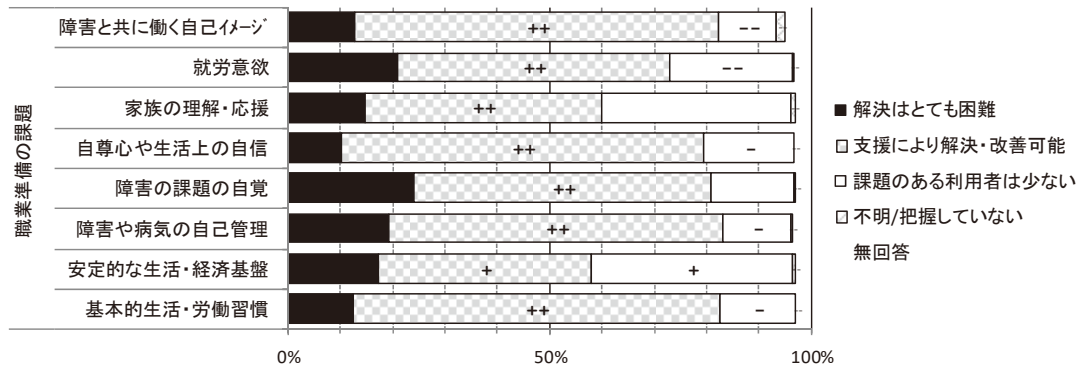


図 1-3-5-f 職業準備の課題【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における課題は、障害の課題の自覚、障害や病気の自己管理があったが、回答者全体と比較すると、全般的に課題のある利用者が少ない場合が多かった。

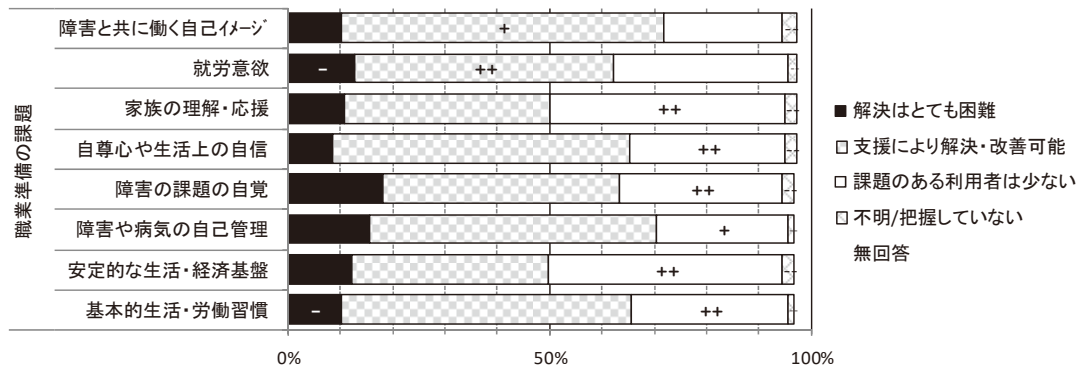


図 1-3-5-g 職業準備の課題【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ロ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における課題は、就労意欲、障害の課題の自覚、障害や病気の自己管理があったが、それらの課題の解決・改善が可能である場合が多く、また、全体と比較すると安定的な生活・経済基盤に課題のある利用者が少ない場合が多かった。

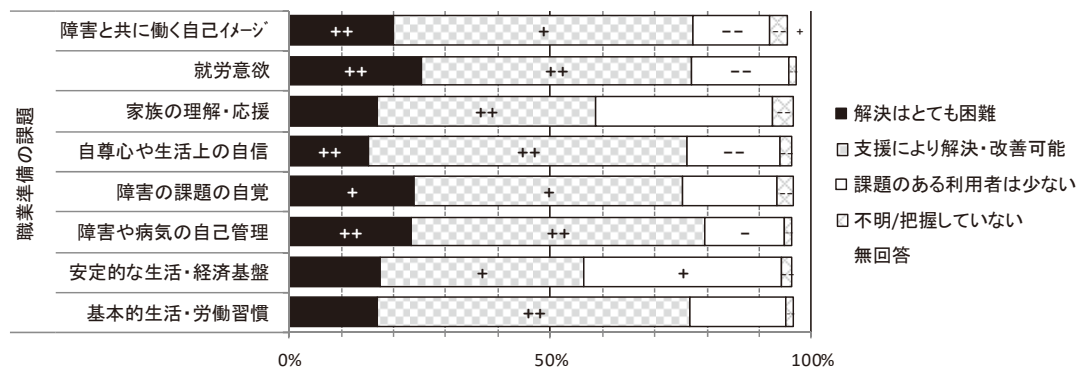


図 1-3-5-h 職業準備の課題【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における職業準備の課題の特徴は、医療ソーシャルワーカー以外では、障害と共に働く自己イメージの課題の解決・改善が可能である場合が多かった。医療ソーシャルワーカーにおいては、課題について不明/把握していない場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターでは、課題のある利用者が少ない場合が少なかったが、障害と共に働く自己イメージ、自尊心や生活上の自信、障害の課題の自覚、基本的生活・労働習慣の課題の解決・改善が可能である場合が多かった。

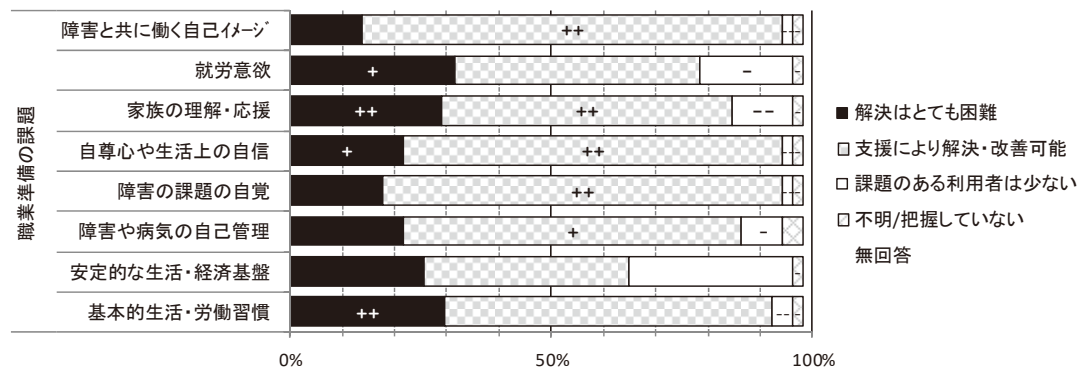


図 1-3-5-i 職業準備の課題【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士においても、発達障害支援センターと同様に、課題のある利用者が少ない場合が回答者全体と比較すると少なかったが、障害と共に働く自己イメージ、安定的な生活・経済基盤、障害の課題の自覚、基本的生活・労働習慣の課題の解決・改善が可能である場合が多く、就労意欲の解決・改善がとて困難な場合が多かった。

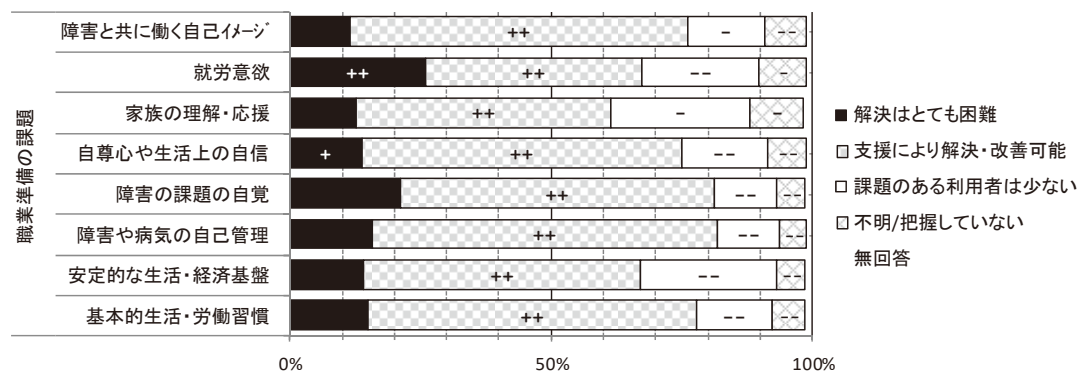


図 1-3-5-j 職業準備の課題【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(4) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいては、全般的に課題について不明/把握していない場合が多かった。また、回答者全体と比較すると、安定的な生活・経済基盤、障害の課題の自覚の課題の解決がとて困難である場合が少なかった。

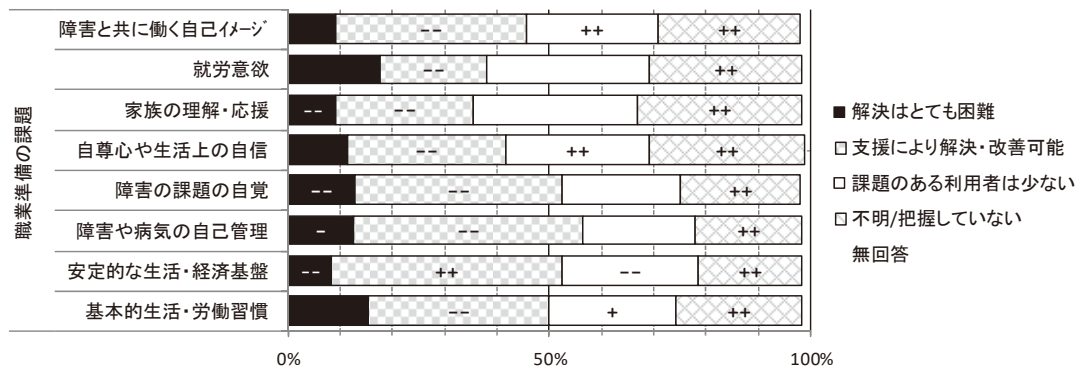


図 1-3-5-k 職業準備の課題【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 社会福祉士

社会福祉士においては、家族の理解・応援の課題について不明/把握していない場合が多かった。回答者全体と比較すると、全般的に課題のある利用者が少ない場合が少なかった。

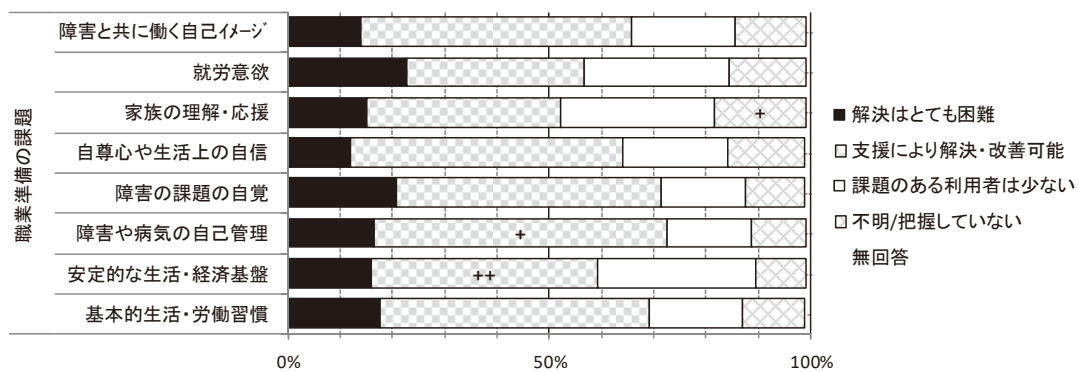


図 1-3-5-l 職業準備の課題【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における職業準備の課題の特徴は、安定的な生活・経済基盤に課題のある利用者が少ない場合が多かった。また、特別支援学校中学部は解決がとても困難である場合が少なく、特別学校高等部は、課題の解決がとても困難である場合が多かったとともに、課題の解決・改善可能な場合も多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部では、就労意欲、基本的生活・労働習慣における課題の解決とても困難である場合が少なかった。

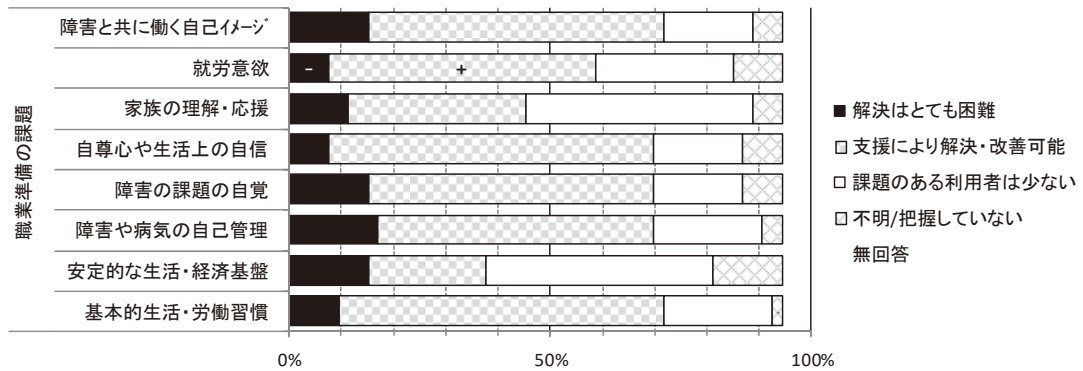


図 1-3-5-m 職業準備の課題【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部は、安定的な生活・経済基盤、家族の理解・応援、障害の課題の自覚の課題の解決がとても困難である場合が多かったとともに、自尊心や生活上の自信、基本的生活・労働習慣、就労意欲の課題の可決・改善が可能な場合が多かった。

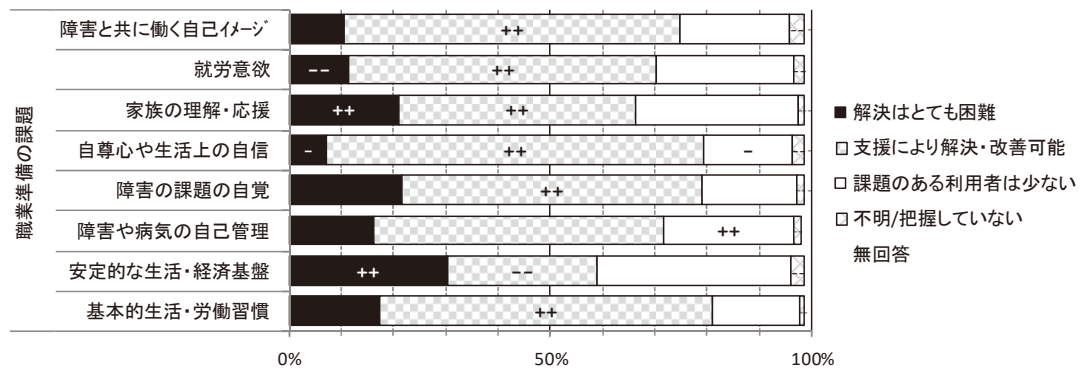


図 1-3-5-n 職業準備の課題【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における職業準備の課題の特徴は、就労意欲の課題の解決がとても困難な場合が多かった。また、保健師においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは、就労意欲の課題の解決がとても困難な場合が多く、かつ、課題のある利用者が少ない場合が多く、支援により解決・改善が可能である場合がとても少なかった。さらに、障害や病気の自己管理の課題の解決がとても困難な場合が少なかった。

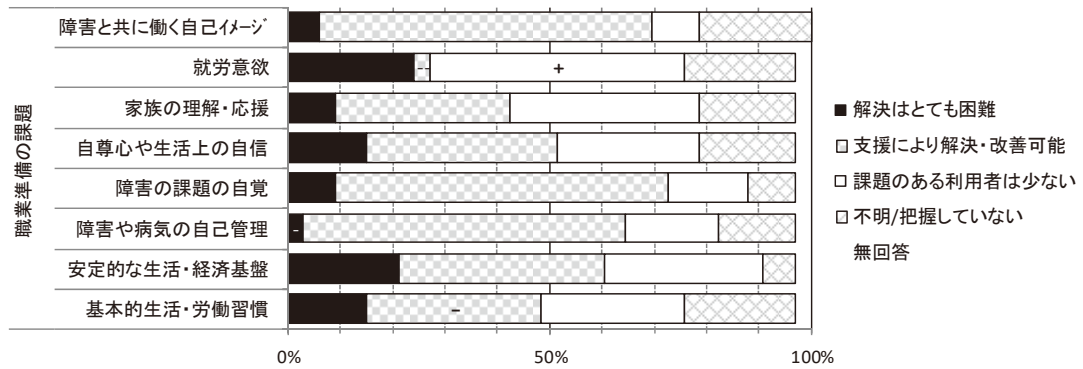


図 1-3-5-o 職業準備の課題【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士においては、自尊心や生活上の自信の課題の解決がとても困難な場合が少なかった。また、就労意欲の解決・改善が可能である場合が少なかった。

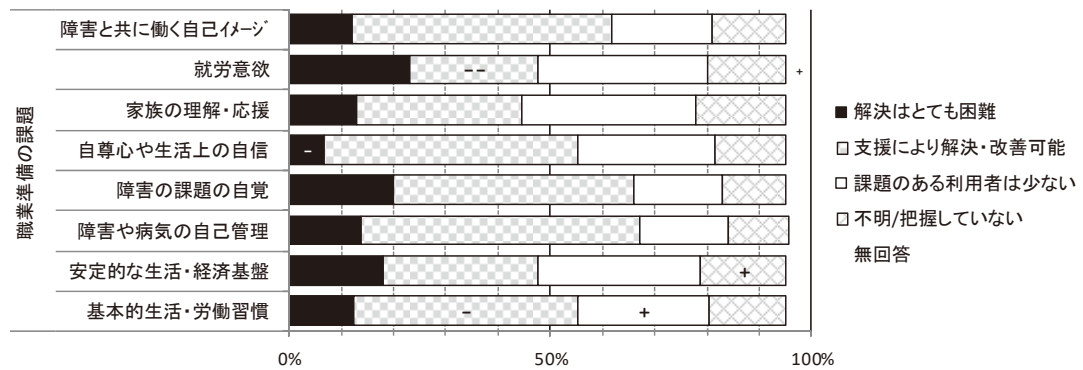


図 1-3-5-p 職業準備の課題【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。さらに、課題のある利用者が少ない場合が全般的に少なかった。

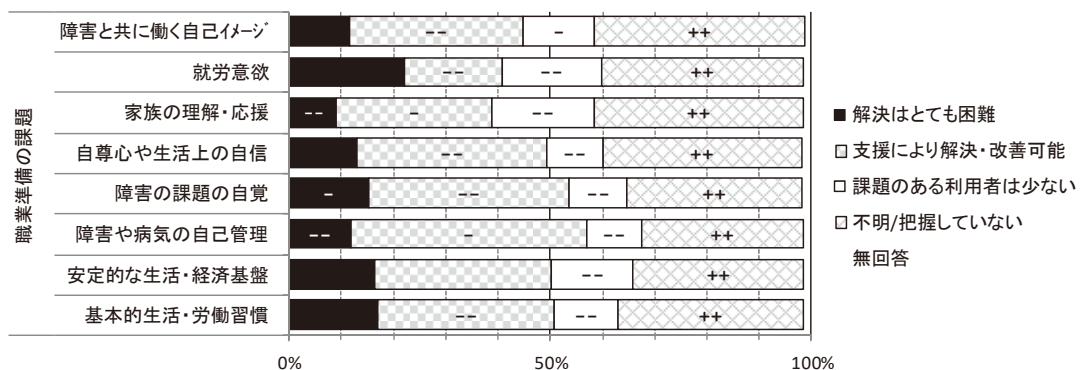


図 1-3-5-q 職業準備の課題【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 就職活動の過程と結果における課題と解決可能性（問 7）

雇用支援、福祉、教育、保健医療の専門分野での、様々な就職活動の課題とその解決可能性について、希望の仕事への経験・スキル、仕事条件の明確化、強みや意欲の確認、応募先への障害・配慮の説明、就職活動方法の知識、職場見学・実習等の課題が多かったが、解決可能な場合が多かった。また、地域での仕事の確保、採用決定、希望の仕事への経験・スキルについての未解決課題が多かった。ハローワークや、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉系就労支援サービス、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、発達障害者支援センターでは、課題の解決・改善が多く、就労継続支援 B 型事業所では、課題の未解決が多かった。医療ソーシャルワーカーと保健師においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。

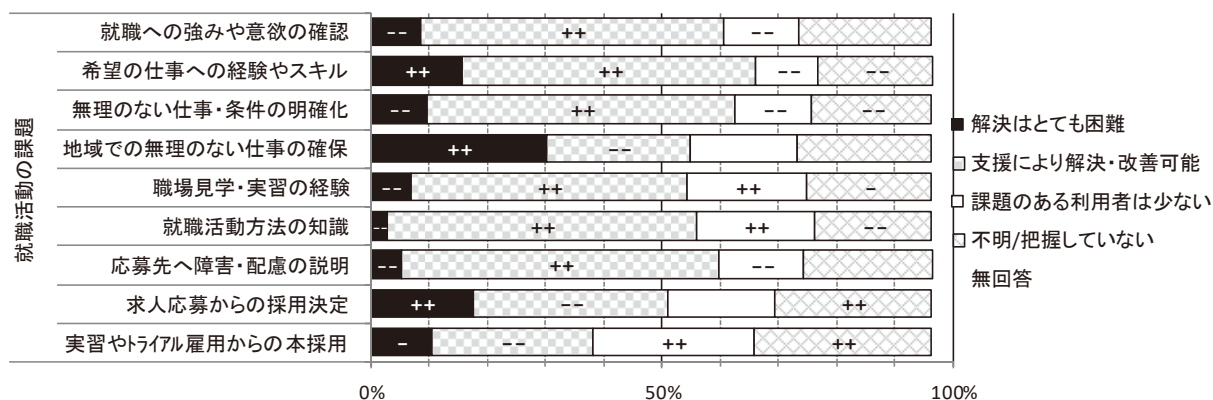


図 1-3-6 就職活動の過程と結果の課題【全体(n=3,054)】
 (++)他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就職活動過程と結果の課題の特徴は、課題の内容にかかわらず、課題の解決・改善可能な場合が多かった。また、職業訓練校&委託訓練機関以外では、課題について不明/把握していない場合が少なかった。その一方で、職業訓練校&委託訓練機関以外の雇用支援機関では、地域での無理のない仕事の確保の課題の解決がとても困難な場合が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける課題は、課題にかかわらず、課題の解決・改善可能な場合が多かった。さらに、就職活動方法の知識、就職への強みや意欲の確認、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決がとても困難である場合が少なく、課題について不明/把握していない場合は少なかった。

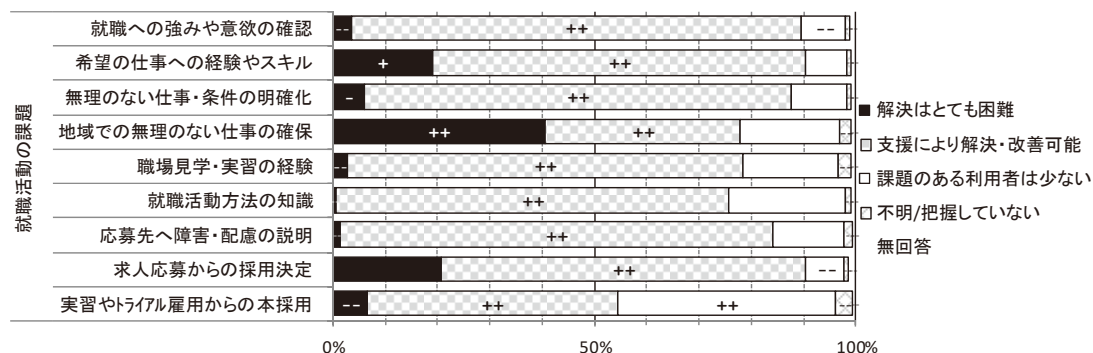


図 1-3-6-a 就職活動の過程と結果の課題【ハローワーク(n=378)】
 (++)回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける課題は、課題にかかわらず、課題の解決・改善可能な場合が多く、課題について不明/把握していない場合は少なかった。また、職場見学・実習の経験、就職活動の知識、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決がとても困難である場合が少なかった。

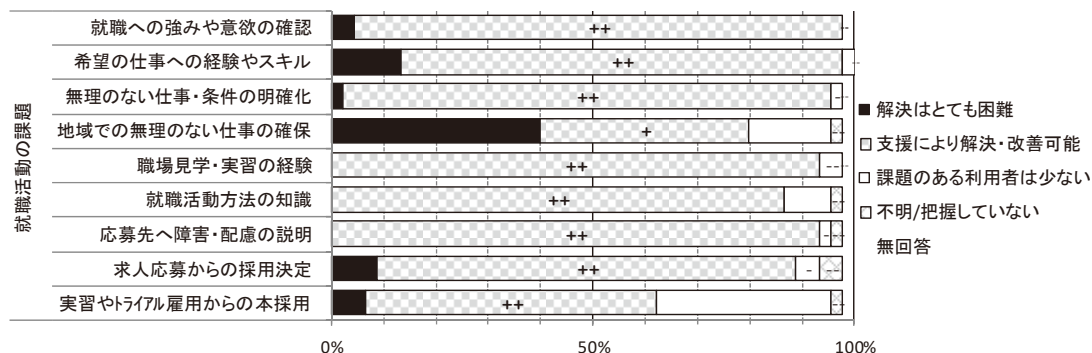


図 1-3-6-b 就職活動の過程と結果の課題【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ロ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける課題は、課題にかかわらず、課題の解決・改善可能な場合が多く、課題について不明/把握していない場合は少なかった。地域障害者職業センターと同様に、職場見学・実習の経験、就職活動の知識、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決がとても困難である場合が少なかった。

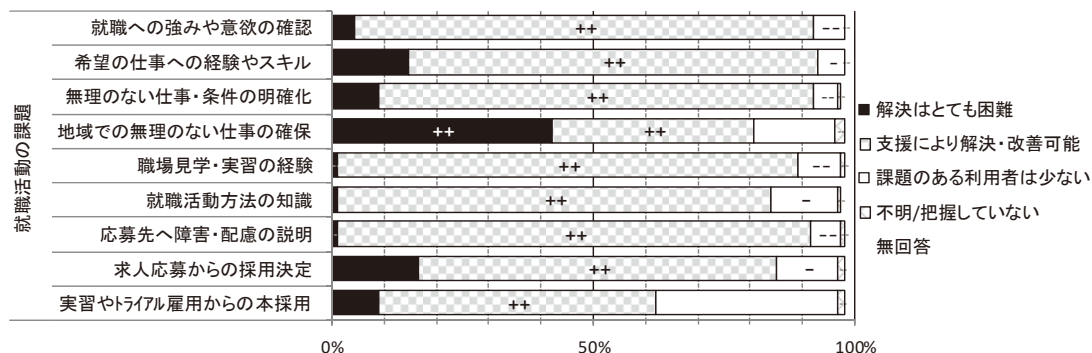


図 1-3-6-c 就職活動の過程と結果の課題【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ハ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関においては、就業への強みや意欲の確認、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決がとても困難な場合が少なかった。

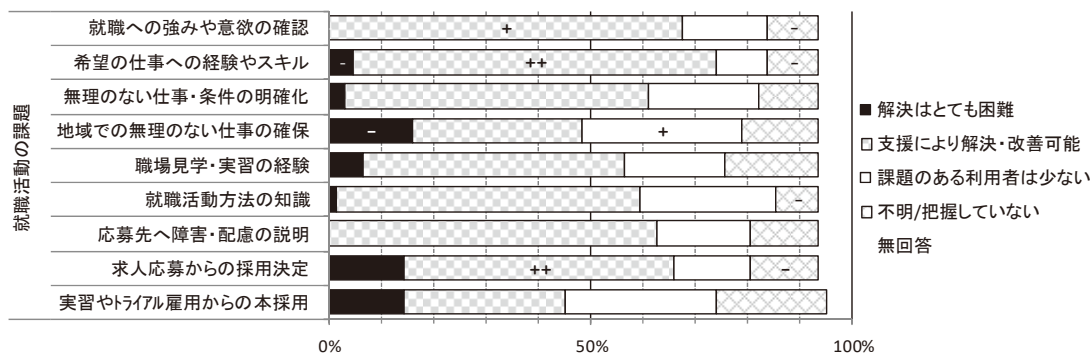


図 1-3-6-d 就職活動の過程と結果の課題【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、課題にかかわらず、課題の解決・改善可能な場合が多く、就業への強みや意欲の確認、職場見学・実習の経験、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決がとても困難である場合が少なかった。さらに、回答者全体と比較すると課題について不明/把握なしである場合も少なかった。

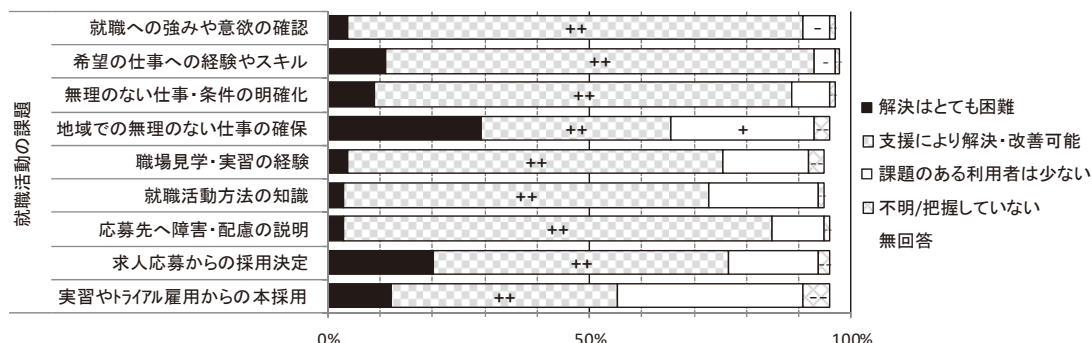


図 1-3-6-e 就職活動の過程と結果の課題【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就職活動過程と結果の課題の特徴は、課題について不明/把握していない場合は少なく、課題の解決・改善の可能性がある場合が多かった。一方で、就労移行支援事業所と就労継続支援 B 型事業所では、地域での無理のない仕事の確保の課題の解決がとても困難な場合が多かった。

(ア) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における課題は、全般的に課題の解決・改善の可能性がある場合が多く、課題について不明/把握していない場合は少なかった。地域での無理のない仕事の確保の課題の解決がとても困難な場合が多かった。

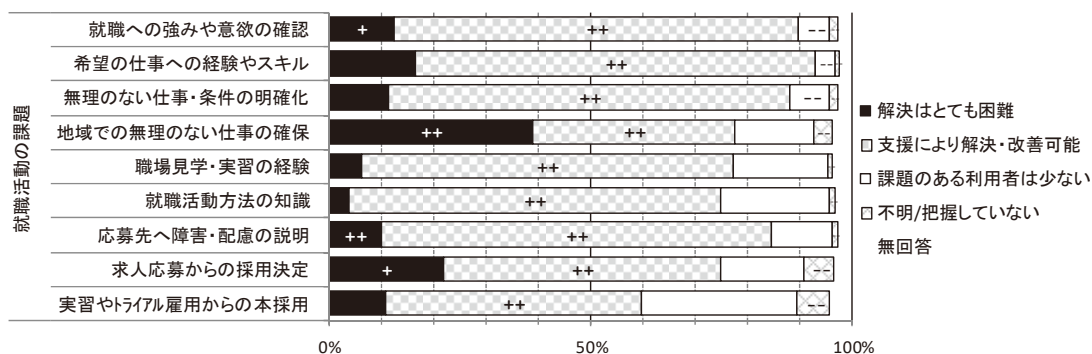


図 1-3-6-f 就職活動の過程と結果の課題【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における課題も、全般的に課題の解決・改善の可能性がある場合が多く、課題について不明/把握していない場合は少なかったが、他の福祉支援サービス機関と比較すると課題のある利用者が少ない場合が多く、回答者全体と同様の傾向がみられた。

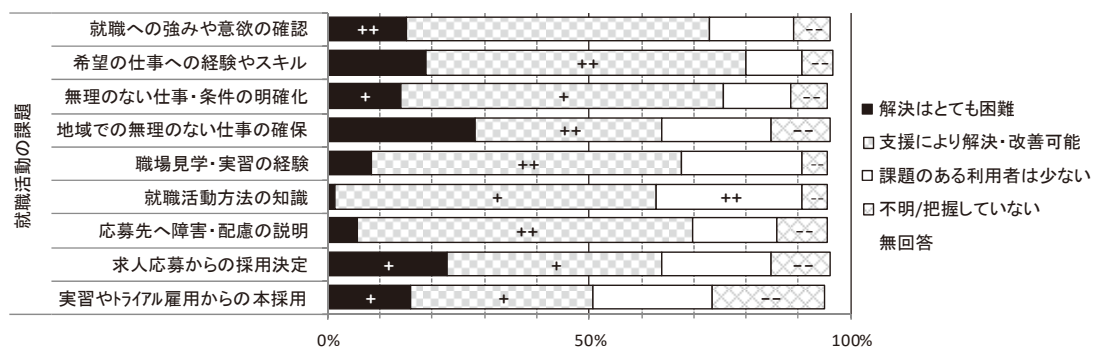


図 1-3-6-g 就職活動の過程と結果の課題【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(り) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所においても、全般的に課題の解決・改善の可能性がある場合が多く、課題について不明/把握していない場合は少なかった。回答者全体と比較すると、全般的に課題の解決がとても困難な場合が多かった。

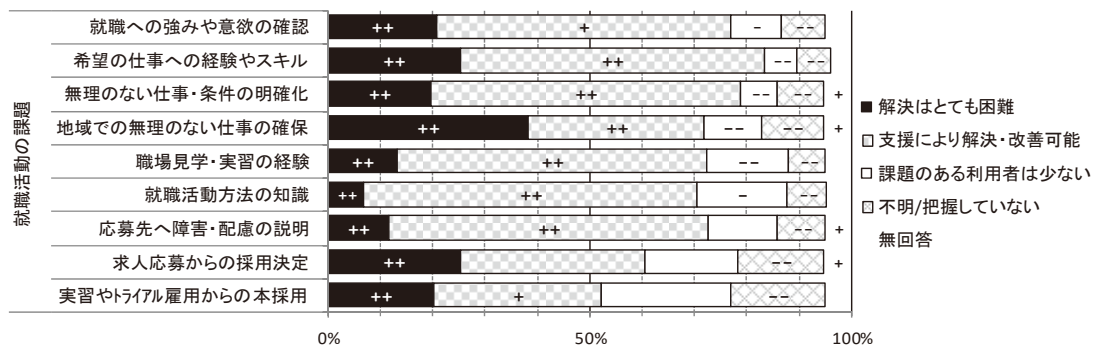


図 1-3-6-h 就職活動の過程と結果の課題【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就職活動過程と結果の課題の特徴は、医療ソーシャルワーカー以外では地域での無理のない仕事の課題の解決がとても困難である場合が多かった。発達障害者センターと精神保健福祉士においては、職場見学・実習の経験、就職活動方法の知識、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決・改善が可能な場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者センターでは、職場見学・実習の経験、就職活動方法の知識、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決・改善が可能な場合が多かった。また、課題のある利用者が少ない場合や課題について不明/把握していない場合が少なかった。

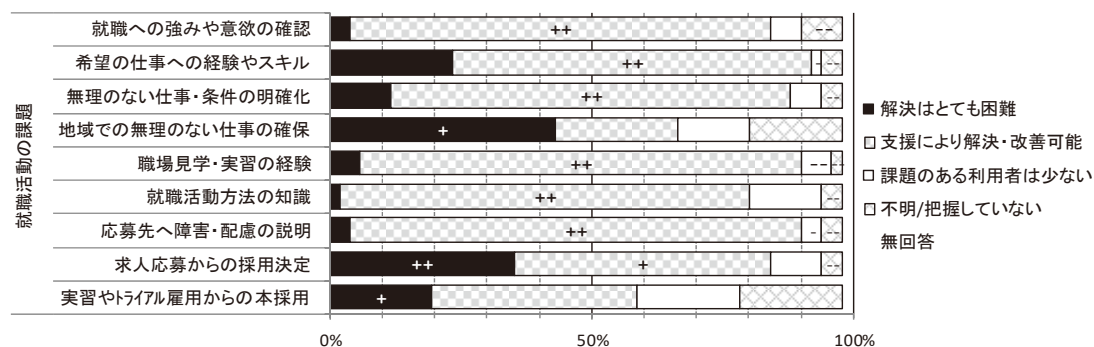


図 1-3-6-i 就職活動の過程と結果の課題【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 精神保健福祉士

精神保健福祉士においても、職場見学・実習の経験、就職活動方法の知識、応募先へ障害・配慮の説明の課題の解決・改善が可能な場合が多かった。

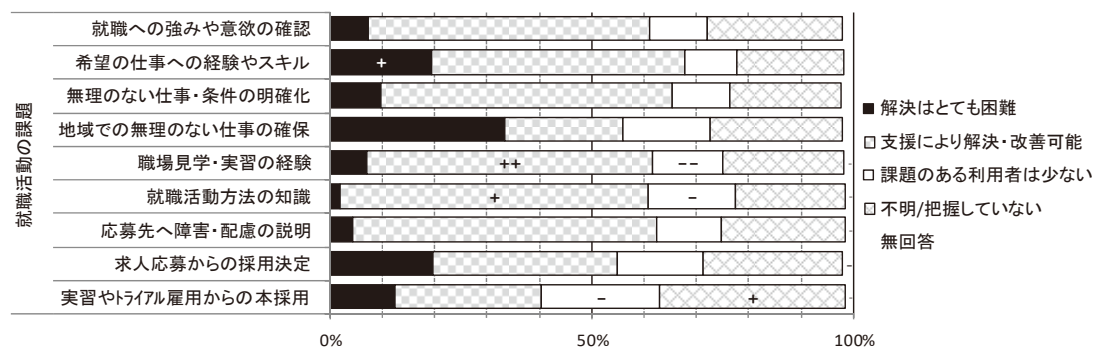


図 1-3-6-j 就職活動の過程と結果の課題【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(ウ) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいては、課題について不明/把握していない場合が多かった。また、全般的に課題の解決・改善が可能な場合が少なかった。

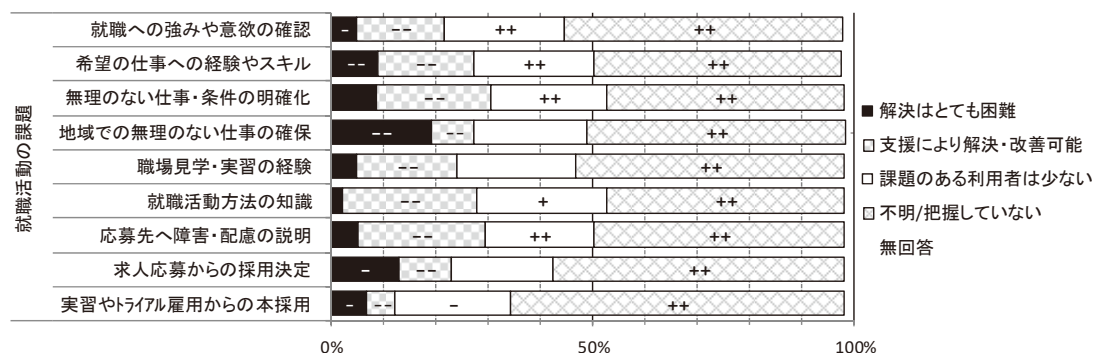


図 1-3-6-k 就職活動の過程と結果の課題【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(I) 社会福祉士

社会福祉士においても課題について不明/把握していない場合が、回答者全体と比較すると多かった。

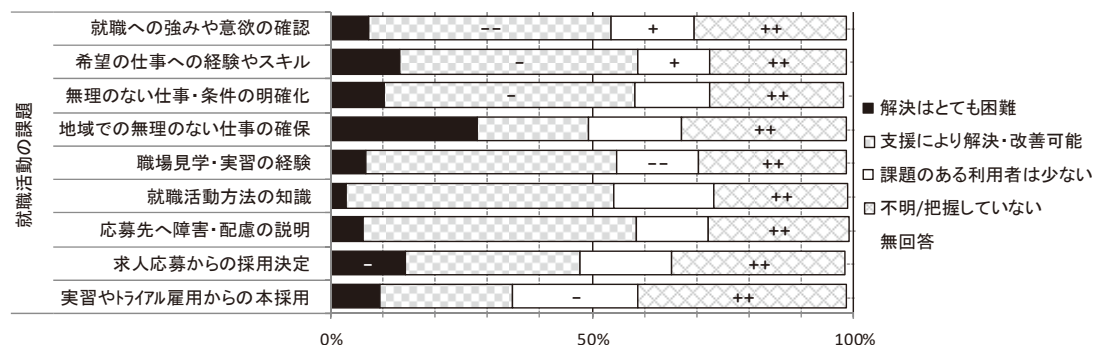


図 1-3-6-l 就職活動の過程と結果の課題【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就職活動過程と結果の課題の特徴は、特別支援学校中学部と特別支援学校高等部で違いが大きかった。特別支援学校中学部では課題について不明/把握していない場合が多かった。また、特別支援学校高等部では課題について不明/把握していない場合が少なく、課題の解決・改善可能な場合、又は課題のある利用者が少ない場合が多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部では、課題について不明/把握していない場合が多く、また、全般的に課題の解決がとても困難な場合が少なかった。さらに、職場見学・実習の経験、求人応募からの採用決定の課題のある利用者が少ない場合が多かった。

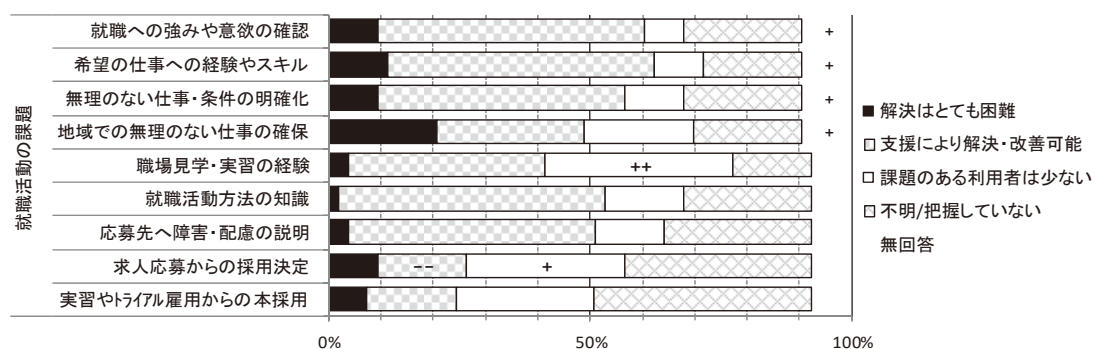


図 1-3-6-m 就職活動の過程と結果の課題【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 特別支援学校高等部

特別学校高等部は、課題について不明/把握していない場合が少なく、職場見学・実習の経験、求人応募からの採用決定、実習やトライアル雇用からの本採用の課題のある利用者が少ない場合が多かった。さらに、職場見学・実習の経験、就職活動方法の知識の課題の解決がとても困難な場合が少なかった。

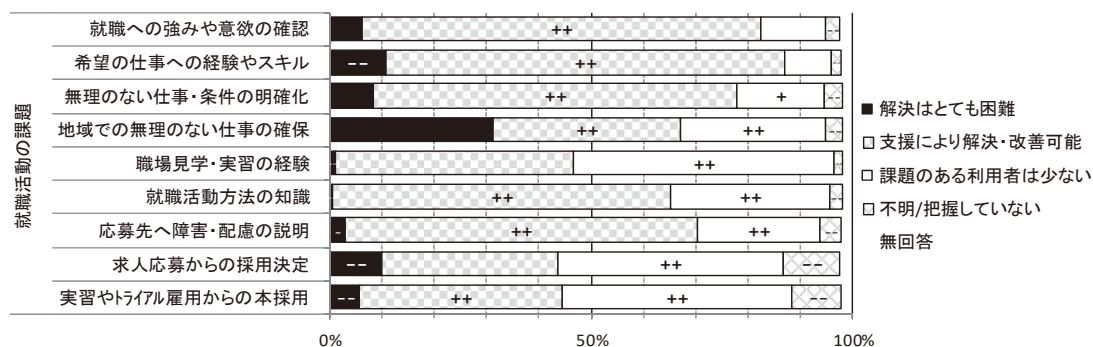


図 1-3-6-n 就職活動の過程と結果の課題【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就職活動過程と結果の課題の特徴は、課題について不明/把握していない場合が多かった。また、難病相談支援センターでは、地域での無理のない仕事の確保、求人応募からの採用決定の課題の解決がとても困難である場合が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは、応募先へ障害・配慮の説明、求人応募からの採用決定の課題のある利用者が少ない場合が回答者全体と比較して少なく、また、地域での無理のない仕事の確保、求人応募からの採用決定の課題の解決がとても困難である場合が多かった。

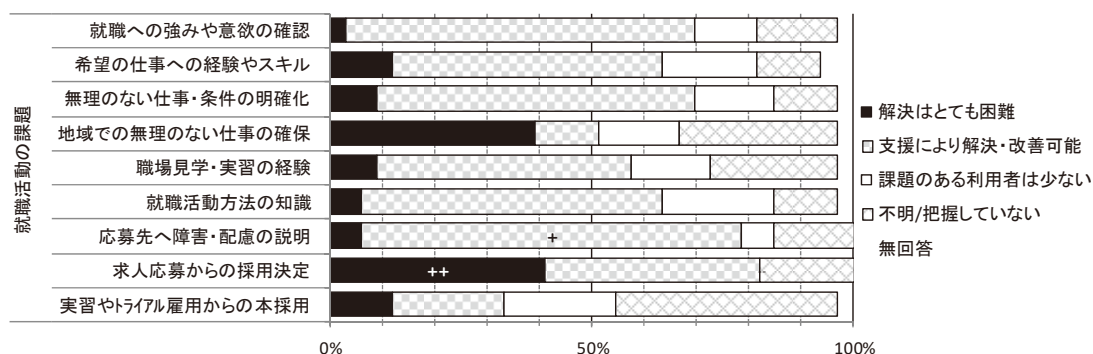


図 1-3-6-o 就職活動の過程と結果の課題【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 作業療法士

作業療法士においては、課題について不明/把握していない場合が多く、全般的に課題の解決・改善が可能な場合が少なかった。

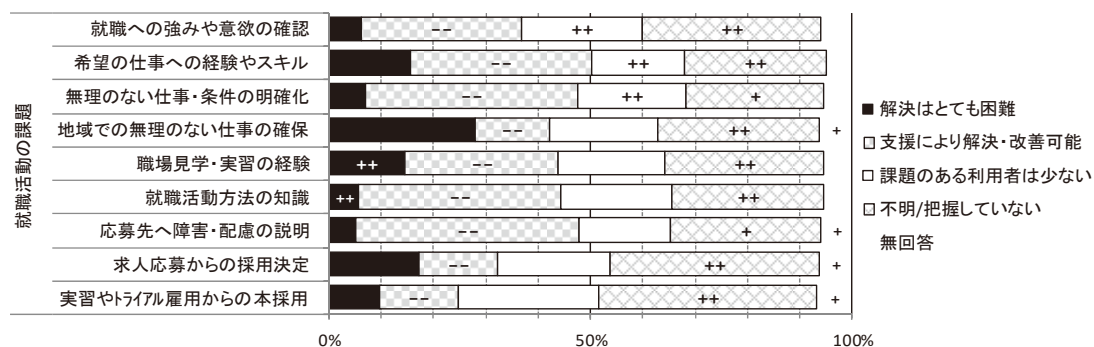


図 1-3-6-p 就職活動の過程と結果の課題【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師においては、作業療法士と同様に、課題について不明/把握していない場合が多く、全般的に課題の解決・改善が可能な場合が少なかった。

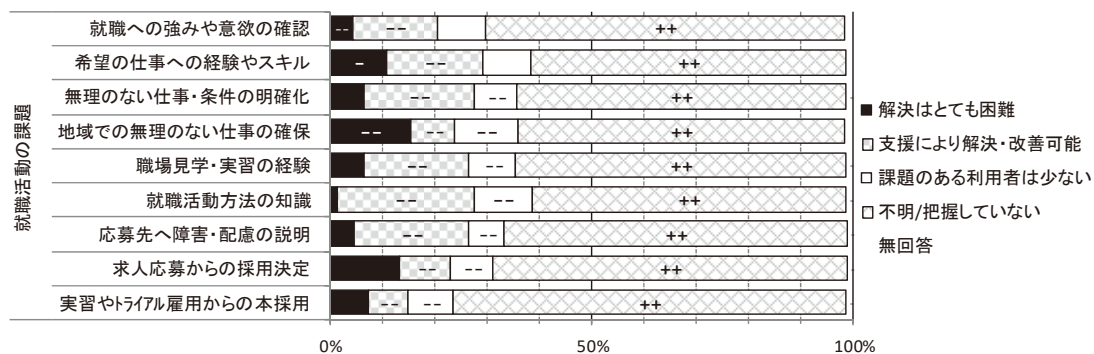


図 1-3-6-q 就職活動の過程と結果の課題【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない;-:同 5%)

(3) 就職前後の職場適応、職場定着における課題と解決可能性（問 7）

雇用支援、福祉、教育、保健医療の専門分野での、就職前後の職場適応、職場定着における様々な課題とその解決可能性について、全般的に課題について不明/把握していない場合が多く、特に長期的な就業継続についての把握が少なかったことが確認された。特に多かった課題に、就職後の精神的ストレス・疲労や体調、職場の上司・同僚の理解や配慮の課題があったが、それらの課題は解決可能な場合も多かった。一方で、報酬や昇進等への満足、就職後の精神的ストレス・疲労や体調についての未解決課題が多かった。期間ごとでは、ハローワークや、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、発達障害者支援センターでは課題の解決・改善が多かったと同時に、ハローワークや、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センターでは課題の未解決も多かった。保健医療職（医療ソーシャルワーカー、保健師、作業療法士、精神保健福祉士、社会福祉士）においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。

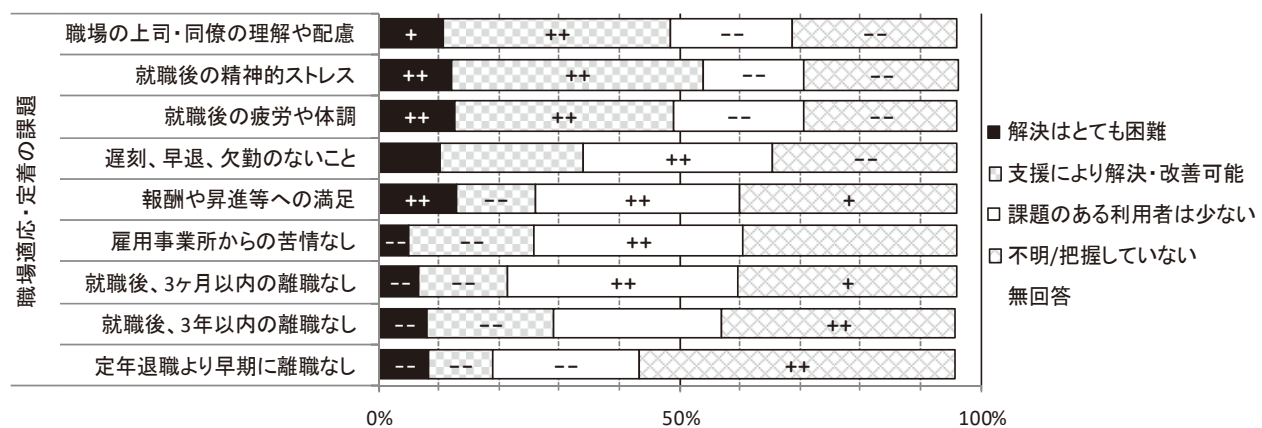


図 1-3-7 職場適応・職場定着の課題【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における職場適応、職場定着における課題の特徴は、職業訓練校&委託訓練機関以外の機関では、課題について不明/把握していない場合が回答者全体と比較すると少なかった。一方で、ハローワークや、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターでは、課題の解決がとても困難である場合が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける課題は、全般的に解決・改善が可能な場合が多く、課題について不明/把握していない場合が少なかった。また、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調、遅刻、早退、欠勤のないこと、報酬や昇進等への満足の課題の解決がとても困難な場合が回答者全体と比較して多かった。

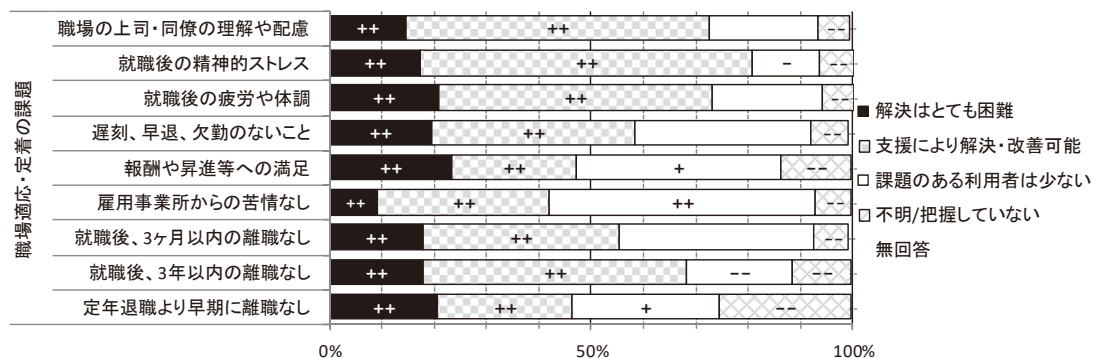


図 1-3-7-a 職場適応・職場定着の課題【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける課題は、全般的に課題の解決・改善が可能な場合が多く、特に職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調の課題について多かった。これらの課題については、同時に課題のある利用者が少ない場合が少なかった。また、就職後の疲労や体調、遅刻、早退、欠勤のないこと、報酬や昇進等への満足の課題の解決がとても困難な場合が多かった。

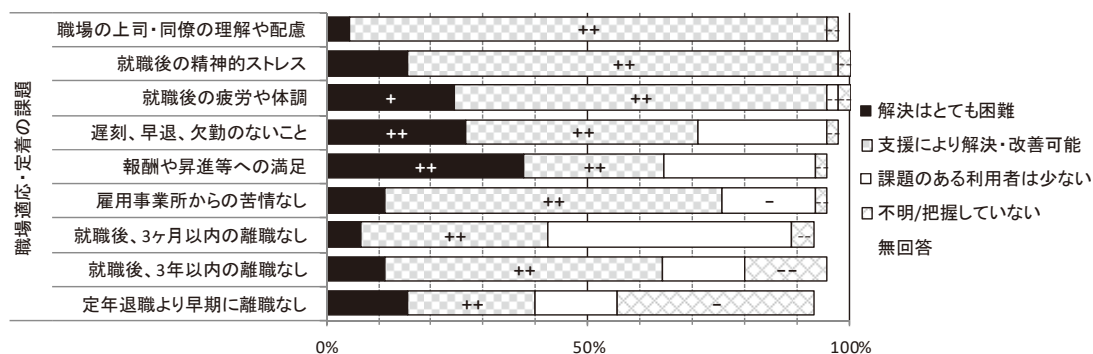


図 1-3-7-b 職場適応・職場定着の課題【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける課題は、地域障害者職業センターと同様に、職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調の課題の解決・改善が可能な場合が多かった。また、就職後の疲労や体調、遅刻、早退、欠勤のないこと、報酬や昇進等への満足の課題の解決がとても困難な場合が多かった。

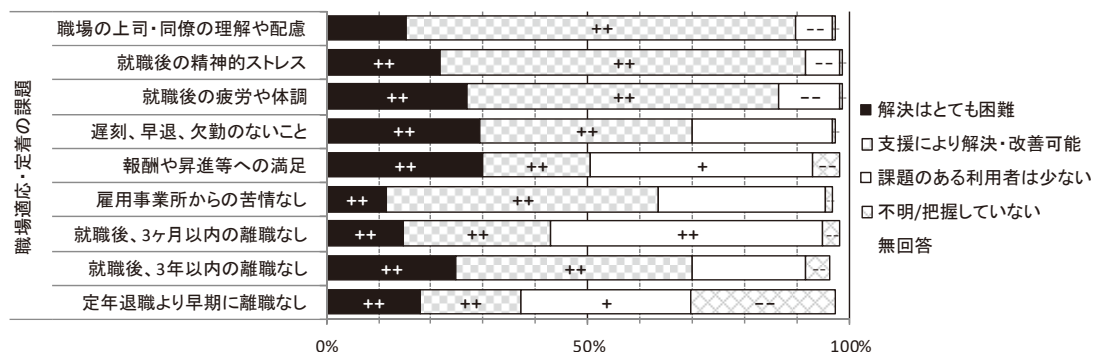


図 1-3-7-c 職場適応・職場定着の課題【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(エ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関においては、就職後、3か月以内の離職なしの課題のある利用者が少ない場合が回答者全体と比較して多かった。また、職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレスの課題の解決・改善が可能な場合が多かった。

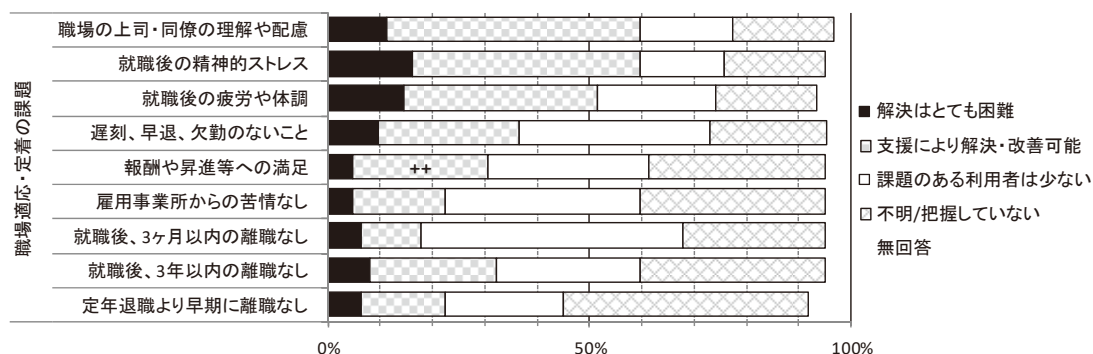


図 1-3-7-d 職場適応・職場定着の課題【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、回答者全体と比較すると、全般的に課題のある利用者が少ない場合が多かった。また、職業訓練校&委託訓練機関と同様に、職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレスの課題の解決・改善が可能な場合が多かった。

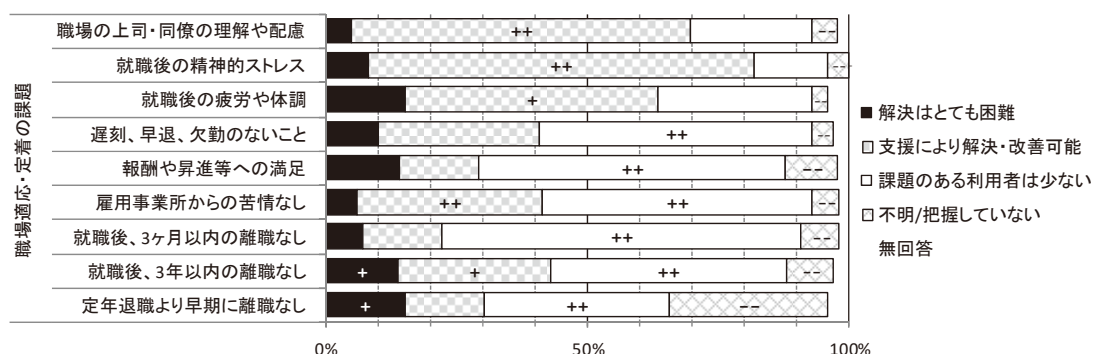


図 1-3-7-e 職場適応・職場定着の課題【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における職場適応、職場定着における課題の特徴は、課題について不明/把握していない場合が少なく、課題のある利用者が少ない場合が多かった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における課題は、全般的に課題のある利用者が少ない場合が多く、課題について不明/把握していない場合が少なかった。

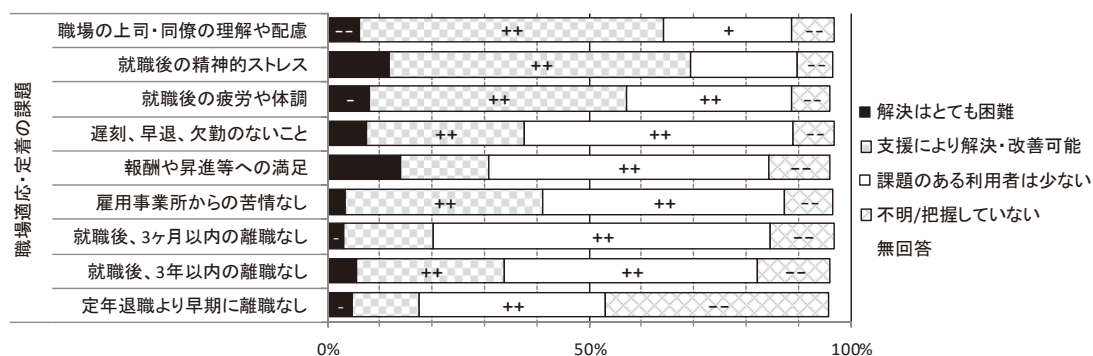


図 1-3-7-f 職場適応・職場定着の課題【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における課題も、全般的に課題のある利用者が少ない場合が多く、職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調の課題の解決がとても困難な場合が多かった。

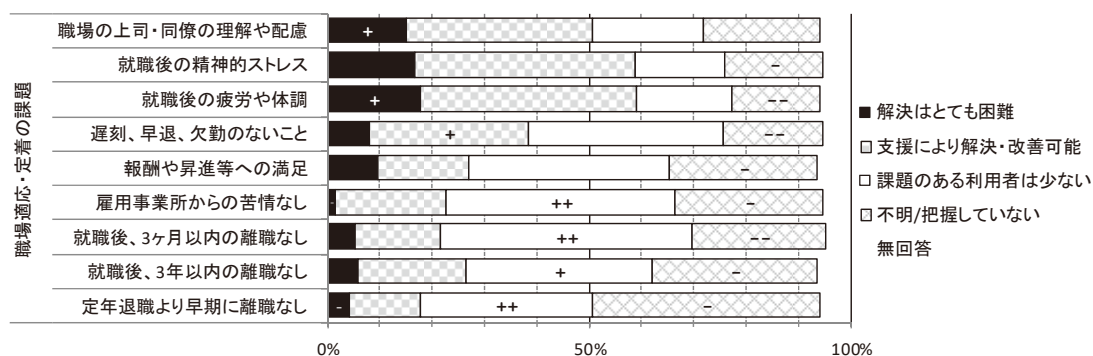


図 1-3-7-g 職場適応・職場定着の課題【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ロ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における課題も、全般的に課題のある利用者が少ない場合が多かった。

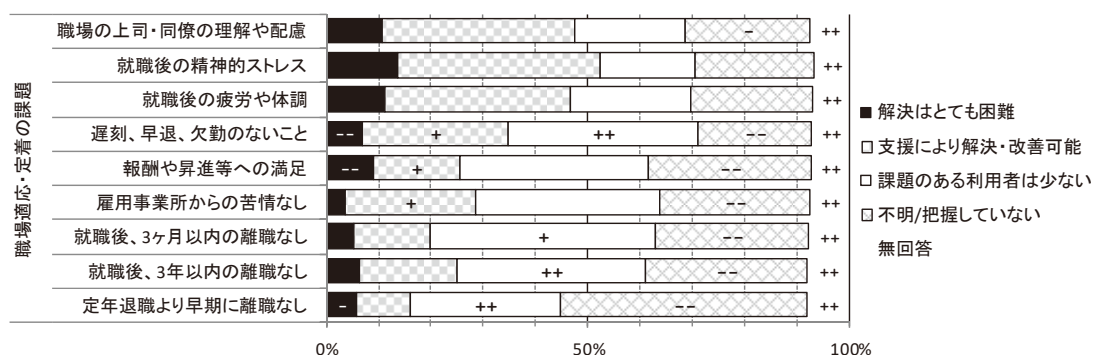


図 1-3-7-h 職場適応・職場定着の課題【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における職場適応、職場定着における課題の特徴は、機関ごとで違っており、発達障害者センターと精神保健福祉士においては、上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調の課題のある利用者が少ない場合が少なく、発達障害者センターではそれらの課題の解決が

とても困難な場合が多かった。医療ソーシャルワーカーと社会福祉士においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者センターでは、全般的に課題の解決がとても困難な場合が多く、特に職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調、報酬や昇進等への満足などの課題にその傾向がみられた。

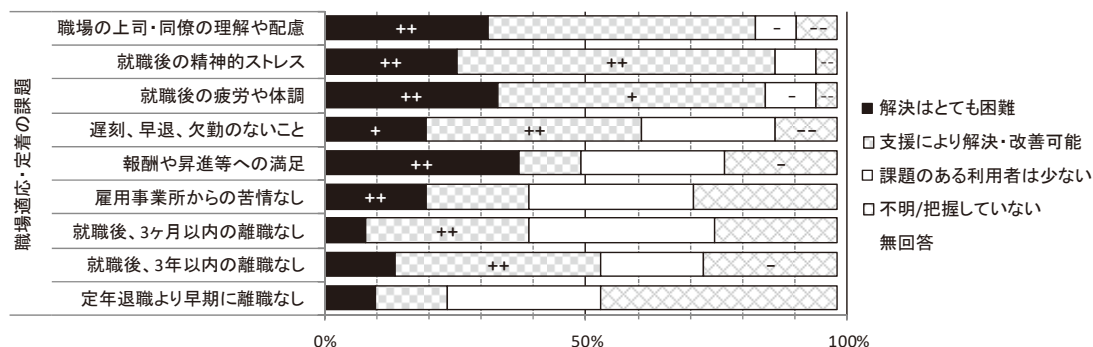


図 1-3-7-i 職場適応・職場定着の課題【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士においては、上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調の課題のある利用者が少ない場合が少なかった。

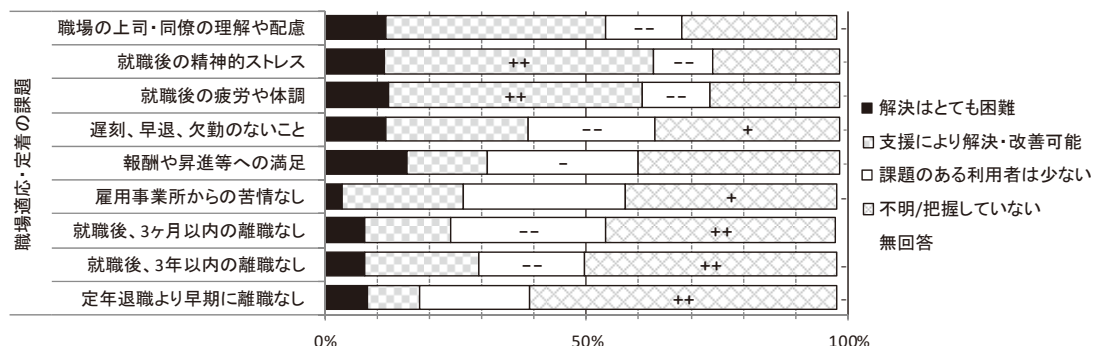


図 1-3-7-j 職場適応・職場定着の課題【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(4) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいては、課題について不明/把握していない場合が多く、課題のある利用者が少ない場合が少なかった。

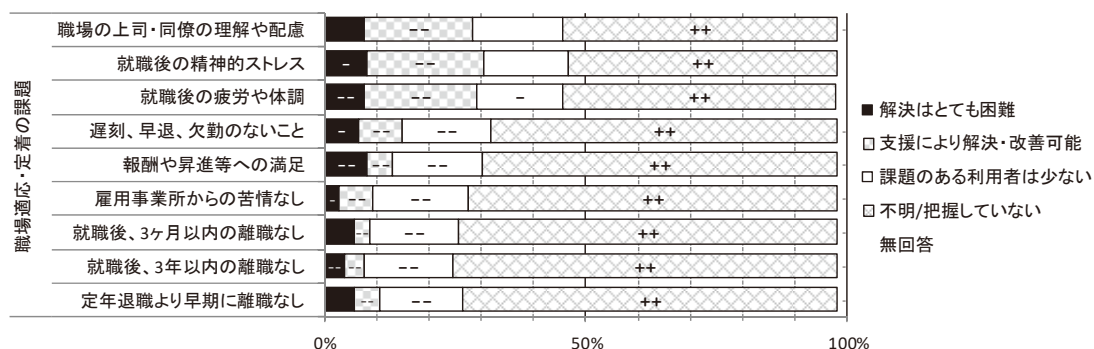


図 1-3-7-k 職場適応・職場定着の課題【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(I) 社会福祉士

社会福祉士においては、課題について不明/把握していない場合が多く、定年退職より早期に離職なしの課題について不明/把握していない場合が 6 割以上であった。

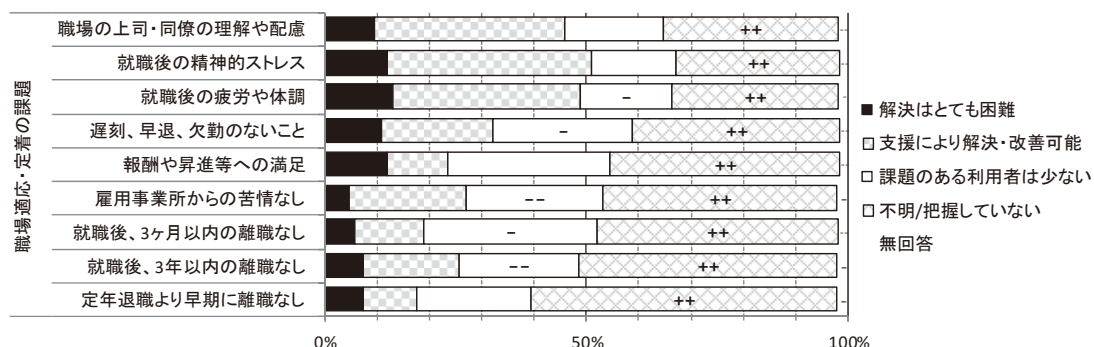


図 1-3-7-l 職場適応・職場定着の課題【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における職場適応、職場定着における課題の特徴は、課題のある利用者が少ない場合が多かった。また、回答者全体と比較して、特別支援学校中学部では定年退職より早期に離職なしの課題について不明/把握していない場合が多く、高等部では課題の解決・改善が可能な場合が多く、解決がとても困難な場合が少ない課題があった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部では、定年退職より早期に離職なしの課題について不明/把握していない場合が多く、解決がとても困難である場合が少なかった。また、報酬や昇進への満足、雇用事業所からの苦情なし、就職後、3 か月以内の離職なしの課題の解決・改善が可能な場合が少なかった。

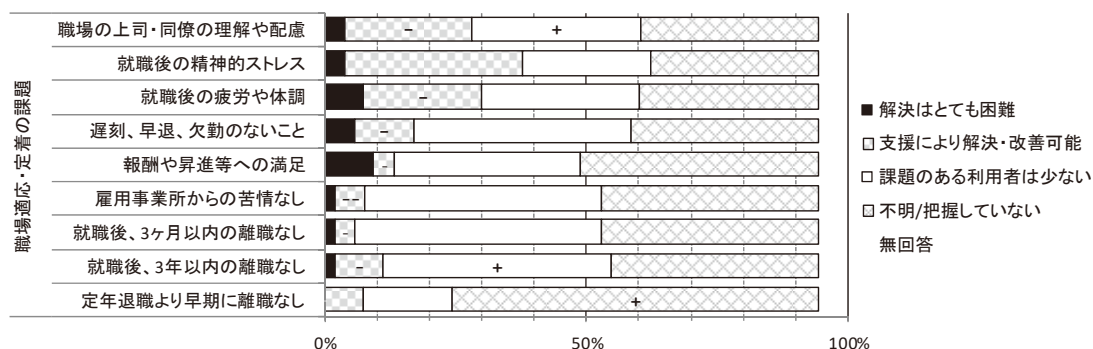


図 1-3-7-m 職場適応・職場定着の課題【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部は、全般的に課題について不明/把握していない場合が少なく、課題のある利用者が少ない場合が多かった。また、就職後、3 か月以内の離職なしの課題の解決がとても困難である場合が少なかった。

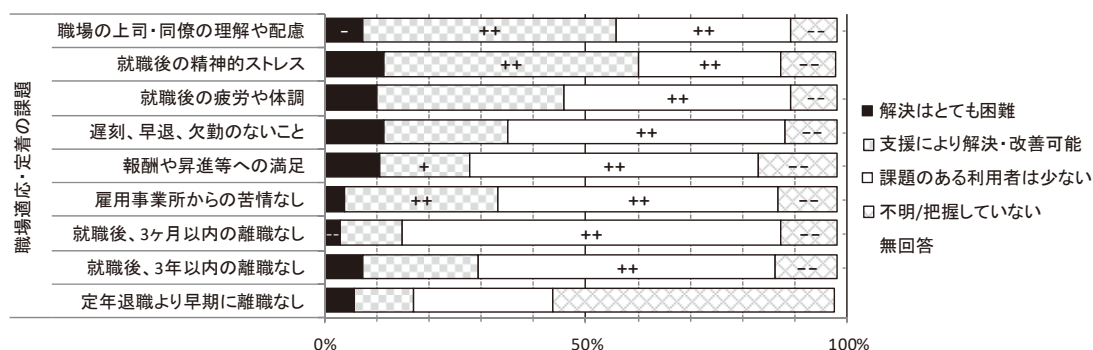


図 1-3-7-n 職場適応・職場定着の課題【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における職場適応、職場定着における課題の特徴は、機関ごとに違いがあったが、課題について不明/把握していない場合が多く、機関や課題の内容によっては、回答者全体よりも課題のある利用者が少ない場合が少なかったり、解決・改善が可能な場合が少なかった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは、特に職場の上司・同僚の理解や配慮、就職後の精神的ストレス、就職後の疲労や体調の課題のある利用者が少ない場合が回答者全体と比較して少なかった。

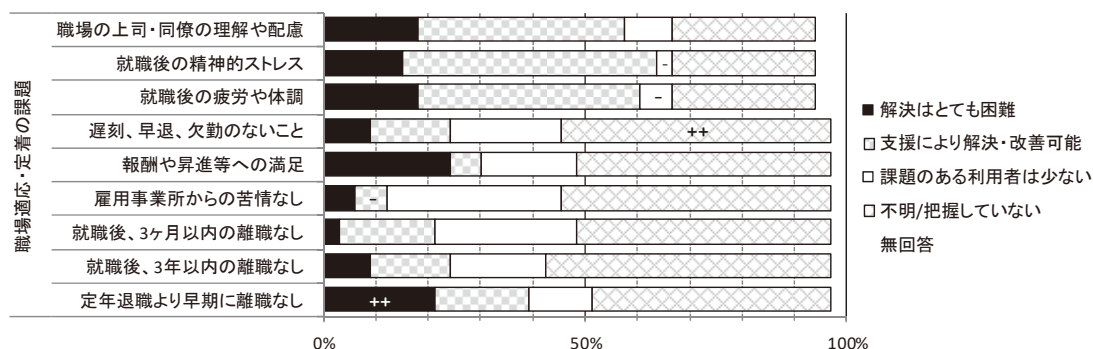


図 1-3-7-o 職場適応・職場定着の課題【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士においては、就職後、3 か月以内の離職なし、就職後、3 年以内の離職なし、定年退職より早期に離職なしの課題が解決・改善が可能な場合が少なかった。

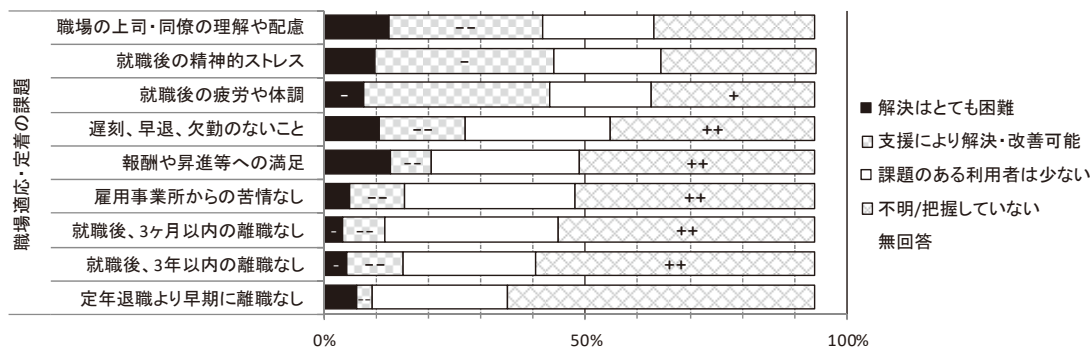


図 1-3-7-p 職場適応・職場定着の課題【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師においては、課題について不明/把握していない場合が多かった。また、全般的に課題が解決・改善が可能な場合が少なかった。

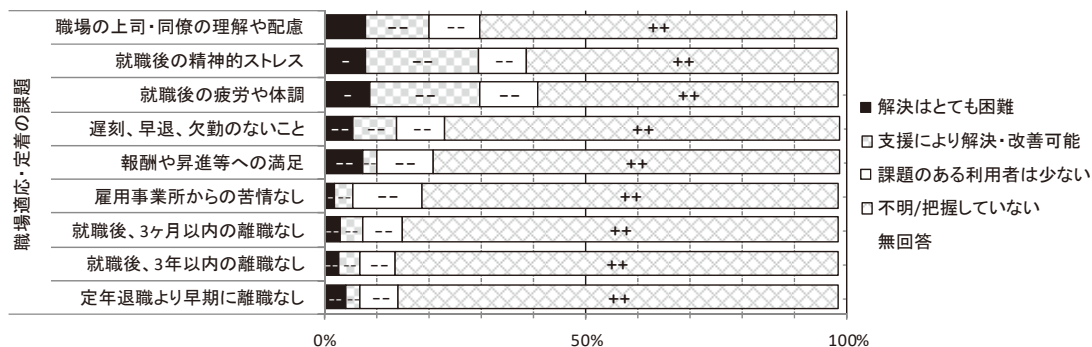


図 1-3-7-q 職場適応・職場定着の課題【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

カ 記述回答から

【1 職業準備の課題や取組】

【(1)課題】

【①障害受容】

- 知的障害者の障害受容に対する働きかけが難しい。(就生 SW)
- 保護者等の支援者の理解が得られない。(HW 就)
- 発病後、体調との関わりで、できなくなることや無理してはいけないことを自分がなかなか受け入れられない。(難)
- 本人、家族の障害の受け止め方の相違による就労希望のミスマッチ、就労先を選択できる幅の狭さが課題。(高)
- 支援機関がついていない精神障害者への就職支援は特に難しい。本人や家族の障害の受容が大切だが、思うように進まないケースが多い。(HW 雇)
- 就労支援の立場だと、障害の課題について本人、家族が受容できていないと十分に支援ができない状況がある。支援者が就労支援サービスの提供を促しても、ご本人・家族が拒否するケースも少なからずある。(職セ)

【②生活・体調の管理】

- 就労に向けての訓練の中で、解決・改善することは多いが、最近是有期限の中で就職できる位の方が少

ない。特に生活面に課題のある方が多く、基本的なところに時間を要する。(移行 JC)

○精神障害者が主体となっているため、仕事はできるが体調の自己管理や対人関係がうまくできず就職に結びついた人はここ 1 年いない。(B 型)

【③自立心・意欲】

○支援の行きすぎで、本人の自立心が育ちにくい。いつも大人がそばにいる環境である。(高)

○精神疾患の障害特性により、体力不足、自信のなさにより、就労に対し積極的になれない利用者が多い。(B 型)

【④自己理解】

○自分の能力、適性の理解度が低い。(A 型)

【⑤働くイメージ】

○家族等の働く姿をみていないと働くことがイメージできない。(B 型)

【⑥経験不足】

○難病のため実習日数などが限定され、経験不足。(高)

【(2)取組】

【①早期からのキャリア教育】

○中学部までの設置のため、職場体験学習やキャリア教育を通して指導を進めている。(中)

○就職、職業、卒後を見据ええた進路指導は行っている。(中)

○学校では 1、2 年生の状況を考えて就業に挑戦する生徒を確定していくので、3 年生の実習を経て、課題を企業と共有して卒後支援につなげるようにしている。(高)

【②学校へのアウトリーチ】

○学校の内部に入り込んだ相談支援があるとよい。理由として保護者への法律面の説明は専門の方が行わないと不備が生じる可能性が高い。また学校へは来るが、他所はいけな、行かない、利用できないという保護者がいる。(高)

【2 就職活動の過程と結果における課題や取組】

【(1)課題】

【①適切な受入先の少なさ・職場開拓や施策の必要性】

○視覚障害者の就労先がない。(SW)

○肢体不自由の受入先が少ないことが課題です。(高)

○週 20 時間以下での就労先(短時間、アルバイト)が少ない。(他)

○地域的に就労先が少なく、雇用率も達成されているため、新規受け入れが厳しくなっている。(中 高)

○高学歴の障害者に見合う募集職種が少ない(就生)

【②職場・通勤環境】

○肢体不自由児が働ける職場環境(スペース等)が整っていない。交通インフラ、歩道にも課題が多い。(他)

○A 型事業所でほとんど最低賃金の事業所が多く労働条件が低い。(HW 就)

○作業の正確性とスピードを求められる。(高)

○手話でコミュニケーションをとる利用者が多いので、就職の面では大きな壁がある。(B 型)

【③実習先の少なさ】

○職場実習先が少ない。求人前提がほとんどなので経験を積むことができない。(移行 A 型 SW)

○職場実習を受けてくれる事業所がほとんどない(バリアフリーになっていないため)(高)

○全盲の生徒に関しては、雇用を見込まない実習(中学生のお仕事体験のようなもの)でも、門前払いされることが多い。(中 高)

【④精神障害者・発達障害者への支援】

○精神障害者や発達障害者の相談者増加への対応。障害を開示・非開示のメリット、デメリットを一緒に考えて最終的には相談者に決定してもらっているが本当にこれでいいのか疑問に思うことがある。(HW 就)

【⑤障害者手帳がない人への支援】

○障害者手帳を所持していない方の就労支援に課題有。障害者雇用でのカウントが難しいため、企業が採用に前向きではない。(移行 B 型 PSW)

【(2)取組】

【①企業誘致や職場開拓】

○地域に事業が少ない。企業の誘致。(高)

○地域に受け入れ企業が少なく、もっとハローワークと職場開拓をしていかなければ、と思う。(PSW)

【②国の施策】

○身体障害がある生徒の就職先(バリアがない)が地元(地方)に大変不足している。障害者就業・生活支援センターやハローワークと連携しても見つからない状況である。国の施策が必要であると感じている。(高)

【3 就職前後の職場適応、職場定着における課題や取組】

【(1)課題】

【①離職・職場定着】

○復職・就職してもストレスで再び休職し、短期間で退職するケースがまだまだ多い(特に一般企業)(OT)

- 認知症の方は、仕事は続けたい意欲が高いが、自分にあった仕事内容については見当がつかないため、相談から適応援助で多くのサポートを要する。(OT)
- 法定雇用率達成が企業での障害者対策のメインになってきていることは良いが企業内の支援体制の弱さがあきらかとなってきた。雇用率を上げるためにという考えは当事者本人にプラスにならない実態がある。着実な支援がまだまだ不足している。(発)
- 就職後のフォロー期間が半年間と切られてしまっているため、正確な状況は解らないが、雇用する職場の上司等は、半年以降も当事者（就労者）のサポートを希望しているように感じた。実際は、本人と施設との契約となるので、雇用側の希望を直接受け入れられない。半年を境に、フォローが就労支援センター、生活支援センターのみになるのは、当事者にとっても、雇用側にとっても選択肢が狭いのではないかと。(移行 B 型)
- 企業数はあるが、受け入れた後の定着の支援と仕組みが不十分。福祉施設の職員が都度必要な支援を実施するために企業に出向くことが困難。また受け入れ企業の従業員が、障害特性を理解して必要な支援を実施することにも限度があり定着につながっていない。(B 型)

【②受入先の理解点】

- 企業の職場、従業員、受入側の障害の理解が不十分。(HW 就)
- 情報提供により、職場環境の理解と受け入れ体制を整える。(移行)
- 本人の話を聞いて必要に応じて職場訪問し、上司や同僚へ配慮可能か相談している。(就生 JC)
- 転場の責任者と就業者の間に入って問題解決をはかるが、障害者本人と一緒に業務をする人の理解が得にくい。(PSW SW)
- 難病の方の場合、身障手帳の取得が難しい方も多く、見た目では症状が分からない場合が多く、上司や同僚の方の理解が難しい。(MSW SW)
- 障害理解が難しい企業の中に障害は治るという思いがあり、漢字を教えたり宿題をだすところがあり、いくら知的な障害があっても難しいです、と伝えてもなかなか理解してくれないところがあった。(移行 JC)
- 働いている方も現職場での雇用を続け、障害者枠での雇用への切りかえなど望まれるが、地域企業の理解が乏しく企業に対する活動が急がれると感じている。(OT)

【③生活・体調の管理】

- 本人の体調や気分で就労を休みがちになり、体力的に長く続く人が少ない。(A 型 B 型)
- 病気による欠勤などで離職させられる場合もある。(難)
- 金銭管理や生活面での課題が仕事に影響したり離職につながることもある(移行)
- 就業時において、体調管理が不十分な状態で就職し、離職するケースが時々見られる、障害特性も含めて、就労後、本人が身心の状況をしっかりと把握することが重要と思われる。(訓練)

【④マッチング】

- 採用はされても続かない状況もある。どんな職場なら障害者が能力を発揮できるのか、職場自身も分からない状況がある(保)
- 特別支援学校卒業者の職場定着が悪く、割と早い時期での離職者が目立つ。就労に対する意識が働くといった気持ちが持てていない。学校時のジョブマッチングが、学校優先の考え方になっていると感じる。実習での評価のみで就労を決定されるケースもあり、本人の意識がついてきていない場合がある。(就生 JC)

【⑤自己理解】

- 具体的に職場定着できなかった生徒については、自己理解が不足しており、自分の力と仕事内容が適していなかったり、持続力が身につけていなかったりした。その点について育てられると、働くことについてきちんと理解し職場定着につながる。(高)
- 軽度の知的障害者が就職した際、毎日残業。休日出勤も毎週のようにあり、仕事ができるため、いろいろな仕事をまかせられる。しかし、本人は精神的につらく、「できない」とはっきり言えない。(HW 就生 訓練 移行 B 型 高)

【⑥職場環境】

- 職場の環境変化や、本人への処遇が改善せずにモチベーションが低下するケースが多いようです。(JC OT)
- 店長や上司の人事異動、相談相手になってくれた方の退職などの人の入れ替えや環境の変化に影響されやすい方がいるので配慮が必要。(発)

【⑦連絡体制】

- 離職については HW や関係機関が情報を把握していないまま離職するケースが見受けられる。本人、事務所が決定する前に連絡をもらうことが重要と考える(HW 雇 就)

【⑧障害受容】

- 障害の受容が十分ではなく障害者雇用疑問を持ち離職してしまう。(就生 JC)

【⑨コミュニケーション】

- コミュニケーションがうまくとれず、離職につながるケースがある。(高)

【⑩家族の理解・支援】

- 家族の理解や支援の不足が早期離職の背景にある場合が増えている。(高)

【①意欲】

○高次脳機能障害など職場教育がうまくいっても、本人の意欲等の問題があれば復職しても継続困難。(OT)

【(2)取組】

【①企業内チーム支援】

○各企業の中に職員を中心とした施設外就労チームをつくり、一緒に作業することによって、仕事に慣れて頂き、その後そこに就職するというステップアップシステムを実践している。(A型)

【②適切な職業準備】

○支援者と十分に相談せずに就労した人がすぐに離職する傾向にある。デイケアでのプログラムや活動を通して就職の準備、働くイメージづくり、ストレス対処に取り組んでいる。(OT)

【③フォローアップ・定着支援】

○原則として卒業後3年間に渡った、職場訪問や追指導による定着支援の実施。(他)

【④現場との接点】

○就職先の支援について、人事や上司の方は障害者雇用に理解を示しているが、現場に情報が伝わっていないことが時々ある。そのため就職先には現場の方と接点をとれるよう、極力お願いするようにしている。(職セ)

【⑤雇用管理システム】

○企業側へ精神障害者の雇用管理のシステム提供を実施。(JC PSW)

【4 その他の課題や取組】

【(1)課題】

【①連携】

○医療機関との連携が取りづらく就労の可否や配慮事項が把握しづらい。(HW 就)

○課題のある利用者については、相談所の相談員、ハローワーク、市の担当者と連携して対応しているが、解決するには厳しい状況がある。(A型)

【②マンパワー】

○支援する側のマンパワー不足。(OT)

【(2)取組】

【①連携】

○離職の可能性がある場合、支援機関との連携。(高)

○主治医 (PSW も含めて) と企業との連携が大切。(PSW)

○ハローワークへの紹介。就労支援事業所の案内。家族面談。(PSW)

○多くの課題がある人の支援は、解決するために他機関 (非就労支援機関も含む) と連携する場合が多い。(就生)

○地域の支援機関との連携は必須である。(就生 SW)

○直接的な就労支援でなく、その状態とタイミングを見ながら支援機関へつなぎ、連携することがほとんどである。(MSW SW)

○ハローワークの方が直接職場とコンタクトを取り、早期に問題点を知り、学校と連携しながら定着をはかっている。(高)

○障害特性と仕事内容とのミスマッチもなくはないが、地域相談機関と連携し、ケース会議、情報交換もできるので悪化するケースは今のところない。(高)

○センターでは、直接支援を行っているケースは少なく、再就職を目指す方については地域の支援機関を介し、他機関につないでもらうなどの就労支援の展開となっている。自身の障害の特性の理解というところを個別で心理職が関わっている。(発 PSW SW)

【②精神面のフォロー】

○外来、入院治療での精神面のフォロー。(PSW)

【③生活支援・権利擁護】

○居住地の確保、金銭管理、権利擁護 (成年後見制度や自立生活支援事業等) 確立。(SW)

【④支援機関の拡充】

○精神障害者の方の就労支援が課題となっている。就生センター等の支援機関の拡充が必要。(人員面、予算面、研修面等) (HW 雇 就 職)

【⑤支援の質の向上】

○課題が多いのは当たり前。それでも本人が明確なニーズを持っているのであれば、それに対し、どう応じるかは、職員の質ではないか。(A型)

【⑥総合的支援】

○筋ジストロフィー等の難病患者を主に対象としていますが、テレワーク等在宅就労するためには支援者や支援機器の整備、本人の体調管理、医者との連携が不可欠と感じる。(高)

4 就労ニーズへの対応状況（部署、機関、地域）

(1) 幅広い就労ニーズへの対応 （問 8）

機関や職種の専門分野の幅広い就労支援ニーズへの対応の特徴について、自部署、自機関の他部署、外部機関の調査時の対応状況の調査結果を以下に示す。自部署での対応が多い支援は、就労の意思表示や自己決定の支援、医療・生活相談での就労状況等確認の支援であった。また、外部機関との連携での部署での対応が多い支援は、就労・生活・経済等の一体的相談支援、就労希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等の支援であった。同じ障害・疾病者の就業の情報提供、同じ障害の働いている人との交流機会、医療・生活相談での就労状況等確認のアウトリーチについては、特に地域における取組がなかったり不明だったりすることが多かった。

各機関や職種ごとにみると、全般的な自部署での対応が多かったのは、障害者就業・生活支援センターや、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部の機関であった。ハローワークは、特に就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等の支援が中心であることが確認された。また、ハローワークや、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部では、全般的に連携による自部署での対応が多く、医療ソーシャルワーカーや、作業療法士、保健師については、特に地域における取組がなかったり、不明、あるいは、自部署で対応していなかった。

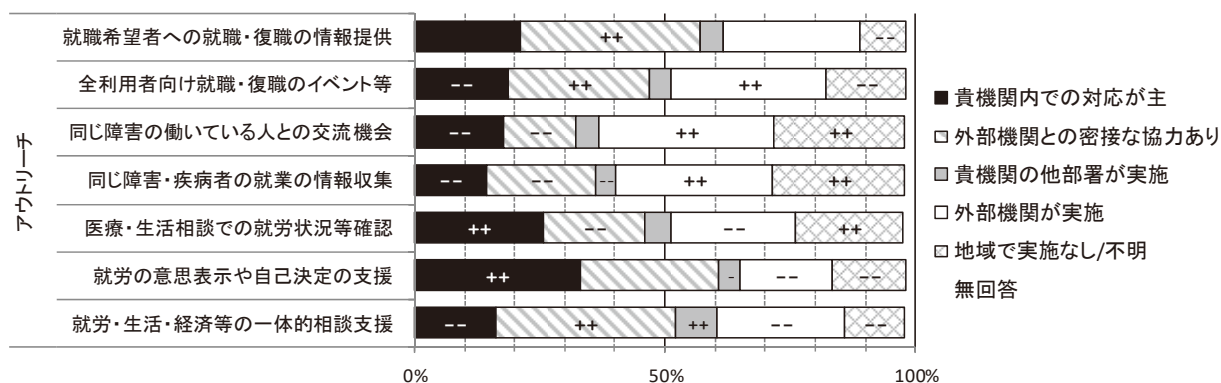


図 1-3-8 アウトリーチの実施【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴としては、全般的に自部署での対応と連携による自部署での対応が多く、特に、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等の支援が回答者全体と比較して多かった。また、ハローワークと地域障害者職業センターでは、同じ障害の働いている人との交流機会、医療・生活相談での就労状況等確認、就労・生活・経済等の一体的相談支援については外部機関が実施している場合が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける就労支援は、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等を中心とした支援を自部署で行っていた。また、就労の意思表示や自己決定の支援、就労・生活・経済等の一体的相談支援については外部機関との連携で自部署で対応が多かった。

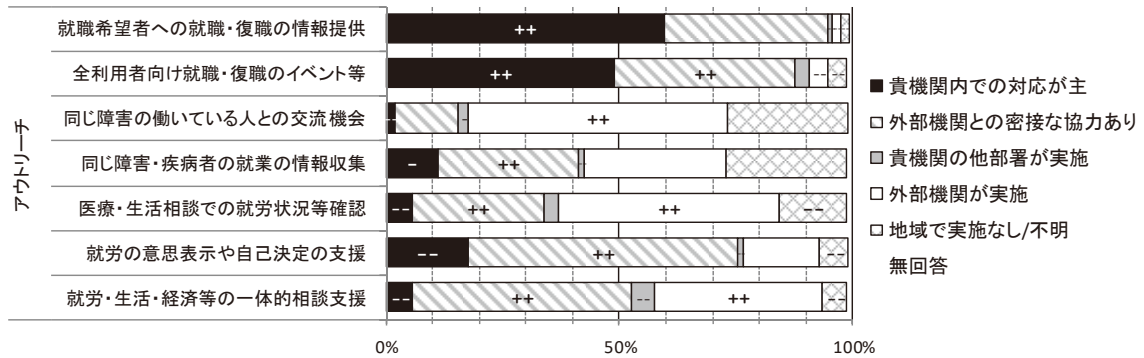


図 1-3-8-a アウトリーチの実施【ハローワーク(n=378)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける就労支援は、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等、同じ障害の働いている人との交流機会、就労の意思表示や自己決定の支援が自部署で対応が多かった。また、回答者全体と比較すると、地域における取組がなし/不明な支援が少なかった。

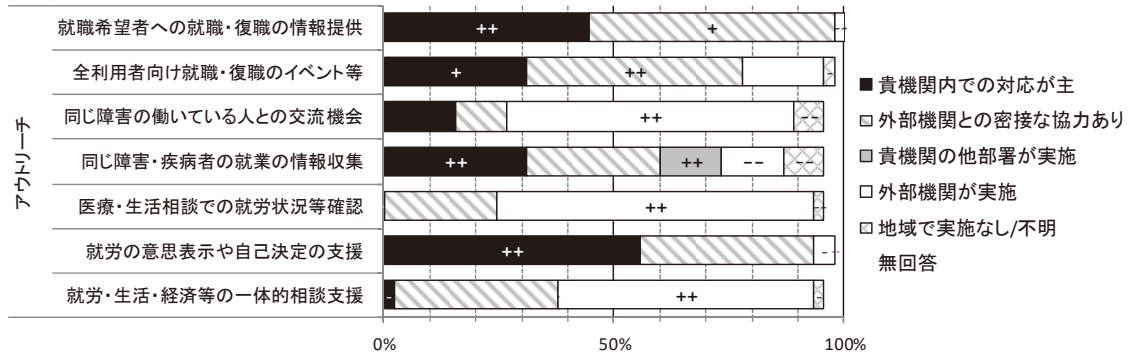


図 1-3-8-b アウトリーチの実施【地域障害者職業センター(n=45)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける就労支援は、全般的に自部署での対応、または外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、回答者全体と比較すると、地域における取組がなし/不明な支援が少なかった。

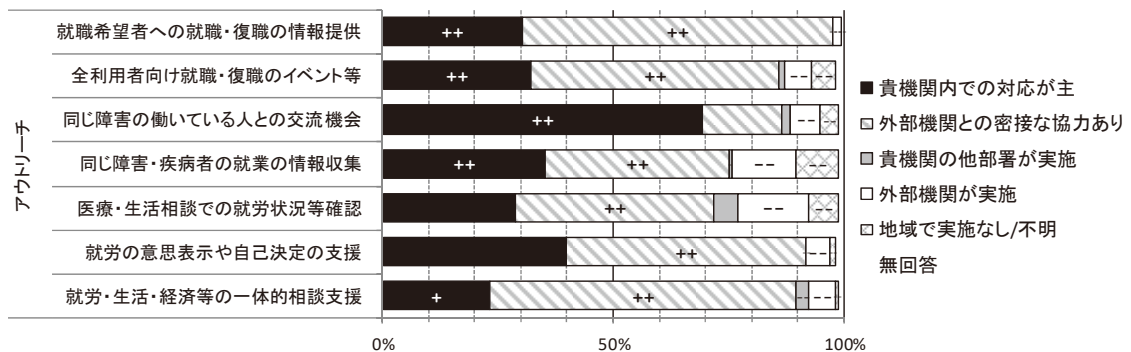


図 1-3-8-c アウトリーチの実施【障害者就業・生活支援センター(n=156)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(エ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関においての就労支援は、全般的に、自機関の他部署での対応が回答者全体と比較して多かった。

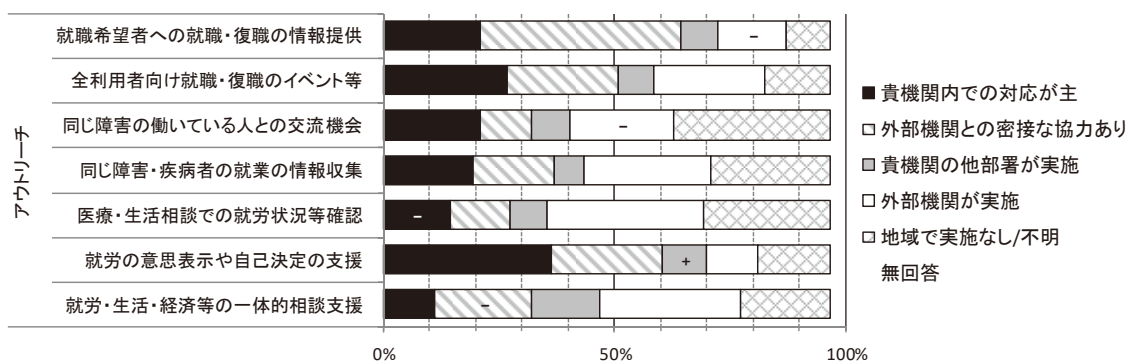


図 1-3-8-d アウトリーチの実施【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチによる就労支援は、全般的に自部署での対応が多く、特に、就労の意思表示や自己決定の支援、同じ障害の働いている人との交流機会、全利用者向け就職・復職のイベント等、同じ障害・疾病者の就業の情報収集の支援が多かった。また、回答者全体と比較して、地域おける取組がなし/不明な支援が少なかった。

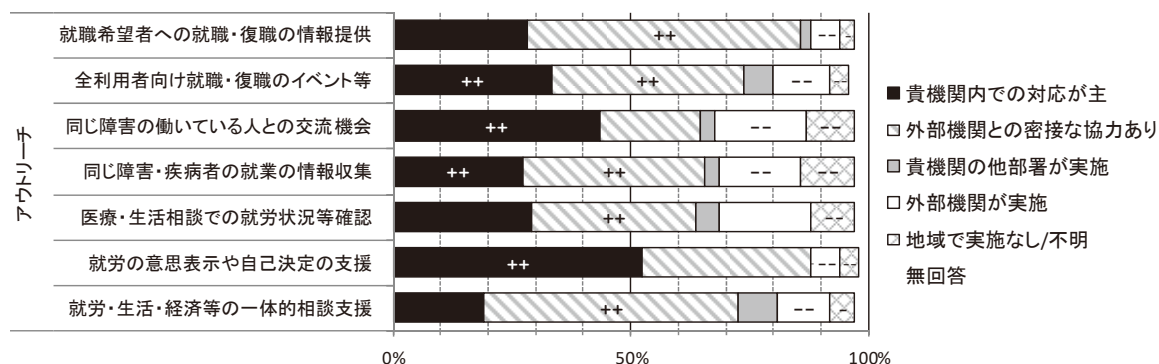


図 1-3-8-e アウトリーチの実施【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、就労の意思表示や自己決定の支援について自部署での対応が多かった。また、全般的に連携による自部署での対応が多かった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における就労支援は、特に、就労の意思表示や自己決定の支援、同じ障害の働いている人との交流機会、医療・生活相談での就労状況等確認、就労・生活・経済等の一体的相談支援について自部署での対応、又は、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、回答者全体と比較して、地域おける取組がなし/不明な支援が少なかった。

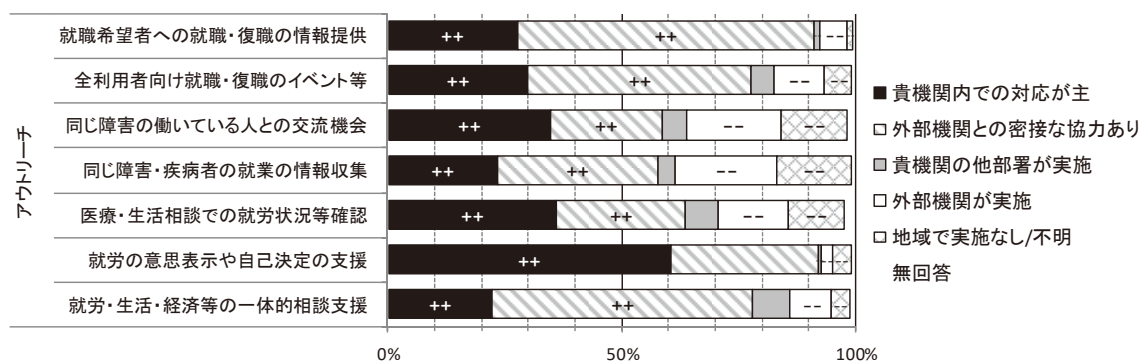


図 1-3-8-f アウトリーチの実施【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における就労支援は、全般的に連携による自部署での対応が多く、特に、就労・生活・経済等の一体的相談支援、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等の支援が多かった。就労の意思表示や自己決定の支援については、回答者全体と比較して、自部署での対応が多かった。

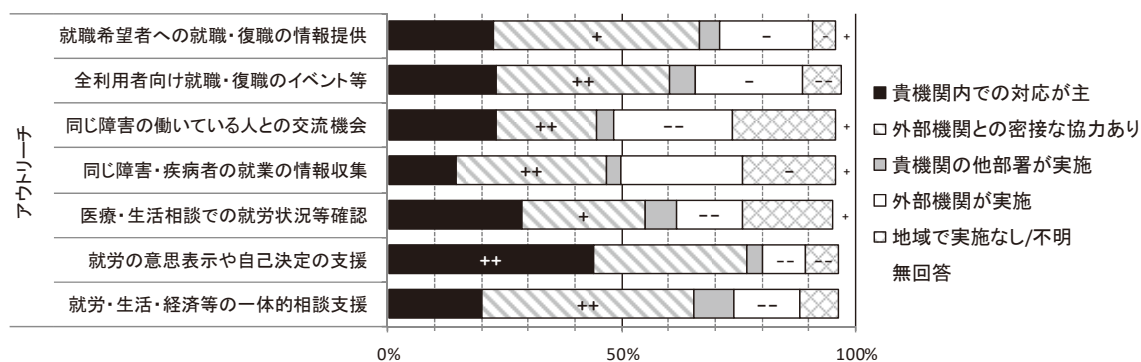


図 1-3-8-g アウトリーチの実施【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ロ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における就労支援は、就労の意思表示や自己決定の支援、医療・生活相談での就労状況等の確認、就労・生活・経済等の一体的相談支援について自部署での対応が多かった。

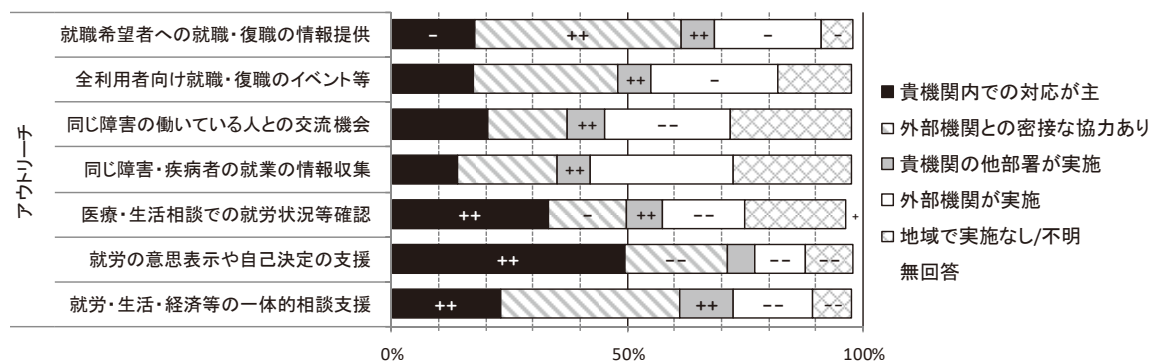


図 1-3-8-h アウトリーチの実施【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、医療・生活相談での就労状況等確認、就労の意思表示や自己決定の支援について自部署での対応が多かった。また、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等、同じ障害の働いている人との交流機会、同じ障害・疾病者の就業の情報収集について、外部機関が実施している場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者センターでの就労支援は、医療・生活相談での就労状況等確認、就労の意思表示や自己決定の支援について自部署での対応が多かった。また、就労・生活・経済等の一体的相談支援については外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

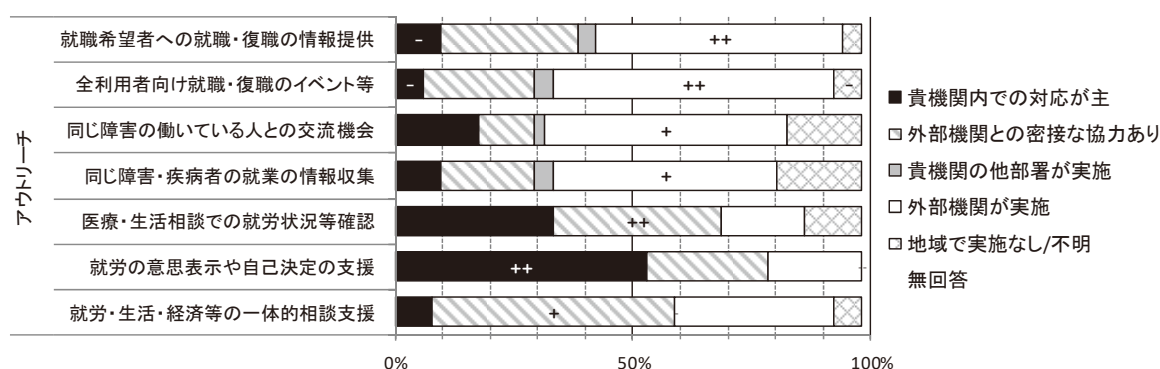


図 1-3-8-i アウトリーチの実施【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;--:同 5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士の就労支援は、医療・生活相談での就労状況等確認、就労・生活・経済等の一体的相談支援について自部署での対応が多かった。

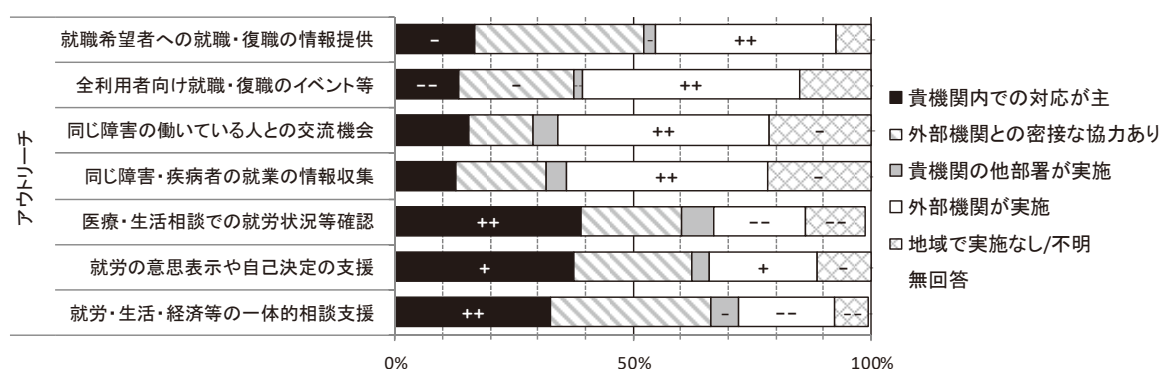


図 1-3-8-j アウトリーチの実施【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;--:同 5%)

(9) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの就労支援は、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等、同じ障害の働いている人との交流機会、同じ障害・疾病者の就業の情報収集の支援について自部署での対応が少なかった。一方で、医療・生活相談での就労状況等確認、就労・生活・経済等の一体的相談支援につ

いて自部署での対応が多かった。

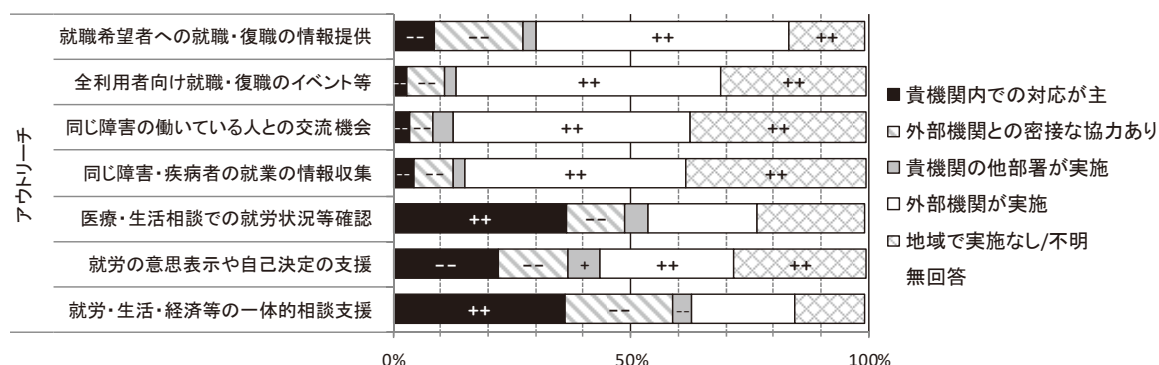


図 1-3-8-k アウトリーチの実施【医療ソーシャルワーカー(n=322)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(I) 社会福祉士

社会福祉士の就労支援は、医療・生活相談での就労状況等確認、就労・生活・経済等の一体的相談支援について自部署での対応が多かった。

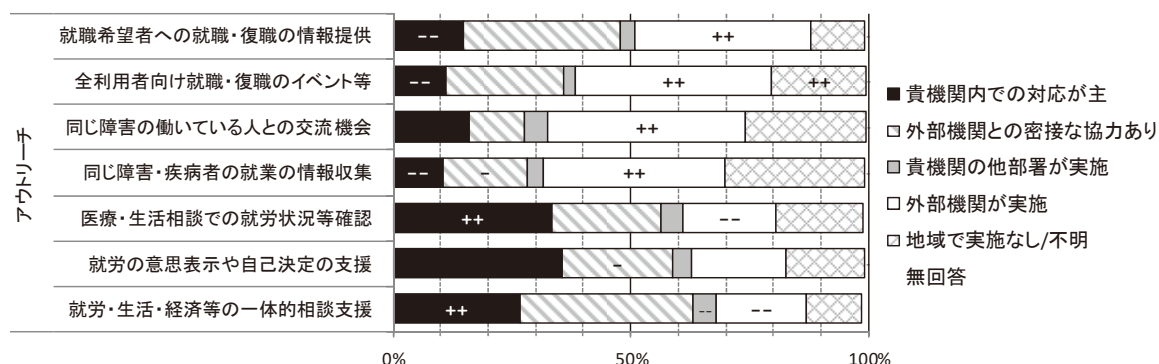


図 1-3-8-I アウトリーチの実施【社会福祉士(n=455)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就労支援の特徴は、同じ障害の働いている人との交流機会、同じ障害・疾病者の就業の情報収集の支援について自部署での対応が多かった。また、特別支援学校高等部では、全般的に連携による自部署での対応が多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部で就労支援は、同じ障害の働いている人との交流機会、同じ障害・疾病者の就業の情報収集の支援について自部署での対応が多かった。また、全般的に外部機関が実施している場合が少なかった。

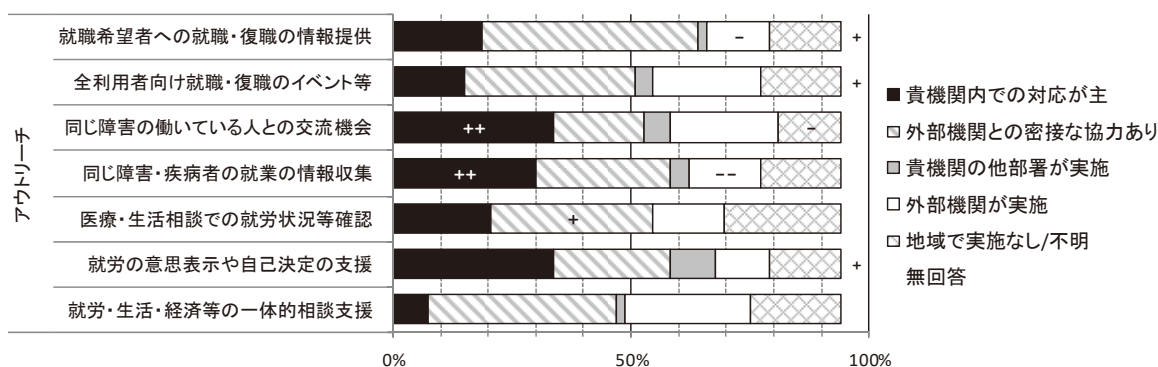


図 1-3-8-m アウトリーチの実施【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部の就労支援は、全般的に自部署での対応、又は、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、外部機関が実施、または地域における取組がなし/不明な支援が少なかった。

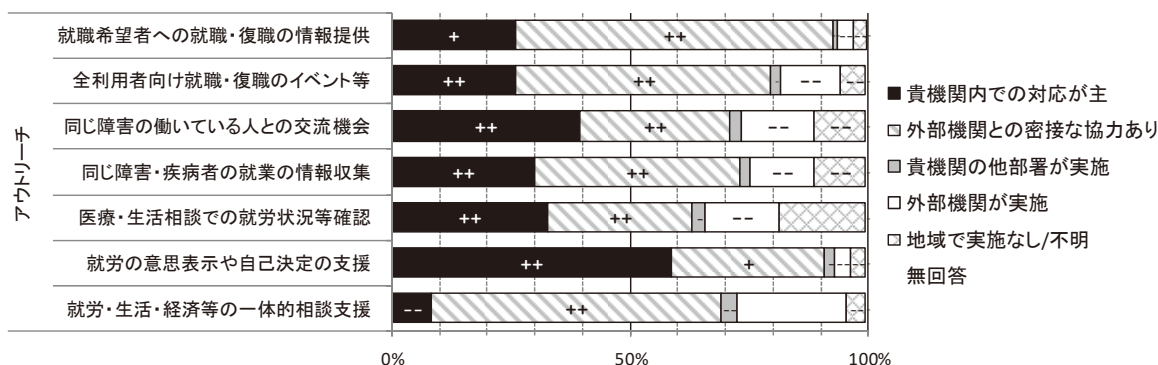


図 1-3-8-n アウトリーチの実施【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、全般的に自部署での対応が少なかった。難病相談支援センターでは外部機関との連携での自部署での対応が多かった。一方で、外部機関が実施している場合が保健師において多く、作業療法士と保健師については取組がなし/不明である場合も多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターで就労支援は、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等について自部署での対応が少なく、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、同じ障害・疾病者の就業の情報収集、医療・生活相談での就労状況等確認の支援は自部署での対応が多かった。

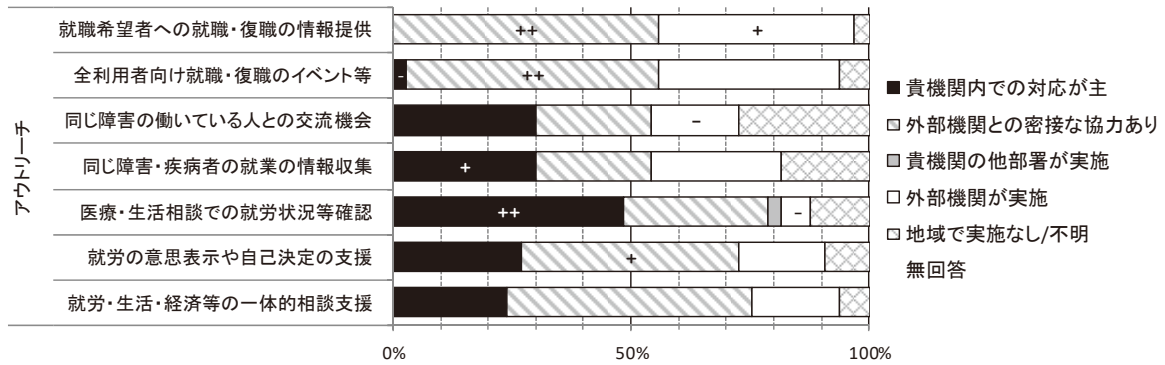


図 1-3-8-o アウトリーチの実施【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士において就労支援は、全般的に支援の取組がなし/不明である場合が多かった。また、就職希望者への就職・復職の情報提供、全利用者向け就職・復職のイベント等、就労・生活・経済等の一体的相談支援について、自機関の他部署の対応が多かった。

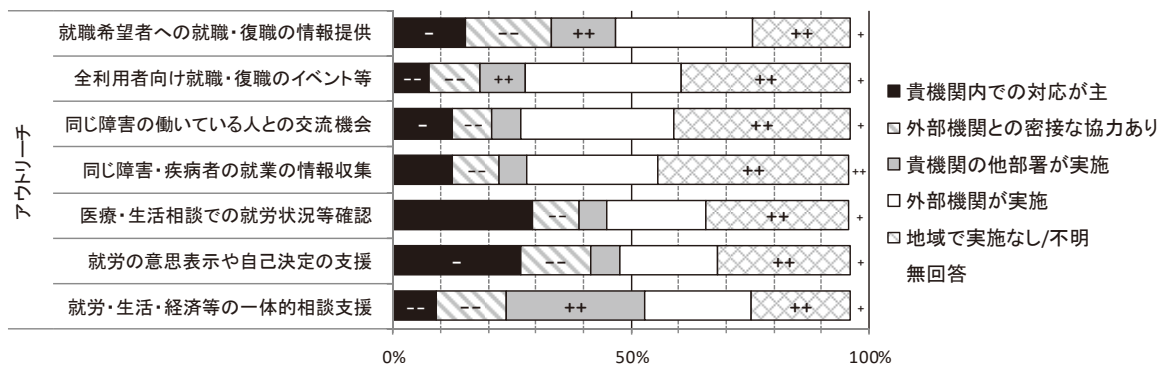


図 1-3-8-p アウトリーチの実施【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師において就労支援は、外部機関が実施している場合が多かった。

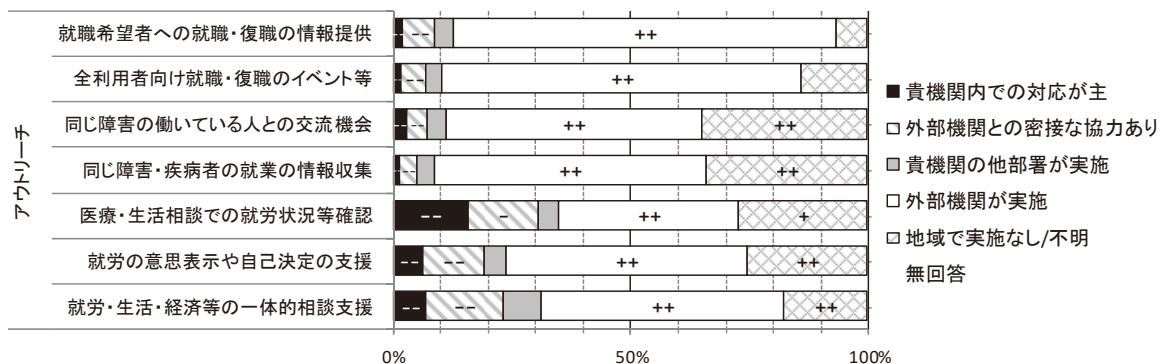


図 1-3-8-q アウトリーチの実施【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 就労場面において必要となる支援ニーズのアセスメント (問 8)

機関や職種の専門分野の就労場面における就労支援ニーズのアセスメントの特徴について、自部署での対応が多かった支援は、相談等での支援ニーズ評価、集団的生活・作業場面の設定の支援であった。相談等での支援ニーズ評価、就職後のフォローアップでの問題把握、実際の職場での実習等での情報収集の支援は、外部機関との連携での部署での対応が多く、ワークサンプルの活用と就職予定の仕事の模擬的場面の設定については地域における取組がなし/不明であった。

各機関や職種ごとでは、全般的な自部署での対応が多かったのは、地域障害者職業センターや、就労移行支援事業所を中心とした福祉系就労支援サービス、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、作業療法士であった。また、全般的に連携による自部署での対応が多かったのは、障害者就業・生活支援センターや、就労移行支援事業所、ジョブコーチであった。地域における取組がなし/不明、あるいは自部署での対応がなかったのは、医療ソーシャルワーカーや、作業療法士、保健師、就労継続支援 B 型事業所であった。

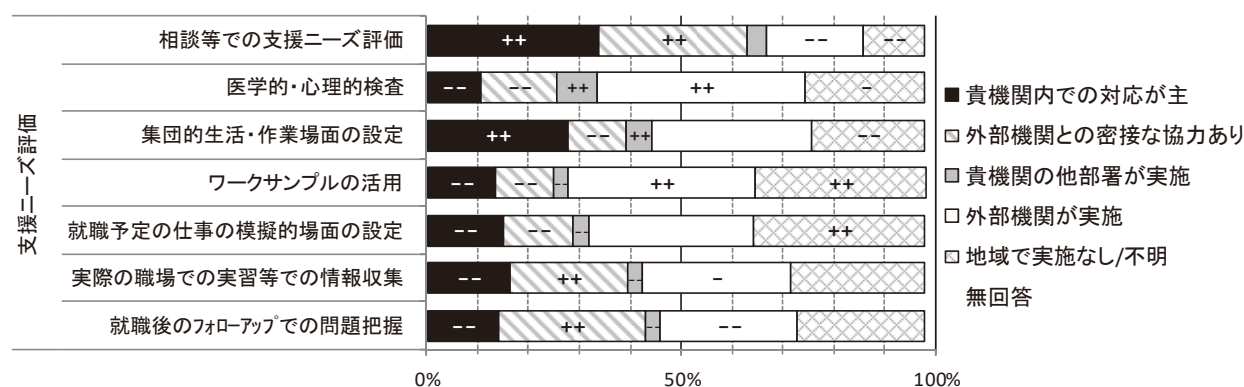


図 1-3-9 支援ニーズ評価の実施【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴は、機関ごとの違いが大きかった。ハローワークでは、相談等での支援ニーズ評価の支援以外は外部機関での実施が最も多かったが、地域障害者職業センターでは、医学的・心理的検査の支援以外については、8 割以上が自部署での対応、または、外部機関との連携での自部署での対応と多かった。一方で、障害者就業・生活支援センターとジョブコーチは全般的に連携による自部署での対応が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける就労支援は、医学的・心理的検査、集団的生活・作業場面の設定、ワークサンプルの活用について自部署での対応が少なかった。

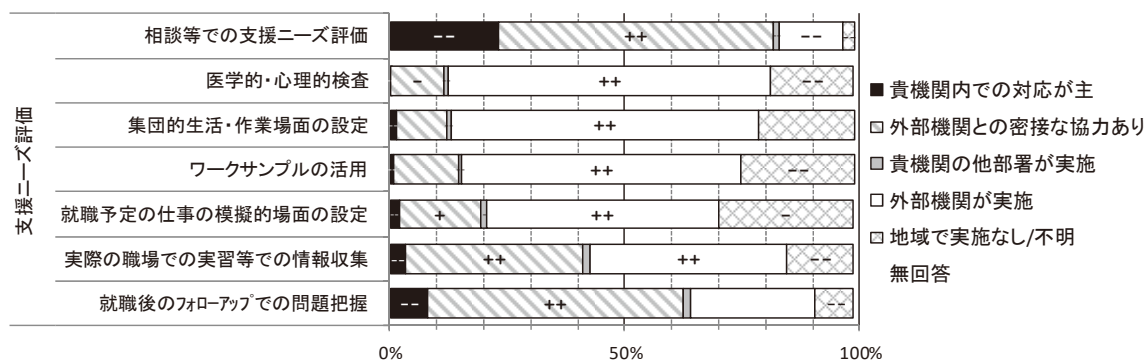


図 1-3-9-a 支援ニーズ評価の実施【ハローワーク(n=378)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける就労支援は、全般的に自部署での対応、または、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、取組の実施なし/不明な支援がとても少なかった。

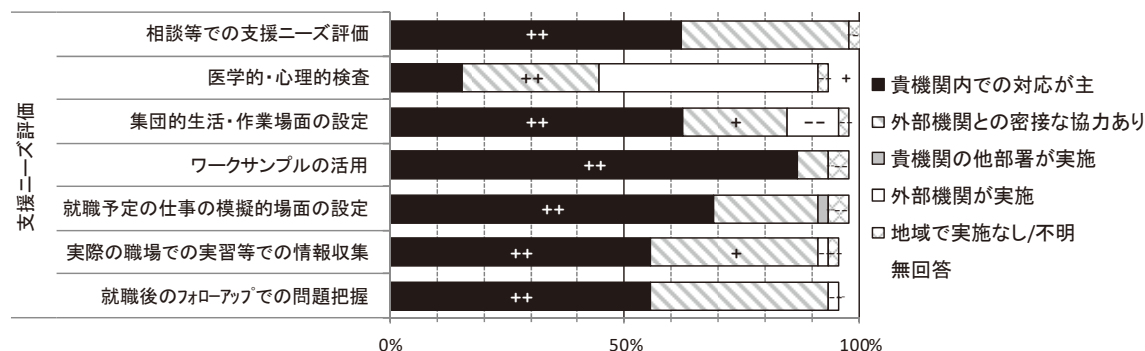


図 1-3-9-b 支援ニーズ評価の実施【地域障害者職業センター(n=45)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける就労支援は、相談等での支援ニーズ評価、実際の職場での実習等での情報収集、就職後のフォローアップでの問題把握の支援は、自部署での対応、又は外部機関との連携での自部署が多かった。

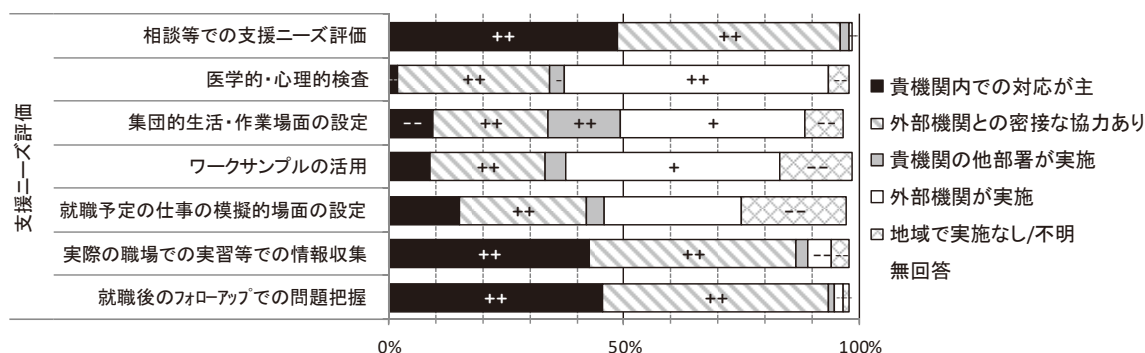


図 1-3-9-c 支援ニーズ評価の実施【障害者就業・生活支援センター(n=156)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関において就労支援は、ワークサンプルの活用、就職予定の仕事の模擬的場面の設定、実際の職場での実習等での情報収集、就職後のフォローアップでの問題把握の支援について自部署での対応が多かった。一方で、取組の実施なし/不明である場合も多かった。

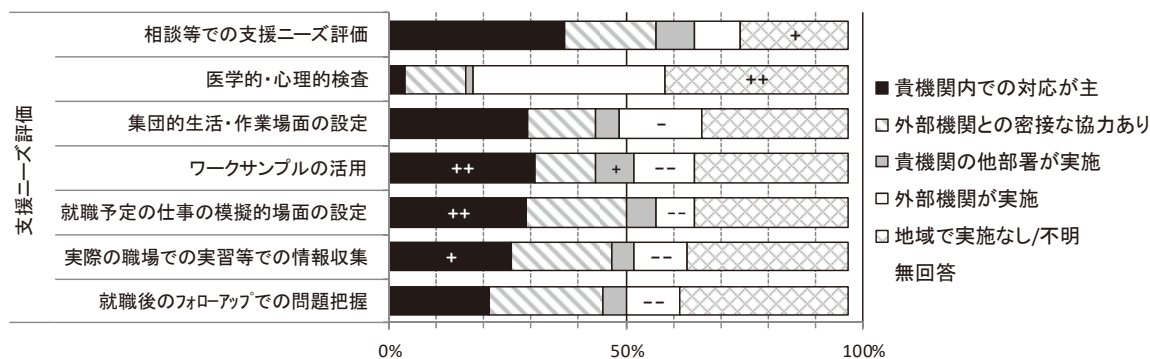


図 1-3-9-d 支援ニーズ評価の実施【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、全般的に自部署での対応、又は外部機関との連携による自部署での対応が多かった。医学的・心理的検査の支援については外部機関が実施している場合が多かった。

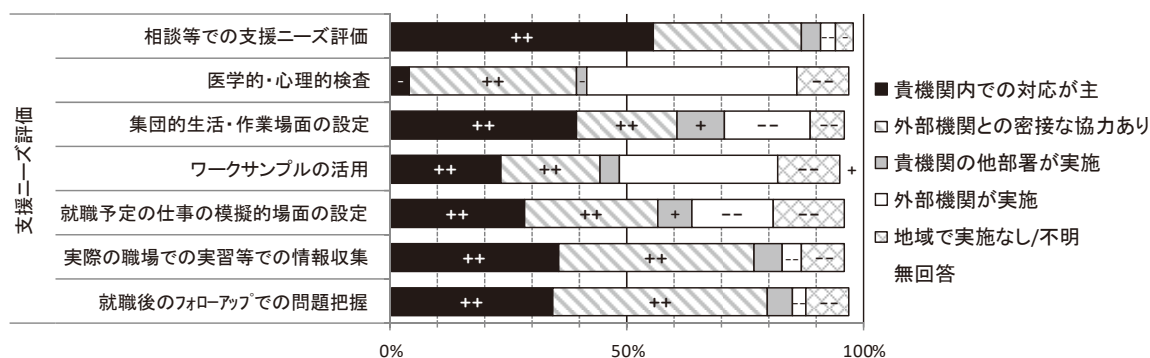


図 1-3-9-e 支援ニーズ評価の実施【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、相談等での支援ニーズ評価、集団的生活・作業場面の設定の支援は自部署での対応が多かった。特に、就労移行支援事業所において全般的に連携による自部署での対応が多かった。また、地域における取組の実施なし/不明である場合が就労継続支援 B 事業所で多かった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における就労支援は、全般的に連携による自部署での対応が多く、特に、相談等での支援ニーズ評価、集団的生活・作業場面の設定の自部署での対応が 6 割以上と多かった。また、全般的に地域における取組なし/不明の場合が少なかった。

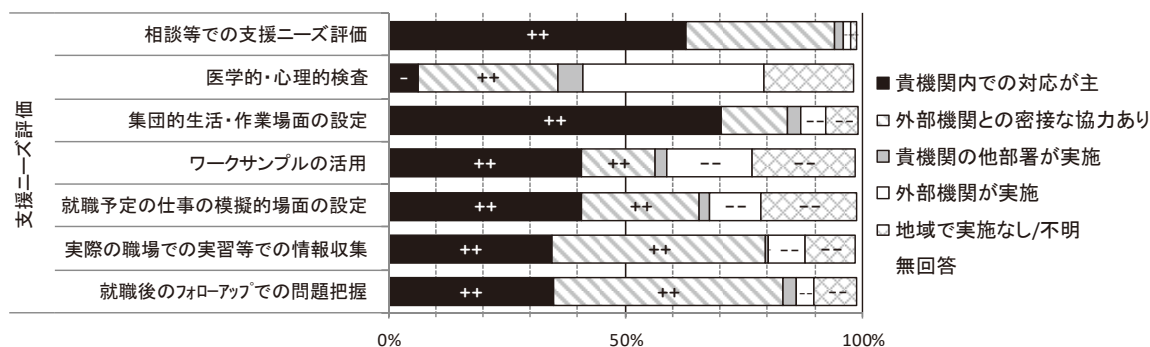


図 1-3-9-f 支援ニーズ評価の実施【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における就労支援は、医学的・心理的検査の支援以外の支援において自部署での対応が多かった。

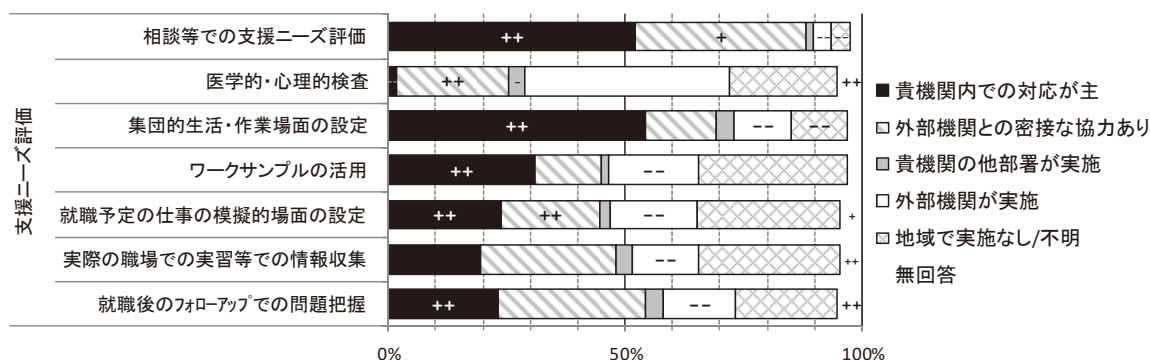


図 1-3-9-g 支援ニーズ評価の実施【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における就労支援は、相談等での支援ニーズ評価、集団的生活・作業場面の設定の自部署での対応が多かった。また、ワークサンプルの活用、就職予定の仕事の模擬的場面の設定の支援は取組がなし/不明である場合が多かった。

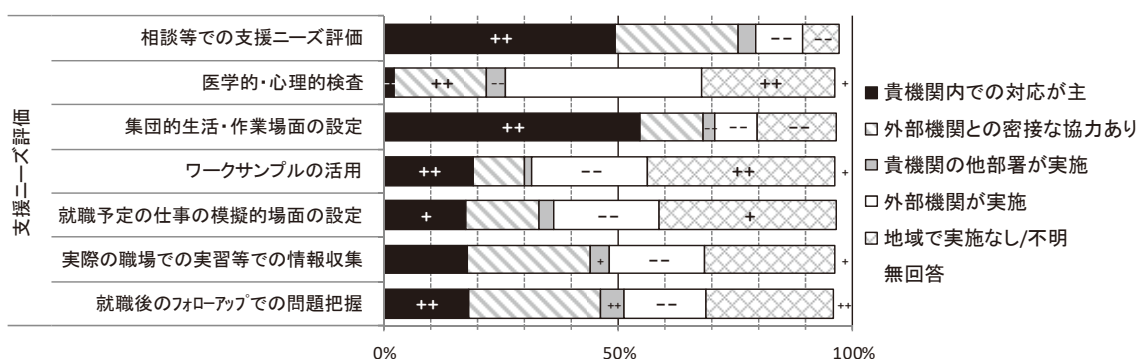


図 1-3-9-h 支援ニーズ評価の実施【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者センターで就労支援は、相談等での支援ニーズ評価の支援について自部署での対応が多かった。一方で、その他の支援については外部機関が実施している場合が多かった。

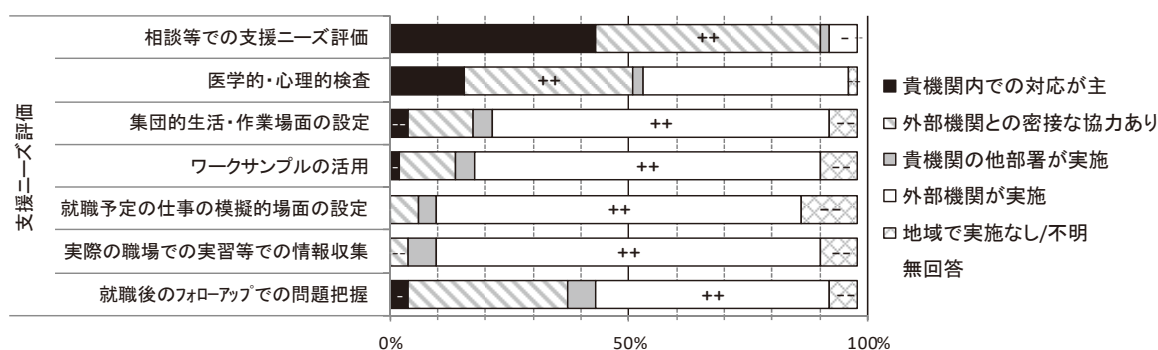


図 1-3-9-i 支援ニーズ評価の実施【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士において就労支援も、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。医学的・心理的検査の支援については自部署での対応が多かった。

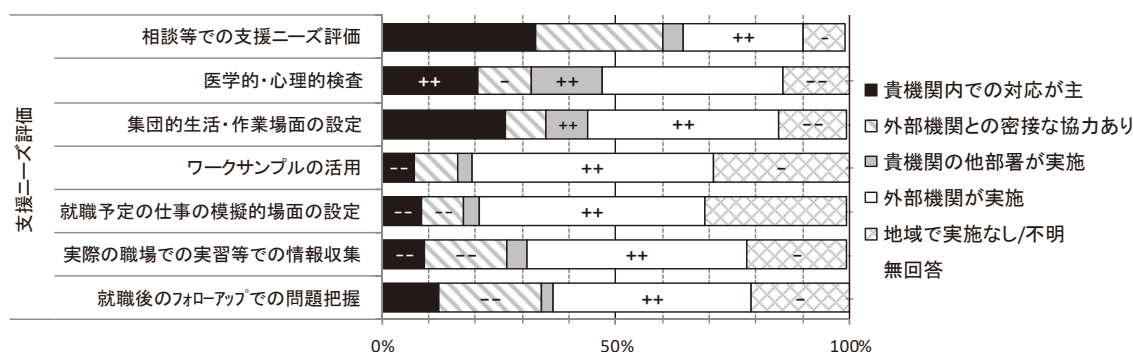


図 1-3-9-j 支援ニーズ評価の実施【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいて就労支援は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。また、回答者全体と比較して、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

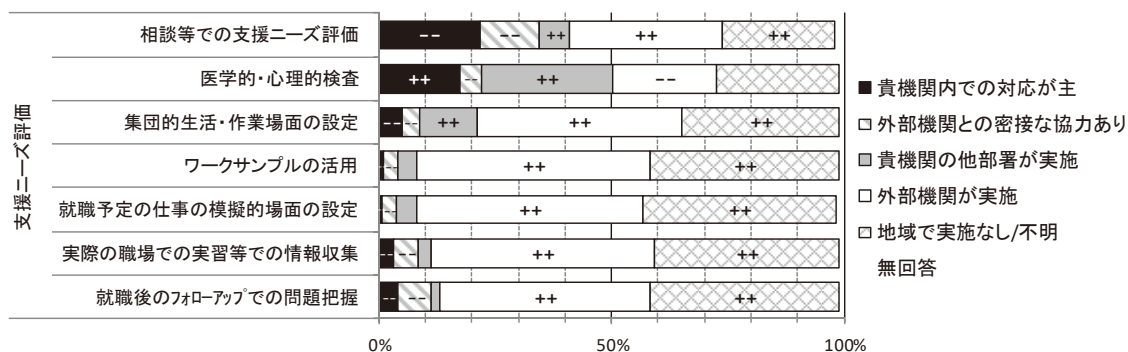


図 1-3-9-k 支援ニーズ評価の実施【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 社会福祉士

社会福祉士において就労支援は、全般的に外部機関が実施している場合が多く、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

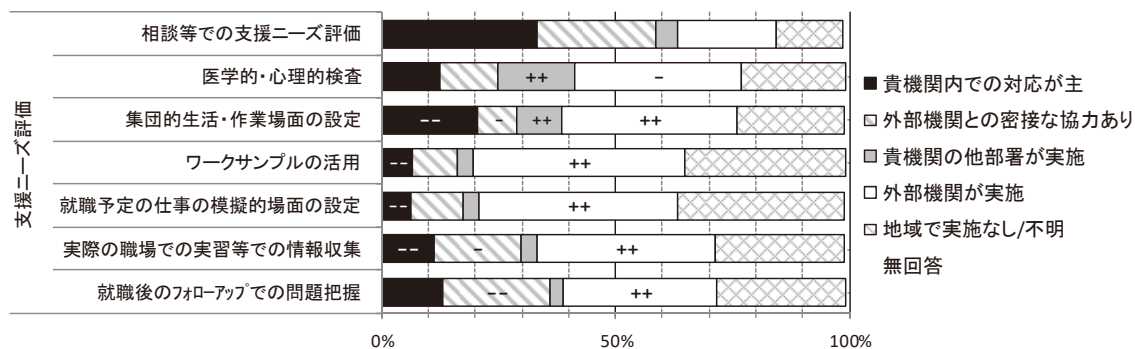


図 1-3-9-l 支援ニーズ評価の実施【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就労支援の特徴は、集団的生活・作業場面の設定の支援の自部署での対応が多く、特別支援学校高等部ではその割合が 5 割以上であった。また、特別支援学校中学部での取組の実施なし/不明である場合が回答者全体と比較すると多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部での就労支援は、地域における取組の実施なし/不明である場合が多く、外部機関が実施している場合が少なかった。

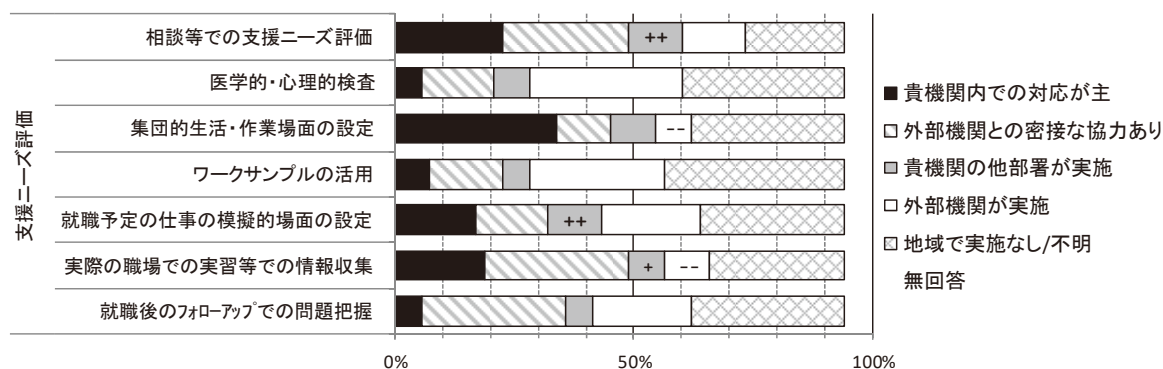


図 1-3-9-m 支援ニーズ評価の実施【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部での就労支援は、相談等での支援ニーズ評価、集団的生活・作業場面の設定、ワークサンプルの活用、就職予定の仕事の模擬的場面の設定、実際の職場での実習等での情報収集の支援について自部署での対応が多かった。

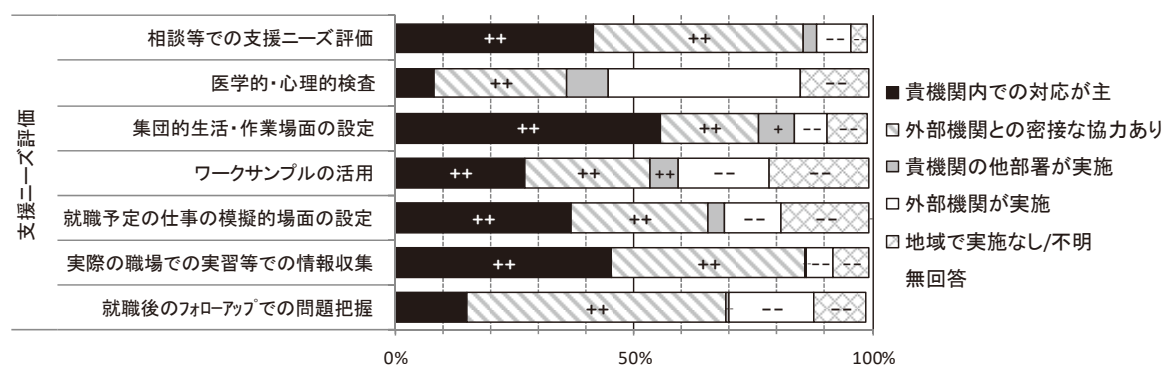


図 1-3-9-n 支援ニーズ評価の実施【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における職場適応、職場定着における課題の特徴は、難病相談支援センター、保健師において自部署での対応が少なく、外部機関が実施している場合が多かった。作業療法士は、特に医学的・心理的検査の支援を中心に自部署での対応が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターで就労支援は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。回答者全体と比較すると、相談等での支援ニーズ評価、ワークサンプルの活用の支援については外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

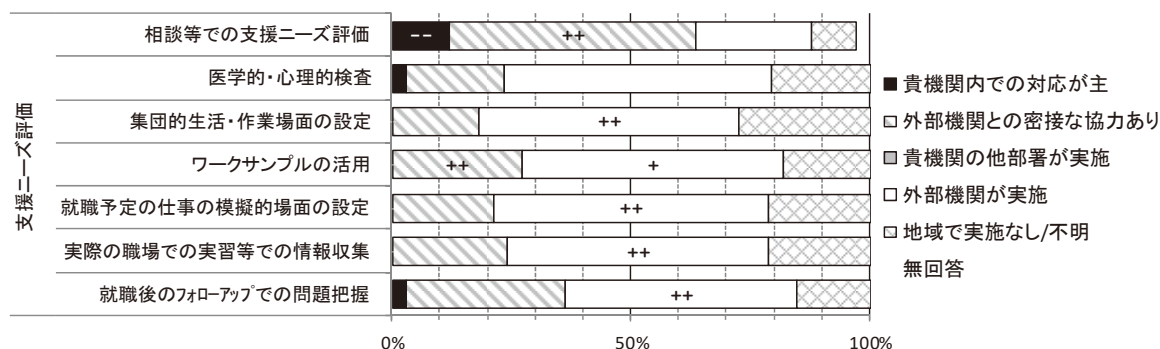


図 1-3-9-o 支援ニーズ評価の実施【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士において就労支援は、特に、相談等での支援ニーズ評価、医学的・心理的検査の支援を中心とした自部署での対応が多かった。一方で、地域における取組の実施なし/不明である場合も多かった。

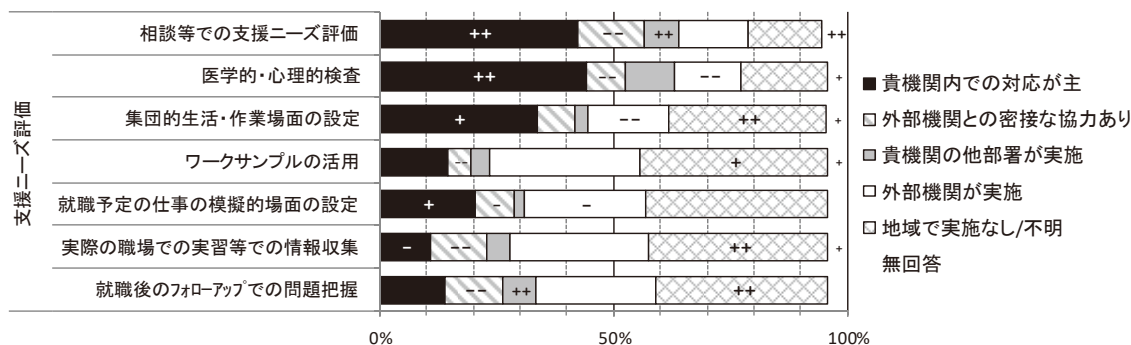


図 1-3-9-p 支援ニーズ評価の実施【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師において就労支援は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。また、地域における取組の実施なし/不明である場合も多かった。

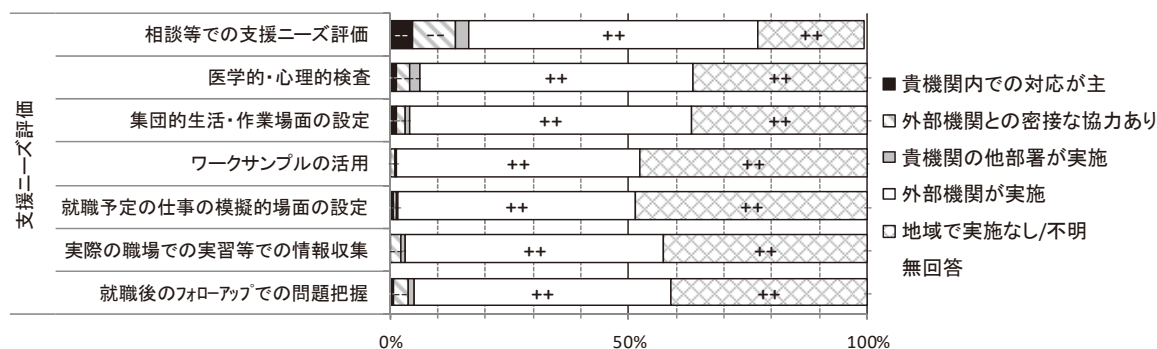


図 1-3-9-q 支援ニーズ評価の実施【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(3) 「職業人」としてのプラス面の全人的な把握・理解 (問 8)

機関や職種の専門分野による本人の全人的把握・理解の特徴について、自部署での対応が多かった支援は、仕事への興味・強みの丁寧な把握、障害以外の本人の個性の理解・把握の支援であった。職業体験等による働くイメージづくりの支援は、外部機関との連携での部署での対応が多く、本人希望を尊重した仕事や職場の検討や、職業体験等による働くイメージづくりについては地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

各機関や職種ごとでは、全般的な自部署での対応が多かったのは、職業訓練校&委託訓練機関や、福祉系就労支援サービス、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。また、ハローワークと地域障害者職業センターは全般的に連携による自部署での対応が多かった。医療ソーシャルワーカーや、作業療法士、保健師については、地域における取組の実施なし/不明である、あるいは自部署での対応がなかった場合が多かった。

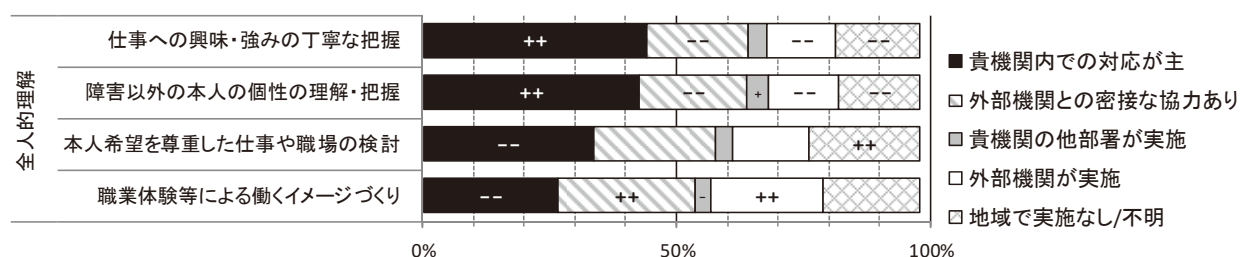


図 1-3-10 全人的理解の実施【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴は、ハローワークと地域障害者職業センターは外部機関との連携での自部署での対応が多く、その他の機関は自部署での対応が多かった。特に、ジョブコーチにおいては、自部署での対応が全ての支援内容について 5 割以上であった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける就労支援は、全般的に外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

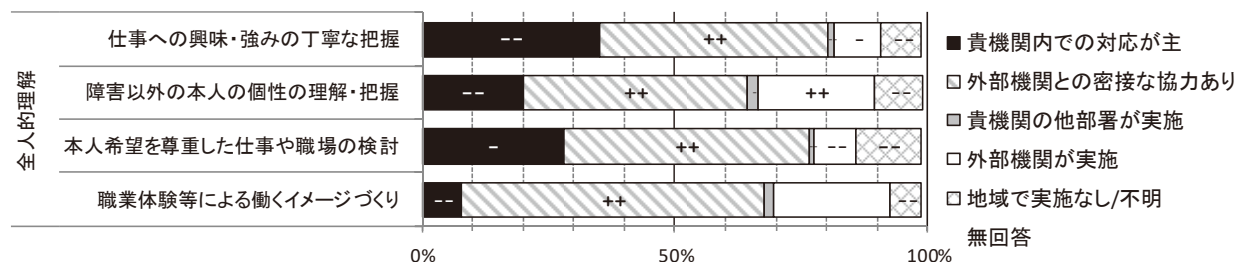


図 1-3-10-a 全人的理解の実施【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける就労支援は、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。また、取組の実施なし/不明である場合が少なかった。

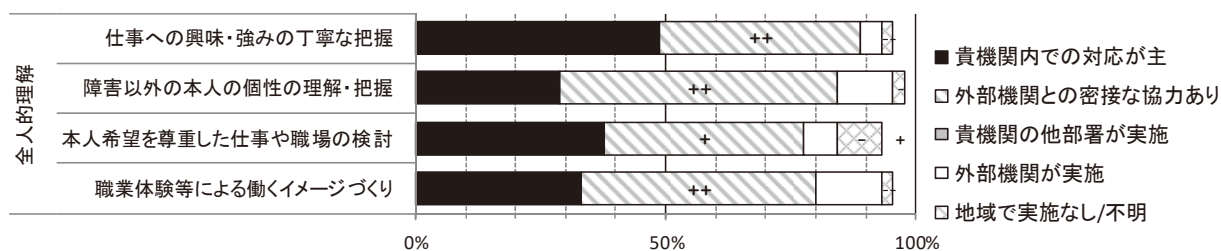


図 1-3-10-b 全人的理解の実施【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(ウ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける就労支援は、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。特に、仕事への興味・強みの丁寧な把握、職業体験による働くイメージづくりの支援については 5 割以上が自部署での対応であった。

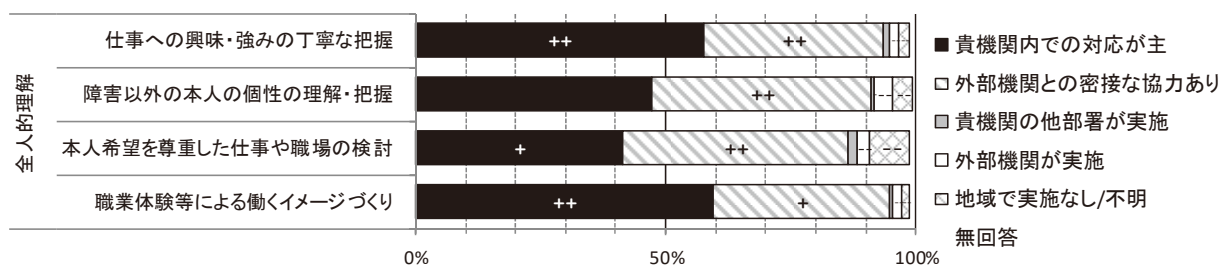


図 1-3-10-c 全人的理解の実施【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関において就労支援は、全般的に自部署での対応が多かった。一方で、回答者全体と比較すると外部機関との連携での自部署での対応は少なかった。

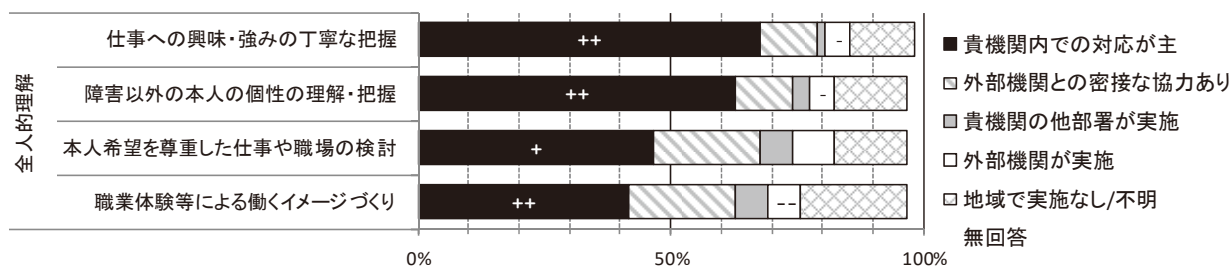


図 1-3-10-d 全人的理解の実施【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは就労支援は、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。また、外部機関が実施している場合、取組の実施なし/不明である場合は共に少なかった。

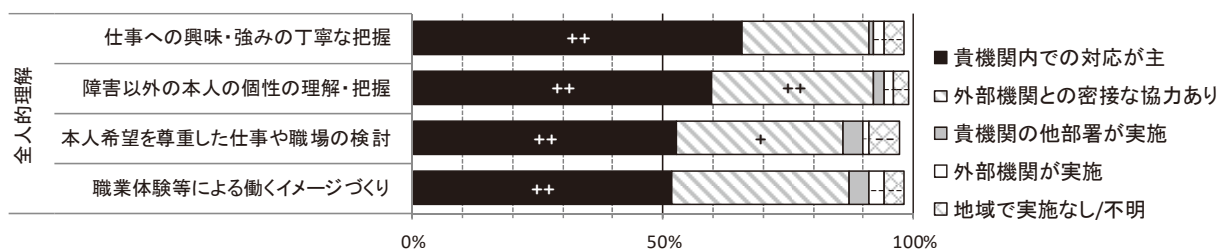


図 1-3-10-e 全人的理解の実施【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、全般的に自部署での対応が多かった。回答者全体と比較すると、外部機関との連携での自部署での対応も多く、地域における取組の実施なし/不明である場合が少なかった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における就労支援は、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。また、外部機関が実施している場合がとても少なかった。

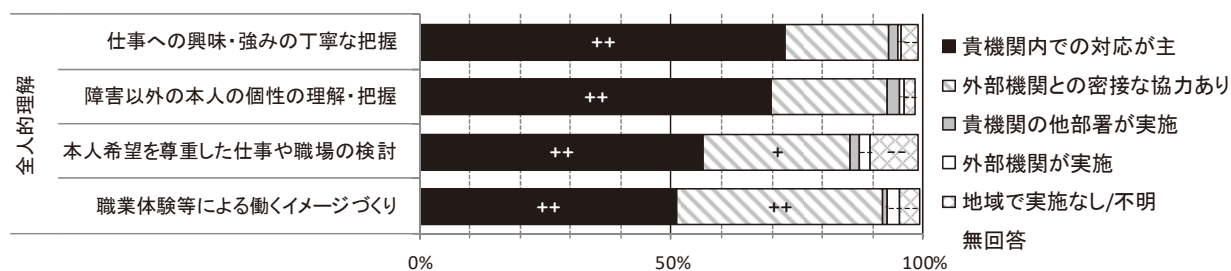


図 1-3-10-f 全人的理解の実施【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(4) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における就労支援も、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。

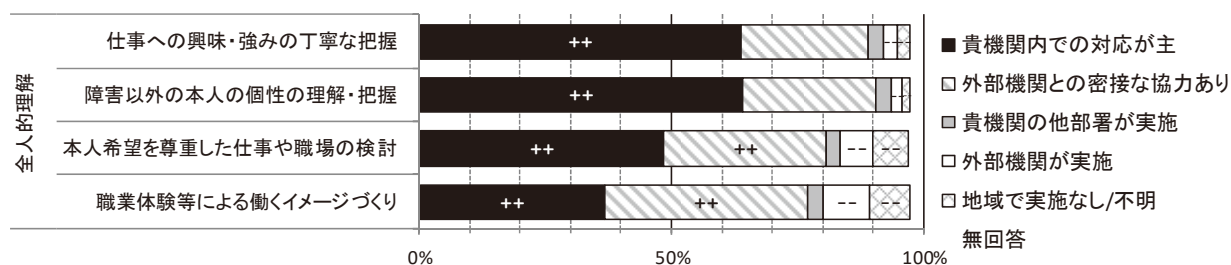


図 1-3-10-g 全人的理解の実施【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(ウ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における就労支援も、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。

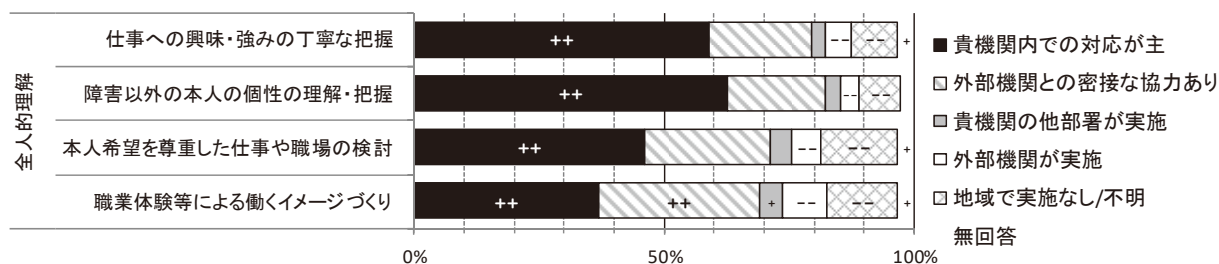


図 1-3-10-h 全人的理解の実施【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、機関、職種によって違いが大きかった。発達障害者支援センターでは、自部署での対応が多い支援があった一方で、外部機関が実施している場合が多かった支援もあった。医療ソーシャルワーカーについては、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者センターで就労支援は、仕事への興味・強みの丁寧な把握、障害以外の本人の個性の理解・把握の支援について自部署での対応が多かった。本人の希望を尊重した仕事や職場の検討、職業体験等による働くイメージづくりについては、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

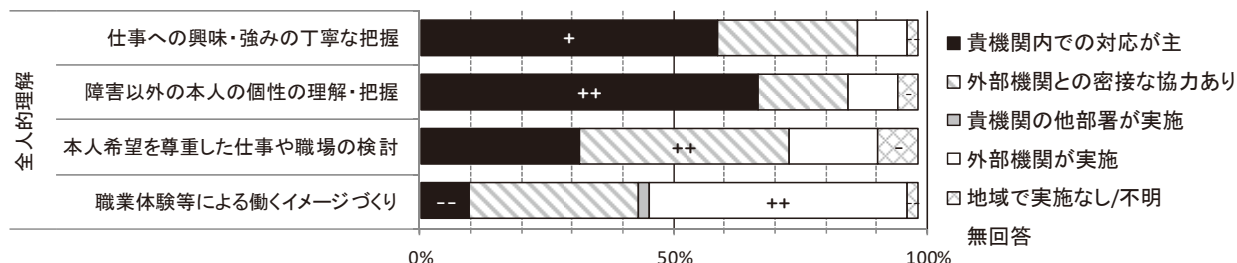


図 1-3-10-i 全人的理解の実施【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 精神保健福祉士

精神保健福祉士において就労支援は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。

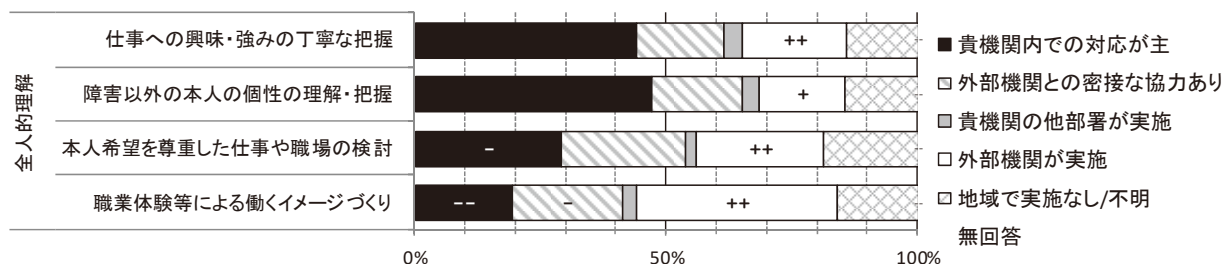


図 1-3-10-j 全人的理解の実施【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいて就労支援は、自部署での対応、さらには外部機関との連携での自部署での対応は少なかった。回答者全体と比較すると、全般的に、外部機関が実施している場合、また、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

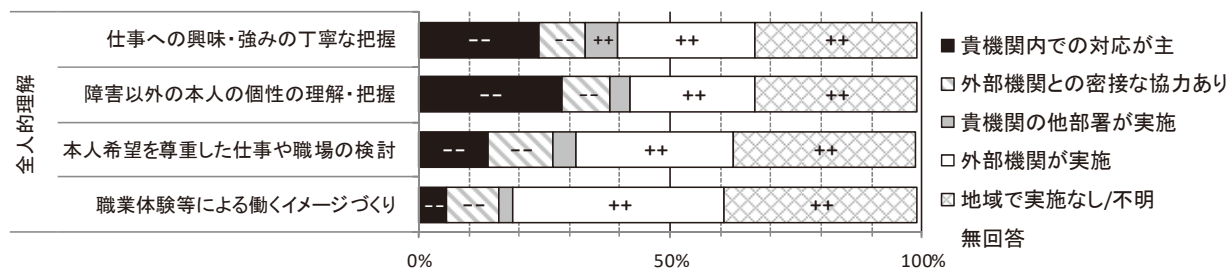


図 1-3-10-k 全人的理解の実施【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(エ) 社会福祉士

社会福祉士において就労支援は、回答者全体と似た傾向が見られた。

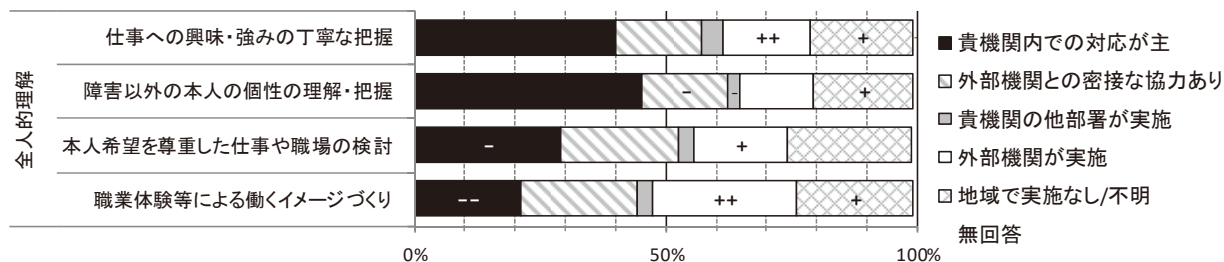


図 1-3-10-l 全人的理解の実施【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就労支援の特徴は、特別支援学校中学部、高等部共に、全般的に自部署での対応が多かった。また、仕事への興味・強みの丁寧な把握、障害以外の本人の個性の理解・把握の支援については、自部署の他機関が実施している場合が、回答者全体と比較すると多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部で就労支援は、全般的に自部署での対応が多かった。一方で、回答者全体と比較すると、職業体験等による働くイメージづくりの支援以外の支援については外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。

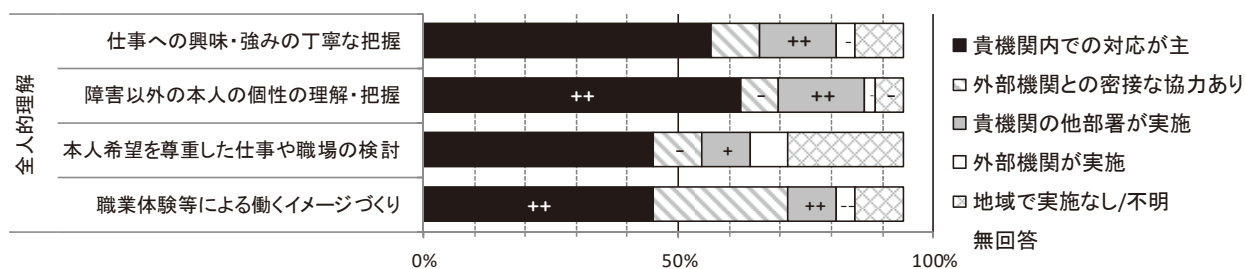


図 1-3-10-m 全人的理解の実施【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部での就労支援は、全般的に自部署での対応が多かった。また、外部機関が実施している場合と、取組の実施なし/不明である場合が少なかった。

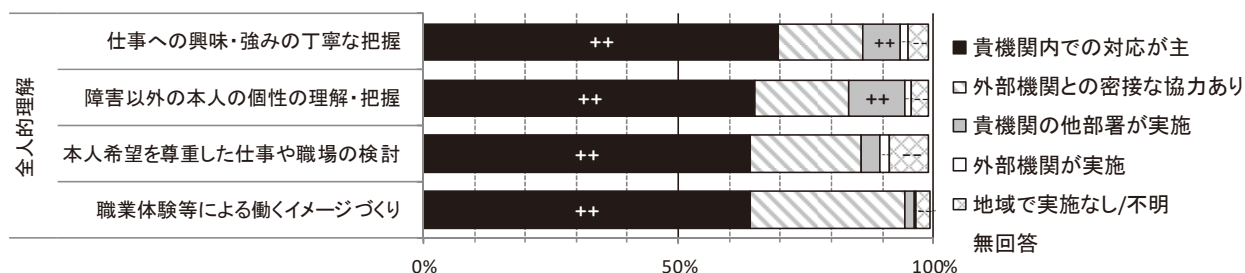


図 1-3-10-n 全人的理解の実施【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、機関や職種によって違いがあった。難病相談支援センターでは、外部機関との連携での自部署での対応が多かったが、作業療法士、保健師においては取組の実施なし/不明である場合が多かった。加えて、保健師においては外部機関が実施している場合が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターで就労支援は、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。一方で、外部機関が実施している場合が多く、自機関の他部署が実施している場合はほとんどなかった。

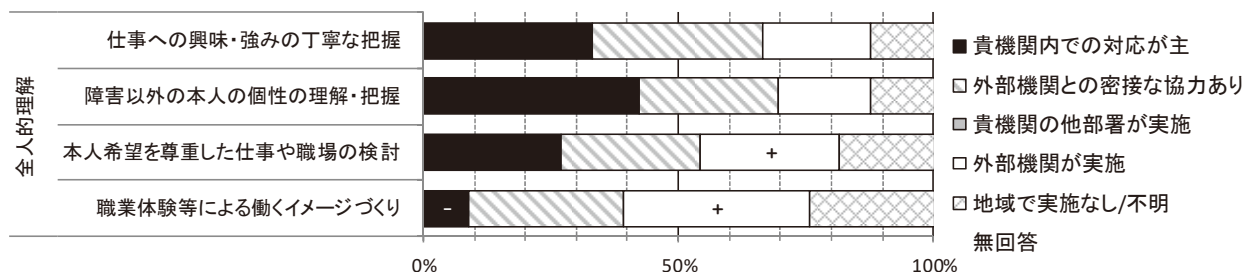


図 1-3-10-o 全人的理解の実施【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士における就労支援は、外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。また、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

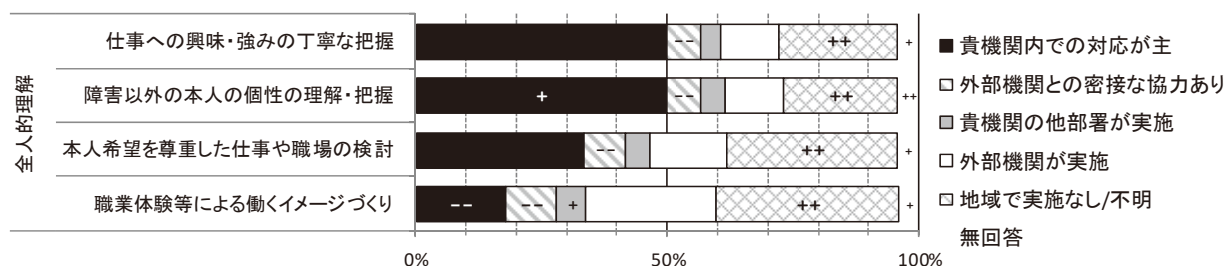


図 1-3-10-p 全人的理解の実施【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師における就労支援は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。さらに、地域における取組の実施なし/不明である場合も多かった。

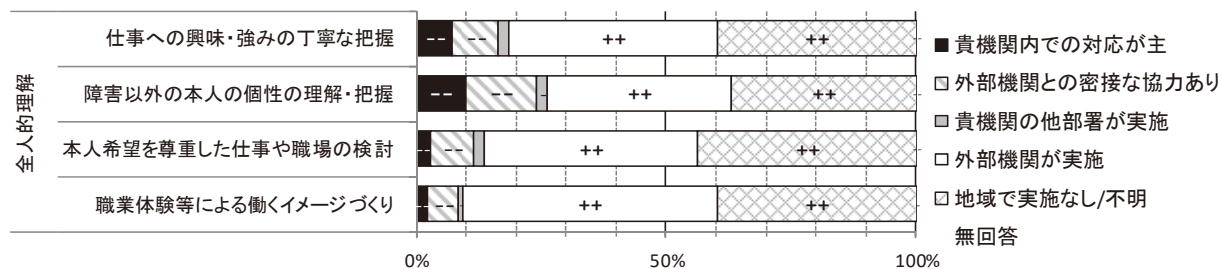


図 1-3-10-q 全人的理解の実施【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 無理なく能力を発揮できる適切な条件の仕事への就職のための支援 (問 8)

各専門分野の機関や職種による適切な仕事への就職のための支援の特徴について、自部署での対応が多かった支援は、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談の支援であった。障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集、無理や危険のない仕事や配慮の助言の支援は、外部機関との連携での部署での対応が多く、障害者求人のない企業への職場開拓、希望の職への職業訓練等の情報提供、障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集については地域における取組がなし/不明であった。

各機関や職種ごとでは、全般的な自部署での対応が多かったのは、ハローワークと特別支援学校高等部であった。障害者就業・生活支援センターや、福祉系就労支援サービス、ジョブコーチについては、特に無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談への対応に限定して自部署での対応が多かった。

また、全般的に連携による自部署での対応が多かったのは、ハローワークや、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉系就労支援サービス、特別支援学校高等部、難病相談支援センターであった。地域における取組がなし/不明、あるいは自部署での対応がなかったのは、医療ソーシャルワーカーや、作業療法士、社会福祉士、保健師、精神保健福祉士、発達障害者支援センターであった。

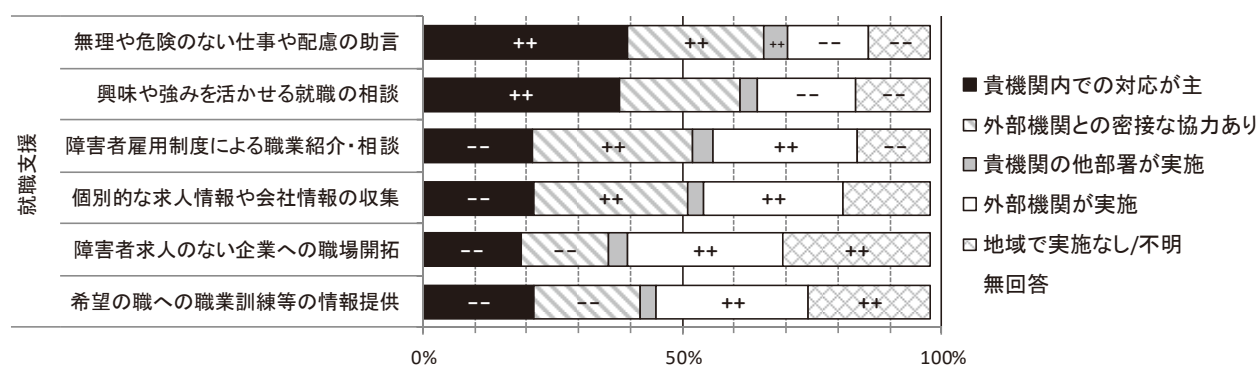


図 1-3-11 就職支援の実施【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴は、無理や危険のない仕事や配慮の助言の支援について自部署での対応が多かった。また、回答者全体と比較して、全般的に外部機関が実施している場合が少なく、地域における取組の実施なし/不明である場合も少なかった。

(7) ハローワーク

ハローワークでの就労支援は、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。また、全般的に外部機関が実施している場合と地域における取組の実施なし/不明である場合が少なかった。

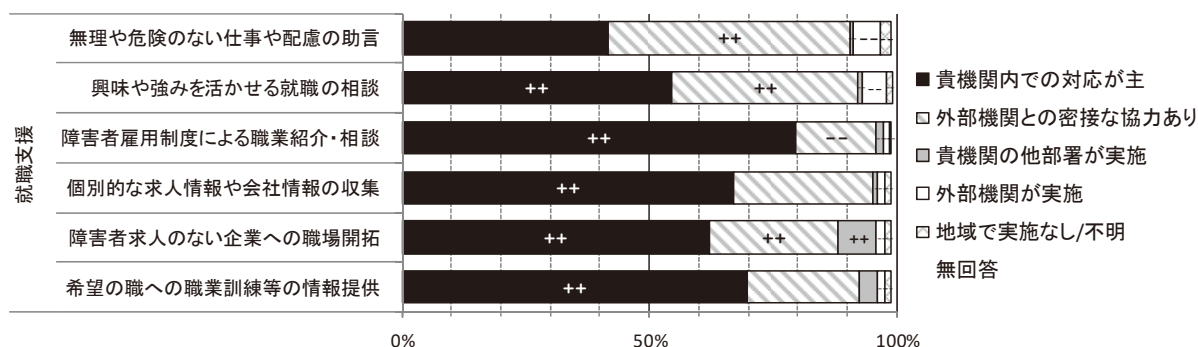


図 1-3-11-a 就職支援の実施【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける就労支援は、外部機関との連携での自部署での対応が特に全般的に多かった。また、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談について自部署での対応が多かった。

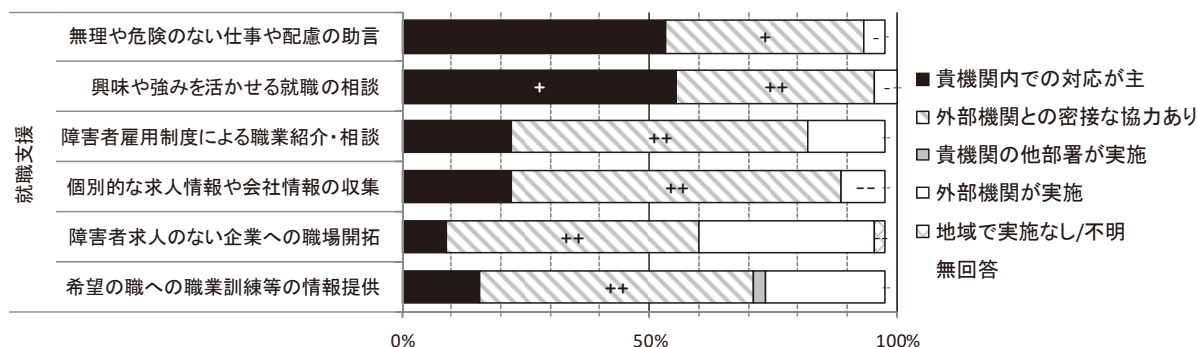


図 1-3-11-b 就職支援の実施【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(ロ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける就労支援は、外部機関との連携での自部署での対応が特に全般的に多かった。また、地域障害者職業センターと同様に、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談について自部署での対応が多かった。

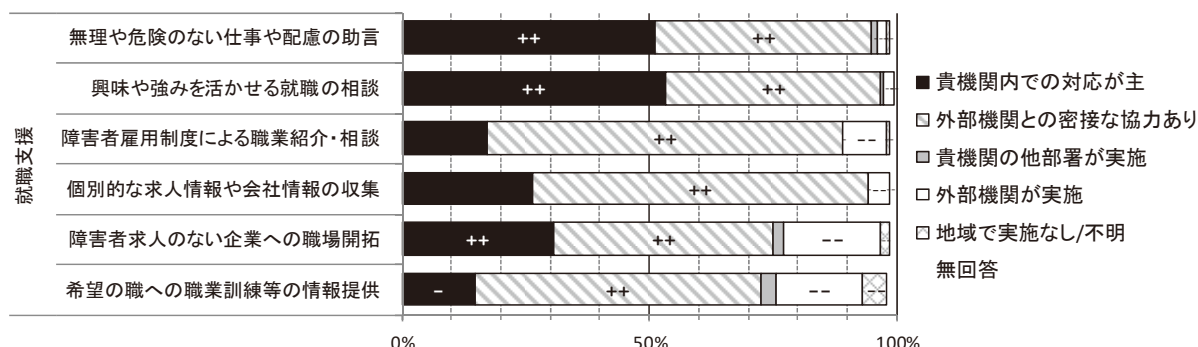


図 1-3-11-c 就職支援の実施【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関での就労支援は、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談、希望の職への職業訓練等の情報提供の支援について自部署での対応が多かった。また、外部機関が実施している場合が少なかった。

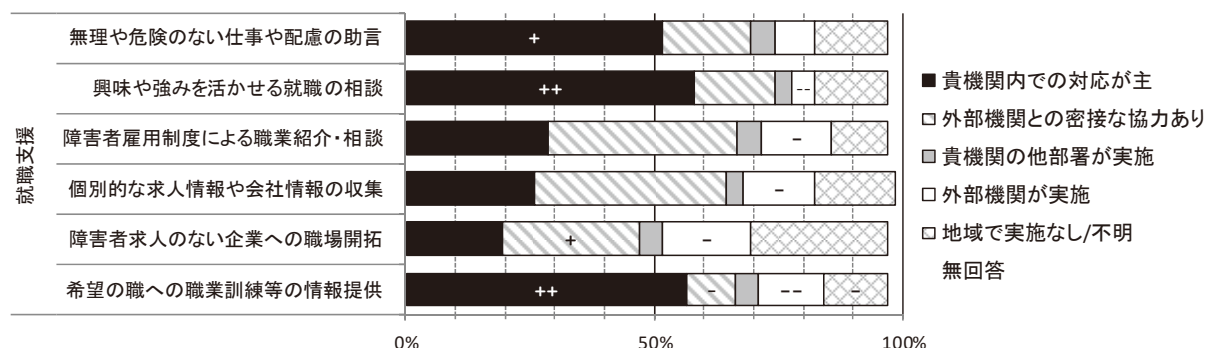


図 1-3-11-d 就職支援の実施【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの就労支援は、外部機関との連携での自部署での対応が特に全般的に多かった。また、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談、希望の職への職業訓練等の情報提供の支援について自部署での対応が多かった。

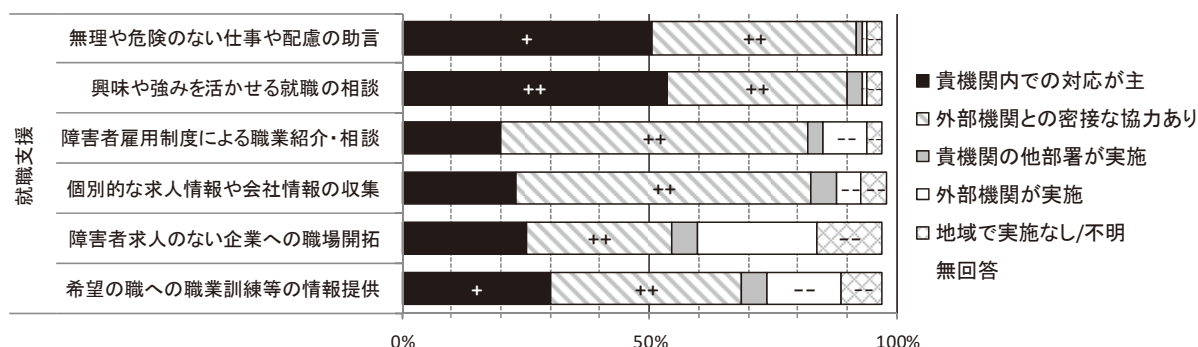


図 1-3-11-e 就職支援の実施【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談の支援について自部署での対応が多かった。また、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談、障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集の支援について、外部機関が実施している場合が少なかった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における就労支援は、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談の支援について自部署での対応が多かった。また特に、障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集の支援について、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

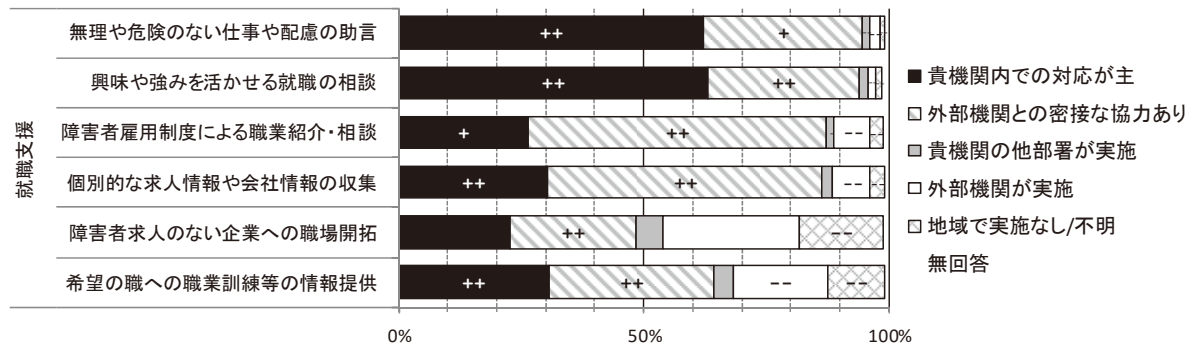


図 1-3-11-f 就職支援の実施【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における就労支援も、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談の支援について自部署での対応が多かった。また、障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集、希望の職への職業訓練等の情報提供の支援について、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

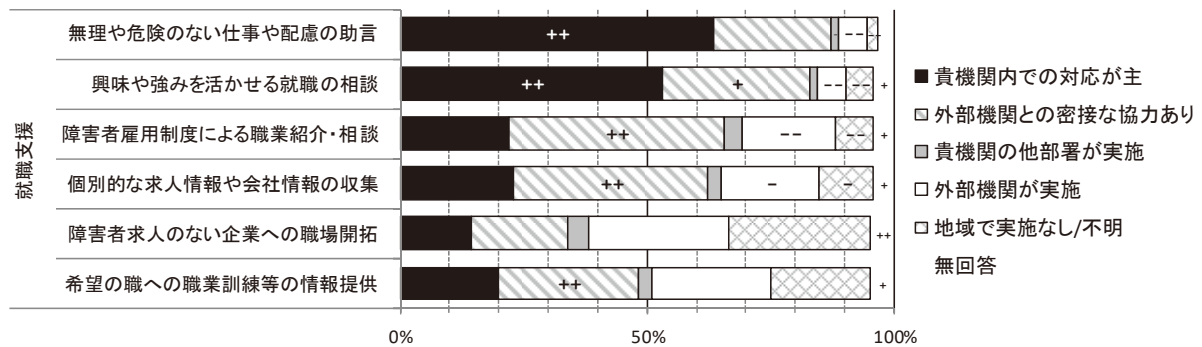


図 1-3-11-g 就職支援の実施【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(ロ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における就労支援も、無理や危険のない仕事や配慮の助言、興味や強みを活かせる就職の相談の支援について自部署での対応が多かった。また、回答者全体と比較して、全般的に自機関の他部署での対応が多かった。

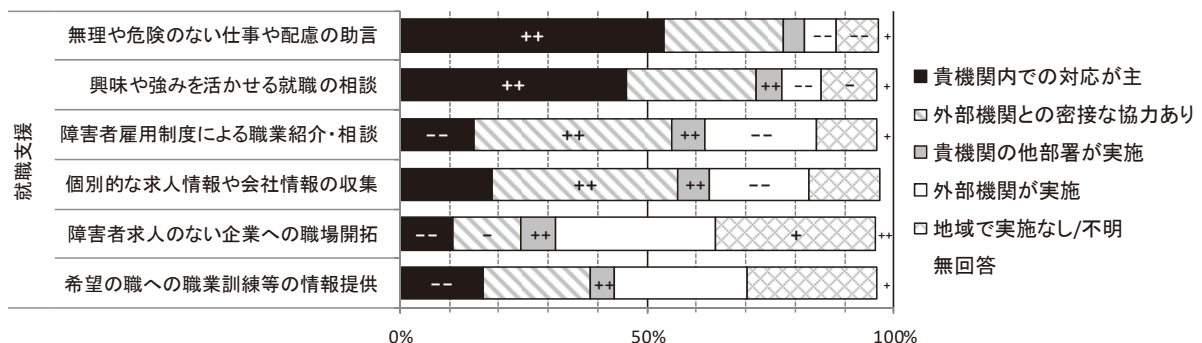


図 1-3-11-h 就職支援の実施【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、外部機関が実施している場合が多かった。

ア) 発達障害者支援センター

発達障害者センターでの就労支援は、外部機関が実施している場合が多かった。また、障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集、障害者求人のない企業への職業開拓、希望の職への職業訓練等の情報提供の支援について、自部署での対応が極めて少なかった。

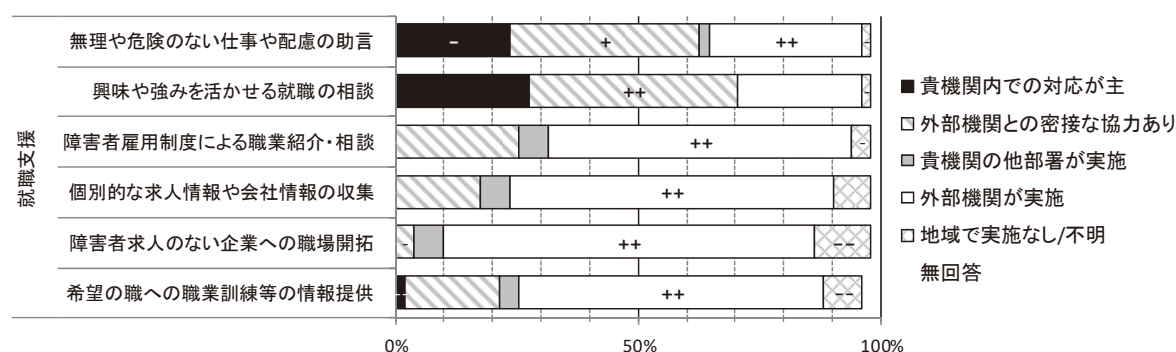


図 1-3-11-i 就職支援の実施【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ) 精神保健福祉士

精神保健福祉士において就労支援も、全般的に自部署での対応が少なく、外部機関が実施している場合が多かった。

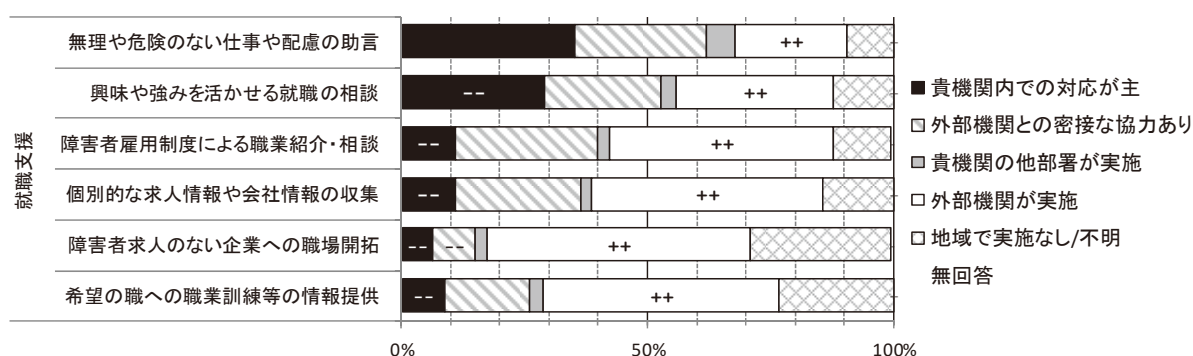


図 1-3-11-j 就職支援の実施【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ロ) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいても、外部機関が実施している場合が多かった。また、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

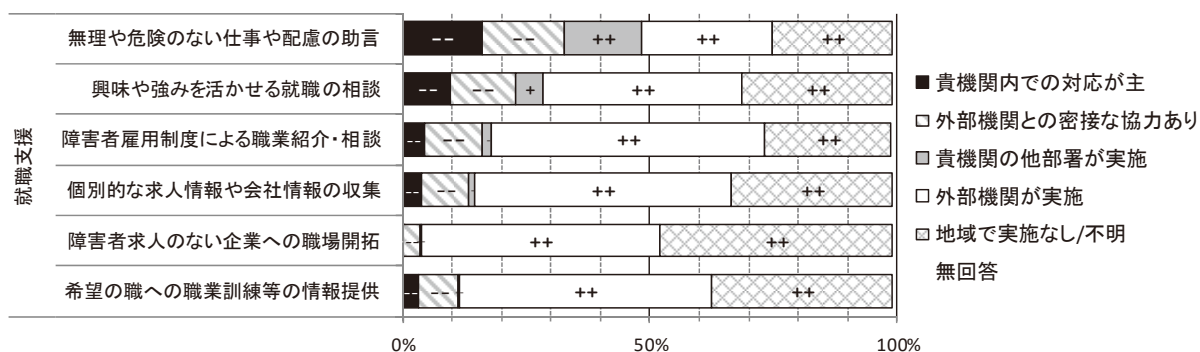


図 1-3-11-k 就職支援の実施【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(I) 社会福祉士

社会福祉士においても、外部機関が実施している場合が多かった。また、回答者全体と比較して、無理や危険のない仕事や配慮の助言の支援については機関内の他部署での対応が多かった。

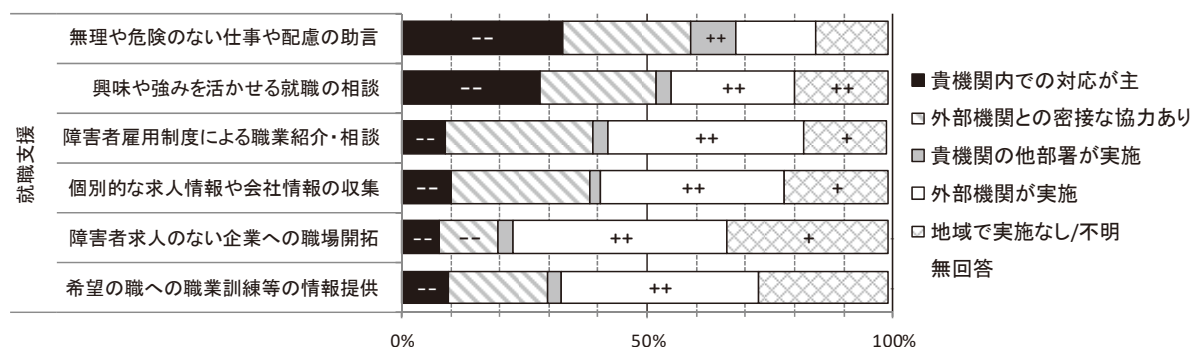


図 1-3-11-l 就職支援の実施【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就労支援の特徴は、特別支援学校中学部と高等部での支援に違いがあった。特別支援学校中学部は、機関内の他部署での対応が回答者全体と比較すると多かった。特別支援学校高等部は、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部では、機関内の他部署での対応が回答者全体と比較すると多かった。また、地域における取組の実施なし/不明である場合も多かった。

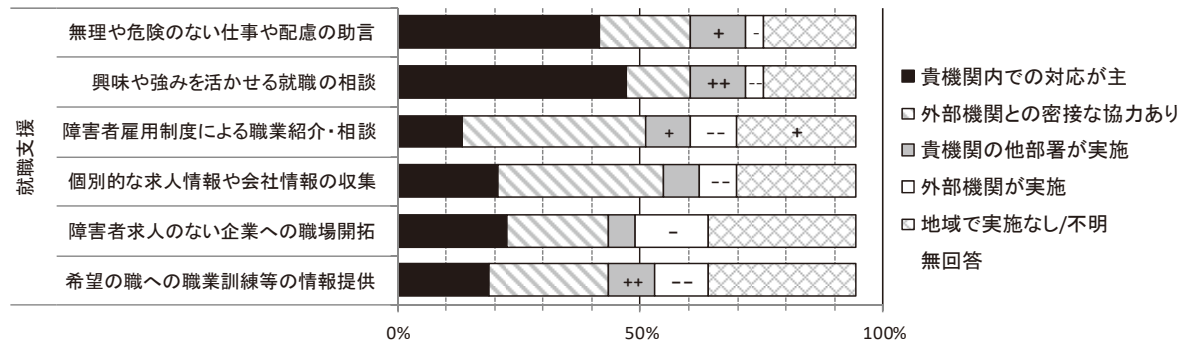


図 1-3-11-m 就職支援の実施【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部では、自部署での対応、外部機関との連携での自部署での対応が共に全般的に多かった。また、回答者全体と比較して、外部機関が実施している場合が少なかった。

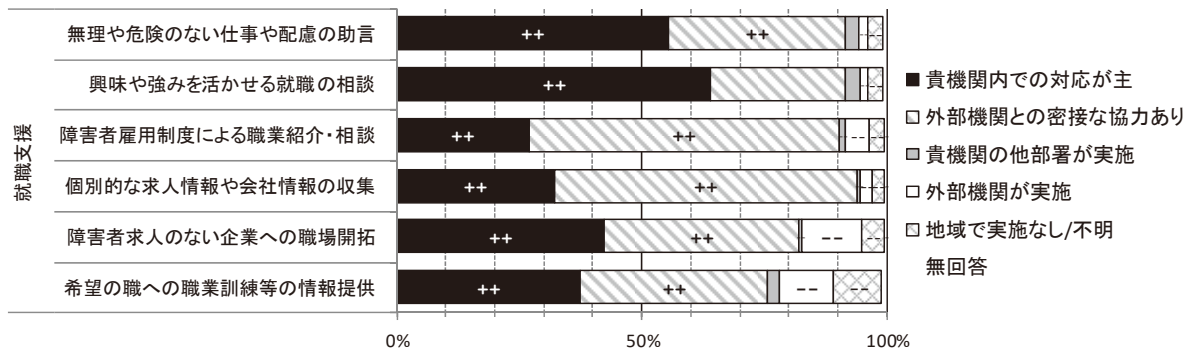


図 1-3-11-n 就職支援の実施【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、外部機関が実施している場合が多かった。また、作業療法士と保健師においては、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは、自部署での対応が少なく、外部機関との連携での自部署での対応、あるいは外部機関が実施している場合が多かった。

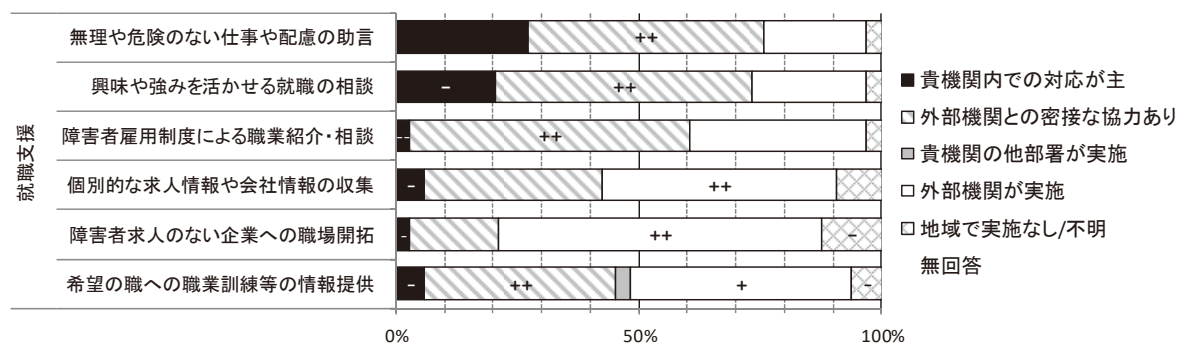


図 1-3-11-o 就職支援の実施【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士においては、外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。また、障害者雇用制度による職業紹介・相談、個別的な求人情報や会社情報の収集、障害者求人のない企業への職場開拓、希望の職への職業訓練等の情報提供の支援について、自部署での対応が少なかった。

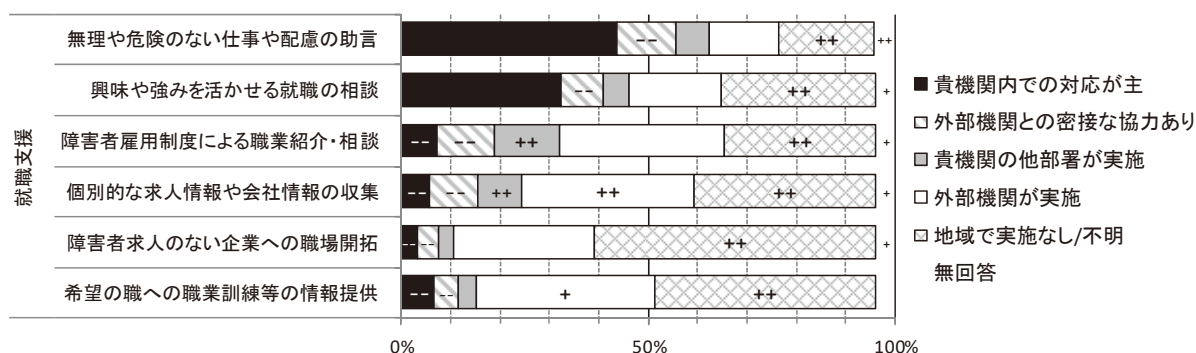


図 1-3-11-p 就職支援の実施【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(イ) 保健師

保健師においては、外部機関が実施している場合が多かった。また、全般的に、自部署での対応、又は外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。

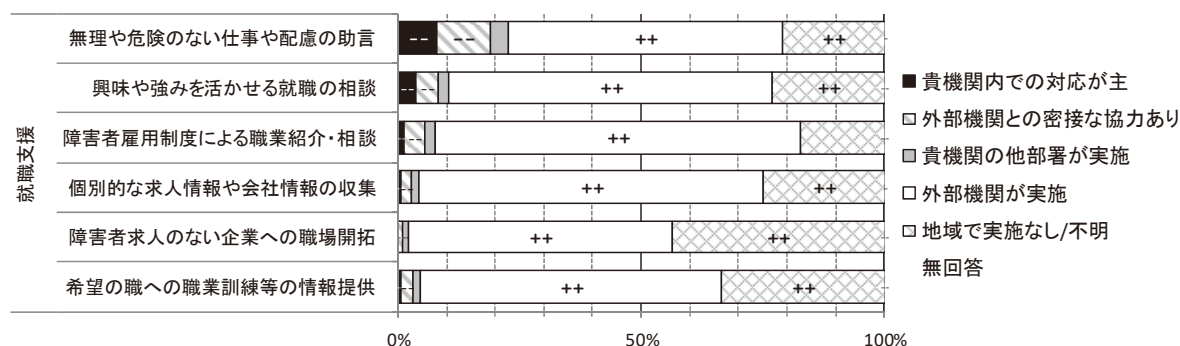


図 1-3-11-q 就職支援の実施【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(5) 職場の理解・配慮、職場定着と就業継続のための支援 (問 8)

各専門分野の機関や職種による職場の理解・配慮、職場定着と就業継続のための支援の特徴について、自部署での対応が多かった支援は、障害や配慮の職場説明への本人支援、就職活動で障害非開示希望時の支援、障害や配慮の理解への事業主支援であった。就職後の本人/職場両面のフォローアップ、障害や配慮の理解への事業主支援は、外部機関との連携での部署での対応が多く、加齢に対する具体的支援、雇用企業への継続的な地域支援体制については地域における取組がなし/不明であった。

各機関や職種ごとでは、全般的な自部署での対応が多かったのは、ハローワークや、障害者就業・生活支援センター、福祉系就労支援サービス、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。また、全般的に連携による自部署での対応が多かったのは、ハローワークや、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。地域における取組がなし/不明、あるいは自部署での対応がなかったのは、医療ソーシャルワーカーや、作業療法士、社会福祉士、保健師、精神保健福祉士、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。

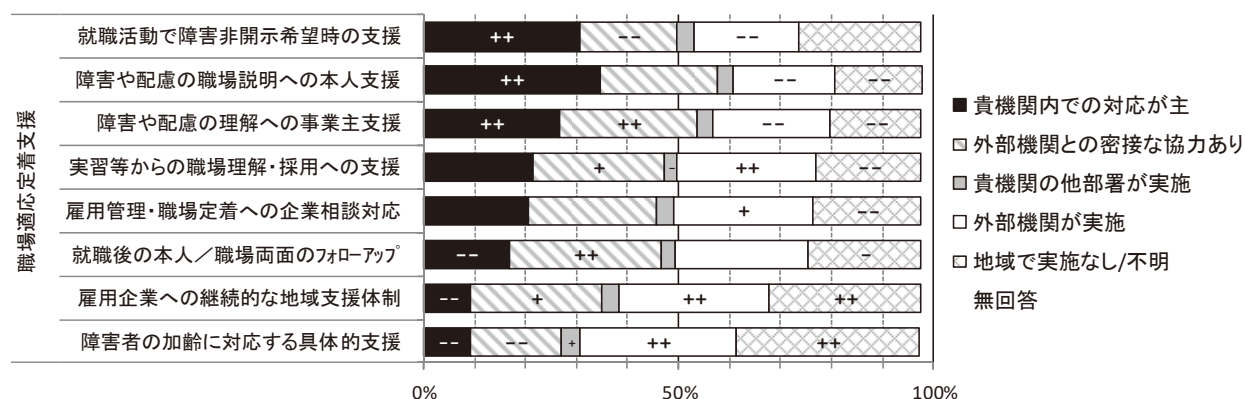


図 1-3-12 職場適応定着支援の実施【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴は、全般的に自部署での対応が多かった。また、職業訓練校&委託訓練機関以外の機関では、外部機関との連携での自部署での対応も多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける就労支援は、全般的に自部署での対応が多く、特に就職活動で障害非開示希望時の支援、実習等からの職場理解・採用への支援、雇用管理・職場定着への企業相談対応の支援について自部署での対応が多かった。また、外部機関との連携での自部署での対応も全般的に多かった。

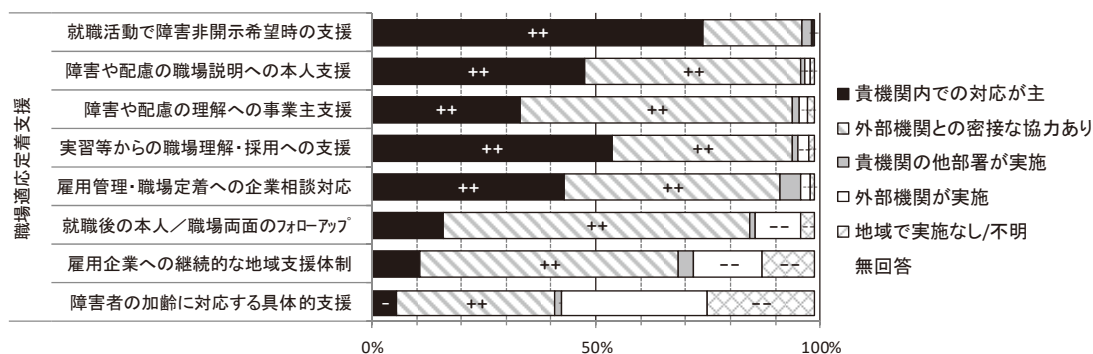


図 1-3-12-a 職場適応定着支援の実施【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける就労支援も同様に、全般的に自部署での対応と外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、回答者全体と比較して、外部機関が実施している場合と取組の実施なし/不明である場合が少なかった。

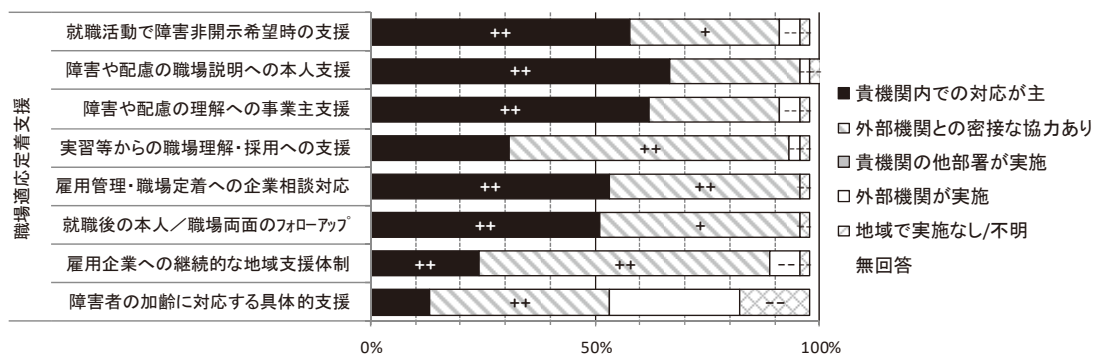


図 1-3-12-b 職場適応定着支援の実施【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ロ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける就労支援も、全般的に自部署での対応と外部機関との連携での自部署での対応が多かった。特に、障害や配慮の職場説明への本人支援、障害や配慮の理解への事業主支援、雇用管理・職場定着への企業相談対応の支援について自部署での対応が多かった。

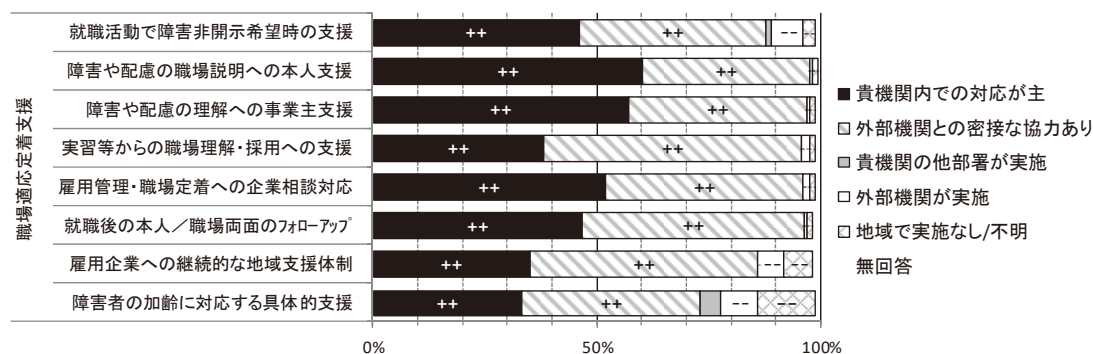


図 1-3-12-c 職場適応定着支援の実施【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(エ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関においては、外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。一方で、障害や

配慮の職場説明への本人支援、障害や配慮の理解への事業主支援について自部署での対応が回答者全体と比較して多かった。

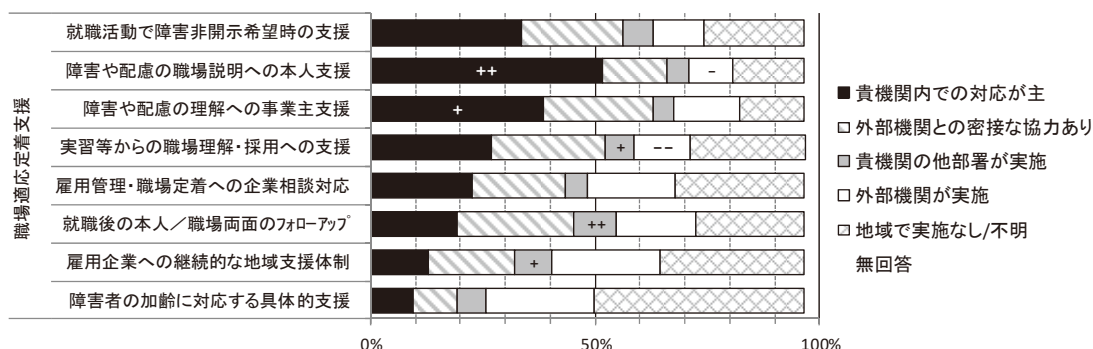


図 1-3-12-d 職場適応定着支援の実施【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、全般的に自部署での対応と外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、回答者全体と比較して、外部機関が実施している場合と取組の実施なし/不明である場合が少なかった。

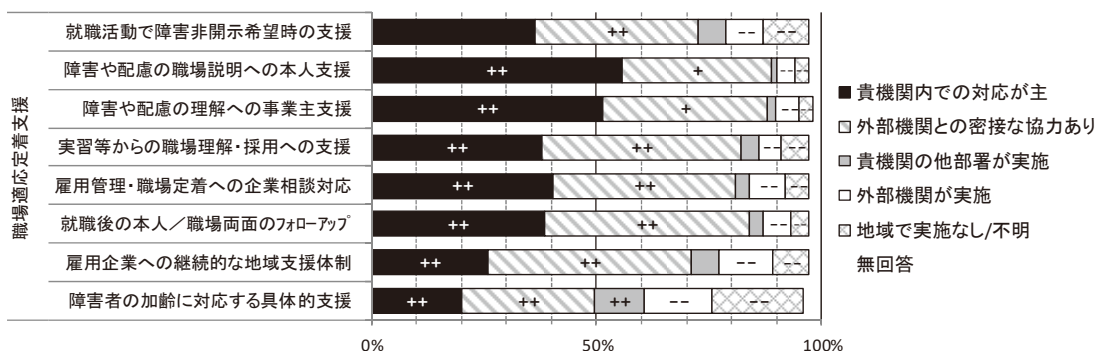


図 1-3-12-e 職場適応定着支援の実施【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、全般的に自部署での対応が多く、特に、障害や配慮の職場説明への本人支援について多かった。

(7) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における就労支援は、全般的に自部署での対応と外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、障害者の加齢に対応する具体的支援については、機関内の他部署での対応が回答者全体と比較して多かった。

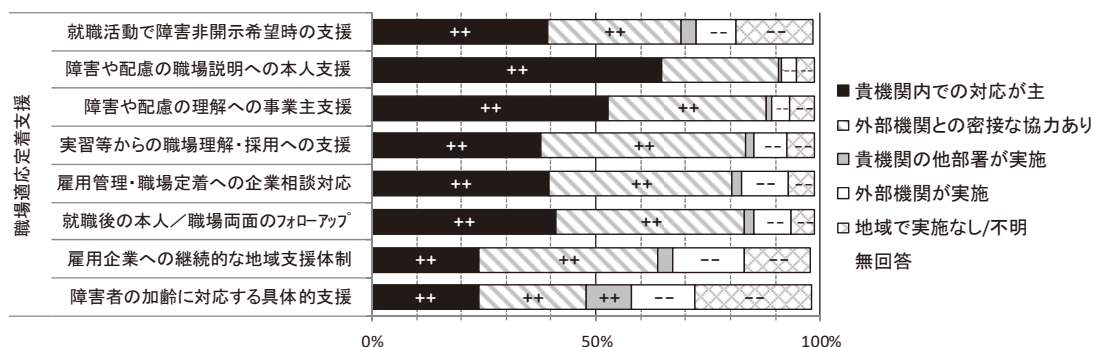


図 1-3-12-f 職場適応定着支援の実施【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における就労支援は、全般的に自部署での対応が多かった。

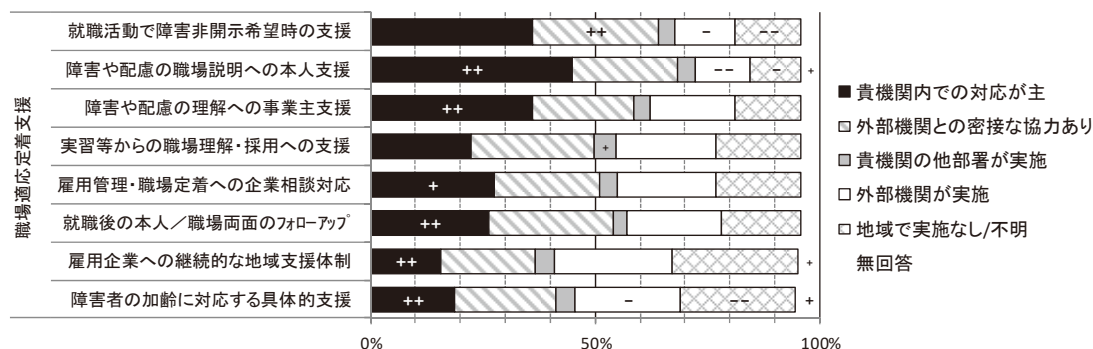


図 1-3-12-g 職場適応定着支援の実施【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における就労支援は、全般的に機関内の他部署での対応が多かった。また、外部機関が実施している場合が全般的に少なかった。

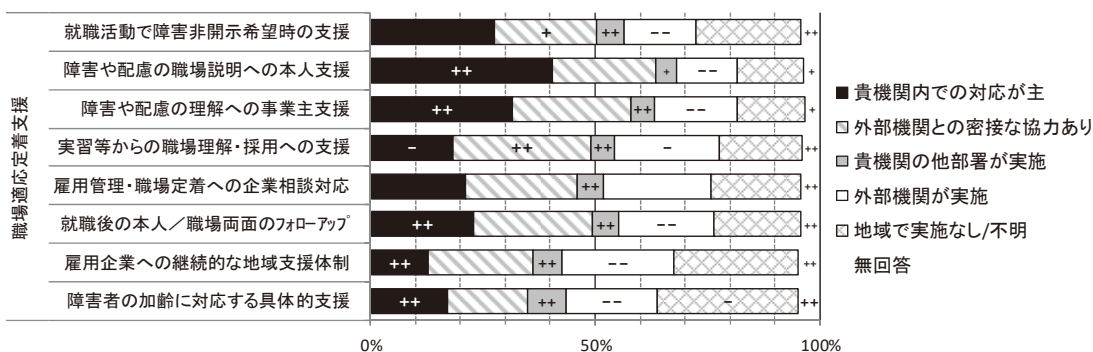


図 1-3-12-h 職場適応定着支援の実施【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。また、医療ソーシャルワーカーにおいては地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

(7) 発達障害者支援センター

発達障害者センターでは、外部機関が実施している場合が多かった。また、自部署での対応が少なかった。

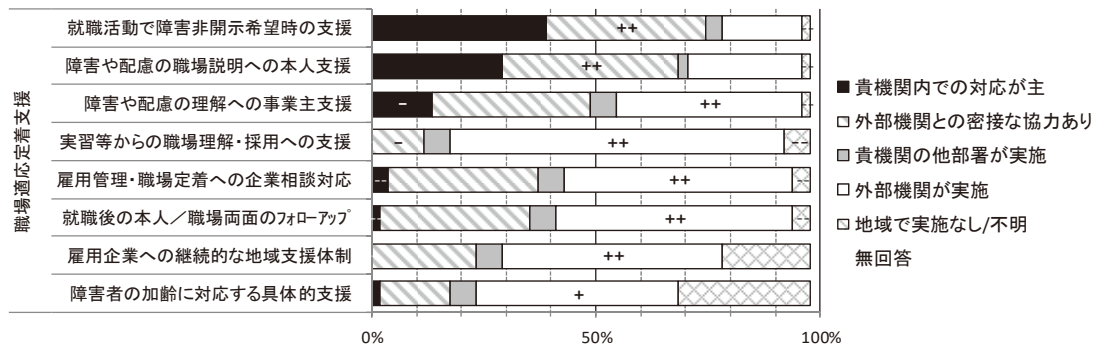


図 1-3-12-i 職場適応定着支援の実施【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 精神保健福祉士

精神保健福祉士においても、外部機関が実施している場合が多く、自部署での対応が少なかった。

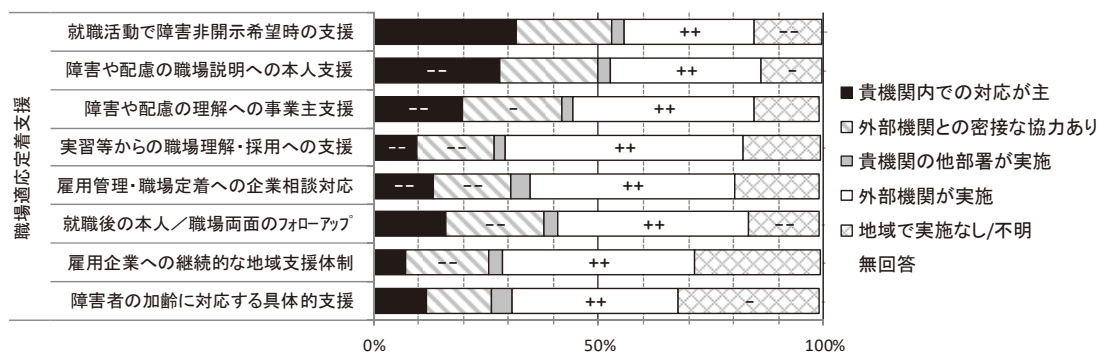


図 1-3-12-j 職場適応定着支援の実施【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(5) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいても、外部機関が実施している場合が多く、自部署での対応が少なかった。加えて、地域での取組の実施なし/不明である場合が多かった。

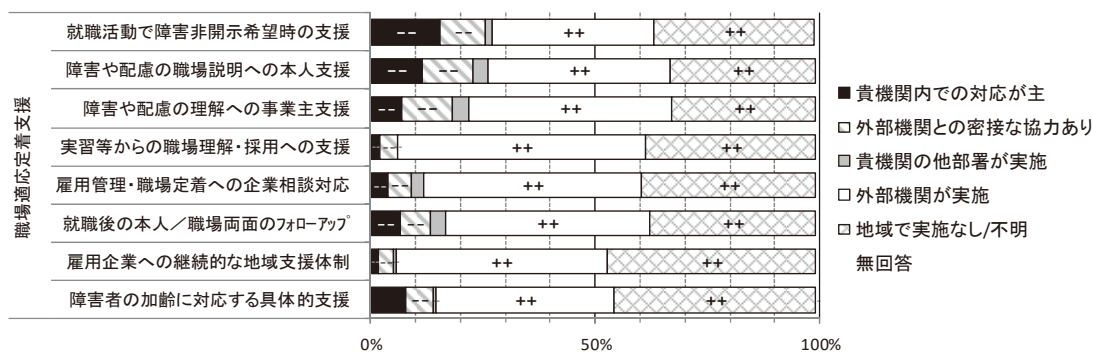


図 1-3-12-k 職場適応定着支援の実施【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 社会福祉士

社会福祉士においても、外部機関が実施している場合が多かった。また、全般的に外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。

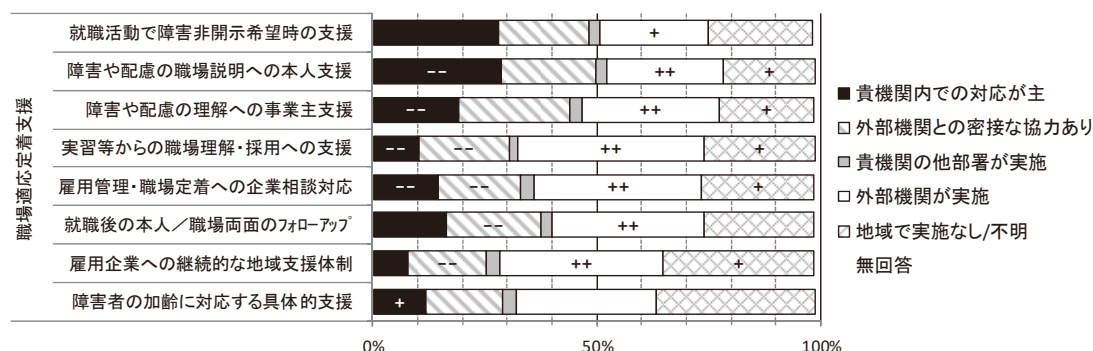


図 1-3-12-l 職場適応定着支援の実施【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就労支援の特徴は、特別支援学校中学部は機関内の他部署での対応が多く、高等部は、外部機関との連携での自部署での対応が多かった。

(7) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部では、機関内の他部署での対応が多く、外部機関が実施している場合が少なかった。

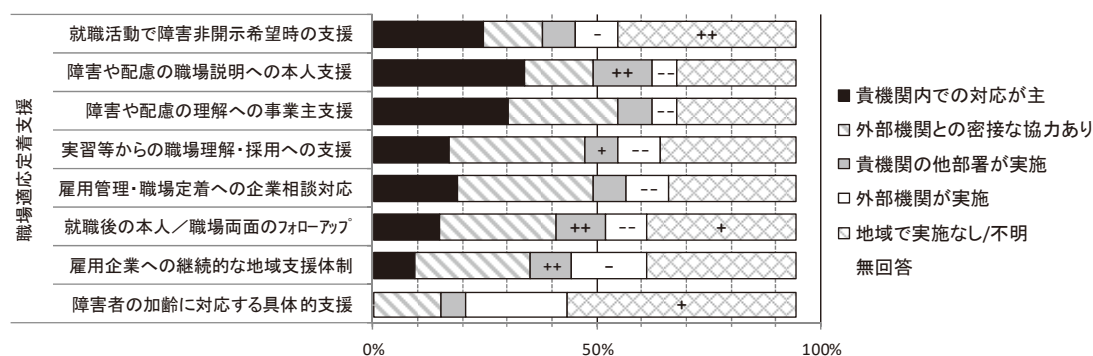


図 1-3-12-m 職場適応定着支援の実施【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部は、全般的に外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、障害や配慮の職場説明への本人支援、障害や配慮の理解への事業主支援、実習等からの職場理解・採用への支援について自部署での対応が多かった。

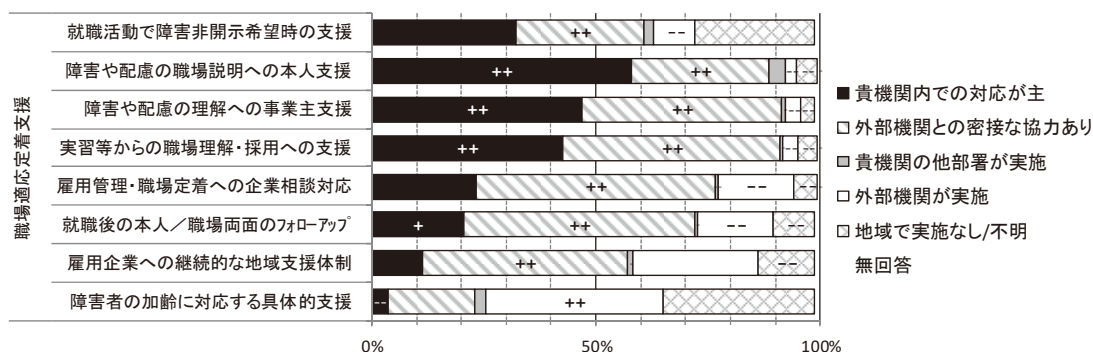


図 1-3-12-n 職場適応定着支援の実施【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、全般的に自部署での対応が少なく、外部機関が実施している場合が多かった。また、作業療法士と保健師においては、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは、外部機関との連携での自部署での対応、あるいは、外部機関が実施している場合が多かった。また、実習等からの職場理解・採用への支援、雇用企業への継続的な地域支援体制については、自部署での対応がほとんどみられなかった。

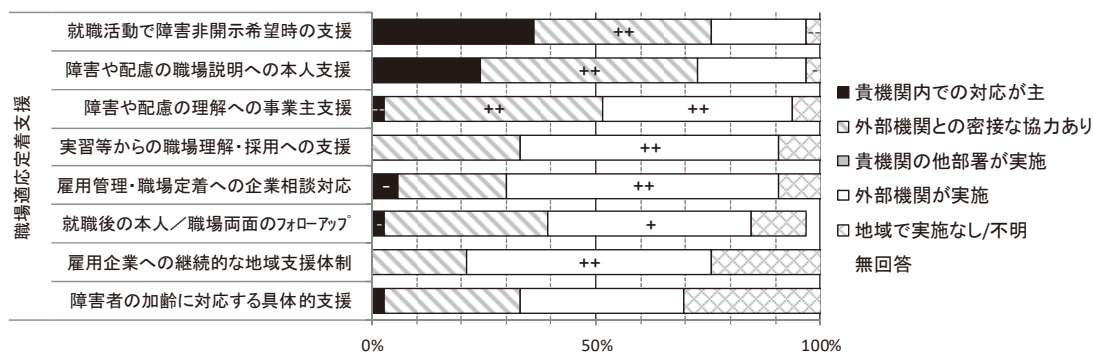


図 1-3-12-o 職場適応定着支援の実施【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士においては、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。また、自部署での対応、及び外部機関との連携での自部署での対応が少なかった。

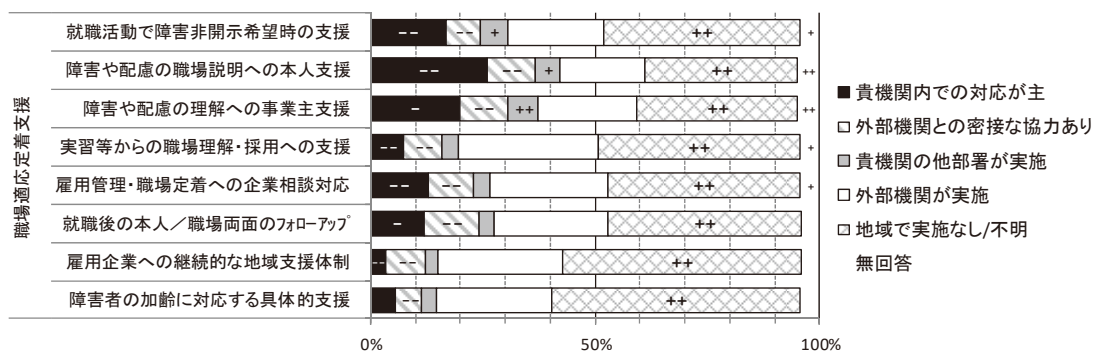


図 1-3-12-p 職場適応定着支援の実施【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師においては、外部機関が実施している場合が多かった。回答者全体と比較すると、自部署での対応、及び外部機関との連携での自部署での対応がほとんどみられなかった。

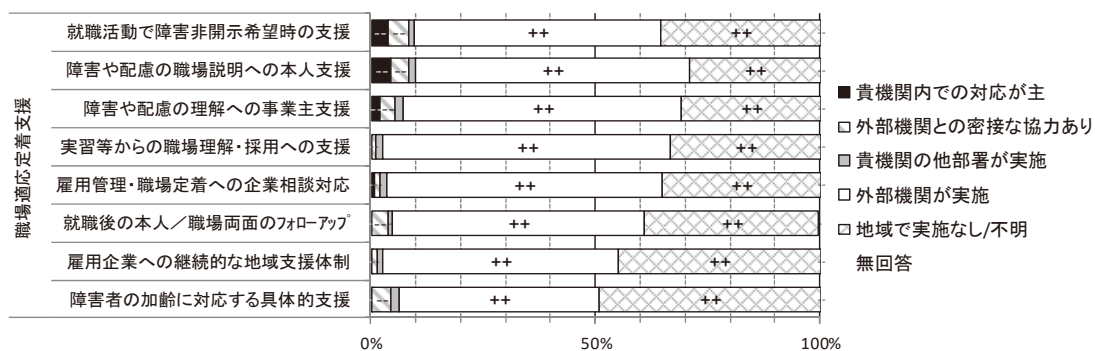


図 1-3-12-q 職場適応定着支援の実施【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(6) 本人の自己管理や対処スキル向上のための支援 (問 8)

各専門分野の機関や職種による本人の自己管理や対処スキル向上のための支援の特徴について、自部署での対応が多かった支援は、家族の障害理解や支援能力向上、就職後の障害・疾病自己管理の支援、障害理解による職場対処スキルの支援であった。就職後の障害・疾病自己管理の支援、障害理解による職場対処スキルの支援、家族の障害理解や支援能力向上の支援は、外部機関との連携での部署での対応が多く、支援機器、ツール、アプリ等の活用、SST 等による職場対処スキル訓練については地域における取組がなし/不明であった。

各機関や職種ごとでは、全般的な自部署での対応が多かったのは、地域障害者職業センターや、職業訓練校、福祉系就労支援サービス、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、作業療法士であった。また、全般的に連携による自部署での対応が多かったのは、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、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。地域における取組がなし/不明、あるいは自部署での対応がなかったのは医療ソーシャルワーカーや、作業療法士、社会福祉士、保健師、精神保健福祉士であった。

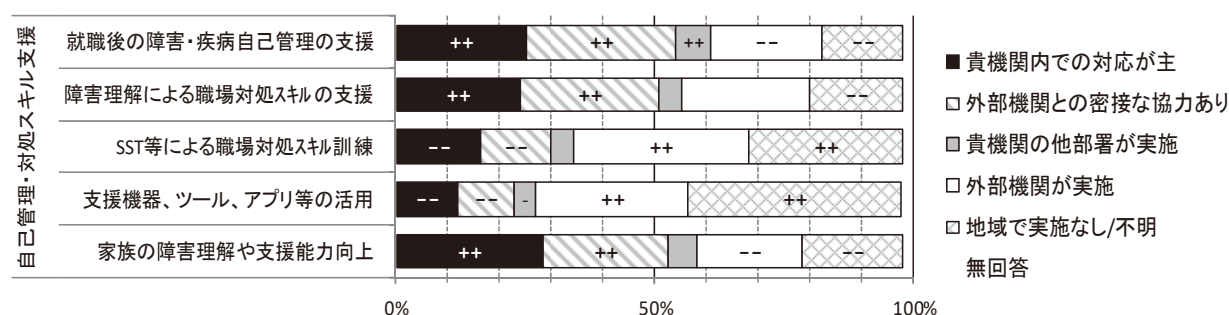


図 1-3-13 自己管理・対処スキル支援の実施【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ア 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の特徴は、機関によって違いが大きかった。ハローワーク以外は、自部署での対応が多かった。

(7) ハローワーク

ハローワークにおける就労支援は、全般的に自部署での対応が少なく、外部機関との連携での自部署での対応、あるいは外部機関が実施している場合が多かった。

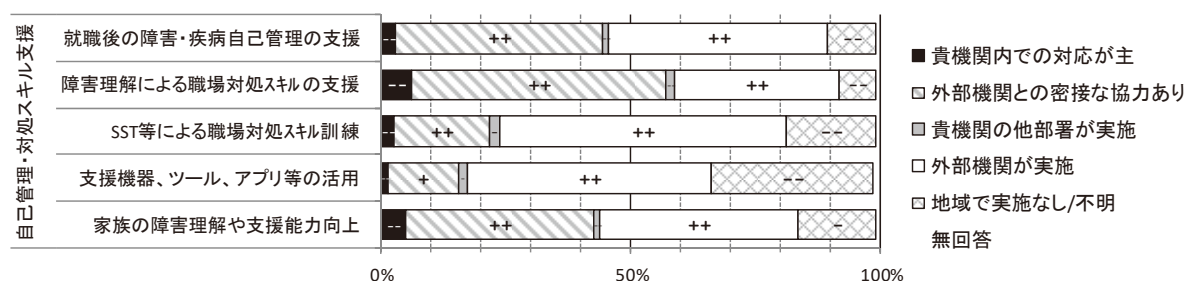


図 1-3-13-a 自己管理・対処スキル支援の実施【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける就労支援は、自部署での対応が多かった。特に、回答者全体と比較すると、障害理解による職場対処スキルの支援、SST 等による職場対処スキル訓練、支援機器、ツール、アプリ等の活用

の支援について自部署での対応が多かった。加えて、外部機関との連携での自部署での対応も多かった。

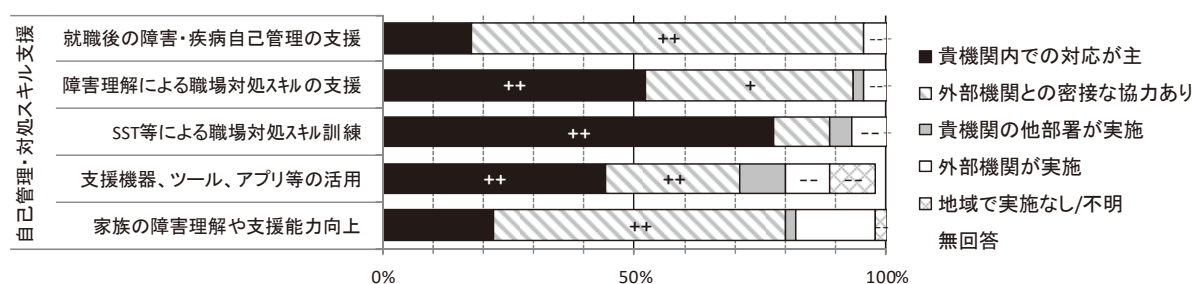


図 1-3-13-b 自己管理・対処スキル支援の実施【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(ウ) 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける就労支援は、外部機関との連携での自部署での対応も多かった。就職後の傷害・疾病自己管理の支援、障害理解による職場対処スキルの支援、家族の障害理解や支援能力向上の支援について、外部機関が実施している場合が少なかった。

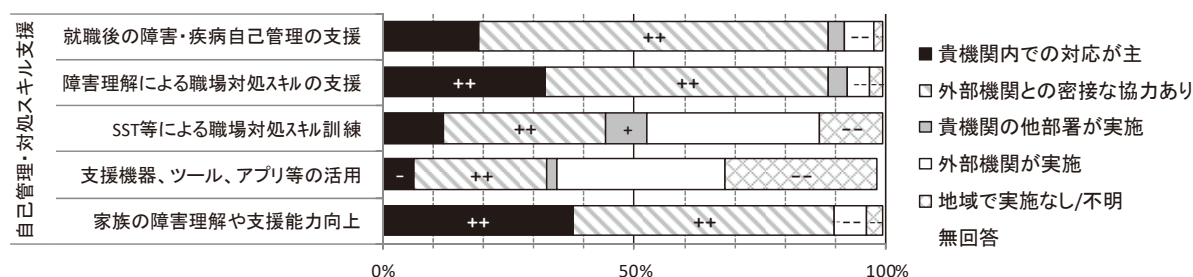


図 1-3-13-c 自己管理・対処スキル支援の実施【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(エ) 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関においては、全般的に外部機関が実施している場合が少なかった。また、障害理解による職場対処スキルの支援、SST等による職場対処スキル訓練の支援、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援について、自部署での対応が多かった。

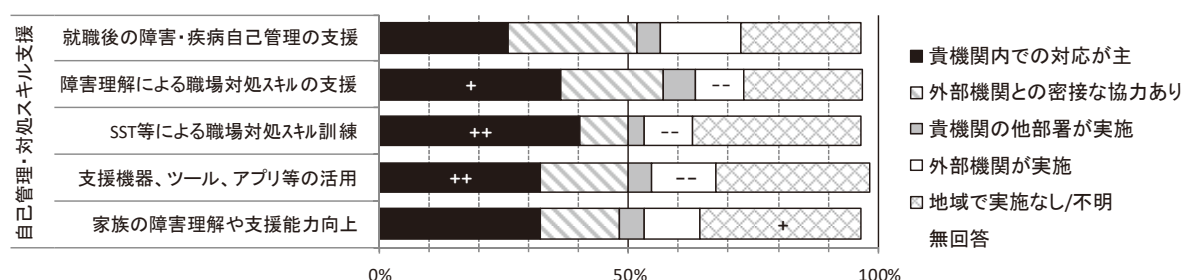


図 1-3-13-d 自己管理・対処スキル支援の実施【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(オ) 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、自部署での対応、及び外部機関との連携での自部署での対応が多かった。また、就職後の障害・疾病自己管理の支援、障害理解による職場対処スキルの支援、家族の障害理解や支援能力向上の支援について、外部機関が実施している場合が少なかった。

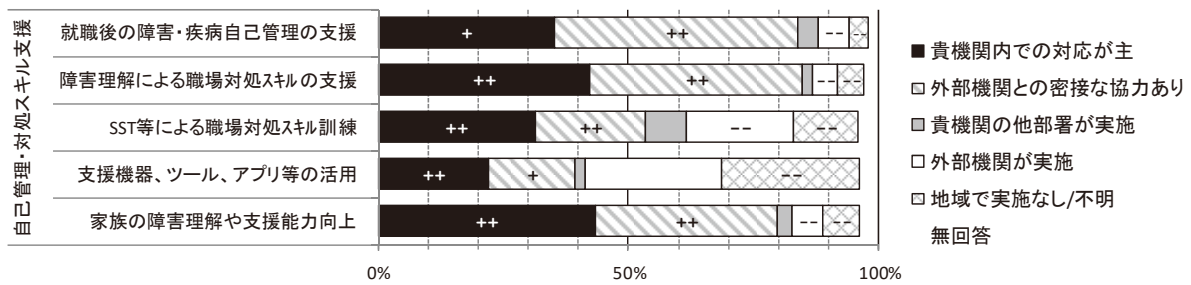


図 1-3-13-e 自己管理・対処スキル支援の実施【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の特徴は、全般的に自部署での対応が多かった。特に、家族の障害理解や支援能力向上、障害理解による職場対処スキルの支援、就職後の傷害・疾病自己管理の支援について自部署での対応が多かった。

(ア) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における就労支援は、全般的に自部署での対応が多かった。また、外部機関が実施している場合が少なかった。

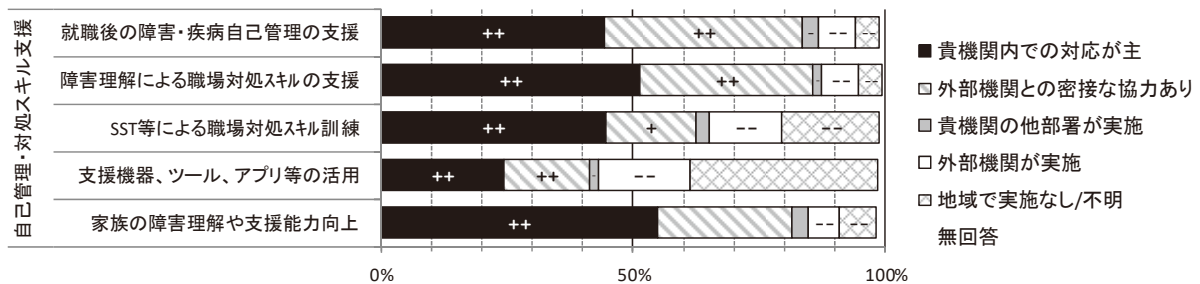


図 1-3-13-f 自己管理・対処スキル支援の実施【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における就労支援は、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援以外の支援について、自部署での対応が多かった。

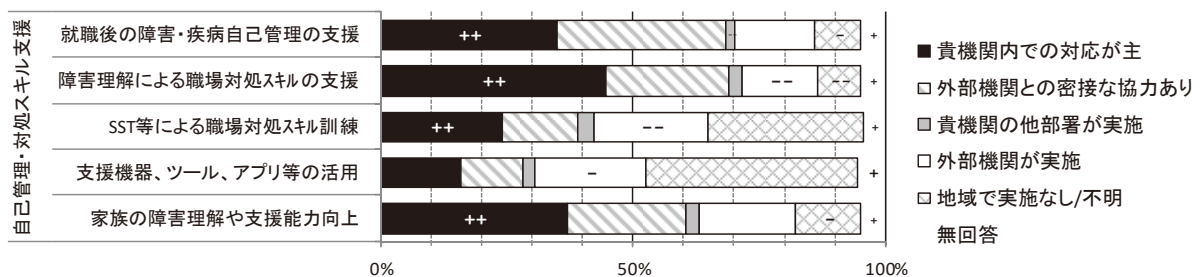


図 1-3-13-g 自己管理・対処スキル支援の実施【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所でも同様に、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援以外の支援について、自部署での対応が多かった。加えて、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援については実施なし/不明である場合が多かった。

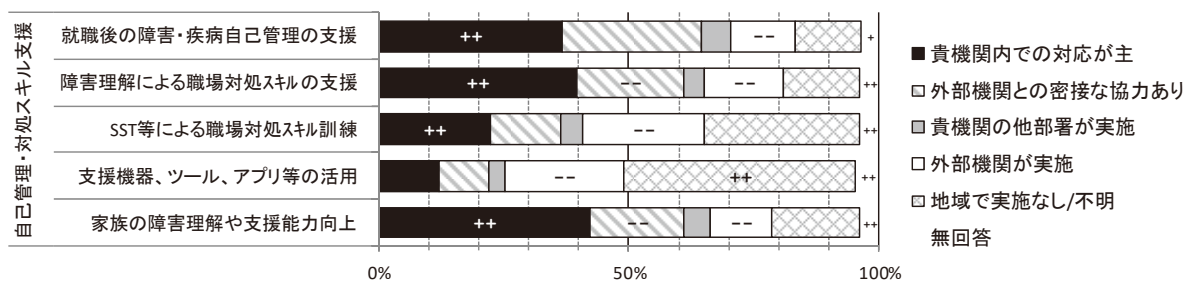


図 1-3-13-h 自己管理・対処スキル支援の実施【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。

(ア) 発達障害者支援センター

発達障害者センターでは、家族の障害理解や支援能力向上の支援の自部署での対応、及び外部機関との連携での自部署での対応が多かった。SST等による職場対処スキル訓練、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援については、外部機関が実施している場合が多かった。

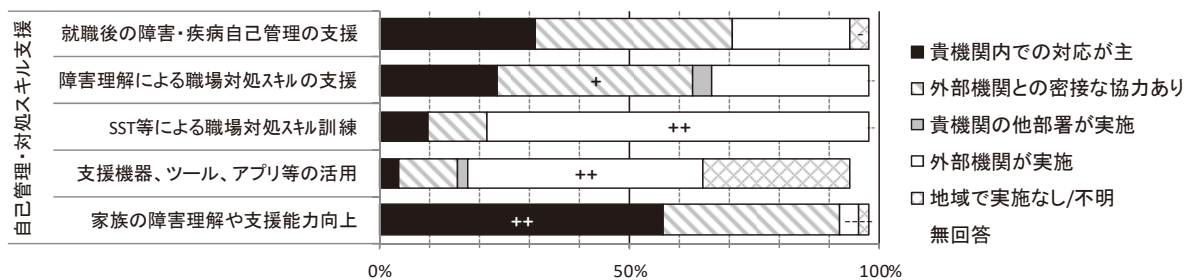


図 1-3-13-i 自己管理・対処スキル支援の実施【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 精神保健福祉士

精神保健福祉士においては、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。また、就職後の障害・疾病自己管理の支援については自部署での対応が多かった。

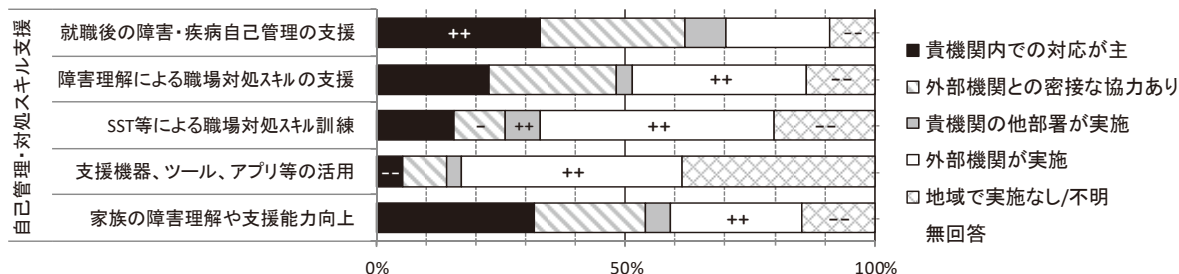


図 1-3-13-j 自己管理・対処スキル支援の実施【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ロ) 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおいても、全般的に外部機関が実施している場合が多かった。就職後の障害・疾病

自己管理の支援、障害理解による職場対処スキルの支援、家族の障害理解や支援能力向上の支援については、機関内の他部署での対応が多かった。加えて、地域における取組の実施なし/不明である場合も多かった。

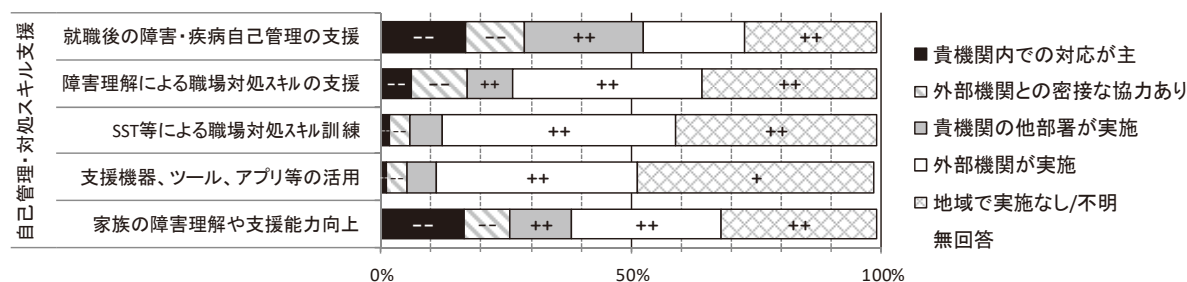


図 1-3-13-k 自己管理・対処スキル支援の実施【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(エ) 社会福祉士

社会福祉士においては、回答者全体と似た傾向がみられた。また、障害理解による職場対処スキルの支援についての実施なし/不明である場合が回答者全体と比較すると多かった。

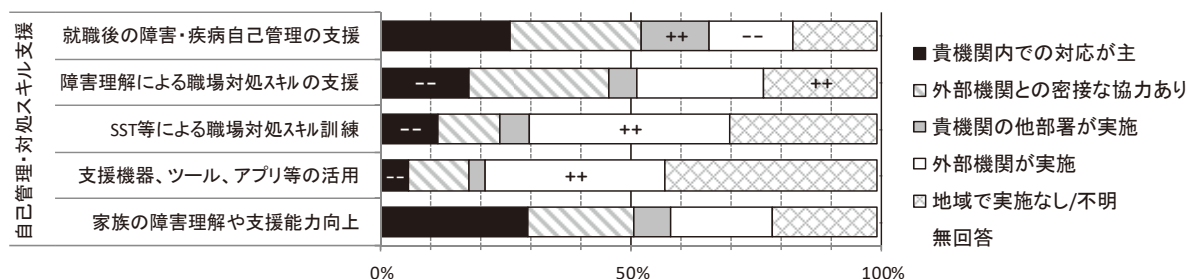


図 1-3-13-l 自己管理・対処スキル支援の実施【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

エ 教育分野

教育分野における就労支援の特徴は、特に SST 等による職場対処スキル訓練、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援について自部署での対応が多かった。また、全般的に機関内の他部署での対応が多かった。

(ア) 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部では、SST 等による職場対処スキル訓練、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援について自部署での対応が多かった。また、全般的に機関内の他部署での対応が多く、外部機関が実施している場合が少なかった。

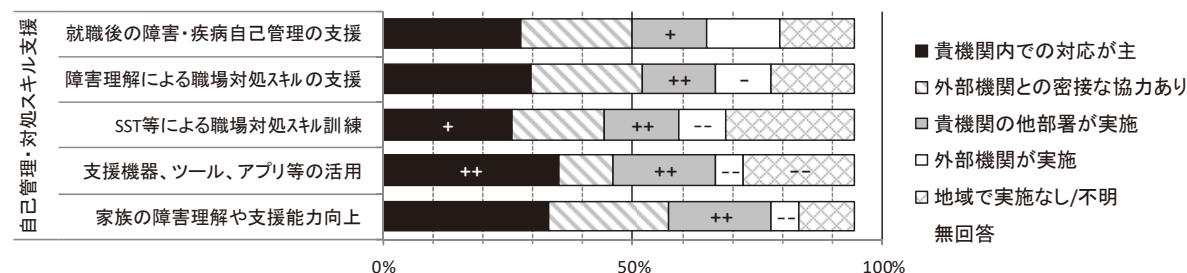


図 1-3-13-m 自己管理・対処スキル支援の実施【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(イ) 特別支援学校高等部

特別学校高等部は、全般的に自部署での対応、及び外部機関との連携での自部署での対応が多かった。中学部と同様に、機関内の他部署での対応が多く、外部機関が実施している場合が少なかった。

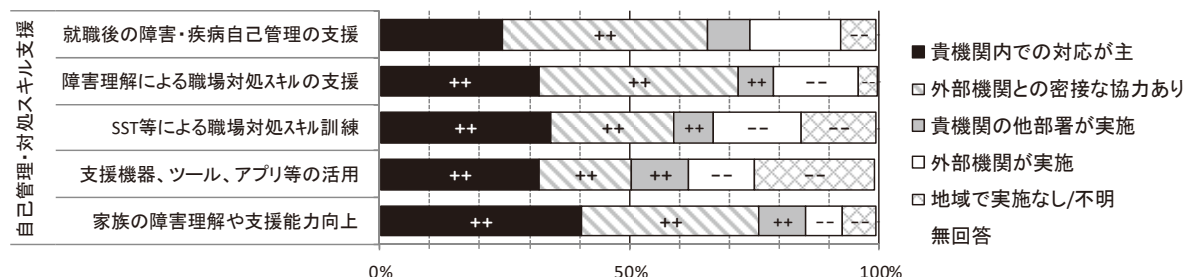


図 1-3-13-n 自己管理・対処スキル支援の実施【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の特徴は、難病相談センター、保健師において自部署での対応が少なかった。また、作業療法士と保健師においては地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

(ア) 難病相談支援センター

難病相談支援センターでは、SST 等による職場対処スキル訓練、支援機器、ツール、アプリ等の活用の支援についての自部署での対応が少なかった。一方で、就職後の障害・疾病自己管理の支援は自部署での対応が多かった。

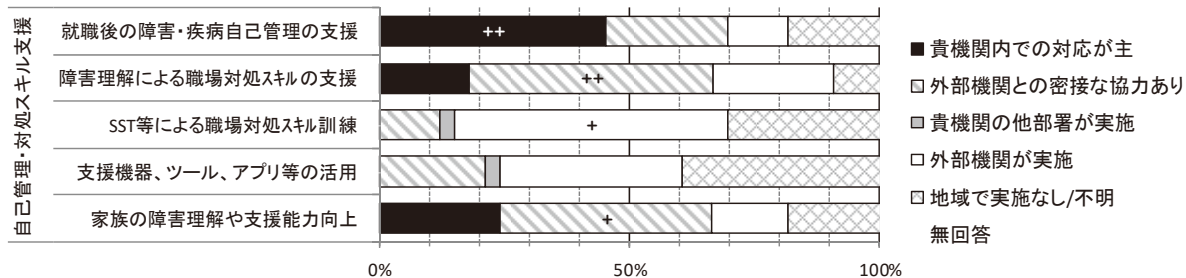


図 1-3-13-o 自己管理・対処スキル支援の実施【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(イ) 作業療法士

作業療法士においては、全般的に自部署での対応が多かった。また、家族の障害理解や支援能力向上の支援について、機関内の他部署での対応が回答者全体と比較して多かった。

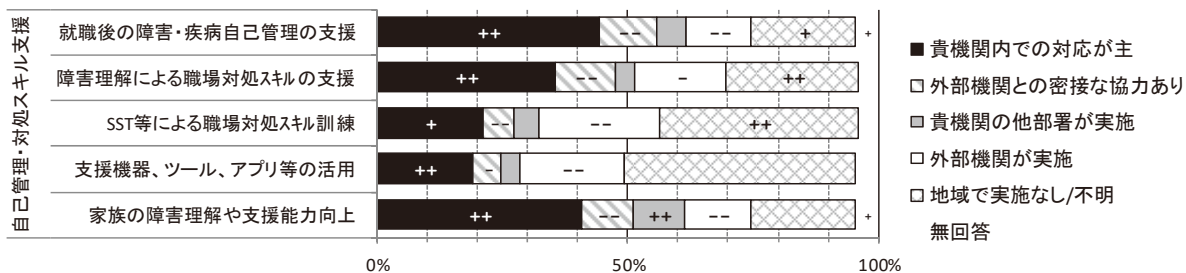


図 1-3-13-p 自己管理・対処スキル支援の実施【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(ウ) 保健師

保健師においては、外部機関が実施している場合が多く、自部署での対応は少なかった。また、地域における取組の実施なし/不明である場合が多かった。

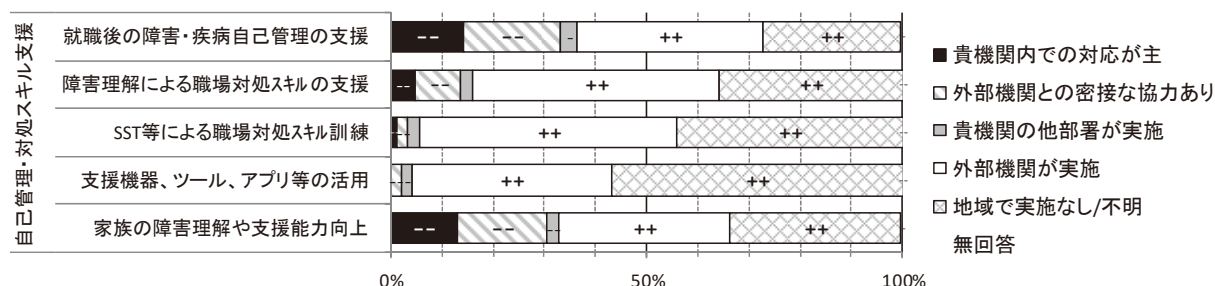


図 1-3-13-q 自己管理・対処スキル支援の実施【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

カ 記述回答から

【1 職業準備のための支援と連携】

【(1)支援】

【①情報や相談機会の提供】

- 難病患者や事業主、就労支援機関を対象に就労支援セミナーを開催している。(難)
- 障害者枠で就労中の方に来てもらい、話をしてもらう就労支援講座を開催している。(移行)
- 雇用促進フォーラムを開催したりして重度身体障害者でも働ける機会の提供を積極的に実施している。(MSW)
- ピアグループや鬱の自助グループ支援を行っている。(PSW)
- 部署で、常に相談できる環境を提供している。(A型 B型)
- 保健所で行う医療相談会にて、難病相談支援センター、難病就労サポーターによる就労相談コーナーを設けている。(保)

【②働くことについての理解の促進】

- 思春期、ひきこもりを対象としたプログラム(SST, グループ活動等)は実施しているので、就労に対する動機づけのために活用することはある。(PSW)
- 個別面談や家族会などの開催により、働くことや、生き方についての目的を確認し、認識を深める機会を設定している。(A型 JC)
- 仕事に就いたことのない若者(20~40才代)に対する就労のための支援活動。ひきこもりへの意欲向上、親の意識の変革のための活動を行っている。(訓練)
- 就労に関するプログラムを定期的に開催している。病気、障害とつきあいながら無理なく働くことについて考えたり、デイケアを活用した就労準備について考える機会を提供している。体力づくり作業、創作活動、疾患についての学習プログラム等を実施している。(PSW)

【③自己管理や対処スキル向上】

- 障害者ディーセントワーク面接会において、移行支援機関によるSST体験を実施。(HW)
- 統合失調症を主とした病気、治療、対応の仕方を学ぶ家族のための精神保健福祉講座を実施している。(PSW 保)
- ひきこもり支援として、小集団グループを開催。その中でSST等のプログラムは実施している。(他)
- 学生教育の中で就労支援の社会資源の活用方法についての科目内容を設定している。(他)

【(2)連携】

【①自己管理や対処スキル向上】

- 就労移行支援事業所と連携し、働き方や自己管理の仕方について保護者や生徒に講演会を実施している。(高)
- 本人、家族など、職場への障害の理解等の問題解決に向けた取組は、主治医と共につくっている。(MSW)
- 当部署の役割は心理面のサポート。企業側からも関わって、心理面をサポートしてほしいという依頼がある。(OT)
- 生活面の支援に関しては、障害者就業・生活支援センターと連携し、支援をすすめている。また、メンタルヘルス疾患がある方については通院同行を行い、主治医や心理スタッフ等とも情報交換をしながら対応している。(職セ)
- 医療のできる準備性の向上と実際の体験は他機関との連携を通して支援を行っている。病気の理解、ストレス対処、自尊感情・自己肯定感の向上およびプログラム、利用者との交流、活動を通して取り組む。また、就労者の体験談や職場見学でイメージづくりを行う。(OT)

【②相談機会の提供】

- ハローワーク、年金事務所と連携し、就労・障害年金・療養に関する個別相談会を県内4か所で開催している。(難)

【2 就職活動の過程と結果のための支援と連携】

【(1)支援】

【①職業訓練】

- きこえの相談、通級指導等(高)
- ビジネスマナー研修の実施訓練(あいさつ、対応、心構え、etc)(B型)
- 職業訓練でパソコンとビジネスマナーを教えている。(他)
- 作業訓練や職業人としてのマナー学習、職場でのコミュニケーション訓練(SST)を実施している。(高)
- 飲料メーカー企業と雇用契約(具体的な契約ではないが)をしており、アルバイトから一般雇用へと移行した方もいる。(PSW)

【②アセスメント】

- 本人の主観的評価を取り入れている。(JC OT)
- 医学的・心理的検査の結果を他部署に渡す。(PSW OT)
- 「就労準備 課題チェックシート(医療が取り組む就労支援より)を利用」し、定期的に面談を振り返り、評価を行う。(B型 PSW)

【③職場体験・実習】

- 職場体験実習の場の提供。(PSW)
- 当施設には喫茶店があり、コミュニケーションの苦手な人や、上手くできない人のためのお運び業務訓練の場がある。そこにはボランティアさんと職員が3人で入っている。接客業を目指している人には、良い場だと思う。(B型)

【④同行支援】

- 本人が希望した場合、職業センター、職場へ同行することもあります。(OT)

【⑤合同面接会】

- ハローワーク主催の障害者合同面接会への参加。(B型)

【⑥職場開拓】

- 就職促進専門員の雇用による職場開拓(高)

【⑦賃金向上】

- 就労継続支援B型での賃金(時間給)単価の引上げ(B型 職)

【⑧理解の促進】

- 外部機関において、職域(業種・企業等)を対象としてうつ病対策、障害への理解の普及啓発をしている。(PSW SW)

【(2)連携】

【①連携による支援】

- 求人に関しては、主にハローワークと、支援に関しては就業・生活支援センターや就労移行事業所等と連携を図っている。(他)
- いわゆる職親制度の利用者に対する支援が主である。就労支援の関係部署と連携をとり役割分担して対応している。(保)
- 労働基準局との連携により、難病患者の就労の状況、支援の状況などについて把握している。(難 保)
- 就職としての支援よりも、同法人の移行支援事業所等につなげる支援を実施。(B型)
- 難病患者就職支援サポーターとケースを通じた連携(職セ)
- 保健医療機関、地域障害者職業センターからの助言をいただき、本人、職場へ支援を行っている。(ナボッ JC)
- 就労継続支援事業所であっても、当事業所を利用されている方が就職した場合には、当事務所で基本的に対応し、それ以外での職場開拓や専門的な就労に関する対応は当社の移行支援事業所が担当しています。(B型)
- 多くの問題をもたずに働ける人については支援の主体をハローワークの難病患者就職サポーターにうつしていく。ジョブコーチ支援等、他機関に連携を働きかける。(難)
- 障害者就業・生活支援センターの支援員や地域障害者職業センターの職業カウンセラーが当事者(患者家族)と共に専門医による医療相談を活用し、情報を共有しながら支援を行っている。又、月に1回難病患者就職サポーターが難病相談室へ出張相談を実施している。(難 MSW SW)
- 医療機関なので就労支援がメインになることはなく、個々人の希望に応じて(就労の問題も含めて)対応していくのが基本の支援となる。その方の状況に応じて、ハローワークや就労支援事業所を紹介し、連携したりすることはあるが、アドバイスになることが多い。直接同行する機会は少ない。(PSW)

【②チーム支援】

- 各利用者毎にチーム支援を心がけている、地域の様々な機関の方がだが一同に介し「支援者会議」本人・家族を交えての「ケア会議」を実施している(移行 B型)
- 就業に関して多機関の支援が必要と思われる場合、就職という目標に向けて、初期の段階で必要な機関の方々とチーム支援ができるよう、ケースカンファを開き、各々の支援の役割分担をする。それにより、同一の情報により、一致して支援ができている。必要に応じていつでも集まれる体制を取っている。(HW)
- 当センターが事務局になり、就労支援ネットワークという地域のネットワークを構築。地域の就労移行支援事業所と一丸になり、なるべく点ではなく面で支援できる体制をつくるよう心がけている。(ナボッ)

【③機関や支援者の紹介】

- 難病患者就職サポーターの紹介(MSW SW)

- 相談時につないでいる。(専門部署や専門機関に)(保)
- 就労、生活支援センターがよく関わってくれている。必要なケースがあれば紹介している状況(保)
- 就職希望者や能力の高い利用者には、法人内の就労移行事業所へ変更してもらっている。(B型)

【④アセスメント】

- アセスメントはハローワークではどうしてもできないので、外部への協力を依頼し、結果について共有している。(HW)

【⑤職業訓練】

- 本校卒業後、就労するケースはなく、就労を望むケースは障害者職業能力開発校に移行することが多い。(高)

【⑥職業紹介】

- ハローワークと連携して就職を斡旋しています。(他)

【3 就職前後の職場適応、職場定着のための支援と連携】

【(1)支援】

【①フォローアップ】

- 定期的な卒業者支援(高)
- 就職できた人への聞きとり(仕事の内容、賃金、環境などを定期的に)(B型)
- 「企業相談への対応」「職業場面での対処」「家族支援」は数は少ないがくれば機関内で対応する。(発 PSW 保)
- 再就職、復職された方がデイケアを卒業後も集まり、個々の悩みや問題解決ができるように SC (ショートケア)を実施。(PSW)

【(2)連携】

【①フォローアップ】

- アフターケアを行い、生活就労支援センターと連携を行っている。(高)
- 高等部の進路指導部と連携し卒業生支援にもあたっている。(中)
- 離職後3カ月は、1カ月振り返り会議を行っている。(企業、HW、医療、福祉、本人)(ナホッ JC)
- 障害種別によっては、地域支援センターに登録し、定着支援の連携・移行を行う。(訓練 PSW)
- 就業先の企業内で他法人施設の相談支援員の方から助言をいただく機会を設けている。(就業先の障害者や現場の主任さんも交えて) 障害特性の理解や就職の継続が図れるように。(移行)

【②支援体制作り】

- ハローワークと障害者就業・生活支援センターとは、卒後の職場定着をスムーズに進めるために在学中から連携を深めている。ハローワークには、授業見学、実習同行・職業講話など協働してもらっている。障害者就業・生活支援センターには、求職登録で面会、実習前に授業、登録と卒業までに3回会ってもらっている。(高)
- 就職の際、受け入れ事業所、居住市町福祉課、相談支援事業、ハローワーク、本人、保護所、指導担当者との移行支援会議を全ケースで実施している(高)

【4 その他の支援と連携】

【(1)支援】

【①情報交換・ネットワーク作り】

- A型事業所との情報交換。(B型)
- 自立支援協議会への参加(移行 B型 PSW SW)

【(2)連携】

【①情報共有・ネットワーク作り】

- 労働局、ハローワーク、地域障害者職業センターと就労支援に関する連絡会を開催している。(難)
- 移行支援会議での外部機関との情報共有、授業参観とその後の協議による外部企業参画による指導法改善、外部機関へ運動会等の案内、卒業生を招集し親睦会を実施。(高)
- 年に1回、障害者雇用連絡会議があり、公共職業安定所、労働局、障害者就職生活支援センターはじめ、障害者支援に関わる担当者が集まり、各取組の状況を情報共有した。(保)

5 障害者就労支援についての知識 (問9)

雇用支援、福祉、保健医療、教育の専門分野では、特に知識が少なく今後知りたい内容は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、企業の安全・健康配慮義務、現在の職業別の有効求人倍率の傾向であった。おおまかな知識レベルとして多いのは、障害者差別禁止、ジョブコーチ、地域障害者職業センターの職業準備支援、障害者就業・生活支援センター事業であった。一方、専門的知識が多いのは、一般就業と福祉的就労の違い、最低賃金、一般求人と障害者求人での相談・紹介の違い、障害者雇用率制度、障害者就業・生活支援センター事業、等であった。

職種の傾向として、全般的に特に知識が少なく、今後知りたい人が多いのは、医療ソーシャルワーカー、作業療法士、保健師であった。全般的に専門的知識が多いのは、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、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、発達障害者支援センターであった。おおまかな知識レベルの項目が多いのは、障害者就業・生活支援センター、福祉系就労支援サービス、特別支援学校高等部、精神保健福祉士、医療ソーシャルワーカー、社会福祉士、保健師であった。

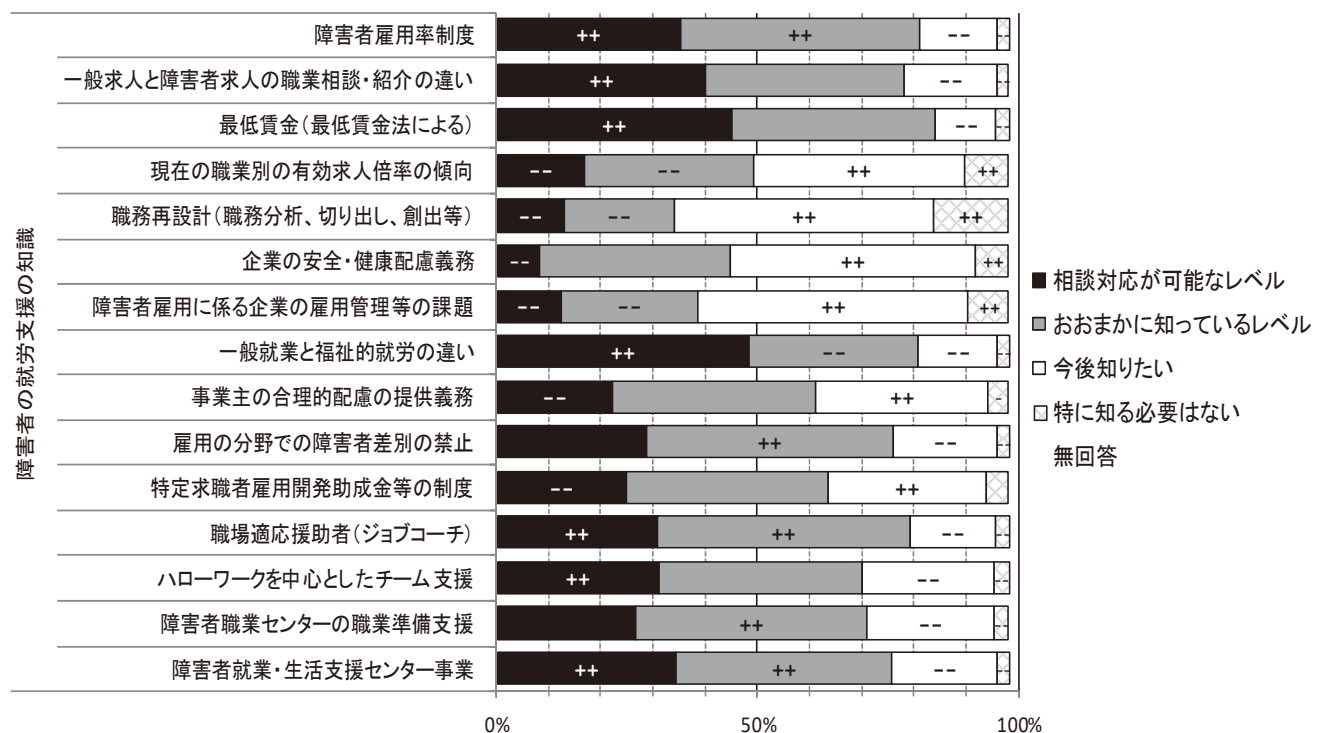


図 1-3-14 障害者就労支援の知識【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の知識の特徴は、全般的に高かった。ハローワーク、障害者職業総合センター、障害者就業・生活支援センターは、相談対応が可能なレベルの支援者が多かった。一方、職業訓練校&委託訓練機関においては、知識レベルはあるが相談対応が可能なレベルは少なかった。

ア ハローワーク

ハローワークに所属する回答者の就労支援の知識は、全般的に高く相談対応が可能なレベルの支援者が多かった。回答者全体と比べ知識割合は多いものの企業の安全・健康配慮義務の知識が課題だった。

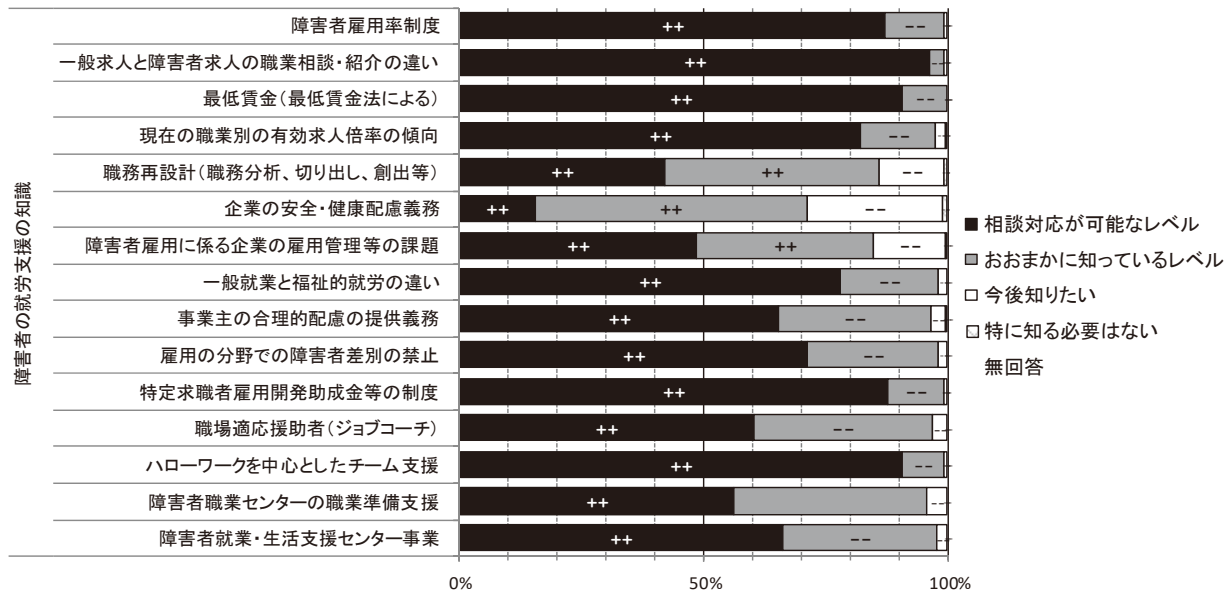


図 1-3-14-a 障害者就労支援の知識【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターに所属する回答者の就労支援の知識は、全般的に高かった。知識レベルの課題として、回答者全体と比べると多いが、現在の職業別の有効求人倍率の傾向が 1 割近くであった。

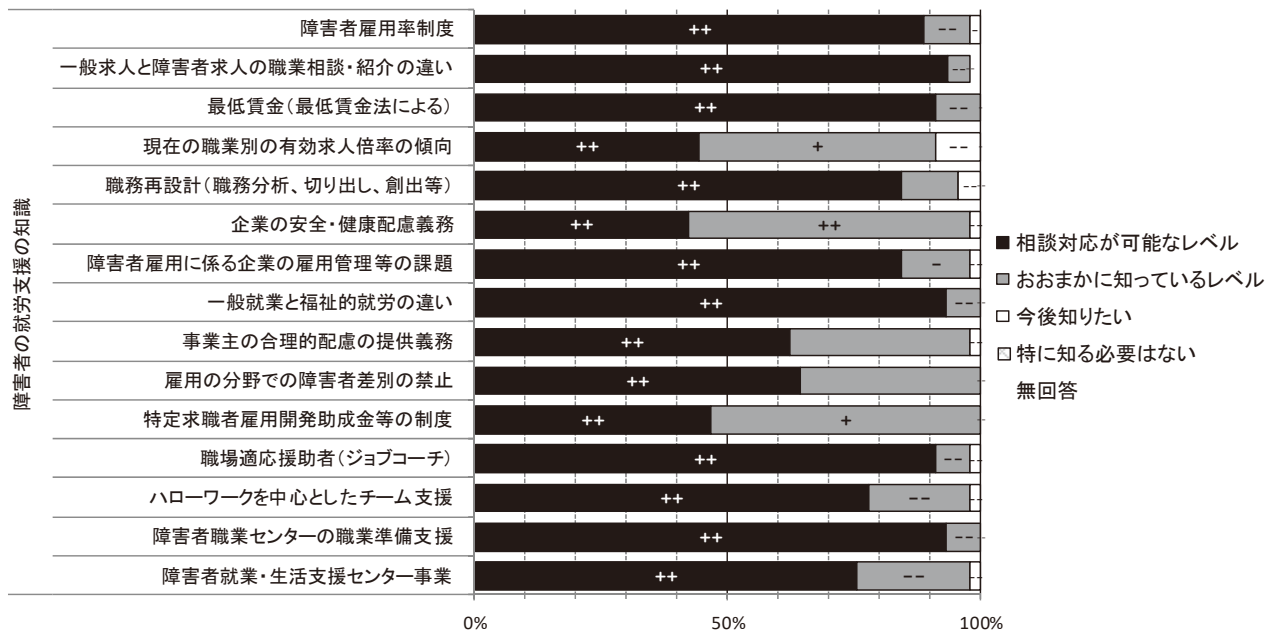


図 1-3-14-b 障害者就労支援の知識【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターに所属する回答者の就労支援の知識の課題は、企業の安全・健康配慮義務、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、職務再設計、現在の職業別の有効求人倍率の傾向であった。相談対応が可能なレベルの割合も少なかった。

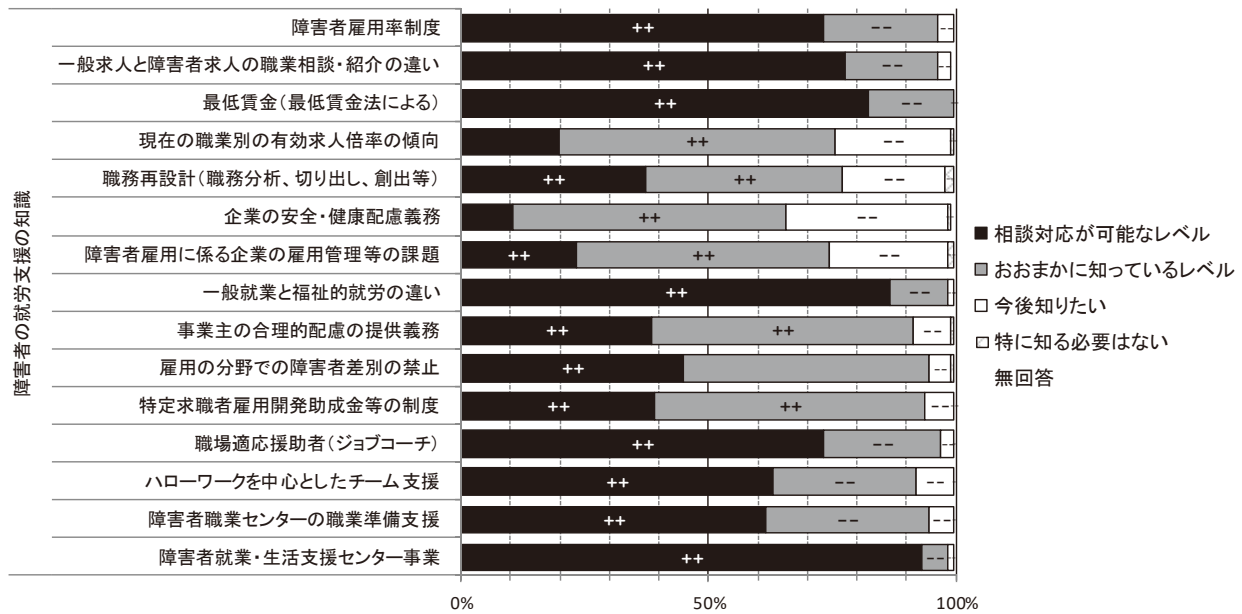


図 1-3-14-c 障害者就労支援の知識【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関に所属する回答者の就労支援の知識の課題は、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、職務再設計であり、4 割以上が特に知る必要はないと回答していた。回答者全体と比べると同等の割合であった。

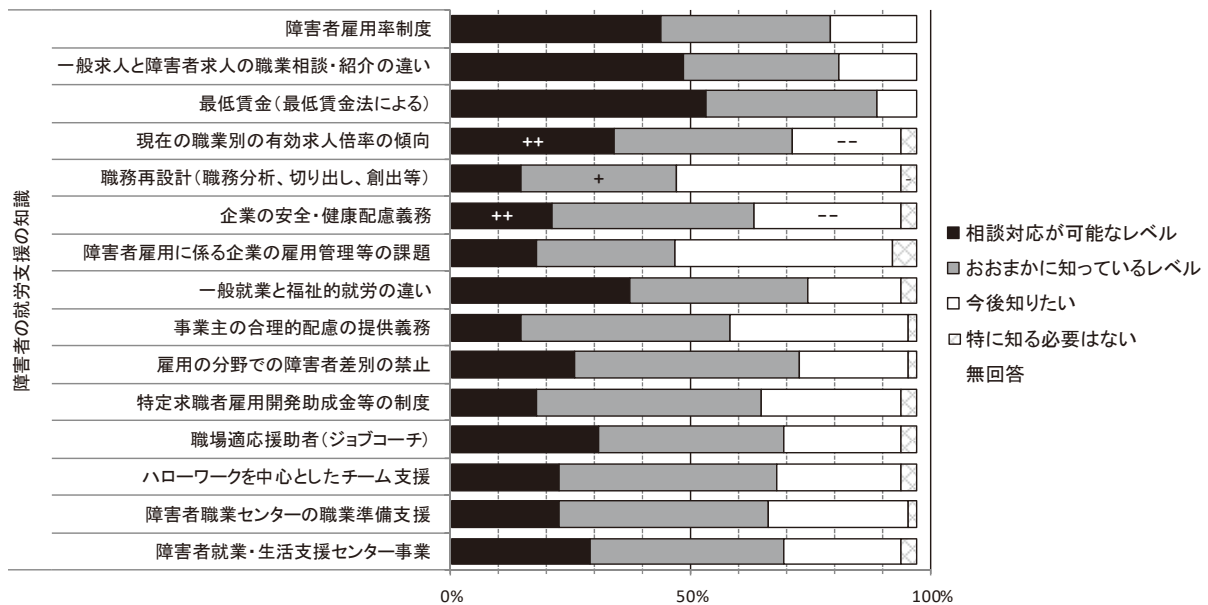


図 1-3-14-d 障害者就労支援の知識【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの就労支援の知識の課題は、企業の安全・健康配慮義務の知識、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、現在の職業別の有効求人倍率の傾向について、今後知りたい割合が 5 割以上であった。回答者全体と比べると同等の割合であった。

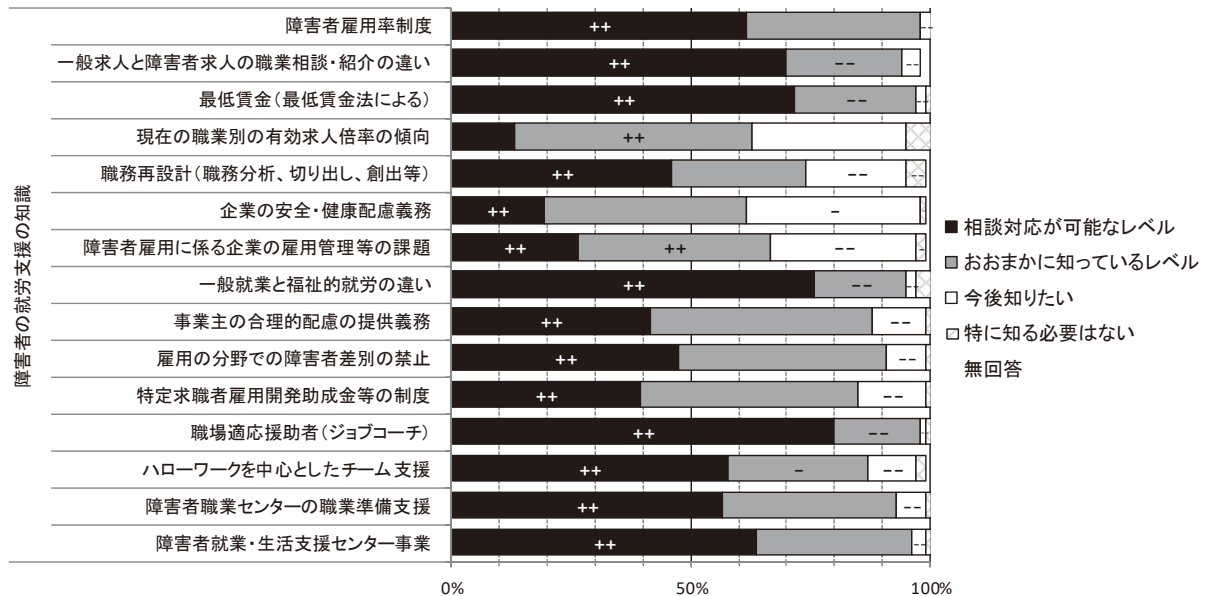


図 1-3-14-e 障害者就労支援の知識【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の知識について知りたい人が多い内容は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、企業の安全・健康配慮義務の知識、現在の職業別の有効求人倍率の傾向についてだった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所に所属する回答者の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、企業の安全・健康配慮義務の知識、現在の職業別の有効求人倍率の傾向だった。今後知りたい割合が 4 割以上であった。

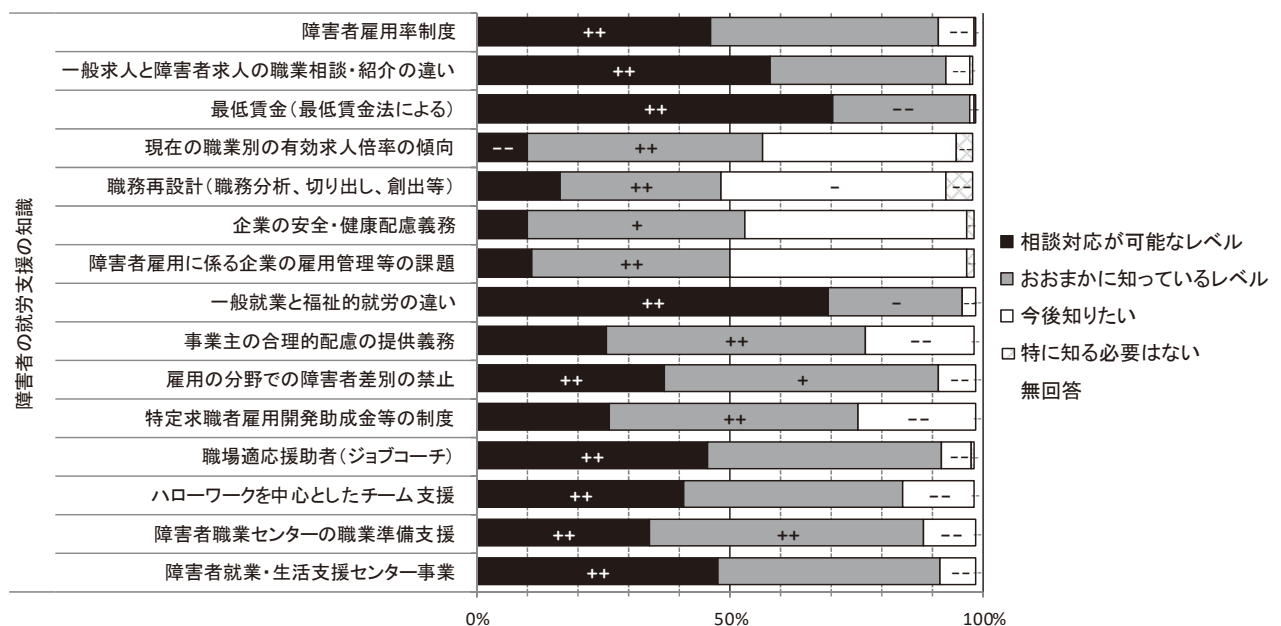


図 1-3-14-f 障害者就労支援の知識【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所に所属する回答者の就労支援の知識の課題は、職務再設計、現在の職業別の有効求人倍率の傾向について、今後知りたい割合が 5 割以上であった。

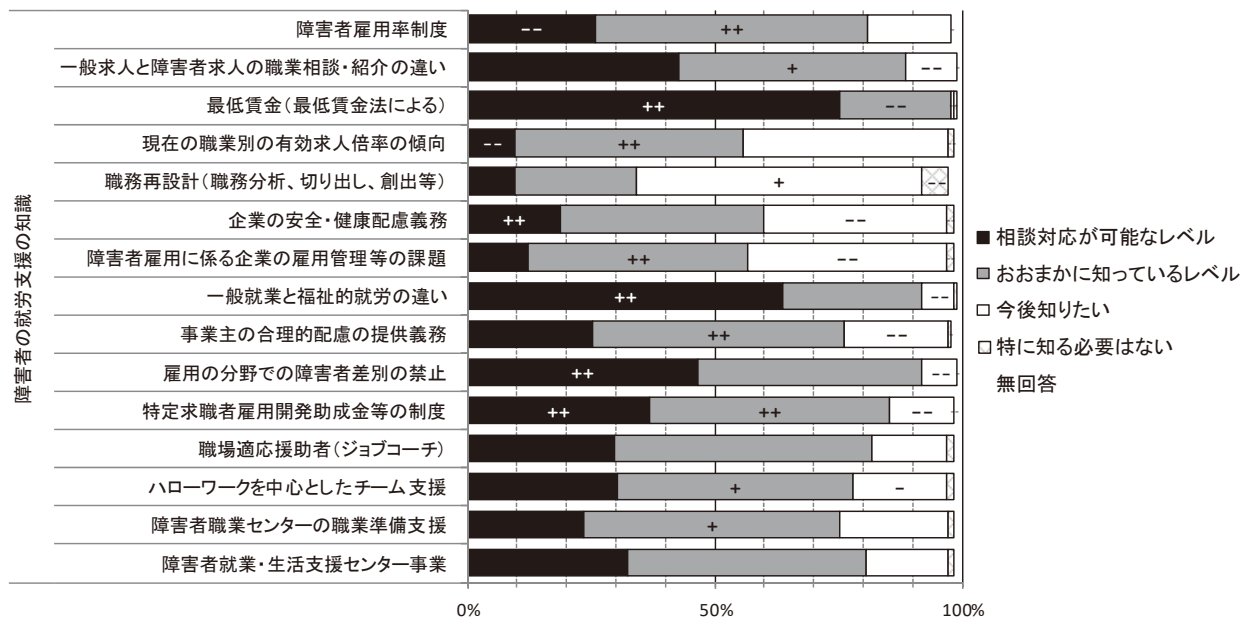


図 1-3-14-g 障害者就労支援の知識【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所に所属する回答者の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、現在の職業別の有効求人倍率の傾向について、今後知りたい割合が 5 割以上であった。回答者全体と比べると同等の割合であった。

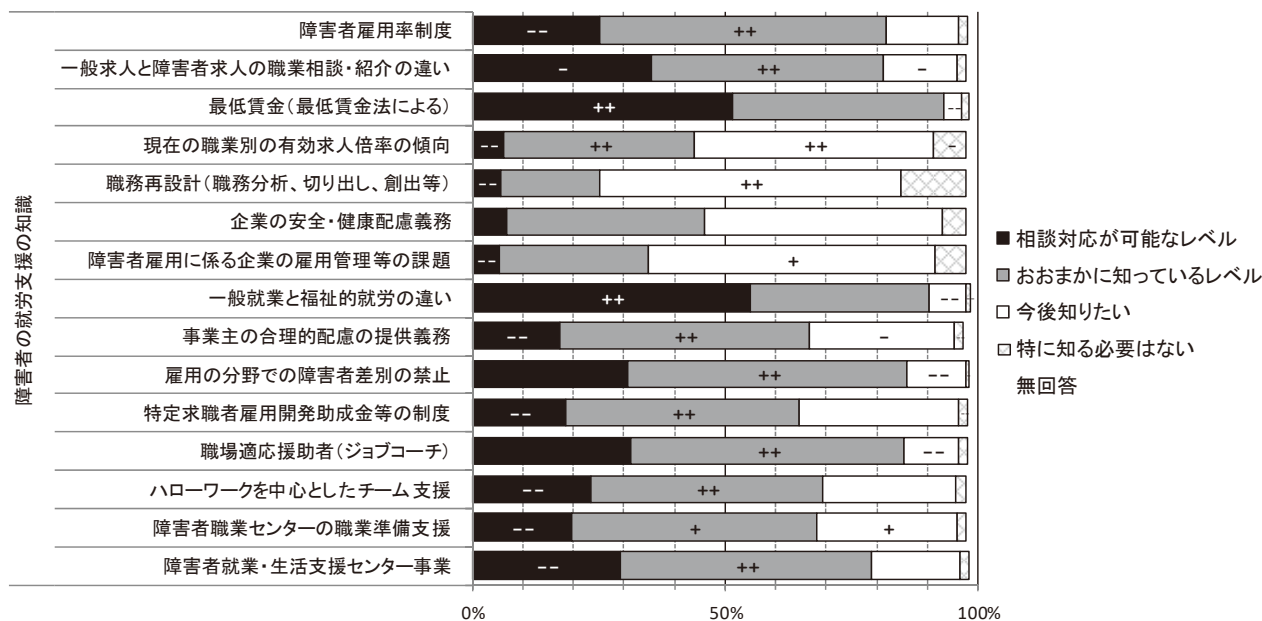


図 1-3-14-h 障害者就労支援の知識【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の知識について知りたい人が多い内容は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題などだった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者センターに所属する回答者の就労支援の知識の課題は、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、企業の安全・健康配慮義務、職務再設計で、4割以上が今後知りたいと回答していた。一方で、2割近くが、職務再設計や現在の職業別の有効求人倍率の傾向について、特に知る必要はないと回答していた。

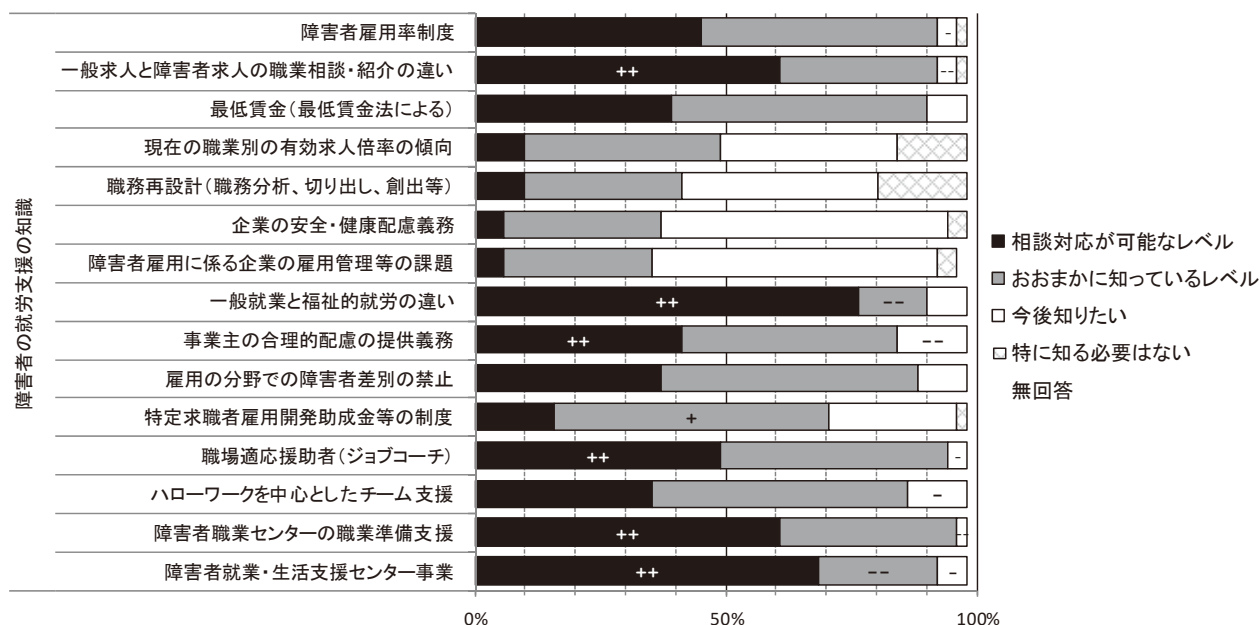


図 1-3-14-i 障害者就労支援の知識【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い；+:同5%；-:-:1%水準で少ない；--:同5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等だった。知っている回答者は、3割で、相談対応が可能なレベルは1割弱だった。

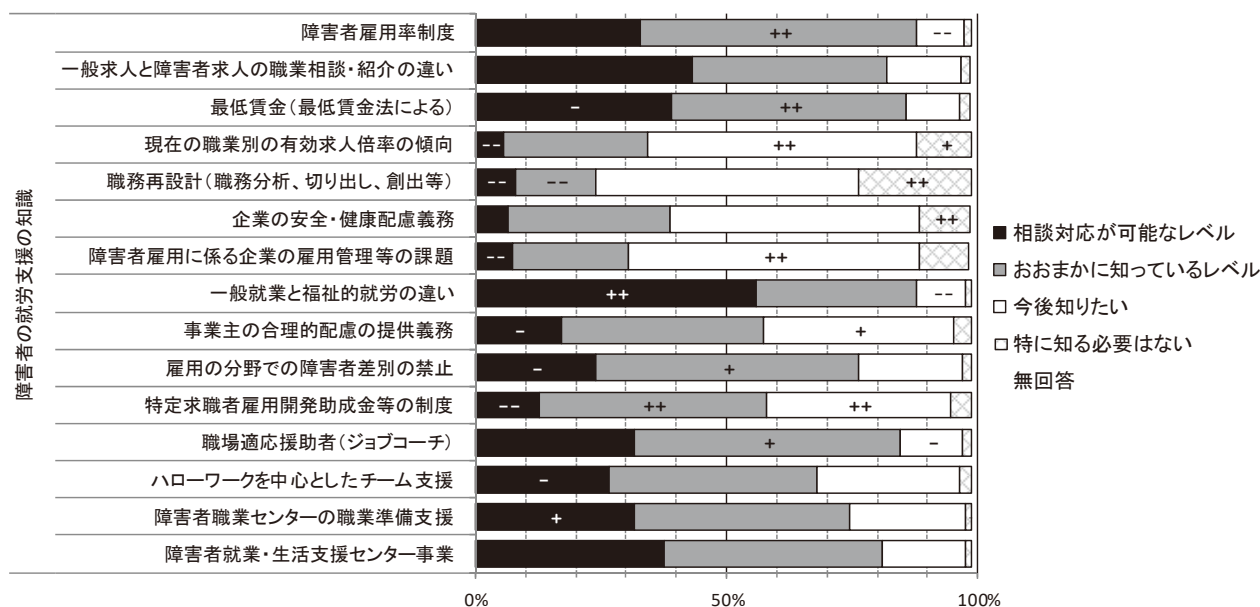


図 1-3-14-j 障害者就労支援の知識【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い；+:同5%；-:-:1%水準で少ない；--:同5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等だった。知っている回答者は、1割前後と低く、相談対応が可能なレベルは殆どいなかった。回答者全体と比べると少なかった。

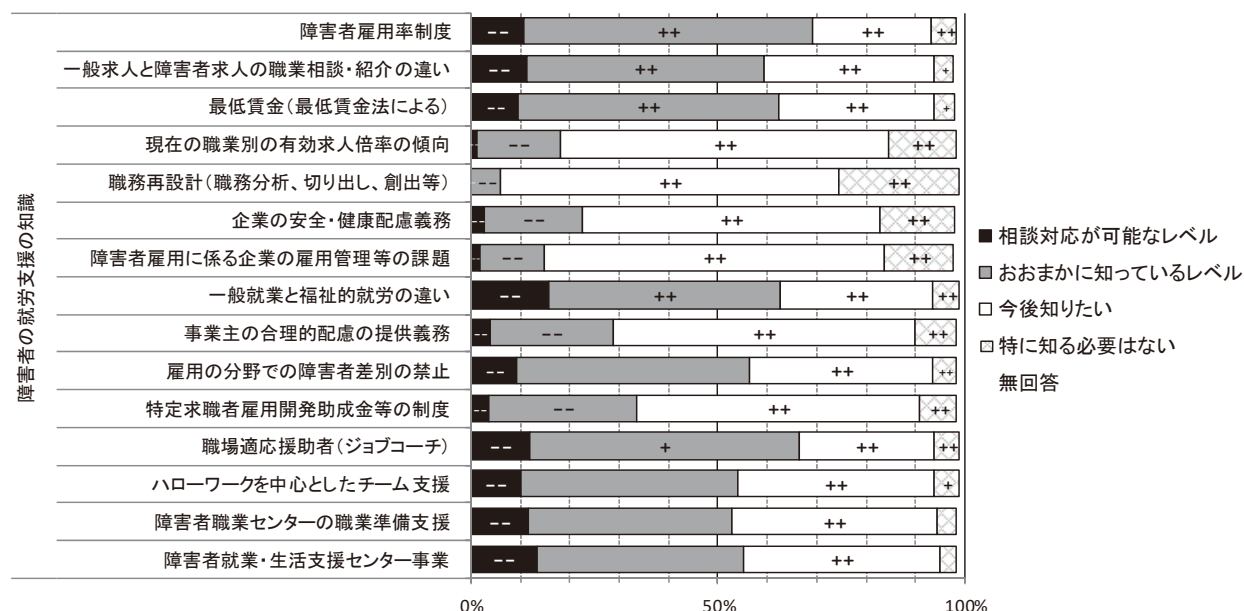


図 1-3-14-k 障害者就労支援の知識【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い；+:同 5%；- -:1%水準で少ない；--:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等だった。知っている回答者は、3割弱で、相談対応が可能なレベルは1割弱だった。

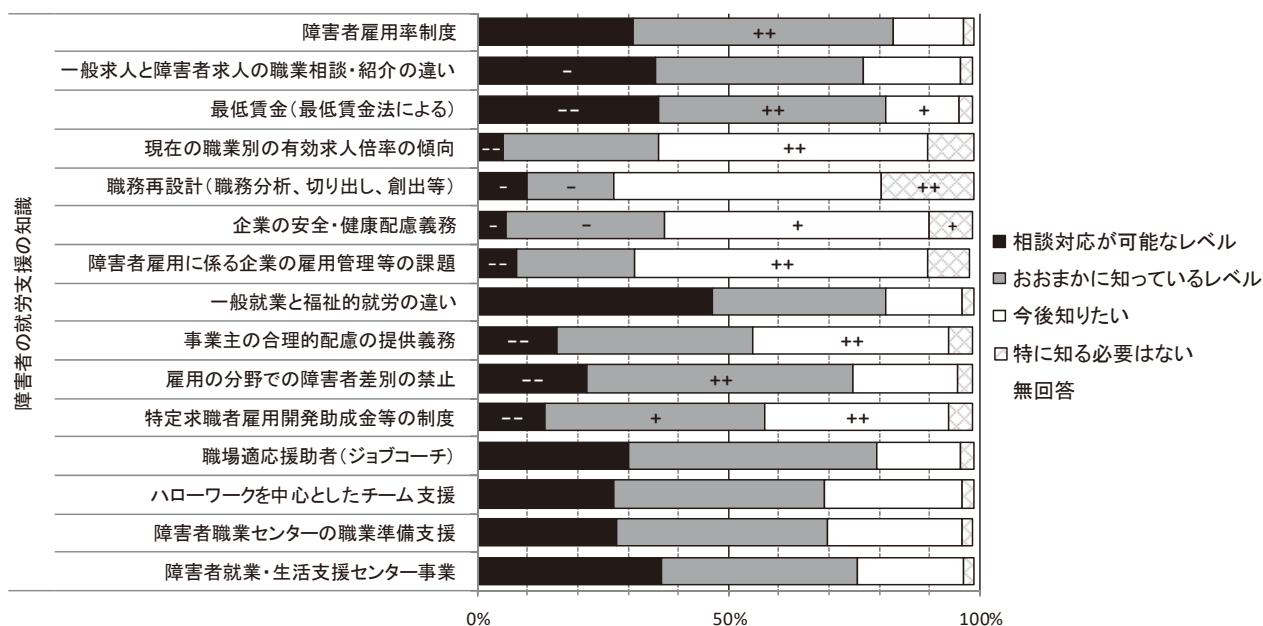


図 1-3-14-l 障害者就労支援の知識【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い；+:同 5%；- -:1%水準で少ない；--:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における就労支援知識の特徴は、職務再設計、現在の職業別の有効求人倍率の傾向、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題で4割以上が今後知りたいと回答していた。特別支援学校中学部の回答者より特別支援学校高等部の回答者の方が、相談対応可能なレベルや知識レベルの割合が多かった。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部に所属する回答者の就労支援の知識の課題は、職務再設計、現在の職業別の有効求人倍率の傾向について、今後知りたい割合が4割以上であった。

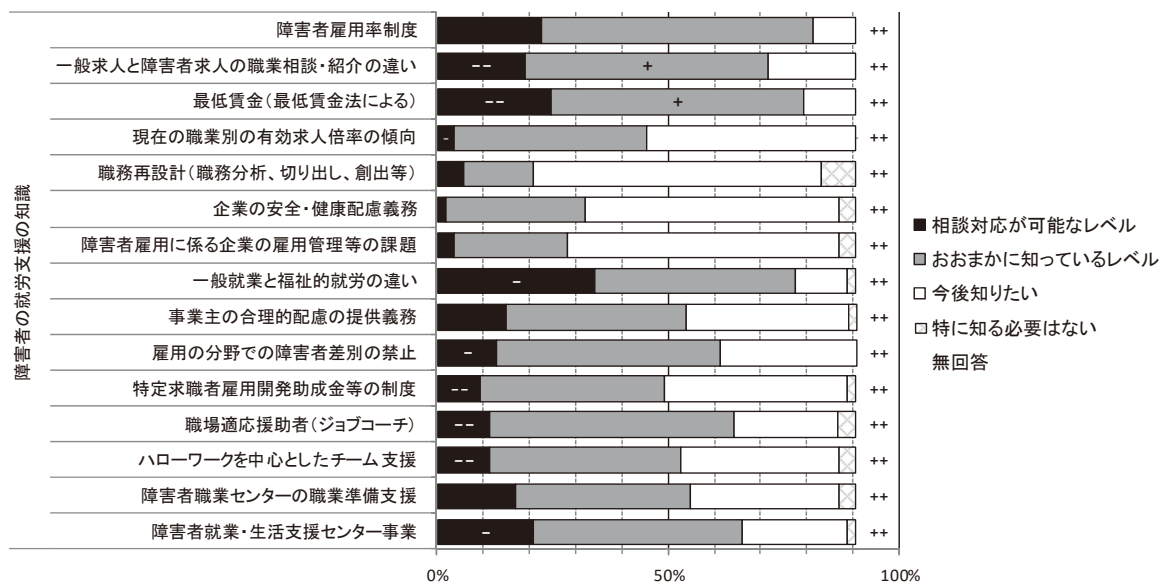


図 1-3-14-m 障害者就労支援の知識【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部に所属する回答者の就労支援の知識の課題は、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題、企業の安全・健康配慮義務の知識、職務再設計で、今後知りたい割合が5割以上であった。相談対応が可能なレベルは1割だった。

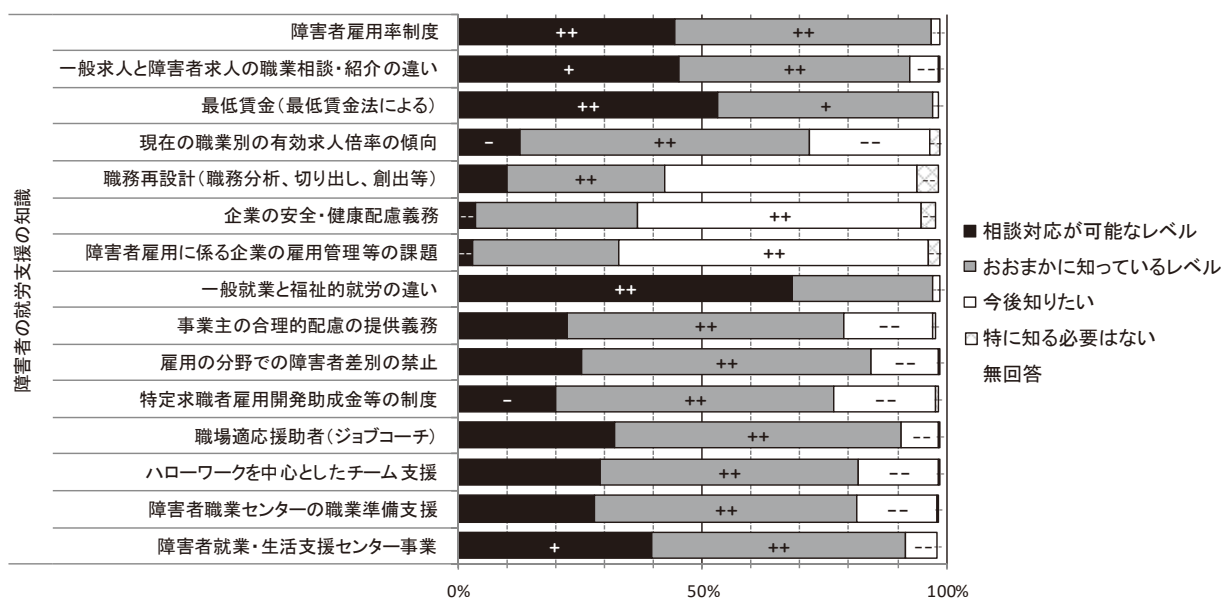


図 1-3-14-n 障害者就労支援の知識【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の知識について知りたい人が多い内容は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題などで、知っている人は3割～1割と全般的に低かった。

(7) 難病相談支援センター

難病相談支援センターに所属する回答者の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等だった。知っている回答者は、3割だった。一方、ハローワーク、地域障害者職業センター支援は、4割以上が相談対応可能なレベルと回答していた。

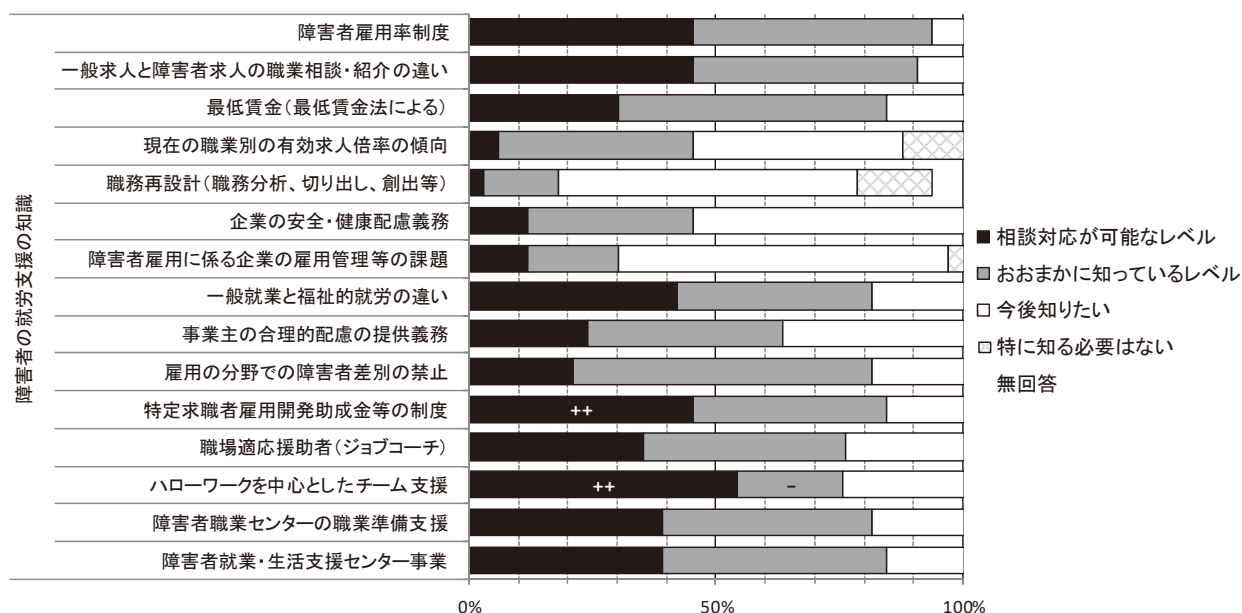


図 1-3-14-o 障害者就労支援の知識【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い；+:同5%；-:-:1%水準で少ない；--:同5%)

イ 作業療法士

作業療法士の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等だった。知っている回答者は、2割だった。

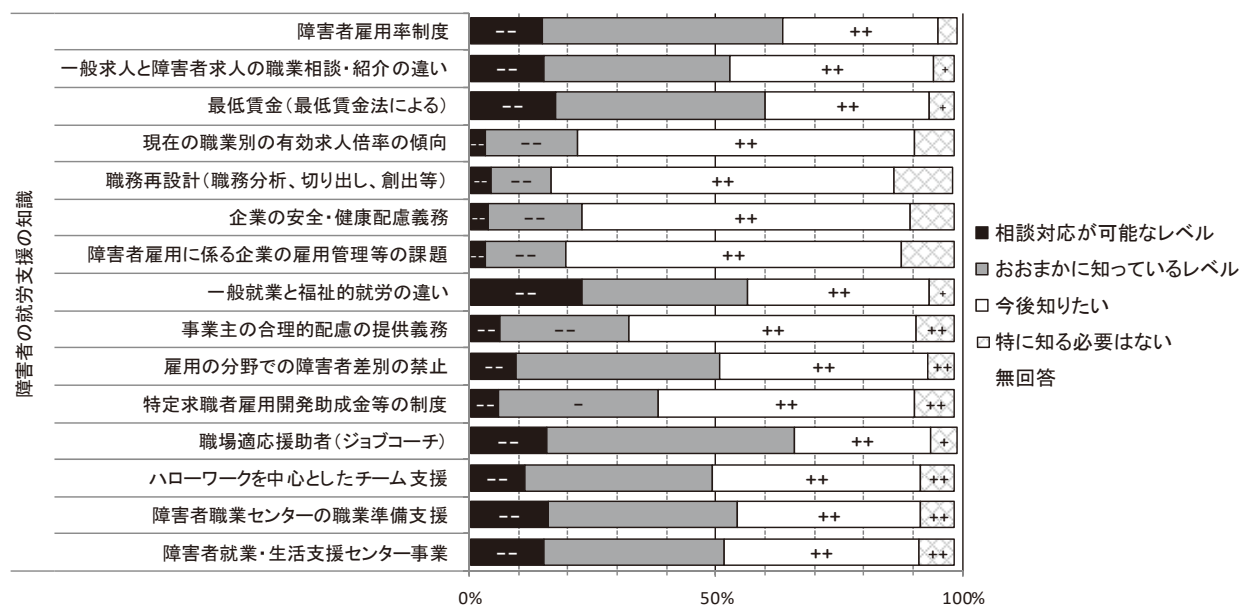


図 1-3-14-p 障害者就労支援の知識【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い；+:同5%；-:-:1%水準で少ない；--:同5%)

ウ 保健師

保健師の就労支援の知識の課題は、職務再設計、障害者雇用に係る企業の雇用管理等だった。知っている回答者は1割だった。また、相談対応が可能なレベルは、殆どいなかった。

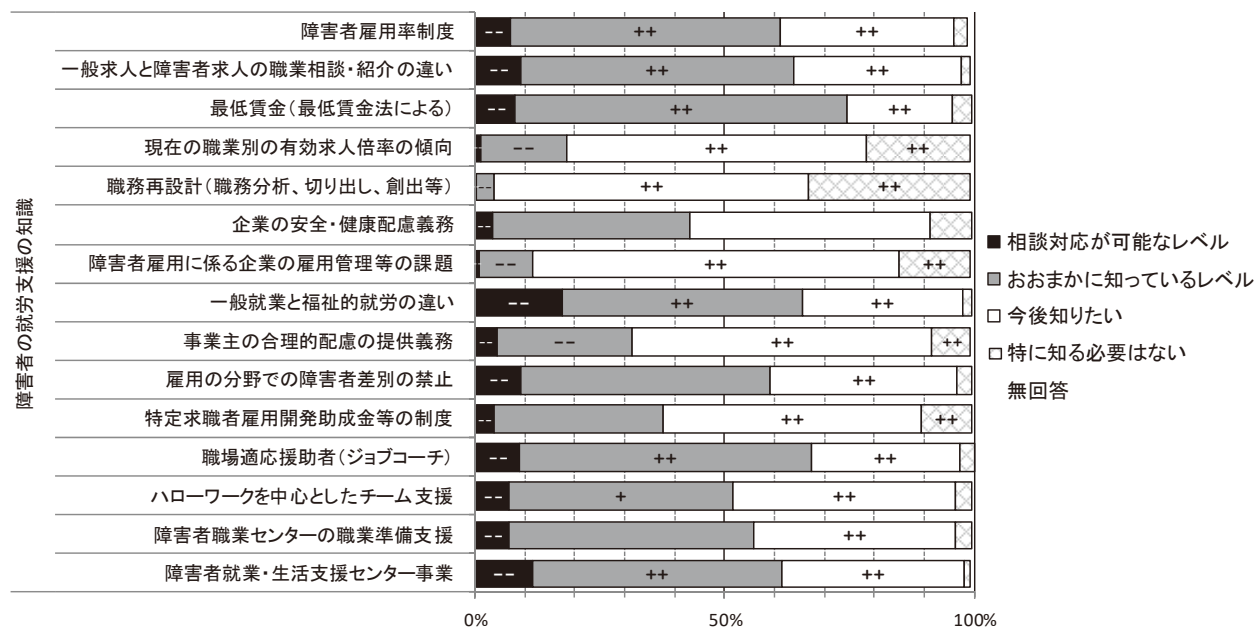


図 1-3-14-q 障害者就労支援の知識【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

雇用支援、福祉、保健医療、教育の専門分野で、就労支援に関する様々な考え方について同意する人が多かった項目は、仕事内容との個別的マッチングの重要性、職場配慮や環境整備の重要性、就職後の職場適応・就業継続の重要性、多専門職種の役割分担と連携の重要性、職業場面での課題の理解の重要性、職業場面での強みや興味の重要性、就労支援による障害者の職業人としての活躍の効果であった。一方、考えに同意しない人が多かった項目は、全障害者への一般就業の支援の重要性、就労支援による医療的管理改善への効果、就労支援による企業経営・管理への効果であった。

障害者就労支援への様々な考え方	■ 全くそう思う	■ まあそう思う	□ どちらともいえない	□ あまりそう思わない	□ 全くそう思わない	□ 無回答
障害者の職業人としての活躍への効果	25%	55%	15%	5%	0%	0%
障害者雇用企業の経営・管理への効果	20%	45%	25%	10%	0%	0%
障害や疾患の医療的管理改善への効果	10%	40%	25%	15%	10%	0%
障害者の生活・経済的自立への効果	20%	50%	15%	10%	5%	0%
仕事内容との個別的マッチングの重要性	60%	35%	5%	0%	0%	0%
職場配慮や環境整備の重要性	65%	30%	5%	0%	0%	0%
企業の雇用義務と経済的動機付の重要性	25%	50%	15%	10%	0%	0%
全障害者への一般就業の支援の重要性	10%	10%	30%	20%	15%	15%
就職後の職場適応・就業継続の重要性	60%	35%	5%	0%	0%	0%
職業場面での課題の理解の重要性	50%	40%	10%	0%	0%	0%
職業場面での強みや興味の考慮の重要性	50%	40%	10%	0%	0%	0%
多専門職種との役割分担と連携の重要性	55%	35%	10%	0%	0%	0%

(1) 雇用支援分野

ア ハローワーク

– 119 –

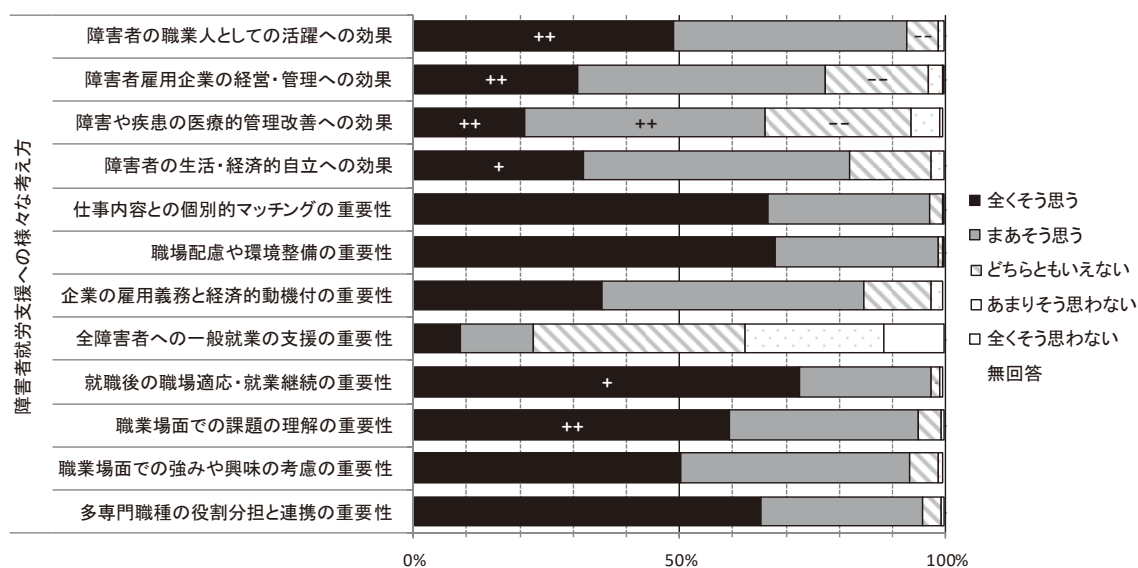


図 1-3-15-a 障害者就労支援への考え方【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターに所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性、多専門職種の役割分担と連携の重要性であった。

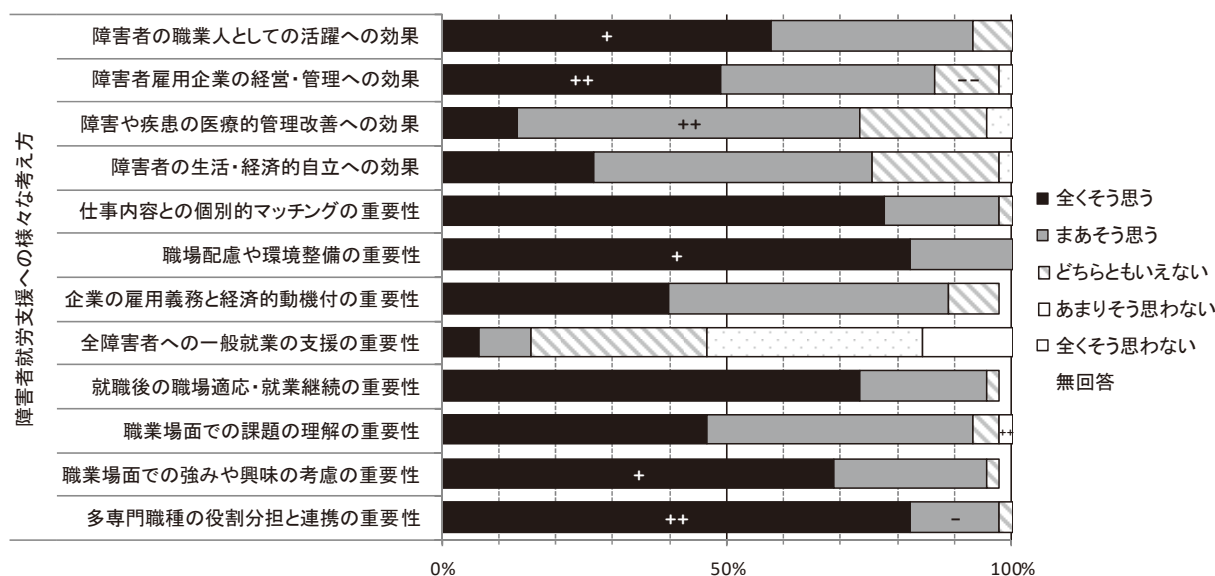


図 1-3-15-b 障害者就労支援への考え方【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターに所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、仕事内容との個別的マッチングの重要性、就職後の職場適応・就業継続の重要性であった。

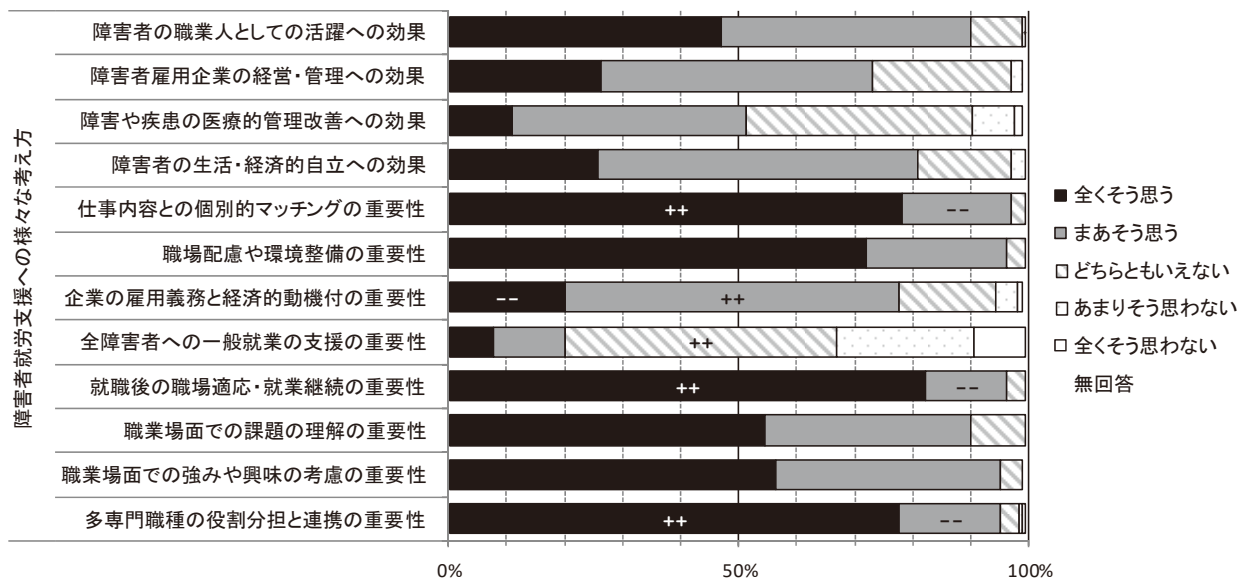


図 1-3-15-c 障害者就労支援への考え方【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関に所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、職場場面での強みや興味の考慮の重要性であった。

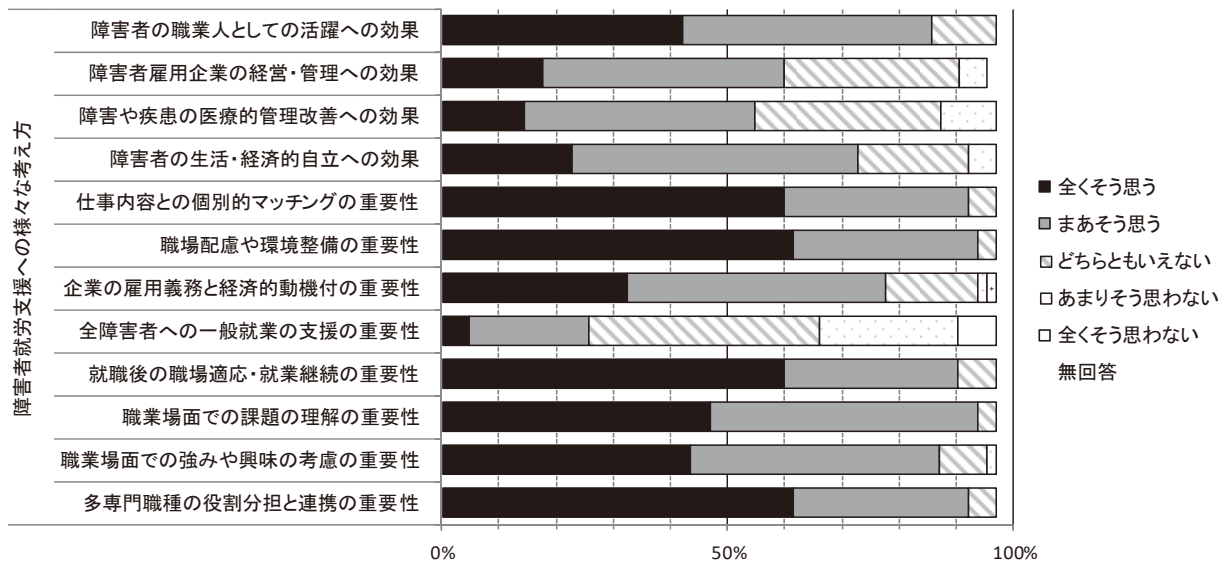


図 1-3-15-d 障害者就労支援への考え方【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの考え方に同意する人が多かったのは、多専門職種の役割分担と連携の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。

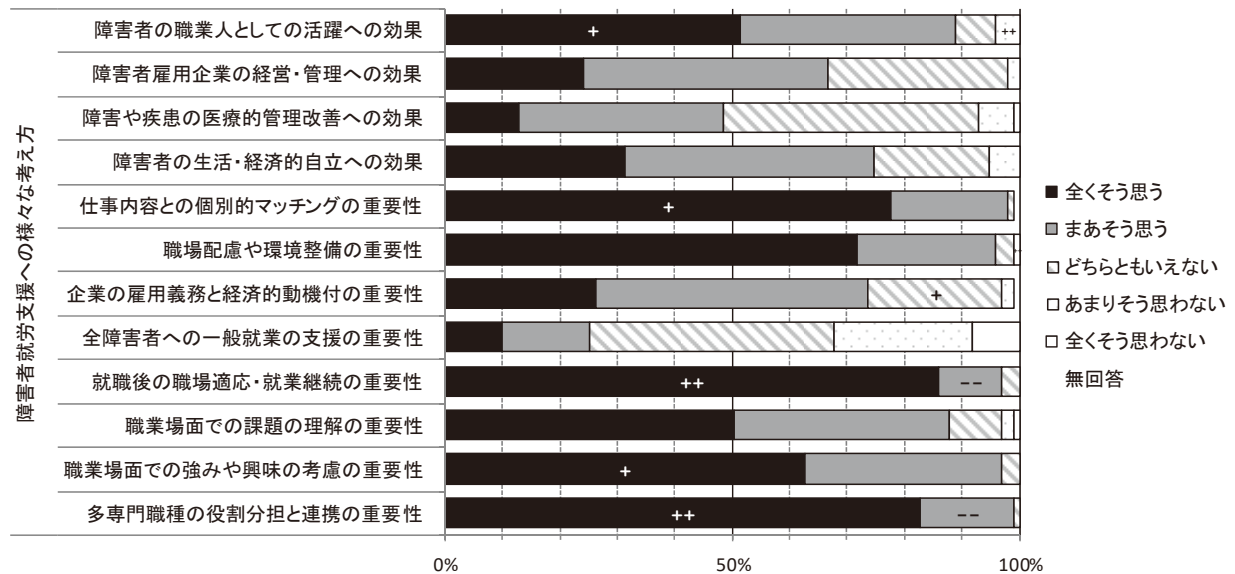


図 1-3-15-e 障害者就労支援への考え方【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）の就労支援の様々な考え方に同意する人が多かったのは、就職後の職場適応・就業継続の重要性、職場配慮や環境整備の重要性であった。考えに同意しないに共通していた項目は、全障害者への一般就業の支援の重要性であった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所の就労支援の様々な考え方に同意する人が多かったのは、仕事内容との個別的マッチングの重要性、就職後の職場適応・就業継続の重要性であった。

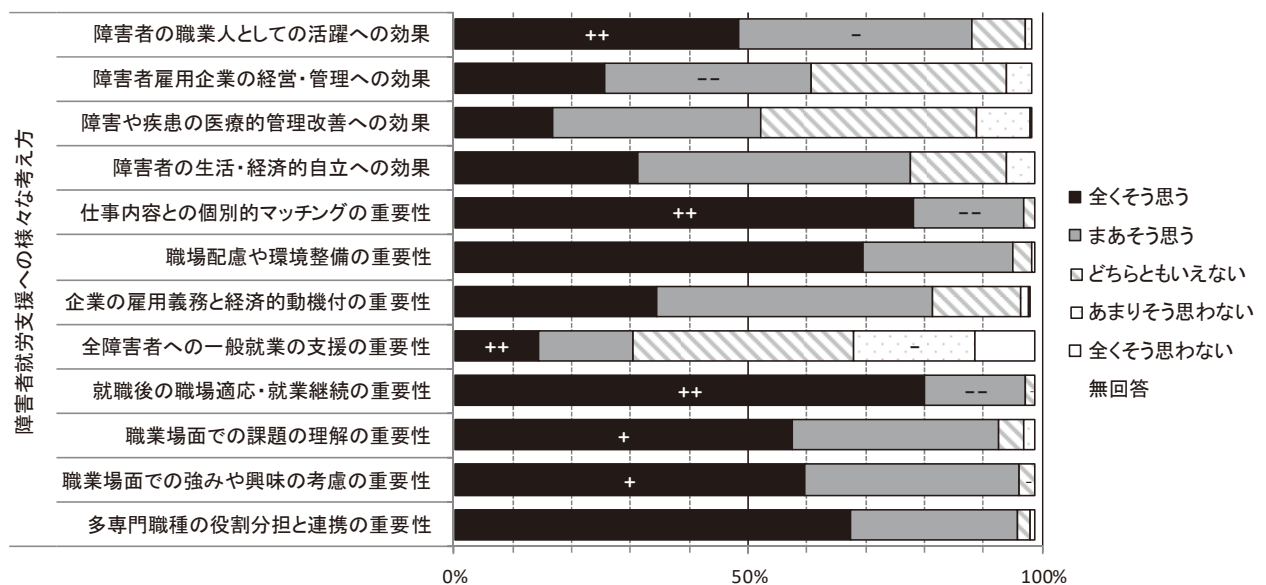


図 1-3-15-f 障害者就労支援への考え方【就労移行支援事業所(n=285)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所に所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、就職後の職場適応・就業継続の重要性、職場配慮や環境整備の重要性であった。

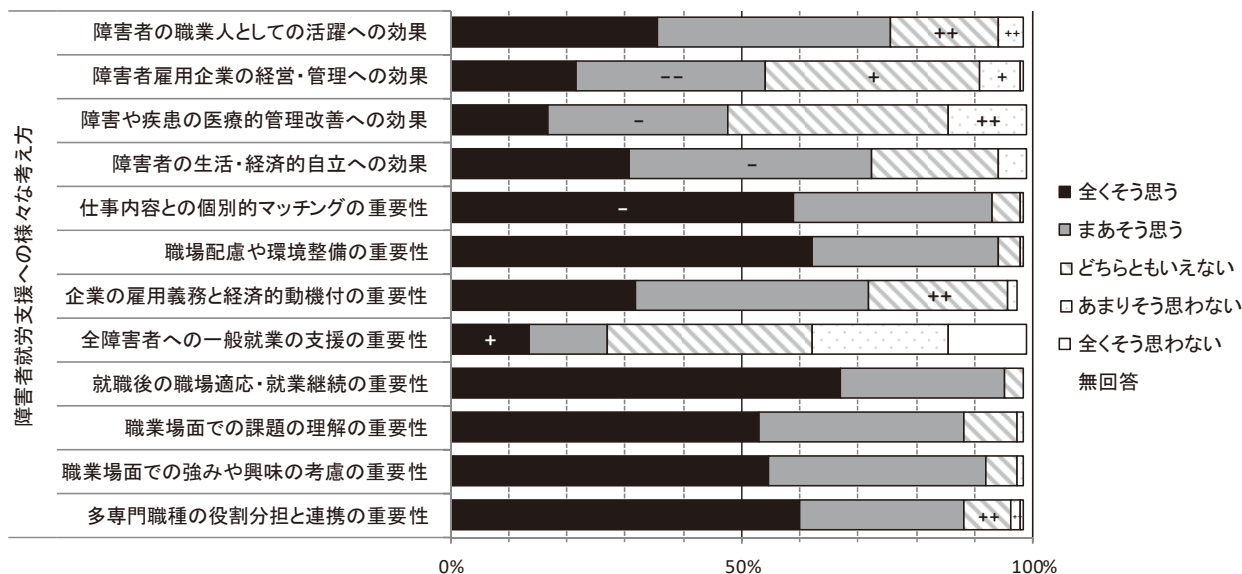


図 1-3-15-g 障害者就労支援への考え方【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所に所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。考えに同意しないに共通していた項目は、全障害者への一般就業の支援の重要性であった。

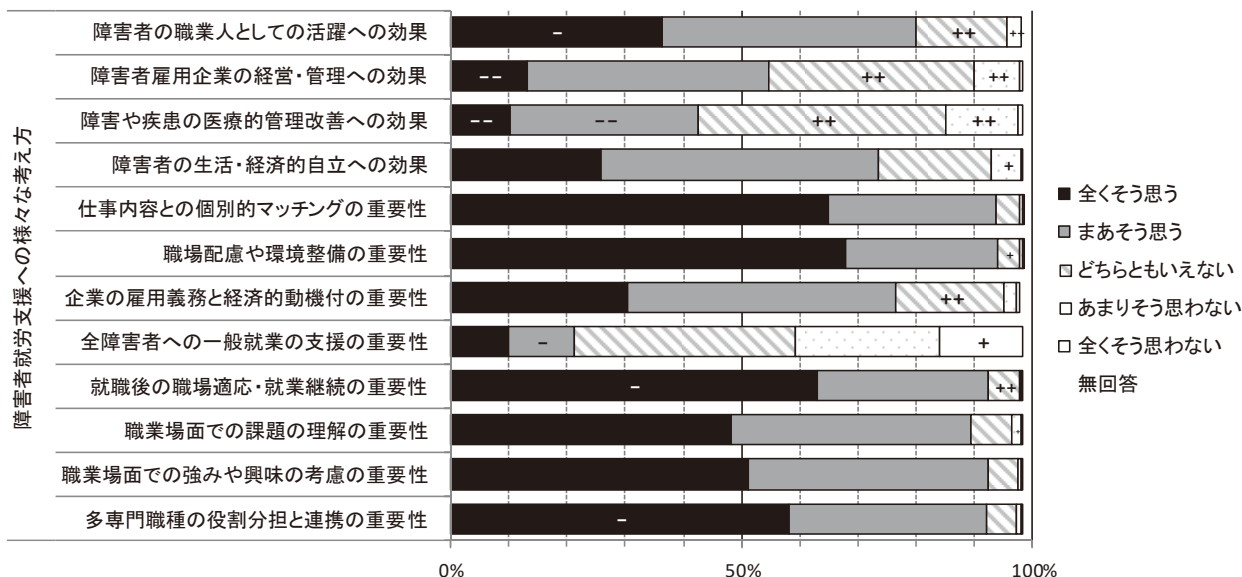


図 1-3-15-h 障害者就労支援への考え方【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の特徴は、回答者全体の傾向と大きく変わっていないかったが、福祉分野（就労支援サービスを除く）の機関全般的に、回答者の考え方に同意した人が多かったのは、多専門職種の役割分担と連携の重要性であった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターに所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、仕事内容との個別的マッチングの重要性、職場配慮や環境整備の重要性であった。考えに同意しない人が多かった項目は、全障害者への一般就労の支援の重要性であった。

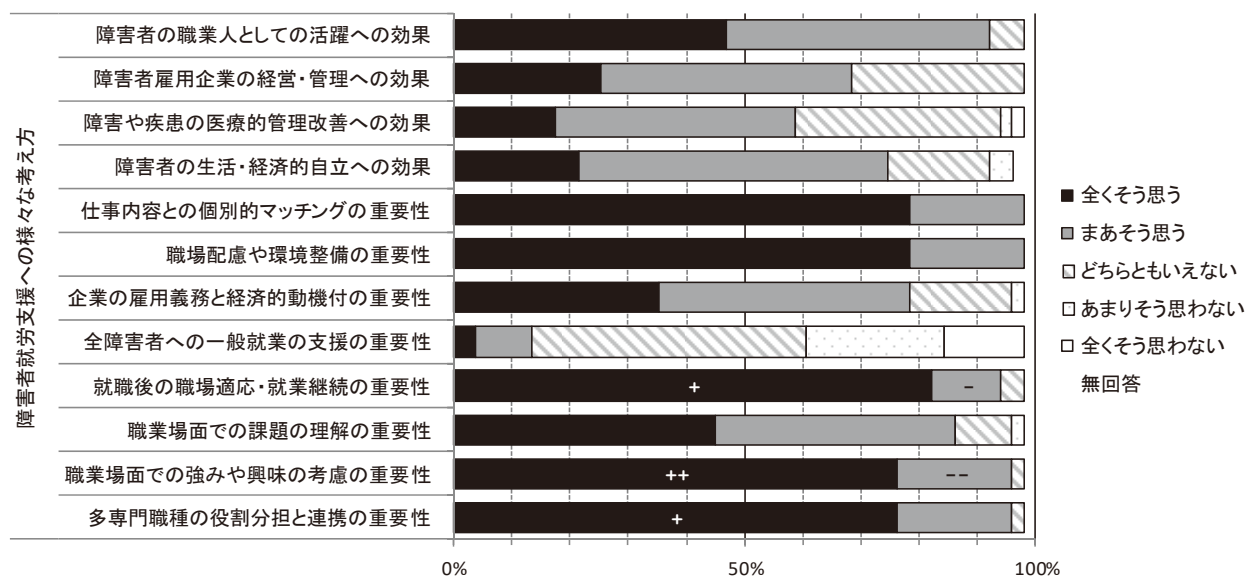


図 1-3-15-i 障害者就労支援への考え方【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。

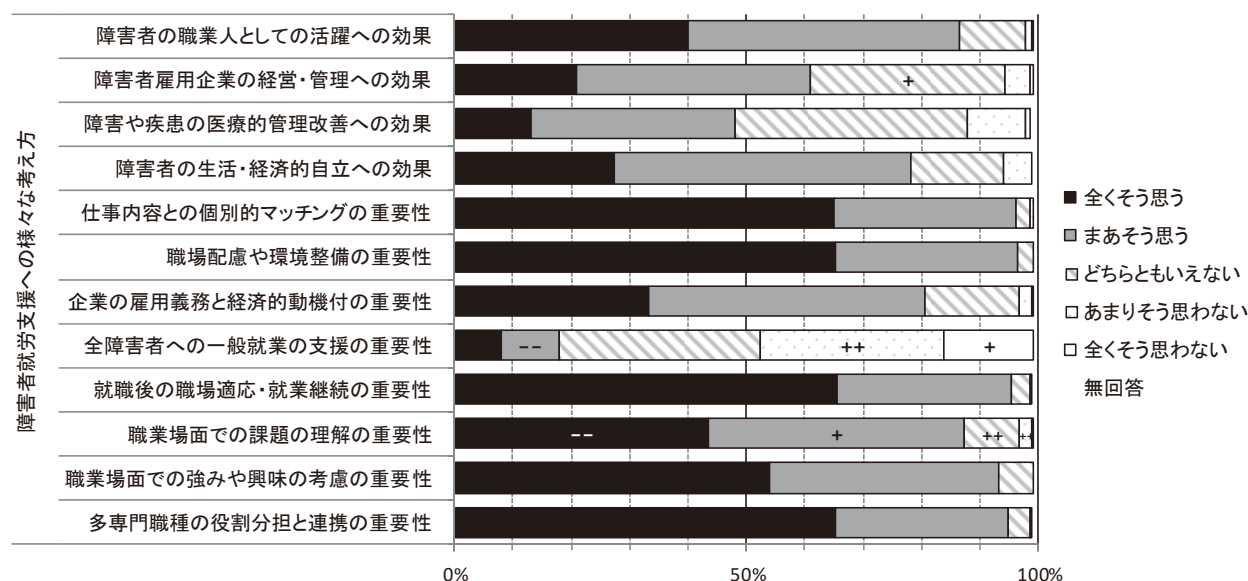


図 1-3-15-j 障害者就労支援への考え方【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。

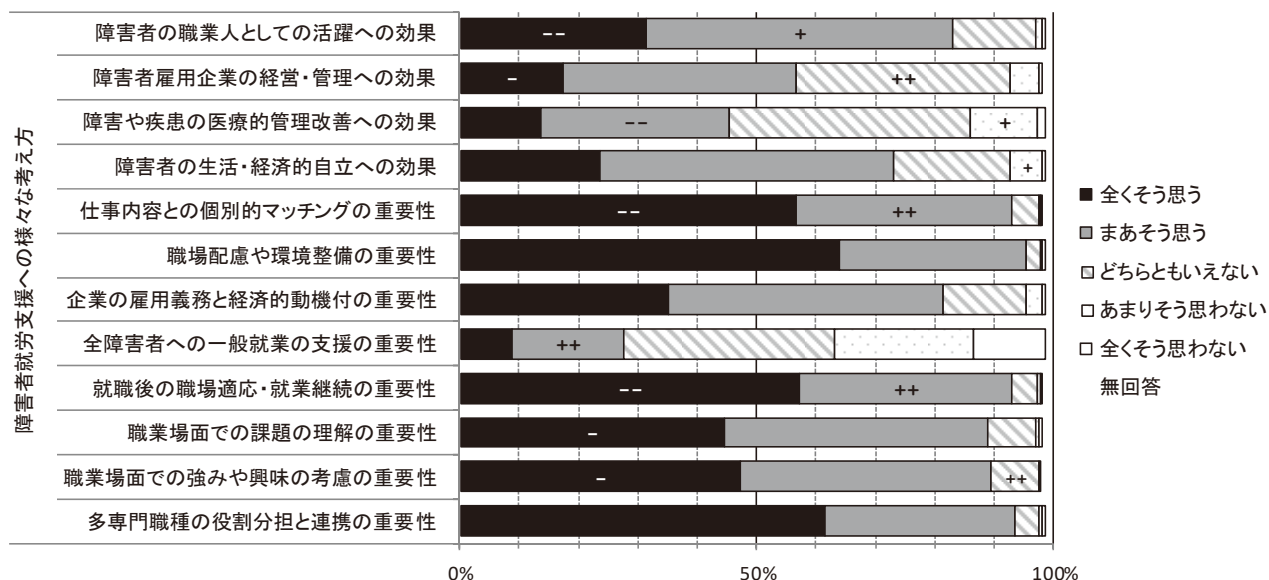


図 1-3-15-k 障害者就労支援への考え方【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。

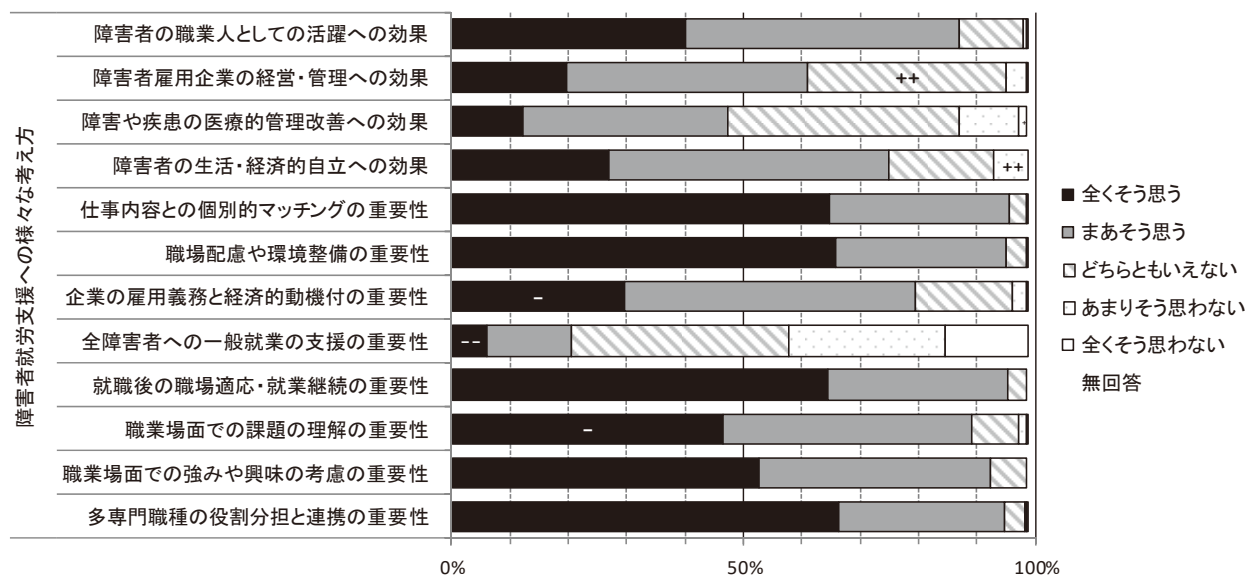


図 1-3-15-l 障害者就労支援への考え方【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における就労支援の様々な考え方に同意する人が多かったのは、就職後の職場適応・就業継続の重要性、多専門職種の役割分担と連携の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。考えに同意しない項目として共通していたのは、全障害者への一般就業の支援の重要性であった。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部に所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、多専門職種の役割分担と連携の重要性、就職後の職場適応・就業継続の重要性であった。

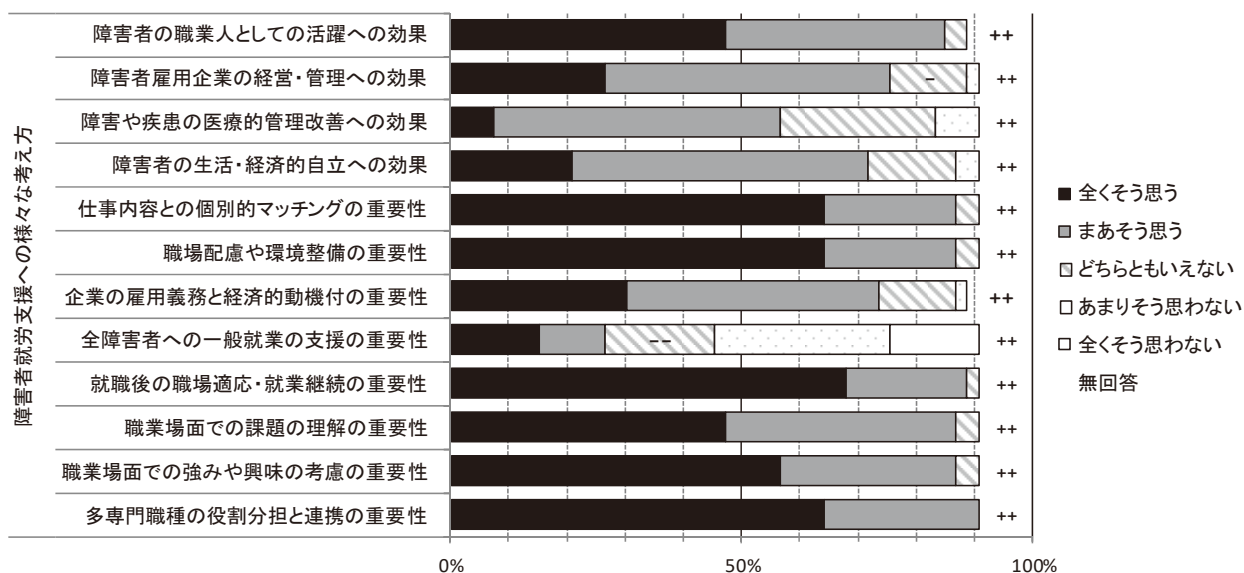


図 1-3-15-m 障害者就労支援への考え方【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別学校高等部に所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、就職後の職場適応・就業継続の重要性、多専門職種の役割分担と連携の重要性であった。

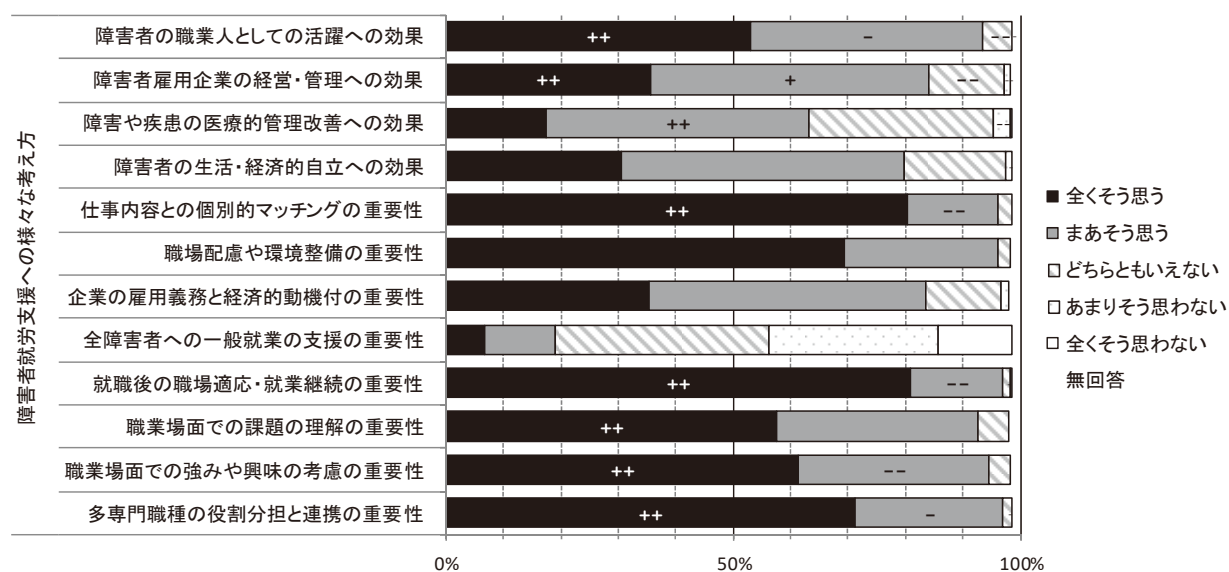


図 1-3-15-n 障害者就労支援への考え方【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の様々な考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。考えに同意しない項目として共通していたのは、全障害者への一般就業の支援の重要性であった。

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターに所属する回答者の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。

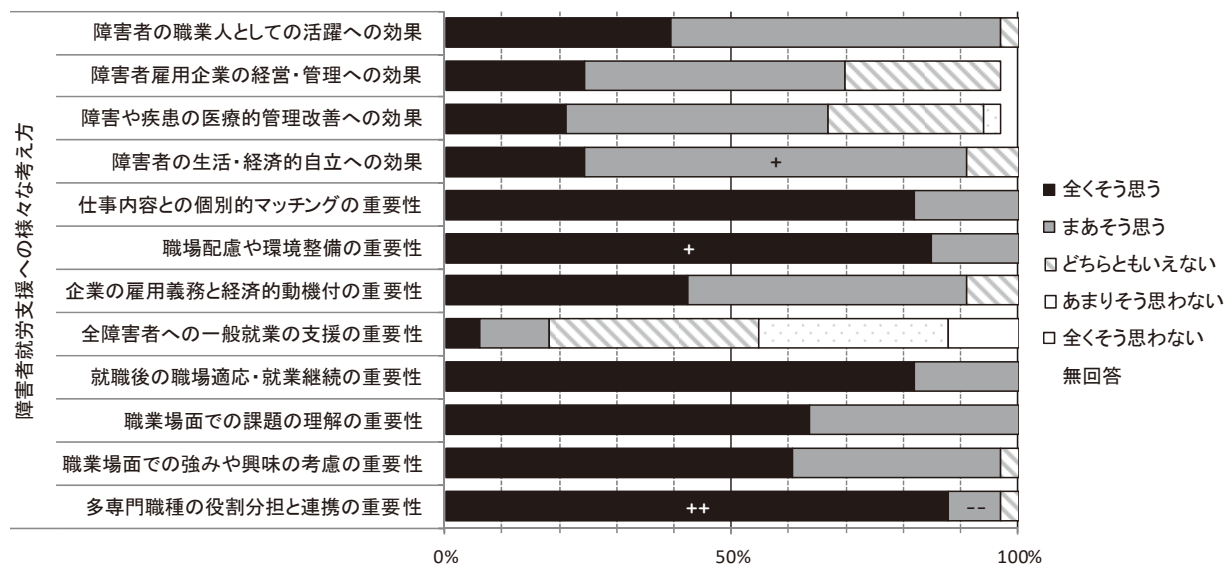


図 1-3-15-o 障害者就労支援への考え方【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; - -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 作業療法士

作業療法士の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性、就職後の職場適応・就業継続の重要性であった。

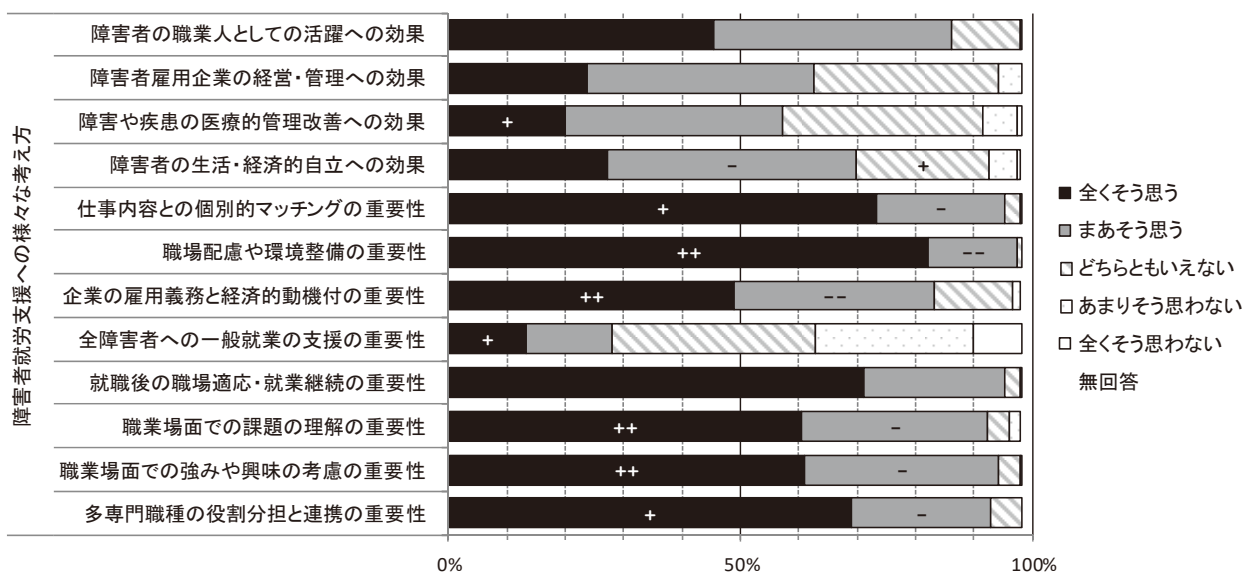


図 1-3-15-p 障害者就労支援への考え方【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; - -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 保健師

保健師の考え方に同意する人が多かったのは、職場配慮や環境整備の重要性、仕事内容との個別的マッチングの重要性であった。

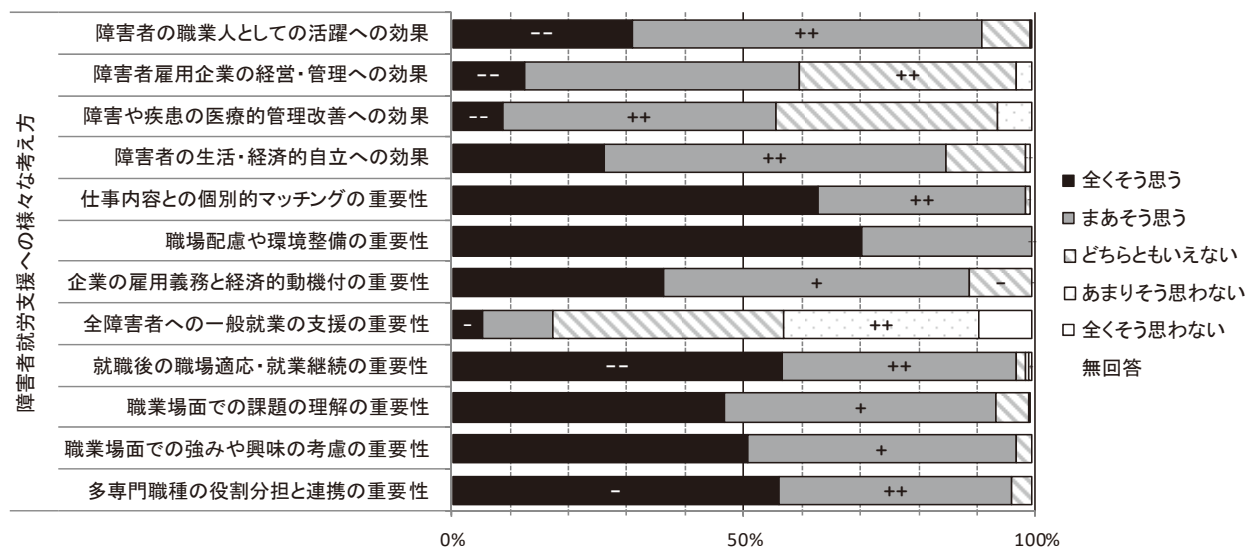


図 1-3-15-q 障害者就労支援への考え方【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(6) 記述回答から

【1「就労支援によって、障害者は、能力や個性を発揮して職業人として活躍できるようになる」への意見】

【(1)職業人としての意識の必要性】

- 本人も障害者として働くことに対して、企業に過度の期待をするのではなく、できることで企業に貢献するという気持ちを持つことも大切。(PSW)
- 障害者自身も仕事に対する見方を調整する必要がある。障害があるから、助けられて当たり前ではなく、社会人としての常識をしっかりと持ち、社会貢献という目標を持って仕事に就いてもらいたいと思う。(HW)

【(2)障害者が働くことの困難性】

- 「職業人としての活躍」のとらえ方によっては、働く力の弱い障害者は、障害者雇用の対象ではなくなってしまうという問題点を感じることもある。(高)
- 仕事を量によって評価されると難しい現実がある。他に与える良い影響とか、合理的考え方など波及を評価してほしい。(他)

【(3)就労の意義】

- 就労により社会生活を活性させ社会人としての責任を果たしていることの自己実現感はその人の生活を豊にする。(就生 PSW SW)

【2「就労支援によって、障害者を雇用する事業者は、事業経営や雇用管理等がより効果的に行えるようになる」への意見】

【(1)事業経営・雇用管理の困難性】

- 今後精神障害者雇用数が増加するものと見込まれるが、現場の労務管理に関する課題も増加するものと思慮。(JC)
- 事業所側にゆとりがないと、理想どおりにはいかないと思われる。(実際に、「会社を存続させるだけで、精いっぱい、障害者支援を考える余裕はない」と言われることがある)(中 高)

【(2)事業主支援の必要性】

- 企業に対する相談相手、分かりやすく言えば企業の味方が必要。(B型 PSW)

【3「就労支援によって、障害者は、障害や疾患の医療的な管理がしやすくなる」への意見】

【(1)リハビリテーションのゴールとしての就労】

- リハビリのゴールは身体能力向上だけではなく、就労として社会的にも認められることは大きい。(他)

【4「就労支援によって、障害者は、生活自立や経済的な自立を達成することができるようになる」への意見】

【(1)賃金向上の必要性】

- 経済的自立については、賃金を上げてもらいたいと感じる。(高)
- 正規雇用であっても最低賃金で自立を達成していくことは、それだけでは難しい。(高)

- 障害があっても、いろいろな介助を受けながら働け、余暇や生活を楽しめる工賃が保障されてほしい。(高)
- 障害者雇用率制度、障害者雇用率の引き上げにより、一般企業で働ける障害者は増えたが、非正規雇用が多く、経済的自立につながりにくい。(職セ)

【(2)障害年金の重要性】

- 障害年金の有無による。(訓練 PSW)
- 最低賃金ギリギリでは自立した生活は十分に望めない。障害年金の受給も含め考えていかななくてはならない。(中 高)
- 障害年金が受給できた場合には経済的な自立ができると思われるが、そうでない場合は経済的な自立が困難な場合もある。(移行 B 型 JC)

【(3)ディーセントワークの重要性】

- ただ働くのではなく、障害がない人とおなじようにやりがいがあってきちんとお金がもらえ、老後も暮らせる年金がもらえるようなディーセントワークの考え方が重要だと感じている。(就生 SW)

【5「就労支援では、各障害者に合った仕事内容とのマッチングが重要である」への意見】

【(1)マッチングの重要性】

- 長期で安定して働くためには、最初のマッチングがとても重要である。(職セ)
- 企業と障害者の障害者雇用に関する考え方のマッチングや職場環境に関するマッチングも重要と考える。(職セ)
- 本人のできる仕事とのマッチングは可能でも、生活面(賃金)等とのギャップがある。この両方の仕事のマッチングは困難となるケースが多い。(HW 職)
- 仕事内容とのマッチングだけでなく、現場の同僚、就業場所(自宅との距離、通勤方法)等のマッチングが大切であるとする。(高)
- 就職することが最終目標ではなく、それからが大事なので企業との話し合いやマッチングが重要。(HW 就生 訓練 移行 B 型 高)

【(2)障害者に適した求人】

- 難病や障害に合った求人が必要であるが現実非常に少ないと思える。行政と企業の積極的意見交換が必要。(他)
- 障害の種類によっては長い時間の就労が難しい方が多いが雇用していると認められるのは、20H 以上になると働きづらい。もっと短くても認めるべきだと思う。(他)

【6「就労支援では、職場での配慮や環境整備が重要である」への意見】

【(1)事業主や職場の理解】

- 雇用主の更なる理解が必要である。(MSW)
- 事業主(雇用主)が障害者の理解(仕事ぶり)不足が多い。そのため採用に至らないケース、短期間で離職のケースが多い。(HW 就)
- 障害者が生活面、経済面で自立するため、様々な制度を利用することは勿論、賃金の引き上げやフルタイム求人を提出してもらうなど、事業主に対する働きかけも必要。(HW 就)
- 雇用する企業経営者や現場の方々の障害者に対する理解と育ててやりたいという前向きな考え方をサポートしていく必要性を感じる。ハローワークやジョブコーチとの連携も大切である。(移行)
- 就労後において、企業における障害特性の理解が重要である。また採用される側も障害に関してできること、できないことを周りの従業員にしっかりと理解しておいてもらう必要がある。(訓練)

【(2)障害の有無によらない雇用管理】

- 企業の雇用管理から障害を持つ従業員だけを特別枠に切り離して特別扱いとして雇用管理を考えるのではなく、全従業員のメンタルヘルス対策への中で様々な病気をかかえる従業員のひとりとして、障害者の雇用管理を考える会社が増えるような支援が広がってほしい。(職セ)

【7「就労支援では、事業者に対する法的な障害者雇用義務と経済的動機付けが重要である」への意見】

【(1)法的な障害者雇用義務と経済的動機付けの必要性】

- 会社等企業経営等についても考慮すると担当の国の企業に対する保障も必要であると思う。(MSW)
- 障害者雇用率に関する具体的企業名(数値)の情報が欲しい。(高)
- 障害者雇用率がアップ 2%になったことで、今まで雇用してない企業が、今まで考えてなかった知的障害者の雇用に前向きになっている。(B 型)
- 取組の良し悪しはあるが、障害者雇用義務と経済的動機付けがないと、なかなか障害者雇用が進まないのが現実。(職セ)
- 中小企業の障害者雇用に対しての支援(メリット)が少ない。大企業はその余力があるから雇用しやすいし、納付金等のメリットもあるのに、逆ではないかと感じる。(高)
- 企業は、社会的責任として弱い者を配慮した雇用をすべきという考え方をもっと強くしていけるような、公または公に近い機関からの教育が必要ではないか。(難)

【8「就労支援では、障害種類・程度にかかわらず全ての障害者が一般就業を目指すことが重要である」への意見】

【(1)一般就業以外の選択肢の重要性】

- 福祉的就労も立派な就労であると思っている。(B 型)
- 就労だけが全てではない。(OT)
- 障害の有無や程度にかかわらず、働くことについては本人に自由があると思いますので、目指さない自由もある。(職セ)
- なぜ就労継続支援 B 型や A 型があるか考えると全ての方が一般就業を目指すことが重要かを問われると違うと思う。(就生 SW)
- やはり障害の特性上、就労に向かない方がおられるのは事実あるので、重度さを考慮して支援していくことが重要と思われる。(A 型 B 型)
- 障害の有無にかかわらず、本人 (& その家庭) の求める生き方に添える支援体制が組めることが行政 (福祉・医療含) の責務だと思う。(HW 就)
- 企業が今の就労継続 B 型事業所 (重度は生活介護並み) なみに支援できるのであれば、可能だと思いが現状では厳しいと思う。(中 高)
- 障害者と呼ばれる人達が、全て一般就業できればよいとは一概には言えないが、その人に合った様々な働き方、社会とのつながり方を模索していくべきだとは感じる。(A 型 B 型 JC)
- 一般就業を目指すことがストレスで、精神的にまいって、生活が崩れ、生活介護事業で安定された方もいた。就労だけが全てではない。(移行 OT)
- 全ての障害者が一般就業できることが理想であるが、障害の程度、年齢、体力等の問題のある方は、他の選択をしても良いと思う。(HW 職)
- 障害特性や能力は様々なので、必ずしも就労のみに固執することはないと考える。状況に応じて、B 型が生活支援の福祉施設への誘導も選択肢として検討する方がよい。(HW 雇 就)
- 非常に重度な障害などがある場合は、本人が希望するとしても難しい場合もある。本人に少しでも活動意欲があれば支援でサポートは行えるがまったくよくない場合もあるため、時間の経過とも相談の必要がある。生活保護に浸かってしまいきっている場合もあり、脱却が困難になるケースもある。(PSW)
- 障害者が一般就業することにより、共生社会が実現され、障害者も人間として成長することが見込まれるが、受け入れ側の視点とすると、最低限度の社会性、マナー、就労能力は必要である。そのため特例子会社、A 型事業、B 型事業所などの多様な形態は必要であるが、その枠に入れない方はどうすればよいのか。(就生)
- 障害程度によって、一般就労は無理であっても、本人の”働きたい”や”働くことのできる能力”を活かすことの出きるサービスの提供を目指し、A 型を運営している。しかし、現状はとても厳しく、賃金に対する助成などほとんどなく運営することが難しい。そのため、他の施設では運営をしていない。その結果、ムリに就労した方が二次障害を発症してしまい、福祉的にも就労困難となるケースがある。まずは、就労できる環境を作ることのできる制度があれば働くことのできる方は助かると思う。(A 型 B 型)

【(2)一般就業の困難性】

- 当地域は一次産業が多く、船上での仕事、自動車運転での現場への出勤等あり、後天的な障害者は自ら就労をあきらめてしまう傾向があり、万が一の雇用者への迷惑を心配をしている方、その家族が多く、現実的には返答に困る。(OT)
- 近年就労支援の役割が整理される等いい面がある。一方で就労 A 型特例子会社に多くの障害者が勤務し本来の一般就労から遠のいていると思う面もある。(HW 職)

【9「就労支援では、就職だけが目標ではなく、就職後の職場適応や就業継続を目指すことが重要である」への意見】

【(1)職場適応や職場継続のための支援】

- 統合失調症の方は、情動変化をチェックする仕組と丁寧な対応を行えばより職場定着向上が図れると考える。(B 型 PSW)
- 就労の継続を支えるためには、余暇の充実も必要であると思う。余暇が孤独で「さみしい」と相談を受けることが多々ある。(B 型 SW)
- 長く仕事を続けるためには、本人の努力、保護者の励まし、支援を聞き入れて、自己を改善していく努力が必要。支援者が良好な関係を保っていなければならない。(高)
- 企業で働ける力のある方達はどんどん一般企業に進むべきだが、障害により一人で企業にいて働きを継続できる方達ばかりではない。行った先の企業で定着できるような環境と継続的な人的支援。仲間として受け入れてもらえる環境が必要。あまり労働施策として有効な制度は見当たらないと感じている。(B 型)
- 就労するに当たり、同職場に仲間がいないと定着が上手くいかないように感じている。全てを就労にするのではなく、Group での就労や施設外就労の活用を行うともっと多様な就労が進むと思う。(移行 B 型 PSW SW)

【(2)フォローアップの必要性】

- 就労に失敗した時のフォローができるかできないかで当事者の次の意欲、課題と向き合えるかが関係してくる。就労支援とは、繋いで終わりでない。(PSW 保)
- 「就職後のフォローアップ」が特に重要。卒業の支援はジョブコーチなどが中心となっているが、支援学校もより積極的に支援していく必要がある。現状では進路指導主事が在校生と卒業生の支援を一手に引き受けているが、学校規模によっては卒業生の支援を中心とする部署が必要と考える。(高)

【10「就労支援では、職業場面で本人ができないことや課題の理解が重要である」への意見】

【(1)自己理解】

- 本人が理解し、望まなければ支援しても進まない。(A 型)
- 本人ができないことの認識がしっかりとしていないと、その人の強みや仕事への向上心が上昇しないと思う。(A 型)
- 特に本人の理解が重要と考える。自身が「就労可能」と判断している求職者の中にも、障害者就職相談会で面談した企業担当者から「あの方では就労は無理」との話が出る方もいる。(HW 就)
- 医療機関で就労が困難と判断された人も働きたいと言われる。断っても非告知または自分で応募するケースもあり。そういった人との関わり、支援が難しい。(HW 就)

【11「就労支援では、職業場面で本人ができることや得意な点、興味分野の考慮が重要である」への意見】

【①(1)得意な点を活かす就労支援】

- 当事者の長所(得意分野)にマッチした就労先がない場合は、本人が起業することもあり、支援者としてその視点は持っていたい。(発)

【12「就労支援では、医療、生活(福祉)、教育、雇用の専門的支援の効果的な役割分担と連携が重要である」への意見】

【(1)連携の課題】

- 他機関との意識考え方のズレを感じることがある。(HW 職)
- 効果的な役割分担はどのようにすれば個別(支援者間の個別対応)に影響されず整理できるのか?(保)
- 難病の支援では、ますます就労支援への連携(医・福)が必要と考えるが、実際はまだまだ発展途上であり、困っている。(MSW SW)
- 病院に入院中の患者の中で比較的若い方などは就労の想いもあるがどのように支援し、どこを連携すれば良いか分からない。(OT)
- 「チーム支援」の考え方が、ハローワークと障害者就業・生活支援センターで、違ってするように常日頃感じている。(就生)
- 障害者の就労支援では医療、福祉、教育、関係機関のチーム支援が進んできているが、本人の生活の安定に向けて前向きに、聞いてくれている行政(市町村福祉課)とそうでないところがあると思う。(高)
- 障害者の就労支援について、特に高次脳機能障害について、関係機関の役割分担が不明確で困ることが多い。明確にしていく必要があると考える。(PSW MSW SW)
- 地元のハローワークに精神ジョブサポーターが配置されている。特別支援学校と連携してほしいところであるが就労の準備ができた人という条件があり、連携するまでに至らない。不登校、ひきこもりが長かった生徒への支援が必要である。(高)

【(2)連携の必要性】

- 精神保健福祉手帳を取得されている方は、特に医療との連携が必須だ。(移行)
- 就業年齢になってから社会参加を推進する傾向がある。各福祉サービス、医療、教育が重なり合い、同じ方向性の中で連携した支援を展開しなければならない。(移行)
- 「連携」と言われて久しいが、各々のできる支援の枠の範囲内のみの動きでは、必要な連携も難しい。枠から少しずつはみ出せる柔軟さ、理解の深さ、新たな資源を生み出す力が重要かと思う。(A 型 JC)

【13 その他の意見】

【(1)職業準備性の必要性】

- 本人の気力も必要。(訓練 JC)
- 企業努力と同時に本人の努力も必要だと思う。(保)
- 就労支援と生活支援は両方同時に必要と思う。(保)
- 企業のみでなく、本人の努力も必要である。(保)
- 障害者本人の働く意欲、モチベーションの支援が重要。(B 型)
- 就労支援には本人のモチベーションと就労意欲が不可欠。(PSW)
- 就職と同時に生活の場を必要とする生徒がおり、生活支援の視点が重要である。(高)
- 仕事をする、人生のメリハリ、生活リズムが良く分かっていない人が多い。(HW 訓練 A 型 B 型 高)
- 就労には、働く力よりもコミュニケーション力、報告等、基本的なマナーが必要であると感じる場面が多い。(高)
- 障害者自身の努力が何より重要。良い支援者がいても障害者とその家族が変わらなければならない。(移行 SW)
- 本人の働きたい、働き続けたいという気持ちが前提。本人にその気持ちがなければ、周りの希望や支援があっても、なかなかうまくはいかないと感じている。(就生 PSW SW)
- 就労支援では、仕事に対する支援と同様に余暇の充実、適切な経済活動に加え、ストレスマネジメントや自己開示と相談などのスキルを高めることも大切だと感じている。(高)
- 就労というのは 18 歳以上の当事者と本人に関わる関係者(雇用主、同僚、支援者)全てが大人。しかし子供の頃から多様な障害者と関わりを持っておかないと大人になってから知識面のみ障害者の事を知っても自然な関わり、対応が持てず、本質的な改善は厳しいように思う。→表面的・形式的に障害者を雇用すれば良い、ということではない、ということが言いたい。(B 型)

【(2)人材育成や支援の質の向上の必要性】

- 支援者の養成が必要だと思う。(PSW SW)
- 支援者の支援能力の向上が重要。(就生 JC)
- 障害者の就労支援について知識不足であり、今後学習していきたい。自分の地域での勉強会などあれば良い。(A型 B型)
- 就労支援はとても大切であるが、就労支援を担当する福祉の職員が企業で働いた経験がなかったり、常識がなかったりのレベルが低すぎる。(A型)
- 障害者自身の仕事のとらえ方を理解した上での就労支援が必要。拙速な対応は逆効果となり後の就労につながらない。支援する側の件数的な事項にこだわらないようにする。(MSW)

【(3)社会への働きかけ】

- 誰にとっても障害への配慮というより、多様な働き方、多様な人材を認める社会であれば（人口減で認めざるを得ない）長く働くことができる個人の社会参加、経済的效果にも貢献することになるのでは。(MSW 保)
- 就労することが重要か否かは当人の意識や当人の障害の状況によって異なるが就労の意欲が高い者に対しては支援が重要である。当人に対する支援だけではなく、雇用者側そして社会全体に対する教育が必要。(他)
- 就業を含む社会参加はどのような障害をかかえる方でも必要だ。ただ、経営という点で後ろ盾がないと、なかなか浸透させることは難しい。社会全体が障害者に理解のある状況を作るには、子供の頃からの教育（健常、障害分け隔てのない）が必要なのかな。(MSW)

【(4)精神障害者への支援】

- 現行の就労後の支援体制については、精神障害者の場合、不十分と感じる。(移行 B型)
- 精神障害者の雇用義務化にあたり、ハローワークでの相談件数が増え、精神保健福祉法に定める措置入院が必要と思われる方の対応が増えている。通報義務と請け負う公務員にハローワーク職員を加えることが必要と考える。(HW)

【(5)高齢者・認知症への支援】

- 65才以上の就労希望者への制度的支援のあり方。(A型)
- 認知症の方の就労は高齢化対応（定年の問題）とともに、同時にすすめなければならない分野と実感している。(OT)

7 障害者就労支援への意向（問 11）

特に自部署で実施したい就労支援の内容は、興味や強みを活かした就職のための相談助言、無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言、障害や配慮の職場説明への本人支援、職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解であった。特に連携して自部署で取組たい就労支援の内容は、障害や配慮、雇用管理、職場定着への事業主支援、就職後の本人/職場両面の課題把握に基づく支援、本人・家族・事業主等への安定就業継続へのフォローアップ、医療・生活・就労等の総合的な多機関連携支援体制づくり、地域関係機関・専門職の就労支援への専門的助言・援助、医療・福祉・教育場面での就労支援ニーズの確認であった。特に支援の必要性があるのに取組の意向の少ない内容は、施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化、医療・福祉・教育場面での就労支援ニーズの確認、職業場面での障害理解・管理、対処スキル獲得の支援、地域関係機関・専門職の就労支援への専門的助言・援助であった。

特に自部署で就労支援を実施したいと回答した機関・職種は、地域障害者職業センターや、障害者就業・生活支援センター、福祉系就労支援サービス、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。特に連携して自部署で就労支援に取組たいと回答した機関・職種は、ハローワークや、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、発達障害者支援センターであった。特に支援の必要性は認識していても取組の意向の少ないと回答した機関・職種は、医療ソーシャルワーカーと保健師であった。

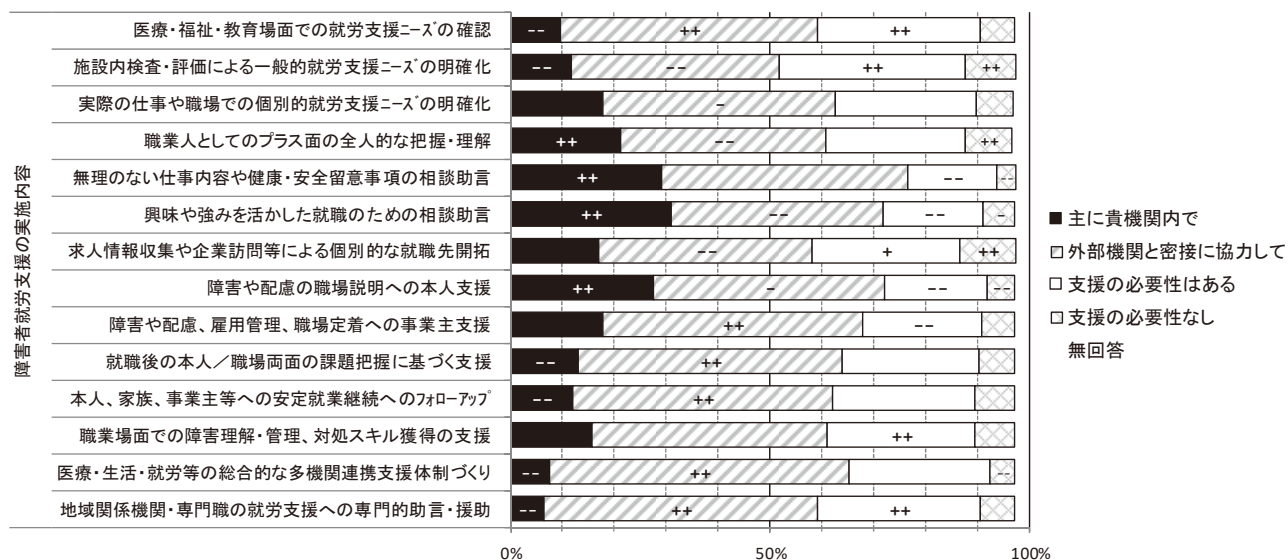


図 1-3-16 障害者就労支援への意向【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の取組の意向の特徴は、職業訓練校&委託訓練機関以外の機関において、自部署で取組たい、または外部機関と連携して自部署で取組たい割合が回答者全体と比較して高かった。職業訓練校&委託訓練機関については、支援の必要性があるのに取組の意向が少ない割合が高かった。

ア ハローワーク

ハローワークが特に自部署で取組たい就労支援内容は、興味や強みを活かした就職のための相談助言、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓、障害理解や配慮、雇用管理、職場定着への事業主支援であり、興味や強みを活かした就職のための相談助言と求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓は5割以上であった。

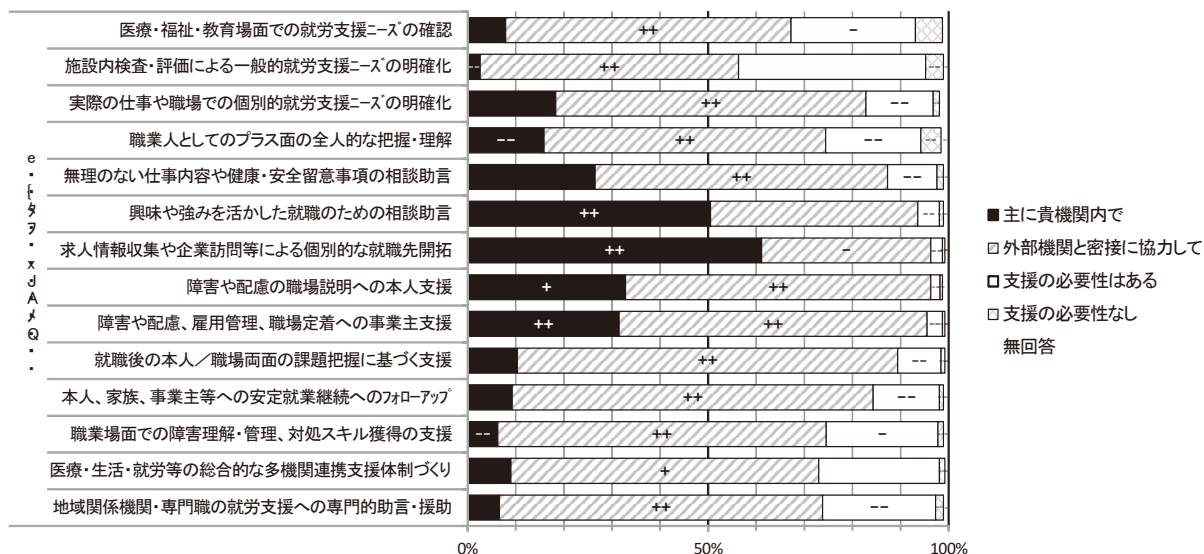


図 1-3-16-a 障害者就労支援への意向【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターでは、回答者全体と比較して、全般的に自部署で、および外部機関と連携して自部署で就労支援に取組たいと回答した割合が高く、その割合がすべて項目について 8 割以上であった。

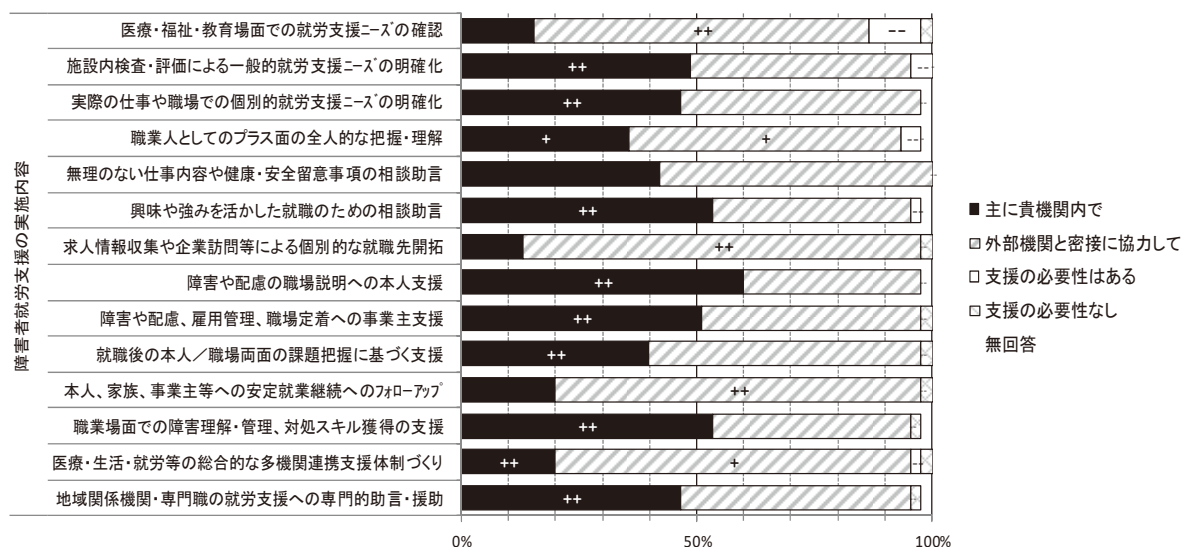


図 1-3-16-b 障害者就労支援への意向【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターでも、回答者全体と比較すると全般的に自部署で、および外部機関と連携して自部署で就労支援に取組たいと回答した割合が高かった。また、支援の必要なしと回答した割合が極めて少なかった。

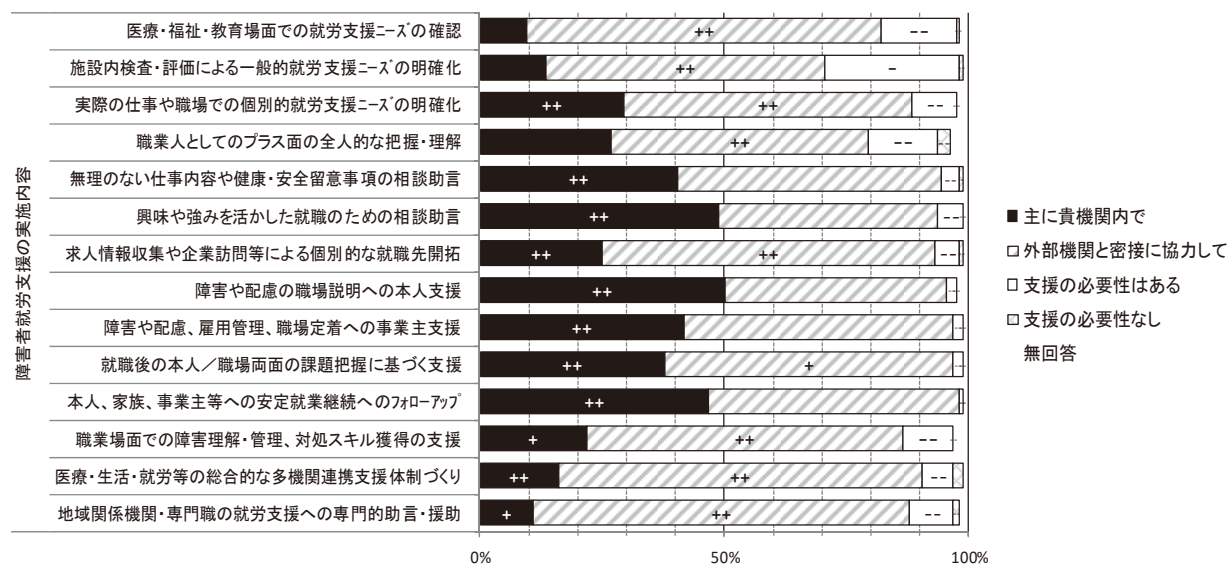


図 1-3-16-c 障害者就労支援への意向【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関は、回答者全体と比較して、全般的に支援の必要性があるのに取組の意向が少ない割合が多かった。一方で、興味や強みを活かした就職のための相談助言を特に自部署で実施したいと回答した割合は 5 割と高く、無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言、障害や配慮の職場説明への本人支援についても自部署で実施したいと回答した割合が 4 割弱と高かった。

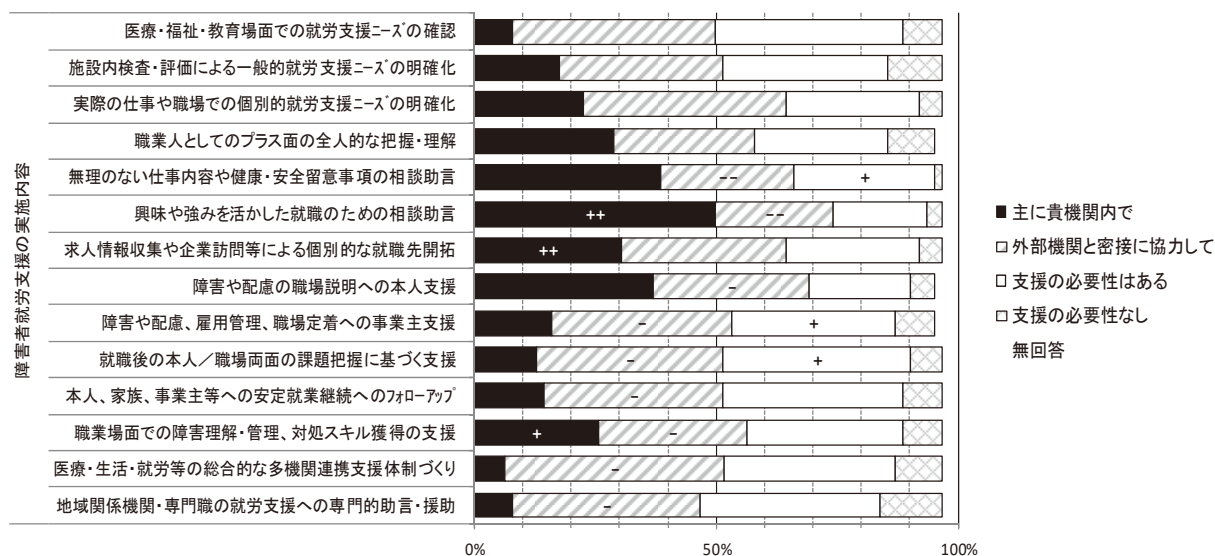


図 1-3-16-d 障害者就労支援への意向【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチは、回答者全体と比較すると全般的に自部署で、および外部機関と連携して自部署で就労支援に取り組むと回答した割合が高かった。特に自部署で実施したい就労支援内容は、興味や強みを活かした就職のための相談助言、障害や配慮の職場説明への本人支援、職業場面での障害理解・管理、対処スキル獲得の支援であった。

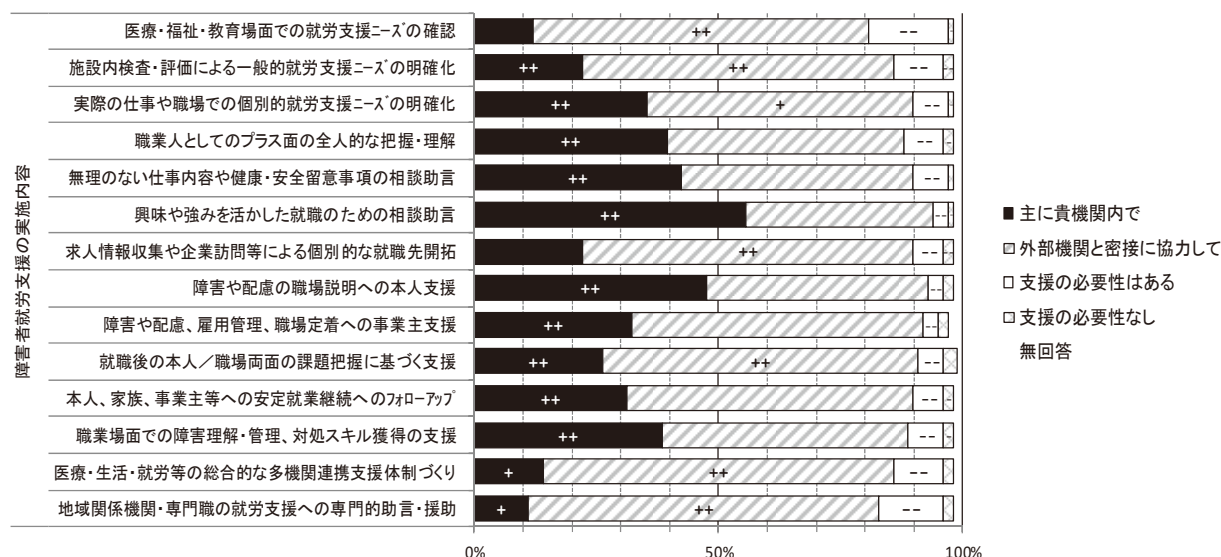


図 1-3-16-e 障害者就労支援への意向【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における就労支援の取組の意向の特徴は、自部署で取組たい、または外部機関と連携して自部署で取組たい割合が回答者全体と比較して高かった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所の相談・支援が特に自部署で実施したい就労支援の内容は、興味や強みを活かした就職のための相談助言、障害や配慮の職場説明への本人支援、無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言、職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解、職業場面での障害理解・管理、対処スキル獲得の支援であった。また、回答者全体と比較して、支援の必要なしの回答の割合も低かった。

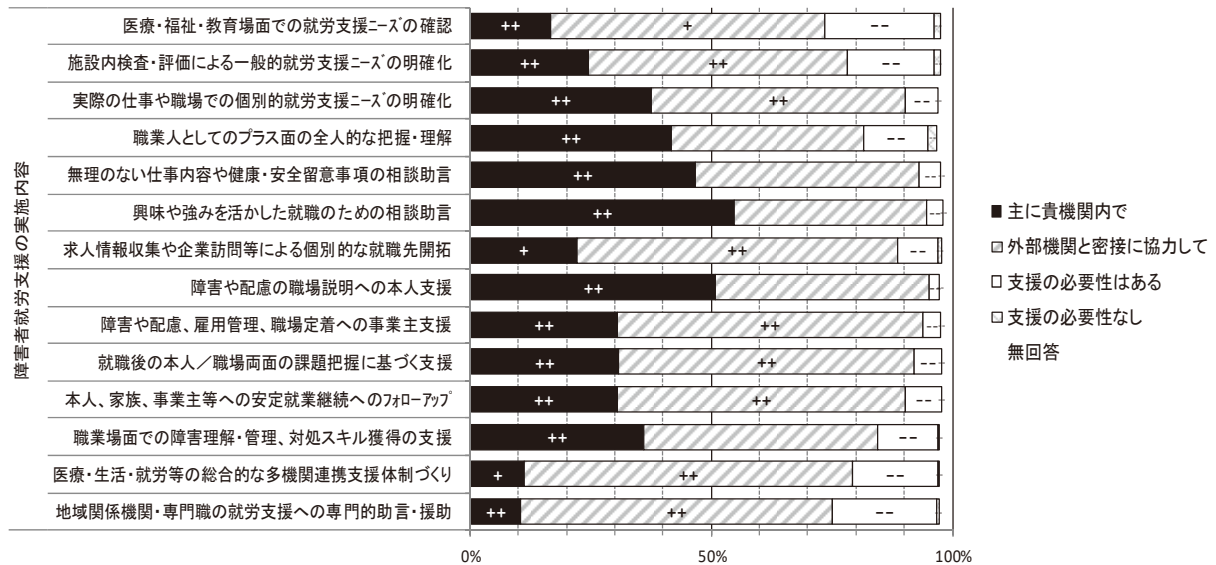


図 1-3-16-f 障害者就労支援への意向【就労移行支援事業所(n=285)】
 (++)回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所が特に自部署で実施したい就労支援内容は、施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化、実際の仕事や職場での個別的な就労支援ニーズの明確化、職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解、興味や強みを活かした就職のための相談助言、無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言であった。

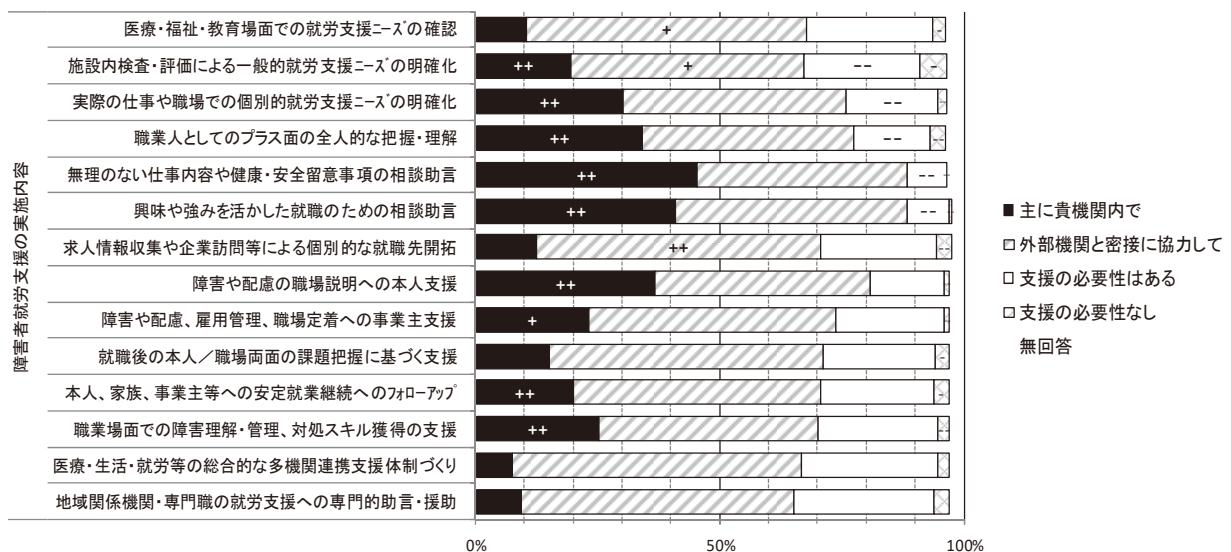


図 1-3-16-g 障害者就労支援への意向【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】
 (++)回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所が特に自部署で実施したい就労支援内容は、職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解、興味や強みを活かした就職のための相談助言、無理のない仕事内容や健康・安全留意事項の相談助言、障害や配慮の職場説明への本人支援であった。

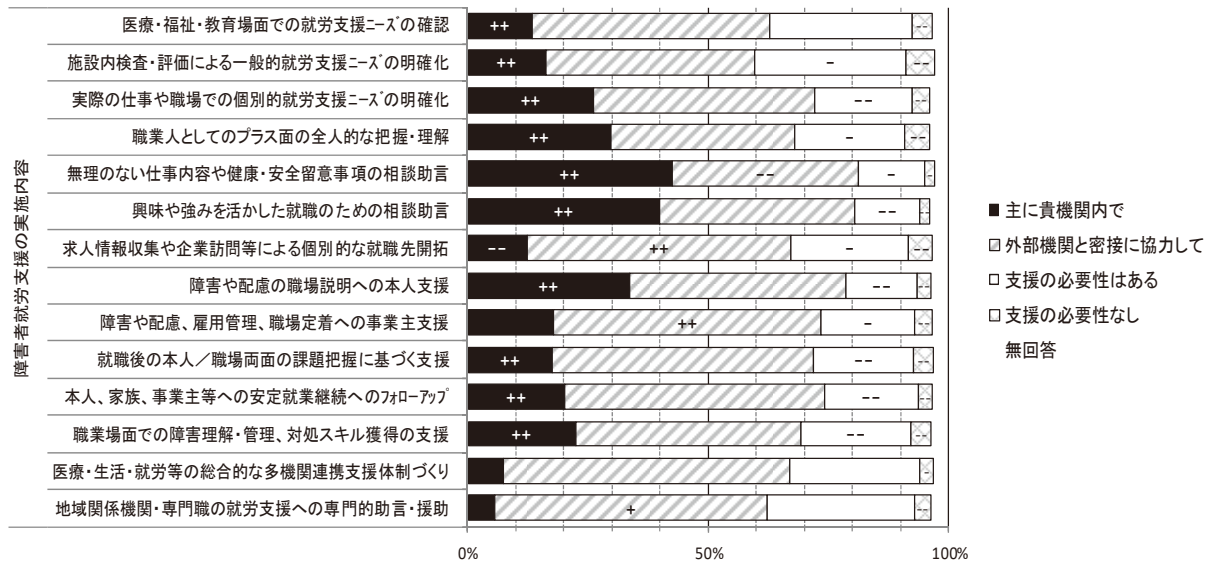


図 1-3-16-h 障害者就労支援への意向【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における就労支援の取組の意向の特徴は、自部署での取組の意向が少なかった支援内容は、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓であった。また、回答者全体と比較して、精神保健福祉士と医療ソーシャルワーカーは支援の必要なしと回答した割合が高かった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、回答者全体と比較して、全般的に外部機関と連携して自部署で実施したい意向が高かった。一方で、求人情報収集や企業訪問による個別的な就業先開拓については支援の必要性は認識していても取組の意向が少なかった。

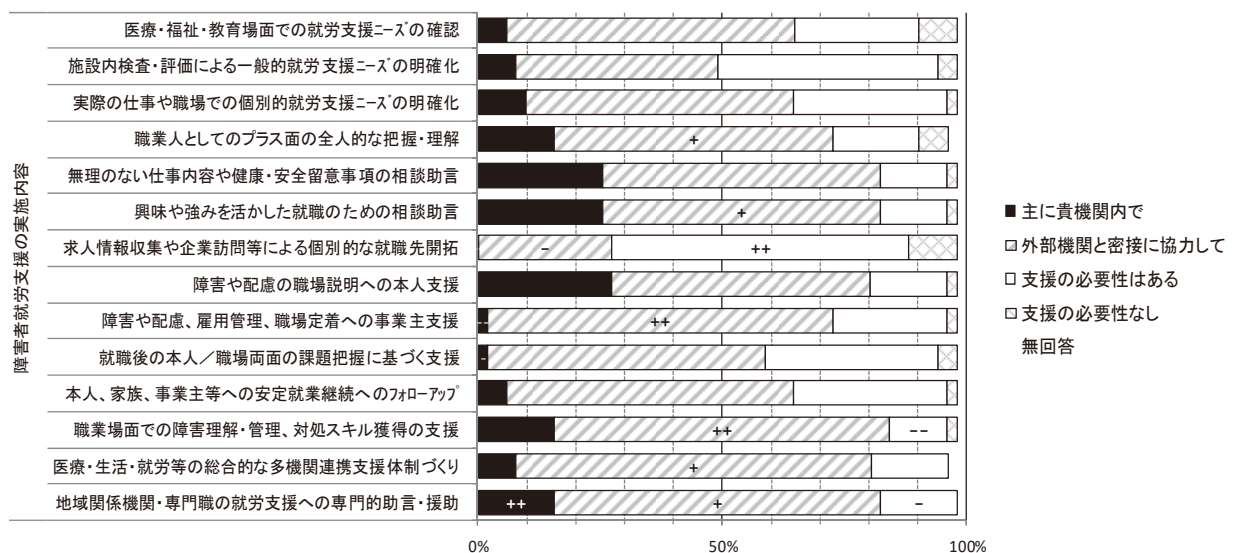


図 1-3-16-i 障害者就労支援への意向【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士が特に自部署で実施したい意向が少なかった就労支援内容は、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓と興味や強みを活かした就職のための相談助言であった。

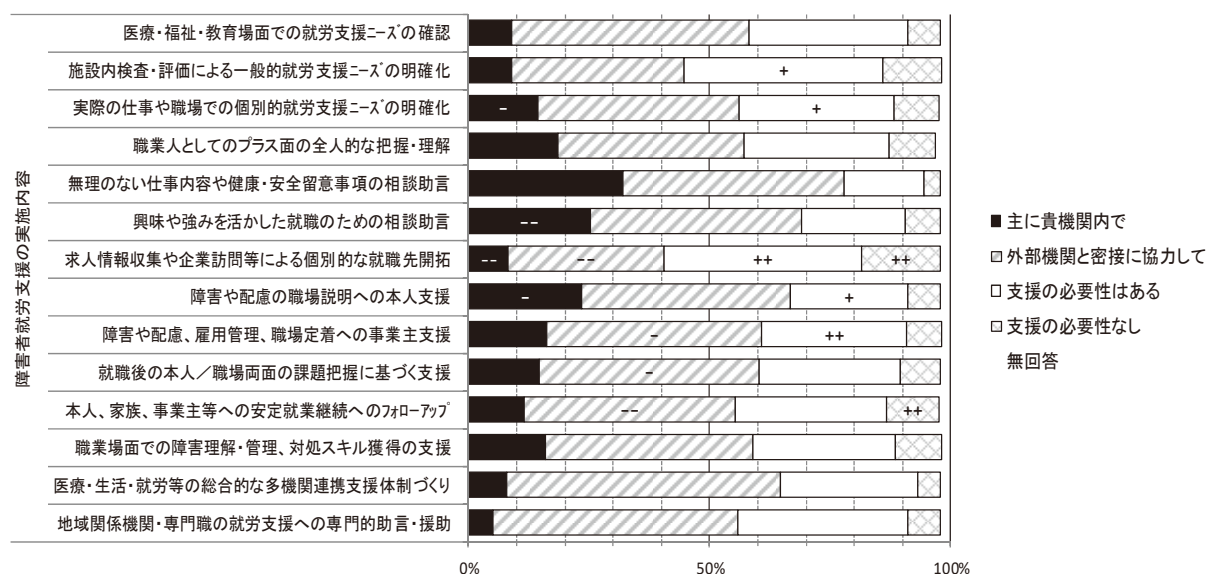


図 1-3-16-j 障害者就労支援への意向【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;--:同 5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーが特に自部署で実施したい意向が少なかった就労支援内容は、施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化、実際の仕事や職場での個別的な就労支援ニーズの明確化、職業人としてのプラス面の全人的なバック・理解、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓、興味や強みを活かした就職のための相談助言、本人・家族・事業主等への安定就業継続へのフォローアップ、職業場面での障害理解・管理、対処スキル獲得の支援であった。

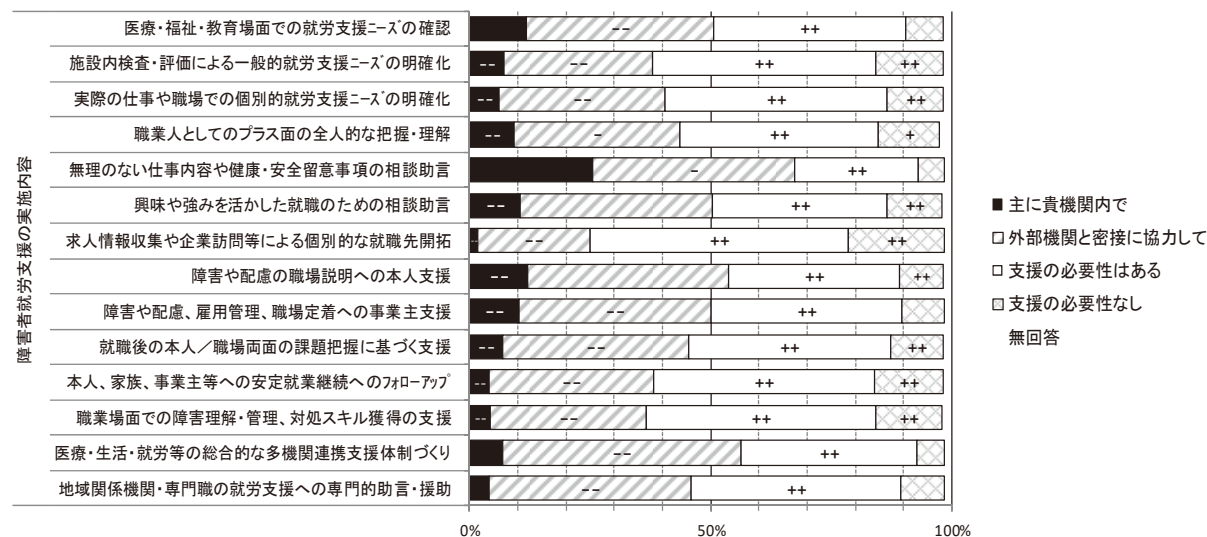


図 1-3-16-k 障害者就労支援への意向【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;--:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士が特に自部署で実施したい、および外部機関と連携して自部署で実施したい意向が少なかった就労支援内容は、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓であった。また、特に支援の必要性は認識していても取組の意向の少ない支援内容は、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓であった。

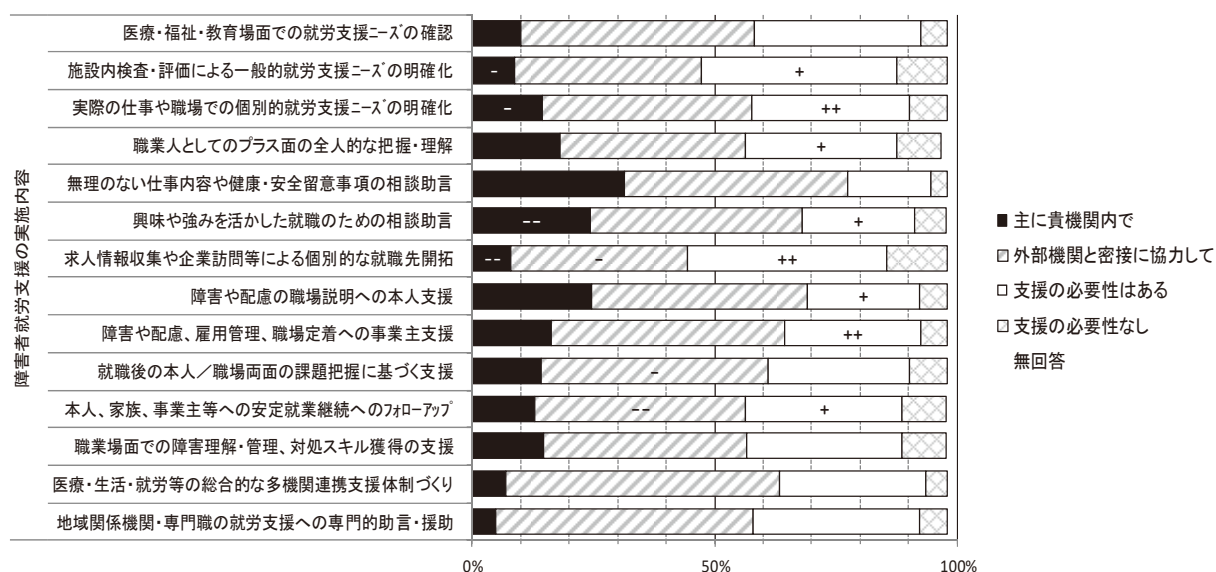


図 1-3-16-I 障害者就労支援への意向【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における就労支援の取組の意向の特徴は、機関によって違いがあり、特別支援学校高等部では自部署、および外部機関と連携して自部署で実施したいと回答した割合が、回答者全体と比較して高かった。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部が特に自部署で実施したい意向が回答者全体と比較して特に少なかった就労支援内容は、障害理解やや配慮、雇用管理、職場定着への事業主支援と本人・家族・事業主等への安定就業継続へのフォローアップであった。また、全般的に無回答の割合も高かった。

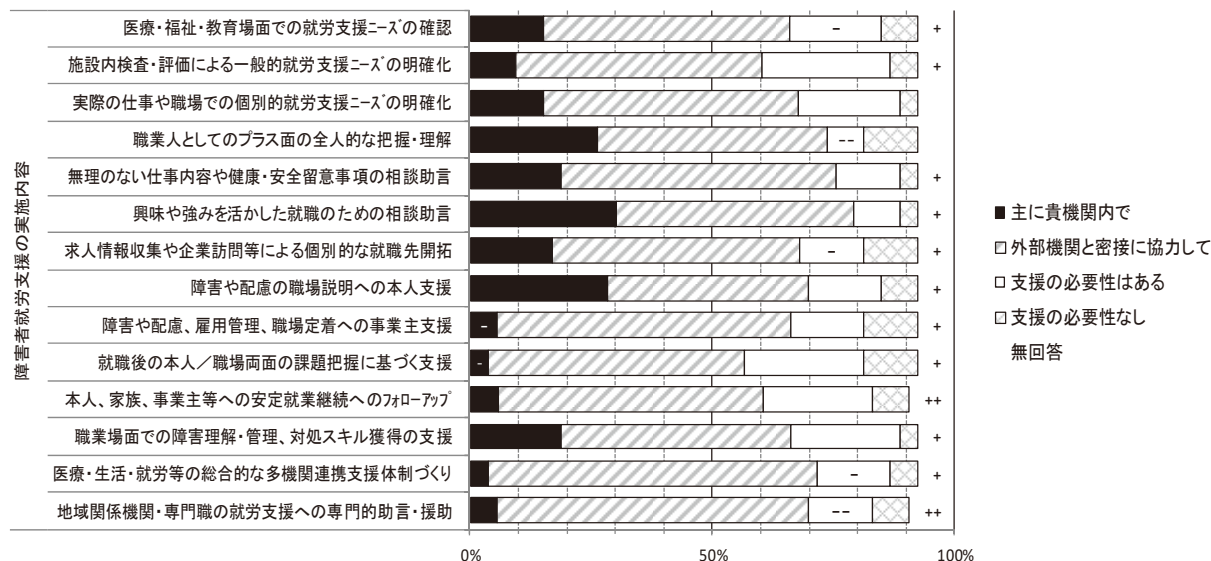


図 1-3-16-m 障害者就労支援への意向【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部が特に自部署で実施したい就労支援内容は、実際の仕事や職場での個別的な就労支援ニーズの明確化、職業人としてのプラス面の全人的な把握・理解、興味や強みを活かした就職のための相談助言、障害や配慮の職場説明への本人支援であった。また、回答者全体と比較して、全般的に外部機関と連携して自部署で実施したいと回答した割合も高かった。

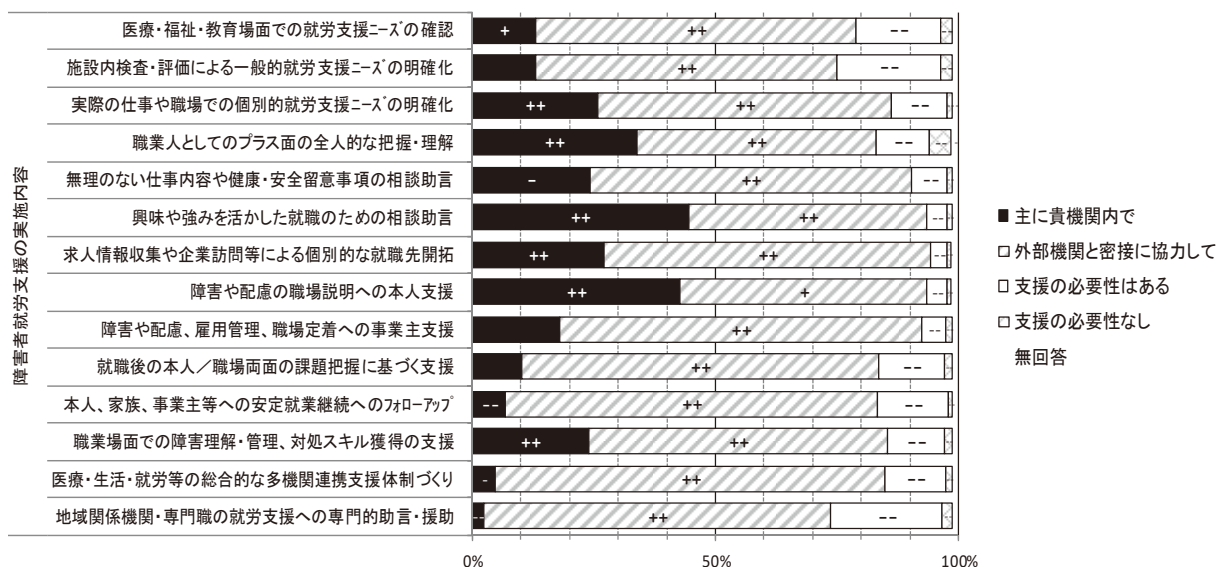


図 1-3-16-n 障害者就労支援への意向【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の取組の意向の特徴は、機関・職種によって違いがあり、保健師は、支援の必要性は認識していても取組の意向が少なかった。

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターは、回答者全体と比較して、全般的に外部機関と連携して自部署で実施したいと回答した割合が高かった。一方で、自部署で実施したい意向の少ない支援内容は、施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化、興味や強みを活かした就職のための相談助言、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓、障害理解や配慮、雇用管理、職場定着への事業主支援であった。

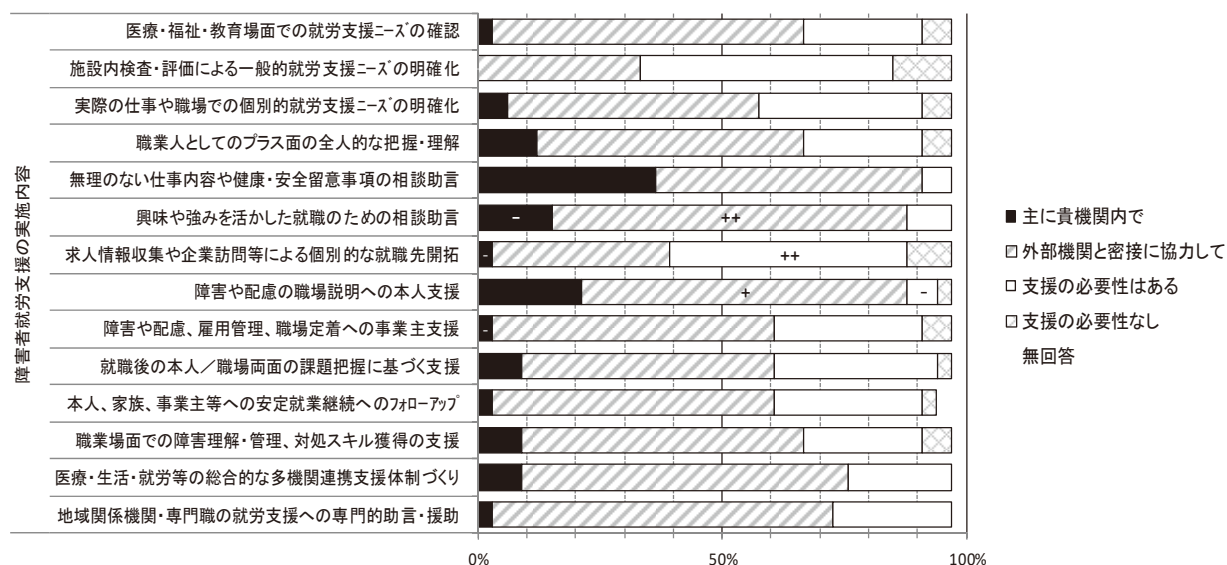


図 1-3-16-o 障害者就労支援への意向【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; -:同 5%)

イ 作業療法士

作業療法士が特に自部署で実施したい就労支援内容は、施設内検査・評価による一般的就労支援ニーズの明確化であった一方で、自部署で実施したい意向が少なかった就労支援内容は、求人情報収集や企業訪問等による個別的な就業先開拓であった。また、全般的に支援の必要なしと回答した割合が高かった。

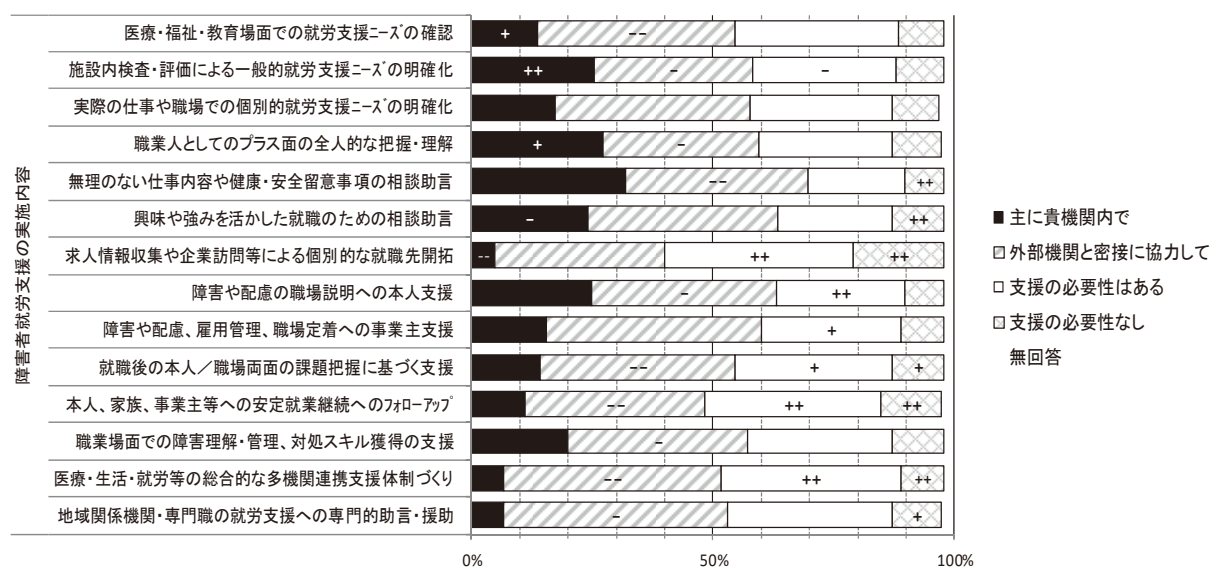


図 1-3-16-p 障害者就労支援への意向【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; -:同 5%)

ウ 保健師

保健師は、回答者全体と比較して、自部署で就労支援を実施したい意向が少なく、さらに、支援の必要性は認識していても取組の意向が少なかった。加えて、全般的に支援の必要なしと回答した割合も高かった。

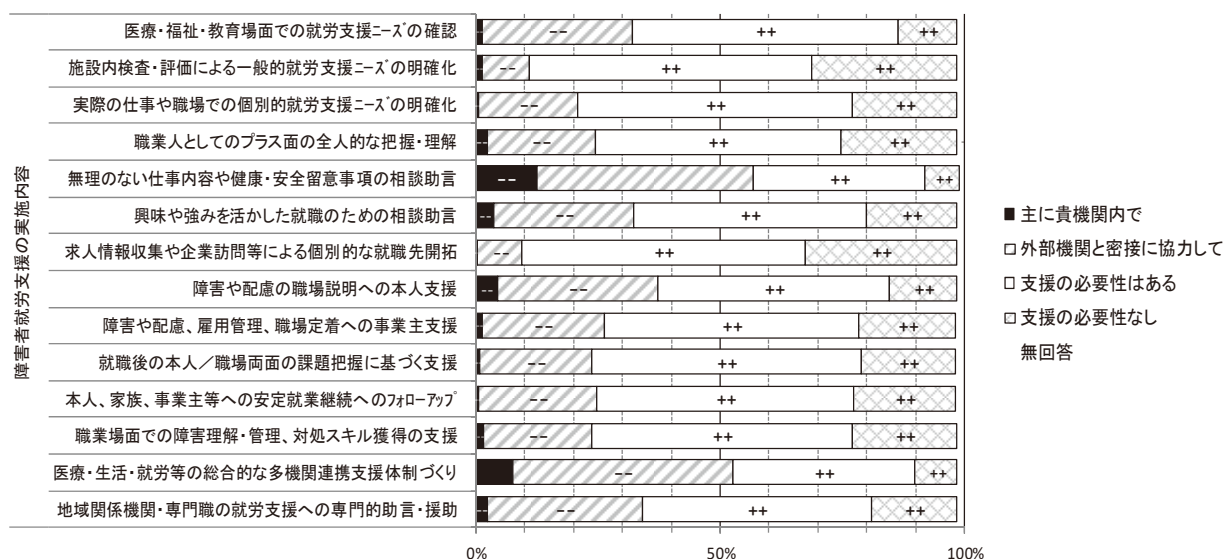


図 1-3-16-q 障害者就労支援への意向【保健師(n=289)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(6) 記述回答から

【1 支援の実施可能性】

【(1)支援実施の困難性】

- やりたいことは山ほどあるが、センターでは相談職、相談員にかかわらず、専属で動ける体制がない。(MSW 保)
- 医療機関で行っておくべき検査や評価内容について、どこに聞いたらいいかわからない等、職場や就活で必要な情報をまずは知りたい。(MSW)
- 大学の学生にも障害を持つと思われる学性がある。しかしながら個人情報保護や本人・家族が認めないことも多く、適切な就職先を選択するための支援が困難である。(OT)
- 手帳を持たない方は、サービスが受けられず、RHとしてできることには、少ないように感じます。失語の方は特にその傾向があります。(OT)
- 障害者の就労をとりまく環境は年々変化する。本人が変化に流動的に対処できないケースが多く就労できなくなる時のサポート面が不十分。(移行 B 型)

【(2)アセスメントや助言】

- ワークサンプルによる職能評価(B 型 PSW)
- 個人的意向だが一般職業適性検査 (GATB) の導入活用を考えたい(JC 発 SW)
- 医療的なアドバイスなどを行うことは可能。ただし DC を利用された方のみ。(PSW)
- 地域の関係機関に対する助言・援助業務については、特に職業評価の視点の重要性から、今後一層拡充していく必要があると感じている。(職セ)

【(3)職業準備・実習】

- 障がい者の就労意欲向上に関する支援事業(訓練)
- 当事者の希望する企業での実習(移行)
- 不登校やひきこもりの生徒を病弱特別支援学校で受け入れて数年経過。障害受容や自己理解が進まず、支援が困難であるが、自己理解を研修のテーマとして取り入れ努力している。(高)

【(4)相談対応】

- 本人が就労し、社会生活を送る上で、自分自身が気をつけること、人間関係等について相談に応じることはできる。(他)
- 障害者本人のみならず、その家族やキーパーソンに対するメンタルフォローや障害状況説明など。障害者本人に対するメンタルフォロー(就業まで?就労後、長期にわたり必要)(OT)

【(5)連携体制の整備】

- 難病対策地域協議会を設置し就労を含む地域支援課題について情報を共有し、関係機関と連携して支援体

制を整備していく予定である(保)

【2 連携の必要性】

【(1)他分野と連携した総合的支援】

- 長期的な事を考慮した時に、医療その他の就労先、機関との連携が必要と思う。(MSW)
- 医療や生活、家計については他機関との連携が重要。その上での就労支援、職業紹介が成立すると考える。(他)
- 就労支援は生活支援とも深く関わっていくものなので、他の関係機関との連携を強めたチーム支援が必要である。(移行 B型 JC)
- 就労についてはハローワーク、就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等との連携を主に必要に応じて、医療や福祉との連携し、生活面も含めた、総合的な支援が必要と考える。(中 高)
- 福祉はすべてを担当しようとして、本人の主体性を奪ってしまう可能性を持つ。各機関(医療、福祉、教育)が明確に分化し、専門性を高めて連携していくことが望ましい。(移行)
- 1 当センターは高次脳に特化した就労支援へのアプローチなので、幅広い障害者への対応はむずかしく、診断が他の障害になると、その専門機関に紹介します。(移行 OT)
- 安定した就労は生活の安定無しでは成立しない。対象者の長期目標を達成するには各機関が短所を補い、一体化となる支援が必要。(A 型)
- 障害といっても単純にその特性があるだけではなく、今までの生活歴、職歴の中での事柄や精神面からくる医学的ケアを含め企業、医療、福祉が連携をとりながら当事者の就労支援をしていかなければならない。(A 型 B 型)
- 障害者が障害だけでなくいろいろな問題を重複するケースが多い。生活保護・刑余者等・・・障害者支援を中心にやっていない人と連携する場面も多いことから、様々な支援員等に障害に対する知識等が必要であると考えられる場面が増えた。(HW 職)
- 自らの機関の専門性という観点から、職業リハビリテーションに関する専門的な検査、あるいはマネジメント・対処スキルを習得する等に関して、主に自機関で実施したいと考えているが、基本的な考え方として外部機関と密接に協力し、職業、生活支援を含んだトータル的なサポートが重要だと思っている。(職セ)

【(2)医療機関との連携】

- 外部との関係機関との連携が無いと就労支援はむづかしいと思う。特に医療機関は外せない。(就生)
- 病院の立ち位置として、本人の状態の理解をベースとした支援や改善を行ってほしいと思うが、相談員の人数の関係上、機動力に欠けるため、能力評価を大きな支援計画との構築までを行い、実務的な動きや交渉は、外部にお任せしていきたい。(PSW)
- MSW として患者の退院支援で手一杯です。障がい者の就労支援までは手が届かない。ただ、相談があったときは、各専門機関とは常に連携をとっている。(MSW)
- 病院であるのでどこまで支援できるか難しい所である。外部機関に患者さんの健康状態について説明し、連携を図るところまでが、病院のできる仕事かと思う。(他)
- 病院では算定上なかなか外部へ出ることや、継続して退院後の支援を行うことが難しいので、外部機関との連携を行う事が大切であると考えています。(OT)
- 就労支援が必要な方については病院間のスタッフ「医師、看護師、療法士」と連携し、情報共有や本人、家族の意向を確認しています。また、必要に応じて社会復帰支援施設や就労支援事業所の情報提供を行っています。今後も院外の事業所等の連携の必要性は強く感じています。(PSW MSW SW 保)
- 障害や病気について医師や他メディカルスタッフと連携し家族、本人、会社(人事部、現場管理者等)への事前の調整を行いスムーズな就業や復帰にこだわり、外来等により本人、家族より現状の確認、この繰り返しが必要。(MSW)
- 医療機関に勤める MSW として職場へ出向き、院内へ戻って医師やリハビリ等、他職種にフィードバックし医療機関としての助言が可能(本人が望めば)(PSW MSW)
- 高次脳機能障害の方について就労に困難を抱えている人は多いと思うが、相談件数は少なく相談に来たとしても退職を職場からせまられてから来たりと早期に介入できていたらと思う。ケースが多く、今後積極的に介入したい。ただ、病院でできることにも限界があるため就労支援機関と連携をとりながら支援していきたい。(PSW MSW SW)

【(3)就労支援機関との連携】

- 本人に対する支援は B 型作業所ではなく、同機関内にある相談事業所と一緒に支援する。(B 型)
- ビジネススキルを身につけてもらう以外、現在動ける状況にないためハローワークと連携をはかって行く。(他)
- 就労については専門機関ハローワークや、職業センターが必要な方に行ってもらうことが適当と考える。(保)
- ジョブマッチングと職場での環境調整の課題等について、就労支援機関との連携の上、整理が必要だと考えている。(発 PSW SW)
- 学校から社会への移行の部分では、障害者就職、生活支援センター説明会、登録、移行支援会議等、地域のセンターと良い連携ができていると思われる。(高)
- 就生、ハローワーク、職業センターとの連携はとれているが、その他の関わりについては希薄。どのようなことが必要か。(移行)
- 生活保護を主体としては本事務所に対応するよりは、関係しているハローワークなどに就労支援を依頼する方が、専門的な知識の習得や助言を得られる。(本事務所では人員に限りがあり連携が不可欠)(他)
- アセスメントは主に当機関が中心となり実施する役割を担い、実際の求職活動の開始からフォローアップ

については多機関の連携・協力が不可欠と考える。(他)

○就労についての相談は地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターへつなぎ、その後は就労してから相談(悩みや困り)など随時対応している。(PSW 保)

【(4)教育機関との連携】

○高等部進路指導部と連携して実施(中)

○中学部からは高等部への進学が多いため、高等部からの情報を得ることが重要。(中)

○就労支援は今後ますます教育との連携が重要であると考え、1人の生徒を高卒後には働くことが出来る大人として送り出せるよう連携して育む必要性を強く感じる。(移行 JC SW)

○障がいの一般的特性については、多くの支援機関において共有されつつある。しかし、障がい特性では片付けられない、個性については支援学校の卒業担任が一番情報を持っているのではないかと。支援学校を卒業間もない障がい者については、積極的に支援学校の協力を得ることも必要だと思う。また、支援学校側も協力体制を整える必要がある。(高)

8 障害者就労支援の情報源 (問 12)

就労支援の主な情報源として多いのは、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助、実務現場における経験の蓄積や他の支援者との情報交換・交流、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程であった。補助的な情報源として多いのは、図書雑誌等、総合センターのホームページ・報告書等、その他の学会・セミナー等であった。

今後利用したい情報源として多いのは、職業リハビリテーション研究・実践発表会、地域障害者職業センターの研修・セミナー、NPO 等のジョブコーチ養成研修、実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導、総合センターのホームページ・報告書等であった。

全般的に多くの情報源を利用しているのは、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、発達障害者支援センター、作業療法士であった。また、全般的に今後、情報源を利用したい職種では、医療ソーシャルワーカー、作業療法士、保健師であった。

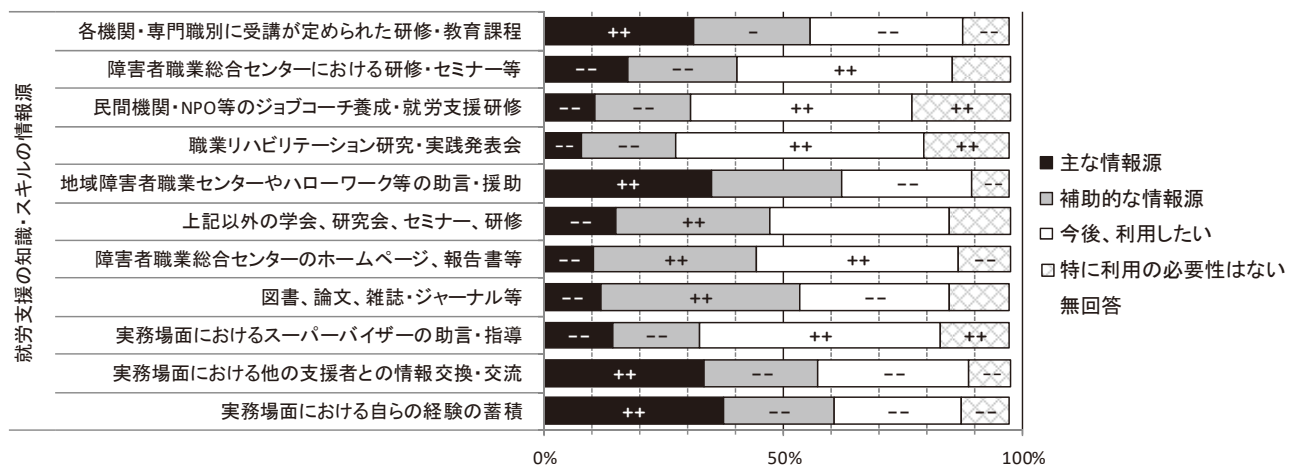


図 1-3-17 障害者就労支援の情報源【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用支援分野における就労支援の知識・スキルの主な情報源は、回答者全体と比べると多かった。また、機関ごとの違いが大きく、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターは、実務現場における経験の蓄積の割合が多かった。一方、今後の情報源としては、職業訓練校&委託訓練機関の6割が、実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

ア ハローワーク

ハローワークに所属する回答者の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、地域障害者職業センターや実務現場における経験の蓄積で5割以上であった。今後の情報源として5割が、NPO等のジョブコーチ養成研修、実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

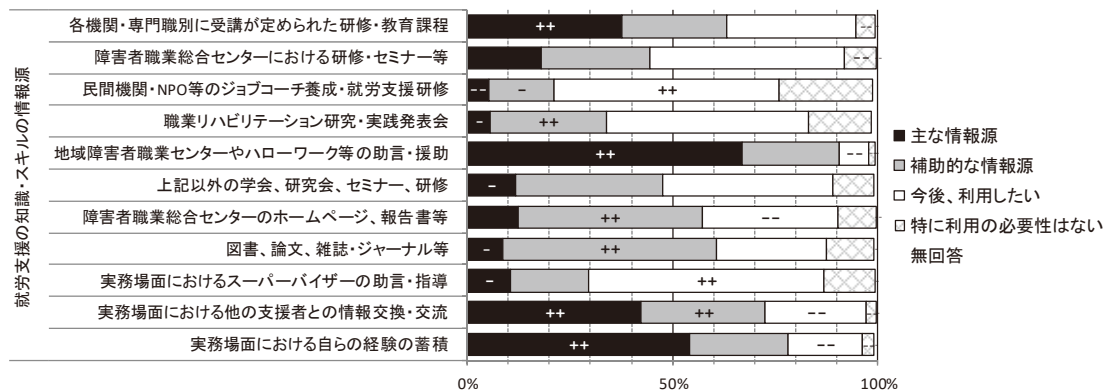


図 1-3-17-a 障害者就労支援の情報源【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターに所属する回答者は、就労支援の知識・スキルの主な情報源や補助的な情報源は、多くの項目で活用していた。

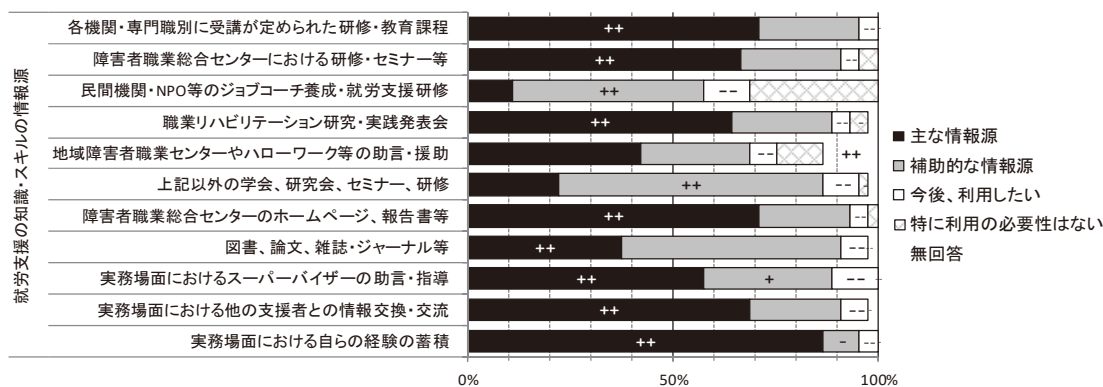


図 1-3-17-b 障害者就労支援の情報源【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターに所属する回答者の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助、実務現場における経験の蓄積が 6 割だった。今後の情報源としては、3 割が実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

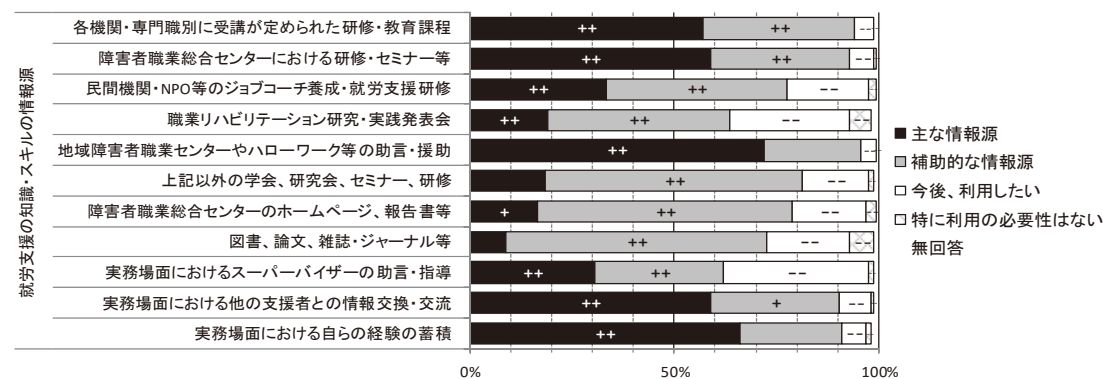


図 1-3-17-c 障害者就労支援の情報源【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関に所属する回答者の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助、実務現場における経験の蓄積が3割だった。今後の情報源としては、6割が実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

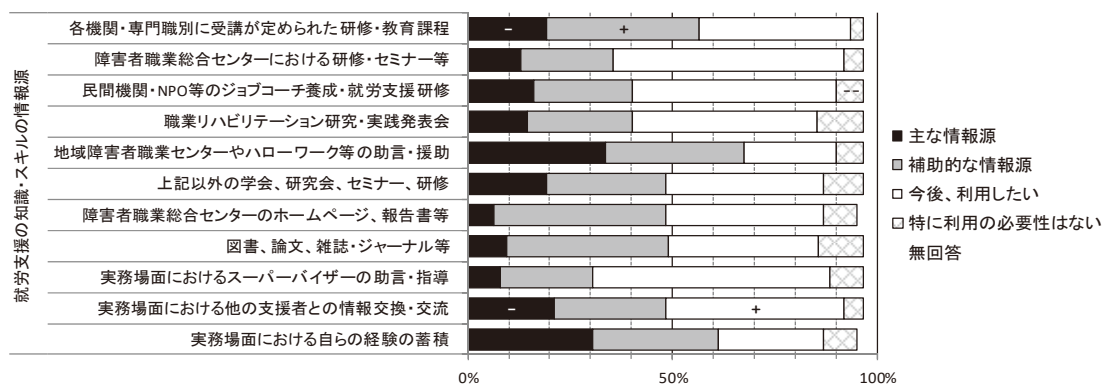


図 1-3-17-d 障害者就労支援の情報源【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの就労支援の知識・スキルの主な情報源は、実務現場における経験の蓄積、実務場面における他の支援者との情報交換・交流、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助と5割以上が回答していた。

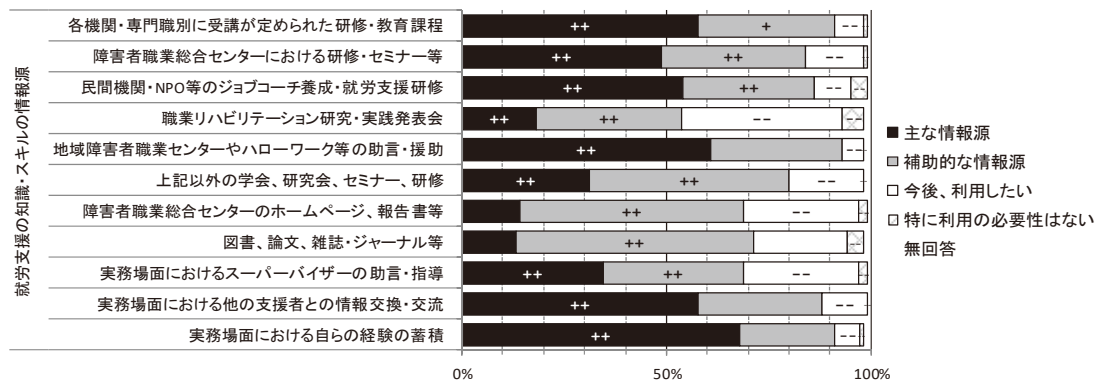


図 1-3-17-e 障害者就労支援の情報源【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野における就労支援の知識・スキルの主な情報源は、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程、実務現場における経験の蓄積だった。今後の情報源としては、4割以上が職業リハビリテーション研究・実践発表会を利用したいと回答していた。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所に所属する回答者の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程、実務現場における経験の蓄積が5割以上であった。今後の情報源としては、4割以上が職業リハビリテーション研究・実践発表会、地域障害者職業センターの研修・セミナー、実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

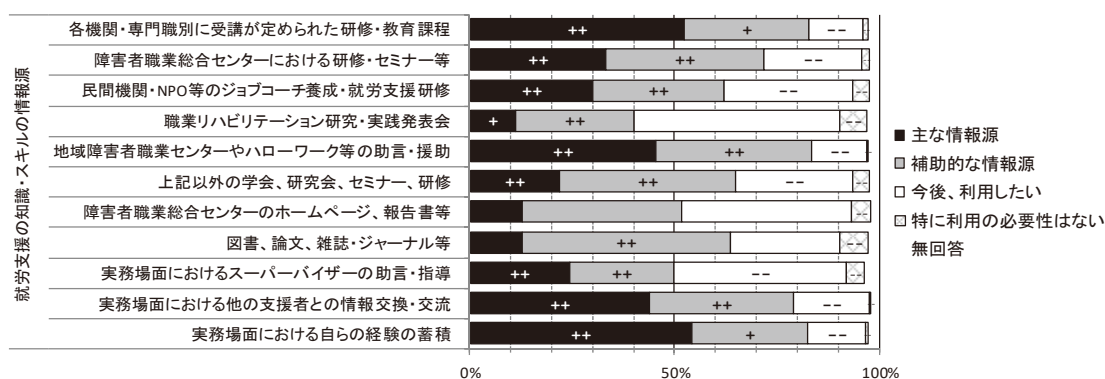


図 1-3-17-f 障害者就労支援の情報源【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所に所属する回答者の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程、実務現場における経験の蓄積であった。今後の情報源としては、5割以上が職業リハビリテーション研究・実践発表会を利用したいと回答していた。

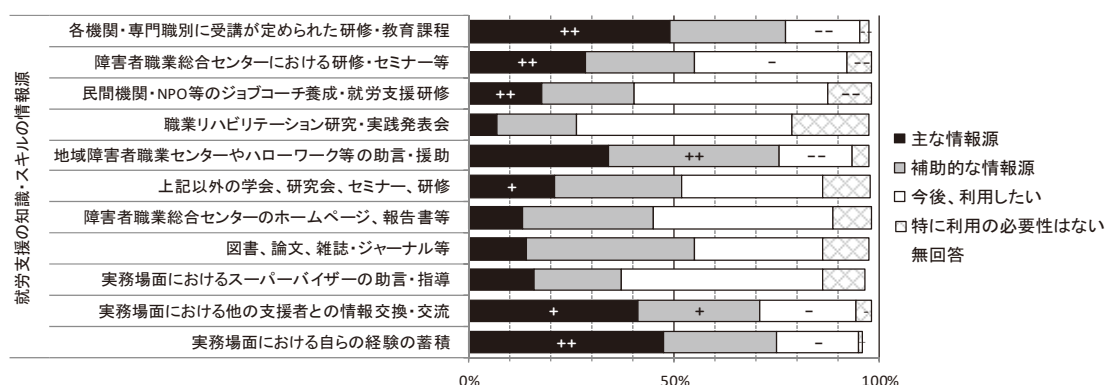


図 1-3-17-g 障害者就労支援の情報源【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所に所属する回答者の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程、実務現場における経験の蓄積が4割だった。今後の情報源としては、5割以上が職業リハビリテーション研究・実践発表会を利用したいと回答していた。

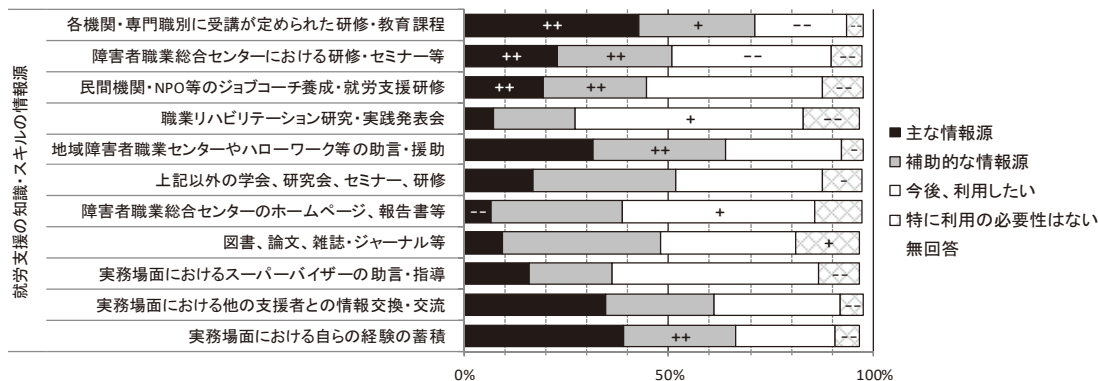


図 1-3-17-h 障害者就労支援の情報源【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野における就労支援の知識・スキルの主な情報源は、実務現場における経験の蓄積、他の支援者との情報交換・交流であった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターに所属する回答者の就労支援の主な知識・スキルの情報源は、実務現場における経験の蓄積、他の支援者との情報交換・交流が 5 割以上だった。補助的な情報源として多いのは、図書雑誌等であった。今後の情報源として、4 割が職業リハビリテーション研究・実践発表会を利用したいと回答していた。

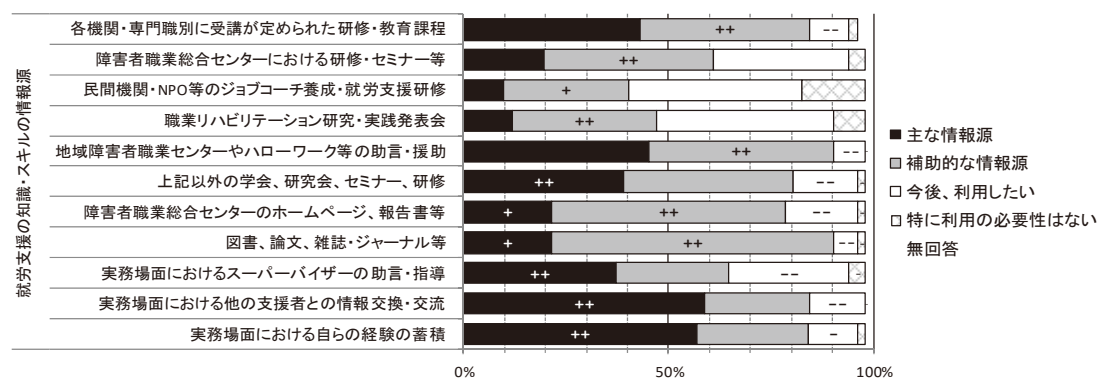


図 1-3-17-i 障害者就労支援の情報源【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、実務現場における経験の蓄積、実務場面におけるほかの支援者との情報交換・交流が 4 割弱だった。今後の情報源として、5 割が職業リハビリテーション研究・実践発表会、地域障害者職業センターの研修・セミナー、実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

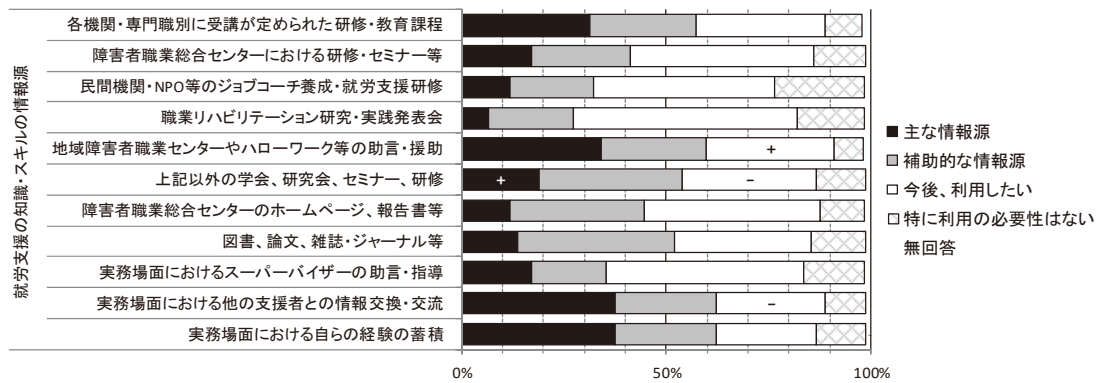


図 1-3-17-j 障害者就労支援の情報源【精神保健福祉士(n=409)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの就労支援の知識・スキルの主な情報源は、すべての項目において 1 割強、補助的な情報も少なかった。また、6 割以上がすべての項目において今後の情報源を得たいと回答していた。

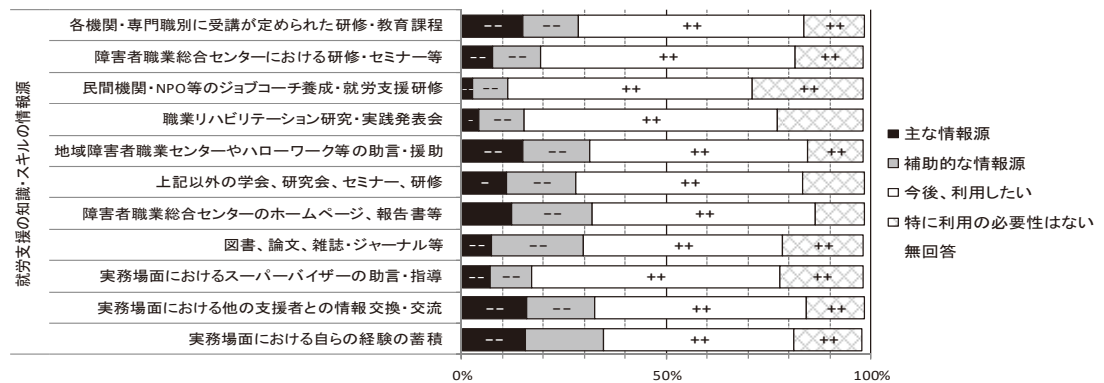


図 1-3-17-k 障害者就労支援の情報源【医療ソーシャルワーカー(n=322)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、実務現場における経験の蓄積、実務場におけるほかの支援者との情報交換・交流が 3 割だった。今後の情報源として、5 割が職業リハビリテーション研究・実践発表会、4 割が実務場でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

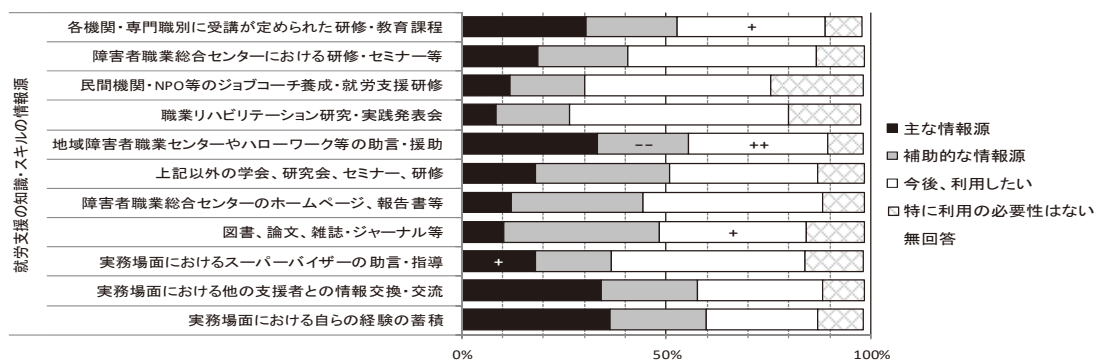


図 1-3-17-l 障害者就労支援の情報源【社会福祉士(n=455)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における就労支援の知識・スキルの主な情報源は、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程、実務現場における経験の蓄積だった。今後の情報源としては、職業リハビリテーション研究・実践発表会を利用したいと回答していた。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部に所属する回答者の就労支援の主な知識・スキルの情報源は、各機関・専門職別の規定の研修・教育課程、実務現場における経験の蓄積と4割以上が回答していた。

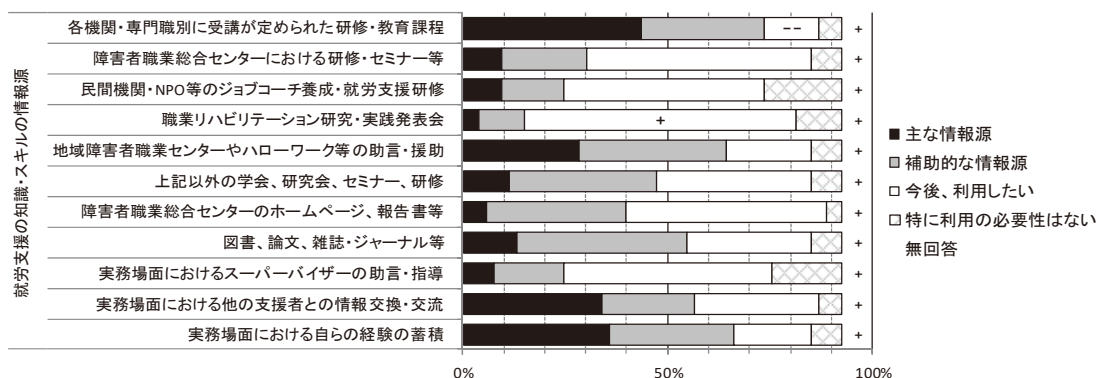


図 1-3-17-m 障害者就労支援の情報源【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い;+:同5%;- -:1%水準で少ない;- -:同5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部に所属する回答者の就労支援の主な知識・スキルの主な情報源は、実務現場における経験の蓄積、他の支援者との情報交換・交流、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助が5割を占めていた。

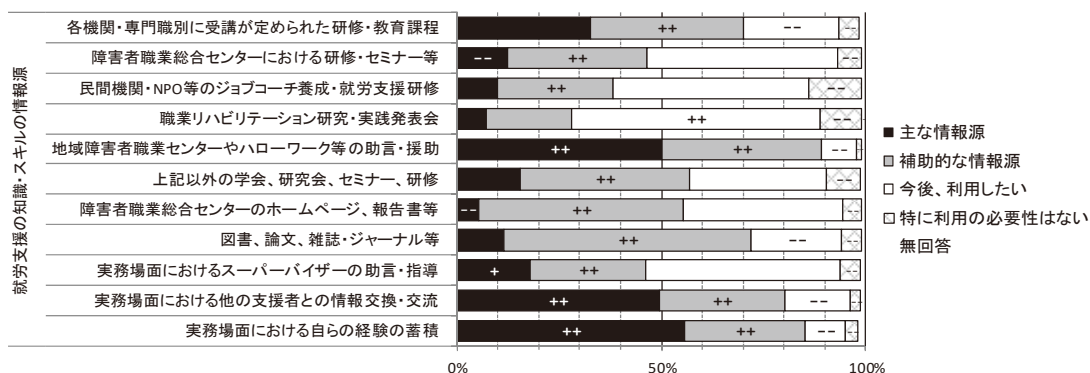


図 1-3-17-n 障害者就労支援の情報源【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い;+:同5%;- -:1%水準で少ない;- -:同5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における就労支援の知識・スキルの主な情報源の特徴は、職種により異なっていた。難病相談支援センター、精神保健福祉士、社会福祉士、雇用指導官、就職促進指導官、職業指導官は、実務現場における経験の蓄積、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助が多かった。一方、医療ソーシャルワーカー、作業療法士、保健師は、すべての項目において少なかった。

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターに所属する回答者の就労支援の主な知識・スキルの主な情報源は、実務現場における経験の蓄積、地域障害者職業センターやハローワーク等の助言援助が4割だった。補助的な情報源として、図書雑誌等が多かった。今後の情報源として、6割が職業リハビリテーション研究・実践発表会、地域障害者職業センターの研修・セミナーを利用したいと回答していた。

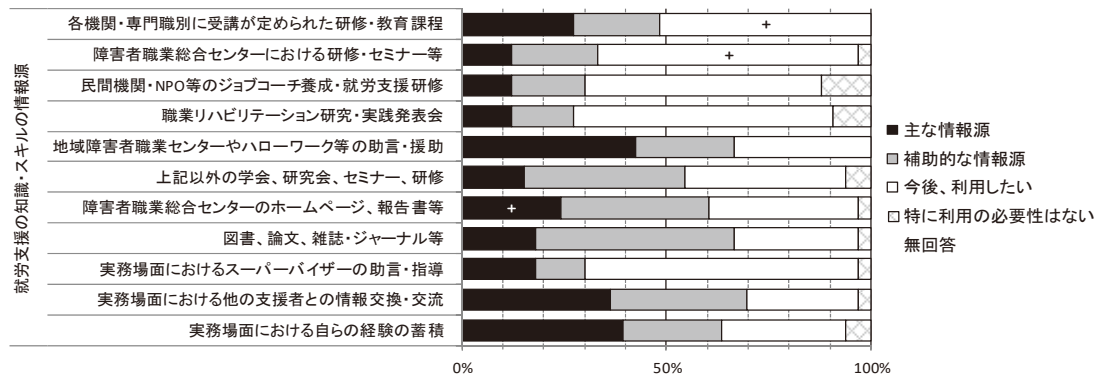


図 1-3-17-o 障害者就労支援の情報源【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い; +:同5%; -:1%水準で少ない; -:同5%)

イ 作業療法士

作業療法士の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、図書雑誌等が3割強であった。今後の情報源については、すべての項目に利用したいと回答していた。

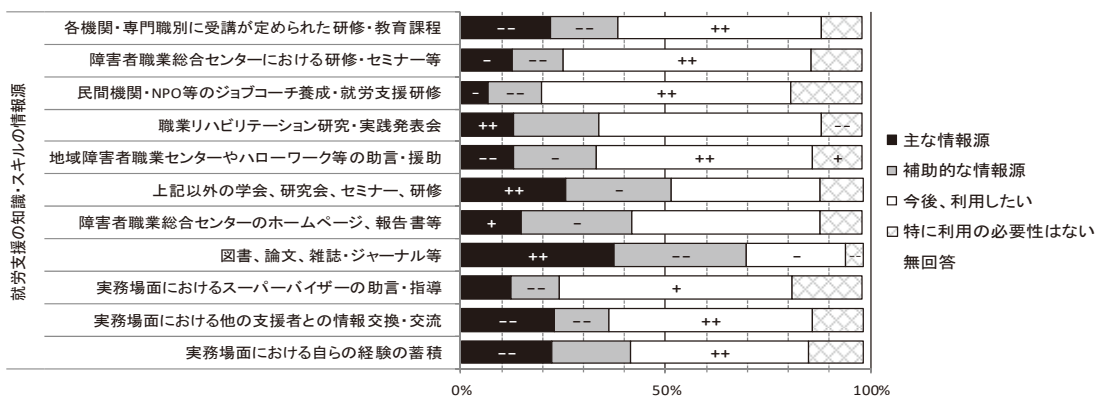


図 1-3-17-p 障害者就労支援の情報源【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して1%水準で多い; +:同5%; -:1%水準で少ない; -:同5%)

ウ 保健師

保健師の就労支援の知識・スキルの主な情報源は、すべての項目において1~2割弱で、補助的な情報は、図書雑誌等が3割だった。今後の情報源として5割が地域障害者職業センターの研修・セミナー、実務場面でのスーパーバイザーの助言・指導を利用したいと回答していた。

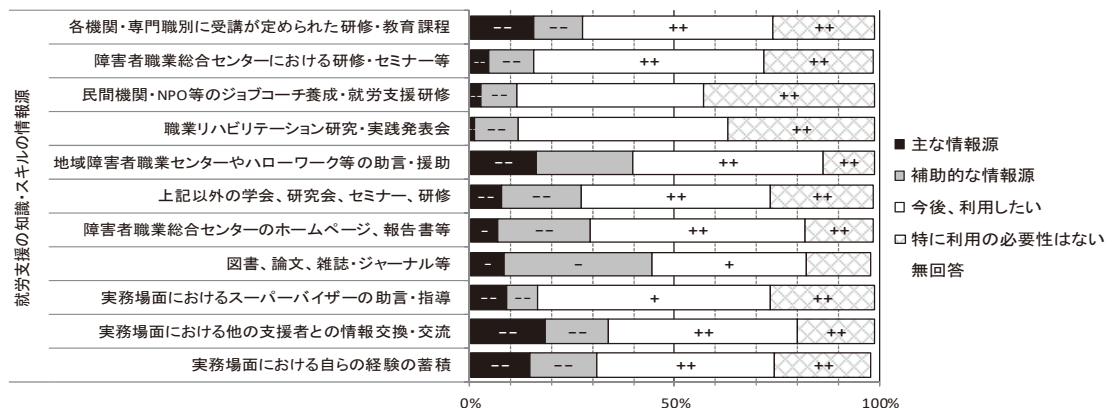


図 1-3-17-q 障害者就労支援の情報源【保健師(n=289)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

(6) 記述回答から

【1 障害者職業総合センターにおける研修・セミナー等】

○障害者職業総合センターがわからない。地域障害者職業センターと関連があるのか、何をやっているところなのか知らない。(HW 就 職)

【2 民間機関・NPO 等のジョブコーチ養成・就労支援研修】

○もっと情報が欲しい点でもある。(他)
○案内は多く来るが、かなり遠方なので参加は難しい。(A 型)
○ジョブコーチ養成研修に学校職員も受講できるようになって欲しい。(高)
○「就労支援フォーラム」等は大変参考になる。年一回の機会を利用し、国が何を考えているのかを把握していきたい。(移行 B 型 PSW SW)
○ジョブコーチの養成研修の受講を申し込んだが、今現在ジョブコーチの事業を行っていないとのことで断られた。今後、やっていくために受講を希望したのだが。(B 型)

【3 職業リハビリテーション研究・実践発表会】

○必要性は感じつつも、機会がない。後回しになってしまっている現状。(OT)

【4 その他の学会、研究会、セミナー、研修】

○自己研修が主な情報源。(高)

【5 図書、論文、雑誌・ジャーナル等】

○作業療法理論、医学書が主な情報源を占める。(JC OT)

【6 実務場におけるスーパーバイザーの助言・指導】

○スーパーバイザーが想定できない。(HW)

【7 実務場における他の支援者との情報交換・交流】

○院内の他職との情報交換。(PSW)
○経験ある同僚のアドバイスが情報源となっている。(高)
○困った時は法人内で相談している。(移行 B 型 JC)
○セミナーや障害別の学習会の内容とそこに集まってくる仲間との交流が大きな支えになっている。(難)

【8 実務場における自らの経験の蓄積】

○実体験から得られるものも大きい。(訓練 JC)
○自らの経験の蓄積がなければ、あらゆる情報は評論で終わる。(就生 SW)
○経験の蓄積を効率良く行うことができる環境づくりが課題と思う。(高)

【9 その他】

【(1)知識・スキル習得の必要性】

○現状の活動の中で戸惑うことが多い。(訓練 A 型 高)
○知識不足のため自分に必要な知識、スキルの情報を得たい。(OT)

- 色々やりたいことはある。勉強しなければならないことばかりである。(他)
- 就労支援を直接実施している訳ではないが知識として持っておく必要はある。(保)
- 対象となる人は多くないかもしれないが、情報としては知っておく必要があると思う。(SW)
- 直接、就労支援をする機会はないが、連携においても知っておくことは大切と考えている。(保)
- 私は OT で経験あるが、一般事務職員、上司となる職員には、研修が必要であると感じている。(OT)
- 障害者就労に関して知識不足を感じている。一般就労を目指せる年齢・障害状況の方はあまり多くないが、関係機関の連携の輪には積極的に積極的に加わっていきたいと思っている。(MSW)
- 障害者支援については、相当の幅広い知識と個々に合った支援をコーディネートする能力の必要性を感じている。支援にかかる法制度の取り扱いは、毎年少しずつ変わっており、支援方法についても変わっている。したがって、定期的な研修や実務場面の情報交換を通して、絶えず知識やスキルの向上に努める必要がある。(HW 雇)

【(2)必要な知識・スキル】

- 企業経営に関する知識が不足していると痛感する。(職セ)
- 一般企業（雇用側）からみる障害者雇用について（福祉以外の視点）。(A 型)
- 障害者就労視点で他の先進国・リーダー企業を交えたシンポジウムを開催して欲しい。(B 型 PSW)
- 従来の統合失調症、そううつ病といった精神障害に加え、発達障害、ADHD 等の増加により、その就労支援について（具体的な対応、方策等）困難を感じている。（専門的知見や研修の機会がなく）(HW 就)
- 受け入れてくれる企業とどのくらいコミュニケーションがとれて、理解して頂けるか。支援者がとにかく顔を出して企業を回り、そのの仕事や人物を知ってマッチングさせるかが勉強として必要。研修は必要だがそうした取組が大事。(B 型)

【(3)活用している情報源】

- 家族の障害者就労の経験から。(他)
- NHK 等の医療、福祉関係番組、教育用 DVD。(就生)
- OT が勤務する就労支援施設へ学生を見学にいかせている。(他)
- 就労支援を受けて就労した障害者本人の体験談（成功事例、離職事例含む）。(OT)
- 相談室とリハビリテーションスタッフが直接問い合わせをして、地元の就労支援事業所等に見学を行うことが多い。(SW)

【(4)習得機会の確保の困難性】

- 出張旅費の問題で参加が難しい。(高)
- 離島であり、研修はなかなか受けられない。(高)
- 時間がほとんどとれない（忙しくて）状況である。(他)
- 今は、就労については、情報は欲しいと感じますが、マンパワーも少なく手がまわらない。(保)
- 毎日の実務に追われて、知識不足。研修セミナーも身近では受講できないのでインターネットなどで情報収集できれば良い。(A 型 B 型)

【(5)研修等の課題】

- 研修は利用しているが、理論的根拠に乏しいと感じることが多くある。(JC OT)
- 客観性や理論性に基づいた研究や実践、その報告が福祉には重要である。(移行)

【(6)意見】

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からの積極的な情報提供を希望する。(MSW)

9 障害者就労支援の地域連携 (問 13)

参画が多かった体制は、障害者就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、自立支援協議会等、ハローワークのチーム支援であった。また、今後参画したい体制は、発達障害者支援センター事業、難病相談支援センター事業、地域障害者職業センターの拡大ケース会議であった。一方で、参画意向が少なかった体制は、個別の教育支援計画、発達障害者支援センター事業、難病相談支援センター事業であった。

全般的に地域連携体制への参画が多かった機関・職種は、ハローワークや、地域障害者職業センター、ジョブコーチ、特別支援学校高等部、発達障害者支援センターであった。また、全般的に今後の地域連携体制への参画意向が多かったのは、職業訓練校や、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、医療ソーシャルワーカー、社会福祉士、作業療法士であった。加えて、全般的に参加意向が少なかったのは、医療ソーシャルワーカーや、社会福祉士、作業療法士、保健師であった。

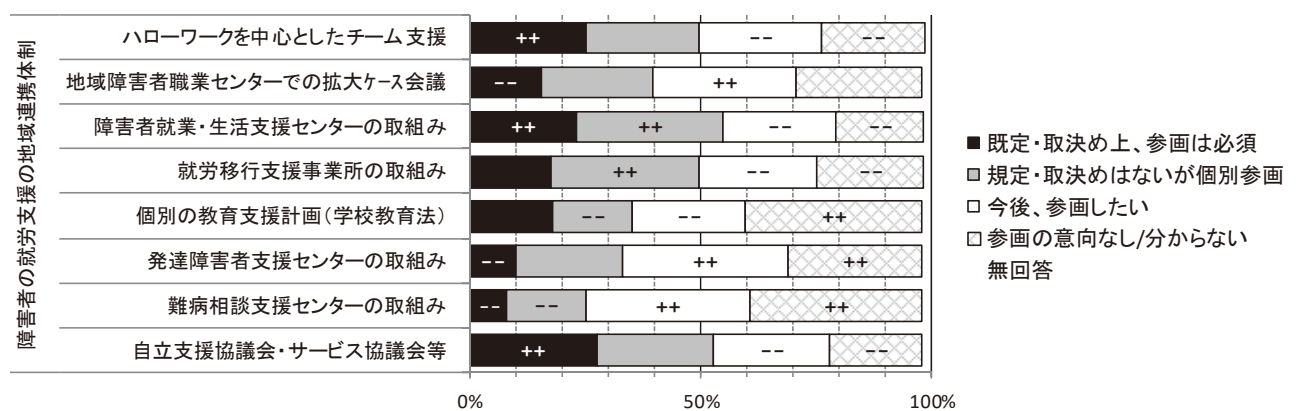


図 1-3-18 障害者就労支援の地域連携【全体(n=3,054)】
(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用分野における参画が多い体制は、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターにおいてハローワークのチーム支援、地域障害者職業センターでの拡大ケース会議などが多かった。一方、職業訓練校&委託訓練機関における地域連携体制への参画は、すべての項目で少なかった。

ア ハローワーク

ハローワークにおける地域連携体制への参画が多いのは、ハローワークのチーム支援が 9 割近く、障害者就業・生活支援センターの取組み 5 割強みられた。個別参画も、すべての項目でみられた。

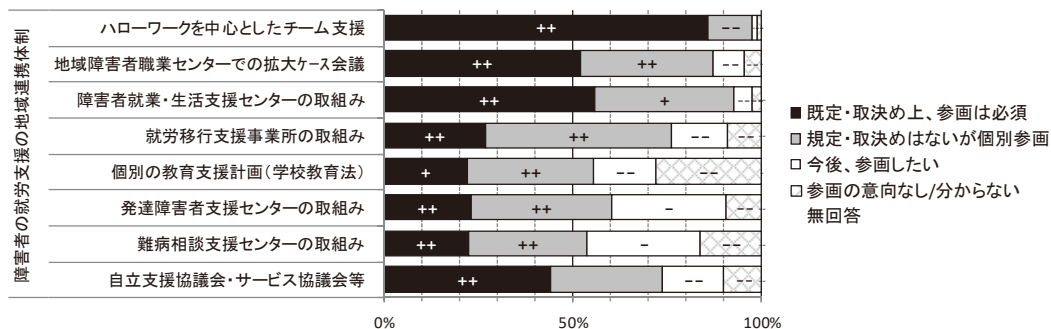


図 1-3-18-a 障害者就労支援の地域連携【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターにおける地域連携体制への参画が多いのは、ハローワークのチーム支援、地域障害者職業センターでの拡大ケース会議が 8 割だった。個別参画は、就労移行支援事業所の取組が 3 割だった。

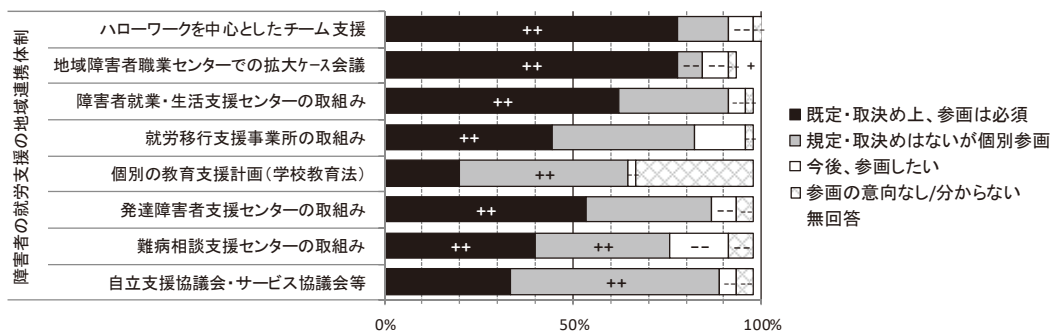


図 1-3-18-b 障害者就労支援の地域連携【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターにおける地域連携体制への参画が多いのは、障害者就業・生活支援センターの取組みが 8 割だった。個別参画は、すべての項目において 4～5 割いた。今後の参画意向は、難病相談支援センターで、3 割だった。

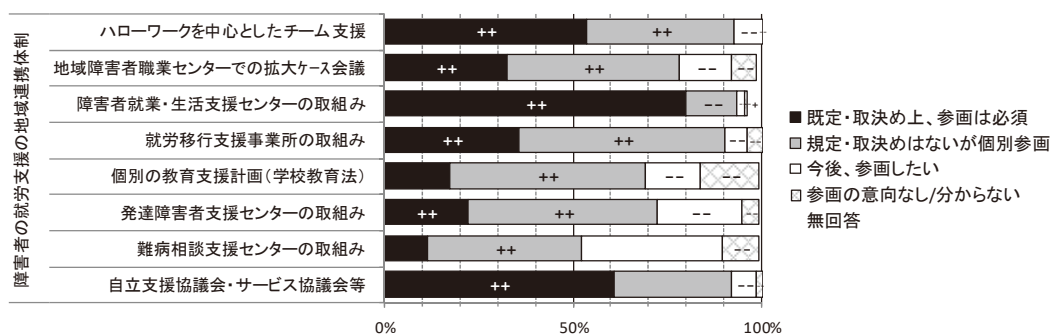


図 1-3-18-c 障害者就労支援の地域連携【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関における地域連携体制への参画は、ハローワークのチーム支援が 2 割弱と少なかった。すべての項目において、個別参画が 2～3 割で今後の参画意向がすべての項目でみられた。

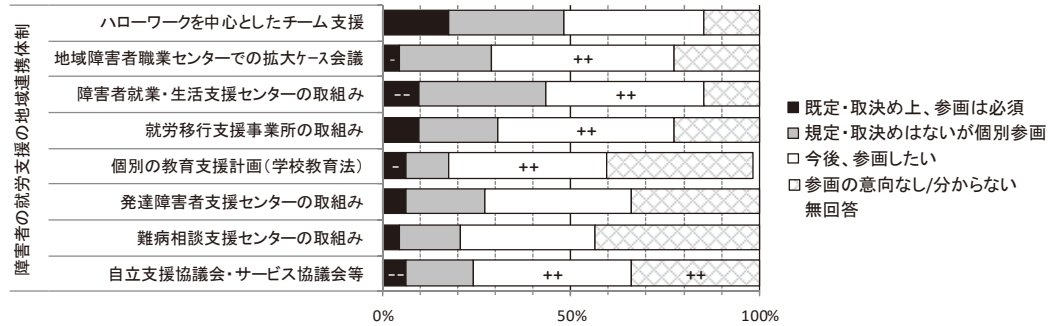


図 1-3-18-d 障害者就労支援の地域連携【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチにおける地域連携体制への参画が多いのは、障害者就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、自立支援協議会等が 5 割を占めていた。すべての項目で個別参画が 2～3 割でみられた。

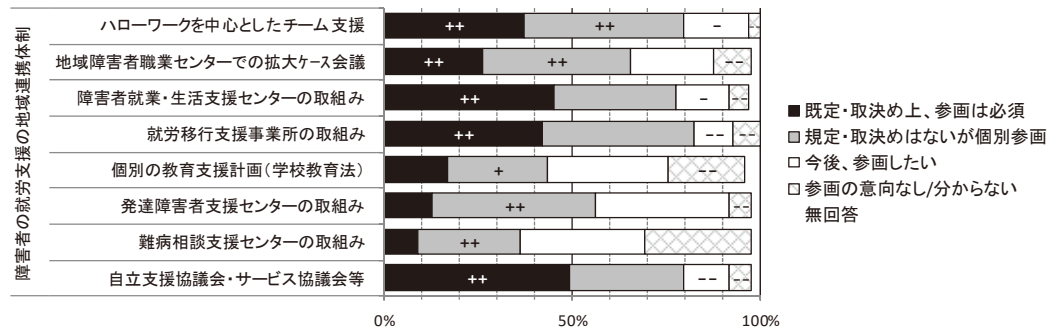


図 1-3-18-e 障害者就労支援の地域連携【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野における参画が多い体制は、就労移行支援事業所が、障害者就業・生活支援センター事業、就労移行支援事業、自立支援協議会等の参画が多かった。一方、就労継続支援 A 型事業所や就労継続支援 B 型事業所の参画割合は、少なかった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所における地域連携体制への参画は、就労移行支援事業所の取組が 6 割と多かった。今後の参画意向は、発達障害者支援センターや難病相談支援センターの取組みが、4 割だった。

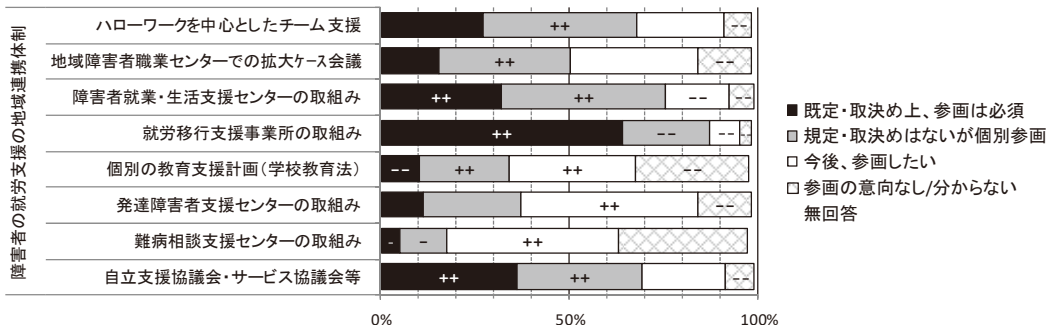


図 1-3-18-f 障害者就労支援の地域連携【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない; --:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所における地域連携体制への参画は、すべての項目に 1～2 割と少なかった。今後の参

画意向は、発達障害者支援センター、難病相談支援センターの取組みが4割だった。

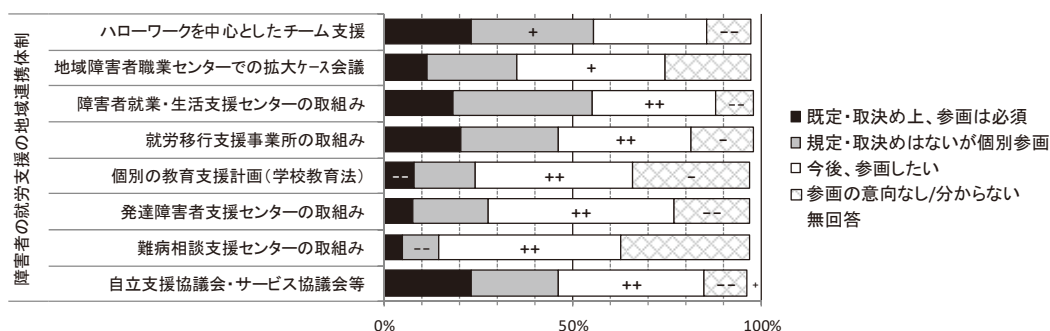


図 1-3-18-g 障害者就労支援の地域連携【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所における地域連携体制への参画が多いのは、就労移行支援事業、自立支援協議会等で3割弱だった。今後の参画意向は、すべての項目に2~4割と回答があった。

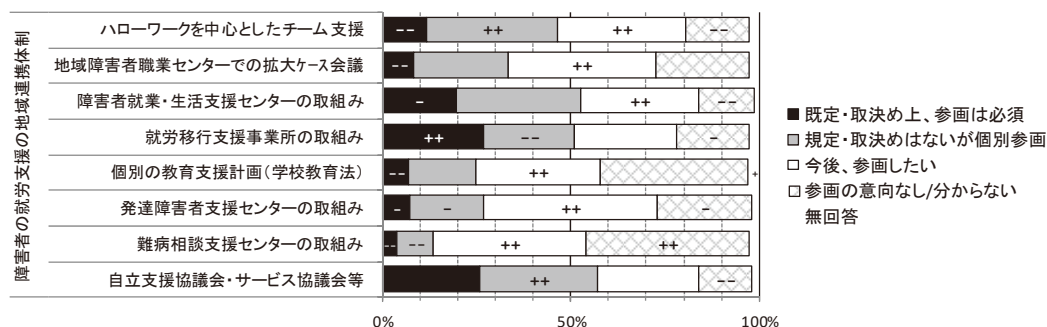


図 1-3-18-h 障害者就労支援の地域連携【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野における参画が多い体制は、回答者全体と比較すると少なかった。一方で、発達障害者支援センターにおいては地域連携体制への参画が多いのは、発達障害者支援センターであった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターにおける地域連携体制への参画が多いのは、発達障害者支援センターの7割だった。個別参画は、殆どの項目でみられ6割が参画していた。

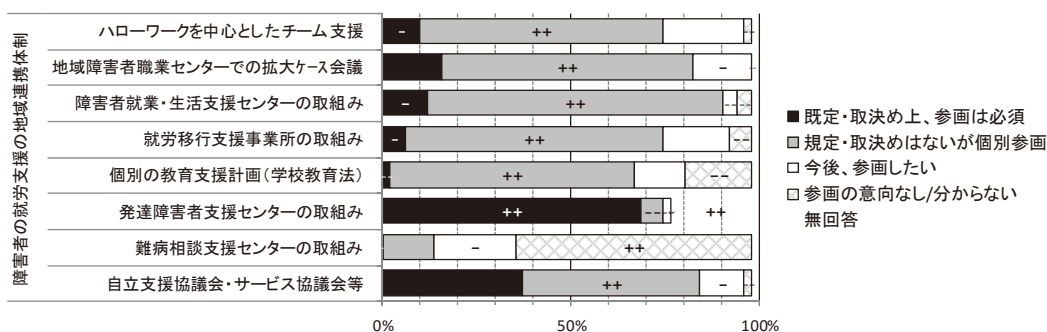


図 1-3-18-i 障害者就労支援の地域連携【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士における地域連携体制への参画は、自立支援協議会等が2割だった。今後の参画意向がわからない項目は、すべての項目で2〜3割あった。

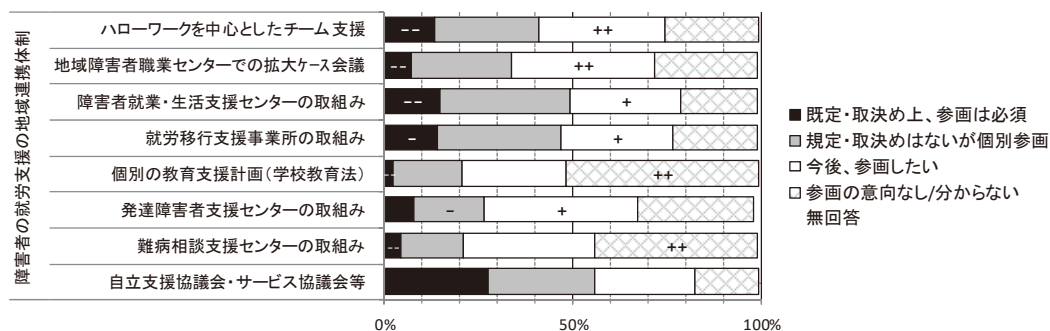


図 1-3-18-j 障害者就労支援の地域連携【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーにおける地域連携体制への参画は、すべての項目において非常に少ない割合だった。

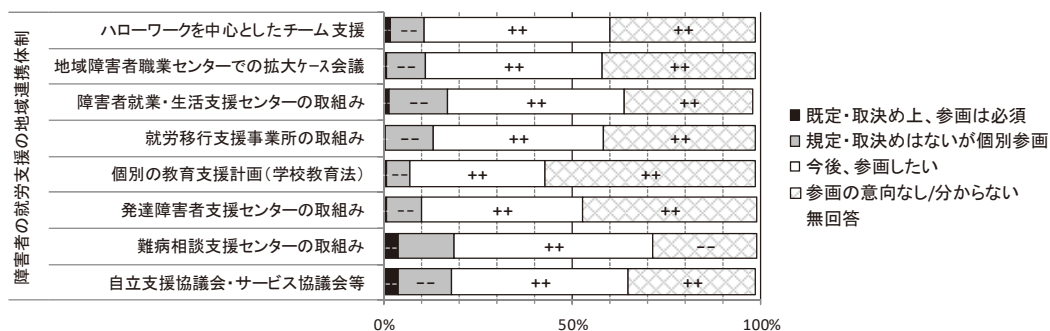


図 1-3-18-k 障害者就労支援の地域連携【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士における地域連携体制への参画が多いのは、自立支援協議会等が2割だった。今後の参画がわからない項目は、今後の参画意向がわからない項目は、すべての項目で2〜4割あった。

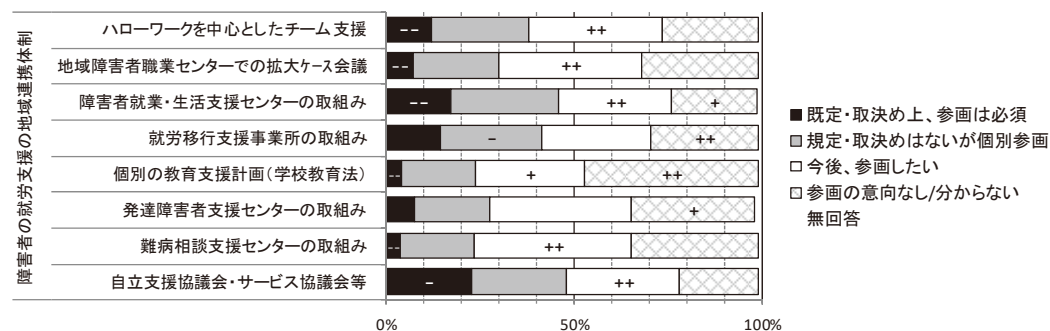


図 1-3-18-l 障害者就労支援の地域連携【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における参画が多い体制は、個別の教育支援計画だった。すべての項目で個別参画が 1～4 割みられた。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部における地域連携体制への参画が多いのは、個別の教育支援計画で 7 割だった。すべての項目で個別参画が 1～3 割みられた。

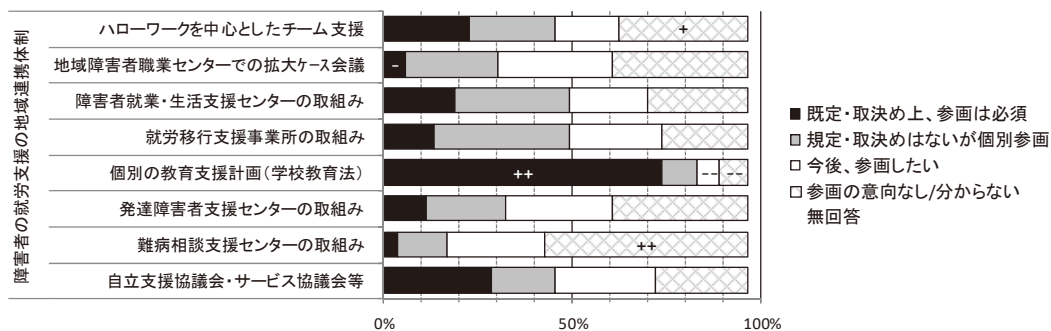


図 1-3-18-m 障害者就労支援の地域連携【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部における地域連携体制への参画が多いのは、個別の教育支援計画で 9 割だった。すべての項目で個別参画が 1～4 割みられた。今後の参画意向は、発達障害者支援センター事業、難病相談支援センター事業が 3 割だった。

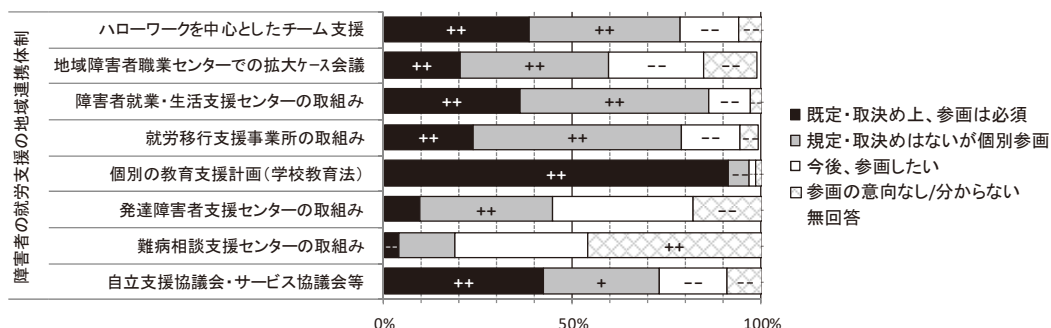


図 1-3-18-n 障害者就労支援の地域連携【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(5) 保健医療分野

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターにおける地域連携体制への参画が多いのは、難病相談支援センターの 8 割だった。

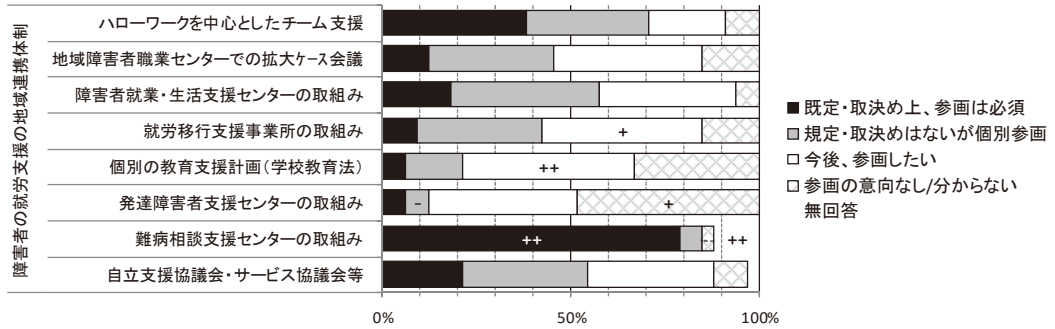


図 1-3-18-o 障害者就労支援の地域連携【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ 作業療法士

作業療法士における地域連携体制への参画は、すべての項目において非常に少ない割合だった。すべての項目において、個別参画が 1～2 割みられた。

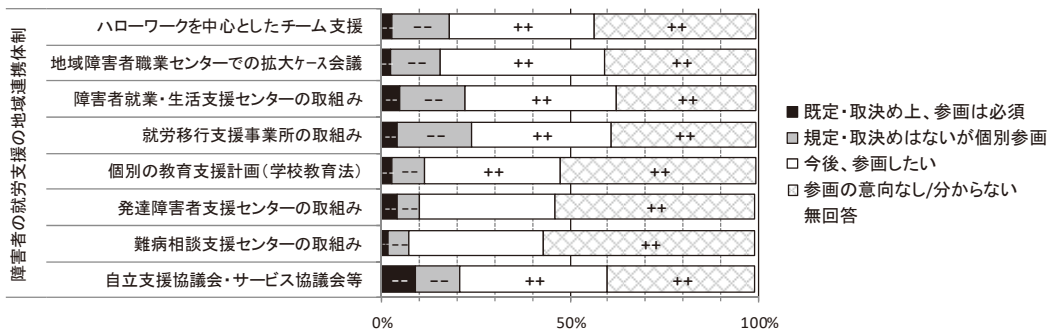


図 1-3-18-p 障害者就労支援の地域連携【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

ウ 保健師

保健師における地域連携体制への参画が多いのは、自立支援協議会等が 3 割だった。今後の参画意向がわからない項目は、すべての項目で 2～5 割あった。

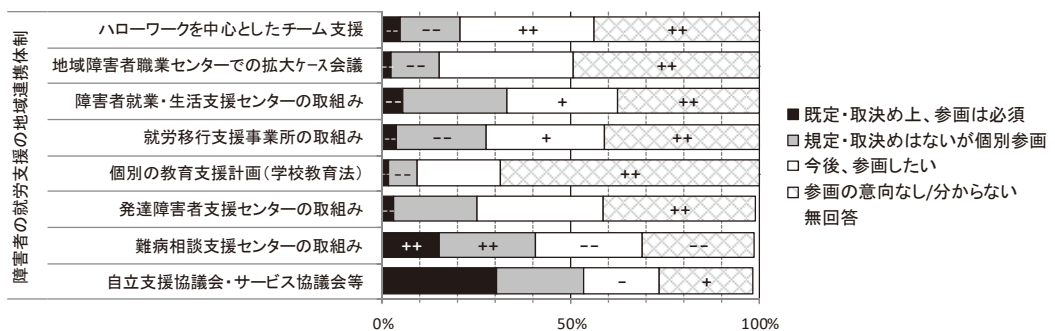


図 1-3-18-q 障害者就労支援の地域連携【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(6) 記述回答から

【1 ハローワークの取組・連携】

- 求人票提示や、紹介状発行等におけるハローワークとの連携。(訓練)
- 個別支援において、ハローワーク等との連携を今後検討していきたい。(保)
- ハローワークの情報収集としてこちらの情報を提供するのみ。(就生 PSW)
- チーム支援は HW が単独、というイメージがあり連携の要請があったことは一度もない。(移行 A 型 B 型 PSW)

- 地域障害者職業センターの職員、ジョブコーチは、ハローワークのチーム支援、ジョブコーチ支援等において連携してもらっている。(HW 雇 就 職)
- 公の機関においては規程・取り決めがあることが望ましい。ハローワークは所長の方針で、つくりあげたチーム支援が出来ない状況になったため、個人の思考が影響されないことが大事だと痛感した。(就生 JC)

【2 地域障害者職業センターの取組・連携】

- 参画する取組、また内容についても似たようなものが多いので、共催によるイベントや会議、研修等を行い負担の軽減を図っている。(職セ)
- 障害者の就労支援に関する主要な会議には、地域障害者職業センターは出席している。また各会議の主催機関は異なっても、出席する機関は共通することが多く、出席者も同じ顔ぶれが多い。(職セ)

【3 障害者就業・生活支援センターの取組・連携】

- 現場実習等、教育課程として実施、卒業者支援として就業・生活支援センターと連携。(高)
- 圏域の障害者就業・生活支援センターは、就職に結びつくケースには積極的だが、課題があるケースには消極的である。(移行 SW)
- 市内の就労支援機関が定期的に集まり、企業の話や、特別支援学校の就労支援について聞くなど、情報交換をしている。(A 型 B 型 JC)
- 本校では、障がいの重度化から就職に結びつく卒業生数が極端に少ない状況にある。進路指導主事として個人的に地域の就業・生活支援センターの研修行事などに参加しているが、他の教員にまでは、なかなか広まらない。学校と就労支援機関との連携が必要と思うが、卒業生が対象となることから学校側からのアプローチがやりにくい雰囲気があります。できれば地域の支援担当部署からの声かけがあるとありがたい。(高)

【4 就労移行支援事業所の取組・連携】

- 信頼できていない。経営中心の運営が多く、障害特性への配慮が感じられない。(PSW)

【5 教育機関の取組・連携】

- 学校間の連携(高)
- 学校の進路相談会(就生)
- 進路担当者連絡協議会等(高)
- 個別移行支援計画の策定(高)
- 一般高校の障害者の就労支援(高)
- 特に特別支援学校との連携は重要と考える。(移行 SW)
- 移行支援会議のうち、当センターの支援を必要とする場合は参画する。(職セ)
- 生徒の実態により、医療・生活相談等の機関に入ってもらい、ケース会議を行う。(高)
- インクループ教育において、すでに、取組が始まっているが、一般高校に在籍している発達障害者等の生徒の就労支援学校が連携できるシステムづくりが急務であると思う。(高)

【6 発達障害者支援センターの取組・連携】

- 発達障害者雇用支援連絡協議会の委員になっている。(他)
- 発達障害者支援センターとして、地域連携体制を作るため関係機関へ連絡協議会や研修会への出席をお願いしている。(発 PSW SW)

【7 難病相談支援センターの取組・連携】

- 難病患者地域支援連絡会議。(難)
- 難病患者就労支援連絡協議会。(難)
- 難病者を本当に就労紹介していいか、医者からの確認を取り付けている。(難)

【8 自立支援協議会・サービス協議会等の取組・連携】

- 自立支援協議会の委員として参加していた。(OT)
- 自立支援協議会の会議には努めて参加している。(A 型)
- 自立支援協議会では、就労部会で取り組んでいる。当保健所は別部会の参加。(保)
- 声がけを頂いたものについてはなるべく参加しているが、マンパワーとの兼ね合いが課題。(職セ)
- 自立支援協議会については、市の考えが明確に示されないこともあり、参加していても有効な手立てができない。(就生 PSW SW)
- 自立支援協議会については、全部参画するときりがないため、テーマや当機関の参画の必要性を明確にしてほしい。漫然と集まることが目的になってはいけないと思う。(職セ)

【9 その他】

【(1)就労支援のための取組・連携】

【①地域の取組・連携】

- 就労 A 型－B 型(発)
- 就労支援部会(B 型)

- 就労関係機関連絡会議(難)
- 障害者雇用連絡会議(HW 就)
- 障害者就労支援機関部会(就生)
- 圏域のサービス管理者会議(移行 B 型 PSW SW)
- 地区別就業促進協議会(高)
- 就業促進協議会の運営(高)
- 地域の連絡会に出席し、情報交換を行っている。(B 型)
- 業務連絡会、連絡協議会、四者面談、ケース会議等を実施、連携している。(訓練 PSW)
- 今のところ障害支援相談員、就労支援事業所、市の福祉事業所との連携くらいです。(SW)
- 各種支援会議に参加しても具体的に障害者の求人がない状況である。(B 型 職)
- 私達は B 型、地活、相談と 3 事業が一緒に建物の中にある為、連携が取れていると思います。健康センター、ハローワーク、支援センターとも連携体制がとれています。(B 型)
- どちらかというと規定と言うより就労したい人を中心に支援者が集まって知恵を出し合うところです。ただこれも規定や取り決めがないとすぐに集まったりできないのかもしれませんが。(移行 OT)
- 保健所、行政、教育委員会など協力し参画していきたい。(就生 PSW SW)
- 知的、精神、発達の訓練及び就労支援における支援機関との連携(訓練)
- 地域の精神保健福祉に関わる関係機関が集い、障害者の就労支援を考える連絡会を年 5 回程度、継続実施している。(保)
- 年間 10 件程の相談の中で、ハローワークや難病患者就労サポーターの支援について情報提供を行っている。(保)
- 就業・生活支援センターと養護学校(特別支援学校)とは月一回定例会を行っている。・・・企業、ハローワーク、就業・生活支援センター、マイサポ、県(障害者支援・労働雇用などの各課)、特別支援学校などとの連携の強化も今後の課題と感じている。(他)
- 個別ケースに関する地域連携に興味は有るが、センターの役割上、どちらかといえば、県域における連携や体制整備を検討する必要があると感じています。(発 PSW SW)
- 病弱持ちの移行支援会議には、必要なとき呼ばれるようになった。ハローワークが中心になり、難病患者の就労に関する連携会議が行われているか課題あり(年 1 回)(難)
- 就労(進路)に関わる支援会議は多くあり、その全てに参画できるわけではないので可能な限り参画しています。(中 高)

【②市内の取組・連携】

- 市の障害者就労支援推進会議(他)
- 市内の事業所が集い協議会を設置(B 型)
- 市の障害福祉課等との連携(高)
- 市のサービス調整会議。権利擁護・計画相談部会、就労支援部会。(高)
- 市の就労系の事業所・特別支援学校、障害者就業・生活支援センターで月 1 回連絡協議会(高)

【③県内の取組・連携】

- 県の担当部署との連携(就生 SW)
- 県障害者雇用連絡協議会(HW 職)
- 県の研修会や協議会はあるもののさほど積極性は感じられない、他県や中央部のフォーラム等は得るものも多く今後も参画したい。(移行 B 型 PSW SW)

【(2)その他の地域における連携】

- 地域のネットワーク(高)
- 地域生活支援連総会(就生)
- 生活自立センター(就生 PSW SW)
- NPO の活動に協働する(MSW)
- 専門医、専門家との連携(他)
- 家族会の開催(B 型 PSW)
- 生活相談事業所の取組(高)
- 相談支援事業所とのケース会議(高)
- 地域支援ネットワーク(難)
- 社協の支援で相談支援体制を組む(PSW)
- 依存症患者の自助グループを地域にも創設していきたい。(PSW MSW SW)

【(3)支援対象が明確な連携】

- 高次脳機能障害支援センター(B 型)
- 高次脳機能障害ネットワーク(MSW)
- 高次脳機能障がい者支援対策会議(PSW MSW SW)
- 高次脳機能障害相談支援センター(職セ)
- 高次脳機能障害者支援対策会。(PSW MSW SW)
- 高次脳機能障害者相談支援事業の支援ネットワーク会。(MSW)
- アスペルガーに対して。(OT)
- 生活困難者(PSW MSW SW)

○自殺対策ネットワーク会。(HW 就)

【(4)医療機関の取組・連携】

○医療関係(難)

○医療機関(就生)

○医療機関(移行 B 型 PSW SW)

○医療機関との取組(就生 SW)

○難病や、がん等の長期療養を必要とする方の支援を充実させるために、難病センターや医療機関で取組があれば参画したいと思う。(HW 就)

○障害者就労について、医療機関がカンファレンス等に声をかけられることは皆無。こちらから TEL すると怪訝な声で不審がられる。もっと病院 (MSW) を利用してほしい。(PSW MSW)

【(5)連携体制への参加の困難性】

○業務量的に困難。(MSW SW)

○勤務先の業務内容の制限等により参画できない。(OT)

○しっかり参加しなければとは思っていますが、時間が取れない状況。(他)

○個人的にはとても興味はあるが、病院として行うマンパワーがさけない。(PSW MSW SW)

○参画した方が良いと思うが、急性期病院という特質上、就労支援に向けられるマンパワーが足りない。(OT)

○離島であり、ハローワーク、障害者就業生活センター、自立支援協議会以外との連携はできないのが現状である。(高)

○必要性があれば上記の支援会議取組に参画していきたいが、現在の業務量業務の優先順位から必要最小限の参画となる。(PSW)

【(6)企業の取組・連携】

○障害者雇用事業所連絡協議会(高)

○中小企業同友会バリアフリー委員会(高)

○日本リーダーズ協会(訓練 JC)

○様々な企業との連携も必要。(訓練 JC)

10 周囲の組織・地域の状況（問 14）

障害者の就労支援への積極性が強かった周囲の環境の状況としては、上司や同僚の考え方や態度や、所属機関・組織の根拠法令・定款・方針等、地域の支援関係者の考え方や態度、同業・専門職内の規範や考え方、障害者の当事者・家族の考え方や態度であった。一方で、障害者就労支援への消極性が比較的強かった周囲の環境の状況としては、地域の企業の障害者雇用への意欲や意識、就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準であった。

一般的に周囲の環境の状況として障害者就労支援への積極性が強かった機関・職種は、地域障害者職業センター、ハローワーク、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。また、一般的に周囲の環境の状況として障害者就労支援への消極性が強かった機関・職種は、就労継続支援 B 型事業所、医療ソーシャルワーカー、作業療法士であった。

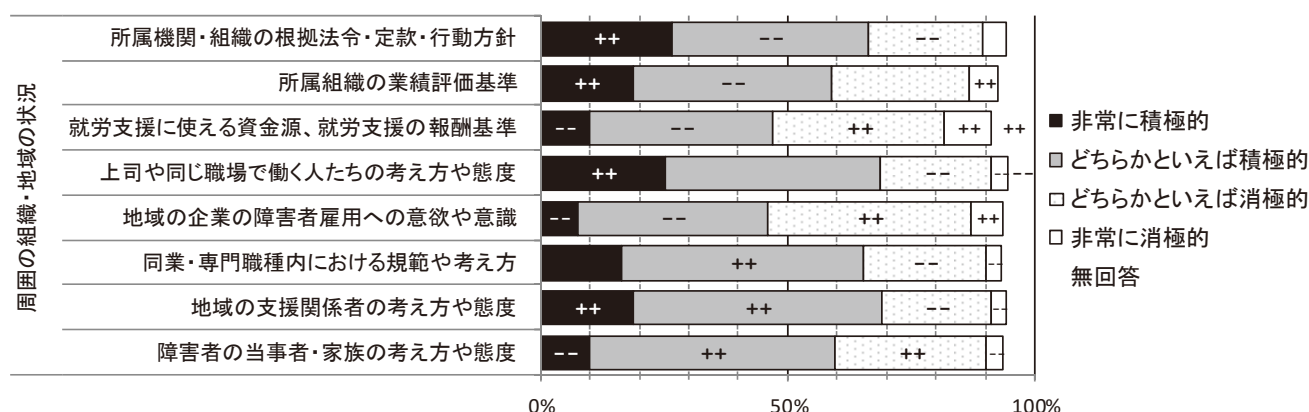


図 1-3-19 周囲の組織・地域の状況【全体(n=3,054)】

(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用支援分野における障害者就労支援への周囲の環境状況の特徴は、回答者全体と比較すると全体的に積極性が強かった。

ア ハローワーク

ハローワークの障害者就労支援への積極性が強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針や、所属組織の累計評価基準、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度、地域の支援関係者の考え方や態度であった。特に、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針や、所属組織の累計評価基準、地域の支援関係者の考え方や態度については、積極的であると回答した割合が 9 割以上であった。

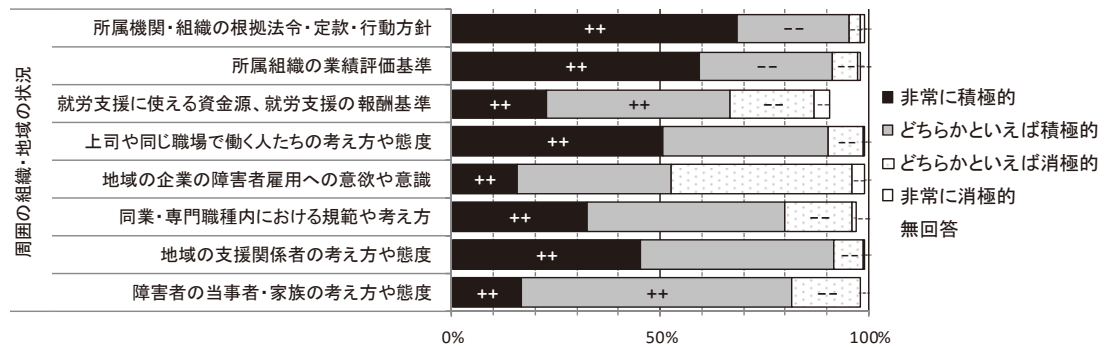


図 1-3-19-a 周囲の組織・地域の状況【ハローワーク(n=378)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターの障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針や、所属組織の累計評価基準、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度、就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準、同業・専門職種内における規範であった。

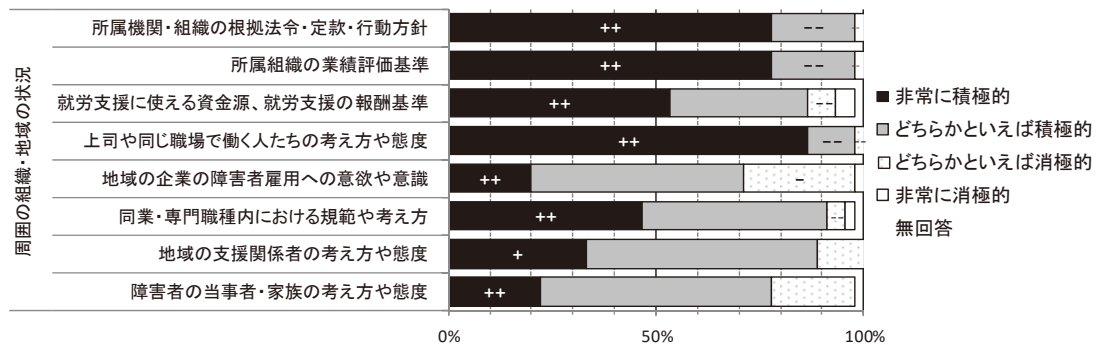


図 1-3-19-b 周囲の組織・地域の状況【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターの障害者就労支援への積極性が比較的強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針や、就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準、同業・専門職種内における規範であった。

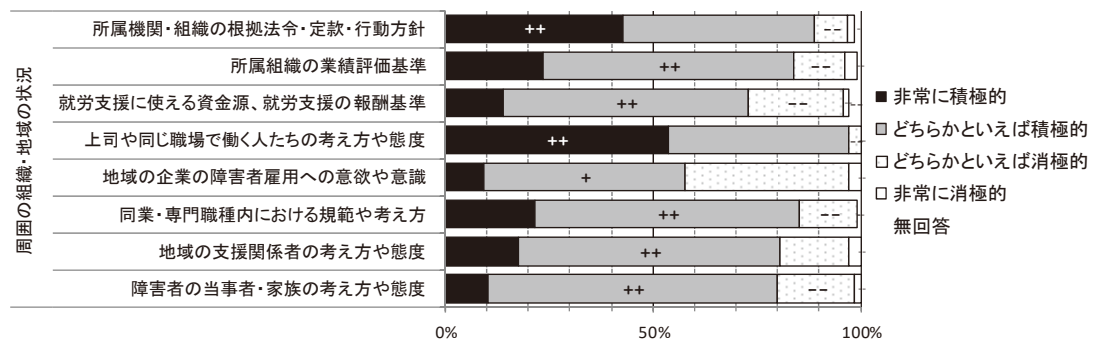


図 1-3-19-c 周囲の組織・地域の状況【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関の障害者就労支援への周囲の環境の状況は、全般的に、回答者全体と比較すると、非常に積極的と回答した回答者の割合が少なかった。一方で、どちらかと言えば積極的と回答した回答者の割合はあまり変わらなかった。

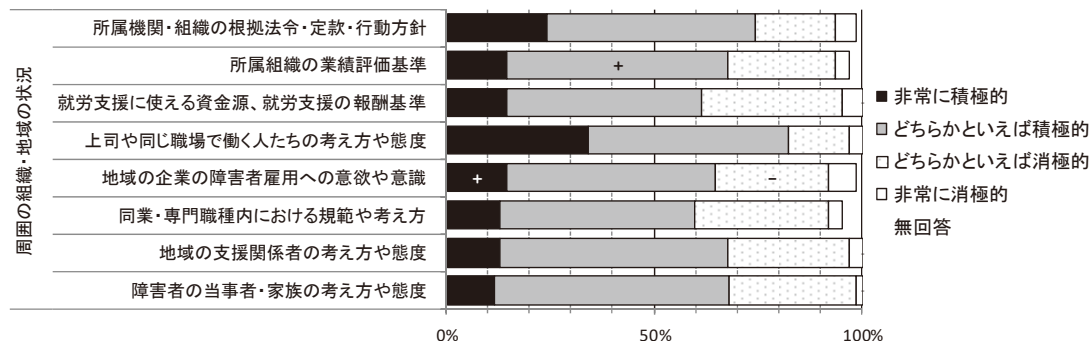


図 1-3-19-d 周囲の組織・地域の状況【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針や、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度、所属組織の累計評価基準であった。

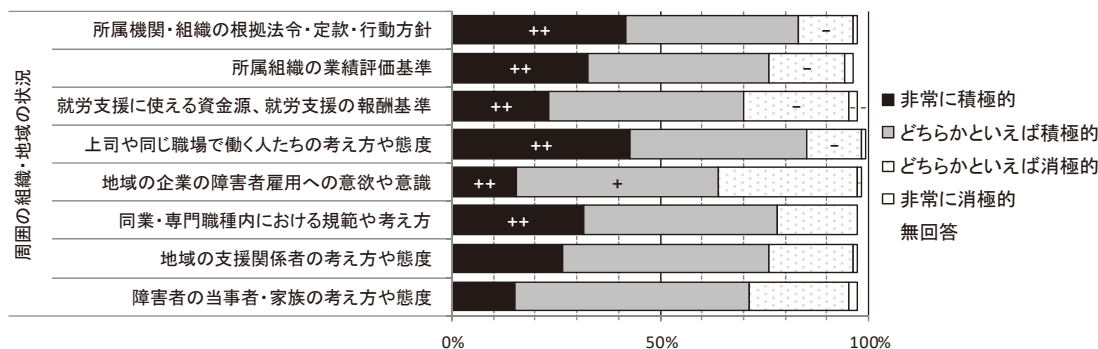


図 1-3-19-e 周囲の組織・地域の状況【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における障害者就労支援への周囲の環境状況の特徴は、全般的には、回答者全体と比較すると就労支援への積極性が比較的強かった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所の障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、回答者全体と比較すると、全般的に積極性が強く、特に強かったのは、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度、同業・専門職種内における規範や考え方、地域の支援関係者の考え方や態度があり、いずれも 7 割以上の回答者が積極的であると回答した。

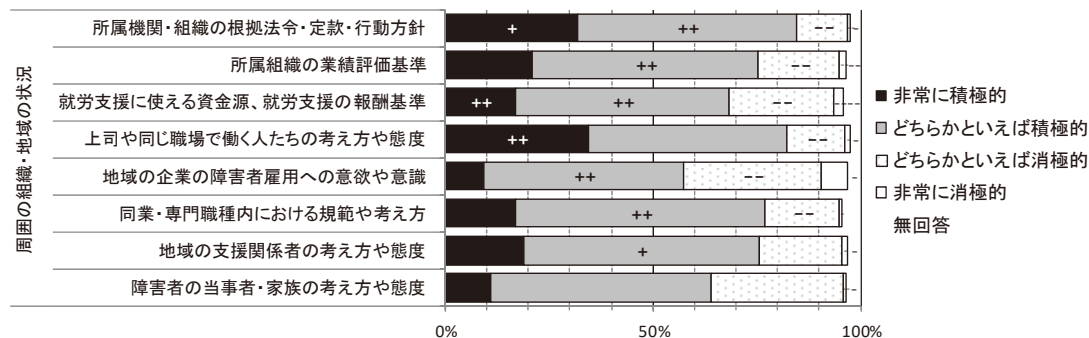


図 1-3-19-f 周囲の組織・地域の状況【就労移行支援事業所(n=285)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所の障害者就労支援への積極性が比較的に強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針、所属組織の累計評価基準、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度であった。また、回答者全体と比較して、無回答の割合も少なかった。

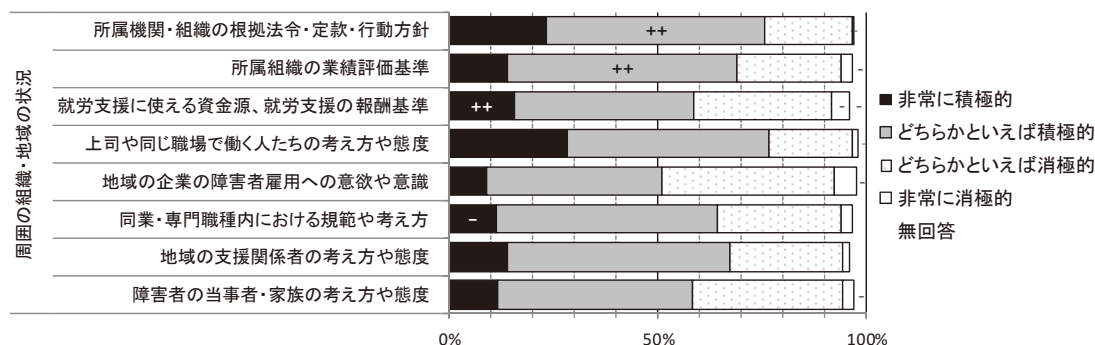


図 1-3-19-g 周囲の組織・地域の状況【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所の障害者就労支援への周囲の環境の状況は、回答者全体と比較すると、全般的に障害者就労支援への消極性が強かった。特に消極性が強かったのは、障害者の当事者・家族の考え方や態度、地域の企業の障害者雇用への意欲や意識であった。

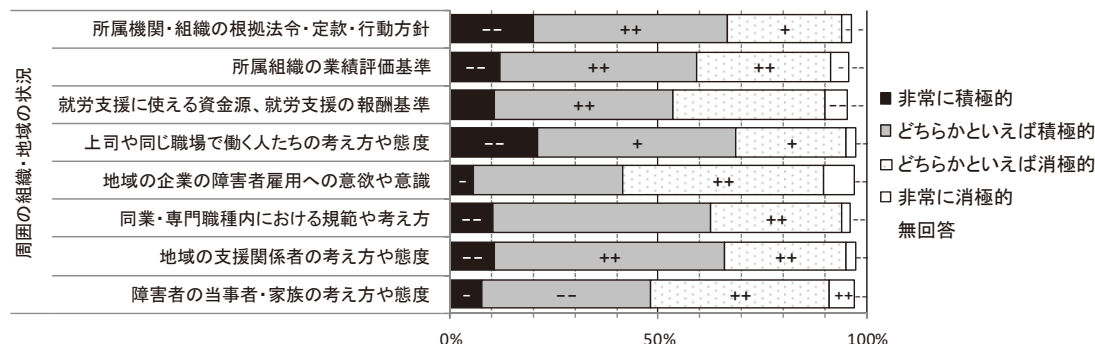


図 1-3-19-h 周囲の組織・地域の状況【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における障害者就労支援への周囲の環境状況の特徴は、機関・職種によって違いがあり、回答者全体と比較すると、精神保健福祉士、医療ソーシャルワーカー、社会福祉士は障害者就労支援への消極性が全般的に強かった一方で、発達障害者支援センターは積極性が全般的に強かった。

オ 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターの障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、地域の支援関係者の考え方や態度、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度、同業・専門職種内における規範や考え方、障害者の当事者・家族の考え方や態度、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針において特に積極性が強かった。

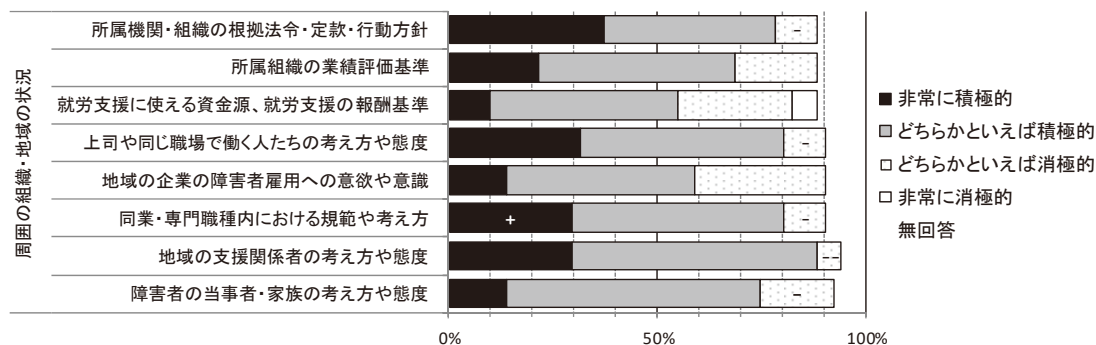


図 1-3-19-i 周囲の組織・地域の状況【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

カ 精神保健福祉士

精神保健福祉士の障害者就労支援への周囲の環境状況は、全般的に障害者就労支援への消極性が強かった。就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準が消極的と回答した人の割合は約 4 割であった。

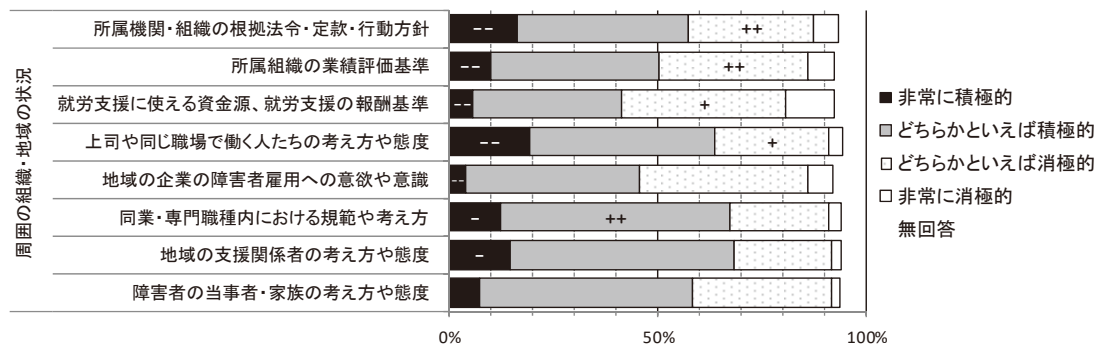


図 1-3-19-j 周囲の組織・地域の状況【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない ; -:同 5%)

キ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの障害者就労支援への周囲の環境状況は、全般的に障害者就労支援への消極性が強く、すべての項目において 5 割を超えていた。

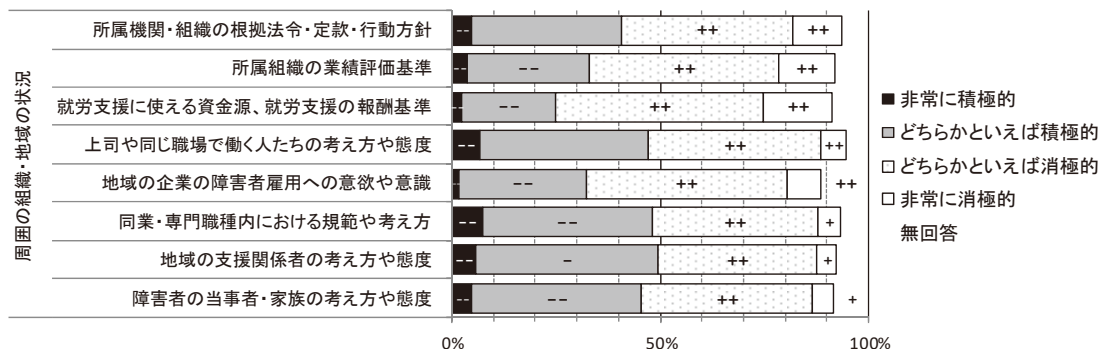


図 1-3-19-k 周囲の組織・地域の状況【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ク 社会福祉士

社会福祉士の障害者就労支援への周囲の環境状況も、全般的に障害者就労支援への消極性が強く、所属組織の累計評価基準、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針について消極性が強かった。

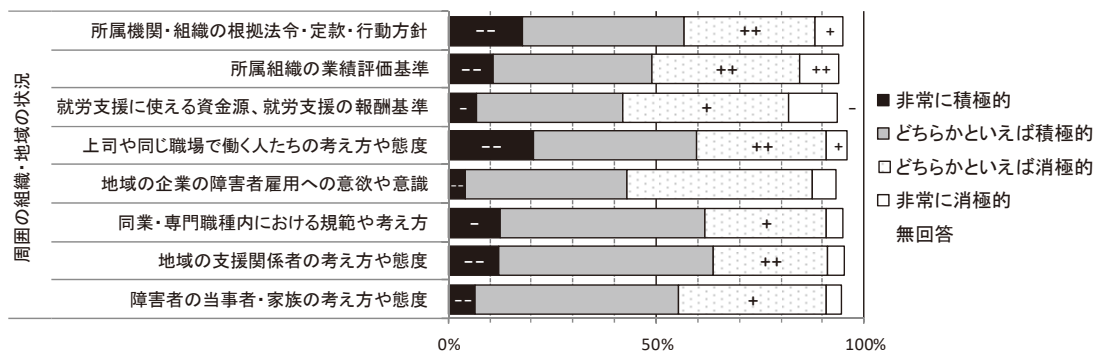


図 1-3-19-l 周囲の組織・地域の状況【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における障害者就労支援への周囲の環境状況の特徴は、機関ごとの違いがあり、特別支援学校中等部は、回答者全体と比較すると、積極性が強いと回答した回答者の割合が少なかった。対して、特別支援学校高等部は、積極性が強いと回答した回答者の割合が回答者全体と比較すると多かった。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中学部の障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、障害者の当事者・家族の考え方や態度、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度であった。

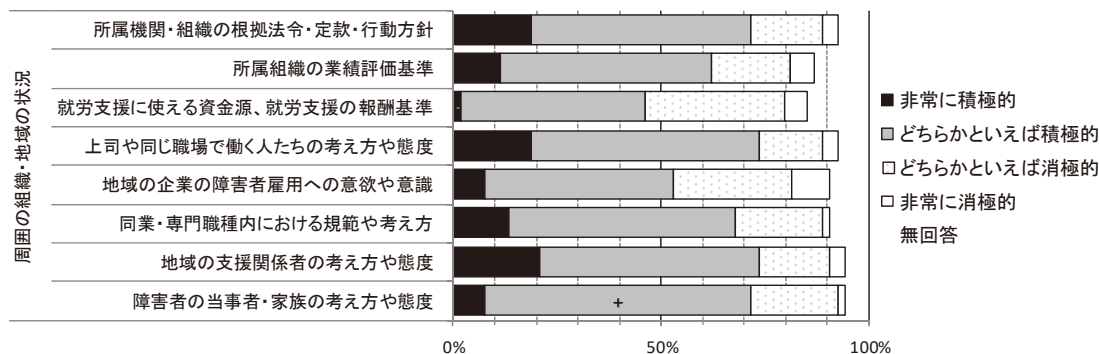


図 1-3-19-m 周囲の組織・地域の状況【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部の障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度、同業・専門職種内における規範や考え方、地位の支援関係者の考え方や態度、であった。また、回答者全体と比較して、支援へ非常に消極的と回答した回答者の割合は少なかった。

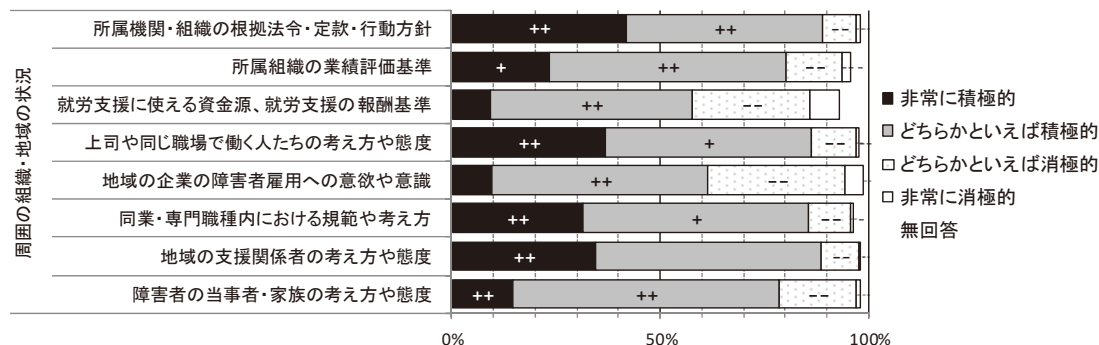


図 1-3-19-n 周囲の組織・地域の状況【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における障害者就労支援への周囲の環境状況の特徴は、作業療法士、保健士について、全般的に障害者就労支援への消極性が強かった。また、保健士については、無回答の割合も高かった。

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターの障害者就労支援への積極性が強かった周囲の環境の状況は、所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針、上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度であった。一方で、就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準については、消極性が強かった。

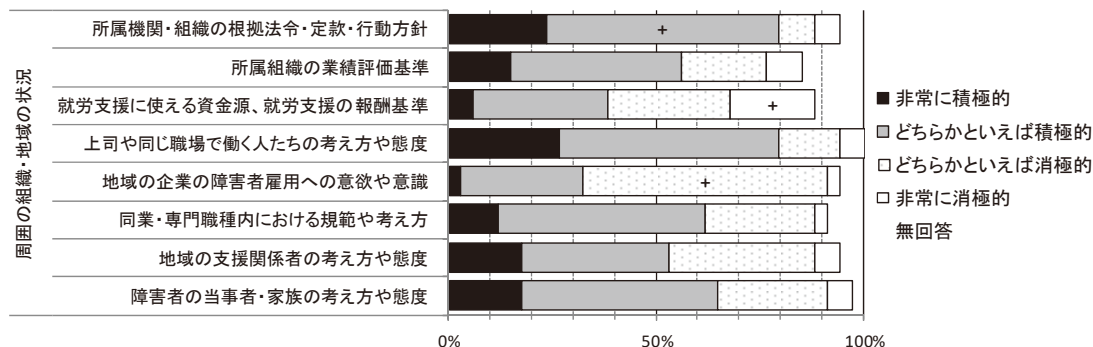


図 1-3-19-o 周囲の組織・地域の状況【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 作業療法士

作業療法士の障害者就労支援への周囲の環境の状況は、回答者全体と比較すると積極的であると回答した割合が低かった。また、就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準について、消極性が高かった。

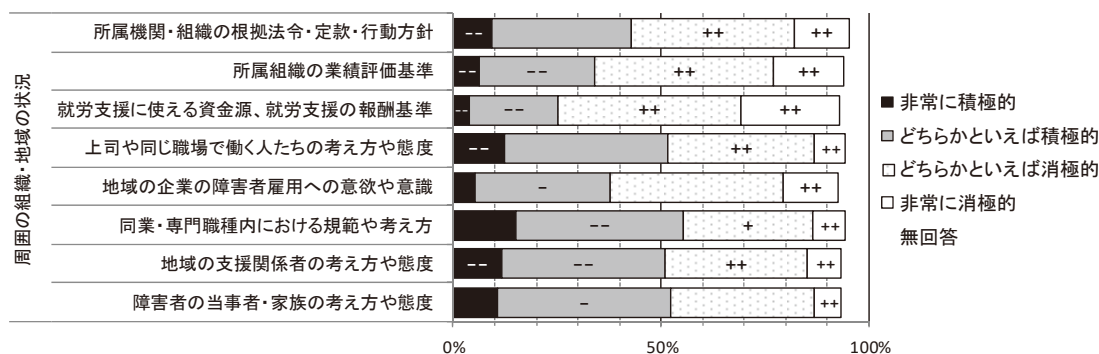


図 1-3-19-p 周囲の組織・地域の状況【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ウ 保健師

保健士の障害者就労支援への積極性が特に強かった周囲の環境の状況は、全般的に、積極性が高いと回答した回答者の割合が低かった。また、無回答の割合が高く、1割以上であった。

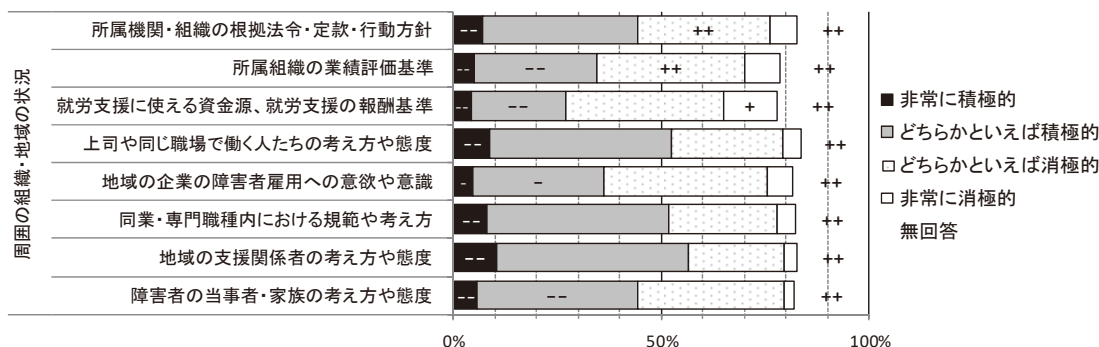


図 1-3-19-q 周囲の組織・地域の状況【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い; +:同 5%; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(6) 記述回答から

【1 所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針】

【(1)取組に積極的】

- 法人内で就労支援。(B 型 PSW SW)
- 家族会の運営ではない勉強会の実施。(B 型 職)
- 障害者支援センターと連携し、社会的就労者を増やす努力をしている。(PSW MSW SW)
- 通勤寮を母体として組織が大きくなったため、就労支援に関して前向きに取り組んでいる。(就生 JC)
- 保健医療中心の相談業務となるため、就労支援に関する相談については、地域関係機関を紹介し適切連携を図る。(PSW)
- 関係機関と連携・協力し、地域の企業の障害者雇用に対する理解に向けて、強力にアプローチしていきたい。(移行 JC SW)
- 学校校全体をあげて、障害者の就労支援に取り組んでいる。知的訓練においては生徒の就労に関して保護者や家族との連絡を密接に行っている。(訓練)

【(2)取組に消極的】

- 所属機関では就労支援は業務として実施していない。(保)
- 学校の役割が上級学校への進学のため。(高)
- 消極的というより、コーディネート力や開拓力が不足。(PSW)
- 重度の障害児が多い中、どうしても福祉就労が主になりがち。(他)
- リハビリテーションという枠組みで就労を支援するという考えがない。(OT)
- 就労系サービスの決定も業務であるが支援までは至らない。精神では医療の支援が中心。(PSW 保)

【(3)意欲はあるが取組は困難】

- 部署内でも意見を出し合い共有しながら進めている。支援機関とも常に情報共有をしているので、就労支援に対して積極的だと思う。(HW 就)
- 現状ではほとんど積極的支援は行えていない、今は周囲の組織地域の支援機関との連携を深めていきたいと感じている。(他)
- OT は就労支援に非常に積極的であるが、医療の枠を出られないというしほりが多く、その専門性を福祉や地域でほとんど発揮できていないのが問題。(JC OT)
- 病院の理解は厳しい。(診療報酬としては逆にマイナスになります)ただ高次脳機能障害センターや自立支援施設の役割として就労支援は必要という意識は高い。(移行 OT)
- 地域の現状としては精神科病床はなく、常勤医師もおらず、外来は日替りの状況なので医療体制が手薄のため、就労にまでは手が回らないのが現状。(保)

【(4)必要な対応を実施】

- 職場実習の巡回指導が必要に応じて実施できている。(高)
- 相談などあった場合、当所で行える支援をし、関係機関につなぐなど、ふつうに対応している。(PSW)
- 難病相談・支援センターの就労支援でより具体的に相談にのっているため、その紹介に留まっている。また、課員で障害者の就労支援の担当から管内の就労移行支援している事業所についての情報提供をしてもらい、紹介している。(保)

【2 所属組織の業績評価基準】

- 自法人も地元自治体も雇用率を達成している。(就生 SW)

【3 就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準】

- 予算不足による人員不足。(難)
- 事務所見学等にかかる交通費支給などは行われないため支援者の自費となる。(PSW)
- 就労支援を行った事業所からの報酬はなく、資金源は乏しく、今年度いっぱい休止決定した。(移行 SW)
- 当事業所は、就業・生活支援のみを行っている一般社団法人で、委託費のみで運営されている。全てを支援に使えるため、積極的といえるが、委託費が十分かといえばそうではない。(就生)
- 障害者就業・生活支援センターは毎年赤字。さらに毎年支援件数は増加しているにも関わらず委託費は削減され、赤字が増大している。組織内でも苦しい立場を強いられている。(就生)

【4 上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度】

- 同じ職場で働く人達は同じ気持ちを共有していても、同法人内の就職支援施設は運営や経営の観点から対象者をみていると感じることが多くある。(就生 SW)

【5 地域の企業の障害者雇用への意欲や意識】

【(1)差がある】

- 温度差が大きい。(職セ SW)
- 一括りにはできない。(職セ)
- 企業の積極性については個人差がある。(移行 B 型 JC)
- 地域性というよりも企業によるところが大きい。(OT)
- 地域の企業の障害者に対する考えにばらつきがあると感じる。(A 型)

- 地域の企業の障害者雇用への意欲や意識についてはばらつきが大きい。(高)
- すでに雇用している特例小会社は当然積極的、協力的だが、そうではない企業も多い。(高)
- 積極的・消極的に差がある。今、その差を縮めるような取組を、関係機関有志で行っている。(移行 JC)
- 少人数の事業所が多い地域では障害者雇用が難しいことが多い印象がある。休まれると替わりがいない、指導できる余裕がないなど、障害者の通勤手段の確保ができない場合も多い。(MSW SW)

【(2)消極的】

- A 教育委員会は長年雇用率が未達成の状況。(高)
- 地域的には田舎なので、障害者の就労については、進んでいないように思う。(SW)
- 障害者枠があるので、正社員で雇用したいという企業は非常に少ない。(訓練)
- 障害者を雇うのに不安のある企業もあり、地域企業全体で受入の勉強会があるとよい。(B 型 SW)
- 社会全体が障害者就労についてあまり積極的に動いていない。(障害を持った本人が就労したいという希望があってもはじめて動き出す。そのため、障害を持ったと同時に就労をあきらめる本人も多い。)(他)

【(3)積極的】

- 雇用率達成等の法的な力がプラス(積極的)に影響。(B 型 PSW)
- 地域性として、障害者雇用への理解はあり、機関も充実している。(移行 B 型 PSW)
- 難病の就労への理解については、もっと積極的支援がいただけるよう期待値が大きい。(難)
- 10 年前、20 年前に比べ地域の受入が良くなっている。しかし、経済的な自立ができる収入は難しい。(就生 PSW SW)
- ユニバーサル雇用を考えている事業所が市と協力して、障害者、生活困窮者、フリーターの雇用を考えて来春、事業展開する予定。(HW 就)

【6 同業・専門職種内における規範や考え方】

【(1)差がある】

- 温度差が大きい。(職セ SW)
- 一括りにはできない。(職セ)
- 地域差、企業の考え方、また専門のベースにより、ばらつきがみられるのが現状。(他)
- 積極的・消極的に差がある。今、その差を縮めるような取組を、関係機関有志で行っている。(移行 JC)

【7 地域の支援関係者の考え方や態度】

【(1)積極的】

- A 区の就労支援センターがすばらしい。(高)
- 障害者就業・生活支援センターは非常に積極的。(B 型)
- 支援機関等、就労支援へは積極的に協力してくれる。(高)
- 自立支援協議会の運営に多数の関係機関が関わり、組織として構成されているため方向性が一致している。(就生 JC)
- 当地域では、関係機関が協力して障害者の農業分野での就労支援に取り組んでいる。(SW)
- 管内市町村の全てに何らかの相談窓口、就労支援事業所があり、取組がされている。(PSW 保)
- 市の行政自体が、障害者の就労支援について積極的であり、自立支援協議会や就労支援機関が集まる定期的な会議にも、市の職員が参加している。(A 型 B 型 JC)

【(2)差がある】

- 人による。(PSW MSW SW)
- 温度差が大きい。(職セ SW)
- 一括りにはできない。(職セ)
- 積極的・消極的に差がある。今、その差を縮めるような取組を、関係機関有志で行っている。(移行 JC)

【(3)課題がある】

- 就労移行支援事業所の淘汰が必要。(他)
- A 型の就労支援に対する考えの違いにふりまわされる。(就生 JC)
- A 型事業所が多くなっており、労働条件もほとんど最低であまりいい条件とはいえない。表面的な就職件数より中味が大事。(HW 就)

【8 障害者の当事者・家族の考え方や態度】

【(1)差がある】

- 温度差が大きい。(職セ SW)
- 一括りにはできない。(職セ)
- 家庭及び個人差が大きい。(他)
- 対象者や介入状況による。(OT)
- 個々のケースによる(どちらともいえない)。(移行 B 型)
- 家庭によりばらつきがあり一言ではいえない。(他)
- 当事者・家族の積極性については個人差がある。(移行 B 型 JC)

【(2)消極的】

- 自立の意識づけは必要と感じる。(他)

- 家族が足を引っ張るケースが増えている。(会社とのトラブルが親の態度など) (高)
- 当人(利用者)の理解が消極的で、現状に満足している。(A型)
- 就労継続支援A型事業所で満足される方が多い。(就生)
- 当施設では、当事者や家族はどちらかといえば消極的である。(B型)
- 精神障害者の当事者、家族の方は障害を隠しているので、地域での支援が難しい。(B型)

【(3)積極的】

- 若い方は積極的である。(B型)
- センターに来る相談者や支援の方々には明確な目的を持っているので、積極的といえる。(発 PSW SW)

【(4)課題がある】

- 本人や家族は就労を急ぐ傾向が強いが、実際にはそのレベルに達していないと感じられる場合が多い。施設での訓練の意図は説明するが、育てたい施設と、急ぐ利用者とのギャップを感じる。(移行 B型)

11 障害者就労支援のやりがい (問 15)

障害者就労支援へのやりがいとしては、支援において自分自身の成長、障害者への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多かった。一方で、障害者就労支援へのやりがいにならない状況として、過大な業務負担、仕事の処遇の不公正さが比較的多かった。

全般的にやりがいが大きかった機関・職種は、地域障害者職業センター、ハローワーク、就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。また、全般的に障害者就労支援へのやりがいにならない状況が大きかった機関・職種は、保健師、医療ソーシャルワーカー、社会福祉士であった。さらに、過大な業務負担が大きかった機関・職種は、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、ジョブコーチ、特別支援学校高等部であった。

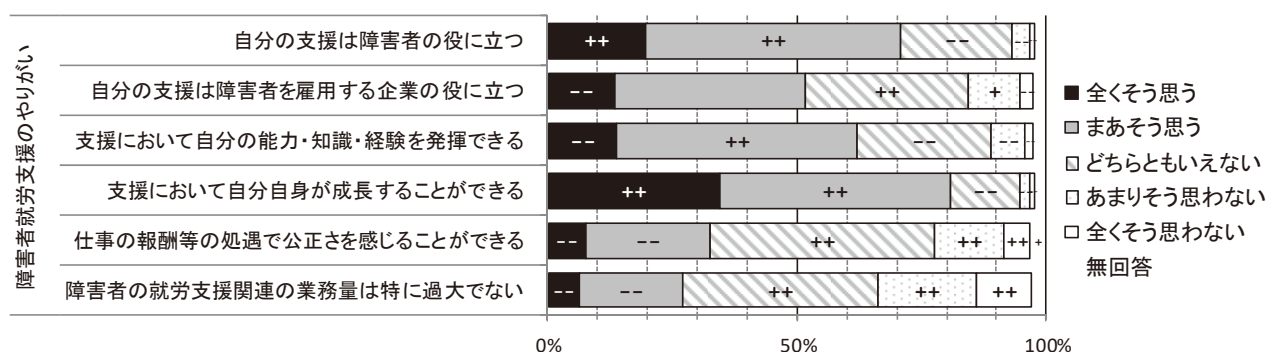


図 1-3-20 障害者就労支援のやりがい【全体(n=3,054)】
(++:他の項目に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(1) 雇用支援分野

雇用支援分野における障害者就労支援へのやりがいの特徴は、特に支援を通じた自分自身の成長がやりがいとして多かった。また、回答者全体と比較して、障害者就労支援へのやりがいにならない状況の回答の割合が少なかった。

ア ハローワーク

ハローワークの障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性が多かった。

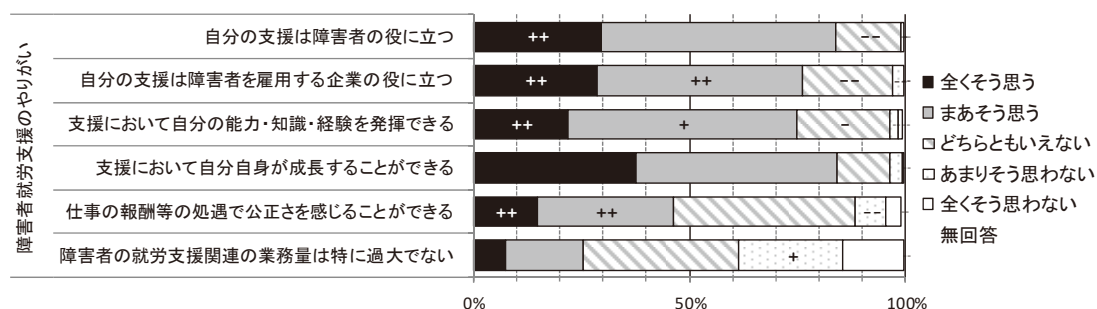


図 1-3-20-a 障害者就労支援のやりがい【ハローワーク(n=378)】
(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターの障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多く、その割合はいずれも8割を超えていた。一方で、過大な業務負担も大きいと回答した割合も回答者全体よりも高かった。

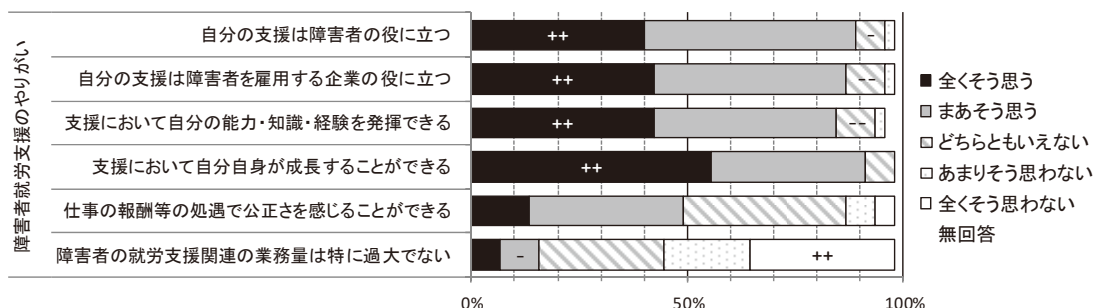


図 1-3-20-b 障害者就労支援のやりがい【地域障害者職業センター(n=45)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターの障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多かった。特に、支援を通じた自分自身の成長に関しては、全くと思うと回答した割合が5割強であった。

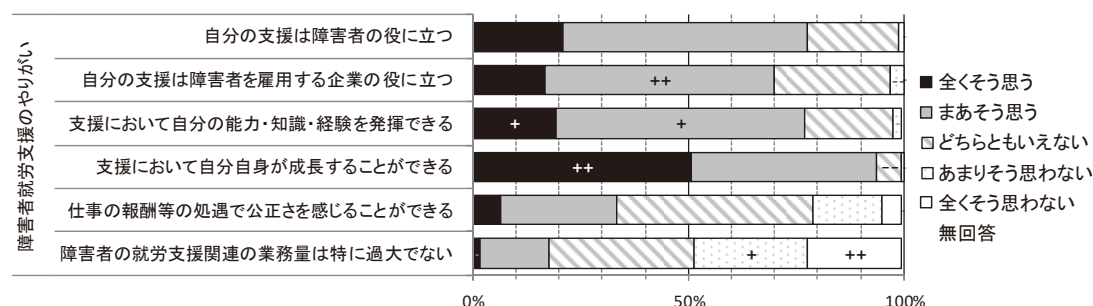


図 1-3-20-c 障害者就労支援のやりがい【障害者就業・生活支援センター(n=156)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

エ 職業訓練校&委託訓練機関

職業訓練校&委託訓練機関の障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多かった。また、過大な業務負担が大きいと回答した割合は、回答者全体と比較すると少なかった。

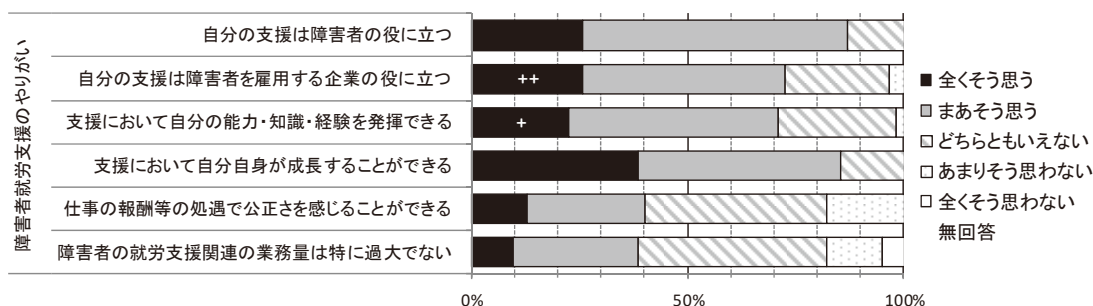


図 1-3-20-d 障害者就労支援のやりがい【職業訓練校&委託訓練機関(n=62)】

オ (+:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; --:1%水準で少ない; -:同 5%)

オ 職場適応援助者/ジョブコーチ

職場適応援助者/ジョブコーチの障害者就労支援へのやりがいとしても、支援を通した自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多かった。支援を通した自分自身の成長が9割以上、障害者への支援の有益性が8割以上であった。

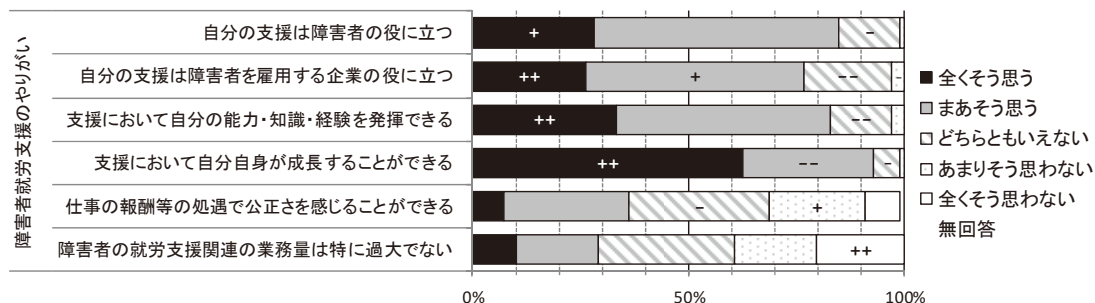


図 1-3-20-e 障害者就労支援のやりがい【職場適応援助者/ジョブコーチ(n=99)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(2) 福祉分野（就労支援サービス）

福祉分野（就労支援サービス）における障害者就労支援へのやりがいの特徴は、回答者全体と比較して、支援を通した自分自身の成長、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多かった。

ア 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所の障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通した自分自身の成長が多く、5割以上が全くそう思うと回答した。また、全般的に、回答者全体と比較すると、やりがちなかどうか、どちらともいえないと回答した人の割合が少なかった。

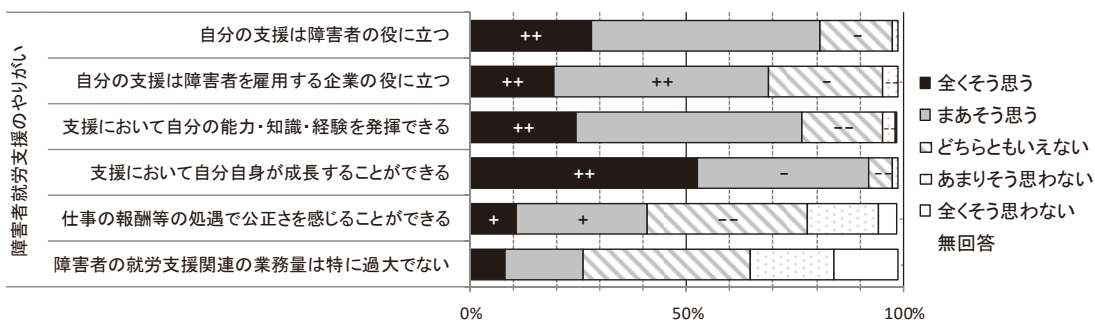


図 1-3-20-f 障害者就労支援のやりがい【就労移行支援事業所(n=285)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 就労継続支援 A 型事業所

就労継続支援 A 型事業所の障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通した自分自身の成長が多く、5割以上が全くそう思うと回答した。また、就労移行支援事業所と同様に、全般的に、回答者全体と比較すると、やりがちなかどうか、どちらともいえないと回答した人の割合が少なかった。

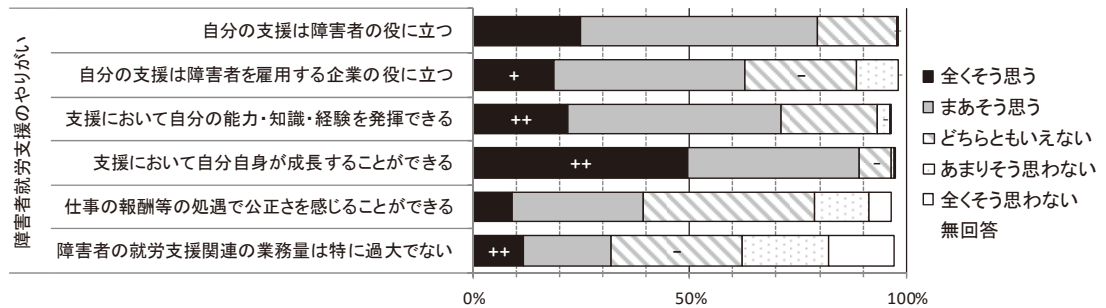


図 1-3-20-g 障害者就労支援のやりがい【就労継続支援 A 型事業所(n=185)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 就労継続支援 B 型事業所

就労継続支援 B 型事業所の障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長が多かった。

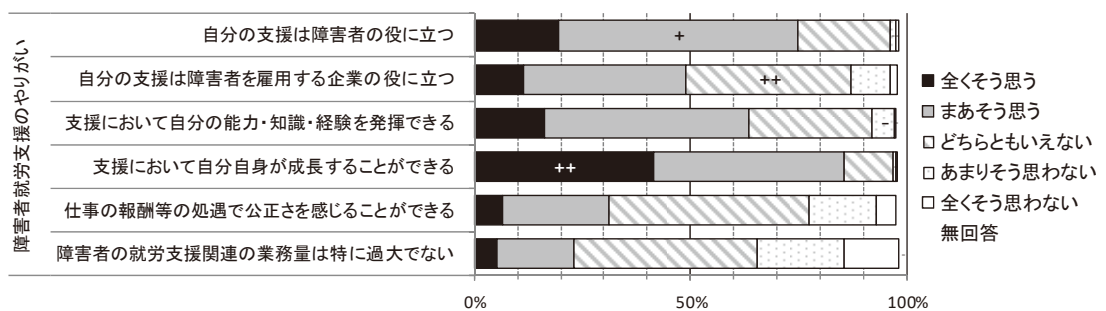


図 1-3-20-h 障害者就労支援のやりがい【就労継続支援 B 型事業所(n=543)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(3) 福祉分野（就労支援サービスを除く）

福祉分野（就労支援サービスを除く）における障害者就労支援へのやりがいの特徴は、全般的に障害者就労支援へのやりがいとならない状況が大きかった。

ア 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターの障害者就労支援へのやりがいの特徴は、回答者全体と同様の傾向がみられ、やりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多く、やりがいとならない状況として、過大な業務負担、仕事の処遇の不公平さが比較的多かった。

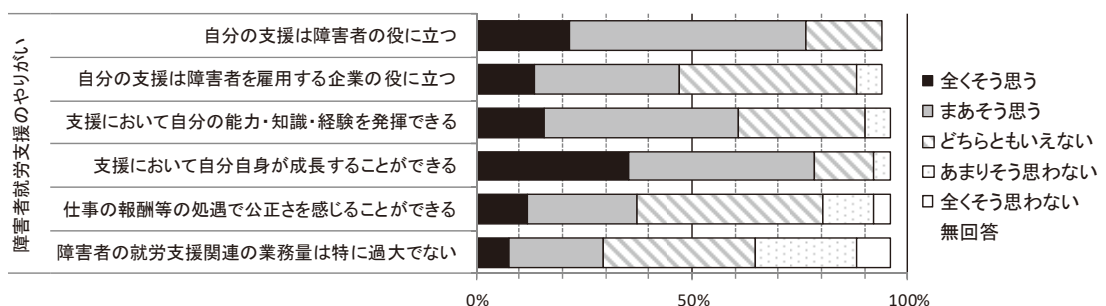


図 1-3-20-i 障害者就労支援のやりがい【発達障害者支援センター(n=51)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

イ 精神保健福祉士

精神保健福祉士については、回答者全体と比較して、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性がやりがいとならなかった状況のほうが多かった。一方で、過大な業務負担は回答者全体と比較すると大きくなかった。

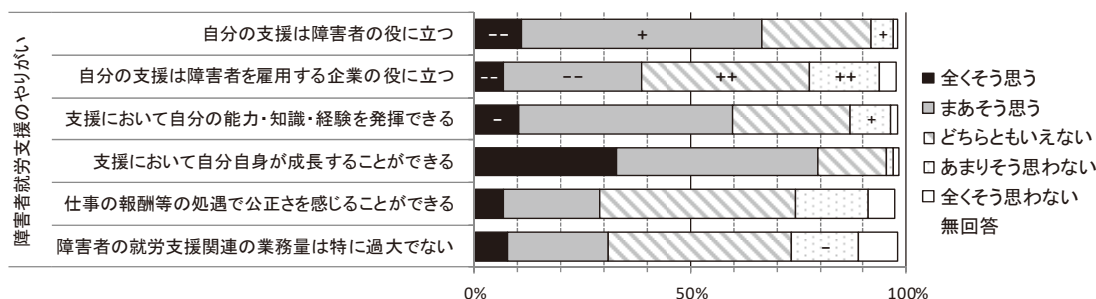


図 1-3-20-j 障害者就労支援のやりがい【精神保健福祉士(n=409)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

ウ 医療ソーシャルワーカー

医療ソーシャルワーカーの障害者就労支援へのやりがいの特徴は、全般的にやりがいにならない状況が大きく、特に支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できないことが多かった。

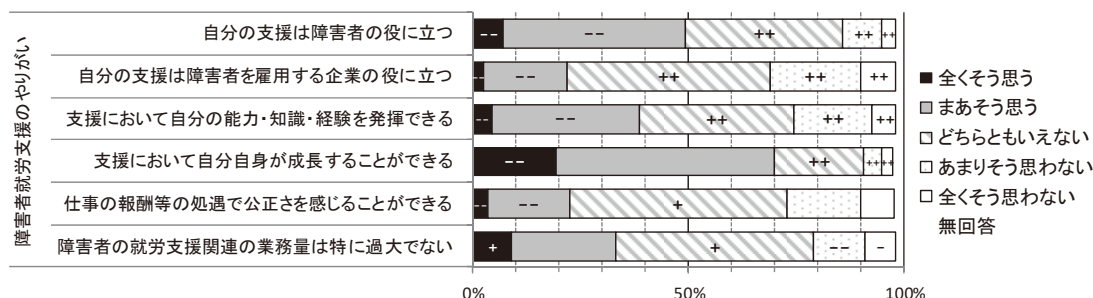


図 1-3-20-k 障害者就労支援のやりがい【医療ソーシャルワーカー(n=322)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

エ 社会福祉士

社会福祉士の障害者就労支援へのやりがいにならない状況として、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性が比較的多かった。

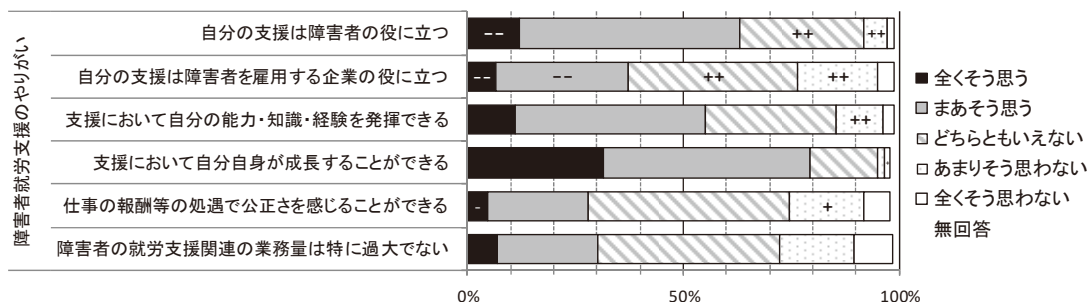


図 1-3-20-l 障害者就労支援のやりがい【社会福祉士(n=455)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; -:同 5%)

(4) 教育分野

教育分野における障害者就労支援へのやりがいの特徴は、支援を通じた自分自身の成長、障害者への支援の有益性、障害者を雇用する企業への支援の有益性、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多かった。一方で、回答者全体と比較して、過大な業務負担も大きかった。

ア 特別支援学校中学部

特別支援学校中等部の障害者就労支援へのやりがいとしては、障害者への支援の有益性、支援を通じた自分自身の成長、支援で自分の能力・知識・経験を発揮できることが多く、いずれも7割以上であった。

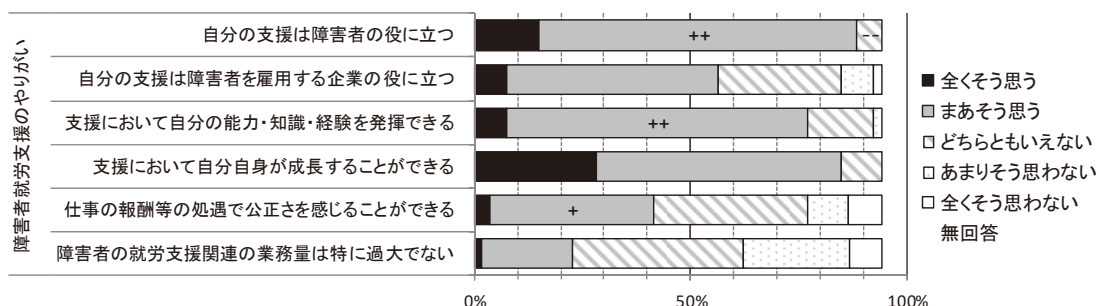


図 1-3-20-m 障害者就労支援のやりがい【特別支援学校中学部(n=53)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

イ 特別支援学校高等部

特別支援学校高等部の障害者就労支援へのやりがいとしては、支援を通じた自分自身の成長が特に多く、全くそう思うとした回答者が5割以上、まあそう思うとした回答者を含めると9割以上であった。

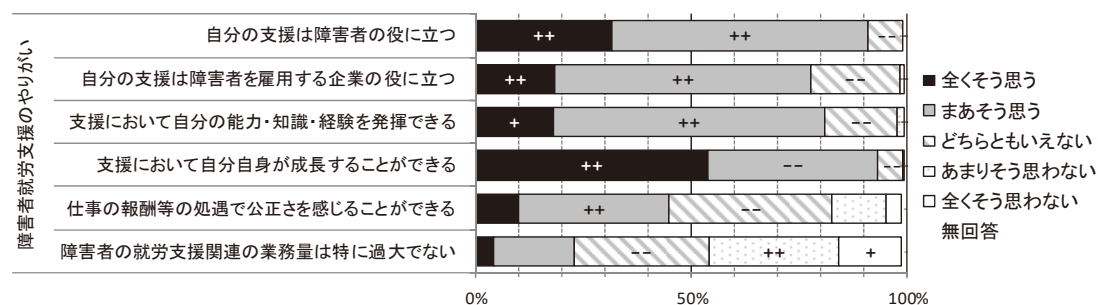


図 1-3-20-n 障害者就労支援のやりがい【特別支援学校高等部(n=371)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない ; --:同 5%)

(5) 保健医療分野

保健医療分野における障害者就労支援へのやりがいの特徴は、過大な業務負担、仕事の処遇の不公正さが多かった。また、保健士については、全般的に障害者就労支援へのやりがいとまらない状況が大きかった。

ア 難病相談支援センター

難病相談支援センターの障害者就労支援へのやりがいとまらない状況として、過大な業務負担、仕事の処遇の不公正さが多かった。一方で、回答者全体と比較すると、支援を通じた自分自身の成長については、やりがいとして多かった。

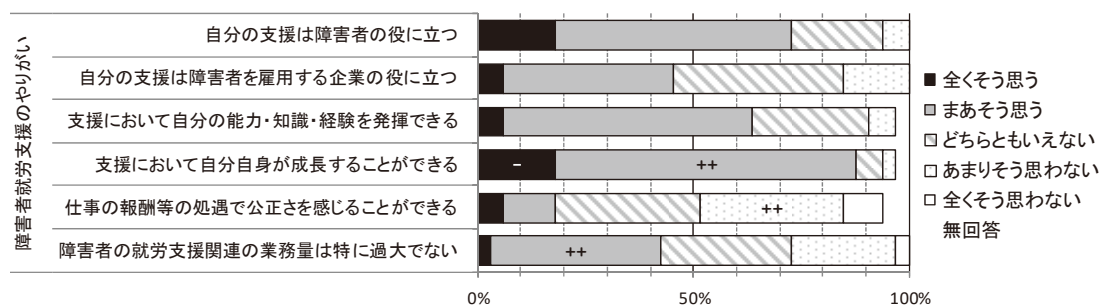


図 1-3-20-o 障害者就労支援のやりがい【難病相談支援センター(n=33)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

イ 作業療法士

作業療法士の障害者就労支援へのやりがいとまらない状況として、過大な業務負担、仕事の処遇の不公正さが多かった。

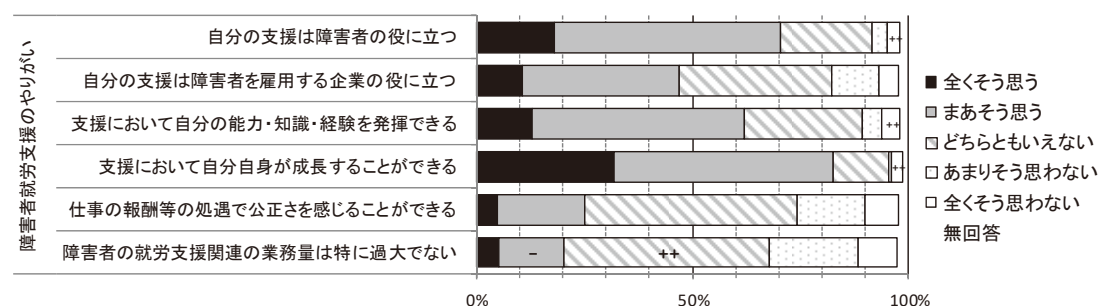


図 1-3-20-p 障害者就労支援のやりがい【作業療法士(n=225)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

ウ 保健師

保健士の障害者就労支援へのやりがいの特徴は、全般的にやりがいとまらない状況が大きかった。また、回答者全体と比較して、無回答の割合も大きかった。

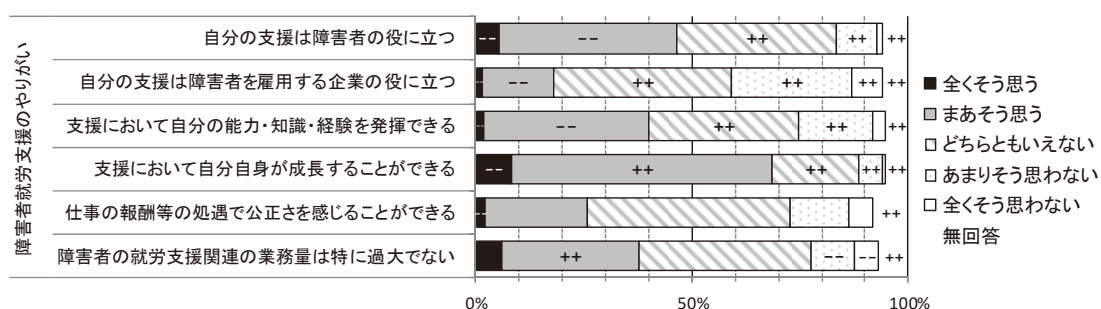


図 1-3-20-q 障害者就労支援のやりがい【保健師(n=289)】

(++:回答全体に対して 1%水準で多い ; +:同 5% ; -:1%水準で少ない;-:同 5%)

(6) 記述回答から

【1 自分の支援は、障害者や家族や企業の役に立つ】

【(1)障害者や家族の役に立つ】

【①就労、自立、成長等に役に立つ】

- 実際に就労に結びついたときの実感。(B 型)
- 希望とおりの職場に就き笑顔と感謝されたとき。(B 型)
- 本人がエンパワメントされれば、それだけで役に立ったと感じる。(移行 B 型)

- 障害のある方が、一歩前に進む喜びを身近に分かちあえるところ。(職セ)
- 一人一人の利用者と向き合い、ステップアップを共に目指すこと。(B 型)
- 就労が成立したときの当人と家族の幸福度は何事にも替えがたい。(難)
- 社会への巣立つ切り替えの時のサポートにやりがいを感じる。(高)
- 課題をお持ちの利用者さんが克服して仕事に就けたときの感激が原動力になる。(A 型 B 型)
- 長い期間勤務され活躍されている状況であればやりがいを感じる。(HW 就)
- 就労した当事者が初給料を受け取り、喜びの報告をいただいたとき、ホッと安心する。(移行)
- 障害者が社会に出て社会貢献し成長する姿や笑顔をみるとやりがいを感じる。(B 型 PSW)
- 就職がなかなか決まらない方を支援し、就職が決まった際にやりがいを感じる。(HW 就 職)
- 採用・内定が決まり、卒業していく生徒の姿を保護者とみるとときに一定の達成感を感じる。(高)
- 患者さんの自立につながる支援であればどのような業務でもやりがいがある。(MSW)
- 仕事のやりがいは「ありがとう」と言われること。(普段、あまり言われない。)(就生 SW)
- やりがいは大きなものがあるが、結果や支援に携わらせての方々にとって有益であったかについては、日々反省と検証の繰り返しである。(他)
- かかりつけ医院としての役割や看護師としての使命としては人のライフサイクルに応じた生活支援や成長支援はとても素晴らしい。(他)
- 昨年、今年と多くの利用者が就労できた。全員が継続していてうれしく思う。つまりいたときやうれし
いとき、相談に来てくれる人もいる。やりがいを感じる。(B 型)
- 学校(特別支援)としては、就労希望を叶えるべく進路指導、開拓を行っており、実習をくり返す中で
企業側の理解も深まり採用に結びついたときは喜びを感じます。また卒業生が長く定着していることも
うれしいです。(高)
- 支援に対しての感謝の気持ち、表情を頂けるとやりがいにつながる。前向きになられた、気持ちが一つ
になったというのも同様にやりがいにつながる。(JC 発 SW)
- 利用者の希望する仕事に就職でき、長期間勤務することができたとき、利用者から、「ありがとう」と
言葉をいただいたとき、やりがいを感じる。(移行 B 型)
- 自分の支援が障害者の方の役に立つことを希望している。そうであってほしいと思う。一人でも多く社
会人として仕事に就ける方を支援し、満足感を味わってほしい。(B 型 職)
- 障害を持ったとしても復職できたり、再就職できたりすることは、当事者の生きがいになることから、
やりがいはある。(PSW MSW)
- 目標が明確でかつ障害者の喜びや成長をダイレクトに感じることができる仕事だと感じている。(就生
SW)
- 障害が周囲にも理解され、障害者がある方本人が自分らしい生き方を選択し、多くの人たちの協力で希
望が叶う＝決定できたとき、自分は「づなぐ」という仕事をさせてもらってよかったと実感する。(高)
- 長いスパンで支援すると必ず良い方向(就労だけではないこともあります)に落ち着いていくことは
経験上、感じていてとても良い経験をさせてもらっている。(移行 OT)
- 実際の職場での定着支援で大きなやりがいを感じる。就労支援員として就業のコーディネートに関係機
関と連携して行い定着をジョブコーチで行うことが大好き。(移行 JC)
- 企業に障害を個性と理解してもらい、職務切り出し、職務創出を行う。障害のある生徒の課題解決のた
めの支援。社会の中でその生徒らしく生きるための職場開拓。(高)
- 他の支援機関と相談しながら人を支えることができることは、自分が少しでも役に立っていることを実
感でき、次への意欲につながる。(難)
- 就労継続支援B型事業に携わっており、当事者にとっては参加することにより賃金を得ること生活リズ
ムが保てていることについては満足している。(B 型 職)
- 当事者のニーズをしっかりと拾い上げることがまずは肝心であるが、しかし自分の力が分からない当事
者は多く自分の思うまま行動した結果、かなりの確率でドロップアウトする。しかし、それをくり返す
ことも含めて本人の力となるため、そこに根気はよくつきあった結果、安定でき理解が進んでいくこと
がやりがいにつながる。(PSW)
- 当デイケアを利用する多くのメンバーが「働きたい」と希望している。「病気について」「継続して働く
ことについて」考え、自分の病気、障害と向き合う中で、無理なく働いてほしい。そのための準備を一
緒にしようではないかと、いつもメンバーと向き合い話している。その一人一人の回復する姿、自信を
取り戻していく姿をみていくのが私のやりがいである。(PSW)

【②人生や生活の役に立つ、関われる】

- 人のその後の人生に関われるのは無上の喜び。(移行 B 型 PSW SW)
- 障害の有無に関わらず、働ける地域・企業として発展してきつつある現状に喜びを感じている。(就生
JC)
- 真の共生社会の実現に向けて、(絶対に不可能な目標であることは分かっている)微力ながら力を尽く
せることは、幸せなことである。(中 高)
- 障害者の自動車運転再開に関する研究を行っており、特に地方在住の公共交通を利用した通勤が困難な、
対象者に対して貢献できている。(OT)
- 就労支援をする中で、利用者の人達が、様々な経験をすることで、この仕事は合う合わない等の反応を
本人さんが返してくれること、その感情に気づき、共有することができたら、やりがいを感じます。(A
型 B 型 JC)

【(2)障害者と企業の役に立つ】

- 結果として役に立てたと意識する。積極的に取り組むが、就労支援は黒子の仕事、主役は本人や会社。(就生)
- 障害のある方、雇用主の方が喜んでくれるときは大変うれしい。(移行 B 型)
- 求職者はもちろん、事業所側から採用して良かったと感謝され、最初全く受け入れの意向がなかった事業所をあらゆる取組で意識を変えることができたときはやりがいを感じる。(HW 就)
- 障害者に適正に合った仕事があり、障害者と企業、どちらにも喜んで長期間就労継続できることに非常にやりがいを感じる。そのための企業の理解、仕事の切り出し、開拓は不可欠。(HW 雇)
- 就労支援を通して、対象者だけでなく企業様からの相談を受けることも多く、広い意味で、社会に働きかけのできる業務であることが、やりがいになっている。(移行 SW)

【(3)企業の役に立つ】

- 企業の内側からの改善のために情報提供等はしている。(他)
- まず障害者自身の理解から始まり、障害のない人達の中で一緒に働くことで、お互いに学び、よい相乗効果ができれば企業としてのメリットにもなると思う。しかし、まだまだ受け入れは厳しい。就労訓練の場が増えることを願う。(A 型 B 型)

【2 支援において、自分の能力・知識・経験を発揮できる】

- 障害特性を理解した上で、サポートできることにやりがいを感じる。(PSW)
- 学校・企業・家庭・支援者のつながり & 明確な意図がないとできない業務だと実感しながら携わっている。(HW 就)
- 職場実習や定着支援において、支援者も様々な職種に対応できる知識や技術が必要だと感じている。(移行 B 型)
- 専門教育で学んだことの多くを活かすことができる。また、社会的にも意義のある役割であると考えている。(OT)
- 一般求職者に比べ、障害者支援は様々な支援方法があり、それを積み重ねて就職に結びつけていくところにやりがいを感じる。(HW 就)
- 外部支援機関と連携し、ネットワークを構築しながら取り組める点。支援した障害者本人が、本人なりの生き方(就労生活)を納得して見出せること。(OT)

【3 支援において、自分自身が成長することができる】

- 新たな気づき、学び、感動を得ることができる。(就生)
- やりがいは大変ある。支援業務の中でこちらが学び感じることが多い。(就生 PSW SW)
- 相談業務を通して、障害者の方達から多くのことを学んでいる。対等の立場で共に就職という目標に向かって真剣に取り組め、笑い、泣き、怒りを共にできることに感謝している。人間の違いを認められる社会を目指したい。(HW)
- この支援が正しかったといえるものはなく、日々情報を集め、自身が成長をさせてもらっていると思う。現状でできていて、満足と思えば、それ以降はワーカーとしてのスキルは向上しないと考えている。(就生 PSW SW)

【4 自分の仕事の報酬等の処遇で公正さを感じることができる】

- 職員の大半が非常勤なので、職業としての将来性、経済的のためにも、正規職員を配置するべきではないか。(訓練 PSW)
- 様々な困難事例に立ち向かい、日常業務をやりこなせるだけの評価をして欲しい。国は就業生活支援センター職員の活動を真に理解しようとしていないように感じる。(就生)
- 報酬等の処遇では大変公正さを感じている。(B 型)
- 施設全体のスキル・レベルの底上げをしていくには、福祉に奉仕という感覚を無くしていかなければならない。専門職としての処置を適正にすることで、若手職員のモチベーションにつながり、より就労支援を押し進められるものと思う。(移行 B 型 JC)

【5 障害者の就労支援関連の業務量は特に過大ではない】

【(1)業務量が多い・人員不足】

- やればやるほど業務が増える。(HW)
- 業務量と賃金のバランスが大事。(移行 A 型 B 型)
- 関連業務は簡単な助言程度であれば少ないと思うが、就労全般に関わると過大だと思う。(OT)
- 一人の就職につき何カ月もかかり業務量は過大。(ケース会議数回、事業所訪問数回するため)(HW 就 職)
- 就業・生活支援センターや就業センター等は利用が増える一方なので、負担は大きくなる。(高)
- 書類を作成することに要する時間が大きいように感じており、業務量として一人にかかる負担は大きいように思う。(職セ)
- 就労支援、生活支援、カウンセリング等、仕事量は過大すぎている。身体的に慢性的な過労です。(B 型)
- 本人の喜ぶ姿をみることがやりがいだが、障害者の就労支援の業務量は上限ない。どこかで線を引かないと。(HW 就)
- どこまででもできる業務なので、過大になりやすい。周囲からは見えにくいかもしれないが、支援者の手が増えることを望。(中 高)

- 就労支援のための業務量はかなり多く多忙であるが、やりがいがある。卒業支援で生き生きと働く卒業生の姿をみると誇らしく思う。(高)
- 障害者の就労支援は学際的業務である点と感情労働である点から、やりがいと表裏一体な点として業務量の多さが挙げられる。‘就労支援’内の下位分離を構築し、役割分化をすることが望まれるのではないかとと思う。(職セ PSW)
- 障害者の就業支援は、とてもやりがいがあるが、対応している障害者数と困難性に比べ、スタッフの人数がどの施設も少ないように思う。(職セ)
- 精神障害者の雇用義務化を控え、支援の対象者が一層増えることが予想される。支援を行う側の人数が、このままでは相当不足すると思われる。必要な支援を確実に行うためにも支援を行う機関の人的確保も進めて欲しい。(HW 雇)

【(2)負担が大きい】

- これをしてても全く報酬なし。(OT)
- 「今、私がきついと言ってやめてしまったら」という使命感のみ。(OT)
- 悩みが絶えない。底が深いのでどこまでほりさげたらよいか分からない。負担も大きく時間が不足。(就生 保)
- 難病患者支援を担当している当職としては必要性は感じて、キャパ的にも対応できてない状況である。(保)
- 患者さん、そのご家族の思いに寄り添う仕事だと思っているので、それが上手くいったときはとてもやりがいを感じる。しかし時間がなく、休みを取っての対応が多い(現地調査 etc)。院内業務としての明文化したものが欲しい。(他)

【(3)時間が少ない】

- 他業務が優先され、就労支援は重要だと思うが時間を割くことが難しい。(PSW 保)
- 本人、家族の自立、地域社会の障害者理解に役立ちたいし、やりがいを感じているが、時間がたりないとも感じている。(高)
- 就労支援のやりがいはあるが、時間を要す。他の業務に支障を来すこともあり、組織の中で他の業務に支障となることに積極的に大きな時間を費やすことはできない。(MSW)

【6 その他】

【(1)支援の困難性】

- 都市と地方の差が大きい、インフラ等課題は多い。(他)
- 常に新しい情報を入手することは難しく感じる。(就生 PSW SW)
- 結果がすぐに出ることではないので、達成感ややりがいを感じにくい。(OT)
- 障害者が採用されてもすぐ退職するケースが多いのでやりがい薄れる。(HW 就)
- とても大変である。就労意欲の向上、本人や職員の意識の向上、大変である。(移行 B 型 JC)
- 特に知的障害のある方への支援については、作業面だけではなく通勤や休日の過ごし方等が多く難しい。(B 型)
- 障害者就労支援に関わる支援者が非常に少ないので、丁寧な対応ができていない(人材不足)。(B 型)
- 一般就労を目指していた方が、安易に粗悪な A 型へいく選択をし、がっかりする。(移行 B 型 PSW SW)
- 障害者の就労支援業務専任ではないため、他の業務とのバランスにより自分がイメージする支援を充分に実施できない場面がある。(HW 就)
- 障害のある方の就労支援は、いろいろな機関で実施しているので、逆に利用される方が困惑されているように思う。もう少し整理しないと働く側(支援する側)もやりにくいように思う。(他)
- 様々な機関で支えるという総合支援のやり方は分かるが、あまりにも障害者のニーズが強く、指導が散漫になっているように思える。相談支援の人の苦労がみられる。(HW 訓練 A 型 B 型 高)
- 本人の方のニーズ、意志をどう理解できているのか、毎月、日々利用社の方々の様子をみて話をし、手探り状態で取り組んでいる。(B 型 PSW)
- 就職をした利用者からの感謝の言葉、意欲的に働く姿は励みになるが、就職(一般社会に出ること)が、その人にとって本当に幸せなことなのかと思うことは毎日ある。(移行)
- 現状、定員を埋めないことには、経営ができない。人集めに力を入れることで、良い支援を行いながら企業を成り立たせることに難しさを感じる。(B 型)
- 移行のように就労を目指す人はモチベーションを上げやすいが、就労継続 B 型のようにただ通っていればいいという方へのモチベーションを上げるのは難しい。(移行 B 型 PSW SW)
- 療養生活環境整備事業実施要綱の中で「サポーターと連携し、難病患者の雇用促進の強化を図る」とあるが、サポーターやセンターの専門職の状況、あるいは上部機関の動き方に課題があり、実状とかけ離れている。支援のニーズが高いことが分かっているだけに、責任が重く何もできないことがとても辛い。(MSW 保)
- リハビリの目標となることなので、積極的に関わっていくべきだと思う。20~40 代の患者様は支援しやすいが、50~60 代の方は仕事も少なく支援の難しさを感じる。(OT)

問3. 回答者の所属する機関内の部署名、役職名(部・課・係長、主任等、ジョブコーチ等の専門的役割等を含む)

貴部署 の名称		役職／ 役割等	
------------	--	------------	--

問4. 回答者の現在の職種及び資格等を下記からお選びください。(該当する選択肢全てに○をご記入ください。)

01 医師	02 保健師	03 看護師	04 作業療法士	05 理学療法士	06 言語聴覚士
07 医療ソーシャルワーカー	08 社会福祉士	09 精神保健福祉士	10 サービス管理責任者		
11 相談支援専門員	12 当事者の相談員				
13 進路指導主事	14 特別支援コーディネーター				
15 障害者職業カウンセラー	16 雇用指導官	17 就職促進指導官	18 職業指導官		
19 職場適応援助者／ジョブコーチ	20 その他()				

問5. 回答者の障害者(障害児、難病患者を含みます。以下同じ)への支援、就労支援関連の経験年数

支援関連経験	経験なし	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
①障害者の生活自立支援	1	2	3	4	5	6
②障害者の職業準備訓練・支援	1	2	3	4	5	6
③障害者の就職活動の支援	1	2	3	4	5	6
④障害者の職場適応援助支援	1	2	3	4	5	6
⑤一般就業での障害者の雇用管理	1	2	3	4	5	6

問6. 貴部署で、最近1年間に直接対応した(電話相談を含む)、障害者への全ての相談・支援の対象者数

※特に、就労支援ニーズへの対応に限らず、貴部署の相談・支援等の対象者全体でお答え下さい。

1 0～10人/年	2 11～50人/年	3 51～100人/年	4 101～300人/年	5 301人/年～
-----------	------------	-------------	--------------	-----------

■ 相談・支援の内容別に(それぞれに回答)

	日常的に対応	時々対応	ほとんど／全く対応なし
①入院、在宅療養について	1	2	3
②生活困窮状態(生活保護等)について	1	2	3
③日常生活や社会生活について	1	2	3
④学校の進路相談について	1	2	3
⑤職業訓練や資格取得について	1	2	3
⑥就職・再就職について	1	2	3
⑦就職後の職場適応について	1	2	3
⑧休職と復職について	1	2	3
⑨離職、退職について	1	2	3

■ 利用者の障害種類(重複を含む)別に(それぞれに回答)

	日常的に対応	時々対応	ほとんど／全く対応なし
①視覚障害	1	2	3
②聴覚障害	1	2	3
③肢体不自由	1	2	3
④内部障害(心臓、腎臓、呼吸器、等)	1	2	3
⑤知的障害	1	2	3
⑥精神障害(⑦発達障害、⑧高次脳機能障害に該当分は除く)	1	2	3
⑦発達障害(自閉症スペクトラム、学習障害等)	1	2	3
⑧高次脳機能障害	1	2	3
⑨難病、小児慢性特定疾病	1	2	3
⑩障害のある疑いがあるが明確でない	1	2	3
⑪上記以外(具体的に:)	1	2	

2 障害者の就労課題と支援による解決可能性について

問7. 貴部署の利用者には、以下の就労課題のある人は多くいますか。また、その課題は、貴部署等（連携によるものを含む）の支援により、通常、解決や改善が可能ですか。（各課題について、最も近い状況1つに○）

7-1 職業準備の課題

職業準備の課題	課題のある利用者は多い		課題のある利用者は少ない	不明／把握していない
	解決は とても困難	支援により 解決・改善可能		
①障害と共存しながら働ける自己イメージを持ってない	1	2	3	4
②就労意欲がない	1	2	3	4
③本人の家族からの就労への理解や応援が得られない	1	2	3	4
④自尊心や生活上の自信が低い	1	2	3	4
⑤障害の課題について、本人や家族の自覚が十分でない	1	2	3	4
⑥障害や病気について自己管理が十分にできない	1	2	3	4
⑦安定的な住居等の生活基盤や経済基盤がない	1	2	3	4
⑧基本的生活習慣や労働習慣が十分でない	1	2	3	4

7-2 就職活動の過程と結果における課題

就職活動における課題	課題のある利用者は多い		課題のある利用者は少ない	不明／把握していない
	解決は とても困難	支援により 解決・改善可能		
①応募先にアピールする強みや意欲が明確になっていない	1	2	3	4
②希望の仕事に就くための経験やスキルが不足している	1	2	3	4
③無理なく能力を発揮できる仕事内容や条件が明確になっていない	1	2	3	4
④無理なく能力を発揮できる仕事が地域にない	1	2	3	4
⑤職場見学や職場実習の経験がない	1	2	3	4
⑥就職活動の方法（相談先、応募書類・面接等）を知らない	1	2	3	4
⑦応募先へ障害や必要な配慮の説明がうまくできない	1	2	3	4
⑧求人に応募しても不採用になることが多い	1	2	3	4
⑨職場実習やトライアル雇用から本採用に至らない	1	2	3	4

7-3 就職前後の職場適応、職場定着における課題

職場適応、職場定着における課題	課題のある利用者は多い		課題のある利用者は少ない	不明／把握していない
	解決は とても困難	支援により 解決・改善可能		
①就職先の上司や同僚の理解や配慮が不足している	1	2	3	4
②就職後の本人の精神的ストレスが大きい	1	2	3	4
③就職後の本人の疲労や体調悪化が大きい	1	2	3	4
④本人の遅刻、早退、欠勤が多い	1	2	3	4
⑤本人の報酬や昇進等の処遇への不満が大きい	1	2	3	4
⑥雇用した事業所からの苦情や問題報告が多い	1	2	3	4
⑦就職後、3ヶ月以内に離職する人が多い	1	2	3	4
⑧就職後、4ヶ月～3年以内に離職する人が多い	1	2	3	4
⑨定年退職より早期に離職する人が多い	1	2	3	4

7-4 上記、それ以外の課題の状況や解決策について具体的にご記入下さい（任意）。

3 障害者の就労支援ニーズへの現在の対応状況について

問8. 以下の就労支援ニーズに対する貴部署、貴機関の他部署、外部機関の現在の対応状況はいかがですか。

(インフォーマルな取組も含めた、ありのままの現状について、最も近い状況1つに○をして下さい。)

■ 8-1 幅広い障害者の就労支援ニーズの確認

幅広い障害者の就労支援ニーズの確認の内容	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①就労希望者に対する、就職・復職に関する情報提供	1	2	3	4	5
②全ての利用者に対する、就職・復職に関する案内、相談、イベント等の実施	1	2	3	4	5
③同じ障害があつて働いている人から学んだり、交流する場の設定	1	2	3	4	5
④利用者と同一障害・疾病のある人の就業状況についての情報収集	1	2	3	4	5
⑤医療・生活相談が中心の利用者に対しても、就労状況や就労希望を確認すること	1	2	3	4	5
⑥就労の意思表示や自己決定がしやすくなるような、障害特性を踏まえた配慮や支援の提供	1	2	3	4	5
⑦就労と、生活・経済・住居等、障害年金や生活保護等との一体的な相談・支援	1	2	3	4	5

■ 8-2 就労場面において必要となる支援ニーズのアセスメント

就労場面での支援ニーズのアセスメントの内容	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①相談等で本人と一緒に課題や支援ニーズを評価	1	2	3	4	5
②医学的・心理的検査	1	2	3	4	5
③集団的な生活場面や作業場面の設定	1	2	3	4	5
④ワークサンプル(模擬的なOA・事務作業、工場内作業等)の活用	1	2	3	4	5
⑤就職予定の特定の仕事や環境の模擬的場面の設定	1	2	3	4	5
⑥実際の職場での実習やリハビリ出勤等での情報収集	1	2	3	4	5
⑦就職／復職後の実際の職場における、支援の提供と並行した問題の把握	1	2	3	4	5

■ 8-3 本人の課題を超えた、「職業人」としてのプラス面の全人的な把握・理解

本人のプラス面の全人的把握・理解の内容	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①職業人としての本人の夢、大切にしていること、興味や強みの丁寧な把握	1	2	3	4	5
②日常の人間関係や生活状況から、障害以外の個性の理解・把握に努めること	1	2	3	4	5
③非現実的と思われる希望も、本人に合った仕事や職場の検討に考慮	1	2	3	4	5
④職業体験や職場実習等による、本人・家族・支援者等が実際に働くイメージを持てるような支援	1	2	3	4	5

■ 8-4 無理なく能力を発揮できる適切な条件の仕事への就職のための支援

適切な条件の仕事への就職のための支援	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①障害や病気があっても無理や危険のない仕事内容や、健康・安全上の留意事項の相談・助言	1	2	3	4	5
②興味分野やアピールポイントを活かせる仕事に就くための相談・助言	1	2	3	4	5
③障害者雇用の支援制度を活用した、求人や関連情報の提供、職業紹介、相談	1	2	3	4	5
④様々な手段による、本人に適した求人情報や会社情報の収集	1	2	3	4	5
⑤障害者求人を出していない企業に対する、積極的な職場開拓	1	2	3	4	5
⑥希望の仕事に必要な職業訓練や資格取得支援等の選択肢の提供	1	2	3	4	5

■ 8-5 職場の理解・配慮、職場定着と就業継続のための支援

職場の理解・配慮、職場定着等のための支援	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①就職活動で障害の開示を望まない／開示に不安のある利用者への特別な相談・支援	1	2	3	4	5
②本人への、応募先や職場で障害や必要な配慮についてうまく説明できるようにする助言や支援	1	2	3	4	5
③応募先や就職後の職場への、障害についての正しい理解や配慮についての助言・支援	1	2	3	4	5
④職場実習やトライアル雇用等による、職場側の理解を深めながら本採用につなげていく支援	1	2	3	4	5
⑤障害者の雇用管理や職場定着についての企業からの相談への対応	1	2	3	4	5
⑥就職・復職後の体調や課題等の詳細な把握に基づく本人と職場の両方への支援	1	2	3	4	5
⑦採用後の企業負担軽減のため、地域における継続的な連絡・支援体制を構築すること	1	2	3	4	5
⑧障害者が加齢等で働くことが困難になった場合の、本人、家族、事業主等に対する具体的支援	1	2	3	4	5

■ 8-6 本人の自己管理や対処スキル向上のための支援

本人の自己管理や対処スキル向上のための支援	貴部署での直接対応が多い		貴部署の直接対応は少ない		
	貴機関内で の対応が主	外部機関との密 接な協力あり	貴機関の他 部署が実施	外部機関 が実施	地域で実施 なし/不明
①仕事に就いても、障害や疾病が悪化・進行しないような自己管理ができるようにする	1	2	3	4	5
②障害や疾病の特性を踏まえて、職業場面の個別課題に対処できるようにする	1	2	3	4	5
③社会生活技能訓練(SST)やロールプレイ等を用いた、職業上の困難場面での対処スキルの訓練	1	2	3	4	5
④支援機器、ツール、アプリ等の活用	1	2	3	4	5
⑤本人家族への障害理解や支援能力向上	1	2	3	4	5

■ 8-7 上記、それ以外で貴部署で実施している支援や連携状況について具体的にご記入下さい(任意)。

--

4 障害者の就労支援についての知識、役割の認識について

問9. 回答者は、障害者の就労支援についての次の内容について、どのくらいご存じですか。

障害者の就労支援の知識の内容	相談対応が 可能な レベル	おおまかに 知っている レベル	あまり知らない	
			今後、 知りたい	特に知る 必要はない
①障害者雇用率制度	1	2	3	4
②一般求人と障害者求人の職業相談・紹介の違い	1	2	3	4
③最低賃金(最低賃金法による)	1	2	3	4
④現在の職業別の有効求人倍率の傾向	1	2	3	4
⑤職務再設計(職務分析、職務切り出し、職務創出、等)	1	2	3	4
⑥企業の安全・健康配慮義務(労働安全衛生法による)	1	2	3	4
⑦障害者雇用に係る企業の雇用管理、業務調整の課題	1	2	3	4
⑧一般就業と福祉的就労(就労継続支援事業所等)の違い	1	2	3	4
⑨雇用の分野での障害者に対する合理的配慮の提供義務	1	2	3	4
⑩雇用の分野での障害者差別の禁止	1	2	3	4
⑪特定求職者雇用開発助成金等の企業への助成金制度	1	2	3	4
⑫職場適応援助者(ジョブコーチ)	1	2	3	4
⑬ハローワークを中心としたチーム支援	1	2	3	4
⑭障害者職業センターにおける職業準備支援	1	2	3	4
⑮障害者就業・生活支援センター事業	1	2	3	4

問10. 障害者の就労支援に関する様々な考え方について、ご自身の率直なお考えをお答え下さい。

障害者の就労支援に関する様々な考え方	全く そう思う	まあ そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
①就労支援によって、障害者は、能力や個性を発揮して職業人として活躍できるようになる	1	2	3	4	5
②就労支援によって、障害者を雇用する事業者は、事業経営や雇用管理等がより効果的に行えるようになる	1	2	3	4	5
③就労支援によって、障害者は、障害や疾患の医療的な管理がしやすくなる	1	2	3	4	5
④就労支援によって、障害者は、生活自立や経済的な自立を達成することができるようになる	1	2	3	4	5
⑤就労支援では、各障害者に合った仕事内容とのマッチングが重要である	1	2	3	4	5
⑥就労支援では、職場での配慮や環境整備が重要である	1	2	3	4	5
⑦就労支援では、事業者に対する法的な障害者雇用義務と経済的動機付けが重要である	1	2	3	4	5
⑧就労支援では、障害種類・程度にかかわらず全ての障害者が一般就業を目指すことが重要である	1	2	3	4	5
⑨就労支援では、就職だけが目標ではなく、就職後の職場適応や就業継続を目指すことが重要である	1	2	3	4	5
⑩就労支援では、職業場面で本人ができないことや課題の理解が重要である	1	2	3	4	5
⑪就労支援では、職業場面で本人ができることや得意な点、興味分野の考慮が重要である	1	2	3	4	5
⑫就労支援では、医療、生活(福祉)、教育、雇用の専門的支援の効果的な役割分担と連携が重要である	1	2	3	4	5

上記に関連して、具体的なご意見・ご見解があればご記入下さい(任意)。

問11. 以下の障害者の就労支援について、回答者の意向として、貴部署が関わって実施したいものはありますか（現在、実施中のものを含みます。それぞれ、最も近いものに○）。

障害者の就労支援の具体的実施内容	貴部署が関わって実施したい		貴部署の実施意向なし	
	主に 貴機関内で	外部機関と 密接に協力して	支援の必要 性はある	支援の必要 性なし
①医療・福祉・教育の支援場面で就労困難とされてきた障害者を含む、幅広い障害者の就労支援ニーズの確認	1	2	3	4
②施設内の専門的検査や評価ツールに基づく一般的な就労可能性や支援ニーズの明確化	1	2	3	4
③実際の仕事や職場条件の個性性や多様性を踏まえた個別的な就労可能性や支援ニーズの明確化	1	2	3	4
④本人の課題を超えた、「職業人」としてのプラス面の全人的な把握・理解	1	2	3	4
⑤障害や病気があっても無理のない仕事内容や、健康・安全上の留意事項の相談・助言	1	2	3	4
⑥本人の興味分野やアピールポイントを活かせる仕事に就くための相談・助言	1	2	3	4
⑦求人情報収集や企業訪問等による本人に適した就職先の開拓	1	2	3	4
⑧本人に対する、就職先への障害の状況や必要な配慮の効果的な説明ができるようにする助言・支援	1	2	3	4
⑨就職先の職場に対する、障害・疾患に応じた配慮、雇用管理や職場定着の情報提供や支援、相談対応	1	2	3	4
⑩就職・復職後における体調や課題等の詳細な把握に基づく本人と職場の両方への支援	1	2	3	4
⑪安定した就業継続を目指した、本人、家族、事業主等に対する継続的なフォローアップ	1	2	3	4
⑫職業生活場面における障害特性の自己理解とマネジメント、対処スキル獲得の支援	1	2	3	4
⑬地域関係機関・専門職の連絡調整による医療・生活・就労等の総合的な支援体制づくり	1	2	3	4
⑭地域関係機関・専門職の就労支援の取組の促進のための専門的助言や援助	1	2	3	4
上記、その他について、貴部署における実施の可能性と連携の必要性について、具体的にご記入下さい（任意）。				

問12. 回答者の就労支援についての知識やスキルの情報源とその活用状況（それぞれ、最も近いものに○）

障害者の就労支援の知識・スキルの情報源	利用したことがある		利用したことはない	
	主な 情報源	補助的な 情報源	今後、 利用したい	特に利用の 必要性はない
①各機関・専門職別に受講が定められた研修・教育課程	1	2	3	4
②障害者職業総合センターにおける研修・セミナー等	1	2	3	4
③民間機関・NPO等のジョブコーチ養成・就労支援研修	1	2	3	4
④職業リハビリテーション研究・実践発表会	1	2	3	4
⑤地域障害者職業センターやハローワーク等の助言・援助	1	2	3	4
⑥上記以外の学会、研究会、セミナー、研修	1	2	3	4
⑦障害者職業総合センターのホームページ、報告書等	1	2	3	4
⑧図書、論文、雑誌・ジャーナル等	1	2	3	4
⑨実務場面におけるスーパーバイザーの助言・指導	1	2	3	4
⑩実務場面における他の支援者との情報交換・交流	1	2	3	4
⑪実務場面における自らの経験の蓄積	1	2	3	4
上記について、又は、上記以外のものがあれば、ご意見等を含め、具体的にご記入下さい（任意）。				

5 障害者の就労・社会参加の推進への環境整備について

問13. 障害者の就労支援のための地域連携体制・取組への貴部署の参画(実施、連携)の状況をお答え下さい。

就労支援のための地域関係機関、連携体制	規定・取決め上、参画は必須	規定・取決めはないが個別参画	現在、特に参画はない	
			今後、参画したい	参画の意向なし／分からない
①ハローワークを中心としたチーム支援	1	2	3	4
②地域障害者職業センターにおける拡大ケース会議	1	2	3	4
③障害者就業・生活支援センターの取組み	1	2	3	4
④就労移行支援事業所の取組み	1	2	3	4
⑤個別の教育支援計画(学校教育法)	1	2	3	4
⑥発達障害者支援センターの取組み	1	2	3	4
⑦難病相談支援センターの取組み	1	2	3	4
⑧自立支援協議会・サービス協議会等	1	2	3	4
⑨上記以外(具体的に:)	1	2	3	

上記について、具体的にご記入下さい(任意)。

問14. 回答者の周囲の組織や地域は、障害者の就労支援に対して積極的ですか、それとも消極的ですか。

周囲の組織・地域の状況	障害者の就労支援に対して:			
	非常に積極的	どちらかといえば積極的	どちらかといえば消極的	非常に消極的
①所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針	1	2	3	4
②所属組織の業績評価基準	1	2	3	4
③就労支援に使える資金源、就労支援の報酬基準	1	2	3	4
④上司や同じ職場で働く人たちの考え方や態度	1	2	3	4
⑤地域の企業の障害者雇用への意欲や意識	1	2	3	4
⑥同業・専門職種内における規範や考え方	1	2	3	4
⑦地域の支援関係者の考え方や態度	1	2	3	4
⑧障害者の当事者・家族の考え方や態度	1	2	3	4

上記の状況等について、具体的にご記入下さい(任意)。

問15. 障害者の就労支援ニーズへの対応に対する、あなた自身のやりがいについてどのように感じですか。

障害者の就労支援ニーズへの対応のやりがい	全くそう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	全くそう思わない
①自分の支援は、障害者の役に立つ	1	2	3	4	5
②自分の支援は、障害者を雇用する企業の役に立つ	1	2	3	4	5
③支援において、自分の能力・知識・経験を発揮できる	1	2	3	4	5
④支援において、自分自身が成長することができる	1	2	3	4	5
⑤自分の仕事の報酬等の処遇で公正さを感じる事ができる	1	2	3	4	5
⑥障害者の就労支援関連の業務量は特に過大ではない	1	2	3	4	5

上記、その他の障害者就労支援への、あなたの仕事としてのやりがいについて、具体的にご記入下さい(任意)。

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。ご回答いただけましたら、本調査票は、同封の返信用封筒(切手を貼る必要はありません)でお早めにご返送下さい。

第2章 地域障害者職業センターの関係機関への 助言・援助業務についての調査

第1節 はじめに

近年、障害者就労支援に関する制度が拡充し、障害者の雇用機会が増加している。また、保健医療、福祉、教育分野等の関係機関での就労支援の取組も増加している。しかし、現在、障害者の職場定着や支援者の人材育成等の課題が指摘されている。これらの課題に対応し、地域の就労支援力の底上げを目的として、地域障害者職業センターでは「関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助の業務（以下、助言・援助業務）」が実施されている。助言・援助業務は、これまでも、障害者の雇用の促進、事業主の雇用支援を目的とした関係機関への「情報提供」等として実施されていた。これが、平成20年12月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正において、関係機関を支援することを目的として、地域障害者職業センターの基幹業務の一つとして位置づけられた（平成21年4月1日施行）。

助言・援助業務は、平成27年に改訂された「地域障害者職業センターにおける関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務実施要領（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）」（下記参照）によると、各地域における職業リハビリテーションの向上を目指して、「関係機関からの要請に応じ、当該機関の職業リハビリテーションの実施状況、ニーズ等を把握した上で」実施されるものと規定されている。このように、地域障害者職業センターの助言・援助業務は、地域における関係機関の障害者就労支援への取組ニーズを反映して実施されるものである。このことから、助言・援助の内容を把握することにより、関係機関の就労支援の課題や各地域の就労支援の体制づくりの課題を間接的に把握できる可能性がある。

以上の背景から、本章では、今後、障害者の就労移行を進める一助とするため、地域障害者職業センターの関係機関に対する助言・援助業務の内容について、各地域で行われている具体的な内容を整理することを目的とする。研究方法として、はじめに予備調査として自由記述式の調査票で助言・援助業務の概況を把握する。次に、本調査として地域障害者職業センター5か所を対象にしたヒアリング調査を行い、助言・援助業務の内容や関係機関の課題等を把握した。

その結果、関係機関によっては、自機関の就労支援サービスを向上させるため、地域障害者職業センターからの知識や技術の伝達を活用したいというニーズがあることが明らかになった。そして、地域障害者職業センターは、このようなニーズに対して、研修を中心に様々な取組や工夫を行っていることが明らかになった。また、関係機関の就労支援サービスを向上させるために、関係機関の支援者が理解しておくのが望ましい就労支援の基本認識や基本知識として、職業準備性や評価等の様々な内容があることが明らかとなった。

第2節 調査票による予備調査

予備調査の結果、地域障害者職業センターの把握している関係機関の助言・援助のニーズとしては、「支援方法や支援サービス向上のための助言・援助」が最も多く報告された。この具体的な内容としては、「研修等による就労支援の基礎知識、支援方法の伝達」であった。また、関係機関の就労支援の課題としては「関係機関の人材育成、機関育成」が最も多く報告された。

1 予備調査の目的

関係機関における就労支援の現状や課題を明らかにするため、地域障害者職業センターの助言・援助業務について次の内容を把握することを目的とした。

- ①地域障害者職業センターの助言・援助業務の具体的な内容や成果・課題について
- ②地域障害者職業センターとして把握している関係機関の職業準備性の向上と就労移行の促進に効果があると思われる取組や課題について

地域障害者職業センターにおける関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助業務

○目的

関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助（以下「助言・援助」という。）は、各関係機関の職業リハビリテーションの実施状況、ニーズ等に対応して、個別に必要な助言・援助を実施することにより、各地域における関係機関において、より効果的な職業リハビリテーションが実施されることを目的とする。

○対象機関

助言・援助の対象となる機関は、職業リハビリテーションを実施している又は実施する予定のある機関であり、次に掲げる機関とする。

- (1) 障害者就業・生活支援センター
- (2) 就労移行支援事業者
- (3) 訪問型職場適応援助促進助成金受給資格認定事業主
- (4) 発達障害者支援センター
- (5) 特別支援学校
- (6) その他福祉、教育、医療等の機関

なお、公共職業安定所及び障害者職業能力開発校については、引き続き、密接な連携を図るとともに、上記機関と同様に、助言・援助を行うものとする。

○実施内容

助言・援助の内容は、次のとおりとする。

(1) 関係機関に対する助言

関係機関からの要請に応じ、当該機関の職業リハビリテーションの実施状況、ニーズ等を把握した上で、以下の事項に関する助言を実施する。

- イ 当該機関の支援対象者に対する支援計画の策定や見直しに関すること。
- ロ 当該機関の職業リハビリテーションの内容、実施方法に関すること。
- ハ 他の関係機関との連携方法に関すること。
- ニ その他職業リハビリテーションに関すること。

(2) 関係機関に対する職業リハビリテーションに関する支援方法に係る援助

関係機関からの要請に応じ、当該機関の支援対象者に対する当該機関とセンターとの協同支援又は当該機関の職員等に対するセンター等における実習の実施により、以下の職業リハビリテーションに関する事項についての支援方法に係る援助を実施する。

- イ 職業評価に関すること。
- ロ ケース会議に関すること。
- ハ 支援計画の策定に関すること。
- ニ 職業準備支援に関すること。
- ホ 職場適応援助者による支援に関すること。
- ヘ 精神障害者の職場復帰支援に関すること。
- ト 事業主援助に関すること。
- チ その他職業リハビリテーションに関すること。

2 対象と方法

地域障害者職業センター14か所を対象とし、調査票をメールにて送付、回収した。調査実施期間は、平成26年10～11月であった。質問内容は、関係機関への支援の現状と課題、効果的就労支援の好事例、職業リハビリテーション研究へのニーズについて等であった。分析は、自由記述の内容についてカテゴリー化を行った。

3 結果

(1) 関係機関の助言・援助のニーズの概要

関係機関からの助言・援助のニーズについてのカテゴリー化の結果、関係機関のニーズについては、支援方法や支援サービス向上のための助言・援助や支援方法の習得のための支援者に対する助言・援助が多かった。また、就

労支援の実施やプログラムの提供という対象者への直接援助も多かった。

表 4-2-1 地域障害者職業センターの最近 1 年間¹の代表的ニーズ

カテゴリー	記述された回数
支援方法や支援サービス向上のための助言・援助	15
支援方法の習得のための援助	13
就労支援の実施やプログラムの提供	13
連携会議や委員会への参加による助言	11
困難事例への助言、援助	6
研修会の実施や講師派遣による就労支援の知識の提供	5
連携方法への助言や調整、連携の実施	5
ツールや評価様式の提供や助言	4
個別課題やケースへの助言	4
障害を持つ生徒の支援についての助言	2
事業主への説明や研修	2
職業センター利用についての情報提供	2
就業支援全般に係る情報提供や相談	2
その他	3

（２）助言・援助の内容

関係機関のニーズに対する地域障害者職業センターの助言・援助の内容のカテゴリー化の結果、研修等による支援者への就労支援の知識や方法の伝達が最も多く、次いで支援方法に関する情報提供や助言が多かった。協同支援の過程でも支援方法の伝達が行われており、地域障害者職業センターが様々な形態での就労支援の知識、技能伝達を行っていた。

表 4-2-2 地域障害者職業センターの最近 1 年間の助言・援助業務の内容

カテゴリー	記述された回数
研修等による就労支援の基礎知識、支援方法の伝達	23
支援方法に関する情報提供や助言	22
ツールやマニュアルの提供や体験	12
協同支援の実施やその過程での支援方法の伝達	11
就労支援の実施	11
連携会議での情報共有、助言	9
地域障害者職業センターのサービス内容の説明	5
セミナーや講習会の企画の助言や講師派遣の協力	7
取り組みへの提案具体的支援方法についての提案	3
情報提供	3
その他	2

（３）助言・援助を行った成果と課題

地域障害者職業センターが行った助言・援助の成果と課題についてカテゴリー化を行った。その結果、まず成果としては支援機関の就労支援サービスやアセスメント技術等の支援力やサービスの向上、作業課題の追加や改善等による施設プログラムの充実が最も多かった。他には、地域の関係機関の情報共有や連携強化、関係機関への就労

¹調査実施期間の平成 26 年 10～11 月を起点とした最近 1 年間の業務について尋ねた。以下、同様。

支援方法の普及や技術移転等が多かった。次に課題としては関係機関の内部連携の不足や改善の困難性等の関係機関の課題やツールに関して内容や導入についての困難性等がみられた。

表 4-2-3 地域の最近 1 年間の助言・援助業務の成果

カテゴリー	記述された回数
支援力やサービスの向上、施設プログラムの充実	30
情報共有、連携強化	14
就労支援方法の普及や技術移転	11
就職や職場復帰	6
職業相談、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援の活用	5
課題解決	4
支援の実施	3
地域のニーズや問題点の把握	2
その他	4

表 4-2-4 地域障害者職業センターの最近 1 年間の助言・援助業務の課題

カテゴリー	記述された回数
内部連携の不足や改善の困難性	2
ツールの課題	2
ツール導入の困難性	2
その他	2

（４）地域の好事例

職業準備性を向上させる好事例として挙げた機関は障害者就業・生活支援センター1か所、就労移行支援事業所2か所、就労継続支援事業所1か所、社会福祉法人1か所、一般高校1か所、市身体障害者福祉協会1か所であり、取組の内容と成果には、地域障害者職業センターとの連携や協同支援による効果的支援の実施が3件と比較的多かった。

表 4-2-5 地域の好事例の取組内容と成果

カテゴリー	記述された回数
地域障害者職業センターとの連携や協同支援による効果的支援の実施	3
市の単独事業としてジョブサポーター養成、求職、定着支援、特別支援学校実習巡回、余暇支援等の幅広い支援の実施	1
インターンシップ事業による職場実習により、就職	1
障害者委託訓練事業により、就職	1
一般高校での保護者、教員向けの就労支援の研修により、就労支援サービスの周知と利用促進	1

（５）地域の就労支援の課題と効果的と考えられる取組

地域障害者職業センターの考える地域の就労支援および助言、援助業務の課題と、地域の職業準備性を向上させるために効果的と考えられる取組としては説明資料やツール等が多く、課題としてはより基本的知識の提供や事業所支援等の人材育成、機関育成が最も多かった。

表 4-2-6 地域の就労支援に効果的と考えられる取組

カテゴリー	記述された回数
簡便な説明資料やツール、関係機関で就労支援に取り組むためのツール	6
福祉施設の地域障害者職業センターの協同支援や早期の連携	2
その他	9

表 4-2-7 地域の就労支援の課題

カテゴリー	記述された回数
関係機関の人材育成、機関育成	5
利用者の就労意欲の向上、動機づけの支援技法	2
人材配置や利用者充足等の事業所運営上の課題	2
助言、援助業務のニーズ把握や対応	2
就労支援機関の取り組みや実績の差	2
地域障害者職業センターの対応能力の限界	2
その他	5

第3節 ヒアリング調査

前節の予備調査の結果を踏まえ、地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務等を通じた地域の就労支援の促進のために、関係機関で共有する必要がある就労支援の共通基盤として必要な情報を把握することを目的として、地域障害者職業センター5か所を訪問して、ヒアリング調査を行った。

その結果、以下に示すように、関係機関に必要な就労支援の基本認識については、職業準備性、アセスメント、障害種類や障害者への配慮の認識があげられ、障害者が職場で活躍するための支援の視点等の不足についての課題が指摘された。また、必要な基本知識については、事業主支援の視点やノウハウ、就労支援の専門機関や専門職の役割の実践的な理解、継続や定着の重要性等の不足が指摘された。基本認識や基本知識の普及状況は地域や分野、支援者個人の状況等によって違いがみられ、そのような認識や知識の普及のために、地域障害者職業センターでは、研修、ケース会議や協同支援、ワークショップ、時間をかけた理解や信頼の獲得等の様々な機会や方法により取組や工夫を行っていることが明らかになった。

1 調査目的・方法

(1) 調査目的

地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務に活用できる就労支援の共通基盤についてのマニュアルを開発する基礎資料とするため、関係機関に対する就労支援の基本的な共通認識の促進について、特に、①保健医療、福祉、教育等の関係分野との間での「就労支援」の意義・必要性について、②就労を実現するための基本的な支援枠組・戦略について、③各専門分野との役割分担や連携について、重視しているポイントや先進的取組、工夫、成果、課題、意見等を把握することを目的とした。

(2) 対象と方法

全地域障害者職業センターに訪問調査への協力を要請し、応募のあった 7 か所から地域性のバランスを考慮して選んだ 5 か所の支援者を対象とした。調査実施機関は、平成 28 年 10 月～12 月であった。方法はヒアリング調査であった。時間と回数は、60～120 分程度で 1 回であった。調査の結果は、対象者の同意を得て録音し、録音データを逐語で文章化して、整理を行った。具体的な質問項目を図 4-3-1 に示す。

図 4-3-1 ヒアリング調査の質問項目

【質問 1】

保健医療、福祉、教育等の各分野と雇用支援分野との共通認識（基本的な支援枠組・戦略）の形成についてお伺いします。下記の共通認識に関連して課題、課題に対する取組、取組をした結果の成果や課題（PDCA サイクル）があればお聞かせ下さい。※共通認識の具体例の内容を後に記載しています。

【質問 2】

助言・援助業務を行うためのツールに必要な内容についてお伺いします。本研究では、関係機関の共通認識を促進し、地域障害者職業センターの関係機関への助言・援助業務に活用するための「就労支援の共通基盤」を普及するための小冊子を開発中です。特に、必要だと思われる内容があれば教えてください。

【質問 3】

その他、最近の業務におけるニーズの傾向、課題はありますか。

例：生活保護受給者、生活困窮者等

【共通認識の具体例の内容】

1) 就労支援の要素の基本認識 ①「障害者が就職し職場定着できる支援」 職場における配慮と調整の重視 本人の強みや興味分野の重視 職業場面での課題の理解の重視 多専門職種の役割分担と連携の重視 仕事内容との個別的マッチングの重視 就職後の職場適応・就業継続の重視 ②「事業主と本人の双方に益となる就労支援」 障害者雇用企業の経営活動への効果 障害や疾患の医療的管理改善への効果 障害者の職業人としての能力の発揮への効果	3) 各職種・機関の専門性を活かした分担と連携のあり方 ①「就労支援での多職種ケースマネジメント」 連携による実際の仕事や職場での個別ニーズ明確化 連携による検査・評価による支援ニーズ明確化 連携による受入職場での障害理解・対処の支援 連携による就職後の本人・職場の課題把握と支援 連携による本人、家族、事業主等への就職後フォロー 連携による医療・福祉・教育場面での支援ニーズ確認 連携による職業人としての適性の把握・理解 連携による関係機関・専門職からの専門的支援
2) 就労支援の知識 ①「雇用制度の知識」 最低賃金 一般求人と障害者求人の職業相談・紹介の違い 障害者雇用率制度 一般就業と福祉的就労の違い ②「雇用管理の課題の知識」 障害者雇用に係る企業の雇用管理等の課題 事業主の合理的配慮の提供義務 職務再設計（職務分析、切り出し、創出等） ③「地域の社会資源の知識」 地域障害者職業センターの職業準備支援 障害者就業・生活支援センター事業 職場適応援助者	②「個別の職業場面に即した総合的職業評価」 実際の仕事や職場での個別ニーズ明確化 検査・評価による支援ニーズ明確化 職業人としての適性の把握・理解 ③「事業主への障害特性、配慮事項、セールスポイントなどの説明への支援」 障害や配慮の事業主への説明の本人支援 ④「就職後も継続する支援体制」 就職後の本人・職場の課題把握と支援 本人、家族、事業主等への就職後フォロー ⑤「支援機関の組織体制、運営方針等の影響」 所属機関・組織の上司や同僚の考え方や態度 所属機関・組織の根拠法令・定款・行動方針 所属機関の業務評価基準 同業・職種内の規範や考え方 地域の支援関係者の考え方や態度 就労支援に使える資金源、報酬基準

2 関係分野との共通認識の形成に向けた取組と課題

就労支援の共通認識については、就労支援を専門としない関係分野では、職業準備性やアセスメント等の共通認識の理解の必要性や、機関や職場適応援助者の役割の理解の必要性が報告された。一方、就労支援の分野では、実際に就労支援を行うための具体的な知識やスキルの必要性が報告された。

(1) 障害者就労支援の基本認識の共有

就労支援の共通認識については、職業準備性やアセスメント等の重要性が報告された。

ア 障害者が就職し職業定着できる支援のあり方

就労支援の重要性はどの分野でも認識されているが、関係分野においては体調の自己管理等の職業準備性、就労のためのアセスメントの視点、学校における親と本人の考えのギャップ、企業では障害種別や配慮等の認識の課題が報告された。また、就労支援の分野では、実際に就労移行を行うための具体的な知識やスキルの課題が報告された。

(ア) 全般的な関係機関における就労支援の共通認識

- 就労支援の見立て、評価という概念、定着支援の重要性等についてが指摘された。
- 関係機関は、就労支援に必要な情報を共有して連携して支援を行っていた。
- 就労支援の共通認識を促進するための様々な工夫、取組としては、関係機関に対する研修、ケース会議やケースへの支援を通じた基本的考え方の伝達、様々な機会に地域障害者職業センターの業務を改めて伝達すること等が行われていた。

①就労支援の共通認識の必要性

- 専門的な知識と経験を基にした就労支援の見立てというところで各分野間の共通認識を取っていく必要がある。
- 支援のスタートの時点で、一緒に支援をする機関が何を目標にどのような手段を講じるかを共有する必要がある。とにかく就職だけを目指すのではなく、アセスメントを踏まえた見立てをもとに、各関係機関の共通認識を形成することにより、職場定着を見据えてフォローアップしていくことが必要である。
- 就労支援機関から地域障害者職業センターへ、就労支援員のスキル向上のための年間を通じた助言・援助業務を行ってほしいとの要請がある。質の高い支援を行うために支援員の自己研鑽の必要性を感じるとの支援者からの声は多い。就労支援で支援者間で共通基盤となる部分の知識の習得は、支援を円滑に進めていく上で重要である。

②関連する知識等の学習の必要性、就労支援に必要な情報を共有して連携して支援

- 地域障害者職業センターに関わりのある機関や支援者は、就労支援に対する認識がある。その一方で、そもそも、地域障害者職業センターと日常的な連携がない関係機関も多いと捉えている。
- 教育機関との連携の場合、進路担当等として障害者の就労の実態や雇用率制度等の知識を知っている教員であれば地域障害者職業センターの活用についても理解していただいていると思う。病院のケースワーカーも、ある程度、就労支援の基礎知識があって、障害者の就労が、リハビリテーションにも、障害者自身にとっても有益であるという思いがある人が地域障害者職業センターを使っているのではないかと。

③定着支援の重要性等についての共有の必要性

- 支援機関の中には、「就職」そのものを支援の目的としており、その後の定着を見越せていない場合もある。定着に向けた共通認識を形成するためには、研修での事例検討等を通じて、長期的な定着に効果的な支援を一緒に考えていくということが重要である。また、ケース会議を頻繁に行い、実践的な部分を共有していくことが重要である。

④関係機関に対して研修、ケース会議、ケースへの支援を通じた伝達

- 関係機関で人事異動があると、関係性が切れてしまったり、就労支援の知識が全くない人が担当となる場合がある。その場合には、地域障害者職業センターの研修に参加してもらったり、ケース会議を重ねていく中で、就労支援について基礎的なことから習得してもらっている。

⑤様々な機会に地域障害者職業センターの業務を伝達

○地域障害者職業センターの業務内容や役割は時代とともに変わってきている。様々な機会を捉えて、最近の地域障害者職業センターの業務内容について就労支援員へ伝えている。また、職業相談の場面へ支援者に同席してもらい、相談の様子を見てもらうことで、具体的な支援の進め方や機関の役割について理解をはかる取り組みを積み重ねている。

⑥共通の用語や考え方を学習

○福祉、医療、企業等の関連分野が考え方や用語について共通の認識を持って支援していく必要があるのではないかと。

(イ) 保健・医療分野

○医師がはじめは就労に慎重な場合もあるが、地域障害者職業センターが時間をかけて丁寧に理解を求めることで、就労支援について理解を得るという取組がみられた。

○就職に向けての準備、特に、精神障害者への支援においては、体調面での自己管理、体調の不調に対する気付き、服薬や通院の安定等が重要である。

①これまで連携のない医療機関に対する関係形成と理解の促進

○医師の中には、患者が地域障害者職業センターを利用すると、そこで急に仕事をすすめられるという感覚があるのか、就労支援の利用に慎重な方がいる。基本的には、本人の同意のもとセンターでの相談内容や就労までのステップの提案を行い、時に、支援の方向性を書面にして受診の時に本人に持参してもらうことも行っている。その結果、センターが段階を踏んでいることを理解してもらえ、連携が図られるため、そのような事例を重ねることが重要だと考える。

○総合病院であればソーシャルワーカーに必ず連絡し、ソーシャルワーカーがいない場合は、医師と連絡を取ったり、書面で情報共有するようにしている。あるいは、診察同行して、直接、医師と話すようにしている。

②職業準備性の重要性

○精神障害者、発達障害者の障害特性の把握や個人の課題の把握にあたっては、専門的な知識や経験が求められるようになってきている。特に体調の自己管理、日常生活面での自己管理について、雇用支援する側としては重要だと考えている。雇用支援側から見たときに就職に向けての準備、特に、精神障害のある者への支援においては、体調面での自己管理、体調の不調に対する気付き、服薬や通院の安定等の重要性の共通認識をもう少し持てるようになれば良いと思う。

(ウ) 福祉分野

○人材育成のためのリーダー育成の工夫が報告された。

①人材育成についてリーダーを育成するような工夫

○地域では相談支援事業所の相談員のレベルアップも課題となっている。通常の相談員研修に合わせて、アドバンスコースを作って、相談業務の基礎知識を身に着けるだけでなく、リーダーになるような人達を育成していこうという話も出ている。

(エ) 教育分野

○教育分野では、本人等の希望に基づいて就労支援を行っている。

○教育分野には、就労支援の助言・援助のニーズがある。

○地域障害者職業センターは、研修等の機会を活用してネットワーク作りを行っている。

①本人等の希望に基づいた支援

○特別支援学校の教員は、働きたいという人がいれば、就職できるように熱心に支援している。本人のニーズがあればやらせてみることを大切にして個別移行支援計画、教育支援計画においても、まず本人の希望、家族の希望が何かというところからスタートしているところが多い。

②助言・援助のニーズや、研修等を活用したネットワーク作り等

○県内にある「多様な学びのできる全日制高校（普通科）のモデル校」で、在学中から就職に向けた準備が段階的に進むように、地域障害者職業センターの支援メニューや障害者就業・生活支援センターの支援を活用いただき、就職活動が円滑に進められるようなネットワーク作りを開校時から行っている。現在もその取り組みは続いている。また、同高校教員を対象とした職員研修を行い、地域障害者職業センターの持つノウハウを提供し、支援スキルの向上にかかる協力も行った。

（オ）労働分野

○就労移行支援事業所等では就労への移行支援の困難性の課題がある場合があることが指摘された。

○共通認識を進めるための取組として、ケースを通じた知識やスキル等の伝達、様々な機会や魅力的なワークショップの開催等における知識やスキルの伝達と継続的な関係づくり、地域障害者職業センターの職員の学習や地域の情報収集等が報告された。

①就労への移行支援の困難性

○現状では、再就職活動や新規就職先として就労継続A型事業所の利用を希望する方が多くなっていると捉えている。就労継続A型事業所を複数箇所利用し、通算すると就労継続A型事業所の利用が長くなっている方や、就労継続A型事業所から一般就労へ移行する気持ちになかなかない方、就労継続A型から一般就労へ移行するための準備に期間を要している方等、理由は様々であるが、一般就労への移行はなかなか進みにくい状況が見られる。

○就労移行支援事業所によっては、そこから就職する人達の数がとても少ない事業所もある。就労移行支援の限度の2年間を経過しても一人も就職できず、就労継続B型事業所に行き、また就労移行支援事業所に戻ってくるという状況も見られた。そのため、まず就労移行支援事業所から一般就労に出すという力を押し上げる必要があるのではないかなと思う。

②ケースを通じた知識やスキル等の伝達

○当地域では、事業所に必要な調整や、本人の状況の把握について、支援の流れや支援方法に関する共通認識のもとで動いている。例えば、地域障害者職業センターの職業準備支援であれば、支援の中間や終了時点で情報交換を行う、また、本人のナビゲーションブックにもとづいて情報共有し、事業所に臨むことがある。その後、ジョブコーチ支援につながった場合は、より一層連続的な情報をお互いに共有しながら支援を進めることができる。

○就労支援について学びたいというニーズについて、地域障害者職業センターからは、はじめは大枠の内容として、障害特性を踏まえた就労支援の概論や支援ツールとしてのナビゲーションブックの効果等の話をしている。また、支援員が今携わっている支援事例をもとに、具体的な見立て方や支援の進め方を一緒に考える方法も取り入れ助言を行っている。

③様々な機会や魅力的なワークショップの開催等と併せた継続的な関係づくりと知識やスキルの伝達

○事業主が地域障害者職業センターの支援を活用いただくためには、事業主支援ワークショップの機会を最大限活用し、これを軸にして、事業主を引き付ける企画となるように工夫している。地域障害者職業センターと事業所とのつながりを作り、維持していくことで、事業所の雇用管理のあり方についての事業所の意識変化を促しやすくなる。最近の事業主支援ワークショップでは、雇用管理に必要な知識を習得してもらえるように、他社の雇入れにかかる取り組みの事例紹介と併せて、関係機関とも連携して精神科疾患の内容と関わり方のポイント、合理的配慮、安全配慮義務、精神科訪問看護等に関する知識も提供している。この事業主支援ワークショップから、ジョブコーチ支援やリワークにつながるケースもある。「地域障害者職業センターに行けば困り事があっても手伝ってもらえる」と人事からの声もいただいている。

④地域障害者職業センターの職員の学習や地域の情報収集等

○各支援機関の職員だけでなく、地域障害者職業センターの職員も自己のスキルアップのために学ぶことが大切なため、支援に関係する様々な分野の勉強会に行くようにしている。また、各種勉強会の開催情報は、外部の支援機関にも提供しており、最近各支援機関の支援者も積極的に参加している。

(カ) 企業

○障害者が就職し職場定着できる支援のあり方の基本認識については、企業においても従業員の雇用管理の一環としての障害者の雇用管理という考え方の重要性、求める人材のイメージを変える必要性について意見が出された。

①雇用管理の一環としての障害者の雇用管理という考え方の重要性

○障害者の雇用管理というと、事業所によっては他の従業員とは切り離した形で進めなければならないという思いが背景にあって、障害者雇用に関して事業所を身構えさせているところもあるのではないかと捉えている。障害者だから、〇〇障害だからと考えるのではなく、例えば、全従業員のメンタルヘルス対策の一貫に障害者の雇用管理もあるとして、一人ひとりの職場での安全安心な環境作りをどのようにしていくと良いかという位置づけで、事業所内の取り組みの仕方や体制を検討してみることも重要と思われる。障害のある社員、病気を抱えながらの働く社員、高齢の社員、休職期間から職場復帰する社員、新入社員、外国から働きに来られている社員、様々な社員が働いていることを前提とした、大きな枠組みの雇用管理のあり方で、障害者雇用を考えてもらうと、更にマッチングも進むのではないかと事業主だけでなく支援者にも投げかけている。

②企業の求人イメージを変える必要性

○雇用率が上がり障害者を雇用したいという事業所の声は増えているが、一方で充足しないままの求人もある。特定の障害がある者を希望する事業所の声や、求人条件の内容との不一致等、求人が充足されない理由は様々だが、企業の考えている求める人材のイメージを変えてもらう必要はまだある。

イ 事業主や本人が双方が利益になる就労支援

○関係機関にとって、支援者が本人支援の視点だけではなく、事業主支援の視点を持つことの必要性や、事業主支援のノウハウの重要性が指摘された。
○事業主支援の共通認識の促進のためには、事業主支援ワークショップの開催の取組、支援者の企業での実習といったアイデアがみられた。

①事業主支援の視点的必要性

○支援者は本人を支援する視点が強くなりがちである。本人を支援する視点が強くなり過ぎると、事業主の利益はどうか、長期的にみて雇用のメリットがあるか等を考える視点が損なわれ、事業主の立場を考慮しにくくなることにつながると考えられる。事業主の雇用動機や事業主を取り巻く状況(雇用率、コンプライアンス、合理的配慮等)など十分に理解して支援を進めることが大切である。

②事業主支援のノウハウの重要性

○事業主に主体的に雇用環境を作ってもらうためには、障害特性を理解しそれに合った職務を用意するという手順を踏んでもらうことが必要で、それをサポートしていくことが支援者の役割となる。すでに事業所にある職務と本人をマッチングさせていくだけではなく、本人に遂行可能で、なおかつ事業主に貢献できる職務を創り出すという観点から既存の職務を見直すということが事業主、本人双方を大切にする支援につながる。

③事業主支援ワークショップの開催

○事業主支援ワークショップを工夫して、知識の普及と継続的な関係づくりをしている。ワークショップでは、事業所の人事労務担当者を講師としてお招きするだけでなく雇用管理サポーターも活用しながら、人事労務担当者の不安をできるだけ払拭してもらえるように取り組んでいる。

④支援者の企業での実習

○特例子会社の方から、本人の実習ではなく、支援者が実習をして企業を理解するのはどうかという提案があった。会社としては、支援者が本人を会社に連れてくるまでに、いろいろ確認すべきことがあるのではないかと感じており、支援者にその部分の視点が足りないのであれば、支援者が実際に企業に入って、「会社というのは、こういうところをみる」、「労働安全だったらここをみる」ということを学んだらどうかという話が出ている。会社としては、支援者が、職場で求められることについてイメージを持つことが大切

であり、適切な支援につながると考えている。イメージが持っている支援者の場合、「就職するとういうことが困るだろうな」、「こういうところを押さえておかなければいけないな」と考え、想定される課題についてあらかじめ支援し、本人と話し合い、解決している。

(2) 障害者就労支援の基本的知識の普及

全般的には知識の普及は進んでおり、今後もさらなる基本知識や共通認識の普及が必要である状況が報告された。また、雇用管理のうち合理的配慮については、事例の整理等のニーズが指摘された。また、就労支援の専門機関の知識については、機関の役割や職場適応援助者の支援の知識の普及の課題が報告された。

ア 雇用制度の知識

- 全般的には知識の普及は進んでいるが、就労支援の専門機関の知識については、機関の役割や職場適応援助者の支援の知識の普及の課題が報告された。
- 昔に就労支援に関わった人や、新しく就労支援に関わるようになった人の中には、知識や認識がなかったり、古かったりする場合がある。
- 知識を普及するため、資料の配布、関係分野の研修会の案内等の取組が行われていた。

①全般的には知識の普及は進んでいる

- 制度については、労働局や地域障害者職業センターの担当者が様々な機会に話をしているので、支援者の理解は進んでいる。
- 最近、医療、福祉、教育分野の方々はかなり知識を持っていて、各分野による知識の差をあまり感じなくなってきている。例えば、最低賃金や一般求人と障害者求人における公共職業安定所（以下、ハローワーク）の紹介の仕方の違い、職務内容・労働条件、職場の中での障害をオープンにするメリットといったことに関しては、分野ごとに知識の程度が異なるということはないようになってきている。
- 就労支援に関する理解が進む中、新たな制度や現状のあった支援スキルを習得しながら研鑽し合うことが重要である。
- 基本的には、障害や疾病のオープンやクローズ、就労支援制度の内容を盛り込んだ資料を利用者、関係機関、場合によっては事業主支援場面でも説明し配付している。障害者職業総合センターで作成された各種資料についても適宜活用している。

②関係分野の研修会の案内

- 地域障害者職業センターより就労支援員へ、日頃あまり馴染みのない分野とも思われる労働安全衛生法についての研修開催案内を積極的にお渡しするようにしている。事業所の人事労務担当者が従業員の雇用管理を行う上で、日頃からどのような言葉を遣い、どのような考え方で業務を行われているのか、学ぶ機会として産業保健総合支援センターの研修の内容はとても役立つものである。産業保健総合支援センターの研修内容が身近に感じられるようになると、病気を抱えながら働く方への支援もよりスムーズになるものと思われるので、研修等で各就労支援員が自分で学び取ってもらう方法も大切と思われる。

イ 雇用管理の課題の知識

- 合理的配慮については、事例の整理等が求められている。

- 事業主の合理的配慮の提供義務については、厚労省から指針や事例が示されているが、合理的配慮に係る労働者と事業主の相談の進め方の方法は、各分野の方々の関心事である。相談の進め方に関する事例を教えてほしいといった要請は最近増えていると聞いている。
- 企業と従業員とが合理的配慮を詰めるときに、関係機関の役割分担がまだはっきりしておらず、混乱が生じる可能性もある。例えば、医療機関と福祉機関が言っていることとがずれていたり、医療の支援者が本人以上に配慮を求めて、企業はそこまでできないといって混乱したりという事例があった。地域障害者職業センターもハローワークとチームで事例等を出しながら整理をしていくことが求められる。

ウ 地域の社会資源の知識

就労支援の専門機関の知識について、機関の役割や職場適応援助者の支援の知識の普及の課題が報告された。

(ア) 地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター

○地域障害者職業センター業務の内容や進め方については、関係機関に丁寧に伝えていく必要がある。
○地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターの機能の違いの知識の普及には課題が見られた。

- 地域障害者職業センターの業務については、あまり誤解なく伝わってきており、一定の共通認識はある。職リハ計画を立てて、支援のコーディネートをして、どんなものが必要なのかを考えるとところだというのは、理解してもらえている。
- 医療機関の支援者が、地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターとの役割分担や利用の仕方が伝わっていない場合があった。例えば、機関につなげる順序や、相談内容による使い分けについて、どういうふうに持っていくのか、丁寧に伝えていくことが大切であると感じる。
- 地域の支援機関向けの研修では、具体的なスキルの解説よりも、基本的な支援機関の役割や機能、連携方法についてのニーズが多い。

(イ) 職場適応援助者（ジョブコーチ）

○職場適応援助者について、知的障害の支援だけではなく、精神・発達障害者への支援効果を周知していく必要性が指摘された。

- ジョブコーチの精神・発達障害のある人への支援効果がまだ十分周知されていないのではないかと感じることもある。そのため、当地域障害者職業センターでは精神障害者・発達障害者用のジョブコーチ支援のリーフレットを作ってさらに周知を進めている。
- 知的障害のある者に対するジョブコーチのイメージが根強い。ジョブコーチというと現場に入っていって、仕事を確実にやるとか、手順を間違いなくきちんとやるとか、そういう支援のイメージが強い。従来は、ジョブコーチは知的障害のある者の就労支援をそういう点を重視して支援をすることも多かったが、精神障害のある者の場合はそういうことよりも、職場へ行って本人にストレスや疲労の状況を把握したり、対人面での対処方法を助言したり、事業所と課題が起きたときの調整とか、作業支援というよりも相談や環境調整にウェイトをおいた支援を重視することも多い。そういうことの理解を拓けていく必要がある。

(3) 各職種・機関の専門性を活かした分担と連携のあり方

就労支援のための分担や連携に際しては、多様なポイントや課題が指摘された。また、各機関の専門性としては就労支援の中核は専門機関であるハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターであり、各地域での支援の流れが一定程度できていた。一方で、医療、教育、福祉分野では就労支援の認識の違いも見られ、共通認識や情報共有の必要性が示唆された。

ア 就労支援についての役割分担や連携の全般的課題

○就職させるだけではなく就職してからの課題の解決にも関係機関の分担や連携が重要である。
○連携の際は、本人の訓練・努力だけではなく、職場の環境調整が重要であることの共通認識をもつことが重要である。
○連続性を持った支援、お互いの機関の立場や背景等の理解や、情報の共有が必要である。

①就労支援の分担や連携、職場の環境調整の重要性

- 就労支援は就職させるだけの支援ではない。そのために単に職業準備性を高めればよいという話ではない。その人が抱えている、いろいろな課題、家庭での問題への支援、病気の管理は、関係機関がノウハウを持っていることが多い。したがって地域障害者職業センターが一方的に就労支援について助言・援助するという関係ではない。一部のノウハウについてはいろいろ共有できていた方がいいが、就労支援全般については問題が多岐すぎるので、それはその分野の専門家に任せて連携していけば良いと思う。
- 例えば精神障害者や発達障害者だと、環境を重視して、環境を調整するという発想がとても大事である。事業主側にアプローチをすることで環境が少し変わり、職場適応が推進されることもある。その部分に

ついて共通認識を持って進めていかなければいけないと思う。

②時系列の変化を意識した連続性を持った支援

○雇用率の達成を目指したい、納付金を納める状態を改善したいという企業の思いから事業主への支援が始まることが多い。その場合、まず障害特性を理解していただいたりマッチングの重要性を理解していただいたり障害者の雇用に向けた土壌作りを十分に行うことが重要になる。事業主支援には様々な機関がかかわるため、時間の経過とともに支援の連続性がとぎれることがないように、それまでの事業主支援の経過を十分に伝え関わる関係機関間で共有することが大切だと考えている。

○安定・継続した定着支援のためには、機関と機関の支援のつなぎ目に留意し、連続性を持ったものにするのが大事である。例えば、ジョブコーチ支援をして、次に様々な支援機関へつないだときに、介入の度合いが少ないという評価になることもあるため、支援者が事業所の期待についての共通認識を持つとともに、かかわる支援機関の機能や実際に可能な支援、その時々目標と手立てについてその都度事業所に伝えてコンセンサスを得る必要がある。

○個別の職業場面における総合的状況のアセスメントは、時系列の変化を意識することが重要である。例えば就職後、本人が訓練を重ねたり、時間が経ったりすれば本人の力も変わる。職場であれば人事異動があったり、任される仕事が変わったりする。そのため、時間の経過に伴う状況の変化を注視し支援していくことが重要と考えている。

③お互いの立場や背景等の理解

○ケース会議では、それぞれの支援機関の機能や役割に応じて様々な意見が出る。ケース会議では、それぞれの意見を整理して、役割分担や支援の方向性をまとめ上げていく必要がある。それは、ある程度力量がある。いろいろな支援機関の背景、役割等を踏まえて、一定の方向性を決めていかなければいけない。

④情報の共有

○高次脳機能障害のリハビリテーション施設では、心理士、作業療法士、理学療法士等が関わっているので、参集者も多く多職種によるケース会議になる。そういうケース会議では様々な職種から支援の視点が得られるため、調整はたいへんだが実施することの意義は大きい。特に、困難事例では、支援ごとの節目でケース会議を行っていくことにより、その後の連携が円滑になる場合が多い。

○円滑な分担のために、最低限必要な情報について、お互いが押さえて共通認識が持てると良い。

○この機関にはこのような機能があるということは情報として理解されているが、それがいつ、どのタイミングで、どのような支援が可能かはなかなか理解されていないと思う。これは、実際に対象者を協同で支援してみないとわからないことであると捉えている。

イ 各機関の専門性

- 職場との結びつけは就労支援の専門機関、事業主への説明は地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが行っていた。
- 事業主への説明を移行支援事業所が行うことによる効果の指摘や、障害者就業・生活支援センターの運営法人の属性による専門性の違い等が指摘された。

○地域障害者職業センターは就労支援が専門であり、福祉サービスの詳細については関係機関の方が良く知っているため、連携することが大切である。

○直接、職場と結びつけるのは就労支援の専門機関に任せた方が良いでしょう。慣れていない支援者が会社に行き、事業主の都合を踏まえつつ調整するより、慣れている障害者就業・生活支援センターやハローワークや地域障害者職業センターが行ったほうが良い。

○「事業主への障害特性・配慮事項・セールスポイントなどの説明への支援」は、地域障害者職業センターが単独でやることも多く、地域障害者職業センターの連携支援における分担部分としてウエイトがある。

○事業主への説明は、就労移行支援事業所を利用していた者への支援の場合、就労移行支援事業所の支援者が本人の普段の様子等を直接話すのが本来は一番効果があるのではないかと。しかし、現実には、就労移行支援事業所から障害者就業・生活支援センターにケースをつなぐことが多く、障害者就業・生活支援センターの支援者が説明することになっている。そうすると、継続的に関わってきた支援者が説明する場合と

比べ、十分な説明が困難になる可能性がある。当地域では、就職活動を行う際、障害者就業・生活支援センターに登録して、そこでコーディネートしてもらう形が定型化し分業が進んでいることで、支援の連続性が維持できなくなることも懸念されている。

- 障害者就業・生活支援センターの法人の属性として、精神科病院を持っている法人は精神障害者に強い、知的障害者の入所施設からスタートした法人は知的障害者の生活支援に強いといった支援の得意分野がある。例えば精神科病院を持っている法人の中には、IPSに近いような考え方の支援が、事業主より本人寄りのスタンスとなる場合もある。また知的障害に強い法人の中には、本人の権利に関心が高く、事業主に対して合理的配慮の重要性を取り上げる場合もある。そうは言っても、それぞれの法人は企業ができることからはじめないといけないという考えも持っている。精神障害のバックボーンの法人が知的障害の方を支援するときの苦手感、知的障害のバックボーンの法人が発達障害の方を支援するときの苦手感、といったものもあると感じる。

ウ 分担と連携の実際

- 就労支援の中核は専門機関であるハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターであり、各地域での支援の流れが一定程度できている。
- 医療機関との連携は重要であり、医療分野と労働分野で連携や役割分担について共通認識を持つ必要がある。
- 就職後のフォローアップのニーズに対して、対応できる機関の調整が難しい場合がある。

①就労支援機関のネットワーク

- 当県では、基本的には障害者就業・生活支援センターとハローワークが圏域ごとにネットワークを形成している。そこに各機関が関わって支援の連携ができている。そこで課題が整理できなかったり、本人の自己理解がなかなか難しかったりした場合には、地域障害者職業センターが入って課題を整理したり、自己理解を促すような支援をしていく流れになっている。
- お互いに役割分担していこうという意識を共有している。一人の障害者に対して、機関が沢山関わっていて、かなり手厚い支援ができている。例えば、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが関係し、密接に連携している。おそらく、障害者就業・生活支援センターも就労移行支援事業所や福祉事務所とかなり密に連携しているのではないかと。
- 福祉分野の就労系の事業所では、生産性を上げ工賃を上げなければならない。その一方で就職をさせなければならないため、意識はあってもなかなか就労支援に手が回らない状況もある。就労支援を熱心に行っている施設でも、人事異動等で仕事がストップするようなことがある。そういうところでは、就職したい人がいれば障害者就業・生活支援センターにつないでいる。自分たちができないということを知っていて、中途半端なサービスになるよりは、専門である障害者就業・生活支援センターにつなげればきちんと就職につなげてくれるし、フォローアップもしてくれると役割分担ができている。当地域では、地域の社会資源の現状に沿って障害者就業・生活支援センターが就職の支援を行うという流れができている。
- 対象者の状況によってどの職種がかかわるかは異なる。例えば精神障害のある人で生活困窮状態にあるという状況だと、いろいろな機関がかかわり、雇用支援側ではハローワークや地域障害者職業センター、福祉で生活相談と生活保護の機関が入ってくる。こうなるとケースマネジメントがとても重要になる。生活保護の立場からは働くように指導したい。福祉・医療の立場からは、それはストレスになるので避けたい。また、個人情報共有にも細心の留意が必要となる。
- 障害がある人で生活困窮の支援が入っている際の調整役としては、お互い公的・準公的機関としてハローワークと生活保護の支援者で相談してもらうことが必要だと思う。あるいは障害者就業・生活支援センターが圏域でコーディネートするという立場なので利害を調整することもある。その中で地域障害者職業センターの役割は、利害の調整やコーディネートするより、就労支援の視点からみた本人の職業準備性・安定性や、何がストレス要因で何が本人にとって安心材料なのかということを適切に情報提供することとなっている。

②医療機関との連携

- クリニックの医師は、患者に対して地域障害者職業センターの情報を伝えることに留まり、本人の主体性に任せる場合が多いように感じている。
- 精神障害・発達障害者については、医療機関の支援や治療と並行したチームによる支援にかかる連携がますます重要になってきている。
- 医療の支援者との連携では、ケース会議等を通じて、対象者がどのような状況のときに、どの機関が、どのような対応をするのかということ役割分担していく。地域障害者職業センターには、その調整の役割がまずは重要となってきている。
- 在職者に対する医療の支援について、職場における本人の状況確認の方法等について医療分野の支援者はイメージを持てていなかったこともあったため、就労支援の側から医療分野の支援者に助言したことがある。

③フォローアップの分担と連携の課題

- 特別支援学校を卒業した生徒のフォローアップにおいて、学校、障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センターのジョブコーチ支援の調整が必要になる事例がある。それぞれの役割とマンパワーを踏まえて卒業生への適切な支援が進むようにすることが重要である。
- フォローアップの分担と連続性の課題は、就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターとの間にもあるだろう。どこまで就労移行支援事業所がフォローアップに関わるのか。対象者にとっては、特に精神の方は、支援者が変わるという不安感もある。またマンパワーの問題もある。
- 企業の一番の就職後のフォローアップのニーズは、家族へのフォローアップや、本人の生活環境へのフォローアップであろう。例えば、生活基盤が不安定、経済基盤が不安定、家族の支援が受けられなくて生活リズムが不安定となったとき、企業から障害者就業・生活支援センターに最初に相談がある。障害者就業・生活支援センターは必要に応じて相談支援事業所等に協力を依頼して、そこが動くというケース。そういったチーム作りができる障害者就業・生活支援センターは、臨機応変なチームとしての対応力が高い。一方でうまくチーム作りできていないケースもあり、地域障害者職業センターは、ケース会議で将来的なリスク等を共有することに加えて、研修の機会を提供してマンパワーを質的に高めることである。

3 助言・援助業務を行うためのツールに求められる内容

助言・援助業務を行うための共通認識の内容として、就労のための生活や病気の管理の重要性、職業準備性の概念の理解や、職業アセスメントのノウハウの普及、医療機関との連携の方法や、連携のための情報の必要性が報告された。また、関係機関のツールの使い方を考慮して、使いやすいものとするについての意見が出された。

(1) 就労のための生活や病気の管理の重要性／職業準備性

○就労のための生活や病気の管理の重要性／職業準備性の概念を伝えることが必要である。

- 職業準備性のピラミッドのような、生活や病気の管理、そこができていれば働くことについての基礎ができているというものが共通の基礎知識としてあったほうが良い。職業準備性の重要性は、学校段階、就労移行の段階、医療の段階のそれぞれで対応することもあると思う。
- 就労支援における職業準備性という概念を伝えられると良い。当地域障害者職業センターにおける取組としては職業準備性のピラミッドの各段階に対応する地域障害者職業センターのアセスメントツールや行っているプログラムの情報を示している。そうすると、地域障害者職業センターは職業準備性のピラミッドのどこの部分をどのツールを使ってアセスメントしているのか、その結果をどのように支援しているのかがよく分かるという感想をもらっている。また、その内容を利用者との相談に落とし込んで使ってもらっている。
- 概論としての職業準備性については、就労移行支援の2年間でどういうことを身につけなければならないのか、どういうことが求められているのか、を知ってもらうことを基本にしたい。就職に向けてどういう力を伸ばしていったらいいのか、どんなことが会社から求められるのか、就職する前に身につけておいてほしいものはどういうものなのか、そういうことを整理し明らかにすることに対するニーズがあるのでは

ないか。

(2) 総合的な職業アセスメント・評価

- 関係機関からは様々な職業アセスメントへのニーズが多い。
- 地域障害者職業センターではMSFAS、ナビゲーションブック、レディネスチェック、就労移行のためのチェックリスト等を紹介している。

①就職前の支援段階での職業アセスメントへのニーズ

- 就労移行支援事業所の支援者は就職活動に向けてのノウハウよりも、日々の支援の中で役立つものが必要としていることを確認している。利用者が就職に向けて力をつけるための支援技法を求めているのではないだろうか。そのために役立つツールを紹介していくことが大切であると思う。
- 障害種別ごとのアセスメントの仕方、特性の理解、支援の方法に支援ニーズがある。発達障害の特性を的確に理解したいし、困ったときの対応の仕方について教えて欲しいという要請が多い。一方で、就職後の支援のニーズはあまり寄せられない。どちらかというと現時点では関係機関からは送り出す前の支援に関心があるのとらえている。課題として職場定着は認識されていると思うが、そこまではなかなか手が行き届かない面があると思われる。
- オーダーメイド研修の依頼数を見ると、アセスメントに対するニーズが多い。現時点では、現場の方々の困り度合いからいえば、定着支援よりアセスメントや普段の支援の中での問題解決のスキルの方が重要なのではないだろうか。例えば、GATB（一般職業適性検査）の実施方法について、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、病院、若者サポートステーション、移行支援事業所等の機関から要望がある。

②障害者職業センターでの職業アセスメント、障害理解のためのツールの普及

- 本人の就労上の課題を共有できる、就労支援のレディネスチェックや就労移行のためのチェックリストを基にして、評価の視点をテーマに話し合えると良い。例えば、就職するための目標設定、その目標に対して今どのくらいのレベルなのか、本人の障害がどのようなもので、本人の努力が必要な部分と、環境で配慮してもらう部分はどうなっているのか。関係機関が評価の視点を持つと、それは本人への普段のサービス向上にもつながる。
- 障害者職業総合センターが開発した「幕張ストレス疲労・アセスメントシート（MSFAS）」は、いろいろな障害別に事前の聞き取りや状況を振り返るシートになっている。こういったものを、いろいろな支援機関が使うと、どこに着目したら良いかが分かり、共通認識が広まっていくのではないだろうか。それは効率的であるだけでなく、書き込んで本人と一緒にやりとりする時点で、アセスメントの一つになっている。
- 障害者職業総合センター職業センターが開発したナビゲーションブックを加工しながら使っている。

(3) 医療機関との連携

- 医療機関との連携の方法や、連携のための情報があると良い。

- 医療機関との連携が大切である。しかし医療機関との連携は実際場面では難しく、特に医療機関側もプライバシーの問題があってどこまで伝えていいかという問題があるものの事業所は医療情報を求めていることが多い。精神障害者を雇い入れるに当たって、まずは医療的な配慮が必要なのか、どういう状況なのか、それを本人に加えて、支援する側がどのように伝えるか。そういう事業所へ情報提供するためのツールがあれば良いと思う。
- 高次脳機能障害のある者を支援する際に、就労支援のために重要な検査項目の情報提供ができると良い。都道府県によって高次脳機能障害のモデル事業の進捗や、病院ごとのアセスメント力に大きな差があると思われる。

(4) 使いやすさ・使い方

- 関係機関や地域障害者職業センターのツールの使い方を考慮して、使いやすいものとする必要がある。

- 関係機関へツール等の活用を促進する場合、やはり使いやすいものが良いだろう。助言を求められた際に、エビデンスに基づいた情報を提供できる点で、機構の資料は有効だが、支援ツールについては、気軽には使ってもらっている状況とは言えない。現場で日々使うツールについては、文字が少なく、端的なものが良いのではないだろうか。
- 基本的にはいつどこで何の情報を使うかわからないので、重要なことはツールの中にできるだけ網羅されていると良い。また、情報を提供する場合、ニーズに関する資料の一部分だけを抜きだして提供する使い方をする人が多いが、この資料の出典元はここにありますという形で紹介することもある。

4 生活困窮状態にある障害者への支援ニーズ

○生活困窮状態にある障害者について、関係機関からの支援のニーズや、助言・援助の実際について報告があった。

①関係機関からの支援のニーズ

- 地域障害者職業センターのことを知っている生活困窮者支援の窓口の担当者からは、本人に障害に関するエピソードを把握した際に、地域障害者職業センターにもつなぎたいというニーズがある。また、支援者から「生活困窮状態で、かつ障害者障害者がいたら、地域障害者職業センターを利用したいけれど、どのようにしないだらよいか」と質問されたことがあった。
- 事例として、役所の生活困窮者支援の窓口が障害の疑いのある人に障害者就業・生活支援センターの利用を勧め、その後に、障害者就業・生活支援センターと連携して地域障害者職業センターにてアセスメントを行ったことがあった。
- 事例として、生活困窮状態にある障害のある方の相談にて、障害者の就労支援制度や職場への障害の開示・非開示、障害者手帳についてのメリット・デメリットについて十分に理解しておられない方がいらした。特に、賃金の発生しない職場実習の活用については、「なぜ無給で働かなければならないのか」、「お金がないから相談に行ったのに、なぜ働いてお金がもらえないのか」という声をしばしば聞くことがある。障害者の就労支援の仕組みについて、支援者が正確な情報を知り、各支援機関と円滑に連携をはかりつつ適切に相談していくことができるように、支援員への研修も必要だと思う。
- 生活困窮者支援事業を行っている法人で若者サポートステーションを受託した法人の支援者からは、生活困窮者支援事業の利用者の相当割合が発達障害者だと聞いたことがある。また、そういった利用者は障害の診断を受けていない方が多いようである。

②助言・援助の実際

- 地域障害者職業センターより生活困窮者支援事業の実施機関へ提案し、就活サポートセミナーの内容に関して助言した。
- 生活困窮者支援事業の実施機関は、生活保護受給に至る前に、働きたいという方に対しては就労支援するという考え方があるのだろうが、実際には経済面が生活保護受給により安定することで、本人の精神面も安定し、焦りすぎることなく就職活動が進められるケースもあると思われる。生活保護受給申請に踏み切るタイミングの見定めは重要と思う。

5 その他

- 最近の就労支援の課題として、就労支援機関の専門性、就労継続A型事業所における就労支援サービスのあり方、支援につながっていない人への支援、合理的配慮をめぐる法的なリスク管理の必要性が指摘された。
- 今後、対応が必要な最近の就労支援の動向として、障害者就業・生活支援センターへの評価の導入、がん患者の治療と職業生活の両立促進、企業の雇用管理を取り巻く状況の変化が指摘された。

①就労支援機関の専門性の課題

- 発達障害者の中で、就労できそうではあるが、生活上の問題が著しい場合、どの機関が支援するのが課

題として挙げられている。いわゆる就職活動に至らない、生活面での課題が大きい発達障害者に対する生活支援を担う機関が少ない。

- 知的、精神、発達、高次脳機能の障害のように認知面に障害のある者の就労支援は重要だが、肢体不自由だけといった認知面の障害がない人に対して、地域障害者職業センターは何が支援できるのかと考える。日進月歩で身体機能を補完する高度な支援機器がいろいろ出ているが、地域障害者職業センターはそのフィッティングはできない。最重度の肢体不自由のある人たちの就労支援には、支援機器の問題が大きいものの、このような機器があるという情報提供はできても、課題として住宅の確保から在宅就労環境の調整まで必要な場合の幅広い支援は地域障害者職業センター単独では難しい。

②就労継続A型事業所における就労支援サービスのあり方

- 就労継続A型事業所が、一般就労したいという利用者のニーズに応えられていない事例もあるかと思われる。作業は行っているが、就職活動に向けて講座を開いたり、ハローワークに同行して職場開拓をしたりするというところまではやっていない場合が多いようである。障害者が就職できるようにするには、待っているのではなく就職に向けた活動をしていかなければならない。その時間が圧倒的に少ない。そのため、本人が「ここにいたら何にも支援してもらえない。就職できない。」と感じて、相談機関に相談に来るという例がある。

③支援につながっていない人への支援

- 既存のサービスにつながっておらず困っている人がいる可能性がある。今はネットで検索できるので、昔のように求人情報を得るためにハローワークに行く必要がなくなった。本来は支援があった方がいい人なのに、つながっていない人がいるのではないだろうか。便利になった反面、支援の利用を検討する機会に出会えない人がいる可能性がある。

④合理的配慮をめぐる法的なリスク管理の必要性

- 差別禁止・合理的配慮について法制化されたが、支援者側にも法的なリスク管理も必要になってきているのではないか。例えば顧問弁護士への相談等により法的な基盤も持ちつつ支援していけるようにしていくことも大切になってくるのではないだろうか。

⑤がん患者と治療と仕事の両立促進

- 産業保健総合支援センターの研修では、がん患者の治療と仕事の両立するための話題等が取り上げられることが増えてきている。がんとともにうつ病を併発される人、がんの治療の結果、身体障害を抱えることになった人の地域障害者職業センター利用を想定しているところである。そういった人達に地域障害者職業センターの存在を知っていただくために、その地域の連携拠点病院の動きも把握しておくことも大切になってくるのではないだろうか。

⑥企業の雇用管理を取り巻く状況の変化

- 安全衛生法の改正があり、ストレスチェック制度の導入や疾病を抱える従業員の治療と職業生活の両立支援の取り組みも始まり、企業の雇用管理の仕方は今後も変わっていくものと思われる。就労支援者も事業所を取り巻く環境について、常に関心を持つことが必要と考えている。

第4節 考察

1 地域障害者職業センターの助言・援助業務から見た就労支援の基本認識・知識

就労支援の関係機関には、自機関の就労支援サービスを向上させたい等のニーズがあり、それに対して地域障害者職業センターは就労支援の知識や技術の伝達や普及のための様々な取組や工夫を行っていることが示された。また、就労支援サービスを向上させるために関係機関の支援者が理解しておくべき就労支援の基本認識や基本知識には様々な内容があることが示された。

調査票を用いた予備調査の結果、地域障害者職業センターの助言・援助を受けた関係機関の多くは、自機関の就労支援サービスの向上というニーズを持っていた。また、これらの関係機関に多くみられた課題は、人材育成や機関育成の課題であった。地域障害者職業センターは、就労支援の専門機関として、これらの関係機関のニーズや課題に対して就労支援の知識や方法の伝達、支援方法についての情報提供や助言、ツールやマニュアルの提供等を行

っていた。

次にヒアリング調査の結果、就労支援の基本認識については、職業準備性、アセスメント、障害種類や障害者への配慮の認識、障害者が職場で活躍するための支援の視点等の重要性が指摘された。また、就労支援の基本知識については、事業主支援の視点やノウハウ、就労支援の専門機関や専門職の役割の実践的な理解、継続や定着の重要性等の重要性が指摘された。さらに、基本認識や基本知識の普及状況は地域や分野、支援者個人の状況等によって違いが見られた。そして、そのような認識や知識の普及のために、地域障害者職業センターでは、研修、ケース会議や協同支援、ワークショップ、時間をかけた理解や信頼の獲得等、様々な機会に様々な方法を用いて知識や技術の伝達といった業務、取組を行っていた。

2 本研究の限界と今後の課題

本章で把握、整理した地域の就労支援の現状は、地域障害者職業センターの把握している内容に限定される。また、地域障害者職業センターや協力を得た支援者の視点から見た内容に限定される。そのため、得られた内容は、地域性や個別性が高い可能性がある。さらに、得られた内容は、地域障害者職業センターの業務目的や、職業リハビリテーションの専門性に基づいた報告である。したがって、他の機関や職種では、現状の捉え方や就労支援に対する考え方が異なる可能性がある。また、回答や協力のあった地域障害者職業センターの背景として、その地域の取組が進んでいる、あるいはその地域に課題が多いこと等が考えられる。したがって、取組や課題の内容や多寡も一般化することはできない。

研究の今後の課題として、地域の就労支援の現状を、より正確に把握するため、地域障害者職業センターや労働機関以外の関係機関における就労支援の課題や取組、共通認識の内容等を把握することが挙げられる。これについては、本章の第1章で報告した、関係機関への調査が、それに当たっている。また、本章の調査は、「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」を地域障害者職業センターの助言・援助業務の関係から補完するための調査である。このことから、本章の結果を踏まえて、関係者のさらなる議論や研究の蓄積を行い、障害者就労支援の基本認識や基本知識を、関係機関に役立つ形でより明確にしていくことが期待される。

第3章 障害者本人からみた障害者就労支援の課題

第1節 目的・方法

1 目的・趣旨

「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（平成26～28年度）」（以下、「本研究」という）においては、我が国の地域の多分野の関係機関・職種の調査結果から、障害者が就職前から就職後にかけて直面する様々な職業上の課題に対して、関係機関・職種が共通認識をもって支援していくことが重要であることが示されている（当センター調査研究報告書No.134, 2017）。

ただし、本研究は、支援者側の視点から調査・分析を行ったものであり、また障害種類別の調査・分析には限界がある。そのような限界を補完する調査研究については、既に、当センター研究部門の「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究（平成20～22年度）」において、障害者本人に対する「障害・疾患のある人の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取組状況に関する調査」を実施し、その結果の分析により、障害・疾患別に、障害者本人の視点からみた就職前から就職後にかけて経験している課題と、それを軽減・解消している効果的な地域支援や職場配慮等を取りまとめている（当センター調査研究報告書No.100の別冊資料1, 2011）。

本章では、そのような障害者本人の視点からみた分析結果について、あらためて、本研究における地域の関係機関・職種による障害者就労支援の全体像に沿って、障害種類別に次のポイントをまとめた。

（1）就職前から就職後にかけて直面しやすい職業的課題（効果的支援・配慮の有無別）

地域の関係機関・職種が障害者就労支援に効果的に取り組むためには、障害特性に応じて実際の職業生活場面において障害者が直面しやすい課題についての理解と、そのような課題が効果的な就労支援により軽減・解消されるものであることについての理解が不可欠である。そこで、実際に就職後の企業・職場との関係も含めて効果的な就労支援に取り組んだ経験がない、多くの保健医療、福祉、教育等の関係者であっても、そのような、効果的支援・配慮の有無による職業的課題の違いについて、基本的な理解が得られるようなデータをまとめた。

（2）就職前から就職後の特徴的課題に対する効果的な地域と職場での支援

主に障害者の就職前の支援に取り組むことの多い関係機関・職種では、障害者が就職後に直面しやすい課題に対して本人側の機能訓練や生活支援等に対応し、逆に、就職活動の実施や採用のための効果的支援へのアクセスが不十分になる傾向がある。また、就職後の課題に対して適切な職場での支援が確保されていない場合も多い。

そこで、本研究で明らかとなった図3-1-1に示す効果的な障害者就労支援のプロセスを踏まえ、障害者本人の視点からの分析に基づく、障害者が障害特性に応じて就職前に直面しやすい課題、就職後に直面しやすい各課題に対して効果的な地域支援と職場での配慮等を整理し、概略として図示した。

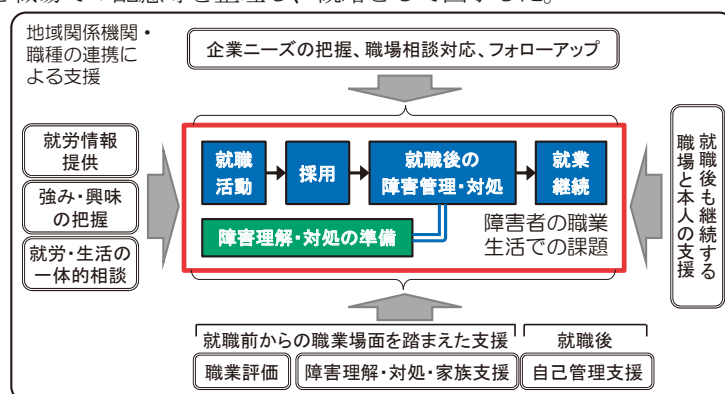


図3-1-1 分野・機関・職種が共有する必要がある効果的な障害者就労支援の基本的枠組み

（当センター調査研究報告書No.134, 2017 より）

（３）支援の留意事項

障害者本人に対する当該調査・分析は平成22年度に取りまとめられたものであるが、その後、我が国において障害者に対する雇用分野における合理的配慮の提供が義務化され、平成27年度からは厚生労働省から障害種別の指針等が示されている。当該指針は我が国の支援者や当事者等の意見を集約して作成されているものであるため、あらためてその内容と本調査結果を総合して、簡単な解説を加えた。

２ 方法

調査内容については、当センター調査研究報告書No.100「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」及びその別冊に示したとおり、多様な障害のある人々本人に対する郵送調査票調査の結果を分析したものであり、その概要は次のとおりである。

（１）課題と取組の関係の分析（課題解決の効果が大きいと考えられる取組）

各取組について、取組率（「取組あり」の回答者数の「取組あり」と「取組なし」の回答者数の合計に対する割合）と、改善幅のデータを提供している。

職場や地域、本人の様々な取組の有無により、職業的課題の状況が異なっている場合がある。したがって、現状での様々な職業的課題は、効果的な取組がある場合とない場合が混在しており、全体としてみれば、効果的な取組の取組率によって職業的課題の状況は変化する。すなわち、特定の職業的課題の現状の問題状況は、現状の効果的な取組の取組率を反映したものといえる。このように職業的課題を効果的な取組との関係で理解する必要がある中で、個々の調査分析結果について分かりやすく示すために、次のようなグラフ表現を用いた。

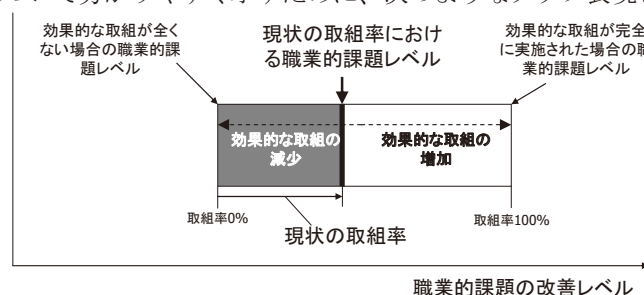


図 3-1-2 効果的な取組の取組状況によって変化する職業についての課題の改善レベルについてのグラフ

（２）効果的な取組との関係による職業的課題の概況についてのグラフ表現

各障害・疾患について、効果的な取組との関係による職業的課題の概況を次のようなグラフ（図3-1-3）で示す。このグラフ表現によって、この障害・疾患の職業的課題を効果的な取組との関係で総合的に理解しやすくしている。

ア 当該障害・疾患の様々な職業的課題の状況の一覧

職業的課題を9分野に分けて、就職前の課題（職業準備の課題、就職活動の課題）、就職後の課題（能力開発や頭脳労働、個別課題の遂行、対人関係、コミュニケーション、セルフケア、運動や移動、雇用の一般的課題）を一覧できるようにしている。

イ 職業的課題の相互比較

障害種類による職業的課題の特徴を理解しやすくするため、職業的課題のグラフの尺度を標準化している。このグラフでは職業的課題の改善状況が標準得点で示されており、各職業的課題について、95～100以上がほぼ障害のない人と同程度の改善状況であること、70未満であれば他の障害種類と比べて問題が比較的大きい状況、50未満であればその障害種類において特徴的な職業的課題であると言える。問題改善率を基にして標準化得点を求める方法や換算式については、当センター調査研究報告書No.100の別冊2の「巻末資料 職業的課題の状況の標準化得点の求め方」に示す。

ウ 効果的な取組による職業的課題の改善状況の違い

また、グラフの横棒については、既述の通り、効果的な取組の有無による変動幅を示す。効果的な取組のない場合、ある場合、そして、その中間である現状での職業的課題の改善状況を1本の横棒で示している。

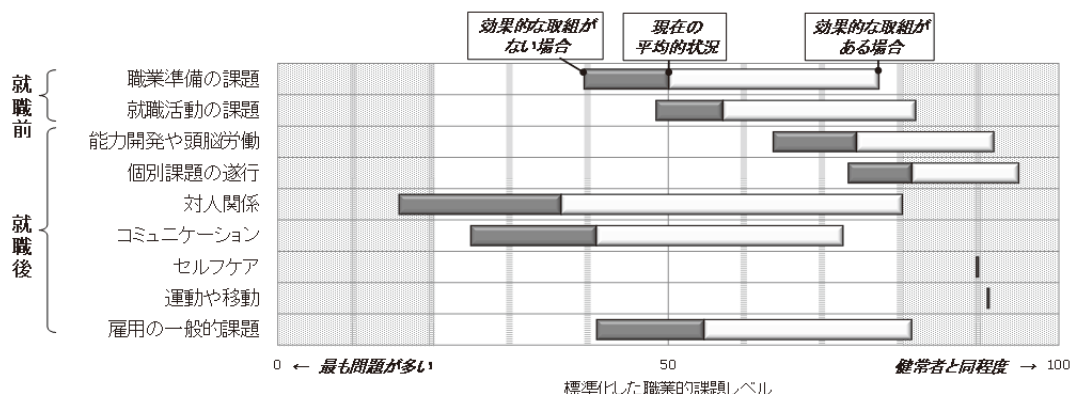


図 3-1-3 効果的な取組との関係による職業的課題の概況 聴覚障害(重度)

エ このグラフ表現から読み取れる内容の具体例

①現状の職業的課題の状況は？

現状の職業的課題の状況は灰色と白色の境で示したレベルであり、聴覚障害（重度）では、運動や移動、セルフケア等は、障害のない人と同程度に特に問題なくできる一方で、対人関係とコミュニケーションについて特徴的に問題が多いことが示されている。また、職業準備の課題、雇用の一般的課題、就職活動の課題についても、他の障害・疾患種類と比べて問題発生が多くなっている現状であることが示されている。

②効果的な取組によって職業的課題はどの程度影響されているか？

各職業的課題の現状が、職場や地域の効果的な取組の有無によって受けている影響の程度は、灰色と白色を合わせた全体の長さによって分かる。特に、聴覚障害（重度）のある人では、対人関係とコミュニケーションの問題は、効果的な取組が職場や地域で得られていない影響が大きいことが示されている。

③効果的な取組があれば職業的課題はどの程度改善しているか？

このグラフの横棒の白色部分の右端を見ると、職場や地域の効果的な取組がある場合、聴覚障害（重度）のある人では、運動や移動、セルフケア以外にも、個別課題の遂行、能力開発や頭脳労働、雇用の一般的課題、対人関係、就職活動の課題、職業準備の課題等は、障害のない人と同レベルにできる、あるいは、他の障害・疾患種類と比べると問題の少ない状況となっていることも示している。

④効果的な取組でも改善に限界のある職業的課題はあるか？

職場や地域の効果的な取組がある場合でも、聴覚障害（重度）では、他の障害・疾患種類と比べて、依然としてコミュニケーションの問題が多いことも同時に示されている。これは、この障害・疾患種類への今後の支援のあり方を検討するための研究開発課題、あるいは、効果的な取組のより一層の普及の課題であると理解することができる。

⑤現在、効果的な取組はどの程度実施されているか？

各職業的課題の横棒の全体の長さに対する灰色部分の長さは、効果的な取組の現状の取組率を示すことから、灰色部分と白色部分の分量を比較すれば、現状での効果的な取組の達成状況と、今後の効果的な取組の普及の課題についても概観することができる。

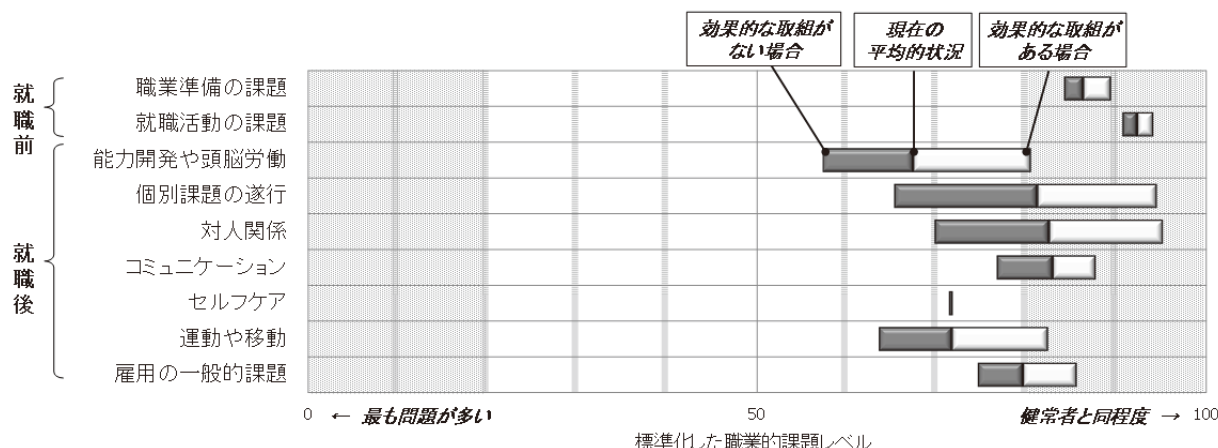
第2節 障害種類別の職業的課題と効果的支援・職場配慮の要約

本章においては、当センター調査研究報告書No.100「障害者の自立支援と就業支援の効果的連携のための実証的研究」の別冊1に掲載されている、次の9種類の障害種類についてまとめた。

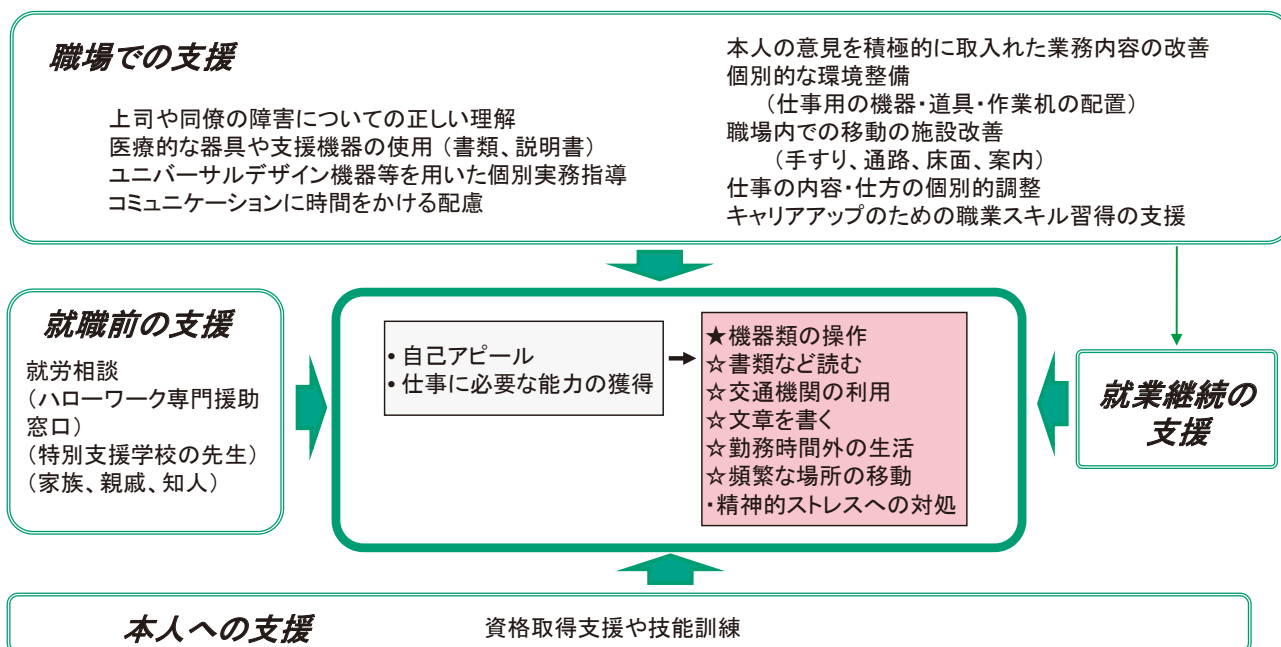
①視覚障害（重度）、②聴覚障害（重度）、③頸髄損傷、④内部障害、⑤知的障害、⑥統合失調症、⑦発達障害、⑧難病による障害（障害者手帳なし）、⑨高次機能障害（脳外傷による）

1 視覚障害(重度)

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

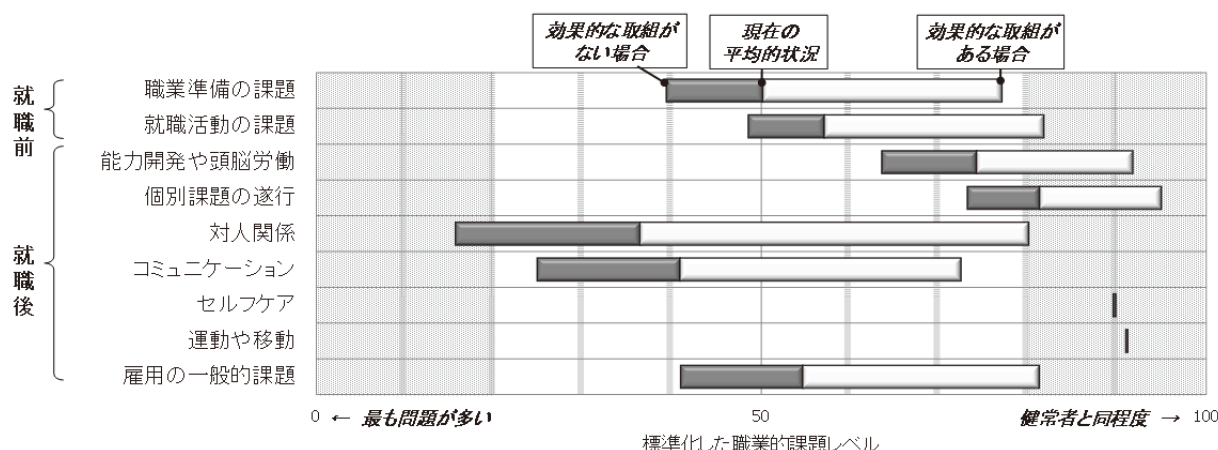
- ☐ 希望の仕事に就くための資格取得に向けた支援や技能訓練を行うこと
- ☐ ハローワーク専門援助窓口では、募集内容を音声等で提供すること
- ☐ 採用試験は、点字や音声等で実施し、試験時間を延長すること

【就職後】

- ☐ コミュニケーションに時間をかけて対応し、職務遂行・危険回避等に関して相談にのること
- ☐ 本人のプライバシーに配慮した上で、上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- ☐ 出退勤時刻・休暇・休憩、仕事の内容・仕方に関し、体調に配慮すること
- ☐ ユニバーサルデザイン機器・拡大文字・音声ソフト等を活用して、業務資料を読めるように配慮すること
- ☐ 通路の障害物の撤去、机の配置や打合せ場所の工夫等により、職場内での移動の負担を軽減すること
- ☐ 危険箇所を事前に確認し、手すり・通路・床面・案内等の環境整備を行うこと

2 聴覚障害(重度)

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援

職場での支援

上司・同僚の障害についての正しい理解※
職場介助者や手話通訳者などの専門的支援者
生活全般の相談ができる専任の相談員の配置※

本人の意見を積極的に取入れた業務内容の改善※
障害にかかわらずキャリアアップできる人事方針※
コミュニケーションに時間をかける配慮※

就職前の支援

就労相談
(自治体相談窓口)
(障害者就業・生活支援センター)
(特別支援学校の先生)
(家族、親戚、知人)

職場見学・体験・実習
就職先のあっせん・紹介
面接や履歴書作成の練習
就職の説明会や学習会

☆企業への連絡・申込み
☆就労したい思いを伝える
☆職場の見学・実習・体験
☆必要な能力の獲得
☆自己アピール

☆必要な配慮の伝達
・障害についての説明
・障害と共に生活する展望

★会話や議論
★対人応対
☆話や文書の理解
☆円滑な人間関係
☆意思の伝達

☆昇進

※就業継続の支援

本人への支援

就職時や配置転換時の研修や技能訓練※

(3) 支援の留意事項

【就職前】

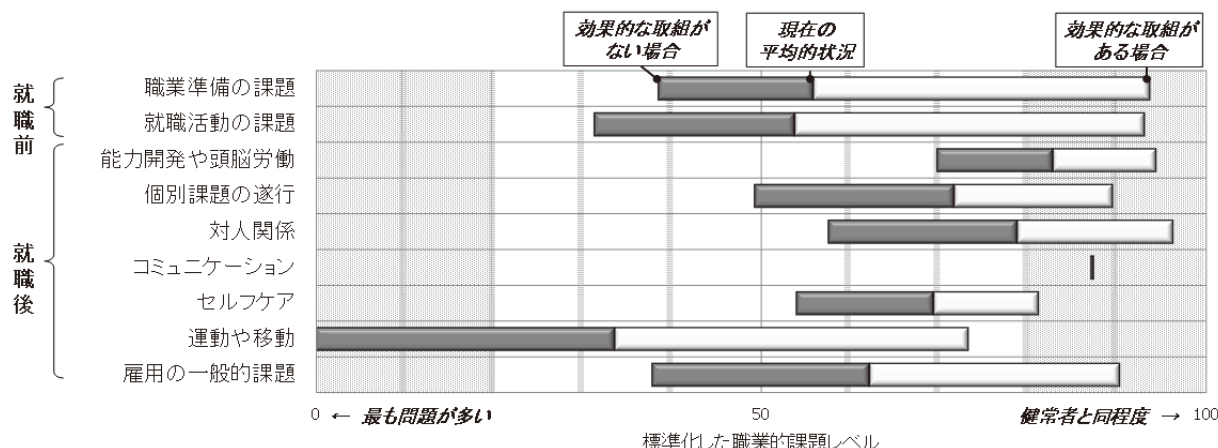
- ☐ 職業生活に展望がもてるように、職場見学や体験、就職面接・履歴書作成の練習を行うこと
- ☐ 面接時は、就労支援機関の職員等も同席し、適した職務内容や必要な配慮等を伝えること
- ☐ 面接は、筆談等により行うこと

【就職後】

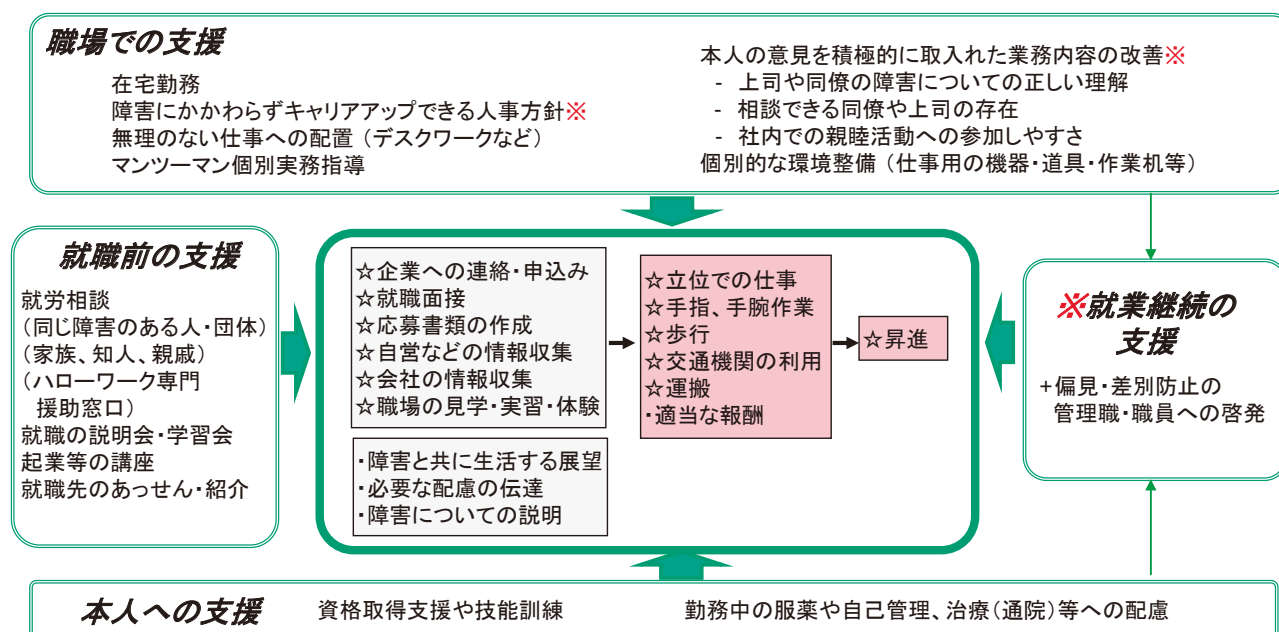
- ☐ 専任の相談員を定め、コミュニケーションに時間をかけて対応し、会話・意思の伝達や対人関係、就業継続等に関して相談にのること
- ☐ 差別なくキャリアアップできる人事方針を定め、能力を発揮できるように研修や技能訓練を実施すること
- ☐ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- ☐ 業務指示・連絡に際して、手話通訳者などの専門的支援者や、筆談・メールなどにより行うこと
- ☐ 出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること
- ☐ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるように環境を整備すること

3 頸髄損傷

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

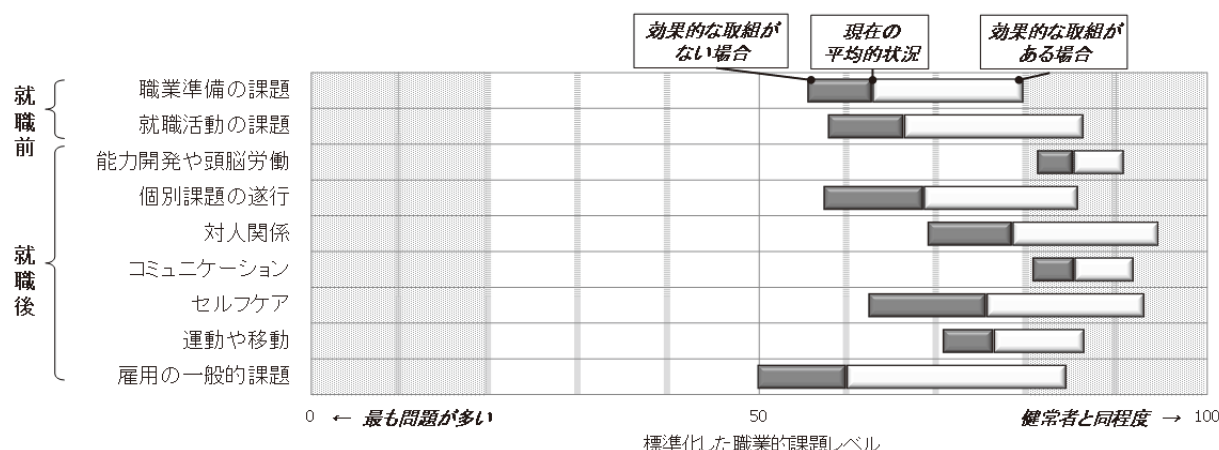
- 障害に合った職業の資格取得に向けた支援や技能訓練、就労相談、起業等の講座を行うこと
- 面接の際に、できるだけ移動が少なく済むように配慮すること

【就職後】

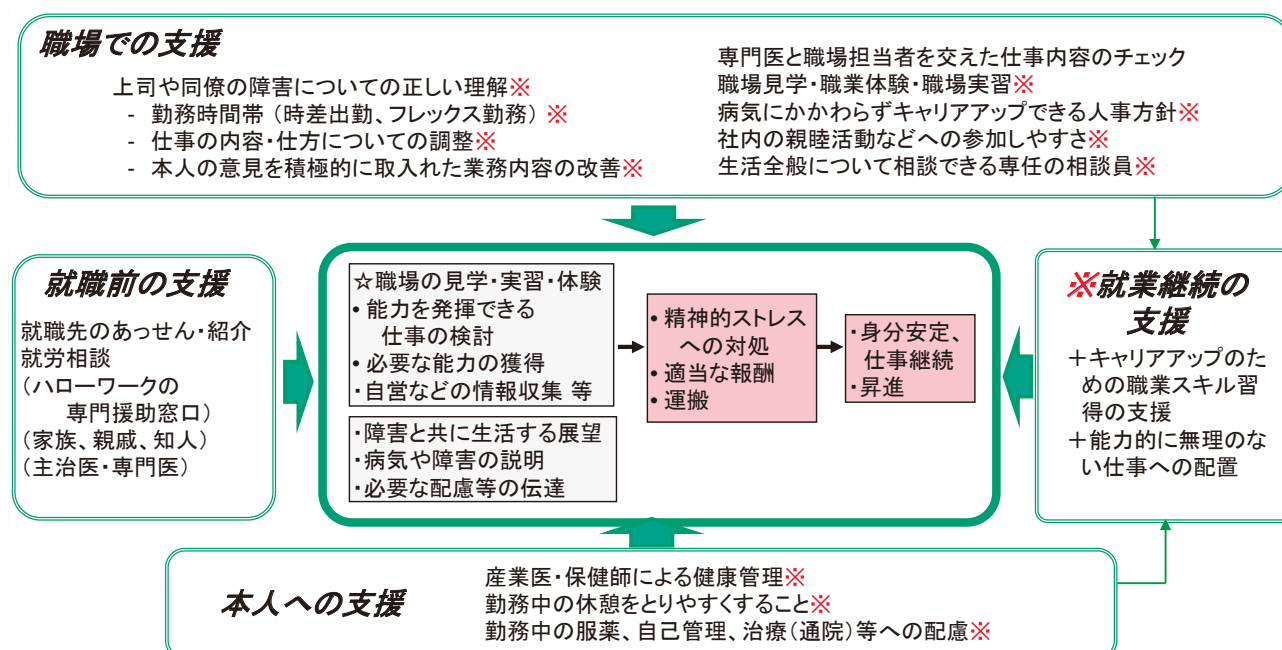
- 上司や同僚は、本人の意見をよく聞いて、職務遂行・運動や移動・対人関係・就業継続等を支援すること
- 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- 作業の操作・姿勢・移動等にかかわる機器・道具・机の高さ等、本人に合った環境整備を行うこと
- 勤務中の服薬や自己管理、治療（通院）ができるように、出退勤時刻・休暇・休憩・服装に配慮すること
- 職場内の移動の負担を軽減するために、環境整備（通路の障害物の撤去、机の配置、トイレや打合せ場所等へのアクセス、スロープ・手すり等の設置）、在宅勤務、無理のない仕事への配置を行うこと
- 障害にかかわらずキャリアアップできる人事方針を定めること

4 内部障害

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

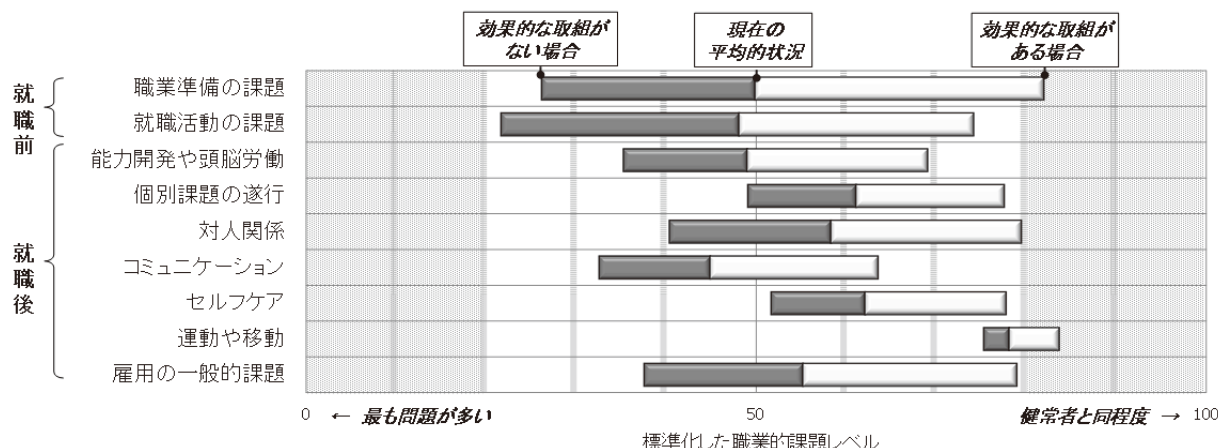
- ☐ 障害や体調に適した仕事の相談にのり、自営も含めて広く企業の情報を提供すること
- ☐ 職場の見学や体験を通して、本人に無理のない職務内容であるか確認できるように配慮すること
- ☐ 面接時間について、体調に配慮すること

【就職後】

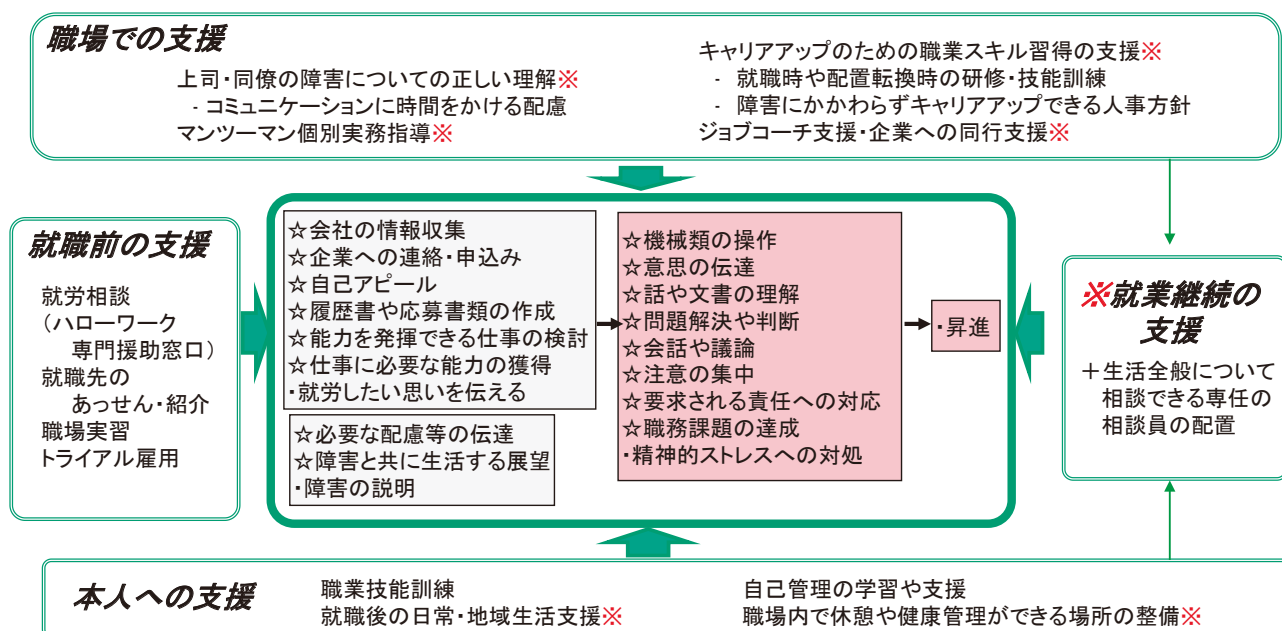
- ☐ 専任の相談員を定め、本人の意見をよく聞いて、職務遂行・体調管理・就業継続等の支援を行うこと
- ☐ 本人のプライバシーに配慮した上で、上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- ☐ 専門医や保健師等を交えて、業務量・内容の調整、無理のない仕事への配置を行うこと
- ☐ 勤務中の服薬や自己管理、治療（通院）ができるように、勤務時間帯（時差出勤、フレックス勤務）・休暇・休憩について配慮すること
- ☐ 毎日健康状態をチェックして仕事に臨むなど、職場内での健康管理体制を整備すること
- ☐ 差別なくキャリアアップできる人事方針を定め、職業スキルの習得に向けた支援を行うこと

5 知的障害

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

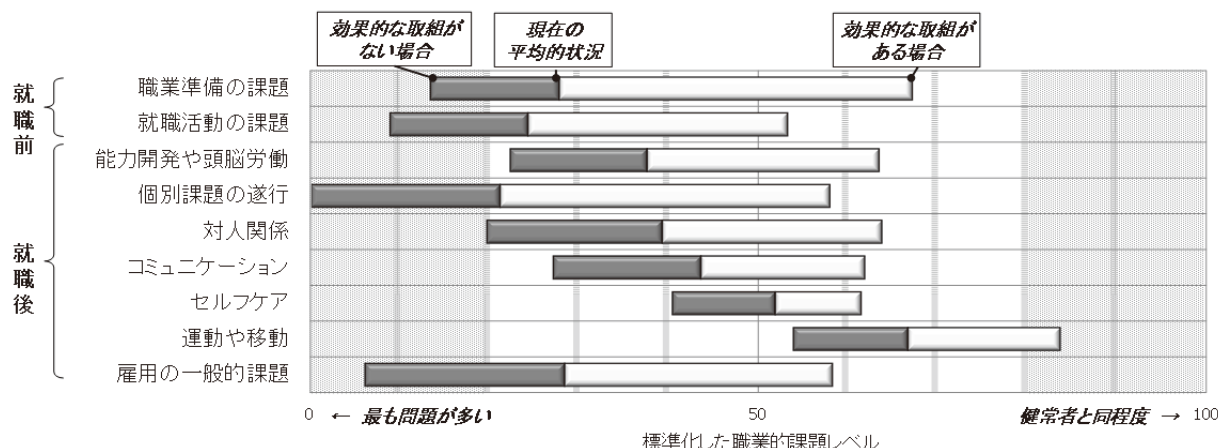
- ☐ 本人に合った仕事の相談にのり、能力を発揮できる職業や企業を検討すること
- ☐ 面接時は、就労支援機関の職員等の同席を認め、状況に応じて障害や必要な配慮等について確認すること
- ☐ トライアル雇用を実施し、職務内容の適性や就職後の生活について確認できる機会をもてるようにすること

【就職後】

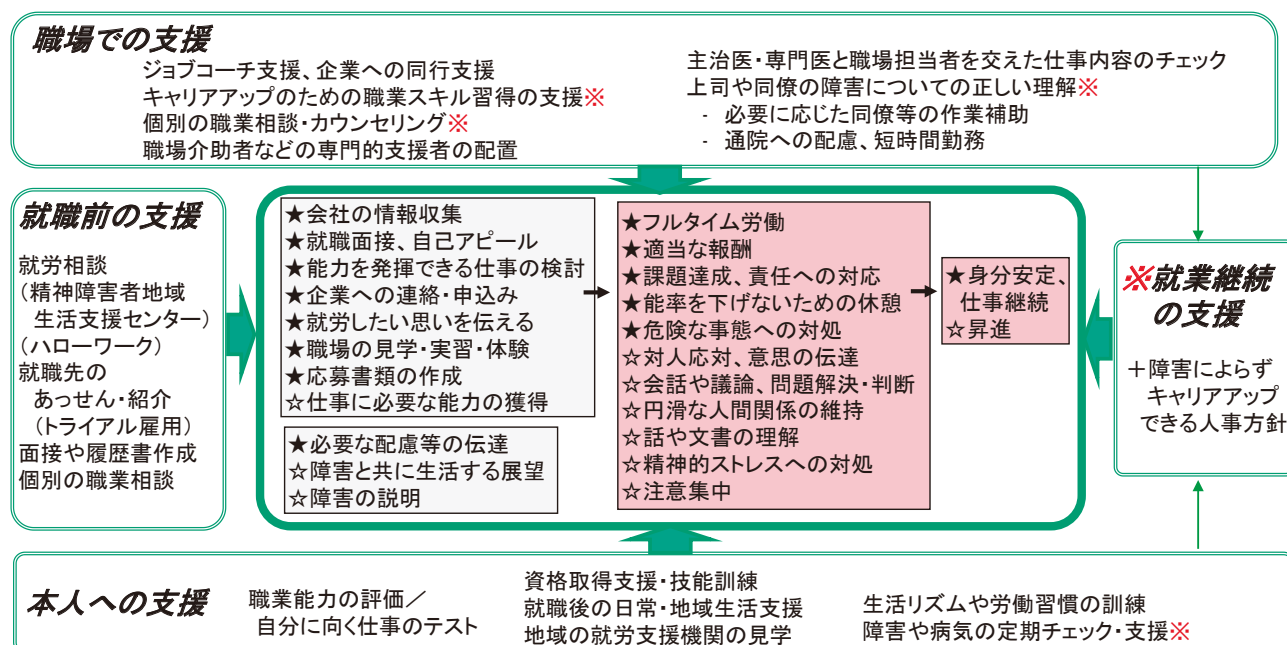
- ☐ 専門的支援者や専任の相談員を定め、コミュニケーションに時間をかけて対応し、会話や意思の伝達・対人関係・職務遂行・就業継続等の相談にのること
- ☐ 本人のプライバシーに配慮した上で、上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- ☐ 業務指示は内容を明確にし、作業手順は一つずつ行う等分かりやすく示すこと（図等を活用した業務マニュアルの作成、マンツーマンでの実務指導など）
- ☐ 自己管理のための学習や支援、休憩や健康管理ができる場所の整備を行うこと
- ☐ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やし、キャリアアップに向けた職業スキル習得の支援を行うこと

6 統合失調症

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

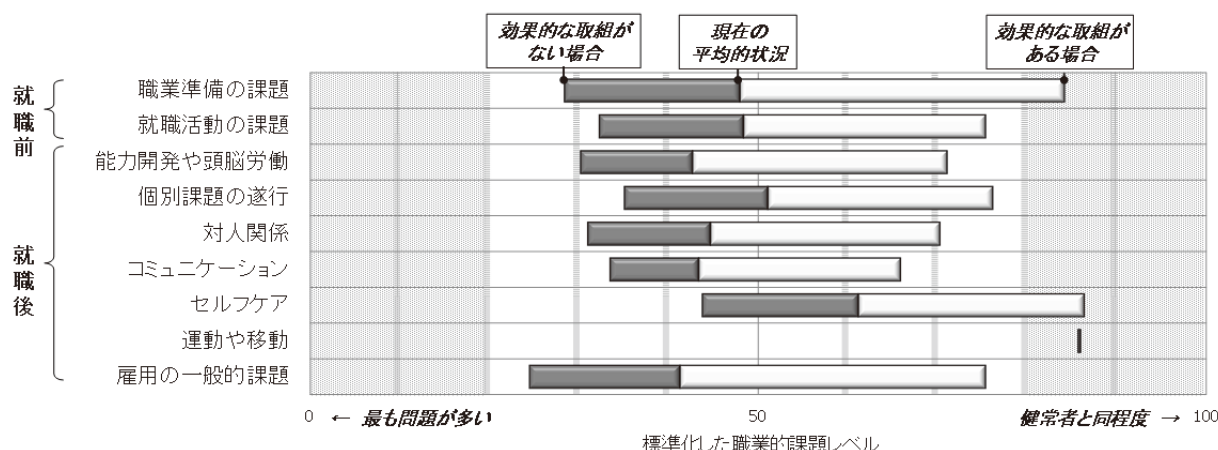
- 個別の職業相談や職業能力の評価を通して、能力を発揮できる仕事内容や職場の検討を行うこと
- 面接時は、就労支援機関の職員等の同席を認め、状況に応じて障害や必要な配慮等について確認すること
- トライアル雇用を実施し、職務の適性や就職後の生活について確認できる機会をもてるようにすること

【就職後】

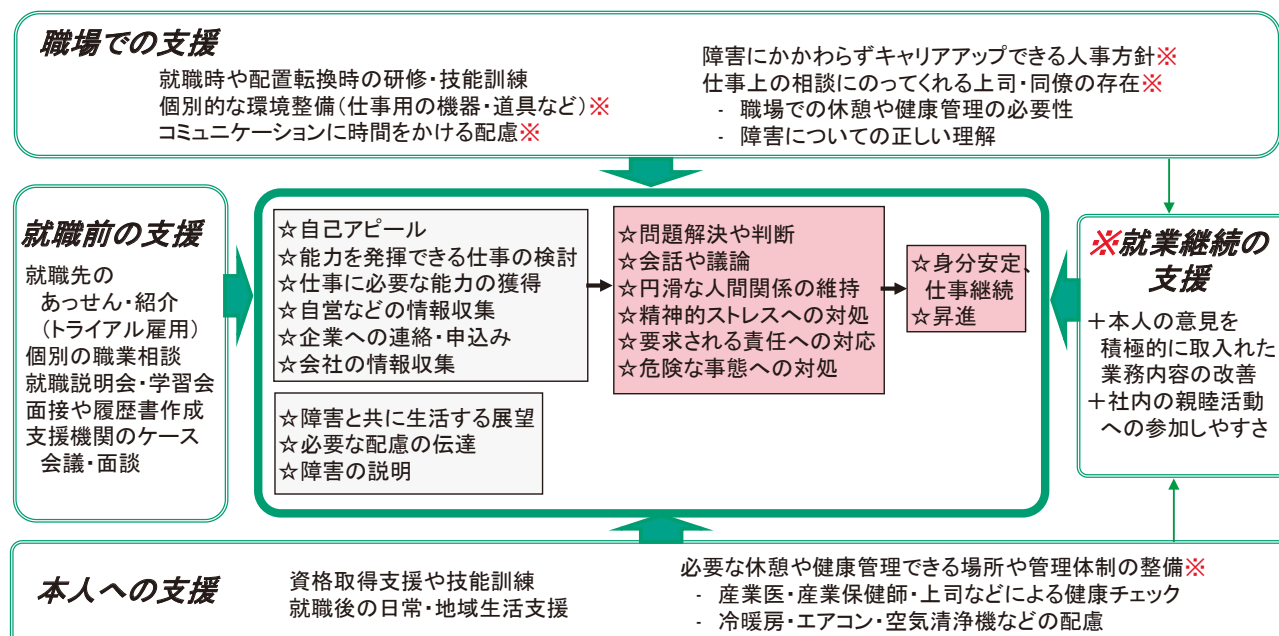
- 専門医や専門的支援者を配置し、職務遂行・コミュニケーション・対人関係・就業継続を支援すること
- 本人のプライバシーに配慮した上で、上司・同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- 業務に際して、優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の配慮を行うこと (ジョブコーチ支援の活用)
- 健康管理と能率維持のため、生活リズムや労働習慣の訓練、障害や病気の定期チェック、通院や勤務時間 (短時間勤務) への配慮、専門医を交えた仕事内容・業務量の調整を行うこと
- 差別なくキャリアアップができる人事方針を定め、職業スキル習得のための支援を行うこと

7 発達障害

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

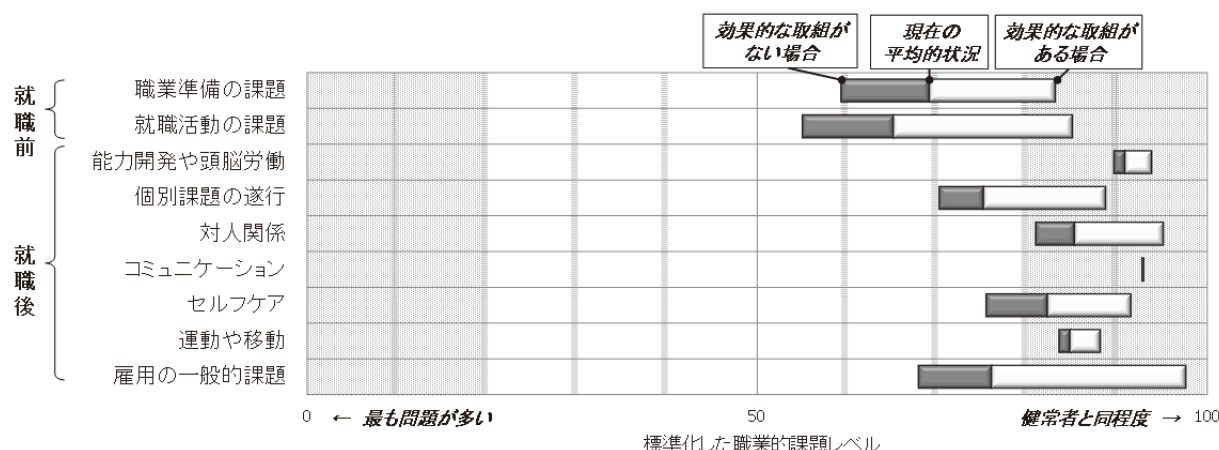
- 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと
- 面接時は、就労支援機関の職員等の同席を認め、状況に応じて障害や必要な配慮等について確認すること
- トライアル雇用を実施し、適性や就職後の生活について確認できる機会をもてるようにすること

【就職後】

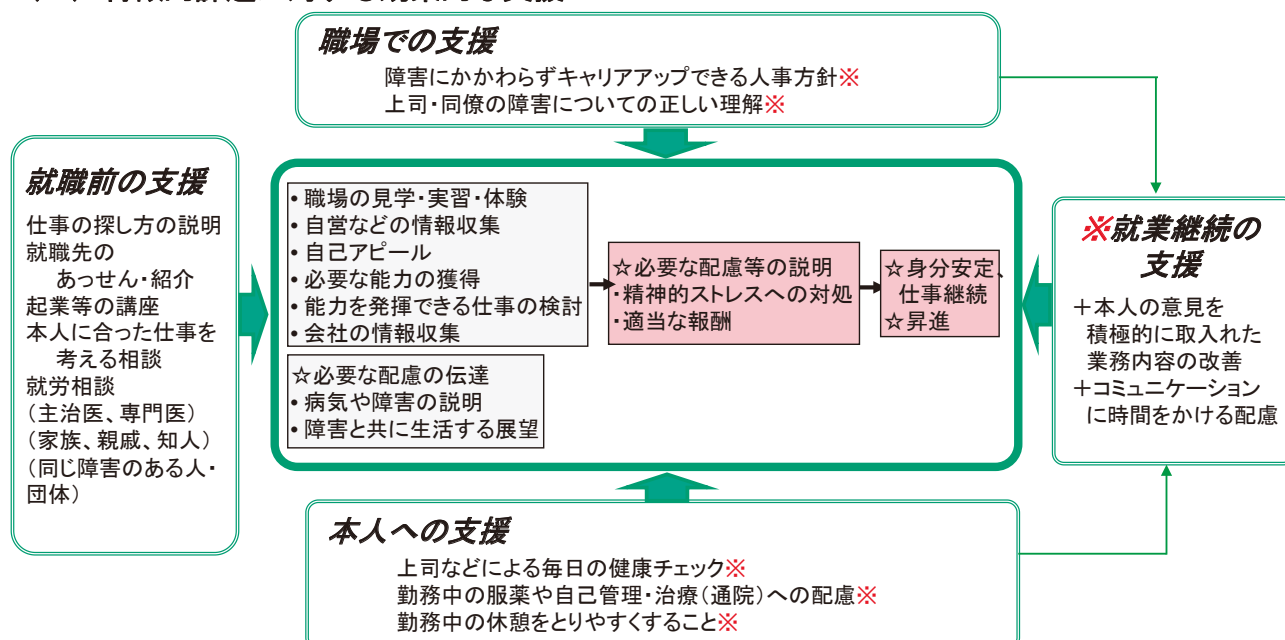
- 同僚・上司は、コミュニケーションに時間をかけて対応し、職務遂行・精神的安定・就業継続を支援すること
- 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと
- 感覚過敏を緩和するためのサングラスや耳栓の使用、仕事用の機器・道具などの工夫、冷暖房や空気清浄機などの環境の整備、休憩場所の確保、上司や産業医等による健康管理体制を整えること
- 本人のプライバシーに配慮した上で、障害や必要な支援等を説明し、職場内の円滑な人間関係を支援すること
- 差別なくキャリアアップできる人事方針を定め、必要な研修や技能訓練を継続して実施すること

8 難病による障害(障害者手帳なし)

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

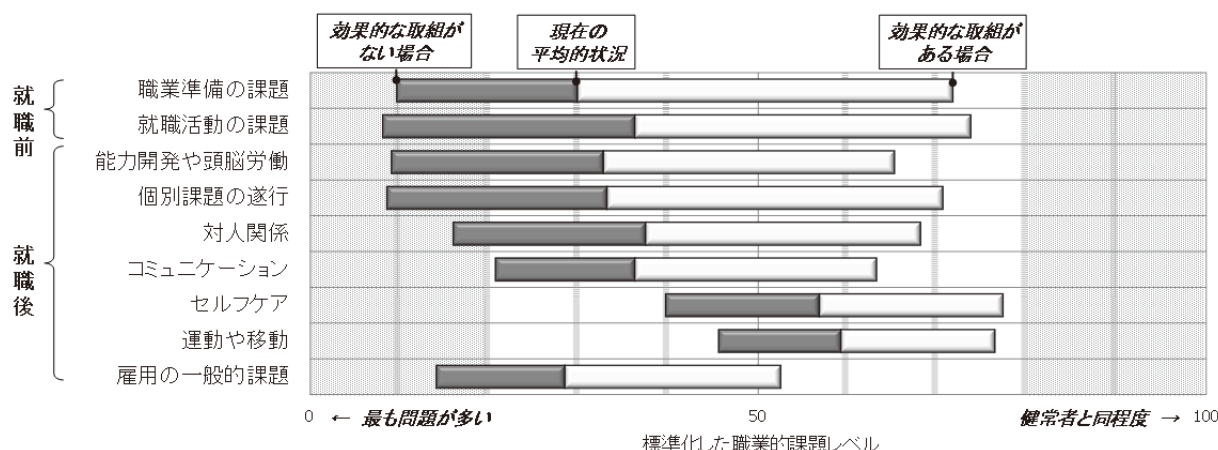
- ☐ 専門医や同じ障害をもつ人等による就労相談、仕事の探し方や起業の始め方等の講座を実施すること
- ☐ 面接時は、就労支援機関の職員等の同席を認め、状況に応じて病気や必要な配慮等について確認すること
- ☐ 面接時間について体調に配慮すること

【就職後】

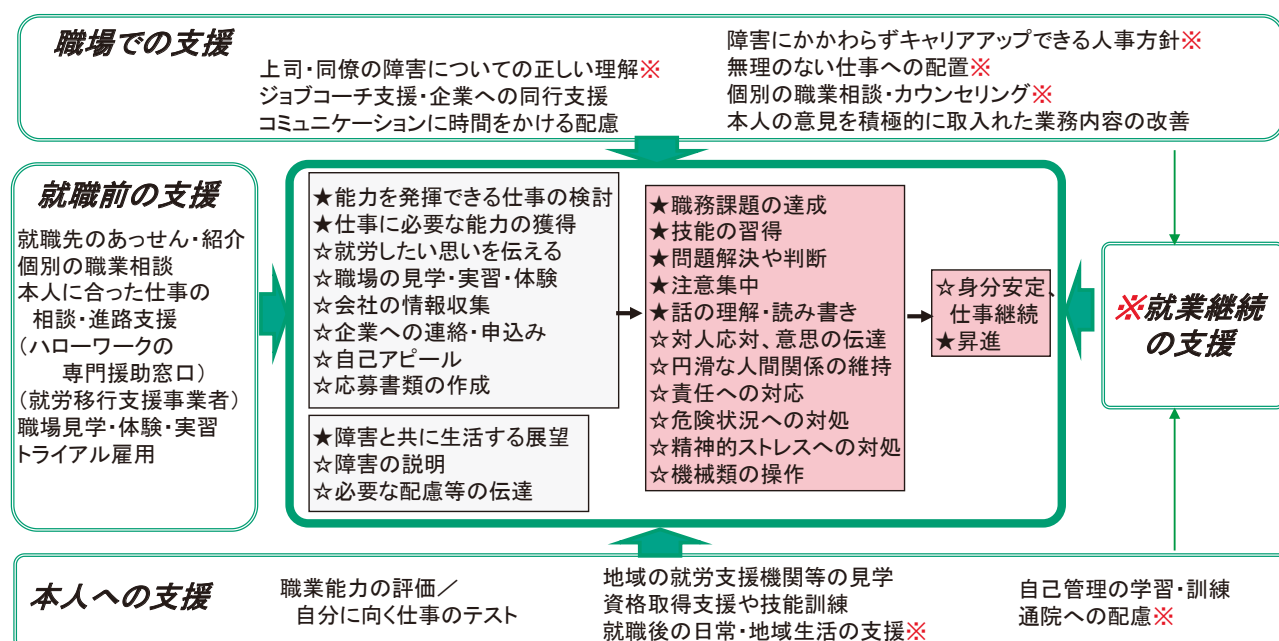
- ☐ 専任の相談員を定め、コミュニケーションに時間をかけて対応し、職務遂行や就業継続などに関して相談にのること
- ☐ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、病気や障害の内容や必要な配慮等の説明を行うこと
- ☐ 就業継続のために、毎日上司などによる健康チェックを行い、本人の負担の程度に応じて仕事内容・業務量の調整を行うこと
- ☐ 勤務中の服薬や自己管理・治療(通院)ができるように、出退勤時刻・休暇・休憩等について配慮すること
- ☐ 差別なくキャリアアップができる人事方針を定めること

9 高次脳機能障害(脳外傷による)

(1) 直面しやすい職業的課題



(2) 特徴的課題に対する効果的な支援



(3) 支援の留意事項

【就職前】

- 職業カウンセリング、職業能力の評価、職場見学・体験を実施し、職務内容の適性を確認すること
- 面接時は、就労支援機関の職員等の同席を認め、状況に応じて障害や必要な配慮等を確認すること
- 必要な技能訓練を行った上で、トライアル雇用を実施し、就職後の生活を確認できる機会をつくること

【就職後】

- 業務指導や相談の担当者を定め、コミュニケーションに時間をかけて対応し、職務遂行・能率管理・人間関係・就業継続等について相談にのること
- 本人のプライバシーに配慮した上で、上司や同僚に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること
- ジョブコーチ支援や企業への同行支援を実施すること
- 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと
- 体調の自己管理の学習や訓練、出退勤時刻・休暇・休憩の調整、無理のない仕事への配置を行うこと
- 差別なくキャリアアップができる人事方針を定めること

第3節 考察

本研究「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究（平成26～28年度）」は、地域関係機関・職種の支援者の視点からの調査であり、障害種類別の特徴や障害者本人の視点からの課題等について明らかにするには限界がある。その限界を補完するため、当センターの先行研究による多様な障害の障害者本人の視点からの調査結果を再整理した。その結果、障害特性を踏まえた、就職前から就職後までの職業場面での課題、それに対する地域支援や職場の配慮等の全体像が明らかとなった。

この結果は、本研究における分野・機関・職種、さらに対象の障害種類等にもよらない普遍的な障害者就労支援の共通基盤を踏まえることの重要性を確認するとともに、その上で、障害特性別の多様な課題への対応が必要であることを示すものである。

1 就労支援課題への障害特性の影響

ICF国際生活機能分類の概念枠組に基づくと、本研究で明らかにした分野・機関・職種、さらに対象の障害種類等にもよらない普遍的な職業的課題や障害者就労支援の枠組は、前者が「活動・参加」、後者が「環境因子」に関するものである。これらは、障害種類にかかわらず、職業生活を送るためには、「就職活動」「採用」「就職後の障害管理・対処」「就業継続」の局面の課題対応が必要であること、そのための支援には「就職活動・採用に関する支援」「障害者本人の評価や対処能力の支援」「職場側の支援」「就職後の継続的な本人と職場への相談支援」といった性格の異なる支援が総合的に必要であることを示すものである。

それに対して、本章で示した、障害別の分析により、これらの共通的な要因に対して、「機能障害」が影響することにより、多様な職業場面での課題状況や就労支援ニーズが生じていることを確認できた。

①視覚障害（重度）

就職前の就労相談、資格取得や職業訓練、および職場で本人の意見を積極的に聞いて業務改善や環境整備することが重要であること。

②聴覚障害（重度）

就職活動の支援、および職場でのコミュニケーションや人間関係の課題、昇進の課題への職場の理解や配慮が重要であること。

③頸髄損傷

就職活動・採用への資格取得や職業訓練等の支援が重要であること。就職後の移動・運動、就業継続の課題への本人の意見を積極的に聞いて業務改善や環境整備すること等が重要であること。

④内部障害

職場での理解・配慮、健康チェックや自己管理、休憩等の配慮が、就業継続等に重要であること。

⑤知的障害

就職前の職場実習、就職後の職場の理解や実務指導、キャリアアップのための職業スキル習得支援、就職後の日常生活・地域生活支援が重要であること。

⑥統合失調症

就職活動に向けた支援、職業アセスメント、就職後の日常・地域生活支援、ジョブコーチ支援、職場の上司・同僚の障害の正しい理解や配慮、キャリアアップ支援による職場適応、就業継続支援が重要であること。

⑦発達障害

就職活動に向けた支援、就職時等の研修や技能訓練、職場でのコミュニケーションや人事方針、休憩等ができる場所や管理体制、本人の意見を積極的に取り入れた業務改善や親睦活動による就業継続支援が重要であること。

⑧難病による障害（障害者手帳なし）

就職活動に向けた相談先、就職後の通院や休憩等への配慮、職場の差別のない人事方針や上司・同僚の病気や障害の正しい理解・配慮、本人の意見を積極的に取り入れた業務改善等による就業継続支援が重要であること。

⑨高次脳機能障害（脳外傷による）

本人に合った仕事についての相談、職業アセスメント、技能訓練、また、職場の上司・同僚の障害についての正しい理解・配慮、差別ない人事方針、無理のない仕事への配置による就業継続支援が重要であること。

2 障害者就労支援の全体枠組の確認の重要性

上述のように、それぞれの障害特性に応じた支援として、就職前の就職・採用に向けた支援、本人の障害理解や職場での対処スキルの支援、職場での理解・配慮、また、就業継続やキャリアアップのための支援が、総合的に実施されることが重要である。このような全体枠組を地域の関係者が共有することにより、次のような機関・職種別の縦割りの弊害を克服することが重要である。

- 本来、就職後の職場の理解・配慮によって解決する必要がある課題に対して、障害者本人側の支援だけで対応しようとする事
- 就職（採用）までをゴールとしてしまい、就職後の課題に対して、本人と職場への適切な支援がなされないこと
- 機能障害やできないことの改善にばかり着目した支援となってしまう、職業生活における障害者本人の視点から重要な支援課題（職務遂行、コミュニケーション、人間関係、就業継続、昇進・キャリアアップ等）への支援がなされないこと

3 「障害があっても仕事ができるようにするための支援」の理解の普及の必要性

我が国において、障害者就労支援に関して「就労支援が障害者本人と雇用企業の双方に益となる」という基本的認識には、地域の関係者の間で大きな格差がある。現状では、そのような認識は、現場の支援での成功体験によって高められていることが、本研究（調査研究報告書No.134）で明らかになっている。しかし、基本的認識がないまま、障害別の課題や必要な支援内容について説明した場合、関係者はそれを「障害があるため、職業上の問題があって、支援の必要がある」と誤解する危険性がある。

平成27年度より、厚生労働省から障害種別の合理的配慮指針が示されている。当該指針は、我が国の支援者や当事者等の意見を集約して作成されたものであるが、その内容は、障害者本人への調査結果（調査研究報告No.100）によるものとよく一致していた。完全に一致していない場合でも、補完的に調査結果を活用することにより、障害特性に応じた支援の特徴の理解を助けるものと考えられる。また、今回は、障害特性別にみた職業的課題への支援内容について、より総合的な観点でとらえ、「職業的課題」と「支援内容」を相互関係にあるものとして整理し、適切な就労支援の実施によって障害があっても職業的課題を軽減・解消できることを、データに基づいて示した。今回の整理を活用することで、「障害があっても、適切な支援を行うことによって、職業上の問題を軽減・解消できる」という正しい理解に繋がり、「就労支援が障害者本人と雇用企業の双方に益となる」という基本的認識の普及も進みやすくなると考えられる。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めております。その際は下記までご連絡ください。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 95

保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する
地域支援のあり方に関する関連データ・資料

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2017 年 3 月
印刷・製本	情報印刷株式会社
