

就労の困難さの判断の精度を高める
ための連携についての調査研究

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

就労の困難さの判断の精度を高める ための連携についての調査研究

2014 年 4 月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーション・サービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

本書は、平成25年度に当センターの研究部門が実施した「就労の困難さの判断の精度を高めるための連携についての調査研究」の成果を取りまとめたものです。この研究では、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の「目に見えない障害」を有する者の就労の困難さ（長期にわたる職業生活上の相当の制限）を正しく理解し、その理解を関係者の間で共有し、障害者の安定した職業生活につなげていくための方法について、先駆的な支援機関、地域障害者職業センターを対象としたヒアリング結果をまとめました。

ヒアリングにご協力いただいた関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

本書がより多くの関係者の方々に活用され、わが国における障害者雇用や職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2014年4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 落合淳一

執筆担当者

野中 由彦	障害者職業総合センター	主任研究員	概要
			序章
			第1章
			第2章
			第3章
			第4章

本調査研究の実施においては、下記の研究協力員が参画した。

土屋美悠（障害者職業総合センター研究協力員）

なお、故野中猛氏（当時、日本福祉大学研究フェロー）から、本調査研究の全体構想やヒアリング先に関する情報等について有意義な知見をいただきました。野中猛氏は、日本精神障害者リハビリテーション学会の創立にも中心メンバーとして加わり、会長を務めるなど、精神障害者のリハビリテーションに詳しく、就労支援にも力を入れてきた方で、厚生労働省の「障害者の雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」のメンバーとして、この調査研究のテーマ設定にも示唆を与えた方です。野中猛氏におかれましては、病气療養中のところ、平成 25 年 7 月にご逝去されました。ここに、この研究調査へのご協力に深謝するとともに、ご冥福をお祈りいたします。

目 次

概 要	1
序章 調査研究の目的と方法	3
第1節 調査研究の背景と目的	3
1 調査研究の背景	3
2 調査研究の目的	3
3 調査研究のポイント	3
（1）就労の困難さの定義	3
（2）就労の困難さを規定する要素	4
（3）調査研究のポイント	4
第2節 調査研究の方法	5
1 国内の状況に関する文献情報の収集分析	5
2 ヒアリング	5
（1）専門家	5
（2）支援機関	6
ア. 実施時期	6
イ. ヒアリング対象支援機関	6
ウ. ヒアリング項目	6
（3）地域障害者職業センター	8
第1章 専門家ヒアリング	9
第1節 ヒアリング結果	9
1 下平美智代氏（独立行政法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所）	9
2 久永文恵氏（特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ ACT・IPS センター）	10
3 本多俊紀氏（特定非営利活動法人 コミュネット 楽創 就労移行支援事業所 コンポステラ）	11
4 向谷地生良氏（北海道医療大学）	13
5 松田啓一氏（アマノリハビリテーション病院）	15
6 笹川俊雄氏（埼玉県障害者雇用サポートセンター）	17
第2節 専門家ヒアリングのまとめ	18
1 IPS と ACT	18
2 就労の困難さの判断等	20
第2章 先駆的支援機関における取組み	23
第1節 精神障害者支援機関における取組み	23
1 訪問看護ステーション ACT-J	23
（1）機関の概要	23
（2）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	23
（3）関係機関等との連携の実際と工夫等	24

2	棕櫚亭	28
(1)	機関の概要	28
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	28
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	29
3	JHC板橋	32
(1)	機関の概要	32
(2)	就労の困難さの判断の方法及び精度を高めるための工夫等	32
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	33
4	スイッチ・センダイ	35
(1)	機関の概要	35
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	36
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	36
5	就労支援センター そらいろ	37
(1)	機関の概要	37
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	39
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	40
6	社会福祉法人清樹会 樹樹	41
(1)	機関の概要	41
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	42
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	43
7	就労サポートセンター・ミラソル	44
(1)	機関の概要	44
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	44
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	45
第2節 発達障害者支援機関における取組み		48
1	千葉県発達障害者支援センター	48
(1)	機関の概要	48
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	48
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	48
2	千葉県発達障害者支援センター CAS	49
(1)	機関の概要	49
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	49
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	50
3	広島県発達障害者支援センター	50
(1)	機関の概要	50
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	51
(3)	関係機関等との連携の実際と工夫等	52
4	障害者就職サポートセンタービルド、ユースキャリアセンターフラッグ	54
(1)	機関の概要	54
(2)	就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	54

(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	55
第3節 高次脳機能障害者支援機関における取組み	57
1 神奈川県総合リハビリテーションセンター	57
(1) 機関の概要	57
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	57
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	58
2 高次脳機能障害サポートネットひろしま	59
(1) 機関の概要	59
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	59
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	60
3 社会福祉法人旭川荘高次脳機能障害支援室	63
(1) 機関の概要	63
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	63
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	64
4 千葉県千葉リハビリテーションセンター高次脳機能障害支援センター	64
(1) 機関の概要	64
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	64
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	65
5 コロボックルさっぽろ	66
(1) 機関の概要	66
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	66
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	67
6 就労支援センターほっぷ	69
(1) 機関の概要	69
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	69
(3) ほかの社会資源および関係機関等との連携の実際と工夫等	70
第4節 障害種類を特定しない支援機関における取組み	71
1 神奈川県障害者就労相談センター	71
(1) 機関の概要	71
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	71
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	72
2 千葉障害者就業支援キャリアセンター	72
(1) 機関の概要	72
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	73
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	73
3 ウイングル船橋センター	74
(1) 機関の概要	74
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	74
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	76
4 岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら	79

(1) 機関の概要	79
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	79
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	80
5 いわき障害者就業・生活支援センター	85
(1) 機関の概要	85
(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等	85
(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等	85
第3章 地域障害者職業センターにおける取組み	91
第1節 地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断	91
1 地域障害者職業センターにおける職業評価	91
(1) 職業評価の目的	91
(2) 職業評価の方法	91
ア. 面接・調査	91
イ. 心理的・生理的検査	91
ウ. ワークサンプル法	91
エ. 常設の模擬的就労場面における職業評価	92
オ. 職務試行法	92
カ. 行動観察	92
(3) 職業リハビリテーション計画の策定	92
2 地域障害者職業センターにおけるケース会議	92
3 関係機関との連携	93
4 個人情報の取扱い	93
第2節 地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断に係る工夫	93
1 神奈川障害者職業センター	94
(1) 就労の困難さの判断のプロセス	94
(2) 関係機関等との連携の実際と工夫等	95
(3) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等	96
2 大阪障害者職業センター	97
(1) 就労の困難さの判断のプロセス	97
(2) 関係機関等との連携の実際と工夫等	98
(3) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等	99
3 秋田障害者職業センター	99
(1) 就労の困難さの判断のプロセス	100
(2) 関係機関等との連携の実際と工夫等	101
(4) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等	102
4 茨城障害者職業センター	102
(1) 就労の困難さの判断のプロセス	102
(2) 関係機関等との連携の実際と工夫等	103
(3) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等	104

5 宮崎障害者職業センター	105
（1）就労の困難さの判断のプロセス	105
（3）関係機関等との連携の実際と工夫等	106
（4）就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等	107
第4章 調査研究のまとめ	109
第1節 就労の困難さの判断の方法およびその精度を高める工夫	109
1 精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労の困難さの判断方法	109
（1）就労の困難さの要因	109
（2）複数の関係者による多角的アプローチの必要	109
（3）就労の困難さを判断する場面	110
（4）就労の困難さを判断する方法	110
（5）就労の困難さを判断する主体	110
2 就労の困難さの判断にあたって収集している情報および重視している情報	111
（1）就労の困難さの判断にあたって収集している情報	111
（2）就労の困難さの判断にあたって重視している情報	111
3 就労の困難さの判断に費やしている時間	112
（1）就労の困難さの判断に費やす期間	112
（2）機関の特徴による就労の困難さの判断に費やす期間の違い	112
4 就労の困難さの判断結果の取りまとめ方	112
（1）利用者のプロフィールの作成	112
（2）利用者のプロフィールを作成する主体	112
5 就労の困難さの判断に係る障害種類による相違点	112
（1）注目するポイントの違い	112
（2）背景の違い	112
第2節 関係機関との連携の実際および連携における工夫	113
1 関係機関との連携の実際	113
（1）連携は2段階	113
（2）連携すべき機関	113
（3）関係機関の相互理解	114
（4）支援方針検討のための連携	114
2 関係機関に提示している情報および提示の方法	114
（1）個人情報の保護と情報共有	114
（2）利用者のプロフィールの活用	114
3 企業との関係における工夫	114
（1）企業と支援機関との関係の理解	114
（2）企業との協力の工夫	115
第3節 結論	115
1 就労の困難さ	115
2 就労の困難さの判断	116

3 連携のあり方	116
4 職業の安定のために	116
文献・資料	118

概 要

本調査研究は、主に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就職支援に際して、就労の困難さを精度高く判断している先進的な事例を幅広く収集することにより、就労支援にあたって収集すべき情報、連携すべき支援機関、支援機関同士の連携のあり方、支援機関と企業の連携のあり方等を明らかにし、障害者の就労の困難さの判断の精度を高め、障害者の就職促進に資することを目的として実施した。

序章では、この調査研究の目的と方法について記した。

第1章では、就労の困難さの判断に係わる状況および課題について、専門家を対象としたヒアリング結果を取りまとめた。

第2章では、先駆的な機関における就労の困難さの判断方法およびその精度を高めるための工夫、関係機関等との連携状況や連携における工夫等について、ヒアリング結果をもとに整理した。

第3章では、地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断方法およびその精度を高めるための工夫、関係機関等との連携状況や連携における工夫等について、ヒアリング結果をもとに整理した。

第4章では、調査研究のまとめとして、ヒアリング結果をもとに、就労の困難さの判断の精度を高めるための方法および連携のあり方について論じた。

序 章

調査研究の目的と方法

序章 調査研究の目的と方法

第1節 調査研究の背景と目的

1 調査研究の背景

平成24年3月に取りまとめられた厚生労働省の「障害者の雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書」においては、「就労の困難さは障害特性により多様であることに加え、企業の職場環境や本人の希望職種、就職前後または就職後の時間的経過等によっても異なるものであるため、判断のための一律の基準を作るのは困難である」とし、一方で、「就労の困難さという観点からの判断の精度を高める工夫を行うことが必要」と結論している。

就労の困難さの判断の精度を高めるための具体的な方策について「心理機能・構造上の損傷に関する医学的判断を医師の診断書、意見書等により確認し、『長期にわたる職業生活上の相当の制限』について支援機関の担当者等からの情報も参考にしながら判断することが重要」とされており、単独の支援者の判断ではなく、複数の関係者の情報に基づき判断することの重要性が述べられている。

また、「就労支援や職場定着の段階における必要な支援については、本人の意向を尊重しつつ、ハローワーク、支援機関、医療関係者、企業など関係者が一堂に会し、どのような支援が必要かについて話し合う場を設けるなど、関係者間の連携が重要」とされており、連携の大切さが強調されている。

近年、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者といった、目には見えない障害があり、就労の困難さの判断が難しい人々が、就労支援機関を利用する機会が多くなってきており、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労支援、雇用の促進と職業の安定が大きな課題として意識されるようになってきた。

こうした状況を受けて、この調査研究では、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に係る就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫や関係機関の連携のあり方について検討することとしたものである。

2 調査研究の目的

この調査研究では、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就職支援に際して、就労の困難さを精度高く判断している先進的な事例を幅広く収集することにより、就労支援にあたって収集すべき情報、連携すべき支援機関、支援機関同士の連携のあり方、支援機関と企業の連携のあり方等を明らかにし、障害者の就労の困難さの判断の精度を高め、障害者の就職促進に資することを目的とした。

3 調査研究のポイント

(1) 就労の困難さの定義

「障害者基本法」においては、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害および社会的障壁により継続的に日常生活又はまたは社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」と定義している（障害者基本法第2条）。ここでいう社会的障壁とは、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。」としている。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。」と定義している。いずれも、生活機能に長期間にわたる困難が生じた状態に着目した定義である。

この調査研究においては、法律の定義に基づいて、就労の困難さを「長期にわたる職業生活上の相当の制限」と定義した。

（２）就労の困難さを規定する要素

就労の困難さを ICF（International Classification of Functioning, Disability and Health, 国際生活機能分類）モデルで概観すると、就労の困難さは、「活動」と「参加」に困難（マイナス）が生じている状態である（図１）。「活動」には「健康状態」と「心身機能・身体構造」が影響し、「参加」には「活動」が影響する。そして、「心身機能・身体構造」、「活動」、「参加」のいずれにも、「環境因子」と「個人因子」が影響を与える。「環境因子」は、物理的環境（支援機器・家屋・道路・交通機関等）、人的環境（家族、友人、介護者等）、社会や意識の態度、法制度、行政や各種のサービス（医療、福祉、教育等）等であり、「個人因子」は、性、年齢、民族、ライフスタイル等がこれにあたる。「環境因子」「個人因子」に変化が生じれば、「心身機能・身体構造」、「活動」、「参加」が影響を受けることとなる。

就労の困難さは、その原因となる構成因子が多く複雑な構成となる。障害者本人に起因する困難さもあるが、環境に起因する困難さもある。環境には、当然ながら、企業も含まれる。いずれも変化してやまないものであり、就労の困難さは固定したものとしてとらえることができないものである。

また、一例ごとに状況が異なる。作業能力が重要な場合もあれば、就労意欲がさらに重要な場合もある。また、就労の困難さは段階によっても異なってくる。作業をすることの困難さ、就職することの困難さ、職場に定着することの困難さは、それぞれ質の違う困難さである。就労の困難さの判断を考えるには、一例ごとに、障害状況ばかりでなく、環境の状況をも丁寧に見ることが求められる。

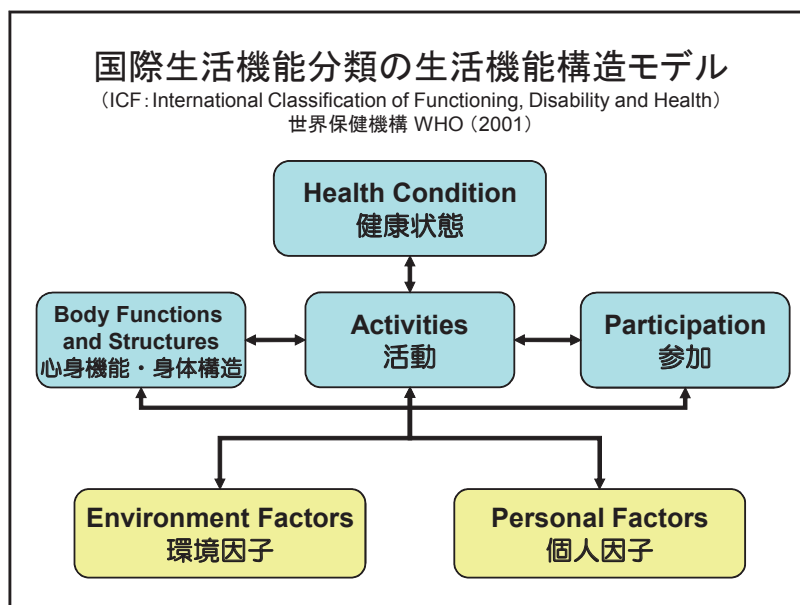


図 1 国際生活機能分類の生活機能構造モデル

（３）調査研究のポイント

この調査研究では、次の諸点をポイントとして分析・整理することとした。

- ①就労支援にあたって収集すべき情報
- ②連携すべき支援機関

- ③支援機関同士の連携のあり方
- ④支援機関と企業の連携のあり方
- ⑤就労の困難さの判断に係るアセスメントの方法
- ⑥就労の困難さに係るケース会議（ケア会議）の方法
- ⑦就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫
- ⑧企業との情報共有

第2節 調査研究の方法

1 国内の状況に関する文献情報の収集分析

障害者の就労の困難さの判断に関する国内の論文、著作、研究発表等を収集し整理した。

2 ヒアリング

（1）専門家

就労の困難さの判断に係る学識経験者等を選定して、聴き取り調査（以下、「ヒアリング」という。）を実施した。

専門家ヒアリングの対象者およびテーマは、表1のとおりである。

表1 専門家ヒアリング対象者

（敬称略）

番号	氏名	所属・肩書き	テーマ
1	下平美智代	独立行政法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所 社会復帰研究部 研究員	IPS（個別職業紹介とサポート）
2	久永文恵	特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ ACT・IPS センター	ACT（包括型地域生活支援）
3	本多俊紀	特定非営利活動法人コミュニネット楽創 就労移行支援事業所 コンポステラ 総務部長	就労の困難さの判断、関係機関の連携
4	向谷地生良	北海道医療大学看護福祉学部臨床福祉学科教授／社会福祉法人浦河べてるの家 理事	就労の困難さの判断、関係機関の連携
5	松田啓一	アマノリハビリテーション病院職業リハビリテーション特任部長	就労の困難さの判断、関係機関の連携
6	笹川俊雄	埼玉県障害者雇用サポートセンター長	就労の困難さの判断、関係機関の連携

（２）支援機関

障害者の雇用・就業支援機関のうち、特に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者を対象として就労の困難さの判断について先進的な取り組みを展開している支援機関を対象として、ヒアリングを実施した。

ア．実施時期

ヒアリングの実施時期は、平成 25 年 5 月から 12 月までであった。

イ．ヒアリング対象支援機関

ヒアリング対象とした支援機関は、次のとおりである。

- ①主に精神障害者を支援する機関 7 機関（表 2）
- ②主に発達障害者を支援する機関 4 機関（表 3）
- ③主に高次脳機能障害者を支援する機関 6 機関（表 4）
- ④障害種類を特定しない支援機関 5 機関（表 5）

ウ．ヒアリング項目

支援機関に対するヒアリング項目は、次のとおりとした。

- ①就労支援対象者等の概要
- ②就労支援の実際と就労の困難さの判断方法
- ③関係機関等との連携の状況
- ④就労の困難さの判断についての意見、その他

表 2 ヒアリング対象機関：精神障害者支援機関

番号	機関名	対象者（代表）氏名・肩書き
1	訪問看護ステーション ACT-J	樺島沙織ケースマネージャー
2	社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 就業・生活支援センターオープン ナー 就労移行支援事業 ビアス（国立事業所）	天野聖子理事長
3	JHC 板橋 サン・マリーナ／ワーキング・トライ	宗像利幸施設長 下園美佳雇用支援ワーカー
4	特定非営利活動法人 障害者福祉サービス事業所 スイッチ・センダイ	小野彩香統括ディレクター
5	特定非営利活動法人京都メンタルケア・アクション ACT-K 就労支援センター そらいろ	池田克之所長
6	社会福祉法人清樹会 樹樹	平田和也サービス管理責任者 水早友美就労支援員
7	特定非営利活動法人ミラソル会 就労サポートセンター・ミラソル	葛原明美センター長

表 3 ヒアリング対象機関：発達障害者支援機関

番号	機関名	対象者（代表）氏名・肩書き
1	千葉市発達障害者支援センター	加瀬幹生所長
2	千葉県発達障害者支援センター CAS	與那嶺泰雄センター長
3	広島県発達障害者支援センター	西村浩二センター長
4	ユースキャリアセンターフラッグ	大島みどり施設長

表 4 ヒアリング対象機関：高次脳機能障害者支援機関

番号	機関名	対象者（代表）氏名・肩書き
1	神奈川県総合リハビリテーションセンター	泉忠彦職能科長
2	NPO 法人高次脳機能障害サポートネットひろしま	濱田小夜子理事長
3	社会福祉法人旭川荘高次脳機能障害支援室	後藤祐之室長
4	千葉県千葉リハビリテーションセンター高次脳機能障害支援センター	太田令子センター長
5	NPO 法人 コロボックルさっぽろ	原田圭就労支援コーディネータ 高橋総一郎サービス管理責任者
6	就労支援センターほっぷ	深野せつ子代表 平山昭江サービス管理責任者

表 5 ヒアリング対象機関：複合支援機関

番号	機関名	対象者（代表）氏名・肩書き
1	神奈川県障害者就労相談センター	大友英司所長
2	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター	藤尾健二センター長
3	ウイングル船橋センター	長谷川太一氏
4	岩手中部障がい者就業・生活支援センターしごとネットさくら	小田島守副所長
5	いわき障害者就業・生活支援センター	星美枝子副所長 相川朋生就労支援ワーカー

（３）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の困難さの判断および関係機関等との連携状況について、下記５センターを対象としてヒアリングを行った。ヒアリング対象地域障害者職業センターは、表６のとおりである。

なお、第１章以降では必要に応じて地域障害者職業センターを「職業センター」と記す。

表６ ヒアリング対象機関：地域障害者職業センター

番号	機関名	対象者（代表）氏名・肩書き
１	神奈川障害者職業センター	野澤紀子主任カウンセラー
２	大阪障害者職業センター	藤原桂主幹カウンセラー
３	秋田障害者職業センター	菱川治主任カウンセラー
４	茨城障害者職業センター	佐々木よしえ主任カウンセラー
５	宮崎障害者職業センター	森陽子主任カウンセラー

第 1 章

専門家ヒアリング

第1章 専門家ヒアリング

第1節 ヒアリング結果

調査研究の一環で、就労の困難さの判断に係る学識経験者等を選定して、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労の困難さの判断および関係機関との連携についてヒアリングを実施した。6名の専門家を対象として実施したが、それぞれのヒアリング結果は、以下のとおりである。

1 下平美智代氏（独立行政法人 国立精神・神経医療研究センター 精神保健研究所）

テーマ：IPS（個別職業紹介とサポート）

実施日：平成25年5月7日

下平美智代氏は、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所で社会復帰研究部研究員を務めていて、日本版IPS型就労支援の標準モデルの作成にも加わった経験がある。下平氏からは、IPSについて、次のとおり知見を得た。

・IPSの基本原則

IPS（Individual Placement and Support：個別職業紹介とサポート）は、「個別就労支援プログラム」と訳されることが多い。IPSは、1990年代前半にアメリカで開発されたもので、本人に「働きたい」という希望があれば一般の職に就ける、という強い信念に基づいてサービスを提供する就労支援モデルである。ケアマネジメントの手法を用いて実践され、本人の好みや長所に注目した求職活動と同伴的な支援を継続するもので、IPSでは、就労は治療的効果があるとされている。

IPSでは、基本原則として、次の諸点を挙げている。

- ・症状が重いことを理由に就労支援の対象外としない。
- ・就労支援の専門家と医療保健の専門家でチームを作る。
- ・職探しは、本人の興味や好みに基づく。
- ・保護的就労ではなく、一般就労をゴールとする。
- ・生活保護や障害年金などの経済的な相談に関するサービスを提供する。
- ・働きたいと本人が希望したら、迅速に就労支援サービスを提供する。
- ・職業後のサポートは継続的に行う。

・IPSの日本への導入

日本では、2004年、“A Working Life for People with Severe Mental Illness”（Becker & Drake, 2003）が翻訳されて、IPS型支援が紹介され、2005年頃より導入され始めた。2012年に調査した結果、全国にIPS型支援をしている機関が少なくとも21カ所あることが判明した。そのうち20カ所を対象に調査を実施した。就労移行支援事業所が8、精神科デイケアが5、ACT（Assertive Community Treatment：包括的地域生活支援）が2、株式会社が1、等であった。その結果、半数以上が、スタッフ配置等についてのIPS基準を満たしていないことがわかった。また、就労支援スタッフが、生活支援やトレーニングプログラムの運営のために、就労支援に専念していない機関が比較的多かった。しかし、就労支援スタッフが支援に割く時間の割合

が高いほど雇用実績も高いことがわかった。

なお、アメリカの IPS では、ケアマネージャーが生活支援を行っていることが前提としてあり、就労支援のスペシャリストが就労支援を専門的に担っている。また、薬物療法を選択していない人もいて、その場合は主治医がいないが、CM（Case Manager：ケースマネージャー）は必ずいることとなっている。

・日本型 IPS

日本型の IPS は、次の 3 条件を満たすものとされている。

- ① E S（Employment Specialist：就労支援の専門家）と CM がチームにいる（同じ組織）。
- ② 支援チームは利用者の主治医や S W（Social worker：ソーシャル・ワーカー）と連携する。
- ③ E S 同士のスーパーバイザーがいる。

このモデルで IPS を実施している機関は、「障害者就職サポートセンタービルド」、そこから発達障害者を対象者の中心にして分離した「ユースキャリアセンターフラッグ」がある。

IPS では、精神障害者の就労について、「アセスメントは、就労が可能かどうかの判断を行うためではなく、あくまでも本人の希望や可能性、そしてどんな支援が必要かを知るために行う」、「本人の力を信じる」、「本人に語らせる」、「決まったら全力で支援する」、「支援者の判断で可能性を閉ざすことのないようにする」、「経験から学ぶことを重視する」という考え方で就労支援を行っている。IPS は、個別重視の方法で、手間暇かかるのが特徴の一つである。

IPS の手法の成否は、結局は人材育成が重要な問題となっている。しかし、人材育成における研修の効果は限られているとのエビデンスがあるため、アメリカではスーパーバイズが重要ということになり、最近では、スーパーバイザーを置くことに傾いている。

IPS と ACT は、別の流れで開発されたものである。どちらも、ストレングスモデルのケアマネジメントである。ACT には、①重度の精神障害者であること（SMI；Severe Mental Illness）、② 24 時間、365 日のサービス、③ワンストップで、生活支援、カウンセリング、治療、就労支援等、あらゆることを支援する、との 3 つの基準がある。IPS は ACT から派生したものではないが、IPS の開発のときには、ACT を参考にしたとのことである。

2 久永文恵氏（特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ ACT・IPS センター）

テーマ：ACT（包括型地域生活支援）

実施日：平成 25 年 5 月 13 日

久永文恵氏は、特定非営利活動法人地域精神保健福祉機構・コンボ ACT・IPS センターに勤務し、ACT 等の科学的な根拠に基づく精神保健医療福祉サービスの普及活動等を行っている。久永氏からは、ACT について、次のとおり知見を得た。

・ACT の特徴

ACT は、1970 年代初頭にアメリカで生まれたもので、重い精神障害を持った人であっても、地域社会の中で自分らしい生活を実現・維持できるよう包括的な訪問型支援を提供するケアマネジメントモデルの一つである。現在では、多くの国に普及し、効果が実証されていると認められている。

ACT の特徴として、以下のようなことが挙げられている。

- ① 看護師・精神保健福祉士・作業療法士・精神科医からなる多職種チームアプローチであること。
- ② 利用者の生活の場へ赴くアウトリーチ(訪問)が支援活動の中心であること。
- ③ 365日24時間のサービスを実施すること。
- ④ スタッフ1人に対し担当する利用者を10人以下とすること。

このような特徴は、医療・福祉・リハビリテーションなど多岐にわたる支援を網羅する集中的で包括的な、利用者のあり方に沿った地域生活を支えるために、欠くことのできない要素であるとされている。

・日本における ACT

ACT は、日本ではまだ制度化されていないが、ACT 全国ネットワークという任意団体がある。そこでは、ACT の標準を定め毎年調査しているが、その対象となっているのは 19 チームである。

ACT は、精神障害の重い人が対象で、生活の立て直しからの支援を行う。就労支援の実績は、スタッフの間で就労を重視しているかどうかで違いが出る。できるだけ就労担当者を置くことになっているが、現実的には難しい。就労支援に時間を割けないので、既存の就労支援機関を活用し、就労を継続するステップで ACT が関わるケースが多い。まだ利用者が働くことにたどり着けていないチームもあるが、チームによっては、就労している人も出ている。

ACT は就労支援を目的とした活動ではないが、働きたい利用者は多く、年数が重なると、やはり働くことがテーマになってくる。そのため毎年の ACT 全国研修会でも、就労の分科会を設けて、スタッフのスキル向上を図っている。

ACT では、スタッフ1人あたり対象者10人が上限と設定されているが、各チームのスタッフ数が違うので対象者数も異なっている。ACT-J は、研究事業としてスタートしたこともあり、継続して就労に力を入れている。ACT-J は、11人のスタッフで70人を対象としている。

アメリカの ACT は、手厚過ぎて本人の力を奪ってしまい、ACT なしでは生活できない人が増えた。その結果、チームを増やすしかなくなる。ACT では、本人の支援が必要なくなるまで継続する。日本では、次のステップに持っていけるようにする。

ACT は、完結型の支援ができてしまうが、就労については関係機関との連携が必要だ。対象者の就労は、ACT チームの合意があり、関係機関との連携があり、家族の協力があって成り立つ。就労の困難さの判断については、スタッフの間で働けるとする基準について意見の差が見られることがある。ACT の理念上はドクターも他のスタッフと対等だが、現実にはドクターの力が強く、ドクターの意見によって方針が大きく左右されている。また、就労について、現状維持志向の家族と意見が合わないこともあり、ACT チーム内での合意形成にあたっては、家族の協力を得ることが非常に重要である。

3 本多俊紀氏(特定非営利活動法人コミュネット楽創 就労移行支援事業所 コンポステラ)

テーマ：就労の困難さの判断、関係機関の連携

実施日：平成25年7月4日

札幌市にある「特定非営利活動法人コミュネット楽創 就労移行支援事業所 コンポステラ」は、前身は「札幌こぶし館」で、平成18年(2006年)から就労支援を展開している。本多俊紀氏(現総務部長)は、精神障害者の就労支援に IPS を導入し、IPS のブックレットシリーズの作成にも関わっている。本多氏からは、次のとおり知見を得た。

- ・支援者とクライアントとのパートナーシップが重要

就労の困難さの判断にあたって、支援者とクライアントとの間のパートナーシップが非常に重要だ。信頼関係がなければ、クライアントが支援者にすべてを話すことはあり得ない。クライアントは、相手を選んで話す。信頼関係があるから安心感もあって、いろいろなことを話せる。パートナーシップがあればあるほど動機付けにも関係する。支援者の多くはクライアントから情報を得ようとするが、自己開示を十分にしておらず、それではクライアントからの信頼はなかなか得られない。一般論として深入りし過ぎては駄目だとはいうが、就労の困難さの判断の精度を高めるために必要な信頼関係を構築することは、深入りということとは違う。

人はいろいろな顔を持っているのが当たり前だと思う。初対面の人と話すときと、友人と話すときとは別の顔を持っている。利用者は、医者に対しては患者としての顔を、就労支援者には働く人としての側面しか見せてはいけないと思っている。支援者に働く人の顔しか見せていない人がいるとすれば、それはまさに動機や信頼関係の問題であり、まだそこまでの関係性しか築けていないと解釈すべきだろう。

- ・限定環境でのアセスメントには限界がある

就労の困難さの判断を、限定された環境の下でやることは、どれだけ汎化されるか、その後の予想に、エビデンスを持つか証明されない。どれだけ成長する余地があるのかは、モチベーションの影響が大きい。したがって、動機や、どういうものに興味があるのか等をアセスメントしていく方が大切になる。人はモチベーション持っていることの方に成長していくので、モチベーションを評価するツールがあった方が良いのではないかと思う。

モチベーションを高く保てない状況下で実習をしてみて採用するというのはどうかと思う。実習がまったく意味がないのではなくて、自分の興味・関心がどこにあるのかを確認するため、もしくはこの分野に興味があるのだが、本当にやっていきたいのかを見定めるための実習は意義があると思う。

- ・就労後のサポートが課題

コンポステラが、こぶし館以来ずっと抱えている課題は、就労後のサポートだ。最初の人から、長い人は7年間、就労後のサポートをしている。もちろん支援をどんどん少なくしていくが、最小限の支援がゼロにならない人もいっぱいいる。何年も経ってから問題が噴出する人もいる。就労の困難さは、働き続ければ消失するというものではなく、働き続ける中で持ち上がるものもある。例えば、加齢によって問題が噴出する人もいる。そのときにサポートをというと、やはりコンポステラに連絡が来る。

- ・コミュニケーションの支援が重要

SST やコミュニケーションのトレーニングが今の時代に求められていると思う。これほどコミュニケーションが要求される時代はたぶん過去に無かったのではないかな。これは産業構造の変化によるものだと思う。

精神障害者や発達障害者の非常に多くが、何で苦しんでいるかということコミュニケーションだ。昔は、体が丈夫なら農作業でも力仕事でもあった。高度経済成長期に産業が発達したあとも、事務機器や機械が操作できれば必ずしも高度なコミュニケーションは必要とされなかった。しかしそのような仕事は、IT技術の発展によりコンピュータやデータ通信に取って代われ、人間が必要とされるのはヒューマンサービスの分野に限られつつある。そこでは当然コミュニケーションがすごく要求されるので、精神障害者や発達障害者の就労問題がクローズアップされてきたのだと思う。どの職種についても同様であり、精神障害者や発達障

害者の就労の困難さは、コミュニケーションに関わるものが多い。

だから、コミュニケーションのプログラムを充実させてきた。コミュニケーションはスキルなので、スキルは使わないと低下する。利用者で、特に統合失調症の人を見て思うが、うつも同様だが、SSTをやっているとき、こんなにできるようになったのだと思う人たちが、働いてそういうことに触れることがないと、片鱗もなくなるくらい一気にスキルが低下する。

働く場面では、コミュニケーションスキルは、仕事ができるようになるまでは否応なく求められるが、できるようになると発揮する機会が少なくなり、そのまま放置するとどんどん低下していつ仕事に差し支えるようになり、最後には離職しか手がなくなる。

ソーシャルスキルやコミュニケーションスキルの低下を止める方法が無いかと思っていて、月1回、働いている人たちのために、夜のSSTをやっている。それに来ている人たちはあまり低下しない。モチベーションが高いこともあるし、高いレベルのコミュニケーションまで求めているわけではないということもあるが、そういう人たちはスキルをととてもよく維持している。同じ発達障害者でも、SSTに出てこない人がいるが、たまに仕事をしていたり、職員と話していたりするのを見ると、低下が著しいのでびっくりする。認知障害があるということは、そこに何かコミュニケーションスキルを低下させる要因があるのではないと思うくらい、びっくりするほど低下する。ソーシャルスキルやコミュニケーションスキルを維持できる支援があると良いと思う。

4 向谷地生良氏（北海道医療大学）

テーマ：就労の困難さの判断、関係機関の連携

実施日：平成25年7月5日

向谷地生良氏は、社会福祉法人浦河べてるの家の活動を通して、精神障害のある当事者とともに精神障害者の働く場を拡大してきた。現在は、北海道医療大学看護福祉学部臨床福祉学科教授を兼ねる。当事者が自らの状況を客観的に分析検討する「当事者研究」は注目を浴び、全国各地で講演会を展開している。向谷地氏からは、次のとおり知見を得た。

・働くことを理想化してとらえない

就労の困難さというのは、いろいろな要素が加わって起きている現象だ。就労の困難さを判断することについて、現に就労している人がいるとすれば、どういうことがあって就労が続けられているのか、個別的な事例の積み重ねの中で、こういうことがある、というのはいいかも知れない。働くことそのものは、人生の目標でもゴールでもない。働くのは、お金のため、楽しさのためなど、さまざまな理由がある。嫌々ながらやっている人もいれば、張り合いを持っている人もいる。そんな中で、働くようになることを夢をつかんだかのような設定で考えると無理がある。働くということに幻想を持ち過ぎている。昔は働くということは、神から与えられた苦役、罪のような意味合いがあった。一方では人間を解放するという意味もある。私は、働くことで病気になったり追い詰められたりしている現実もあるのを見ているので、働くことを理想化してとらえてはいない。

・重層的な受け皿を取り戻す

今の若者や作業所に通っている人たちを見ると、皆働きたいと思っているにも拘らず、働くことが難しくなっていると思う。昔は障害を持った人たちでもこんなに苦労しなくても、結構働いていた。多様な働き方の間口があっ

た。牧場で牧夫として給料を貰っていたし、知的障害と思われる人たちも、普通に土木工事などで使われていたり、漁業でも農業でも、そういう人たちを受け入れられる素地が社会にあった。多様性が失われ、均質化されて、一人一人に対する成果や期待度が高まって、あらゆるところで資格が入り込んでくるようになり、労働環境に仕切りが多くなっていく中で、昔は抱えられていたものが抱えられなくなってきた。そういう意味では、障害を持った人たちに焦点を当てるという以上に、社会においての重層的な受け皿をどうやったら取り戻せるかという議論の方が現実的ではないか。

長野県伊那市のグリーンファームでは、老人たちがビジネスを立ち上げて、年商 10 億、会員 2000 人という規模になった。外からのものではなく、地域の資源を売るという循環ができています。老人たちが事業を自分たちで始めて稼いでいるようなところがたくさんある。

多様な受け皿で受け入れられていた障害を持った人たちが、均質化されて求められる能力も高くなっているというシステムの中で、それぞれが持っていた障害という特性が顕在化してきて、それをどうにかしなくてはということになっているのではないかと。労働環境の悪化か。変化に人々が対応できなくなっている気がする。

・里山的就労支援システム

木村秋則さんの無農薬「奇跡のリンゴ」に出てくる土の話は、人間の生態そのものだ。人が最も働きやすい場というのは、土で言えば土壌、菌類などがお互いに力を発揮して、外から肥料などを持ってこなくても中で力を発揮できる場だ。元々そこには無かった外からの力（肥料）を加えることでその循環がうまく機能しなくなるが、木村さんのリンゴ園では元々そこにある力だけで一番いい状態を作り出している。原生林ではなく里山と同じ発想で、木村さんは農園を作っている。

「里山的就労支援システム」を作り出すのが一つのポイントになるのではないかと。私が裏側でイメージしてきたのは、その「里山的」な働き方だ。元々その場にあるものに手入れをすることで、その場が持つ活力を覚まし、仕事を創り、働きやすい環境を整える。2匹のフナムシを同じ水槽に入れると戦い合う。しかしその中に一つ強いもの、石ころなどを入れると助け合うようになる。一つのリスクの前で共存を目指す。これはすべての生き物に共通する仕組みである。お互いのリスクを出し合って目の前に置いた方が、助け合って共存の道を求めるようになる。そういう働き方をイメージしている。

・働くことの困難さはいつもその人と一緒にあるもの

就労の困難さの判断は、この人は統合失調症だからというようなくりは無い。やはり一人一人だ。とにかく苦労の輪郭を出し合う。その人と、働くことの難しさはいつも一緒にある。当事者研究で、「働くことの困難さ」だけを見るというのはあり得ない。中には、自分の苦労がどのように起きるかをグラフや図に描いてきたりする人もいます。それぞれの働きにくさを、それぞれが知ろうとして、なおかつ、それを仕事する前にその人自身が皆に説明する。これまでの経験に基づいて、これからここで働く時にどんなことが起きるか、その人自身が先取りしたプレゼンをする。苦労の先取りという。それをする事で精神的な負荷が減る。疲れると、お前は不要だというような幻聴がしてぼーっとすることがあるなどと前もって言うておけば、怒られたりしない。

・健康生成論と就労支援の共通点

現場に何が一番大変か聞くと、何が起きているのかわからないことだという。どう対処したらいいかわからない。それが利用者を受け入れる際の一番のストレスになっている。どういうことが起きてどう対処したらいいのかわかっている、見通しを立てられることというのは、一緒に仕事をする上で最も基本的な条件だ。

常に、どんなことが起きても、今何が起きたのかと確認する作業と、どう対処するかということをやつくり反復

していくことが就労支援の基本になる。私たちは経験でなんとなくやってきたが、文献を調べると、健康を維持する上で大切だとよく言われている健康生成論^{*1}があった。アントノフスキーがアウシュビッツにしながら健康を保てた人 300 人への調査からわかった 3 つの要素は「状況把握感」・「対処可能感」・「有意味感」。これらはいろんなことにおいても共通したキーポイントではないか。今は認知行動の世界でも「有意味感」にポイントを置いた発想とかが重視され始めている。当事者研究というのは、この 3 つをやってきたようなものだ。

もしその職場でその人が仕事を続けられるということを評価するなら、この 3 つをチェックしていけば達成されるのではないか。例えば、「対処可能感」について、今何かすることが見つからなくても、それを発見しようとするお互いの共同作業が当事者研究の中にもある。答えが見つからなくても探そう、模索するというお互いの姿勢が保障されただけでも疲労しない。

5 松田啓一氏（アマノリハビリテーション病院）

テーマ：就労の困難さの判断、関係機関の連携

実施日：平成 25 年 7 月 18 日

松田啓一氏は、横浜市総合リハビリテーションセンター等で職業リハビリテーションに携わり、現在は広島県廿日市市のアマノリハビリテーション病院で、職業リハビリテーション特任部長として、就労支援の責任者を務めている。松田氏からは、就労可能性の評価および関係機関との連携等について、次のとおり知見を得た。

・「障害程度」とともに「職業的リスク」を重視する

就労可能性を考える時、障害の程度（重度～軽度）とともに、社会、職業生活上のリスクを、重要なファクターと考えている。特に高次脳機能障害者や発達障害（特に高機能系）者は、それなりの職業能力を持っていても、誤解されやすく、社会的に追い詰められたり、いじめられたり、時には加害者側になったりと、大変な人が多かった。このような場合には、障害の程度よりむしろ、生活上のリスクを重視しなければならないことも珍しくない。作業能力検査等による就労可能性の評価という発想よりも、むしろ高次脳機能障害のような障害では、想定されるリスクが何かを評価し予想する発想が重要だと思う。

「就労の困難さ」は「支援の困難さ」という視点からも考えた方がよいかも知れない。「支援の困難さ」というのは、想定されるリスクの大きさやその回避困難性である。例えば、本人に対する「過負荷」も一つのリスクである。20 年近く前から「能力がある、ない」や「雇用可能性が高い、低い」という表現は避けている。職業リハビリテーション計画書でも「雇用が困難」とは書かず、「今の状態で雇用にチャレンジしたら、本人にとって過負荷の心配があります」という表現にしている。「できる」とか「できない」といった「能力評価」の発想ではなく、「働くとするとうこういうリスクがある。それを埋めるためには、こういう雇用管理上

^{*1} 健康生成論（salutogenesis）は、ユダヤ系アメリカ人のアーロン・アントノフスキー（Aaron Antonovsky）が提唱した理論。アウシュビッツ強制収容所のサバイバーの中に、健康な人とそうでない人とがいることに着目し、その違いを生んでいる要因を調査したことから導き出した。健康生成論では、病気の原因を解明しそれを取り除くという従来の医学的な発想ではなく、健康になるための要因（適度な運動、良好な人間関係など）を解明しそれを強化するという立場を取る。

のサポートや配慮が必要になってくる」というように記述している。そして、「そういう雇用管理ができないという支援上の困難を現実の前提にした場合には、雇用はリスクが高いと言わざるを得ない」というように「支援の困難さの評価」と「リスクの評価」の発想で書いている。

- ・支援者は企業をよく知るべき

就労支援では、支援者が企業の感覚を知らなさ過ぎる状況が見られる。例えば、いきなり「(会社の) 皆さんが理解してくれれば戦力になれます」(企業へ理解を求める呼びかけ)といったことを当然のように言うしまう。

就職にチャレンジする以上は、障害の有無にかかわらず、「理解を求める前に、まず貢献できることをアピール」するのは当然である。リハビリテーションの発想としても、できないことを数え上げるのではなく、できることを数え上げるのは基本中の基本である。そのような姿勢から自ずと企業の理解や共感も結果としてついて来るものだと考える。支援者は、企業の感覚をもっと知らなければならない。

- ・利用者が支援機関を選ぶ

「公的関係機関が集まって、同じ判断基準の下、連携をして、就労支援に挑んでいく」というのは、古い考え方だと思う。基準がないので、他機関は判断が違うことがいっぱいある。例えば、我々が、ジョブコーチなしで就職してもらった方がいいだろうという判断でも、職業センターはそうではなかったり。結局は障害者(クライアント)自身が自分にとって一番役に立つ機関を選べばよいと思う。したがって、私の感覚は、「連携相手」というより「ライバル」である。肝心なのは「良きライバル」だからこそ「真の連携」も可能になるという点である。

- ・連携は最小限の機関で完全にチームワークを取って

関係機関がたくさんからむことについては懐疑的だ。特に同時進行で関わるのは難しい。ただし、バトンタッチはあると思う。同時進行では、特に精神障害、発達障害、高次脳機能障害、聴覚障害については、言い方一つで理解がずれてしまうことも珍しくない。いろいろな人がいろいろなニュアンスで伝えるため、いろいろなことが彼らの頭の中にインプットされて混乱してしまう。したがって、連携するにしても、同時進行で連携するのは2～3ヵ所までだと思う。もちろん、手続き上必要という意味では、いろいろな機関があり(例えば手帳判定なら更生相談所、障害年金は……等)、手続き上のやりとりや情報交換はある。連携は、あらゆる台詞から口調や伝えるタイミング等、すべて完全にチームワークが取れる機関としかあり得ないと思う。いろいろな機関を混ぜ過ぎると混乱してしまう。

上記のような障害の場合は、なるべく同時に継続的に関わる関係機関は最小限に絞り込むよう意識している。極端なことを言えば、一言半句まできちんと統一したアプローチをすべきだと思う。

- ・企業は連携する相手ではなくクライアント

「企業との連携」という発想はなかった。以前、はじめてこの言葉を聞いた時、意味がわからなかった。企業からの要請に応じて、企業を支援する姿勢が無意識、かつ当然の前提となっていたためである。企業も障害者とともにクライアントである。「クライアントと連携する」という言葉は出てこない。ただ、マクロな政策レベルで支援機関が「当事者団体と連携する」ように「経営者団体と連携」するというのは想定できる。しかし個々の支援では企業は「連携対象」ではなく「支援対象」と認識している。

企業を連携の対象とみなすといろいろな副作用があると思う。企業と連携して障害者雇用を推進するとい

う発想は、企業を障害者雇用の「支援機関」と同じ立場に引っ張り込むことになる。時々、障害のある自社社員について敬語を使う企業がある。「弊社にも精神障害の方が総務に2人いらっしゃいます。」といった具合である。自社社員と意識していれば「精神障害の社員（者）が2人おります。」となるのが自然である。企業が採用した障害者を「自社社員」としてよりも「支援の対象」として「お客様」的に意識している現われであろう。もちろん、「労働契約」である以上、当事者同士がそれで納得していればそれでいいのだが、このような風土では障害者の企業社会での自立も社員としての戦力化も難しいのではないだろうか。

6 笹川俊雄氏（埼玉県障害者雇用サポートセンター）

テーマ：就労の困難さの判断、関係機関の連携

実施日：平成25年12月4日

笹川俊雄氏は、埼玉県障害者雇用サポートセンターでセンター長を務め、企業の障害者雇用における就労支援を積極的に推し進めて来ている。笹川氏からは、就労可能性の評価および関係機関との連携等について、次のとおり知見を得た。

・企業の目線で就労の困難さを判断することが必要

就労の困難さの判断は、何をもってよしとするのかという点ですごく難しい。就職という場面においては、どの障害種類でも、企業としては、最低限、健康管理、日常生活管理は必須項目である。働く上での基本ができていないと、企業での就労のバーは越せない。企業としては、まずは決められたとおりの出勤ができることが条件だと考える。

2012年3月に障害者職業総合センターで作られた就労支援機関向け資料で「障害者の職場定着のために」という冊子には、精神障害者の定着課題等に関して、事例や一般化したものがまとめられている。これはこれで参考になるが、事例がそのとおりあてはまるかという点で難しいところである。総論としては理解できるが、人によって症状も状況もそれぞれ違うので、一般化するということは課題があると考えている。例えば、資料では精神障害を一つにまとめているが、精神障害でも症状はさまざまである。パターン別にして、全部わかったからといって雇用に結び付くわけではない。マッチングは人に仕事を合わせて検討していくので、パターン別の判断だけでは完全ではない。実際には「その人がどうか」というように、個人ごとに見ていかないといけない。

企業の立場で、精神障害者の雇用を進めていく上での課題についてみると、就労に至る各場面で課題があると思う。例えば、ハローワークでの相談段階で就労の可否のカウンセリングができればよいと思う。ハローワークでは、精神障害者雇用トータルサポーターが配置されているが、カウンセリングを通して、就職を勧めるか、まだ訓練や治療を続けるかをチェックするステップがあるとよい。支援機関の支援を利用しないで、自分で求職する人は、定着が継続しない例が多いと感じる。また、就職後の場面においても、企業の担当者に受入れスキルがないと定着支援が難しいため、就職してからでも課題がある。日本ではまだあまり普及していないが、自社もしくはアウトソーシングでのEAP（Employee Assistance Program；従業員支援プログラム）の利用も支援策として検討が必要だと思う。

また、就労の困難さをチェックできるシートがあるとよい。障害者と企業の担当者で情報を共有化すると共に、障害者も自分自身でチェックできるものがあるとよい。特に本人が障害の受容ができていないかどうか重要なポイントだと思う。企業の担当者にとっては、特に精神障害者や発達障害者の障害は目に見えない

ため、障害特性がわからない。配慮事項と、配慮してもらえればできる事項といった情報が整理されたものが有効だと考える。

今後、障害者雇用を進めていく上でのキーワードは中小企業（特に従業員が50人～299人規模）。規模の大きい企業は専任担当者を置いているケースが多く、知識や技能、ノウハウを持っている。しかし、中小企業では、担当者は兼務であるケースが大多数であり、障害者雇用を経験したことがない企業が中小企業に集中している。その状況をどう打開するかということで苦慮しているのが現状であり、一番難しい段階に来ていると思う。

- ・企業で実際に訓練することで就労の困難さの判断を共有

今年（2013年）から県独自の短期訓練制度を始めた。県内に事業所がある企業と県内に在住で支援機関に登録している障害者を対象としているが、期間は、3～5日という短期での受入訓練になっている。はじめて障害者およびはじめての障害種類の雇用に取り組む企業には、県から奨励金を出すと共に、訓練者にも交通費や保険料等をカバーできる奨励金を出している。この短期訓練はあくまで訓練であり、雇用の予約を前提とするものではない。企業に負担がかからないレベルで、障害者雇用に理解を求める観点と、障害者（身体・知的・精神の障害）についても訓練の場を提供していく観点で実施している。

5月から実施し、さまざまな障害種類の障害者がこの訓練を受けているが、その中で精神障害者は4割近くを占めている。短期訓練は、受入企業の開拓と支援機関との連携で推進しているが、短期訓練を通して働くことを経験できる場があるのは、障害者雇用がはじめての企業にとってばかりではなく、障害者にとってもメリットがあると考えている。短期訓練はチャンスであり、たとえ3日間でも障害者本人にとっては貴重な経験となる。中小企業で受け入れるところが広まると、中小企業の障害者雇用の解決策にもつながっていくと思う。また、企業から見ると、就労の困難さを解決するために、「何を支援したらよいのか」という配慮の目安がわからない。そのためにも、企業（事業所）で実際に訓練してみることで、就労の困難さの判断を共有することが可能になると考える。短期訓練は、トライアル雇用の前段階にあたるが、すぐに就労ということではなく、訓練として経験してみる場があると、次のステップとして就労に入りやすくなると思う。短期訓練制度は、はじめて障害者雇用を進めようとしている企業の支援策として、埼玉県障害者雇用サポートセンターの強みになっている。

第2節 専門家ヒアリングのまとめ

1 IPSとACT

この調査研究では、多職種からなるチームによるアプローチを基本原則としており、精神障害者の就労支援と精神保健サービスの統合という重要な特徴があるIPSとACTに注目してみた。就労の困難さの判断と連携のあり方について、従来の就労支援モデルにはない新しい知見があるとされているためである。IPSでは、初期のアセスメントでは、一人の支援者の理解の範囲でのみの判断で、利用者の就労の可能性や職業選択の幅を狭めることのないよう注意しつつ、「これまでの職業経験や現在の状況（疾患に関することや経済状況、家族関係など）、就労に関する希望、本人をとりまく人的・物的環境などについて、本人からの聴取や、他支援者・主治医・家族などからの聴取、各種記録などからまとめて」いくこととし、「就労後も引き続き実

際の職場でのアセスメントを行い、本人が望む限り、その必要に応じ、支援を行っていく」^{*1} ことになるものとしている。すなわち、IPS では、精神障害者の就労の困難さの判断について、初期評価で終わることなく、その後の実際の職場等でもアセスメントを続けることによって、就労の困難さの判断の精度を高める手法をとっている。また、多職種によるチームアプローチをしていることから、チーム内で、利用者の状況について情報交換し続けることとなる。こうした就労支援の進め方は、「就職前から就職後まで継続して本人ニーズを中心として多職種が連携して支える就労支援モデルへの転換として注目されてきた」^{*2} ものである。

IPS では、アセスメントの視点について、従来型の就労支援モデルとの違いを、「できないこと」に着目するのではなく、「できること」に着目することを挙げている^{*3}。「疾患や障害に焦点を当てるのではなく、健康的な部分や可能性に着目する」^{*4} もので、ストレングスモデルと称される所以であるが、こうしたことは、IPS に限られたことではなく、第2章以降でも明らかなように、今ではすでに多くの就労支援機関で一般的に行われていることである。また、IPS では、訓練の時期として、Train-then-place（訓練後に就労）ではなく、Place-then-train（就労してから訓練）を方針として、実際の場面でのアセスメントの有効性を強調しているが、このことも同様に、実際に働く場面での状況に着目するアセスメントの手法は、すでに多くの就労支援機関で、基本的な進め方として定着しているものである。

春名ら^{*5} は、わが国の精神科医療機関の実態についての調査結果から、「わが国の精神科医療機関において精神障害者の様々な就労問題の困難さが強く認識されていた一方で、特定の取組のある機関では、それらを『解決可能な場合が多い』とする場合が有意に多かった。そのような具体的取組としては、医療機関での就職セミナーや就職した利用者OBとの交流、就職前の仕事内容等の確認や対策検討等、就労支援者と医療関係者の密接なコミュニケーションやケース会議等の連携促進の取組、さらに、疾患自己管理支援、生活支援、家族支援の取組等があった。これらの取組は各機関で『IPS』と自称されているかどうかにかかわらず、実質的に IPS に適合性のある取組であり、わが国における IPS の現実的なあり方を示唆する」と結論している。就労の困難さの判断において、対象者のストレングス（強みや長所）をも評価し、実際に働く場面での状況をアセスメントし、多職種からなるチームで情報共有する手法は、IPS に限られたものではなく、就労支援機関に定着しているものと考えられる。

一方、ACT では、重い精神障害を持った人が対象であり、地域社会の中での自分らしい生活を実現・維持できるようにすることが目的とされている。生活支援に重点が置かれるが、ACT の年数が重なるとともに、必然的に就労のニーズが高まってくる中で、就労支援が新たな課題になっている。現在、ACT は制度化されておらず、ACT として活動しているチームは、ACT 全国ネットワークの調査対象となっているのは 19

*1 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：IPS ブックレット1 リカバリーを応援する個別就労支援プログラム IPS 入門，pp. 48-49, (2010)

*2 春名由一郎・東明貴久子：「EBP としての IPS の労働分野における意義」，職業リハビリテーション第 26 巻 No.1 特集「わが国における IPS の実践を考える」，株式会社協文社，p.13, (2012)

*3 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：IPS ブックレット1 リカバリーを応援する個別就労支援プログラム IPS 入門，p.15, (2010)

*4 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：IPS ブックレット1 リカバリーを応援する個別就労支援プログラム IPS 入門，p.22, (2010)

*5 春名由一郎・東明貴久子：「EBP としての IPS の労働分野における意義」，職業リハビリテーション第 26 巻 No.1 特集「わが国における IPS の実践を考える」，株式会社協文社，pp.16-17, (2012)

チームと少なく、就労支援については、就労支援の担当者を置くことが現実問題としては難しい状況にある。実際に就労した人がいるチームは数が限られており、就労者数もまだ数少ない。就労支援は、現時点では、ACT チームとして単独で行うものではなく、地域の就労支援機関との連携で行っている状況である。就労の困難さの判断については、チーム内での合意形成や家族の協力を得ることが課題となっているところも見られ、現在は日本型 ACT の就労支援の形作りに向けて試行中の段階と考えられる。しかし、ACT は、重度の精神障害者が対象であること、多職種チームアプローチであること、利用者の生活の場へ赴くアウトリーチ（訪問）が支援活動の中心であることという他にはない際立った特徴があり、就労支援の実績が積まれるに従って、特に重い精神障害のある人に対しての支援における就労の困難さの判断について、従来の就労支援モデルにはない新たな知見が導き出されてくる可能性があることで注目される。

2 就労の困難さの判断等

本多氏は、支援者とクライアントとの間のパートナーシップの重要性を強調する。当然のことであるが、相互の信頼関係は、就労の困難さの判断の精度に、大きな影響を与えるものである。クライアントは、信頼関係が希薄な支援者に対しては、必要な一部の情報しか与えないことがある。例えば、疾患のことについては、十分な医学知識を有する主治医にのみ話し、それ以外の人には話さないこととしている等である。就労の困難さの判断の精度を高めるには、できる限り多くの側面の情報を総合することが必要だが、クライアントの一面のみの乏しい情報しか得られない中では、精度高く就労の困難さを判断することは難しい。信頼度が高まれば、より多くの情報が交換されることとなり、それは就労の困難さの判断の精度を高めることにつながる。支援者とクライアントとの信頼関係は、就労の困難さの判断の精度を高める基本的な条件である。

また、本多氏は、高いモチベーションを保てないといった限定された環境の下でのアセスメントには限界があることに注意することを提起している。意欲を持って取り組める場合と、そうではない場合とでは、当然ながら、結果に大きな差が生じる。しかし、現実問題としては、限られた条件の下でアセスメントせざるを得ないことがある。この場合に、その場でのアセスメントは、精度が下がるリスクがあることを自覚していることが重要である。支援機関のヒアリングでも、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の、ある限定された環境の下での状況は、その後の就労場面での結果を必ずしも予見しないことが語られていた。

さらに、本多氏は就労後のサポートの必要をコメントしているが、これは多数の就労支援機関からも聞かれたことである。就労の困難さを判断することは、効果的な支援を導き、職業の安定につなげることを目的としているもので、就労できた時点で終了するものではない。むしろ、就労後の就労の困難さの理解が職業の安定のためには重要であり、特に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の場合は、就労してから新たに生じる就労の困難さがあることも指摘されていた。就労前の初期評価も重要だが、就労後の就労の困難さの判断の重要性が認識されている。

本多氏は、発達障害者について、自身の支援経験から、コミュニケーションが発達障害者の就労の困難さの中心をなすものと注目している。またコミュニケーションスキルは、一度獲得したらその水準を維持し続けられるのではなく、スキルを発揮する場がないと低下するものであることを指摘している。就労の困難さは、そのまま支援のポイントに直結するもので、就労の困難さと支援のポイントは、一体のものとして把握することが必要である。

向谷地氏は、過疎の進む地で、精神障害者の働く機会を創出してきた経験から、就労の困難さの判断について、まず、働く場がないこと自体が就労の困難さの一つの要因であることを指摘する。さまざまな障害を持った人たちが働いていた時代とは様相が変わり、地域に働く場を創るには、さらなる工夫と新しい発想が必要とされる。向谷地氏は、障害のある人に焦点を当てる以上に、地域社会に重層的な受け皿を取り戻すこ

との重要性を強調する。その発想から、「里山的就労支援システム」を提案する。これは、リスクを出し合って、その前で、助け合って共存を目指すイメージの働き方である。当然ながら、個々人の就労の困難さの判断を考える前提として、地域における働く場の有無、働く機会の多少について把握しておくことは重要であり、さらには、今後は地域に働く場を創り出す就労支援も視野に置いておく必要がある。

また、向谷地氏は、就労の困難さを一人一人の個人と切り離してとらえることの危険を指摘している。就労の困難さは、いろいろな要素が加わって起きている現象であり、その人と不可分の関係にある。就労の困難さの判断に当たっては、困難さのみを切り取って見るのではなく、その人を全体的に理解する中で、働く時にどのようなことが起きるかを見る方法をとるべきだとする。このことは、就労の困難さの判断に当たっての重要な示唆であると言える。

向谷地氏は、就労支援を健康生成論からとらえ直そうとの提起もしている。何が起きているのかがわかる（状況把握感）、どう対処したらよいかができる（対処可能感）、今していることは意味があることだと感じられる（有意味感）という3つのことが、就労支援の基本だとしているが、これまで経験でやってきたものと健康生成論の理論とが一致していたという。就労支援者は、個々人の目標達成に向けてさまざまな支援を展開しているが、その中で、この3点から振り返ってみることは、大いに意義があることであろう。

松田氏は、「就労の困難さ」を想定されるリスクの大きさやその回避困難性を意味する「支援の困難さ」に読み替えて、リスクを評価することを提案している。この発想の転換は、そのまま職業リハビリテーション計画等の書き方の違いとなって表れる。就労の困難さの判断の表現方法について参考となるであろう。

関係機関の連携について、松田氏は、特に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者等の支援においては、連携は最小限の機関で、完全なチームワークをとって行うことが必要であると主張する。また、企業は、支援機関からみればクライアントであって、連携する相手ではなく、支援の対象であるとの認識を強調しているが、こうした理解は、他の支援機関ヒアリングでも同様の認識が見られ、全体としては徐々に主流となりつつあると思われる。

笹川氏は、徹底して企業の視点から就労の困難さを判断することの必要性を強調している。就労の困難さを把握するためのチェックシートを活用して、企業と障害のある人との情報共有することが望ましいと主張する。企業では、障害特性、配慮事項、配慮があればできる事等の情報が整理されたものが求められているとしている。その就労の困難さの判断の方法として、企業（事業所）で実際に訓練してみることで、就労の困難さの判断の共有することが可能になるとしている。企業が、企業の間を使って、主体的に就労の困難さの判断に加わるべきとの指摘は、今後の支援機関と企業との協力のあり方についての示唆に富む考え方と思われる。

笹川氏は、企業における短期訓練制度を活用しているが、これは企業と共同で就労の困難さの判断を具体的にを行う仕組みであるとも言える。地域独自の制度で、まだ実施期間も長くはないが、はじめて精神障害者を雇用しようとする企業に対する支援策として有効に機能しており、今後はこうしたステップのニーズが高まるものと予想される。

第2章

先駆的機関における取組み

第2章 先駆的支援機関における取組み

第1節 精神障害者支援機関における取組み

1 訪問看護ステーションACT-J

対象者：樺島沙織ケースマネージャー

実施日：平成25年6月19日

（1）機関の概要

訪問看護ステーションACT-Jは、全国で最も早くスタートしたACTで、モデル事業のときから就労支援の担当者がいたこともあって、就労支援に積極的に取り組んできた実績がある。現在の利用者は78名、うち7名が働いている。

就労支援を担当している樺島ケースマネージャーは、生活支援と就労支援とを半々で行っている。樺島ケースマネージャーはジョブコーチでもあり、ジョブコーチ支援も行っている。ほかに就労支援を担当している職員はいない。したがって、就労支援の担当者は実質的に0.5人とのことである。

就労支援の対象者は、2つの群に分かれていると考えている。就労支援機関を利用して働くための活動をしている群と、働くことに踏み出せていない群である。働きたい人は、すでに就労支援機関に行ったりしているが、ACTの対象者は、重度の精神障害者とされていることもあり、働くことに一歩を踏み出していない層がほとんどである。そこでACTでは、働く意欲をじっくり時間をかけて高めていく支援が中心になる。

ACT-Jでの就労支援は、その人に合った形の個別支援になる。具体的には、職場見学や、就労体験談を聞くことなど、働く一歩手前の、働くことのイメージ作りの活動を中心に行っている。ティッシュ配りの作業も取り入れている。

（2）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

対象者の状況については、個別チームとして情報共有する。毎日、前日訪問した人の情報を朝の申し送りでも共有する。特に働いている場合は、個別ミーティングを必要に応じて開き（1週間に1回の場合もあれば、毎日の場合もある）、密接に情報交換する。

ACTはストレングス理論に基づく支援法である。生活支援で生活の状況がよく見えることが大事と考えている。アセスメントとしては、カンザス大学のストレングスモデルを翻訳した「ストレングスアセスメント」（図2、3）を使用している。基本的にすべての利用者に対して使っている。本人とケースマネージャーが共同で作る。自分自身で書く人もいるが、たいていの場合はケースマネージャーが対話の中で書いている。対話や関わりのためのツールという意味合いもある。ストレングスだけを語り合うが、マイナス面は十分体験しているから語り合う必要がない。「ストレングスアセスメント」は精神障害者に限らず使えるだろう。

「リカバリーゴールワークシート」（図4）も活用している。ただし、表現されることが不安という人もいるため、利用者によっては使用しないこととしている。

就労の困難さのアセスメントは、日常生活の部分で行っている。しかし実際の就労の困難さは、職場でやってみないとわからない。その点ではIPSの理念と共通している。その場でできても職場でできるかは不明である。現場でのアセスメントが有効かつ必要だ。職場以外でのアセスメントは、参考にはなるが、それだ

けで判断されてしまっただけの可能性が閉ざされる。医療と就労で意見が分かれやすいが、可能性をどうみることが問題だ。誰からも退院できないだろうと思われていた人が、ACT を利用して、現在、週5日、1日4時間働いている。妄想のある人だが、働き始めてから妄想部分が小さくなっている。何をもって働けないとするか疑問に思えたケースである。こうしたトライができる機会作りがテーマだと思っている。

不安や自信のなさを「温める支援」^{*1}が必要と考えている。「温める支援」があったら働くことに関わる条件が変わってくるだろう。就労困難者を温める、ツールを使う、という支援で、就労の困難さも変わってくる。また、職場の環境が合っていると働けるし継続できる。職場の環境を整えるのが課題だ。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

ACT-J が個別の職場開拓をすることは無理なので、この6月から就労に係る情報交換を始め、働きたい人と仕事とのマッチングを図っている。「求職希望カード」を書き、具体的ニーズをつかみ、就職先情報を得ていく。必要に応じて、ハローワーク、職業センター等と連携して進めている。

ACT は、チームには精神科医、生活支援担当者がいて迅速に対応できるので、働いてからも、生活支援と医療支援、家族支援を一体化して行えるのが強みである。精神障害者の場合、予防観点が強く、チャレンジを予防してしまう傾向があるが、ACT の特徴として、しっかりしたサポート体制を組めるので、重度の精神障害者であっても仕事にチャレンジできる面がある。

^{*1}「温める支援」は、池田克之氏の発言を受けて樺島沙織氏が作った造語。

ストレングスアセスメント

利用者の名前

ケースマネジャーの名前

現在のストレングス： 今の私のストレングスは何か？ (例：才能、スキル、個人的／ 環境的ストレングス)	個人の希望・願望： 何を希望するのか？	資源：個人的、社会的： 過去に私が利用した ストレングスは何か？
日常生活状況		
経済／保険		
職業／教育		
社会的支援		

図2 スtrenグスアセスメント（1）

健康	
レジャー／余暇	
精神性／文化	
優先順位は何ですか？	
1.	3.
2.	4.
利用者のコメント	ケースマネジャーのコメント
利用者のサイン	ケースマネジャーのサイン
日付	日付

図3 ストレngthsアセスメント（2）

リカバリーゴールワークシート

氏名: _____ ケースマネジャー: _____ 日付: _____

長期目標（一番心から願っていること）:

	責任	達成期日	達成日	コメント:

クライアントの署名

日付

ケースマネジャーの署名

日付

その他の関係者の署名

日付

図4 リカバリーゴールワークシート

2 棕櫚亭

対象者：天野聖子理事長

実施日：平成 25 年 7 月 22 日

（１）機関の概要

多摩棕櫚亭協会は、1987 年に開設した精神障害者共同作業所「棕櫚亭」からスタートしている。10 年の間に 3 ヶ所の共同作業所を立ち上げた後、1997 年社会福祉法人多摩棕櫚亭協会を設立、通所授産施設「ピアス」を立ち上げた。ピアスにおける実践で精神障害者が働けるようになるノウハウを蓄積し、就業・生活支援センター「オープナー」を受託し、職場開拓から就職後までの長期間にわたる支援を続けている。また、生活相談、家族相談のための生活支援センター「なびい」を設置し、法人全体で精神障害者の生活支援から就労支援まで行っている。

2006 年の障害者自立支援法の成立を契機に、就労に軸足を置いた事業運営をすることを決定し、「ピアス」と「棕櫚亭Ⅲ（トゥリニテ）」を就労移行支援事業所に、「なびい」を地域活動支援センターⅠ型、「棕櫚亭Ⅰ」を地域活動支援センターⅡ型として機能させている。就労支援では、同組織下の「ピアス」と、障害者就業・生活支援センターの「オープナー」の 2 つの施設の連携がある。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

調査研究を参考にして、精神障害者のためのチェックリストのようなものを作った。このチェックリストは、職業センターのツールと当時の厚生労働省が作成したチェックリストを合わせて作ったもので、入り口の方ではなく、トレーニングしてどのように変化したかをチェックするために使っている。トレーニングを振り返りながら、本人とのやりとりの中で、強みと弱みを把握していく。チェックリストによって、周りの人がみんな状況の変化も含め情報を共有できる。

トレーニングは、職員と一緒にチェックリストを付けたり、コミュニケーションの課題を解決したりしながら進めていく。チェックリストは、４段階評価であり、３ヵ月ごとにだんだん評価が上がるようにしていく。同時に仕事の負荷をかけていき、また振り返りをしてレベルを上げていく。そして、ある程度まで上がったところで就職活動を開始する。そこから、ハローワークでの相談や実習に入っていくことになる。仕事をすることで、字面ではなく、実際に仕事したらどうだったのかということ言うことができる。現場での状況と組み合わせると生きた（精度の高い）アセスメントになる。

このチェックリストは有効だったが、新しいものがいろいろ入ってきて、今は「どうなんだろう」という時期に入っている。統合失調症の人に対しては有効だが、発達障害の人には合わないこともある。チェックリストの項目自体が古いのではなくて、発達障害の人は振り返りをしたときに「そうですね」とならず、具体例を挙げてもチェックに納得してもらえないので難しい。自己評価が高くて周りの評価が低いときには、現場の話をして落としていく。

ケース会議には、離れた位置にいる人の方がよく見えることもあるため、担当の職員ばかりでなく、他の職員も参加する。そこで職員同士が情報のすり合わせをして、その中で出てきたものを本人に伝えていく。これによって、みんなが情報を共有できるようにしている。

本人が就労の困難さを理解するのが一番大事である。特に精神障害者は、自分の病気も、病気と仕事の加減もわからなければならない。何よりも自分自身のことをわかっていなければならない。

企業も病院もそうだが、アセスメントとマッチングをきちんとやらないから失敗する。アセスメントとマ

ツチングが、まだスタンダードにはなっていない。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

職場の人に「この人はこんな人です」と紹介する「職場への紹介シート」（図５）を利用者として、得意な点と苦手な点を書き出して、それを就職活動に使う。紹介シートを書くときには、チェックリストで確かめた強み弱みを参考にする。職場の方には途中で本人の調子が悪くなったときに使いやすい「面談シート」を作った。面談シートは、職場の人が時々本人と面接するときに使うためのものである。その人がどのように働く生活を続けていって幸せになるかということを考え、そのために、その時々で必要になるものを順番に使っていく。

棕櫚亭の中では、トレーニングと就労支援を別の組織で行っている。トレーニングの中で困難さ等を把握し、その上で就労支援機関に引き継ぐという形になる。そのため、関係機関等との連携が一番よく機能しているのは、同じ法人組織の中においてである。オープナーは、ピアスとの連携が一番強いが、それとなるべく同じようなことを、近隣の移行支援事業所としている。利用者の数では、ピアスの利用者は半分くらいで、もう半分は、他の就労移行支援事業所の紹介で来る人が多い。同じ法人ではない分、ピアスほど就労の困難さの判断の精度は高くない。しかし、他の法人でも、同じチェックリストを使ってもらったりもしている。そのように広げていき、同じ法人の中でしかできないものにならないようにしている。

関係者が一同に集まって連絡会議という形で連携するのではなく、本人の具合が悪くなったら病院、職業評価であれば職業センター、就職活動ならハローワークというように、場面場面で必要なところと連携していく必要がある。

地域の人たちと集まって、学習会などを開いて一緒に勉強している。発達障害を専門に勉強する会にも参加し、就労プログラムを工夫したりもしている。学習会を重ねていくと、時間はかかるが、だんだん同じ言葉が使えるようになる。状況は変化し続けるので、勉強会では、具体的な事とは切り離して、最先端の事を勉強する方がよいと考えている。病院と連携する場合は、病院には病院のルールがあるので、病院の批判ばかりするのではなく、こちらから近づいていかないといけないと考えている。

最近は企業が門戸を開いてきたので、これからは就労のための準備ばかりではなく、実習先の開拓がますます重要になってくると考えている。

紹介シート

多摩棕櫚亭協会
調査研究事業

記載者	所属		記載日	年 月 日
	担当者氏名			
情報基礎	氏名		手帳	精神保健福祉手帳()級
	就業動機	※志望動機ではなく働きたい理由 例:親から自立するため		
希望条件	希望勤務日数	日/週	希望勤務時間	時間/日
	特記事項	※希望の曜日・時間帯等あればこの欄に記入		
訓練情報	機関名	※複数ある際には、 行った機関名を記入	主として	期間 年 月 日 ～ 年 月 日
	内容	※具体的な訓練内容や訓練時間はこの欄に記入		
	特記事項	※訓練、職場実習等を複数うけた際には、この欄に記入		
健康状態	障害名(病名)		通院頻度	回/()週 曜日
		※複数あれば記入		
	不調のサイン			
	不調時の対応方法			
	服薬状況	【 朝 昼 晩 頓服 】		
	主治医からのアドバイス			
特記事項	※服薬等で就業上配慮が必要な事、精神科以外の疾患で伝えておいたほうがよいことがあれば記入			

図5 職場への紹介シート(1)

紹介シート

多摩棕櫚亭協会
調査研究事業

相談体制	相談内容	機関名	担当名	連絡先
	仕事			※電話番号などを記入
	医療			〃
	生活			〃
	特記事項			
ご本人の特性				
セールスポイント		取り組んでいること		
①	例：丁寧・正確さを重視して作業ができる 例：沢山の情報を口頭で聞くことは苦手だが、メモを活用して対応している			
②				
③				
④				
⑤				
障害ゆえに配慮していただきたいこと				
例：同時に複数の指示があると混乱してしまうので、指示はひとつずつ出していただきたい				

上記情報を提供する旨同意します 本人署名 _____ 印

図5 職場への紹介シート（2）

3 JHC板橋

対象者：宗像利幸／下園美佳／下田路子

実施日：平成 25 年 7 月 30 日

（１）機関の概要

社会福祉法人 JHC 板橋会は、1983 年、東京都板橋区でスタートした。初め、精神障害者共同作業所を開設することから始まったが、その後共同作業所を拡大し、1992 年にはクラブハウス「サン・マリーナ」を、2002 年には障害者就業・生活支援センター「ワーキング・トライ」を開設した。現在では、生活支援から就労支援まで、精神障害者の地域支援を多角的に展開している。

ワーキング・トライでは、利用者に支援の全体の流れを図示した「地域就労支援システム」（図 6）を提示して、生活支援から基礎訓練、職場体験実習、一般就労、就労継続までの就労支援の流れを説明している。

ここ 2、3 年は、精神障害者だけでなく、発達障害者や高次脳機能障害者の相談が障害者就業・生活支援センターで増えている。以前は精神障害者が多かったのですが、病気の状態やどんな仕事をしていたのか等に視点が行っていたが、発達障害者の場合は、仕事の経験が全くないとか、マッチングが上手くいかないケースが多い。高次脳機能障害者の場合、どんな障害が自分におきているのかというのをよく分からないまま相談に来る人もいます。したがって、ワーキング・トライにおいては登録した後、必ず体験実習を行い、その人の障害による困難さの部分やできる部分を見極め、就労に向けての計画を立てている。ここ数年、アセスメントの重要性を痛切に感じている。

（２）就労の困難さの判断の方法及び精度を高めるための工夫等

ワーキング・トライでは、新規で相談に来られて登録した人達に関しては、必ず本部ビルの方で個別体験実習（清掃などの軽作業や事務補助）を 2 時間×2 日間行っている。個別体験実習が終わった後に、集団体験実習も必要な方に関しては、就労移行支援事業所の「プロデュース道」や就労継続支援 B 型事業所の活動の場において、2～3 日ぐらい体験実習を行っている。この体験実習によって利用者の得意な事、苦手な事や、体力の面ははじめいろいろな部分をアセスメントできるので、それを行った上で、初めて就労に向けてのプログラムを作るというやり方をしている。

本部体験実習はマンツーマンで行うが、そこだけでは見えない部分も多い。そのため集団体験実習を行っている。集団体験実習は、集団の中で行うので周囲とコミュニケーションをとる必要があり、これによって就労の困難さというのが具体的に見えてくる。体験実習が終わった後に、本人に、必ずチェックリストを付けてもらう。これは、体験実習での自分の状況を振り返るためのもので、スタッフも同じものを書く。そして、両方でチェックリストをすりあわせる。これは、ワーキング・トライ開設当初から同じフォーマットでやってきたが、最近では、発達障害の人や、知的障害の人の相談が来るようになったので、基本フォーマットは同じだが、障害特性によって、チェックリストのフォーマットを変えている。例えば、知的障害者には文言を分かりやすいものに変えたり、発達障害者には「A, B, C, D」というランクではなく、メモリ（～％）のような形で付けてもらったりするようにした。

過渡的雇用のときにも実習の時に用いたようなリストを用い、本人の希望や生活上の心配など基本的な事項を確認していく。これも本人と一緒に働くスタッフと両方でチェックし、ずれがないかどうかを確認していく。ジョブコーチ付きの仕事に行く前のオリエンテーション資料として用いる。仕事をしたいと言っても、「では具体的にどんな仕事をしたいですか？」と聞いて、すぐに答えられる人もいれば、このリストを

付けてみて「私はこういう所を挑戦してみたいんだ」と気づく人もいる。自分の状況をよく知るためのツールとなる。また、過渡的雇用の間は、3ヵ月単位で企業側の方にチェックしていただく。終了間際の評価が、最初の評価より高いと、企業から評価されたという自信になって、それをもとに、実習先を探すといったことにつながる

就労後はツールというのは特に無いが、必ず、就職して最初の1週間ぐらいのところで一度企業の人に話を聴く。その後、1ヵ月、3ヵ月、6ヵ月に、本人と企業と支援機関とで振り返りをしている。そのときに、企業の人から直接話を聞いた中で、口頭での説明だけでは理解が難しい方の場合は内容をまとめて利用者に渡す場合もある。

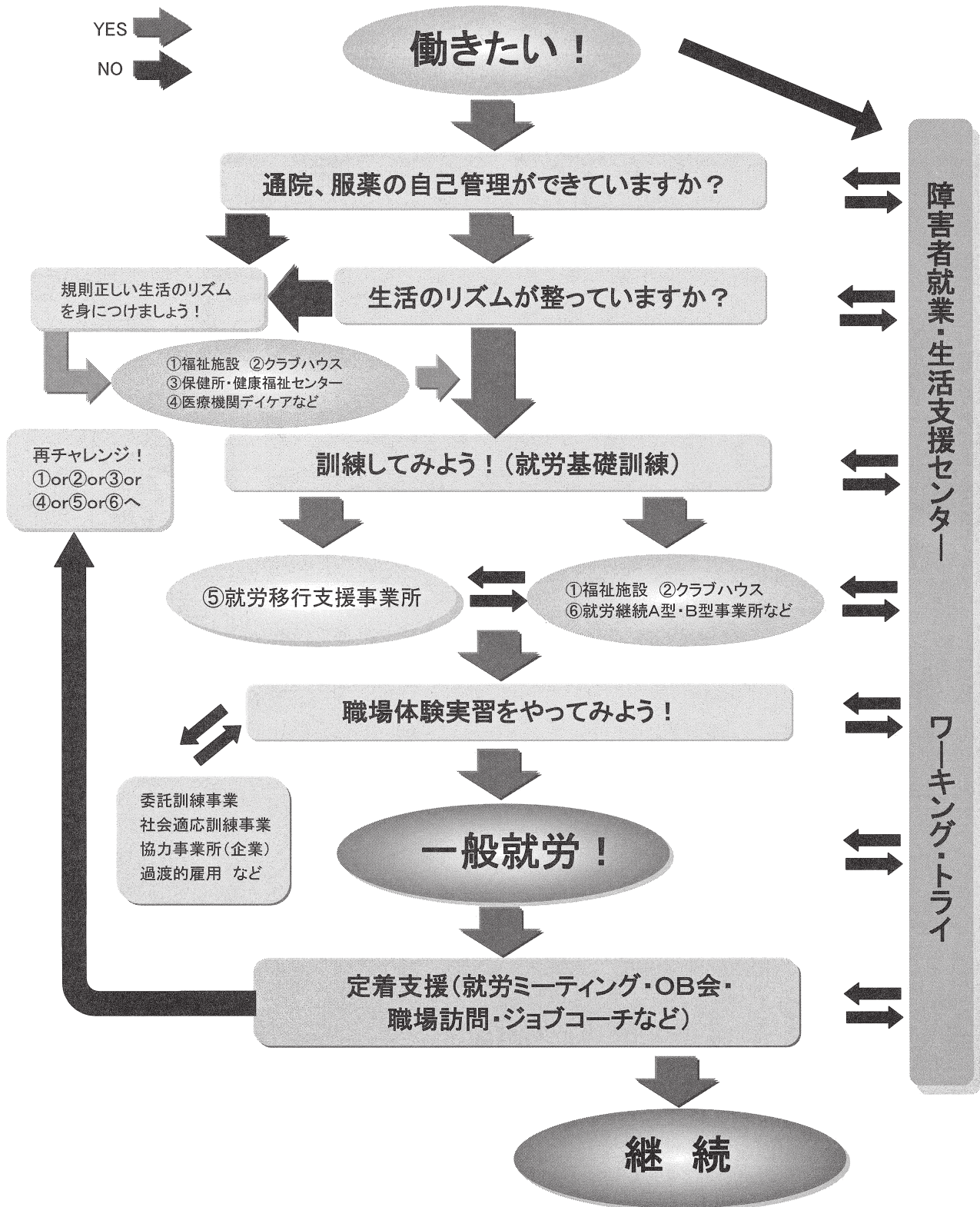
就労の困難さの判断をきめ細かく行えるのは、顔を合わせる時間がたくさんとれることによる。顔を合わせる機会がたくさんあれば、ツールはどんどんシンプルになっていく。また、精度も高くなっていく。特に、目に見えない障害を持っている方の就労の困難さについては、普段から顔を合わせることで、判断の精度を高くする。就職してからは、職場訪問を頻繁にすることも重要だが、就職後1～3ヵ月間、定時後に電話をしてもらい、報告内容や声のトーンなどで、状況を把握することもある。このような電話での定期的な確認も大切なツールと言える。もちろん、会えるのが一番よいが、はじめに関係性が築けていれば、だんだん、間をおいて、電話だけというのでもある程度フォローができるようになってくる。

（3）関係機関等との連携の実際と工夫等

ワーキング・トライでは、さまざまな関係機関と連携している。ハローワーク、職業センターとは密に連携している。東京都内の他の障害者就業・生活支援センターや、市町村の就労支援センター等とも連携している。就労の困難さについては、引き継ぐにあたって、それまでその利用者に関わった人と合同面接をし、書面での情報提供という形で、ある程度その機関がどういう関わり方をしてきたかについて情報をいただくようにしている。逆にワーキング・トライから他機関へ行く場合は、本人の許可を得た上で、次の機関に、これまでどういう支援をしてきたかを伝えている。

企業との連携については、東京中小企業家同友会の板橋支部にJHC板橋会として会員登録している。そのため、板橋支部の活動と共に、いろいろな委員会活動のある中で、障害者委員会に席をおきながら、ミニ学習会等いろいろな活動をやっている。その結果、企業の中で「こういう仕事があるけど、誰かやれそうな人いませんか」という話があれば「では、ワーキング・トライから実習生をお願いします」「就職でどうでしょうか」等と、実習先や就職先につながることもある。また、板橋区の自立支援協議会の就労支援部会にも入っており、それも連携につながっている。これは、区内での障害者の職場実習先を開拓していこうという話で、ようやく昨年からの具体的活動が始まったものである。

地域就労支援システム



社会福祉法人JHC板橋会 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ
〒174-0072 板橋区南常盤台 2-1-7 TEL 03-5986-7551 FAX 03-3554-8202
E-mail worktry@jhcitabashi.or.jp

図6 ワーキング・トライの地域就労支援システム

4 スイッチ・センダイ

対象者：小野彩香統括ディレクター

実施日：平成 25 年 8 月 5 日

（１）機関の概要

仙台市にある特定非営利活動法人 Switch（スイッチ）は、障害福祉サービス事業所「スイッチ・センダイ」（以下「スイッチ」という。）を運営するほか、学生就学（修学）・就労支援事業（個別援助付き就学・就労支援）、法人企業向けメンタルヘルス支援事業、その他各種メンタルヘルス研修事業を行っている機関である。

スイッチは、法人の目標でもある「ひとり一人の Wellbeing の実現」の取組みとして、平成 23 年 6 月 1 日に開所した。IPS をベースに個別プログラムを展開しながら、特に“Place-then-train”をモットーに一般就労を目指し、本人の技能や興味（ストレングス）・選択に基づき、迅速に職場開拓を行ってきた結果、さまざまな職業への道を獲得している。

スイッチの支援対象者は、精神疾患が主症状で通院している人である。在籍は毎月約 50 人であり、全員就労支援の対象である。1 日に通う人数は 20 人前後である。

開所時間は、10 時から 3 時。このうちの午前と午後の 1 時間 30 分が、プログラムの時間となっており、「個人ワーク」と「講座」の 2 本構成になっている。「講座」は、集団で行う認知行動療法や、コミュニケーションワークと称して、SST、ストレス対処、アサーション等を行っている。就活講座は、働くマナー、キャリアプランニング、応募スキルなど一通りの就活講座を行っている。どの講座も 2～3 ヶ月を 1 クールとして行い、繰り返す。次に、「個人ワーク」は、自主的に個人活動をする時間にしている。この時間は、自分の就職活動を進めたり、日々のストレス段階に合わせた自分の対処法を試したりする場として活用している。自己対処スキルの向上を一つの目標にしているので、まだ就職活動に取り組んでいない人は、自分でいくつか集中してやりたいことを挙げて、その日の気分に合わせて自分の活動を選択し主体的に過ごすということが大きな特徴になっている。

通所日数は、週 3 回程度から始め、必要に応じてペースを上げていく。基本的には毎日通って来られる人は、活動が安定し、調子も良い人なので、就職が近い。ただ、交通費の補助がある自治体と、ない自治体があり、来所する人の中には片道 800 円以上かかる場合もある。自己負担は大きいのが、集中力や意欲を高めている場合もある。

就職実績は、初年度（平成 23 年 6 月～3 月）就職者は、12 人。2 年目である平成 24 年度は、30 人であった。定着率は 7 割程度である。病気を開示して働く人（オープン）の半年定着率は 8 割と高いが、非開示（クローズ）の半年定着率は少し下がるため、全体の定着率としては 7 割である。開示非開示の割合は、開示（オープン）6 割、非開示（クローズ）4 割である。就職までの期間は、半年以内が 5 割、1 年以内で 8 割となっている。

就職までの期間が短いことについては、主体性を持ってもらい、即時的な支援を行っている表れと考えている。スイッチでは、本人が応募したいというのであれば応募活動から入ってもらう。あくまで、本人の希望から進めることを重視している。中には、何回もクローズで就労し、自分の課題をしっかりと見極められている人もいる。認知行動療法に興味を持っている人や、自分をコントロールすることに課題を感じている人たちに対しては、あえて急がないで、しっかりと学びの時間と自己分析に時間を当てて、1 期目（1 期間 3 ヶ月）の後半から動くという形で、2 期目中には就職活動に取り掛かれるように進めていく。開始時期も、

タム制にしておらず、不定期に入れるようにしている。現在、1ヵ月に4人新規開始し、4人が就職して利用を終了するという流れを目標としている。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

スイッチにおける就労の困難さの判断は、尺度を出せるような取り組みはしていない。アセスメントは独自のシートを使用し、成育歴など含め、細かく把握をする。職業評価となるようなものや、職業検査も実施していない。何が困難さを決めるかという、「自己の感覚」であると考えている。その感覚を確認していくためにも、企業実習は、機会があれば1回は行うことを勧めている。それは、体験実習というスタイルを取ることもあるし、短期アルバイトのような形で、普通に求人に応じ申込みアルバイトを行うこともある。企業実習やアルバイト等の実体験をととして、具体的な就労への自己感覚を評価していく。そこから、担当と具体的な就職活動のステップを決めることが多い。

スイッチは担当制にしており、それぞれの利用者に担当がついて進めていくが、担当者が他のスタッフに相談することも多い。担当者もプログラムの受け持ち、企業支援、研修などに参加して担当利用者に関われない時間帯がある。不在の時間があっても、前に進める関わりを皆が取れるように、週1回の全ケースレビューや、記録の共有などを行っている。

ケースのスーパーバイズは、小野氏が行っている。進め方など具体的な手法と、対人支援の視点からのスーパーバイズである。事業所管理業務については、別の担当があり、分担している。

これらの体制作りの背景には、多面的に利用者や支援経過をとらえることが問題解決には有効であるとの理解がある。

IPSのフィデリティ（忠実度）^{*1}については、意識して厳密に守ることに趣を置いていないが、支援を進めていく上で、ご本人のリカバリーという視点で、関わりを大事にしていると、結果的にIPSのフィデリティを満たそうとする形になっている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

企業との連携では、雇用とは直接的に関係がない場での出会いを大切にしている。同じNPO団体の集まりに参加したり、法人事業として他法人や他企業、行政と連携した企画や事業を展開したりしている。そのつながりから、互いに協力し合えることを行っている。そのため、他団体や企業側の困りごとの相談を受けることが関わりのきっかけになることも多い。実習や、雇用もその先にあることもある。その際は、スイッチのフォローアップ体制を伝え、連絡の方法や訪問のタイミング等を選択してもらう。最初は企業にとって、負担のない関係から始めることが多い。

実習先は、基本的には、本人の希望する業界で探していく。また、仙台圏域の障害者就業・生活支援センターである仙台市就労支援センターより、図書館等の公共機関の事務実習の機会を提供してもらえるので、利用する人も多い。

実習先企業については、上記のつながりで頼んだり、スイッチの入居しているビルの中の会社に仕事を切り出してもらったりしているが、固定のプログラムとして企業での作業をスイッチの訓練としてやるスタンスは取っていない。「こういう人がいて、こういう業界を目指しているのだが、一度、実践的に試させてもら

^{*1} フィデリティ（fidelity）は、ある介入がそのプロトコルもしくはオリジナルに開発されたプログラムモデルに忠実に行われている程度を言う。

いたい」と頼んでいる。実習の期間は、基本的には1日、長くても3日ぐらいで、希望する人は何ヵ所でもやっている。スイッチでは、施設外就労をしていないため、工賃が発生するような訓練はない。企業側の配慮で有給となる際は、実習ではなく、普通のアルバイトなので、サービス利用算定対象にはならない。それでも、本人の動機の維持や現状での自己確認には大変有益であるため、推奨している。後日、振り返り、次の支援に活かしていく。

医療福祉との連携に関しては、まずは利用者の紹介の場面が多い。スイッチの利用者は9割が他機関からの紹介である。そのうちの7割が病院からの紹介である。紹介時に、同行してくれる支援者も多い。自力でスイッチにたどり着くのは、ホームページ、メディアを見てくれた人ぐらいである。多くの課題を抱える、多くの問題が背景にある人などは、事前に支援機関と役割分担を行い、本人にも活動を進めていく上で懸念される事項を率直に伝え、それでも頑張りたいという人に関しては、基本的に受け入れる。相談関係をベースに、就職を現実的に目指し、自主的に行動するというスイッチの場所の趣旨をよく説明し、それが今できる状況か、許される状況かを確認する。利用者にとっても、開始時には、明確にイメージを持って始められるように心がけている。開始前、後にも、関係機関とは積極的に情報共有し、多面的に判断できるように取り組んでいる。

その中でも特に重点を置いているのが、医療機関との連携である。担当がアセスメント後に、受診同行し、3人で今後の方向性と具体的な状況を確認している。医師にスイッチを利用することに同意されている人が利用開始となる。就職後も、利用者は医療機関とは離れないので、積極的に医療機関には情報を提供し続けていく。病院内の相談員の役割によっては、継続フォローを担えない場合もあるため、病院の状況によって医師と直接やりとりしたり、支援者を入れたりしている。

家族との問題、金銭管理の問題など、多くの問題がある場合は、在籍中に、生活支援機関や相談支援事業所など、新たな支援機関とのつながりもつけている。家族との連携、家族支援に関しては、不十分であると感じており、今後の取組みの重点項目である。

ハローワークは、利用者がほぼ全員登録する。開設時にハローワークから近い場所を探したこだわりもあり、ハローワークまで5分の距離である。そのため、ハローワークに気軽に通うことができるのも、大きな効果につながっている。登録時の同行等、一日に一回、誰かしらはハローワークに行っているのも、顔の見える関係になっている。

障害者職業センターとの連携は、過去に2ケース、ジョブコーチ支援を利用した。職業適性を測ることや、模擬的な就労体験を経験したい人は、職業準備支援を利用することもある。また、平成25年度より、1号ジョブコーチを1人稼働させている。理事長の高橋氏、理事の小野氏が元々職業センターの配置型ジョブコーチをしていた時期があり、職業センターとは連携しながら業務を行っている。

5 就労支援センター そらいろ

特定非営利活動法人京都メンタルケア・アクション ACT-K 就労支援センターそらいろ

対象者：池田克之所長

実施日：平成25年8月9日

(1) 機関の概要

「就労支援センターそらいろ」(以下「そらいろ」という。)は、京都市にある就労移行支援事業所で、ACT-K

を母体として、2011年にスタートし、今年（2013年）で3年目となる。利用定員は20名、現在登録が28名、1日の利用人数平均が約15名である。ACT-Kは10年目で、利用者は約170人、スタッフが（常勤・非常勤含めて）約20名である。「そらいろ」のスタッフは7名で、うち精神障害者支援の経験がある者が3名、新卒で入ったスタッフが2名、他はハローワークからの求人による。

利用者の選定は、働きたいとの意思があることが条件で、朝から来なければいけない等のハードルは特に設けていない。1人の利用者に2人スタッフが付く形にしている。自信を失っている人が多いので、実習を多くし、所内での時間をできるだけ少なくしていくことを心がけている。

支援の流れは、まず見学に来てもらい、「お試し」を5回やってもらって、その後、相談して本登録となる。お試しの5回は、週1回のペースの人もあるし、週3回で2週間で終える人もいる。お試しは、午前中の人は月水金、午後の人は、月火金と定めている。お試し回数は、今は5回としているが、1年目は特に規定していなかったもので、30回近くお試しする中でやっと登録まで持っていけた人もいた。2年目の24年度は線引きをした。

卒業生は、1年目は8名（23年度卒業）、2年目は15名（24年度卒業）。制度の上では支援が終わればそこで卒業という形になるが、アフターフォローという形で継続して支援している。月に1回（土曜日）OB会を行っている。職場訪問（・面談）等は適宜行っている。

1年目卒業の人は、支援期間が1年未満だったが、移行支援事業がスタートする前から関わっていた場合には、もっと長く関わっていて、ACT-Kのときから関わっていた人の実際の支援期間は2年、3年の人もいる。

登録は1年目33名、2年目が27名。その間に5名が離職し、うち3名が再チャレンジ。残りの2名は、1人は仕事以外のやりがい探し、もう1人は仕事をしたいが病状が安定しないため、デイケアで仕切り直しとなった。

就職先としては、今のところ、同じ企業に当たったことはなく、すべて別の企業だが、これから企業との関係が深まる中で、直接オーダーが入ってくる感触があり、同一企業に2人、3人と送り込めることになるかも知れないとの感触（可能性がある）がある。

男女構成は、男性が多いのが特徴で、全体の7割が男性。平均年齢は23年度、24年度ともに40歳前後。一番年齢の上の人は64歳、一番若い人が20歳。

通所回数は、1年目も2年目も、週1、2回の人がほぼ半分。週3～5回の人でも昨年はだいぶ増えた。週1回の人でも就職できている。特に統合失調症の人は、新しい環境に来るときはかなり配慮が必要だと感じている。

障害別では、1年目は統合失調症の人が半分。2年目は発達障害の人が増えた（全体の約3割。統合失調症という障害名が付いているが発達障害だろうという人も入れると4割くらい）。全体の約8、9割が障害者手帳を持っている。高次脳機能障害の人は、23年度、25年度、1名ずつ受けている。タイプが違うので、スタッフはもう少ししっかりと勉強しなければいけないと考えている。

職歴の有無は、24年度は、全員が何かしら働いていた。オープン・クローズは、本人の意志でやっている。それぞれのデメリット、メリットは伝えるが、オープンにすることを勧めたりは特にしない。

「そらいろ」利用期間は、23年度は平均8ヵ月で就職。24年度は平均1年2ヵ月。1年で就職に結び付けることを目標にしている。

IPSについては、日々のプログラムということで、パソコンのプログラム、コミュニケーションの練習、就職に向けて必要であろう一定の所作を予備校のような形で展開している。人や状況によって、必要なプログラムは変わってくるので、話し合っ

るが、そういった人にはプログラム外で支援している。利用者の様子やスタッフの許容量を見ながら受け入れるかどうか検討する。

「そらいろ」は、メンタルケア・アクションの法人格を使って立ち上がっているが、ACT-K とは、今は、連携の形を取っている。月に1、2回あるスタッフミーティングに参加し、ACT-K の利用者の現状を報告するとともに、情報交換をする。各利用者に対して担当がいるので、その担当者とは他機関と同じような関係で連携していく感じになっている。

池田所長は、5年間ほど、クリニックで精神保健福祉士をしていて、元々は働くということに対して焦点が合っているわけではなかったが、元気になってきたら「仕事をしたい」という人が多く、彼らの希望に沿うために ACT-K で就労支援担当になった。仕事について考える窓口になり、継続するうちに、人数も多いので「もう少し働くことに特化して考えていかなければならない」ということで、「そらいろ」の立ち上げに動いた。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

ACT-K の利用者は、基本的に、ハローワークを使えるほどの元気がある人ではなく、まず温めていくことが必要であるという印象を持っている。ある程度温まったときに「そらいろ」につながるのがベストではないかと考えている。ACT-K には就労支援担当が不在の状態なので、その連携が今後の課題である。

就労支援の対象になるような人はいると思われるが、掘り起こしていかなければならない人が多い。元々働くこと自体をあきらめている人が多いので、支援者側から動かないと、就労支援の対象者はいないという扱いになると考えている。

IPS では、本人が働きたいと言ったら、それはすでに働きたい気持ちがあるという前提である。就労移行支援の制度と IPS の理念との間に矛盾があり、そこが課題で、「受けたのは良いけど、3年目を迎えても目途が立たない」と思ってしまうような人も中にはいる。出だしのところで一定のハードルを設けなかったがために就職できた人もいる。最初にハードルを設けることによって、働く機会を摘んでしまう可能性がある。一方、応援していても2年ではたどり着かない人がいる。就労の困難さの判断の難しいところと考えている。

就労の困難さの判断については、プログラムの中で見ることにはあるが、所内でのプログラムのアセスメントの幅は狭いので、早めに外に出てもらうようにしている。そして、その現場でどんな動きをするか、どんな特徴があるのかを見るようにしている。

実習の出だしの段階で求職アンケートシートを使う。実習に行ってもらったら毎回日誌（A4で1、2枚）を付けてもらっている。対象者が企業で就職しようという段階になったときに、A4で1枚のタイプのプロフィールを作り、本人にも見てもらう。

面談を大切にし、2週間に1回は必ず面談をするようにシフトを組んでいる。就職活動が忙しくなったり、生活の部分で差し障りが出て来たりしたときは、2週に1回では間に合わないので、毎日のように面談する。面談で大まかな状況を把握して、プログラムの中と実習で見えていって、また面談をする。その中で、プロフィール表のようなものにまとめていく。

これを活用して連携をしていく相手は、障害者就業・生活支援センター、医療機関である。また、企業の人にもシートを使って評価をしてもらったりする。企業には実習が終わった段階等で、良かった点や悪かった（苦手な）点等を書いてもらう。その場合、プロフィール表とは別の評価票のようなものを使う。それは、場面に合わせて、独自のもののときもあるし、障害者就業・生活支援センターのシートを使うときもある。

本人が、自分で自分の就労の困難さを把握していくプロセスは、実習や就職が主で、そこで気付くところがあると考え、その機会を大切にしている。そこで踏ん張れる人もいるし、もう1回仕切り直す人もいる。

リアルさや真剣度というのは現場にあるので、本人の中に浸透するのは現場だと思っている。そこにも追いかけて一緒にできるところが「そらいろ」の強みの一つだと考えており、したがって、担当者は現場に頻繁に行くことになる。

実習期間は、人によりまちまちで、2週間の人もいるし、3ヵ月の人もいる。1日だけや、2、3日という人は、最近は少ない。1週間以上行ける人が増えてきた。実習期間中は、人によるが、だいたい半日（3時間くらい）から始めて、そこからフルタイムに行けるかどうかを試すために、徐々に時間を延ばしていく。

実習は、無給の場合と有給の場合がある。「働くのだから給料を出さなければ」という考え方で企業から出る場合があるが、それは給金としてそのまま（利用者に）支払う。

有給の場合と、そうでない場合とで、本人の力の入り方に違いがある。無給ではしっかりしたアセスメントにならないのではないかと意見には同感するが、本当に働くことに飢えている人も中にはいるので、特に長いこと引きこもっていた人などは、働く経験ができるというだけで、有給か無給かに関係なく行く人もいる。引きこもっていた人は多く、「そらいろ」では、10年ほど引きこもっていたという人が多い。

就労を困難にしている原因は、支援者の方にあるのではないかとと思っている。支援者が働きかけ、本人の働く希望を拾い、引きこもっている人が企業で働くことを支援していくことを保証する仕組みが現状では無い。基本的にデイケアであったり、移行支援であったり、そういう所に来ることができるのが前提になっている。その前提からこぼれる人はたくさんいる。その中には、きっかけさえあれば頑張れる人がたくさんいる。

ほかに、継続のサポートが重要課題だ。障害を持っているので、仕事に就いて職場にある程度馴染んでナチュラルサポートが成立したとしても、不安定になる要素はある。そのため、継続して見守る、横に居続ける必要がある。移行支援事業の終了は6ヵ月だが、特に精神障害者等の場合は、6ヵ月で十分という人はいない。したがって、継続してサポートする仕組みが無いといけなさと考えている。

（3）関係機関等との連携の実際と工夫等

「そらいろ」を紹介する所は、デイケアを持っている診療所が多い。ほかに、就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、保健センター等から紹介されてきている。福祉施設（就労継続支援事業B型）からの紹介はこの2年間で1回も無かった。B型で多機能のところは、自分の所で抱えているようだ。

障害者就業・生活支援センターとの連携では、1年目は3割近くの人が登録していた。担当者の異動や退職、体制の変化により、2年目は利用している人が減った。障害者就業・生活支援センターが実習先を開拓してくれ、それを使わせてもらうという所で、1年目は威力を発揮した。

本体のACT-Kからの紹介というのは1割くらいで、9割が他機関からの利用者となっている。したがって、ACTチームでの支援というのは、年々減ってきている。

企業との付き合いは、継続してやり続ける。ちょっとずつ距離を取るが、メール等で連絡は取り続ける。店長や担当が替わったときは引き継ぎしてもらう。

就職した人、退職した人は、「そらいろ」のOB会に参加する等、全員が何らかの形で「そらいろ」につながっている。

「そらいろ」は、就労移行支援事業だけをしている。出口の連携は企業としかあり得ない。利用者は医療とずっと付き合うので、「そらいろ」も医療機関との連携はあり、報告は適宜入れるようにしている。医療の人に来てもらうのは難しいので、こちらから行かないといけない。

連携先では、ハローワークには毎日誰かが行く。近くのハローワークへの距離は、バス・自転車で15分くらいで、2ヵ所のハローワークに行ける。

NPO 法人京都メンタルケア・アクションには、社会福祉系の大学の先生が多い。各々専門の分野を持っているのだが、ACT プログラムに興味を持っている人が多い。もちろん、医療職の人もいて、クリニックの院長が入っていたりしている。10 年前くらいにできたもので、普段は、各々の大学の学生を連れてきて ACT プログラムを勉強したり、ACT プログラムの立ち上げ方等について書籍を作ったり、現場がどう推移しているのかを観察してもらったりしている。

企業との連携という言葉については、ともに支えていくというスタンスを取れる企業と、困っている企業とでは感覚が違ってくるのかなと思う。ここで関わりのある企業は、「一緒になって障害者をサポートする」という方が多い。企業と障害者のどちらかの立場に立つことはできない。必要なときに必要なことをやるだけである（間に入って橋渡しが主な役割だと考える）。

就労の困難さを企業に伝えることは頻繁にあるが、どちらかというと「できること」を伝える。困難さよりも、配慮事項を伝える。この部分に時間がかかる。配慮事項は人によって違うが、それは面談やプログラムを繰り返し行う中や、実習等の中で出てきたものである。それはプロフィール表にする。利用者は、短所・弱みのことを言われるのには慣れているが、強みの方から会話が始まるということに驚く。それが、彼ら自身の意識改革にもつながる。プロフィール表以外のものは、「作業対象者の自己採点表」というものも使ったときもあるが、全員にやっているわけではない。これは、対象者の今の状況を企業に伝えるために担当者が使ったものである。シンプルなスタイルで、強みと配慮事項をセットにしてプロフィール表にして使っている。個別支援計画書を作らなければならないので、3 ヶ月ごとの振り返りのときに、作成シートで本人に書いてもらう。作成シートは、「そらいろ」独自で作っているものを使用している。

できるだけ、スタッフも外向きに動くということが大事だと思っている。支援者も各々プログラムを持っているが、必ず半日はあける等、動ける時間がどれくらいあるのかを皆それぞれ把握していて、束縛されない時間を利用者の面談、訪問等に当てる。

就労の困難さの判断や連携ということで、企業と同じ位医療やハローワークを巻き込んでおくというのは、こちらの動き次第だと思っている。待っていて向こうから来るものではない。多少鬱陶しがられても働きかけていく必要がある。その中で、こちらに興味を持ってくれるような所が出てくる。連携というのはそういうものかと考えている。

6 社会福祉法人清樹会 樹樹

対象者：平田和也サービス管理責任者 水早友美就労支援員

実施日：平成 25 年 11 月 25 日

（１）機関の概要

宮崎市において、社会福祉法人清樹会が運営する「樹樹」は、元々は精神障害者の授産施設だったが、現在は、3 障害を受け入れている就労移行支援事業所となっている。当初は利用者が 10 人ぐらいの規模で、9 割が精神障害者であった。今は、精神障害者 6 割、発達障害者 2 割、知的障害者 2 割ほどのバランスで続いている。樹樹は開設して 2 年 8 ヶ月になる。法人自体は 13 年目になる。対象者は、この 2 年間で 80 人ほどが新しく利用者となった。2 年満期で退所した利用者は 5 人で、ブライトハウス住吉（就労継続支援事業 B 型）に移った。

入る時に支援機関を通してしているのは 1 割ぐらい。他の機関に所属しているのも 1 割ぐらい。7 割ぐらいは

ハローワークで求職中の人。職業センターの評価を受けた人もいる。ハローワークに精神保健福祉の職員がいて、樹樹の利用を勧めてくれている。

移行支援は、前身のブライトハウス（社会福祉法人清樹会が運営する精神障害者通所授産施設）から行っていた。利用者の8割5分は、2年以内に民間企業に就職している。平成22年から就労移行支援事業所に力を入れ始めた。それまでも4、5人が就職していた。就職した利用者は、平成22年に12名、平成23年に10名、平成24年に23名、平成25年に14名となっている。

職場開拓は、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、職業センターから情報提供してもらっている。ネットワークを大事にしている。

就労支援員は、水早氏のみである（現在は水早氏の後任者も入っている）。平田和也サービス管理責任者は直接の就労支援はしていない。障害者就業・生活支援センターと職業センターと協力して展開している。平田和也氏は精神保健福祉士、水早友美氏は社会福祉士がバックグラウンドで、平田氏は宮崎の職業センターでジョブコーチ、水早氏は同じく宮崎の職業センターでカウンセラーの経験がある。

（2）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

樹樹では、レストラン業務を行う。厨房で働く人や、サービス窓口に出る人もいる。利用者は28名。6割が週5日、4割が週3日。

見学と体験で、どのぐらい就職したいかを見極める。障害の軽重は重視していない。見学と体験は、利用者ごとに異なるが、見学は1～2回、体験は1週間～2週間を標準としている。お互いが条件を見る機会となっている。特にルールを守れるかを確認する。実質的には見学と体験が就労の困難さの判断になっている。樹樹の中では、無駄な面談はしないことにしている。本音と本来の姿をできるだけ早くキャッチするようにしている。アセスメントツール、検査等はあえてしないこととしている。就労の困難さの判断は、観察が主体である。面談はするが、ホッとした時の面談、作業中での面談を自然な流れの中でやっている。相談室で相談するのは、ここぞという時だけにしている。体系的な職業評価が必要と思われる人は、職業センターを紹介し、つなげている。

月に1人、2人は就職して出て行く。定員一杯にはならない。

就労移行支援事業所が車で5分、10分の所に2ヵ所ある。座学を中心とするウイングルがその中の一つ。利用者にはウイングルにも見学に行くように勧めている。利用者が地域の就労移行支援事業所を見比べて特徴や方針を確認した上で選ぶようにしている。

評価のためのシート類は、自組織用に日々の記録はしているが、特定の様式を使ってはいない。

拡大ケース会議では、口頭で情報交換している。シート類を渡すことはしていない。必要な場合や要請があった場合は、その都度作成する。

本人の自己評価は、作業の中で少なからずトラブルが発生するが、それを振り返ることによって行っている。得意なこと、苦手なことを、面接の中で一緒に話しながら整理している。パソコンを使ったり、書いたりすることに抵抗がある人がいることもあり、紙に書き出したりはしていない。パソコンが好きな人は樹樹を選ばず、別の就労移行支援事業所に行っている。

発達障害のある利用者は、コミュニケーション面で成長したいという人が多い。樹樹では、生活面も含めて、いろいろな顔を見せている。

就職するだけなら簡単だと思う。働き出してから企業の評価を維持するのは難しい。フォローアップ、定着支援が大切だ。樹樹で早めにウィークポイントを確認し、ジョブコーチ等に情報を提供するのが近道だと考えている。

企業にもそれぞれ特徴があり、連携しながら、チームを組んでやっている。企業に定着した人たちが以前いた福祉施設より幸せな生き方ができていないといけないと考えている。

樹樹では、あえてテクニックやスキル等に向かおうとしない。見える成果、提供できる成果をもとに、信頼、信用で、納得してもらう部分がある。それが周りに伝わってきた。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

樹樹には、ハローワークで求職中の人、就労移行支援事業所がよいのではと紹介されるケースが多い。はじめに見学と体験をしてもらう。また、地域のほかの就労移行支援事業所の見学を勧める。その結果、樹樹に合う人が自ら選んで来る。地域の就労移行支援事業所の棲み分けができている。

きちんとした職業評価が必要と思われる人には、職業センターを紹介している。職業センターを紹介する利用者は、１割ほどいる。２、３割は以前に職業センターの職業評価を受けたことがある。元職業センターのカウンセラー、ジョブコーチが切り盛りしている。連携の基礎であるお互いの理解が確立している。

運営組織の方針として、法人の（経済的）利益を省みないでやってよい状況になっている。利用者が早期に就職するほど法人の収入基盤は薄れるが、利用者の就職した先での幸福を第一に考え、企業への移行支援を積極的に展開している。

就労移行支援事業所は、就職者を出さないと他との連携はしない状態になる。就職者が出るのは、連携の結果であり条件でもある。機関ごとに、利用者を見る角度が違ってきている。センター、ジョブコーチ、就労移行支援事業所のトライアングルは崩してはならないと考えている。就労移行支援事業所は、そのトライアングルでシェアするまでの段階が役割で、シェアした後でどうするかは、就労移行支援事業所だけで決めることはできない。

就労に積極的なドクターが近くにいて、そのドクターの患者が来る流れがある。病院では、典型的な統合失調症の人が少なくなっていると聞く。旧法の授産施設と入り方が違って、病院のケースワーカーが関わらなくてよくなっている。ケースワーカーには、治療面も含めて関わって欲しいが、そうすると関わる人が多過ぎることにもなる。

利用者が就職に関して積極的に応援してくれる支援機関を自分で探す状況がある。利用者によっては、樹樹だけを利用して他の機関とのつながりがない人もいる。利用する支援機関は、利用者個々の、これまでの過程を踏まえて定めている。

樹樹では、利用者が１人でできることには基本的に手を差し伸べないこととしている。

就職の段階では、ハローワークの職業紹介、職業センターのジョブコーチ支援を活用する。生活支援が必要な場合は、障害者就業・生活支援センターの活用するなど、支援機関を選びながらつなげていくようにしている。

拡大ケース会議は、みんなが集まってというのは少ない。樹樹が障害者就業・生活支援センターに行く時に職業センターも一緒に行く、というようなつながりをできる限り持つようにしている。

連携は、自然に一对一の連携、すなわち、ある時期の連携は一機関と一機関だけの連携で、次のステップでは、また別の機関との一对一の連携になっている。

地域事情として、他県よりも、ここでは人づきあいが大事と考えている。相手を知っているだけでも安心感につながる。その時々状況を見て、服装にも気を配っている。信用があるのが連携の前提。連携する相手を知り理解していないと効率的な支援は難しいと考えている。

工夫以前のことで、就労支援を担当しているサービス管理責任者と就労支援員が、ともに障害者職業センターの職員としての経験を持っている。樹樹がスタートする段階で、すでに地域の状況を熟知し、関係機関

のほぼすべてを理解している職員が就労支援を担当しているのが、樹樹の強みである。地方の就労移行支援事業所としては比較的多くの利用者が就職に結び付いているのは、この連携の基礎固めが奏効していると考えられる。

樹樹はレストランなので、就職している元利用者がたびたび訪れる。その先輩の働く生活を続けている姿が、現在の利用者のモデルとなり、モチベーションを上げ、就職への意欲をキープし続ける原動力になっている面もある。

7 就労サポートセンター・ミラソル

対象者：葛原明美センター長

実施日：平成 25 年 11 月 28 日

（１）機関の概要

特定非営利活動法人ミラソル会就労サポートセンター・ミラソル（以下「ミラソル」という。）は、沖縄県那覇市にある多機能型事業所で、定員は、就労移行支援事業 18 名、就労継続支援事業 B 型 10 名、自立訓練 12 名。「自主サポートセンター・みらそる」と 2 ヶ所で運営している。ミラソルでは就労移行支援をメインに行っている。平成 18 年度にスタートし、6 年間で企業就職者が 174 名。うち就労継続支援事業 A 型が 4 名。一般事業所と特例子会社が 170 名（特例子会社は沖縄に 1 ヶ所のみで、ミラソル利用者が 8 人入っている）。1 ヶ月に最低でも 2 人は就職、平均年間 25 ～ 30 名の就職をコンスタントに続けていくことを目標にしている。

障害種類別の内訳は、身体障害者 104 名、精神障害者 60 名（うち発達障害者 6 名、高次脳機能障害者 5 名）。重複障害者も多い。知的障害だけの人は少ない。

ミラソルは、精神障害者作業所からスタートしたものである。平成 14 年に NPO になった。ミラソルを立ち上げる以前の作業所でも就労支援をしていた。特別支援学校の新卒が増えて、平均年齢が下がってきた。はじめは、職業センターの自立支援コースにつないで、そこから就職させていった。今は、職業センターは職業評価の時の利用が多く、ジョブコーチ支援も一緒にやっている。ジョブコーチは資格者が 6 名いて（うち 1 人はセンターと連携が取れる第 1 号ジョブコーチ）フル稼働している。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

ミラソルでは、支援期間がすべて就労の困難さの判断に当てているようなもので、訓練とアセスメントは同時進行している。支援のスタートから就職までが就労の困難さの判断の時間ととらえている。支援期間は 2 年だが、平均 5 ～ 6 ヶ月で就職させていくペースでやっている。

アセスメントの方法としては、座学プログラムが 14 コマ、企業実習できる協力事業所が 7 ヶ所ある。座学プログラムでは、主にグループワークを入れている。できること、できないことを見極める判断材料にしている。

就労の困難さの判断は、それぞれのプログラムの中で見ていく。挨拶、接客、体力等について見ていくが、評価表は職業センターの評価表をそのまま使っている。マッチングの困難さは、職業リハビリテーションの段階、求職活動している段階の両方の段階で見極めている。

実習先では、作業時間、作業職種を変え、現場に入れてみてどうかを見る。

ツールは、GATB（労働省編一般職業適性検査）、SCI（ストレスコーピング検査）、EAS（自我態度スケール Ego Aptitude Scale）をスタート時にやって、ストレスの度合い等を見る。心理カウンセリングをバックグラウンドにしている職員がいることもあって、前理事長がシステムを作った。今はそのシステムに乗って行っている。スタート時点で概要を把握して、支援しながら具体的に見ていく方法である。

支援方針の決定は、職員ミーティング、個人面談で行っている。個人面談は、家族を入れてかなり多くやっている。支援機関にも一緒に入ってもらったりしている。ケース会議については、ジョブコーチ、支援員が入って、毎回密にミーティングしている。ミーティングは、朝 30 分やっているが、職員はミラソルは 7 名、もう 1 ヶ所は中城にあり 6 名と、人数が少ないので情報が入り次第、すぐミーティングしている。すぐ集まれる状況があるため、情報共有は早い。

また、職場をリサーチすることもある。自宅から近い企業と交渉したりする。

モニタリングは、モニタリング表（図 7）に、解決すべき課題・ニーズ、長期目標、短期目標を書き、3 ヶ月ごとにモニタリングを実施して見直している。他の支援機関も同様のシートを作成している。都道府県の方から、こういうものを活用した方がよいとの助言が入っている。モニタリングについては、3 ヶ月に 1 回、就労継続支援事業 B 型は半年に 1 回程度が標準になっている。モニタリングは、必ず本人、家族等に同席してもらって進めている。家族等も入って検討して、最終的には本人にサインをもらう。本人にコピーを渡す。これによって、目標が定まる。就職させていない所は、目標があまり変わらないだろう。ここでは回転が速いので、1 日にケース会議が複数回行われる等、連携が多くなっている。

障害種類による相違点としては、精神障害者の場合は、発病以前にできていたこと、発病後にできなくなっていることを本人が自覚できていないことがある。服薬の影響なのか判断するのが難しい。発達障害者の場合は、作業指示が伝わりにくい。障害に対する理解ができていなかったり、対人コミュニケーションが一方的な見方になっていたりする。高次脳機能障害者は、元の性格との違いがわかりづらい。できることとできないことの見極めが難しい。病院の中での検査結果をいただいてそこから見極めるやり方をしている。障害受容が難しいケースがある。

モチベーションを引き出すために、「ちゅらライフ（夢が実現したら）」というプログラムで、本人の想いを確認する作業をし、同時に他人の想いを共有する。「ちゅらライフ」では、自分の夢を書き出して、支援計画、支援実施につなげている。

就労の困難さの判断は、職業センターの職業評価をできる限りしていくようにしている。その結果を見てもう一度考えるようにして活用している。職業センターには、ミラソルの職員を育てる使い方を望んでいる。

「そてつ」（就労移行支援事業所）と相互プログラムを組んでいる。「そてつ」は、授産を主にやっていたが、座学プログラムが少ないので、利用者がミラソルの面接練習等の座学プログラムに参加したりしている。ミラソルからも、「そてつ」の障害に合ったプログラムに参加したりして適性を見ている。

常用雇用になったら、就労移行支援事業所としての支援は終了になるので、ジョブコーチ支援や余暇活動支援で補うようにしている。当事者が運営しミラソルがサポートして、OB会「余暇楽しみ隊」を 1 ヶ月に 1 回開催している。これによって定着がよくなってきた。また、見学の受け入れをかなりしている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

関係機関との連携では、定着支援も多いので、地域のほとんどの所と連携しながらやっている。障害者就業・生活支援センターとの連携が最も多い。南沖縄の利用者は障害者就業・生活支援センター「かるにあ」に全員登録を目指している。就労支援はミラソルで、生活支援は「かるにあ」で、と役割分担している。会議の時にはミラソルと「かるにあ」が同席するケースが多い。

職業センターは、ジョブコーチの関係で連携が強い。那覇市に、有償ボランティアでやっているジョブサポーター等派遣事業所「さわやか」がある。ミラソルからの就職者の10名をお願いしている。ハローワーク、病院のケースワーカー、心理士、ドクターとの連携がある。企業での会議にもできるだけ一緒に入ってもらっている。特別支援学校は進路指導部に一緒に入ってもらっている。

連携方法は、支援機関と家族とでのケース会議を実施している。場所は、ミラソルで行うことが多いが、企業でやることも少なくない。ケース会議の参加者は、問題によって違うが、毎回10人近い人がケース会議に参加する。以前は、ミラソルがすべてやっていて、ミラソル対本人、ミラソル対家族、ミラソル対企業という形だったが、今は役割分担をして連携してやっている。この方が無理がない。

企業には、ジョブコーチ支援、就労支援員の巡回支援で関係を持っている。ジョブコーチ、ジョブサポーターを導入することで、よりプロフェッショナルな感覚で伝えていける感触を持っている。企業に助成金のことなどの説明をしている。企業は、社会保険労務士が入っている場合もある。企業に合った制度、本人に合った制度をその都度調整している。企業からは、利用者の体調不良、作業の状況等の連絡を受けることがあるが、次の求人情報をもらうことがある。企業から「再度いい人を」と求められることが増えている。

就職後、1年ぐらいは支援を継続したいと思っている。しかし、それをしていると事業所が維持できない。他の就労移行支援事業所も同様の状況がある。企業への支援を長期でできる制度が使えなくなっている。

沖縄では、トライアル雇用が以前の状況と比べて使えなくなっている事情がある。那覇市独自の「那覇市障がい者雇用安定化推進事業奨励金」があるが、ハローワークのトライアル雇用が終わった後でないと使えない。ハローワークのトライアル雇用が使いづらくなっているので自ずと使えないようになっている。

高次脳機能障害者の事例で、現場を見ながら、企業で調整したことがある。何が難しいか、困っているか、わからない時に、OA担当者が定期的に支援した。

利用者氏名	様
サービス管理責任者	

モニタリング表

作成日 年 月 日
就労サポートセンターミラソル

解決すべき課題 ・ニーズ		
長期目標		
短期目標1		支援内容1
短期目標2		支援内容2

年月日	短期目標に対する達成状況の評価	目標に対する充足度・達成されていない場合は原因の分析	今後の支援内容	支援の担当者 種・担当者	どこで	次のモニタリング時期	利用者 確認印
	☐ 達成 ☐ 未達成						
	☐ 達成 ☐ 未達成						
	☐ 達成 ☐ 未達成						
	☐ 達成 ☐ 未達成						

図7 モニタリング表

第2節 発達障害者支援機関における取組み

1 千葉市発達障害者支援センター

対象者：加瀬幹生所長

実施日：平成25年5月21日

(1) 機関の概要

千葉市発達障害者支援センターは、千葉市在住の発達障害児者を対象として、相談支援、発達支援、就労支援、普及啓発・研修等を行っている。千葉市が、平成20年1月に開設し、社会福祉法人千葉市社会福祉事業団に委託して運営している。

発達障害者支援センターは、直接的な支援を交えながら、他機関と連携・協働するのが役割である。

センターの体制は、就労支援員、相談員、発達支援員の常勤職員が各1名、非常勤職員2名。センターの就労支援担当は1名だけなので、ハローワークや職業センターとの連携で進めている。

就労相談においては、障害者手帳取得を含めた就職活動の足がかりの相談が多い。

対象者は、他機関から紹介されて来るケースが多い。働く前の人も、働いている人もいて、新卒者もいる。障害者手帳を取得していない人がほとんどで、これから取るかどうか迷っている、または検討している人が多い。精神障害者保健福祉手帳は、診断が出てから6ヵ月経たないと申請できない。昨年度（平成24年度）、就労に関わる利用者は101名。就職者27名。うち障害者雇用枠24名。3分の1はジョブコーチを利用している。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

オープン、クローズに分けたサービスの流れを描いた『就職活動イメージ図』を本人に渡して相談している。必ずしもオープンかクローズのどちらか一方でなくともよいこと、障害者手帳を取っても未提示とすることも可であることを説明する。また、発達障害者支援センターはずっと関わっていくスタンスであることを示す。

相談のスタートでは、受付票を使う。ここに、診断名など基礎的な情報が網羅されて書き込まれる。

作業課題や観察等はしていない。そうしたことが必要な場合は職業センターなどにつないでいく。

就労の困難さの判断では、具体的には、『発達障害者の就労相談ハンドブック』（平成21年3月、JCネットワーク作成）の付録をコピーして使っている。「自分チェックシート」をよく使う。

幕張ストレス・疲労アセスメントシート（MSFAS）にも良さがあるが、偏りがないように使っている。言葉による表現力、紙に残せるかどうか就労してから生きてくる。主体的に判断して動けるようにする足がかりとして、練習を重ねている。

就職活動では10～20件の不採用が続くことが多く、時間がかかることに慣れていくことが必要だ。働いたことが無い人と、10～20社働いたことがある人の2つのパターンに分かれる。大学等卒業後、発達障害とわかった人も少なくないのが現状である。

(3) 関係機関等との連携の実際と工夫等

職業センターには受付と職業リハビリテーション計画策定のときに同行する。ほかに、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、千葉障害者就業支援キャリアセンターなど働く準備をするところと連携を取って

いる。関係機関への情報提供はA4版2～3頁の「連絡票」に取りまとめ、本人の同意を得て提供する。次の支援機関に伝えるのは、書面と口頭のセットで、同意書をもらった上で行う。

企業からの相談もある。企業には、困っていることは何か、どうしたいかを聞く。本人に会って困っていることを聞いたり、職業センターにつないでもらったりすることもある。

連携はバトンタッチではなく、協働作業だと思っている。就職先の事業所を訪問して、状況確認、フィードバック等を行うこともある。こうした対外的な連携は、ほとんど1人で行っている。

各発達障害者支援センターのやり方はさまざまである。横とのつながりはどこでも増えている。今後も地域の既存の支援機関との連携や役割分担が大切だ。

2 千葉県発達障害者支援センターCAS

対象者：與那嶺泰雄センター長

実施日：平成25年5月30日

(1) 機関の概要

千葉県発達障害者支援センター CAS（以下、「CAS」という。）は、千葉県内（千葉市を除く）の発達障害者とその家族、関係機関に対して、生涯にわたる一貫した支援体制の構築に向けて、関係機関との連携をもとに、個別相談、関係機関へのコンサルテーション、普及啓発研修等の事業を行っている。平成14年10月に「千葉県自閉症・発達障害支援センター」として社会福祉法人菜の花会が千葉県から委託を受けて開設した。その後、平成17年4月の発達障害者支援法の施行に伴い「発達障害者支援センター」と名称を改めた。

CASの対象者は、ほとんどがアスペルガーである。ADHD（注意欠陥多動性障害：attention deficit hyperactivity disorder）のある人は数%、知的障害のある人は5%いない。障害者手帳を持っている人は半分ぐらいで、未診断の人もいる。20代～30代が多く、40代以上はあまりいない。クライアントは延べ400人少々で、実人数130人程度である。単発相談の人もいる。働いている人は全体で40人ぐらいで、ほぼ十分の一である。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

発達障害者においては、職業スキルよりそれ以前のもの、態度、上との関係、指示の受け方等の方が就労の困難さになっている。発達障害者特有の思考法が関係性を低くしている。

面接場面だけでの見極めが困難なことを実感した例がある。相談面接を重ねた中で「本人なりに就職したいという気持ちは感じられる、素直である、パソコンのスキルもある、通勤も問題はない」等の評価を踏まえて、本人の意向もあり、4ヵ月間の就労体験プログラムに応募したケースがあった。プログラム応募面接の結果は不採用。就労意欲は本人自身から出たものだということが、強く感じられなかったからとのことであった。その結果を受けて、他の就労支援事業所を利用してトレーニングを開始した。その事業所で実際の訓練場面における本人の状態は、就労にはほぼ遠い状態であった。挨拶ができない、指示にクレームをつける、相手を侮辱するような態度を取る等、仕事以前の問題が明るみに出てきた。就労の困難さの見極めの難しさを実感した事例である。

一緒に作業をしながら本人のいろいろな側面を見るのが大事だ。面接だけでは本人の情報が乏しい。就労

移行支援事業所等でノウハウが蓄積され役割分担ができるようになるとうい。

CAS では、プログラムは持っていない。インタビューの中で整理していく。必要があれば障害者職業センターの書式などを使う。

方向性の判断は、面接を担当している職員が、その場で本人と話し合いながら行う。担当者はセンター内で相談することはあるが、他機関を集めてということはない。

アスペルガー枠ではじめて雇用した大企業から所内研修の依頼があった。スキルもあり資格も持っている人だったが、結局、適応できず、本人から「同じ空気を吸っているだけで嫌です」という辞め方になってしまった。企業も「もういいや」というニュアンスであった。

学習はするが、人や場所が変わると成果が出ない。汎化されていないことが就労の困難さにつながっている。ただし、周りが学習することはある。

アスペルガー就労支援の会「いもむし」で出しているカナダのトロントの事例がある。そこでは、1～2日、評価する人がその仕事を一緒にやりながらアセスメントし、それに対して州からお金が出る制度になっている。

（3）関係機関等との連携の実際と工夫等

就労の困難さの見極めが難しいケースについては、職業センターに職業評価を依頼していたが、最近は、地域の就労移行支援事業所の見学を勧め、そのプログラムでの様子からさまざまな情報を得ることが多くなっている。

発達障害者は、こちらには言うが別のところには言わないなど、場面によって出す行動が違ふことがある。面接場面と、指示を受けている場面とでは表出するものが違ふ。その情報を共有できるとよい。就労の困難さの判断の精度は、細かい情報を共有することによって高まる。

企業からの相談もある。困りきって相談に来ることが多い。雇用継続するなら協力するというスタンスで対応している。主に対応の仕方についての相談が多い。企業からは、「自分のことをわかって直してもらいたい」という声が多い。

働き続けられている人たちに共通している部分の中味に興味を持っている。経験的には、受動的なタイプ、受け身的で攻撃性がない人が働き続けられていると感じている。

3 広島県発達障害者支援センター

対象者：西村浩二センター長

実施日：平成 25 年 7 月 19 日

（1）機関の概要

広島県発達障害者支援センターは、「社会福祉法人つつじ」が広島県から委託を受けて、発達障害児・者に対する相談支援、発達支援、就労支援、発達障害についての正しい情報の普及・啓発、機関連携を行っている。西村浩二センター長は、発達障害者支援センター全国連絡協議会副会長を務めている。

利用者数は、1 年間で多いときは 300 名以上であったが、昨年（2012 年）は 200 名くらいであった。支援対象者は本人や家族であり、成人の事例もあれば学齢期の子供であることもある。

職員のバックグラウンドは、臨床心理士 2 名、社会福祉士 1 名、社会福祉士・精神保健福祉士 1 名の計 4

名である。

発達障害者支援センターは、広い意味では就労支援機関とも言えるが、対象者に直接現場でアプローチする機能はないため、就労支援機関としての機能は弱い。しかし、就職相談に来る人はどこのセンターでも増えている。そのため、すぐに就労につなげることが可能であるか、少し準備期間を設けた方がよいのか、それ以外にも生活面での課題や、本人の障害の受容、自己理解を優先させた方がよいのかなど、見極めをして、課題を整理しながら次につなげるというのが役割である。

発達障害者支援センターそのものは、2次機関、3次機関であり、バックアップ機関であるということが、国の方向性として出されているため、ダイレクトに相談に来る人は将来的には減っていくと考えている。ただし、「まず発達障害者支援センターに行ってみなさい」と言われることもまだ多いようである。そうであればそのようにして来た人の方向性を、本人と話しながら納得のいく形で一緒に考えることも役割としては必要である。就労希望者の就労の困難さや置かれている状況を見極め、どのように先の機関につなげていくかを整理していくことが、就労支援を効率的に進める上では大切である。

センターではあくまで初期的な対応として、当事者の発達障害の状況や基礎的な情報の整理を行う。ここに来るまでの間にさまざまな機関に相談に行ったり、支援を受けることにためらいを持ちながら来たりする人もいるので、そこを少し整理しながら面談と体験とを繰り返し、次の機関につなぐための準備をしていく。もちろんケースによっては、初期の時点で障害者就業・生活支援センターなどにつなぐ場合もあり、すべてがこのような流れではない。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

実際、ユーザーの目線からすると身近な地域できちんとアセスメントから支援が受けられることが望ましいと思われる。就労移行支援事業所がたくさんできて実績があまり出ていなかったり、就労支援にあまり力を入れていなかったりするところもある。就労支援の看板のあるところに行っても就労につながらないとすると、利用した人は「もう福祉サービスには行かない」とか「自分で何とかする」とかと考えてしまう。そのようになってしまうと、支援が必要でも本人が拒絶することとなり、次に支援を受けるのは2次的3次的なダメージが大きくなった後となり、就労支援が難しくなる。

センターには一般で就職を経験し、短期で離転職を繰り返したり、辞めさせられたりした経験のある人が多く来所する。そのため「次に働くときには障害も開示したい」、「支援機関のサポートを受けて自分に合った働き方をしたい」という人が多い。しかし、過去の失敗のダメージが大きく、とても慎重に考える人が多いという印象がある。就労支援機関も、本人の特性を踏まえて適切な対応をしていかないと、「頑張りなさい」など精神論を言い、本人にダメージを与えてしまうことも十分考えられる。

就労の困難さの判断では、発達障害者に対応した経験があって、対応方法がある程度わかるスタッフが基礎的な情報をまず確認し、その後地域につなげていくということになる。就労に関する具体的な困難さは、障害者就業・生活支援センター、職業センター、地域の相談支援機関等に、その後のサポートをお願いしながら就労の可能性について精査してもらうことになる。

利用者への聞き取りの時はワークシートを活用して、そこで本人に書いてもらったものをベースにしてやりとりをすることが多い。本人の過去の振り返りがどこまできちんと整理されているか、過去の失敗体験をどうとらえているかといったことを確認する。ただし、本人の言っていることが100%そのとおりであるかどうかはわからないので、実際に対人関係や仕事の指示の受け方に対してどういう捉え方をするのかを確認するために、簡易的な職業体験で様子を見る。また次のステップとして、体験実習が可能な地域であれば、地元の相談支援機関や行政に働きかけて、「実習を希望している地元の人がいるので協力してもらえないか」

とお願いしている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

関係機関との連携においては、軸が大きくぶれない機関と連携していかないといけない。関係機関を増やしたからといって良い支援になるとは限らない。そういう意味では、ネットワークや連携のあり方も、必要最小限かつ効果的であることが望ましい。これを「消極的ネットワーク」と称している。支援の方向性もなるべく同じでないとうまくいかない。

地元の相談支援機関に対して発達障害のある人の就労の困難さ等を説明するときは、それまでに把握したアセスメント情報を文書で説明する。その人の住んでいる地域では検査が受けにくいという場合には、WISCやWAIS等、他の検査も実施したりして、情報を次の機関に提供している。幕張版ワークサンプルも購入している。センターで行う検査は簡易的なものが多いので、本格的な就労支援の際には、障害者就業・生活支援センターや職業センターで職業面のアセスメントを受ける必要がある。

最近では地元の自治体や学校が主催する、相談に従事する方のスキルアップのための研修を手伝ったり、センター主催で研修を行ったりしている。講義と演習を組み合わせることも多くなってきている。さらに、体制整備のために行政にさまざまな働きかけをしたり、コンサルテーションで事業所を訪問したりすることが増えてきている。個別相談よりも地域の機関のバックアップの方が比重としては大きくなってきている。発達障害者支援センターは、個別支援よりも発達障害者を支援している機関のバックアップに回りなさいということであるのかも知れない。昨年は、就労移行支援事業所などで就労に向けて対人関係やマナー、スキル等を学習するようなプログラムを企画して、講師としていくこともあった。これもバックアップの一つである。

知的障害者についてのノウハウを豊かに持っている機関はたくさんあり、精神障害者についてもそれなりに経験を踏んでいるところはたくさんある。そういうところに発達障害者の利用が増えているが、今までの対応の方法ではうまくいかないことが現場では多く見られるようである。つまり、今は、発達障害者に対するアプローチの方法を学びたいというニーズが一番高い時期なのだろう。スキルアップした人材が地域に増えればそれなりに安定してくると思える。座学ではわからないため、スタッフがさまざまな地域に出向いて、発達障害のある人の支援をする人材を増やしていくということがセンターの役割ないし使命であると考えている。

一つの機関だけですべてを解決するのは無理である。他の機関と連携しないで済むのであれば、その方が楽だが、それでうまくいくことは、まずないだろう。組むためには、少しでも共有できる支援の方向性を持つておくことと、次の課題に対してどうするかというのを一緒に考える機会を持つことが必要である。

拡大ケース会議は障害に対する情報を共有する場としては良いと思うが、常に一定の機関が関わっていくことになると、機関が多ければ多いほどコンセンサスを得るのに時間がかかって、タイムリーな支援ができなくなる恐れがある。もちろん、必要なケースや機関はあると思うが、ベースとして、「発達障害のある方を支援するという考え方でここは大事にしましょう」というものがないと、「共通言語」で語れない話になってしまう。「共通言語を用いましょう」という段階までだったら、一堂に会して基本的なことを学び合うのは良いが、一人一人のケースについてのことはたくさんの機関が関わっても意味が無く、一対一もしくは少数の連携でつながり合うのがよいと思う。就労のみをとっても、それぞれの異なるバックボーンを持った機関が何らかの形で関わっている。考えが違ふのは大事なことだが、あまりにも接点がない、開きがあるということであると、連携をしてもうまくいかない可能性が高い。

最近の企業では、メンタルヘルスの問題で管理職や人事が悩んでいるケースが多い。障害者への関心が以

前と比べものにならないくらい高まっているのを感じている。平成 30 年に精神障害者が法定雇用率の算定基礎に含まれるということを考えると、あと 5 年弱であり、精神障害、発達障害の人の就労支援はとても大きなテーマになってくる。そのため、支援機関が企業文化を尊重した上で自分たちの得意領域をアピールできるかどうかが大事である。それが実のあるネットワークにつながる。企業の役に立つことが、最終的には本人のためにもなる。現場で支える企業にフォーカスが当たらない支援は、結果的に本人の不利益につながる。

以前であれば、メンタルヘルスの問題と障害者雇用の問題というのは、別物であるというイメージがあったと思うが、発達障害等の見た目ではわからない障害は、大人になってから発覚して、そこではじめてリンクするというようなことがあると思う。大人になってからということで、障害なのかそうでないのかという線引きがとても難しい。環境等との相互的な作用によって、障害をアピールした方が良いのかどうかということも変わってくる。そこが、企業から見てもわかりづらい領域でもある。

障害者雇用の研修で話をした後で来てくれる人には、「一般の社員の中で、研修の内容で聞いたことがあてはまる人がいっぱいいるのではないか」と言われる。どこの企業でも社員教育・スキルアップといった場面で、「この人は障害では？」という人を抱えている。そこをどのように障害者雇用とつなげるのか、つながるべきではないのかというのはとても難しいテーマである。ただし、発達障害という問題にフォーカスを当てると、今まで見えてこなかったことが見えてくる可能性はある。

発達障害の可能性を採用面接の段階で見極めることは無理があると思う。それをすり抜けて入社するケースというのは、今後も出てくるだろう。そういった特徴のある人がある一定の割合で入ってくることを前提に、どのように人材を生かすかという視点が必要である。そのような人の中に、自分たちが求めている仕事に貢献できる人はいると思うので、その人たちがどう力を発揮できる職場にしていけるか、というところは、障害者雇用においてとても大事である。今までの障害者雇用のステージとはまた違う段階である。また管理職や人事管理部門の人にとっても、支援と労務管理のバランスを考えながら対応していくことが求められる。この新たな課題をどうするかという話が、ここ 20 ～ 30 年の間にどこまで進むかは、大きなテーマであると思う。

DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders : 精神障害の診断と統計の手引き) が改訂されてアスペルガー症候群がなくなり、自閉症スペクトラムに統一されるという話が出ている。それによって、今まで診断されていた人が、診断がつかなくなるという話も聞く。ただし、診断がつかない人に問題がないというわけではなく、職場不適合という問題は出てくると思う。支援の必要性ということで行くと、診断基準だけでは測れない問題があると思う。「スペクトラム」であるため、症状の薄い人も診断名がつけられると思われる。そのため、障害者支援にアクセスしようとする人が増えることは間違いない。支援が必要で、障害者雇用、就労支援を希望する人がさらに増えるという流れになり、それに支援者はきちんと対応できるように期待されて、支援者の数が十分でないことを考えると頭が痛い。

当事者の中には、「障害者雇用以外の働き方は提案してくれないのか」と言う人もいると聞く。なかなか働く機会に恵まれなかったり、支援が必要な状況になったりするというプロセスを考えると、マッチングや個性の範囲では済まない状況があるということも、今の社会の中ではある。そのような中で当事者が自分に合った働き方を見つけるという認識を持つために、どのような働きかけを支援者がやっていくべきかという課題整理の考え方は必要なことだと思う。

発達障害はまだわからないことが多い領域である。環境や周囲の受け止め方によって、本人が大きく影響を受けてしまうケースが多い。そのような人たちが、診断を受けて良かったと思える支援をするにはどうすればよいか、支援する側も悩んでいる。また、そのような悩みを持つ人が増えると思う。障害者手帳取得を目

指す人も増えると思うが、取得しない人の問題や、手帳を持っていたとしても働き方にこだわりのある人もいるだろう。周りの社員への啓発や、採用部門への働きかけも大事である。支援機関が発達障害というのをどうとらえ、支援するかというところも大きく影響を受ける問題である。このような混沌とした状況というのはまだ続いているが、少しずつ理解が共有化される方向にはなっていくと思う。これから、いろいろな立場の人が関わる領域になってくるからこそ、共有化をしていく必要がある。自分流の解釈で関わる支援者が多いと混乱ばかり起きてしまう。

4 障害者就職サポートセンタービルド、ユースキャリアセンターフラッグ

対象者：大島みどりユースキャリアセンターフラッグ施設長

実施日：平成 25 年 5 月 20 日

(1) 機関の概要

障害者就職サポートセンタービルド（以下、「ビルド」という。）は、千葉縣市川市で、精神障害者を対象とした就労移行支援事業所として、平成 21 年 12 月にスタートした。利用定員が 20 名、延べ利用者数は 185 人で、そのうち就職者数が 136 人、利用中の人が 33 人と、高い就職率となった。その他、他施設へ異動した人が 6 人、体調不良等で退所した人が 28 人となっている。

一方、発達障害者を対象とした就労移行支援事業所ユースキャリアセンターフラッグ（以下「フラッグ」という。）は、千葉縣市川市に、平成 24 年 10 月にオープンした。まだ 1 年足らずだが、2 名が就職し、実習に移行した人が 1 名いる。35 歳以下の発達障害者を対象としている。フラッグのスタッフは 6 人で、それぞれバックグラウンドが違っているが、4 人は社会福祉系、他は IT 専門職と事務職である。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

ビルドでは、就労の困難さの判断は、プログラムや仕事体験を通しての行動観察が主である。作業能力やコミュニケーションの状況を観察する。標準化されたテストによる職業評価が必要なケースや、精神障害だけではなく知的障害があることが考えられるケースや複雑なケースは、職業センターに職業評価を依頼する。それはあまり多くはなく、10 人に 1 人ぐらいである。また、仕事を定着していくためにはジョブコーチ支援が必要と考えられるケースに関しては、職業センターと連携を図り、早めに職業評価を受けるようにしている。

また、希望者にはパソコンを使った認知機能トレーニングも行っている。いわゆる脳トレのようなもので、特に発達障害者の場合は、発達の凸凹を知る必要があるため、客観的な視点を得るために活用している。

フラッグにおける就労の困難さの判断等は、大きな枠組みとしてはビルドと同じである。

ビルドとフラッグの経験から、精神障害者と発達障害者とは、ずいぶん違うと身にしみてわかってきた。精神障害者には共感と応援が大事だと考えている。精神障害を負うことで失われた自信の部分を補うリカバリーが大事だ。一方、発達障害者は、どんな発達の凸凹があるのかよく知る必要がある。病名がわかっても、実際はどうか理解できるまでに時間がかかる。いろいろなエピソードを集めてはじめてわかる。アンガークントロールはプログラムには入っていないが、認知行動療法キットをやったりしている。

ビルドもフラッグも、IPS の考え方で就労移行支援を進めている。なお、IPS がどの程度効果的かについても今後検証していく予定である。IPS の考え方はよいと思うが、日本とアメリカとは違いがあるため、アメリカの IPS とは自ずと異なる。一番大きな違いは対象者の範囲で、日本の IPS では、アメリカと比べて

広い範囲を対象としている。また、アメリカでは、IPSは精神保健の対象と決まっている重い精神障害者をチームで支援するシステムができている。日本ではアメリカのようなシステムができ上がっていないので、事業としていかに成り立たせていくかも課題である。アメリカでは障害者雇用率制度もない。単にアメリカが優れているというのではなく、日本の障害者の方が守られている、恵まれている部分もあると感じている。このようにいろいろな面を考えながら、これから日本のIPSは形作られていくのではないかと考えている。

「まずはやってみよう」というのがIPSの考え方で、Place-then-Trainigを原則としている。きちんと通えるかどうかを就労に向けてのアセスメントの基準にしている就労支援事業所があるが、きちんと通えている人は、福祉や医療施設の中でも優等生となって、施設に適応することでかえって企業就労のハードルが高くなるケースもある。実際には、通所が少なかった人が就職している例も多々ある。就労支援機関に通えている、通えていないということが判断基準になるのではなく、生活全体をとらえる聴き取りが大事で、その人の人となりを知って将来像を共有するのによい方法だ。また、就職した後に、健常者と比較し、気持ちが折れてしまう人がいる。そこを支援者がどう支えるかが大切だ。

フラッグでは、週1回スタッフミーティングを行い、全利用者について情報交換を行う。スタッフはアウトリーチも多いので、情報共有をタイムリーに行うためにウェブの外部には洩れないサイトも活用している。これは関係者のみがいいつでも読める状態になっている。

アセスメントについては、支援者からの一方的なものではなく本人が自分を知ることが大切だと考えている。ビルド、フラッグでのプログラムは自分を知るためのプログラムが多い。プログラムを大きく分けると、①パソコン関連（技術を身に付ける）、②自分を知るためのプログラム、とに分けられる。

就職活動では、自己をどうアピールするか、企業サイドからの疑問にどう答えていくかが重要となる。自分を知るとは単に面接対策というだけでなく、就職活動の方向付けを行ったり、ストレスマネジメントや働き続けるための心構えを作ることもある。

精神障害者や発達障害者のコミュニケーションをサポートするため支援者同士で伝えざるを得ない場合もあるが、できる限りプラス面もマイナス面も、両方とも本人が言えるようにしていく。支援者は考えの整理など伝えるためのサポートをしていけるとよいと思う。

フォローアップは、制度上は6ヵ月までとなっているが実際にはそれ以上行っていることが多い。これは、職場に訪問する、個別に来所してもらう等いろいろな方法で行っている。

就職の支援において、企業とのマッチングは重要である。例えば、特例子会社はシステム化されていてサポートが手厚いが、そういう方法に向かない人にとってはかえって厳しい場合がある。そういった企業とのマッチングを一步突っ込んで見極めるのも支援者の仕事である。

現場から見ると、採用に際しては企業の中で障害者雇用ならではの基準があるように思える。精神障害者、発達障害者で、おっとりした、優しいタイプには、企業も優しく、多くを求めない。その反対の人には見る目が厳しく、こういう人に対しては障害者だということを忘れてしまうようだ。また、就労の困難さと言えば、キャリアがある、高学歴、はっきりものを言う、というような、一般的には有利な条件がかえって不利になっていることがある。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

利用者が就職するときには、ハローワーク等他の関係機関と連携をしている。ハローワークには、求職、紹介、面接に同行する。普通に応募する場合、ハローワークの相談員に利用者の情報を口頭で言う機会は多くはないが、発達障害者の場合等には、発達障害の特性を伝えることがある。文書による情報提供は必要な場合には行う。文書を企業から求められたこともある。

ビルドが高い就職率を残せたのは、企業の情報をきちんと集め、マッチングをしっかりと行ったことが大きな要因であると思う。

連携は大切だと思うが、支援者のスタンスの違い、ベクトルの違いがよくある。また、障害者に対してどこを重点的に見ているのかの違いがある。

なお、従来、企業文化の中では「他機関との連携」という考えはあまりなく、支援機関との意識の違いがある。そこで支援機関から関わりを持っていく必要もある。

働き続ける困難さでは、問題が起きた時に企業からよく「(その原因は) 障害なんですか？ 性格なんですか？」と聞かれる。そこで障害を前面に出すと本人の甘えと受け取られかねない場合もあり、対応に苦慮する。

「障害者雇用なのだから、何があっても雇用し、長く働いて欲しい」と考える企業もあるが、担当者の負担も考える必要がある。そのためには、負担にならない仕組み作りが重要だ。

第3節 高次脳機能障害者支援機関における取組み

1 神奈川県総合リハビリテーションセンター

対象者：泉忠彦職能科長

実施日：平成25年5月16日

(1) 機関の概要

神奈川県総合リハビリテーションセンター（以下「神奈川リハ」という。）は、県から指定者管理（一つの団体に業務委託する形態）として受けている病院の組織である。

職能科のサービス対象者は、年に500人にのぼる。職能科に職員は11名いるが、就労支援で動けるのは4～5人。マンパワーや業務との関係で、ジョブコーチ、職場開拓はできない。1号ジョブコーチのように週2～3回出向くのは到底できない。高次脳機能障害者にジョブコーチ支援は必要だと考えているので、その場合には神奈川障害者職業センターに依頼している。

ハローワーク厚木からは定期的に障害者求人票を送ってもらっている。ハローワークの求職登録、職業相談には本人の同意を得て同行している。神奈川県単事業のしごとサポーター事業（福祉圏域に2人配置。週20時間求人など地域に密着した情報を持っている）や障害者就業・生活支援センターに登録することもある。ネットワークをフルに活用し、アンテナを張り巡らしている。

就職前の実習は2週間以内だが、その後のフォローで、本人から得た情報をハローワーク、しごとサポーター、障害者就業・生活支援センター等に連絡する。

仕事の選択は、最終的には本人がするものと考えている。ただし、苦手や得意をきちんと理解する必要がある。高次脳機能障害が仕事に影響を与えるのを知って欲しい意図がある。例えば、記憶障害のある人が事務関係に就けば大変なことになる。

関係機関との合議の場として特別に設定してはいないが、連携を取りながら進めている。就労支援は、以前のように、一つの施設が自己完結でやる時代ではなくなっている。若手の職員には、連携しながらやることを教育する必要がある。職業センターのカウンセラーを講師として招いて勉強会（交流会）を行うこともある。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

神奈川リハでは、①入院、②外来、③外のスタッフとのチーム作りの流れになる。

病院内のチームは、医師が中心で、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、臨床心理士、体育指導員、医療ソーシャルワーカー、職業指導員で構成されている。入院中は、作業療法士、理学療法士、言語聴覚士の関わりが大きい。外来になると、医療ソーシャルワーカー、職業指導員の関わりが大きくなる。いずれもドクターが中心であることには変わりがない。

神奈川リハにおける高次脳機能障害者の「就労の困難さの判断」は、他職種からなるチームで行われている。それぞれが本人との関わりで得た情報を持ち寄り、本人に関わるさまざまな情報を包括的に集積し就労の困難さを判断する。入院中、毎週水曜日、4週目、8週目にパス・ミーティングを必ず開く。就労や復職を目指す段階になると、地域のハローワーク、職業センター、障害者就業・生活支援センター等と関わっていく。地域を巻き込んだチームになる。さらに就職、復職では企業に関わる。就職では就労支援機関が企業との窓口になるが、復職では、神奈川リハの職業指導員に企業から直接連絡が入ることがある。

就労の困難さの判断については、初め神奈川リハで判断し、次に本人の判断が加わり、そこに家族が関わってくる。そして、他機関との関わりができた段階でそれぞれの機関の判断が加わってくる。

神奈川リハの職業評価は、職能テストバッテリー、幕張式ワークサンプル、行動観察によって行っている。結果は、本人に個人情報渡し、職業センター、障害者就業・生活支援センター等に提出するようにお願いする。病院の個人情報の取扱い方針に基づいて、他機関への情報提供は本人経由が必須で、神奈川リハが直接伝達することは不可としている。本人のことを記載するが、本人への説明と同意のための努力が必要と考えている。

高次脳機能障害者の場合は、障害の認識を付けることに時間がかかる。実体験で理解する必要がある。半年で新規就職する人はまずいない。高次脳機能障害はそのまま就労の困難さと言える。家族がいれば相談にのりながら進める。

訓練は、個別訓練とグループ訓練を行っている。グループ訓練では、本人の生の声をフィードバックするようにしている。経験談をお互いに話すピアカウンセリングの要素があり、これによって高次脳機能障害の理解を深めるようにしている。

メモも重要で、自分で障害を説明できるようにする、代償手段を使う努力をする、生活リズムをきちんとするように活用している。

精神障害者保健福祉手帳は、ケースワーカーがメリット、デメリットを説明した上で取得する。最近は、手帳を取る人が増えている。また、中には取得してもオープンにしないで求職活動をする人もいるので、手帳を使うかどうか聞くことにしている。手帳取得のメリットとしては、働くときに有利、年金申請できる、支援機関を活用できる、就職困難者として雇用保険の給付日数が長くなる等がある。

復職は企業側の判断である。支援側が言う必要はない。企業からの相談はある。そのときは高次脳機能障害についての対応方法などを話す。企業によって厳しさに違いがある。いったん離職とし、短時間労働で再雇用して復帰した例がある。

働くか否かの判断は本人がする。本人がやりたいならやるしかない。しかし、リスクは伝える。高次脳機能障害が仕事にどう影響するかを知ってもらうために、家族を入れる。家族は本人が就職、復職に失敗したら困る。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

就職、復職を目指す段階になると、神奈川リハでは積極的に地域の就労支援機関につないでいく。ハローワークや障害者職業センター、県単独事業のしごとサポーター、障害者就業・生活支援センター等と連携して進める。高次脳機能障害者にはジョブコーチ支援が有効と考えていて、ジョブコーチ支援は障害者職業センターとの連携で活用する。この段階で、就労の困難さの判断は、就労支援機関の意見が反映される。これは特に合議の場を設定しないが、連携の中でお互いの情報や所見を持ち寄って合意を形成していく。

最終的な判断者は、本人および企業である。本人の意志が最優先される。しかしながら、高次脳機能障害者の場合、障害を理解するのが非常に重要で、それには時間がかかる。丁寧な説明と同意のための努力を重ねて、リスクを軽減し就職、復職につながるようにしている。

また、採否や復職を最終的に決めるのは企業であるから、支援機関の判断を押しつけることはせず、リスクについて説明し、リスクを軽減するために、さまざまな説明や支援を行うようにしている。

こうした就労の困難さの判断と就労支援は、高次脳機能障害者を対象とする機関では、皆同様に展開しているものと考えられる。

2 高次脳機能障害サポートネットひろしま

対象者：濱田小夜子 NPO 法人高次脳機能障害サポートネットひろしま理事長

実施日：平成 25 年 6 月 13 日

（１）機関の概要

「NPO 法人高次脳機能障害サポートネットひろしま」（以下「サポートネットひろしま」という。）は、広島市で高次脳機能障害者の支援を展開している多機能型支援機関である。就労支援を開始してから 3 年目で、職員は、管理者 1 名、職員 4 名の 5 人である。いずれも女性で、全員同じ条件の下に勤務している。

対象者は、現在、移行支援 9 名、就労継続支援事業 B 型 18 名。就職実績は、一般 2 名、就労継続支援 A 型 3 名となっている。

高次脳機能障害者は、医療リハの後、行き場がない実態があり、工賃を稼ぐためではなく、コミュニケーション能力を高めたい等のニーズがあることを受けて立ち上げたものである。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

精度の高い就労の困難さの判断が必要な場合は、職業センターに職業評価を依頼している。

プログラムの中で、本人のプロフィールを作っている。これは、①志望動機、②職務経歴、③現在（の状況）、④障害について、⑤配慮をお願いしたいこと、⑥自己 P R、からなるシンプルなものである。このとき「自己紹介のマインドマップ」（図 8）を使っている。このプロフィールは、ハローワークに持っていき提示し、イメージに合う仕事を紹介してもらうことなどに役立てる。本人が書くが、周りから見えるものとのずれがあることがある。

支援者は「就労アセスメントシート」を使用している（図 9）。これは地域の勉強会で学んだもので、精神障害者を意識して作成されたものである。

高次脳機能障害者は、障害の自覚、生活の安定が必要である。それには、2 年間では期間が足りない人もいる。失語で就労継続支援 B 型にいた人が、グループ活動に参加してから徐々に話ができるようになり、就職に向けて移行支援に移った事例がある。

作業評価として、①試供品を葉書大の台紙に貼り付ける内職、②コインランドリーの掃除、③郵便仕分けの 3 つの作業で、作業遂行能力、ペース、波、報告、共同作業、はじめての作業への対応、向き・不向き等を見ている。ほかに、相談場面、グループワークでの様子を観察し、総合的に判断して記録を書き取り、アセスメントシートにまとめる。よく把握して小さな変化をも書き取っておくことが大事と考えている。

ミーティング会議は、オフィスで自由に話す形を取っている。朝夕の短い時間に、記録を取りながらも、気付いたことをいつも語り合っている。職員は一つの空間に全員がいて、職員間に立場や条件の差がないこともあって、職員間の情報交換はスムーズである。その日に気付いたことはその日のうちに全員が共有する仕組みができています。ほかに定例的なミーティングを月 1 回実施している。

高次脳機能障害は 3 年を超えないと安定して働けるようになるのは難しいと感じている。移行支援の 2 年間というのは、やっていくうちに育つという考えがない。高次脳機能障害の就労の困難さの判断は、やってみないとわからない部分が多々ある。また、少し工夫するとうまくいく場合がある。高次脳機能障害者の場合は、企業に精神障害者が戻って来たケースとは違う。受障後に変った部分が新たな就労の難しさとなる。

「サポートネットひろしま」の利用者の場合は、元の職場に復職するよりも、新たな職場に行った方がうま

くいつているケースが多い。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

「就労アセスメントシート」は、ハローワークの担当者にわかってもらうために作成している。スタッフ間で使ったり、多くの人が共有したりするときにはよいが、直接会う人には見てもらわない方がよいこともあり、使い分けている。企業には相手によって違うものを渡している。履歴書には過去のことが書かれるが、現在の状態を表すものではない。どこまで伝えられるかが課題である。

企業との提携が重要であり、また、定着支援が非常に大切であると認識して、危ういケースは職員が企業に入って支援している。また、高次脳機能障害者の場合は、生活が安定してはじめて働くことができるが、働くことにばかり意識が向いて生活管理が不十分になっているケースが多いため、家族教育が大事であるとして、専門家と家族の間に立って調整している。家族ばかりの会ではなく、専門家が入ってのグループ相談会を実施している。家族との集いも、月１回または２ヵ月に１回開催している。これが対象者の掘り起こしにもなっている。また、就労した当事者は、職場で孤立していることが多く、同じ仲間との交流の場として、２ヵ月に１回「ジョブジョブミーティング」を実施している。これが働き続ける力にもなっていて、職場環境の把握にも役立っている。

自己紹介のマインドマップ

自己紹介をするときに盛り込む項目のまとめ

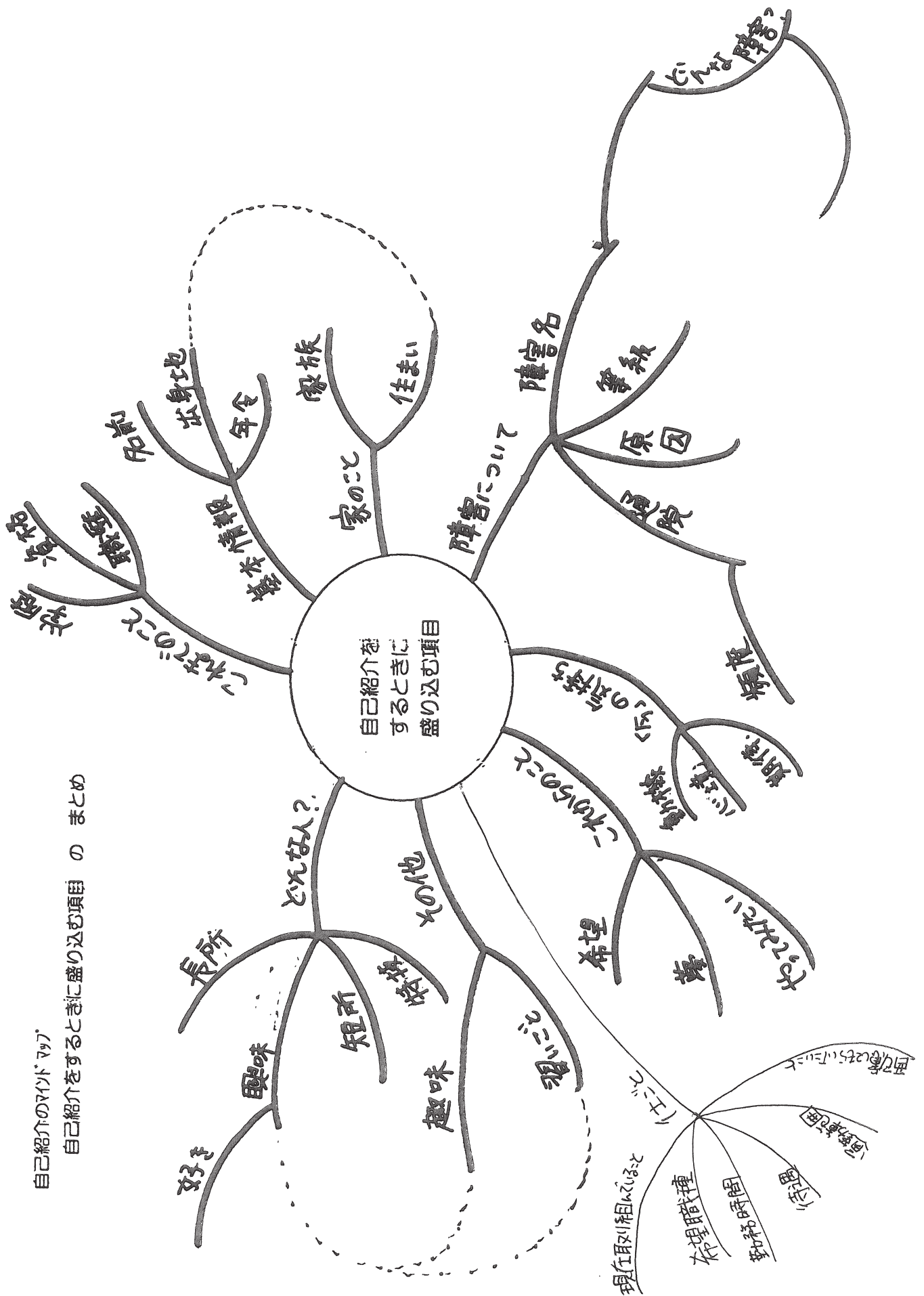


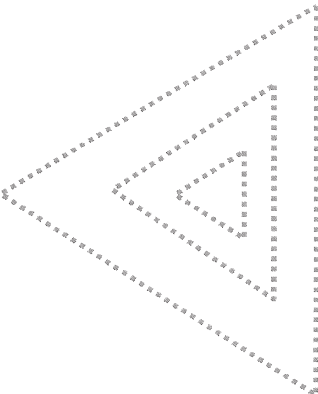
図8 自己紹介のマインドマップ

就労アセスメントシート

▼ 基本情報

氏名	年齢	性別	最寄駅
障害 種別 ☐ 身体 () ☐ 精神(高次脳機能障害) ☐ 知的	手帳	☐ 身体障害者手帳 ☐ 精神保健福祉手帳 ☐ 療育手帳	級 級

▼ スキル(各3段階評価) (1:支援があればできる 2:できている 3:よくできている)

自己	ビジネスマナー  協調性
----	--

ビジネスマナー	
協調性	
自己コントロール力	

▼ 訓練利用状況

利用開始日	利用期間
勤務時間 10時～15時(実働4時間)週5日	
直近3ヶ月利用率	日/遅刻・欠席なし

▼ 業務遂行について

得意な業務	
配慮が必要な業務	
有効な レクチャー方法	

▼ 障害について

ご本人の症状	
症状悪化の兆 候及び頻度	
障害による 配慮点	

▼ 支援者所感

訓練中の様子	
--------	--

2013年2月7日 クラブハウス・シェイキングハンズ 栗栖画美・山田京子

図9 就労アセスメントシート

3 社会福祉法人旭川荘高次脳機能障害支援室

対象者：後藤祐之高次脳機能障害支援室長

実施日：平成25年6月14日

(1) 機関の概要

社会福祉法人旭川荘高次脳機能障害支援室は、岡山市内にあり、後藤氏は支援室長として、医療での治療とリハビリテーションを終えた後の高次脳機能障害者の相談を担当している。職業リハビリテーションのルートがはっきりしているケースは、ハローワークへの相談に同行するなどしてその流れに乗るのを手伝い、ハローワークや職業センターに主たる支援者になってもらう。

在職中で職場復帰を目指すケースではハローワークに求職登録をしていないので、その場合はきめ細かく支援することとしている。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

就労の困難さの判断や、方向性の話し合いは、病院のスタッフ、家族、本人、支援員（後藤氏）が車座になってケース会議という形で行っている。ここに企業に参加してもらうことを課題にしている。ケース会議は、医療情報の説明、検査結果の説明等が行われるが、社会的支援を担当する後藤氏は特別な検査などはせず、面接の中でアセスメントを行っている。ここでのアセスメントは職場に戻るためのチャレンジとしての実習にたどり着けるかどうか重点を置く。本人側の特性として、①職場復帰の意欲を言葉や表情で表明できるか、②通勤手段が確保できるか（自動車運転の是非、または通勤時間帯における公共交通機関の利用）、③安全に作業ができるか、④会社に大きな損害を与えるような重大なミスが発生させる可能性がないか、⑤5～6時間の作業ができるか、などを把握する。企業側の担当者が参加している場合は、企業として考えている復帰の条件を評価することも重要である。企業には慎重に言葉を選んで障害状態を伝える。伝え方については、事前に病院のスタッフ、家族、本人を交えて、箇条書きに書き出せる位に整理して、何をどのように伝えるかについて了解を得ておく。

企業側の担当者がどう受け止めるかの見極めが大切で、障害を軽く判断する場合もあるし、また深刻に受け止める場合もある。ここ10年くらいで高次脳機能障害の啓発と周知が進んできたこともあって、高次脳機能障害のことを知っている、または勉強したという担当者もいる。周知が進むことは好ましいことではあるが半面で正しい知識を身に付けているかどうかはこれからの問題である。

企業での実習が就労の困難さの判断のステップになる。実習を行うことで自己評価もできるし、企業側としての評価もできる。休職期間中の実習には事故等の場合の労災適用ができないので、個人として傷害保険に加入しておくことを勧めている。実習期間は、通常、2～3週間に設定している。企業は長い時間をかけず、比較的短期間で見極める傾向がある。

実習は、まず以前やっていた仕事をやってみて、うまくいかなかった場合には他の仕事を考える。新しい仕事を覚えるときにはジョブコーチに入ってもらったこともある。

脳を損傷した場合、記憶・注意・遂行機能・社会的行動以外にも、睡眠障害や精神症状にも注意しておく必要がある。アメリカでは脳損傷に伴う睡眠障害について報告した文献が多い。睡眠が十分取れているかどうかのアセスメントが大事だ。また、統合失調症の妄想のような言動が受傷から7～8年経って現れたケースに出会ったことがある。就労を困難にする条件は作業場面では把握できるとは限らないので、24時間の生活について情報を得ることが必要だ。企業のメンタルヘルス機能を活用して対応できる問題もある。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

医療機関との日常的な連携は当然だが、ジョブコーチを入れたいときには、職業センターと連携して進める。一般のルートで就職を目指す場合は、ハローワーク、職業センターと連携を取る。

リハビリテーション科と精神科の接点が課題だ。保健の領域だが、医療でやるか生活支援でやるか、隙間を埋める支援が必要と考えている。

４ 千葉県千葉リハビリテーションセンター高次脳機能障害支援センター

対象者：太田令子センター長

実施日：平成 25 年 7 月 2 日

（１）機関の概要

千葉県千葉リハビリテーションセンターは、小児から高齢者に至るまで、障害者の家庭復帰や社会復帰に向けて総合的なリハビリテーションを行う施設であり、リハビリテーション医療施設と福祉施設を併せ持った複合施設として、互いに有機的な連携を図り、医学的リハビリテーションから社会的リハビリテーションまで、一貫したサービスを提供している施設である。その一角を占める高次脳機能障害支援センター（以下「支援センター」という。）は、高次脳機能障害者に対して、個人の適応能力を高める、環境調整による適応状態を作る、支援体制を確立する等の役割を持ち、それぞれの利用者が実現したい生活を得られるよう支援している。支援内容は、当事者・家族等個人を対象とした支援、地域支援、家族会支援、広報、研修会・講演会等、多岐にわたっている。中でも当事者を対象とした社会適応活動では、社会参加に必要な力を高めることを目指したグループプログラムを中心に行っている。グループには、「働くためのグループ」、「伝え合うためのグループ」、「ガーデニング」、「レディネスグループ」（学生時代に受障し働いた経験のない青年期対象）があり、併せて、個別の支援を行っている。また、千葉リハビリテーションセンターの障害者支援施設「更生園」と協同で就労移行支援の職業リハビリテーションを実施している。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

支援センターは、高次脳機能障害者が働くことについての土台作りをする役割で、6 ヶ月を 1 クールとしてグループ活動中心に行っているが、自信喪失・病識欠如・対人拙劣等を有している人が多く、社会的行動を身に付けながら就労準備の支援に移るには時間がかかる。グループ活動と併せて自分自身や他者に対する肯定評価および行動変容をしていくための認知面へのアプローチを基本に置いた個別の支援が重要である。働く困難さの判断については、自己の行動の振り返りおよび気付きに基づいた行動の修正の可否を基準にすることが多い。具体的には、更生園における職業リハビリテーションで実施しているレベルを参考にしながら判断する。更生園は、機能回復訓練、生活支援、移行支援を行っているが、就労の困難さについては、ワークサンプル、支援センターでの状況、移行支援での状況等を総合して判断している。更生園では、3 ヶ月に 1 回、職員のみでの評価会議を行い、さらに、本人、家族、支援機関も参加してのケース会議を行っている。

高次脳機能障害者は、精神障害者・発達障害者と同様に障害が本人および周囲から見えないことや、就労の困難さの要素が複雑で多彩であり、就労に際しては支援者および受入企業側に個別性に応じた情報を伝えていくことが必要である。一般の職業評価は、作業スピードやミスなど評価尺度に表しやすいものを評価す

るが、高次脳機能障害者の場合は就労を困難にしている見えていないものを、あぶり出しながら本人にも周りの人にも何が課題であるかが見えるようにするシステムが必要である。

人は相手や場面によって違う側面を見せるものである。したがって、支援者側は、それぞれの立場で見えない障害が見える形にあぶり出しながら、支援対象者のニーズと課題を立体化する作業が必要である。平面的に抽出された強みや弱点を強調するよりは、どういう状況でならこの人の特性が強みになり、反対に弱点になるかを立体的に見ようとする方が、環境調整の仕方など現実的な支援につながるように思える。就労支援のための連携会議は、それぞれの状況であぶり出された支援対象者の特性を持ち寄って、立体化する場である。平面的な評価では見えていなかった障害特性や就労の困難さが、本人にも支援者にも見えるようになった段階で、就労移行に進むようにすることが、働く力の土台作りを担当する支援センターの重要な役割である。

高次脳機能障害者の場合は、企業内の異動で本人が信頼していた担当者が替わってしまったり、反対にこれまでと違った事業が持ち込まれて本人の作業手順に新しいことが加わったりすると混乱し、極度のストレスに見舞われ体調を崩すといったことから退職に至ることも少なくない。そうした事態を避けるには、人事異動等のように担当者の交替があるような場合には、事前に支援者に連絡を入れてもらい、無用なストレスが避けられるような環境調整やサポートの工夫をする必要がある。しかし、支援センターだけでは対応しきれないときは、障害者就業・生活支援センター等就労支援専門の機関と一緒に企業訪問し、本人を交えた現場担当者との話し合いを持つなどして、状況打開を図ることもある。また、勤務時間以外の日常生活の乱れが就労継続を困難にしていることも多い。翌日の勤務に差し障るような過度な飲酒と欠勤、収入以上の支出を繰り返しカードローンで身動きが取れなくなるなどの無計画さ等、生活力がきちんと整っていない人がすべてを自己管理する状況に置かれると、生活が崩れやすい。定期的な面談などを通じて、生活の崩れに着目する必要がある。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

支援センターができて、更生園の就労支援を受けての就職までの回転が早くなった。早くなった理由の一つは、支援センターから引き継いで就労支援を実施しているので、事前に障害の状況を確認する手間がひとつ入ったことで、利用者の状況がよく見えるようになったためと考えられる。その結果、８～９ヵ月と比較的早く就職できるようになり、１年以上かかる人が少なくなった。

もう一つの理由としては、更生園内のほかの訓練事業も機能し始めたことが挙げられる。そこでの訓練を土台に地域とつながりをつけていくのが就労移行であるが、職種を選んだりする際にも、それまでの関わりが重要で、どのような関わり方や環境であればうまくいくかが見えてから、すなわち、利用者の状態がある程度立体的に見えている状態で就労支援に来るので、支援もやりやすく、的を射た支援になる。この点が、就労の困難さの判断の精度を高める工夫と言える。また、更生園の就労移行を担当している職員が、支援センターの「働くためのグループ」の方にも入り、兼務していることもあって、よけい立体化しやすく、就労の困難さがよく見えるようにしていることも工夫の一つである。

企業での委託訓練やトライアル雇用を使う場合には、技術専門校とタイアップして職場訪問をするが、専門校や企業には、高次脳機能障害者の特性を伝えている。企業へは書面で伝えても伝わらないことが多い。企業の反応は、初め「大丈夫ですよ」という反応が多いが、徐々にわかってくる。わかってきた段階で書面で書いたことを説明するようにしている。職場定着については、障害者就業・生活支援センターと連携して、それぞれの役割を確認しながら行っている。

5 コロポックルさっぽろ

対象者：原田圭就労支援コーディネータ、高橋総一郎サービス管理責任者

実施日：平成 25 年 7 月 5 日

（１）機関の概要

「特定非営利活動法人コロポックルさっぽろ」は、札幌市に 1999 年設立された高次脳機能障害者の家族会「脳外傷友の会コロポックル」が母体である。1999 年には小規模作業所を開設、それが現在の就労継続支援事業 B 型事業所クラブハウスコロポックル（以下「コロポックル」という。）となっている。2004 年には、「特定非営利活動法人コロポックルさっぽろ」として、事業所運営業務を家族会から分離した。また、2005 年より女性だけの作業所「コロポックルレディース」を運営している（現在は地域活動支援センター）。2007 年からは、北海道より高次脳機能障がい支援事業を受託し、就労支援・就学支援等の各事業を実施している。

コロポックル利用者の利用期間は、平均で 5 年位となっている。それ以前の経由等もあるが、病院から退院したばかりの人は就労はすぐには無理で、それなりに準備が整った人であれば、1 年くらいで何とか就労できることもある。10 年くらいコロポックルを利用している人や、就職して、また戻ってきた人もいる。

コロポックルのスタッフは、ほぼ全員が福祉大学卒業者で、社会保健福祉士である。言語聴覚士が週 1 回パートで来ていて、余暇活動の支援や、それぞれの人の課題（就職活動の中で面談がうまくできない、自己表現がうまくできない、履歴書がうまく書けない、等）があったときに、ドリルなどを通じて解決法などを見つけてくれている。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

基本的なアセスメントは、本人、主な支援者（多くは家族）、コロポックル職員からなる 3 者面談で行っている。3 者面談は、支援方針を決めるための最重要会議である。コロポックル正職員は全員が参加する。生活課題等も含めて方針を決める。そのときに就労支援が主な支援方針と決まれば、とりあえず踏み出すことにする。会議の時間は、1 回 1 時間半～2 時間が多い。

3 者面談で明らかに共有できるのは、基本的な生活リズムや、毎日来ることができているか、作業がどれほどできるか、家に帰ってからの様子などである。それ以上のことを確認したい場合は、職業センターに職業評価の依頼をする等の流れになる。就職したいと言うものの生活課題ができていない人もいたので、家族を含めて話し合う。就労に向けて進めることに決まると、職業センターに専門的な職業評価を依頼するように持っていく。専門機関で評価・説明を受けることで、同様の評価を家族や作業所スタッフから受けるよりも、障害状況や就労に向けての課題等が受け入れやすくなるためである。

主立ったメンバーが 25 人居る中で、現時点で、就労支援の対象となって実際に動いている人は、5 人くらいで、年齢も 20 代から 50 代まで幅広い。就職したい人を対象として就職セミナーを開催しているが、高齢の人でハローワークに登録もしていなければ、特に動く予定も当分ないと思われる人たちもなんとなく参加していて、その人たちも含めるならば、就労支援の対象者は多くなる。ただし、そういう人たちの中にはただレクリエーションとして出ている人もいるので、実際に就職セミナーを役に立てようと思っている人たちは、参加者の中で 1 割か 2 割程度である。

まず通うことから始めましょうという段階と共同の活動であるため、作業の時間はあまり長くない。10 時半からの 30 分間が最低限の作業（授産活動）。11 時以降の時間に関しては、作業等を望む人は作業を続

け、余暇活動をメインに来ている人、大切にしている人は、余暇活動に参加するパターンである。運動は、隣の児童養護施設の体育館を利用して、ミニバレーやバドミントンなど軽い運動を行っている。

定期的な面談は年1回、家族も入って3者面談を行う。スタッフと利用者の関係は比較的近いので、就労の希望などの話があった際には、まず複数名のスタッフと本人で話し合う。その結果、いよいよ就労に向けて動いていきたい等、基本方針に関わるような話し合いが必要となった場合は、また3者面談を改めて開いて方向を決めている。基本方針は、B型の事業所なので個別支援計画に載せる。元々B型ではない時代からやっていたが、今は形式に乗ってやっている。

就労の困難さは、普段の相談や日中活動を繰り返し行う中で、総合的に把握している。利用者本人は気付いていないが、次の段階に移った方が良いのではないかとする場合もあるので、スタッフから本人に提案することもある。

統合失調の人がよく使っているSSTが高次脳機能障害の人に合うかどうかというと、そのままの運用は難しいと考える。高次脳機能障害者用に対応したSSTが必要と感じている。SSTと言うほど体系的ではないが、言葉遊びを入れながらのゲームをやったり、週に1回記憶想起のトレーニングをやったり、月に2回グループミーティングで、「ある題に対して1人3分くらい喋りましょう」というような活動はやっている。こうした活動での様子から、それぞれの利用者の就労の困難さを総合的に見ている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

関係機関等との連携については、連携する関係機関が特に定まっているわけではない。就労意欲がもう一段階上がらない人に対して、就労・生活相談室につなげて、そこが中心となって就職支援をしてもらう形にしたことがある。これは、ハローワークの人から、使ってみてはどうかというアドバイスをもらい、ハローワークから紹介される形だったので安心して依頼した。その就業・生活相談室は、就職の相談のみをしているところだったので、その利用者にとっては、コロポックルにずっといるよりも良かったが、全員がこういうところにつながるわけではない。

関係機関への情報提供は、例えば、職業センターに行くような時には、当該人物についてまとめたものを大概の場合は渡している。これまでの経緯や、コロポックルのスタッフが考える課題等について記したものを用意することが多い。その書面を持って、インテーク的なガイダンスの時には、同行したコロポックルのスタッフが読み上げたり、必要があれば置いて来たりする。ハローワークにも同じようなものを、最初の時は持っていくことが多い。

就職するにあたっては、職業センターなどのジョブコーチに入ってもらうことにしている。うまくいっている事例では、ジョブコーチが必ずといってよいほど入っている。つい最近、相談室経由で就職した利用者には、ジョブコーチのほかに相談室の人が様子を見てくれている。

職場でジョブコーチと振り返りをする時は、コロポックルのスタッフも参加する。就職する最初の時点で、人物像に関する書面をコロポックルの方から職場に届けている。必ずではないが、同席面接が許される場合は、可能な限りは入ることにしている。

働き続けている人のフォローアップは、余暇支援的なことが中心になる。職場でなかなか友達ができるわけでもなかったりすると、何か困ったことについて、一番に相談するところとして、コロポックルを求めている人が多いようである。

就労のための相談室とは別に、いわゆる生活支援相談室とつながっている。相談室は、回転が速く、こちらが、もう少し時間をかけた方がよいと思っても、どんどん利用者本人に社会資源を提示していく。対応が早いのはありがたいが、対応が早過ぎることが心配なことは時々ある。相談室という機関の性質上、仕

方がないことであり、そのことを踏まえて、高次脳機能障害者が相談室を利用することには、慎重になることがある。

相談室の方では、どちらかというと、障害特性よりは、利用者本人が言っていることに耳を傾けて、利用者本人がしたいことを支援する、そのために自分たちはできるだけのことをしようという立場である。相談室は、コロポックルではどうしても就労意欲が上がらない人や、1ヵ所にとどまっていられない人には有効だと思われるが、相談室のみで高次脳機能障害者の就労支援を進めるのは難しいと考えている。

札幌は障害者就業・生活支援センターが1ヵ所しかなく、足りないということで、札幌市が作ったのが、就業・生活相談室である。この就業・生活相談室は、札幌市の独自事業で、札幌市内に3ヵ所ある。障害者就業・生活支援センターと就業・生活相談室の機能は、概ね同じである。就業・生活相談室にも、利用者の人物像に関して取りまとめた書類を送る。

実習は、企業の方で実習の機会を作っていただければやることとしている。北海道庁の保健福祉課で事務の仕事をして1～2週間実習できるので、それに1人参加させてもらうことがあった。実習はやはり効果があるようなので、就職に必ずしもつながらなくても、そういう機会が多くあるとよいと思うが、なかなかたくさんはない。機会があれば利用する構えでいる。

コロポックルの中だけだと限界があり、また、緩い環境だと悪慣れしてしまうこともある。時々刺激があった方がよいと思っている。高次脳機能障害者の就労移行は、2年ではあまりにも短く現実的ではない。利用者がある程度区切るのも、考え方としては必要だ。横浜などでは40代までと決めていると聞いている。就労支援や全体の志気等を考えたら、ある程度必要なのかなとも思うことがある。

高次脳機能障害の特性上、障害認識を完全にするのは無理かと思う。自分で障害状況を100%把握するというのは難しい。例えば短時間の作業ならばできる人がいても、本人はそれに納得できずに8時間じゃないと嫌だとかコンピュータを使う仕事でないと嫌だとかいうことを、ずっと言っていたりする。そのギャップを周りがどれだけ埋められるか、落としどころとして見せてあげられるかが、環境としてはすごく大きい要素だと思っている。コロポックルでは、毎日来ていて他の人を見たりして、自分自身でなんとなく落としどころを悟るのかなと思われるが、それがいつどこで悟っているのかはよくわからないので難しい。例えば病院であれば、リハビリでも数時間であり、通院であれば週1回ほどだから、通院しながら障害を認識するのはなかなかできないところだと考えている。

高次脳機能障害者の場合、就職してみないとわからないことも多い。ある程度までいったら、現場に行ってみてみるしかない。トライ・アンド・エラーをどれだけできるかがポイントになる。それにはハローワークの協力も必要になってくるのだが、ハローワークによって就職や準備についての考え方がまったく違って、とりあえずやってみるというのが通用しないところもあれば、とりあえずやってみましょうと言う所もある。最終的には、ハローワークの対応も大きい。実際、ハローワークのところで止まってしまうと、手詰まりの状態になって進めない人もいる。ハローワークのところでつまっていると、モチベーションも落ちる。

就労を継続できている人の特徴としては、感情のコントロールができていて、わからないことがあれば聞くなどの補償行動がスムーズにできているなど、社会的な技能が高いことが多い。概して、作業ができることよりは、いわゆる「人間性」で評価されることが、長期雇用継続のポイントであるという印象を受けている。

6 就労支援センターほっぷ

対象者：深野せつ子代表、平山昭江サービス管理責任者

実施日：平成 25 年 8 月 6 日

(1) 機関の概要

仙台市にある「特定非営利活動法人ほっぷの森」は、就労移行支援事業所「就労支援センターほっぷ」（以下「ほっぷ」という。）、就労継続支援事業A型「長町遊楽庵びすた〜り」、就労継続支援事業B型「びすた〜りフードマーケット」を運営している。「ほっぷ」は、平成 19 年 9 月に設立され、主に高次脳機能障害者、知的障害者を対象として、就労支援を展開している。「ほっぷ」では、利用者をスタッフ、職員をパートナーと称している。2013 年 7 月現在で、利用者は、20 名、うち高次脳機能障害者 12 名、知的障害者 6 名、その他 2 名である。卒業した利用者は、高次脳機能障害者 25 名、知的障害者 21 名、身体障害者 3 名となっている。一般企業への就職者は高次脳機能障害者 16 名、知的障害者 11 名。就労継続支援A型へ移行した利用者は、高次脳機能障害者 6 名、知的障害者 7 名、身体障害者 1 名である。

「ほっぷ」のテーマとして、①自分を知る、②仕事を知る、③会社を知るの 3 点を挙げている。多彩な講師陣を迎えてのカリキュラムを持っているのが特徴の一つで、フリーアナウンサーによるコミュニケーション講座、コピーライターによる文章表現講座、ビューティーアドバイザーによる身だしなみ講座、アーティストによるミュージックプログラム等を取り入れている。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

障害のある人が就労に対して困難があるというのは、障害者本人の持つ「生きづらさ」にあると「ほっぷ」では考えている。そのため「ほっぷ」では知的障害、精神障害、高次脳機能障害等どんな障害であれ、その「生きづらさ」にどう向き合うかで対応をしている。

支援者が自分を理解してくれているという信頼関係を作ることができ、本人が喜びを持って仕事ができ、また就労してからも継続的な関係を保っていくためには、次の 3 つのことがしっかりとできることが必要であると考えている。

①「生きづらさ」を支援者がよく理解する

②「生きづらさ」を直していくのではなく、本人がやりたいこと、できることを伸ばして仕事に就く

③就労してからも、この「生きづらさ」をずっと継続的に支援していく

これらの実現のためには、支援者側のスキルアップもちろん必要だが、それだけではなく、自分たちの組織、さらには他の社会資源との連携も必要になってくる。

「ほっぷ」では、医療機関や行政はもちろん、ハローワークや障害者職業センターばかりではなく、一般企業さらには専門職の協力も得て幅広く具体的なつながりを作ることによって組織全体の広がりも作って対応している。また、行政主催の研修会や他の関係機関の講座などへも参加している。

さらに、「ほっぷ」の卒業生を対象として、3 ヶ月に一度「先輩会」という名称の交流会を開催している。この「先輩会」は、「ほっぷ」を卒業した「先輩」が、現在の利用者が事前に準備した、就労に関して持っている疑問や不安についての質問に答えていくというものである。現在の利用者は、「先輩」の答えを参考にしながら、いつか自分も就職して先輩となって後輩のために発表したいという、やる気と希望を持つことができる。また、答えている「先輩」も過去に頑張っていた自分を思い出すことで、今働いていることに自信と誇りを持つことができ、この会で集まった先輩同士で働いている悩みを語り合うこともできている。例えば、

「就労が継続して長くなってくると、職場での自分に対する要求も高くなって仕事のスピードや仕事の種類も多くなってくる」という悩みに関して、そのような悩みを持っているのは自分だけではないことがわかったり、また、高次脳機能障害の人はそのこと自体に気付いてなくて「誤解されている」と悩んでいた人が、そうではなかったことに気づき、その対応方法をともに考える機会ともなっている。このようなことが、結果的に継続的な就労につながっていると感じている。

「ほっぷ」の卒業生は、人間関係がうまくいかなかったり、仕事の内容に悩んで精神的に落ち着かなくなった時、その悩みを「ほっぷ」の支援者に話しに来る。そうすることで、ストレスを解消したりしている。また、支援者と話をしても、結果的に辞める人もいるが、その場合も「ほっぷ」に戻ってきて再度トレーニングをし、再出発を目指して頑張る人もいる。

障害のある人の就労と継続することの困難さはこの点にあると思う。しかし、それはその人が駄目な人なのではなく、そこが障害ゆえの「生きづらさ」があるわけなので、「ほっぷ」では、その「生きづらさ」を自然に受け入れ、その上で社会人として自分を作っていく生き方を、一步ずつ、何度やり直しがあっても、本人に寄り添ってともに歩む工夫をしている。パーソナルサポートという言葉がある。今、相談支援事業所が広がりつつあるが、この相談支援事業所が障害のある人の生涯を支える真のパーソナルサポーターとなることが重要なことだと考えている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

「ほっぷ」では、組織として多方面と連携して広がっていくことが本人の支援にもつながると思い、積極的に行っている。特に就労移行支援事業は２年間で就労という時間的な制約があるので、支援者はかなり集中しないとできない。そのためには他機関との連携は必須である。

まず、ケース会議では生活支援関係機関をはじめ、障害者本人が必要とする各機関が集まり、本人・家族の希望も聞きながら会議を行う。障害者が必要とする各機関とは、例えば、金銭管理の困難な人の場合には「まもりーぶ」、医療支援が必要な人の場合には各医療機関、リハビリテーション支援センター、各圏域保健福祉事務所。生活保護受給者の場合には、行政の生活保護課。就労に関しては、ハローワークや障害者職業センター、グループホームの担当者。さらに、仙台市の人の場合には仙台市障害者就労支援センター、仙台市以外の人の場合には各圏域の障害者就業・生活支援センターである。そして、このネットワークを一つのチームとして、寄り添いながら本人への支援をつないでいく。

こうした連携のほかに、「ほっぷ」の特徴的な連携として、ボランティアとの連携が挙げられる。日常的なプログラムの充実のために、専門家から指導をしてもらっている。例えばコミュニケーションの専門家であるアナウンサーから、声の出し方や、挨拶の仕方、顔の表情のトレーニング、面接時の話し方等具体的な指導をもらっている。また、背広やリクルースタイルに日頃から慣れておくために、模擬面接や企業訪問などでビジネスウェアを着る機会をできるだけ作っている。その際に専門アドバイザーに指導に入ってもらい、女性は肌の手入れの仕方や、面接時の化粧、男性も日常的な髭剃り後の肌の手入れなどを教えてもらっている。変わったところでは、ラフターヨガや芝居、コンサートの招待による本格的オーケストラの体験などもある。これらはすべてボランティアが支えているものである。東日本大震災後、震災で大変な思いをした講師から『ほっぷ』に来ることで、私の方が元気をもらっていきことができるのですから」という言葉をもらい、障害者の持つエネルギーというのに驚いたことがあったという。このようなネットワークや連携を「ほっぷ」の財産と思い大切に糸を紡いでいきたいと、「ほっぷ」では考えている。

また、企業にも、毎月実施している企業訪問への協力、企業の社長・店長のスピーチ、社会貢献事業を行っている企業の金銭管理講座、職場実習等、さまざまな協力をしてもらっている。

第4節 障害種類を特定しない支援機関における取組み

1 神奈川県障害者就労相談センター

対象者：神奈川県障害者就労相談センター 大友英司所長、野本史男就労支援課課長、中村一男就労支援課専門福祉司

実施日：平成25年4月24日

（1）機関の概要

神奈川県障害者就労相談センター（以下「就労相談センター」という。）は、昭和55年に職業相談センターとして、横浜駅のすぐ近くに開設され、現在の庁舎は、平成7年にオープンしている。前身は、昭和47年開設のもので、東京障害者職業センターが上野に開設されたのとほぼ同時に誕生している。

平成9年に業務の見直しを行ったが、その後精神障害者が増え、50%以上になっていて、さらに見直しを進めている。精神障害者向けの職業評価用に、ワークサンプル幕張版を導入している。

就労相談センターの大きな特徴は3点ある。1点目は、職域拡大担当員が置かれていること。これは全員企業のOBで構成されている。昨年度は3名だったが、今年度は5名に拡大されている。昨年度は750社を回り、120～130社から求人を取ってきた。精神障害者を意識し、週20時間の求人を取ってくることもある。2点目は、無料職業紹介を行っていること。これは平成16年から実施している。3点目は、職業能力評価に力を入れていることである。

就労相談センターは、いわば二次的機関で、ハローワークや福祉機関等で就労が困難と思われた障害者が紹介されてくる。新規は年に200人ほど。うち7割は他機関からの紹介で、3割が直接来所している。新規のほかに、300人ほどが職場定着支援の対象となっていて、常時500人ほどが支援対象となっている。

職員は、相談員のグループと職域拡大担当員のグループとに分かれる。相談員は福祉出身の人が多く、現在、課長を入れて10名である。

（2）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

職業能力評価は、障害種類に関係なく、一律の評価プログラムを実施する。1週間1回、多くて6回ほど行う。その後、医学アドバイザーの面接やSSTを行ったりする場合もあり、最多で合計8回ほどの来所になる。回数を減らせないかとの意見には、「毎回1～2時間、その回数、一緒に居て関係を作るのが大事、7回、8回やってはじめてわかることもある」との現場の意見があった。通常2ヵ月ほどで終了するが、予定された日に来られなくなったりして延びることもある。

初め、GATB（労働省編一般職業適性検査）を実施し（13：30-15：30）、集団検査でワークサンプルを行う。ワークサンプルは、1回行う（9：45-15：30、昼休み1時間）。最後の課題は、木箱作りにしている。ワークサンプルは、標準化が必要なので、外部に委託して作成した。事業所を数百ヵ所調査し、その当時の基本的な作業を抽出し、38種類ピックアップした。精神障害者についても、一般的な作業をする中で、集中力、持続力等を見ていく方法を取る。精神障害者のために特化した作業はない。その後は、個別検査となる。個別検査に要する時間は、1時間～1時間半である。

職域拡大担当員は、どのような作業をしているかを見に来ることはあるが、職業能力評価のときは方針も担当者も決まっていないこともあり、個々の障害者の状況を見に来ることはない。

評価が終われば、「就労支援方針会議」を行う。木曜日、9：30から昼まで。ここで方向性を検討し、「支

援計画書」を作成し本人に交付する。対象者のうち、9割が一般就労（就労継続支援A型を含む）、1割が福祉的就労の方向との結果になっている。

就労相談センターでは、職業能力評価に力を入れており、その評価の精度等について、他機関から高い評価を得ているが、その方法は、一律のワークサンプルを中心とした評価プログラムを毎週1回、2ヵ月ほどかけて実施するというものである。他機関から関係者が参集し、支援方針等を合議により決定していることはなく、所内での「就労支援方針会議」によって決定している。就労の困難さの判断の精度は、時間をかけ、多種のワークサンプルを行いつつ、相談員が本人とラポールをとりながら進める評価の濃密さと、評価を実施する相談員の経験の豊富さによるところが大きい。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

職業能力評価が終了し、就労支援の対象とされれば、まずセンター内で求職登録する。次に、マッチング会議にかける。マッチング会議は毎週木曜日、30～40分程度。相談員と職域拡大担当員とで、どの企業がよいか検討される。以下、ケース・バイ・ケースだが、職域拡大担当員と企業に赴き、企業見学、履歴書提出等を行い、面接、企業内実習、トライアル雇用等に進む。

職業能力評価の結果は、支援機関や企業には、口頭で説明することはあるが、書類は渡さない。神奈川県が平成2年に、全国ではじめて個人情報保護に関する条例を制定し、それ以後は関係機関や企業に評価結果を渡すことはない。仕組み上、認められないこととなっている。ただし、本人が支援機関や企業に渡すことは差し支えない。支援機関とは本人の了解あれば口頭で情報共有する。企業に「支援計画書」がどのくらいわたっているかは把握できていない。

クローズドで求職活動する対象者も年に4～5人いて、その場合には支援していることもオープンにしない。

就労の困難さは、雇用してはじめて見えてくる問題もある。難しい場面が出ると、相談員が企業と対応について話し合う。

関係機関との連携では、就労の困難さの判断のための連携ではなく、その後の就労支援場面での連携が主である。

企業との関係は、雇用後の職場定着支援における支援が中心となっている。

「就労の困難さ」は現場では違和感のある言葉で、良さを見るストレングスモデルを基本としてやっている。就労相談センターでの職業能力評価は、個人の側の評価だが、環境の評価も必要である。なお、就労相談センターにおいて精神障害者の雇用もしており、（働くことによって）「人は変わる」ことを見ている。職業能力評価を受けている時点での状況ばかりでなく、その後どのように変わることができるかを見ることが大切だと考えている。

2 千葉障害者就業支援キャリアセンター

対象者：藤尾健二センター長

実施日：平成25年5月1日

（１）機関の概要

千葉障害者就業支援キャリアセンターは、就職を目指す障害者、および、障害者を雇用する企業のサポー

トを主な目的として、平成 16 年 1 月に千葉県の単独事業としてスタートした。その後、障害者就業・生活支援センター事業を受託し、相談から訓練、就労後のアフターフォローを一貫して行う就労支援機関として活動している。千葉障害者就業支援キャリアセンターでは、①アセスメントとして、経緯の確認、やりとりの中での観察、訓練機関中の観察（毎日遅れず来るか、コミュニケーションはどうか、身だしなみはどうか、等）、②準備性を高めるための訓練として、1 ヶ月 17 日間の軽作業、振り返り、履歴書サポート、グループワークによる働くスキルアップ等を行っている。1 ヶ月 17 日間に、必要なだけ通うシステムにしている。その前後にケース会議を行う。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

就労の困難さは、①アセスメント、②実践、により判断できると考える。アセスメントでは、他機関でどういう場面で、どういう行動があったかということについて、可能な限り経緯を把握する。

実践は、企業で行うことが有効である。給料が支払われない実習では不十分であり、現状においてはトライアル雇用が有効であると思う。

これまでの就労支援で重視されてきた、企業に迷惑をかけてはいけない、という発想や、うまくいかないといけない、という発想を見直す必要がある。時にはアセスメントのための実践（就職）が有効な場面もある。「とりあえず働いてみる」という取組みである。その際には、職場におけるアセスメント（就労の困難さの判断も含めて）が重要であり、そのアセスメントについては、企業が行うことが望ましい。このような場合には、トラブルにならないためのセーフティネットが必要だが、どう担保するかが課題として残る。

就労の困難な人は、今あるルートに乗らない人たちで、発達障害のある人や精神障害のある人に多く見受けられる。

次のような事例がある。就職した後に登録したが 2 日で離職。トレーニングを受け、順調に進み再就職したが、6 ヶ月で再び離職。この人の場合は、就労場面において我慢することができなかった。トレーニング期間ではまったく見受けられなかった、電話、押しかけ、攻撃的なメールなどの行動が噴出。働き出してから問題が表出したケースであり、同様に、働いてみないと本当の困難さが判明しないケースが実は多い。

そのため、ある程度見切り発車で実践に臨まざるを得ない状況も発生する。見切り発車で企業にチャレンジすることは、企業にとっては迷惑なことだろう。しかし、働く障害者が多様化する現在の状況においては、企業が高い意識を持って障害者を受け入れる覚悟が今後は必要になると考える。

就労の困難さの判断は、十人十色で難しい。障害の受容が困難な人や、医療への信頼が欠けている人など、実際に働く場面以外の要因が就労継続を難しくするケースが増加している。特に精神障害者の場合は、しっかりと医療にかかっていることが重要であり、場合によっては、支援者と医療機関が一つのチームとなってサポートする体制が必要になる。

一方、雇用場面においては、精神障害者が障害を開示すると、企業内での身分や所得が保障されないというデメリットが発生することがある。身体障害者の雇用のように、「必要なサポート」と「業務におけるスキル」を混同しないようなサポートが必要である。障害を開示することは、合理的な配慮を受けることが目的であり、就労条件を低下させるためではない。これからは、障害の有無に関係なく、「適正な評価」を受けられる仕組みが求められると考えている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

個々のケース会議は毎月 1 回実施しており、障害者就業・生活支援センター、キャリアセンター就労支援担当で支援方針を決める（所内会議）。発達障害者支援センターや特別支援学校で関わった人に参加しても

らうこともある。そのような場合は、支援方針の決定だけではなく、個々の役割分担・調整も重要目的となる。就職後のケース会議は、職場や他の機関に出向いて行うことが多い。

医療機関との連携が必要な人については、的確な情報提供が重要になる。医療機関、特に医師は、本人の日中の様子、職場の様子を知る術がない。また、精神科医療の多忙さゆえに、十分に本人の話を聴く時間を確保できないケースが多い。足りない情報を担保することが、より適切な医療および本人と医療機関との信頼関係の構築に大きく寄与すると考える。

3 ウイングル船橋センター

対象者：長谷川太一氏（船橋センター） 実施日：平成25年9月12日

（1）機関の概要

ウイングルは、民間による就労移行支援事業所で、全国に37事業所を展開している（2013年7月現在）。2013年4月に全国一律の取り組み方を研究・整理し、どのセンターも同じ枠組み・仕組みが導入されていて大きく異なることはない。

ウイングル船橋センターの就労支援の対象の障害者は、障害種類を問わず受け入れている。障害に目を向けるというよりは、「働く希望のある人が仕事をするという時に、何が障害になっているのか」というところをポイントに押さえて支援をしている。船橋センターでは、精神障害の割合が一番多い。発達障害の人も来るようになっているが、分類が精神障害か知的障害の方に分類されてしまうことが多い。

各センターの訓練所は、企業オフィスに近い環境を整備している。メンバーが就職したときにギャップを感じないような環境作りと、訓練の緊張感を高めるという目的がある。

企業が求める実践的な訓練プログラムとして、PCスキル、ビジネスマナー、その他コミュニケーションスキル等のセンター内プログラムのほかに、企業実習等を、センター外で実際の訓練を試してもらう場として用意している。これは、就職するための訓練というよりは、長く働けるようにということを視野に入れ、就職した後、実際に使えるスキルを意識して、訓練に取り組んでもらっている。

（2）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

平成25年度からウイングルの標準化プログラムが始まり、全センターで導入されている。就職につながるための仕組み（訓練の取組み）は、3ステップに分かれており、各ステップにステージを設けている（図10）。ステージごとに優劣があるわけではなく、すべて一定ラインで位置づけている。そのため、ステージアップというよりは、メンバーが次のステージに移行してもいいかな、という時期を本人とスタッフとで確認が取れば、随時、次のステージへ移行していくという流れになる。

ステップ1：働くための準備（「準備ステージ」）

安定通所や勤怠ルールを守れるようにというような、働く上で基本的なスキル・意志をもってもらえるように訓練をする。「働くとは」という仕事に対するモチベーション等の理解を深めてもらう。企業が一番求めている情報である「自身が持っている障害の情報（特性や対処法等）」を企業に障害者自身から話せるようにするワークプログラムを行う。そのワークプログラムを通して、自分で気付いていなかったネガティブなこと・ポジティブなこと両方を気付くことができる。

ステップ2：就職活動への準備（「実習ステージ」）

企業実習等の実践の場に参加してもらい、自分自身の力や「働くというのはどういうことか」というワークショップや、口ではなかなか伝えきれないところを実践の現場で緊張感を持って体験してもらい、理解してもらおう。それが就職への自信につながったり、就職活動への自然な移行につながったりする。企業実習では、自分の希望する職種、まったく希望していない職種、両方へ挑戦してもらっている。働くことのストレスや体力の減り方、その仕事に向いているかどうか等を自分の尺度で判断してもらおう。

実習は企業見学からスタートして、メンバーがある程度安心して取り組んでもらえるような対応をしている。実習先は、作業系や事務系等のさまざまなジャンルがあり、塾の講師のようなものもある。会ったことの無い人等と仕事をする中で、どんな変化や適性を見せてくれるのかというのも見ている。これも、企業のマッチングや本人の理解につなげている。

ステップ3：就職した後への準備（「就活ステージ」「継続ステージ」）

自分で見つけてきた求人や気になる業界があれば、職種や企業等について研究をしてもらい、挑戦してもらおう。応募書類の添削や面接を行い、採用面接の情報等もこの場で提供している。就職した後の状況を想定したワークショップもメインになる。ウイングルと職場とのギャップやよくある困惑事例（働く意欲がなくなった時にそれをどう立て直していくか、人間関係の向き合い方等）も伝えている。ワークショップを受けて、「ああ、これはそうやって考えればいいんだ」とメンバーの安心感が得られればよいと考えている。

準備ステージでこのような困難さがあると確認し、実習のステージ（体験実習）でそれを克服するため、具体的に就労の困難さを見極める、そしてさらには、雇用前実習で、本物の場面でどのような困難さがあるかを見極める。そして就職した際には、その見極めを基にしたサポートを6ヵ月以上かけて綿密に行う、という流れになる。

船橋センターでは、各ステップごとに指標を定めている。例えば、ステップ1では、欠席・遅刻・早退がないか、スケジュール変更等する場合には、きちんとスタッフに報告できているか等である。ステップが移行するにつれて、より具体的になっていく。例えば、自己管理について、ステップ1：自分のストレスや疲労に気付くことができる、ステップ2：自分のストレスや疲労を対処することができる、ステップ3：自分のストレスや疲労を予防することができる、等である。

各ステージごとにステップアップシートがあり、メンバー自身にチェックしてもらおう。スタッフはその内容を確認し、話を聞く。チェックの仕方についての考え方や、自分でできていると答えているところについて話を聞き、長所をさらに伸ばすにはどうすればよいか、というのを考えたりもする。チェックの付いていないところにアプローチをしがちだが、ここでは基本的には、チェックの付いているポイントに焦点を当てて、そこを伸ばしていくようにしている。

以前は漠然としていたが、こういう指標をきっかけに、アセスメントの精度が高くなったとスタッフも感じている。関係が長くなっているメンバーに関しては、ある程度スタッフとの関係ができているので、こういうシートが無くてもアセスメントはやりやすいが、入って間もないメンバーに関しては、こういった指標があると、よりやりやすい。一律に使っていて、アセスメントに関しては、内容もより濃くなり、ステップアップシートの面談の時に、どうしてこうチェックしたのかというのをしっかり聞くようにしているので、メンバーとの認識のブレも少なくなった。

この人はこうだろう、というように思い込んでいたものが、こういうものを使うことによって、そうではなかった、ということに気付きやすくなった。障害が目に見えないだけに、確認しないとイケない。確認する手段として、これが有効である。このシートを使った面談によって、本人の状態に合わせた働き方や仕事

を提案できるということもメリットである。

スタッフ同士でミーティングをする機会や、ステップアップシートをスタッフで振り返る機会を定期的に設けている。センター内の訓練がない時間もあり、スタッフが今後のサービスや支援方法等をしっかり考える時間、話し合える時間を設ける仕組みができています。

最終的な方針の決定として、面談や実習参加中の様子をモニタリングして、これらの情報を元にケース会議を実施し、個別支援計画の作成を行う。さらに、ステップアップシートの確認をスタッフ総出で行うので、スタッフ間の認識は統一できている。ケース会議等の場を使ってその人の支援の方向性をスタッフ間で統一することで共通認識・共通理解を持つことができる。

就労の困難さの判断は、スタッフ目線で勝手に決めるのではなく、ステップアップシート等、本人の気持ちを促せるようにし、本人の認識を取り込んで判断していく。それぞれのステップで本人が主体となってチェックしていく中で、スタッフがモニタリングしながら話し合っていく。その中で、認識のずれを狭めていく方法を取っている。ただし、その場合、数値化は難しい。センター内での訓練だけではなく、センター外での訓練を通して、総合的に判断できるようにしている。基本的には、各カリキュラムや企業実習に同行するスタッフが観察（モニタリング）する。ステップアップシートの中では、自分自身でチェックするので、メンバー自身が自分で自分をアセスメントするという機会があり、本人が自分で振り返る瞬間がある。就労の困難さの判断の主役は、どちらかというと、スタッフではなく本人ということになる。

就労の困難さの判断の精度を高めるという時には、本人を主体にして、アセスメントシートを使い、継続的に話し合いをして、スタッフ間でケース会議を実施して、共通認識を持つようにする。

企業が欲しい情報について相談に乗っている中で、自然な形で情報が伝えられて共有がされている。ウイングルと企業とで信頼関係が築けないと、本人と企業との信頼関係も揺らいできてしまう。企業実習の評価シートもあり、企業実習での状況を踏まえた判断、アセスメントがフィードバックされる。

なお、就労の困難さという面では、他の関係機関と認識が違い過ぎるということは、あまり感じていない。しかし、ウイングルの視点としては、就労の困難さに目を向けるのではなく、本人の本来持っている能力やストレングスに焦点を当てている。自身がやりたい、できる、を本人と一緒に探していく支援が最も重要と考えている。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

船橋センターでは、関係機関との連携で一番多く出てくるのは、医療機関、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター等である。各メンバーが所属している相談関係機関とは、随時ケース情報の共有をしている。そのため、メンバーに何か問題が生じたりすると、メンバーと支援機関が集まって、ケース会議を設けるという連携を取ったりもする。

メンバーには独自で積極的に就職活動をしてもらっているのも、ハローワークとは、求人情報の共有等をしている。連携とは違うかも知れないが、ハローワークのスタッフが企業に同行するので、そのスタッフに対して、ウイングルでのメンバーの状況等をメンバー本人と一緒に説明をする機会を設けている。

連携の方法は、訪問、電話での情報共有である。電話が多いが、定期的に訪問しており、ウイングル全体の状況や、メンバーのこと等を簡単に話す機会を設けている。メンバーの状況は、個人情報保護の関係もあるので、ほとんど口頭での説明となる。そのような場での情報提供は、就職についてよりも生活状況等についてがメインになる。

船橋センターでは、専門スタッフによる積極的な企業開拓をしている。センター周辺の企業にアプローチし、企業実習の受入れの開拓や、障害者雇用を進めていこうと考えている企業であれば、雇用を進める方向

でのアプローチをしている。今は20社くらいの企業実習の実習先があり、一つの企業で継続して実習を受け入れてもらっている。企業の中で、それぞれ基本的な作業をやらせてもらっている。受入企業も、船橋センターから何人も受け入れているので、受け入れ方等がとても暖かく、メンバー自身も、そこへ行ったことのあるメンバーから実習先の雰囲気を聞いたりしている。

企業へは、面接の前に、メンバーの特性や訓練の様子等を伝え、企業は、それを元に面接を行い、採否を決める。採用後のサポートとしては、本人の抱えている悩み等で、企業に直接言えないことについては、定期的に本人と面談を行い、そこで得た情報を企業に伝えて共有する。企業から見ると、メンバーに何かあったときに相談できる場になっている。このように、企業とメンバーとの距離を近づけていくフォローをしている。本人の状況を企業に伝える時は、面談記録のレポートを作成している。また、定期的に企業を訪問し、直接本人が働いている様子をモニタリングしたり、担当者と本人を交えての面談を実施したりしている。それにより本人と企業との間に乖離が無いようにしている。定着支援に関しては、定着計画を作成し、企業にも支援の方向性を伝えられるようにしている。また、定着支援は永続的ではなく、半年から1年を目安としている。本人と企業が安心して働ける状態を目指している。

ステージ目標と指標

ウイングルを利用するうえでのゴール目標

就職し就労継続することで自らが望む生活の基盤を築く

ゴールまでの到達指標

- 1 ウイングルという新しい環境に慣れ就労に向けて準備を始
- 2 就労できる状態を作ると共に就労イメージを具体化する
- 3 求職活動をし就職する
- 4 職場や仕事に慣れ安定した就労を継続する



「準備」ステージ	
準備ステージでのゴール目標	ウイングルという新しい環境に慣れ 就労に向けて準備を始める
自己管理 (気付き)	- 決まった時間に就寝・起床できる - 疲労やストレス、感情の波に気付くことができる - 疲労やストレス、感情の波についてスタッフに相談できる
基本的なマナー	- ルールを守ることができる - 身だしなみが適切である - 物や人にあたることがない
基本的な対人技能	- 挨拶・返事ができる - お礼と謝罪を伝えることができる - 誰にでも「すいません」で臨むことができる
柔軟性	- 周囲からのアドバイスを聴こうとすることができる - アドバイスを受け入れ、より良い対応をえることができる - 考えた対応方法を行動に移すことができる

「実習」ステージ	
実習ステージでのゴール目標	就労できる状態を作ると共に 就労イメージを具体化する
自己管理 (対応)	- 疲労やストレス、感情の波の要因を把握することができる - 原因に合わせた具体的な対処方法を理解している - 疲労やストレス、感情の波への対処方法をえることができる
ビジネスマナー	- 適切な報告・連絡・相談が出来る - 職場を想定してのコミュニケーションをとることができる - 時間を意識し優先順位を考えながら行動することができる
基本的な対人技能	- 仕事で困った時に手助け(協力)を求めることができる - 上手に断ることができる - 相手の立場や考えを尊重した行動をとることができる
業務スキル	- 指示や業務連絡等を理解するための工夫ができる - 仕事に必要な準備や段取りができる - ミスがなく、精度が一定である - 業務効率の向上を意識し、作業工夫ができる - 業務計画を意識して取り組むことができる
企業実習 参加	- 実習を通して自分に適した仕事を具体化できている - 実習を通して自分に適した職場環境を具体化できている - 実習を通して自身が望む労働条件を具体化できている - 自己評価と他者評価の一致点と不一致点を認識できる

「就活」ステージ	
就活ステージでのゴール目標	求職活動をし就職する
自己管理 (予防)	- 季節に伴う体調の変化を予測し、予防や対応ができる - 自分なりのフレッシング方法を見つけている
自己決定	- 目標達成に向けた計画を立てることができる - 立てた計画を認識し、自ら行動に移すことができる - 自分の決断や行動に対して責任を持つて対応することができる
求職活動	- 定期的にハローワークに通い、就職相談している - 定期的に求人目を通し、応募している - 応募時にはスタッフに相談・報告している - ステージールを認識して行動することができる
就労継続のための準備	- 就職後の相手方を理解している - 就職後に起こりうる困難を予測し、対処法をイメージできている - 就労・生活・医療者の連携関係と関係を図っている

「継続」ステージ	
継続ステージでのゴール目標	職場や仕事に慣れ安定した就労を継続する
自己管理	- 決まった時間に就寝・起床できている - 疲労やストレス、感情の波の要因を把握し対処している - 季節に伴う体調の変化を予測し、予防や対応している - 自分なりのフレッシング方法を取り入れている
業務の遂行	- 指示や業務連絡等を理解するための工夫ができている - 仕事に必要な準備や段取りができている - ミスがなく、精度が一定である - 業務効率の向上を認識し、作業工夫ができる - 業務計画を認識して取り組んでいる
相談先の活用	- 身近に相談できる人がある - 必要に応じて就労・生活・医療の各支援機関に報告・相談している - 相談に対するアドバイスを受け入れ、より良い対応をとっている

図10 ウイングルの4つのステージ

4 岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら

対象者：小田島守副所長

実施日：平成 25 年 10 月 4 日

(1) 機関の概要

岩手県北上市にある「岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら」(以下「しごとネットさくら」という。)は、障害者就業・生活支援センターである。岩手中部圏域の3市1町(北上市、花巻市、遠野市、西和賀町)には、それぞれ自立支援協議会が設置されている。この4つの地域の自立支援協議会が合体したネットワークのことを「さくらネット」と言い、その事務局を「しごとネットさくら」が担当している。(ここでネットというのは、ここの圏域に住む障害のある人の生活圏域を意味している。)

「しごとネットさくら」は、地域の自立支援協議会を基とした連携体制を構築して、障害者の就労支援に役立てている。地理的には、相当広いエリアをカバーしている。自立支援協議会で使われている連携図には、関係機関がすべて網羅されている。「しごとネットさくら」では、連携を相互理解のための連携と具体的な就労支援のための連携との2つに明確に分けている。これは、障害者の就労支援を進めていくときの連携を効果的に進めるためには、その前に職員間の連携をきちんとすることが、個別の就労支援の連携の上でも重要であると考えているためである。さらには、共通課題として、精神障害者の困難事例について、新たな連携方法を模索している。

(2) 就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

就労の困難さについては、本人に起因する困難さと環境に起因する困難さがあると理解し、本人に起因する就労の困難さは、12項目からなる「就職希望者個人プロフィール表」(図11)と「職業準備性ピラミッド表」(図12)に簡潔に整理している。さらに、通勤手段など環境面の困難さについては、企業が決まってから、必要が生じた段階で、企業の条件を見て具体的に詰めていくこととしている。いずれも、シンプルなものがよいと考え、A4版1枚にまとめている。

企業から、履歴書の出来がよくても、それだけでは、本当に働けるのかが見えてこないと言われた。そこを出発点として出てきたのが、この12項目である。本人がどう見ているかというのも大事だが、支援者が最終的にどう判断するかというのも大事だと考え、支援者評価の欄をとっている。項目の選定には、特定の障害種類は想定していない。企業を回る中で、企業の方からよく言われる事をピックアップしていくと、この12項目が残ったという印象で、企業目線で作成した。これが狙いとしたところは、これで就職につながるというよりは、就労事業所で普段一生懸命仕事をしている人たちに実習の機会を持たせ、実習から得たものを持ち帰って、次につなげて欲しいという点だった。

就労の困難さの判断は、職業センターの職業評価がまずあって、それで動き始めて、その後、実際に働いてみるステップで、企業目線で困難さを判断する。企業での困難さの判断は、ある意味精度が高い。精度が高まると、説得力が高まる。障害者の就労の困難さについて、単に情報を伝達するだけでは不十分で、個人プロフィール表を共有できてから、具体的に動けるようになる。プロフィール表があると、振り出しに戻ってしまった時に、確認し合うことができる。また、企業から求人が出たときにすばやく動けるように、下地を作っておくことにもなる。

企業に評価してもらうことで、企業の目線でも就労の困難さの判断が行われることになり、判断の精度が上がるとともに、実用性が増す。個人プロフィール表を携えて、新しい企業に持っていけるので、その新し

い企業に十分なアセスメントができていると思ってもらえる。

本人が自分のプロフィールのように作るのが主流のようだが、本人の主張をくみ取りながら、実習を行うところで企業の目線による評価が複数の企業から出てくれば、精度の高さが説得力に変わる。新たに受け入れる企業は安心でき、不安要素もかなり軽減される。一方、本人は、自分はこういう力を持っていると理解し自信が持てる。企業向けのものは、本人が作るものよりも、他の企業や支援者が評価したものの方が説得力がある。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

今は、自立支援協議会なしでは、活動が成り立たない。特徴的なのは、３市１町が、それぞれ独立して自立支援協議会を運営していることである。この４つの自立支援協議会がある中部圏域を、「しごとネットさくら」がカバーしている。必然的にどの自立支援協議会とも連携しながら進めている。４つの地域性を見ながら、そこに合わせて工夫改善を重ねてきた。

関係機関は、名称は変わらなくても中のスタッフは替わるので、関係機関がお互いにそれぞれの機能を知らなければいけないということで、就労部会でも相互理解をテーマにしている。年度初めの各自立支援協議会の開催時等に、情報をしっかり共有する。

「しごとネットさくら」が平成 20 年に開所して、４つにわたる自立支援協議会とどのように連携していくかは非常に悩んだところだった。「さくらネット」では、３市１町と情報を共有しながら、「独立はよいが、バラバラではなくて、良いところは互いにほめ合いつつやりましょう」ということでやっていて、その「さくらネット」の事務局を「しごとネットさくら」が担当している。そのときに、構成団体を知る必要があるということで、連携図を作成した。「しごとネットさくら」のスタッフは、当時３人だったが、圏域でどういう事業所があるのか把握しながら進めていかなければならないと考え、圏域に有る関連する事業所等をすべて出してみた。

「しごとネットさくら」が圏域で就労支援を進めようとした時に、ステージが３つある。一つは、「しごとネットさくら」と自立支援協議会が連携していくステージで、就労部会ならではのものをやっていく。就労部会を進めていく中で、どうしても就労継続支援事業Ｂ型や学校に通っているような個別の支援をどうするかという話になりがちだが、ハローワークの立場からすると、就労部会の事業所に通う人ばかりでなく、在宅の人でもハローワークに来るので、それをどう補っていくかという課題がある。そのため、２つ目のステージとして、「しごとネットさくら」が、ハローワークと実務担当者会議を行う。自立支援協議会だけでは網羅できない障害者の支援を、ハローワークと「しごとネットさくら」で個別に確認をする。３つ目のステージは、立ち後れていた精神障害者のフォローである。障害者就業・生活支援センターでは、精神障害者への支援については、非常に困難性を感じていた。就労部会の構成メンバーにも精神障害者の支援に困っているという人が結構いた。そのため、就労部会だけでは厳しいということで、「しごとネットさくら」が精神保健福祉士や医療機関と相談、連携をしていくステージを持とうと考えている。「しごとネットさくら」は、ほかに、いろいろな事業所や相談支援事業所、学校等とも連携している。

「自立支援協議会の就労支援部会で何をするか」という話がしばしば出てくる。就労部会は、障害者本人の就職支援をするところである。本人のゾーンと企業のゾーンと関係機関のゾーンがある中で、それぞれのゾーンをつなぐ役割をする。就労部会が回していくが、最終的には就職支援にフィードバックされる形になるべきだというのが、「しごとネットさくら」のスタンスである。そういうことを、年度初めに、活動イメージということで共有する。

企業にどう関わっていくのかという時には、企業とすれば、障害者求人を出すきっかけというのが必ずあ

り、そこを指摘しながら連携していく。企業に対してもネットワークが連携して、企業のバランスも取るということも、トータルサポートとして必要ではないかと考えている。本人が、何かを変える、スキルアップする働きかけも必要だろう。本人がスキルを向上させることで、バランスを取れる部分も出てくる。さらに、働くという切り口だけではなくて、住まい等の生活支援も欠かせない。

どの地域にもネットワークがあるわけだが、特に障害者支援では、自立支援協議会でのネットワークでの支援が重要で、これがうまく企業や本人に関わることができれば、バランスが良くなって、就労を継続できると考えている。

本人には、就労部会に個別登録をしてもらって、プロフィールを企業に出したりする。事前に企業からは、見学や実習に協力してもらえるかという「協力事業所情報シート」（図 13）を書いてもらい、企業がすぐに実習OKという時には、マッチング会議を開いて一番ふさわしい人を推薦するという流れになっている。協力事業所情報シートは、企業の負担や使いやすさも考慮して、あえて単純な形式にしている。シートをファイリングしていて、現在では、30 数社分が集まっている。

就労部会はいろいろな事業所が集まっているため、プライバシー保護の問題もあり、特定の事業所の特定の個人を話題に挙げることができず、協議しにくい。そういった中で、企業実習に、どうやって人物を推薦するかというと、それぞれの事業所で、同じプロフィールを出してもらって、全体の中でグラフの大きい人を推薦しようということになっている。しかし、本人の了解のもとに、就労部会へ個別登録してよいというのであれば、希望実習場所や支援者等、いろいろな情報を聞いて記録しておく。これはまだ途上であるが、こういったものを整備をしておいて、企業にも本人にもストレスのないようにしたいと考えている。

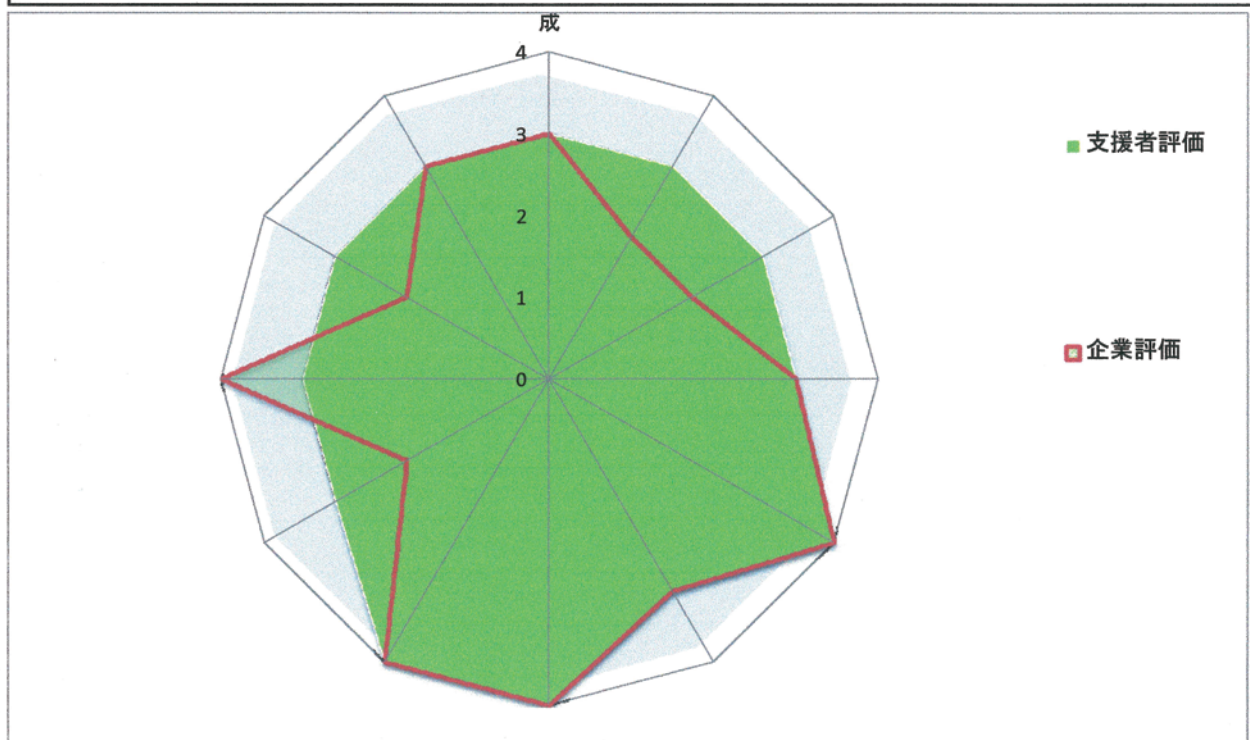
就労部会へ個別登録した人からいただいた情報は、ファイリングして、内容を部会でもおさらいし、希望条件ごとにまとめておく。そして、企業から実習の了承と条件が出されたときに、マッチング会議を行い、それに合う人をすぐにピックアップできるようにしている。地域の就労部会ごとに把握していく方法やまとめ方等は微妙に違うが、把握の方向性は変わらない。

困難事例を話し合う機会がなかなかないため、「さくらネット」でケア会議様式というのを発案した。困難事例が出たときには、どこの事業所でもこれに落とし込んで話をしてはどうかと考えた。しかし、それぞれの事業所でケア会議の様式はあるので、よけいな仕事が増えるという形になってしまい、あまり進まなかった。利用実績は1, 2あるが、浸透しきれず、発展性を持てなかった。それならば就労部会で困難事例をみんなで共有しようとしたが、うまくいかなかった。困難事例については、関わる担当者、関係機関が、最小限で集まってやるというのが実際的なのかと感じている。

就職希望者 個人プロフィール表

(花巻市地域自立支援協議会 就労部会)

なまえ 名前	はなまき たろう 花巻 太郎	性別	男	生年月日	昭和53年9月12日	33 歳
障がい部位・名		手帳		住所		
知的障がい		療育手帳B判定		花巻市花城町		
通勤手段 徒歩・自転車・公共交通機関						
〔セールスポイント〕 力仕事、体力しごとに自信があります。 毎日、続けて働く、継続して作業を行うことについて安定感があります。						
〔ウィークポイント〕 細かい作業が苦手。 複数の指示が出た場合、少し混乱する傾向があります。						



項目	4(良好)	3(概ね良好)	2(課題有)	1(不可)	支援者評価	企業評価
挨拶	臨機応変	元気	指示されて	できない	3	3
コミュニケーション	自発的・明るい	良い	乏しい	消極的・うるさい	3	2
指示理解	的確・迅速	再指示で可能	確認必要	その都度指示必要	3	2
ハウレンソウ	自主的・確実	報告、連絡は出来る	忘れがち	欠如	3	3
時間行動	時間厳守	意識して行動	意識が薄い	ルーズ	4	4
身だしなみ	TPO	清潔感	衣類汚れあり	意識ない・注意しても無理	3	3
健康管理	自己管理できる・無欠勤	判断できるが対応できない	休みがち・我慢する	判断対応できない・無断欠勤	4	4
持続性	8時間	6時間	4時間	2時間	4	4
スピード	早い	6～8割ペース	5割以下	遅い	3	2
正確性	確実	ほぼ確実	若干ミス有	ミス目立つ	3	4
文章理解	内容理解している	簡単な内容は理解	理解できない場合もある	読めない	3	2
記録文章作成	的確に作成できる	簡単な文章を作成	欠落あり	作成できない	3	3

企業コメント

挨拶も元気よく、無遅刻、無欠勤で実習期間は頑張りました。指示については、作業項目が多い時は確認が必要な状況がありました。再度、実習を行い、コミュニケーションの向上や作業スピードの向上にチャレンジして頂ければと思います。

図11 就職希望者 個人プロフィール表

職業準備性ピラミッド表

指標
1 : 要支援
2 : ほぼ自立
3 : 自立

【健康 管理】

- 定期通院の有無 : 有 ・ 無
- 通院頻度 : 週 ・ 月 ・ 年 → 回
- 通 院 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 服薬管理 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 症状・病名 : ()
- 服薬状況 : 朝・昼・夕・就寝時 他()
- 体調管理 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 食事・栄養管理 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立

☆ 指標:[1 2 3]

[特記項目等]

【日常生活管理】

- 基本的な生活リズム : 要支援・ほぼ自立・自立
- 余暇の過ごし方 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 金銭管理 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 移動能力 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立

☆ 指標:[1 2 3]

[特記項目等]

【対人技能】

- 会 話 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 相手の話を聞く : 要支援 ・ ほぼ自立・自立
- 意思表示 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 気持ちのコントロール : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立

☆ 指標:[1 2 3]

[特記項目等]

【基本的労働習慣】

- 定時出勤 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- みだしなみ : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 言葉づかい : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 欠勤時の連絡 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 報・連・相 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 勤労体力 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立

☆ 指標:[1 2 3]

[特記項目等]

【職業適性】

- 業務処理能力 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 持続力 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 作業速度 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立
- 正確性 : 要支援 ・ ほぼ自立 ・ 自立

☆ 指標:[1 2 3]

[特記項目等]



○ 実習・職歴等

○ 資格等

図12 職業準備性ピラミッド表

協力事業所情報シート

会社名				
住所	〒 _____			
連絡先	電話： _____ Fax： _____	メールアドレス		
受入可能内容 (項目を○印記入をお願いします)	情報提供	見学受入	実習受入	就労相談
受入可能時期 (項目を○印記入をお願いします)	可能時期： 随時 ・ 月～ 月 ・ 要連絡 困難時期： 月～ 月 ・ 要連絡			
具体内容等	1日 時間			
サポートの有無	無 ・ 有 { 事前確認：段取り確認等 支援員：随時・開始終了時・継続的支援 ジョブコーチ支援：雇用前実習・雇用開始			
対応担当者	部署名等：		お名前：	

見学、実習等の受入れについて、ご相談対応させていただきますよう、
どうぞ、宜しくお願いいたします。

北上市地域自立支援協議会・就労支援部会
協力事業所様とりまとめ窓口



連絡先 電話・FAX：〇〇〇〇－〇〇－〇〇〇〇

岩手中部障がい者就業・生活支援センター「しごとネットさくら」

図13 協力事業所情報シート

5 いわき障害者就業・生活支援センター

対象者：星美枝子副所長、相川朋生就労支援ワーカー

実施日：平成 25 年 10 月 15 日

（１）機関の概要

福島県いわき市にある「いわき障害者就業・生活支援センター」は、社会福祉法人いわき福音協会によって、平成 14 年 6 月に開設された。

登録者の内訳は大まかに、身体障害者 90 人、知的障害者 270 人、精神障害者 100 人、発達障害者を含むその他 20 人。新規は 3 ヶ月で 25 名ぐらい。発達障害者、精神障害者からの相談が毎回増えている。

就労支援は 3 名が担当している。ほかに期間限定の震災加配で 1 名が配置されている。生活支援ワーカーは 1.5 名となっている。

（２）就労の困難さの判断の方法および精度を高めるための工夫等

アセスメントは、共通のフォーマットをつなぐためのツールとして使用している。「働きたい」を応援するツールで、One-Step（ワンステップ）ツールと称し、「ステップアップシート」（図 14、15）と「プラスシート」（図 16、17）からなる。視覚的にわかるものを使うようにしている。本人と支援者が同じ様式を別々に記入するようにしている。県の就業支援ネットワークで作成した。

ケース会議は、キーパーソンが動いている所で行っている。ケース会議とは称さず、「担当者会議」「支援会議」と言っているが、やり方は皆同じである。関係機関は、ハローワーク、職業センター、移行支援事業所、病院、地区ケースワーカー等で、利用者によって違う。

移行支援事業所や企業での体験を勧めるが、要らないと言う人もいる。単に仕事を紹介して欲しいと言うだけの人もいて、そういう場合は紹介のみになる。

障害者の就労の困難さは、話すだけでは見えてこない。仕事をしている中でしか見えてこない。これが大きなポイントである。

実習先は、本人の希望に見合った求人情報や企業から選んでいく。震災後、有効求人倍率は上がっている。雇用率の引き上げに伴い、障害者求人も増えてきている。

障害者雇用率アップの影響は大きかった。多くの企業で今年（2013 年）の 1 月から 2 月頃に採用される人が多数あった。新たな企業からの相談も増えてきた。しかし、2 月に多く就職したため、紹介できる人が少なくなっている現状がある。

クローズドで就職を希望する人や障害者手帳が交付されていない人については、事業所への紹介は難しい、あるいは入社しても続かない場合も多い。

短期間で退職した人については、きちんと振り返りを行い、仕事をしないと見えなかったものについて確認するようにしている。短期間で退職する人は、クローズドで入った人に多い。

（３）関係機関等との連携の実際と工夫等

関係機関等との連携にあたっては、本人が入るようにしている。支援機関がやってしまっていないか、役割確認をしっかりとるようにしている。

企業への情報提供は、「プラスシート」（図 16、17）を使っている。「私を知って欲しい」と思う個人ごとのナビゲーションブックのようなもので、本人と一緒に、事業所向けに「こうすればできます」という趣旨

で、希望する配慮について記載する。

就労を続けるための支援は、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチしかない。

いわき市には、自立支援協議会有り、全体会は年4回会合を持つ。研修会なども行っている。各部会ごとに活動していて、就労支援部会もある。相談支援事業所が部会長を務めているが、就労支援については弱い部分なので、構成メンバーとして意見を出し、積極的に参加している。

発達障害者支援センターは郡山市にあるが、今のところ、連携は情報を共有するのみである。遠方にあつて身近にないため、具体的に一緒に動くような連携は難しい。

職業センターも福島市にあつて遠いが、ジョブコーチ支援に関する相談調整等、常に連携している。ジョブコーチ支援の対象になった人は何名かいる。配置型ジョブコーチに入ってもらふとアドバイスがもらえると思うが、福島市といわき市という距離および時間的な問題があり、配置型ジョブコーチと連携した事例は多くはない。

【支援者 記入用】
 <ステップアップシート>

対象者名

100																					4		
75																						3	
50																							2
25																							
1																							

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
項 目	働きたいという気持ちがある	仕事（活動）に間に合うようにしっかりと眠れて起きられる	仕事（活動）に影響がでない食事・生活ができる	決められた通院と服薬管理ができる	体調や気分が悪い時の対処ができる	仕事（活動）の場に適した身だしなみができる	お金の管理ができる	自分の得意な部分や支援が必要な部分を理解している	困った時に相談や支援を求める事ができる	あいさつができる	相手に意思を伝えたり、他人の話を聞く事ができる	集団での仕事（活動）ができる	仕事（活動）の場の約束を守れる	仕事（活動）の場での報告・連絡・相談ができる	仕事（活動）の場を休む時や遅れる時に連絡できる	休まず仕事（活動）へ行き参加する事ができる	仕事（活動）の場では集中して働く事ができる	求められた仕事（活動）を正確に行うことができる	仕事（活動）では指示や作業工程に従い働く事ができる	作業環境や人的環境の変化への対応ができる

【自由記述 1回目】日付: 年 月 日 記入者_____
【自由記述 2回目】日付: 年 月 日 記入者_____
【自由記述 3回目】日付: 年 月 日 記入者_____

図14 ステップアップシート（1）

＜総合評価表＞

【優れているところ】

【今後支援が必要なところ】

【対象者がどんなことを心配、不安に思っているか】

【調子を崩すときの前兆】

【調子を崩したときの対処法】

【まとめ】

【評価基準】 4: できる(76～100%) 3: まあまあできる(51～75%) 2: 少し不安がある(26～50%) 1: 不安がある(1～25%)

【作成事業所】

図15 ステップアップシート（2）

プラスシート (第10稿 2013.4.18版)

作成事業所

(記入者)

		記入日		
ふりがな		生年月日	歳	
氏名		性別	男 / 女	
住所				
連絡先	(電話)	(携帯電話)		
将来の夢/希望				
自己PR (仕事でのPR、 取得免許、資格等)				
就職に関する 希望	職種	【第1希望】		
		【第2希望】		
	勤務時間		休日	
	給与	月額		
	通勤可能時間			
	通勤可能手段	自家用車 バス 電車 徒歩 自転車 その他		
職歴 (福祉サービス 事業所等含む)	年月日(○才頃、○年間等)	事業所名		業務・作業内容
	～			
	～			
	～			
	～			
資格・講座 受講履歴	取得日(○才頃等)	資格名		備考

図16 プラスシート (1)

学歴	年月日(○年、○才頃等)		学校名		備考	
	～					
	～					
	～					
障がい情報	種別	知的	身体	精神	その他()	
	手帳	あり	なし	備考		
	等級	第	級			
医療情報						
通院状況	回/月	服薬状況		(朝) 有・無	(昼) 有・無	(夕) 有・無 (就寝前) 有・無
希望する配慮 (最低限のもの)						
居住環境	単身	家族同居	グループホーム/ケアホーム	その他()		
余暇活動						
支援機関	1				TEL	
	2				TEL	
	3				TEL	
緊急連絡先 (必要に応じ、保護者名)						
備考						

【 個人情報に関する承諾 】

(提出先機関名:)

プラスシート・ステップアップシート経過記録表・総合評価

上記書類の、企業・関係機関への必要な情報の提供を承諾します。

* 使用範囲は、ステップアップシート・プラスシート作成時に関わっている支援機関と提出先機関のみが使用し、それ以外の

平成 年 月 日

ご本人署名 _____ 印

代理人署名 _____ 印

ご本人との関係()

図17 プラスシート (2)

第3章

地域障害者職業センターにおける取組み

第3章 地域障害者職業センターにおける取組み

第1節 地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断

1 地域障害者職業センターにおける職業評価

(1) 職業評価の目的

地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断は、職業評価およびケース会議によって行われる。職業評価は、職業能力・適性の評価と職業リハビリテーション計画の策定とからなる。

地域障害者職業センターの職業評価は、利用障害者が職業生活における自立を最も効果的に果たすことができるよう、各種の方法を通じて利用障害者の職業能力・適性に関する現状と将来性についての知見と見通しを得て、適切な職業リハビリテーション計画の策定を行うことを目的とするものである。具体的には、作業遂行のレベルと職業適応性を必要に応じて実施される面接・調査、各種検査の結果等を通じて把握するとともに、これを基礎とし、年齢、学歴、希望、家族等の態度さらには労働市場の状況等を総合的に勘案して、職業リハビリテーション計画の策定を行うものである。

(2) 職業評価の方法

地域障害者職業センターの職業評価においては、利用障害者である個人と職業との関連性を検討するため、個人側の諸特性（精神的、身体的、社会的および職業的特性）と、職業側の諸条件について把握・分析がなされなければならないという考え方から、①面接・調査、②心理的・生理的検査、③ワークサンプル法、④常設の模擬的就労場面における職業評価、⑤職務試行法によって行われるが、このいずれの方法をどの段階で用いるかについては、一様ではなく、利用障害者が置かれている状況、ニーズ等によって使い分けられている。

ア. 面接・調査

面接・調査の方法は、関係機関からの情報の収集、利用障害者およびその家族等に対する面接による情報の収集からなる。面接・調査の目的は、①利用障害者のニーズ、利用障害者が置かれている状況、家族等の利用障害者の職業的自立に対する心構えや態度、利用障害者の職業的自立に係る事実を明らかにすること、②利用障害者の職業的自立にあたっての課題を大まかに整理すること。③利用障害者に必要な諸検査の実施について大まかな目安を立て、それに対する動機づけを行うことである。

イ. 心理的・生理的検査

心理的・生理的検査では、対象者の、身体的側面、精神的側面、社会的側面、職業的側面について、心理学的検査および身体機能検査等の各種検査を用いて、利用障害者が職業的自立を図る上において活用できる諸特性および支障となる諸問題等利用障害者の全体像を明らかにすることを目的としている。この場合、関係機関においてすでに行われた検査結果等を必要に応じて活用し、利用障害者の負担を可能な限り軽減するように努めるものとしている。

ウ. ワークサンプル法

ワークサンプル法は、実際の仕事において用いる材料、道具、機械等を活用して作業課題を各種の標本（ワ

ークサンプル)として用意しておき、その課題遂行を評価の用具として、利用障害者の作業を量的、質的(正確さ、巧み性等)に把握し、その職業的諸特性(意欲、能力興味、作業習慣、性格等)の観察、測定・評価を行い、利用障害者に適する作業の予測を行うとともに、そのままの状態では就労困難な者に対する作業改善や補助具の開発、代替動作の可能性の探求等を行うものである。

地域障害者職業センターが活用するワークサンプル法には、センター方式ワークサンプル法、マイクロタワ日本版、ワークサンプル(幕張版)がある。

エ. 常設の模擬的就労場面における職業評価

常設の模擬的就労場面における職業評価は、センターに設置される職業準備支援室を活用し、そこでの作業支援を通じて、利用障害者の職業的諸特性を評価する方法が取られており、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の職業評価において、積極的に活用されている実態がある。

オ. 職務試行法

職務試行法は、「実際の職場の中で、事業所の作業を遂行することを通じて利用障害者の職業的諸特性を評価する方法で、最も直接的な作業評価法として広く活用されている。

カ. 行動観察

行動観察は、さまざまな場面での利用障害者の行動をありのままに記録して、その職業的諸特性を明らかにすることを目的としており、行動描写法、録音・録画法、評価尺度法がある。

(3) 職業リハビリテーション計画の策定

職業リハビリテーション計画の策定は、センターにおける職業能力・適性等の評価結果を基礎とし、労働市場の状況および利用障害者の置かれている状況等を総合的に勘案しながら、利用障害者が職業的自立を図っていくために必要かつ効果的な支援計画等を明示し、センターにおける指導、援助はもとより、ハローワークをはじめとする利用障害者の指導、援助を行う関係機関等の支援に活用されるに足る内容を盛り込むことにより、利用障害者に対する職業リハビリテーションが効果的かつ効率的に実施され、利用障害者の職業的自立の達成に寄与することを目的としている。

職業リハビリテーション計画は、各種評価法を実施したカウンセラーが諸情報を項目別に取りまとめた障害者台帳に基づいて、ケース会議等における検討を経て策定される。職業リハビリテーション計画には、支援計画、具体的目標、支援内容、支援体制、留意事項等が記載される。

2 地域障害者職業センターにおけるケース会議

地域障害者職業センターでは、職業評価、職業指導、職業準備支援、職場適応援助者による支援などの業務の過程で、ケース会議を開催して、適切に決定することとしており、就労の困難さの判断についても合議により行っている。

ケース会議には所内ケース会議と拡大ケース会議の2種類があり、職業リハビリテーション計画の策定、検討にあたっては、必要に応じて、ハローワーク、就業・生活支援センター、特別支援学校、障害者支援施設および福祉事務所等の関係職員を構成メンバーに含めた拡大ケース会議を開催している。

ケース会議で検討する項目は、職業リハビリテーション計画の策定、職業リハビリテーションカウンセリ

ングによる支援方針、職業準備支援における支援方針、ジョブコーチ支援事業における支援方針、事業主支援計画の策定等である。

3 関係機関との連携

地域障害者職業センターでは、職業安定機関、職業能力開発施設、就労支援機関、事業主団体、教育機関、福祉機関・施設、医療機関・施設等との日頃の交流を通じ、利用者がこれらの機関・施設を円滑に利用できる条件を整備することとされており、いずれの地域障害者職業センターでも、ケース会議や連絡協議会による連携が年間を通じて行われている。

地域障害者職業センターでは、利用する障害者が疾病に伴い治療等を受けている場合は、病院、診療所、保健所、精神保健福祉センター等の医療機関との連携に努め、当該障害者の主治医やソーシャルワーカー等の関係者から必要な情報、助言等を得ながら支援を行っている。

特に、精神障害者に対する支援は、症状の再発防止等の手だてを講じつつ、症状等に応じたきめ細かな支援を実施することが不可欠であり、そのためには、当該障害者の主治医から、症状、治療の方針、治療の状況等の医療情報や支援に際して留意すべき点についての医学的見地から専門的助言等を得ることが重要である。センターは、支援の実施に当たっては、当該障害者の主治医との連携関係を形成し、職業リハビリテーション計画等の支援計画の策定についてあらかじめ主治医の同意を得ておくものとし、また、支援の実施過程においては定期的に支援の実施状況等を主治医に提供し助言を得るものとしている。

4 個人情報の取扱い

地域障害者職業センターでは、利用障害者の個人情報の取得にあたっては、あらかじめ本人に対して、個人情報の利用目的、情報を関係機関に提供する際の提供先等について説明を行い、同意を得ることを徹底している。また、利用障害者を援助している関係機関の担当者から個人情報を取得するときにも、その利用目的を明らかにし、本人の同意を得た上で行うこととしている。

次節において地域障害者職業センターの取組事例を取りあげるが、そのなかで言及する情報収集や関係機関への情報提供は、特に断りがなくてもすべて利用障害者の同意を得て行っていることを述べておく。

第2節 地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断に係る工夫

地域障害者職業センターにおける就労の困難さの判断の基本的な内容は第1節のとおりであるが、細部については各地域の実情に応じて、センターにより様々な工夫等が行われている。そこで当調査研究においては、先駆的な支援機関における取組みの収集のほかに、地域障害者職業センターを対象としたヒアリングをも行い、その取組みの一端を把握することを試みた。

ヒアリング対象センターは、地域および規模のバランスを考慮し、大都市圏2センター（神奈川センター、大阪センター）、地方圏3センター（秋田センター、茨城センター、宮崎センター）とした。

各センターの平成23年度～25年度上半期における支援対象者等の状況は以下のとおりである。なお、数値は当該期間中の累計であり、同一の者が継続又は反復して利用した場合には重複計上されている。

	支援対象者数			センターを利用して就職・復職した者			備 考
	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	
神奈川センター	1,083人	656人	86人	752人	253人	59人	精神障害者は、新たな求職相談は少しずつ減少しているが、リワーク（職場復帰支援）が増えている。発達障害者は、毎年増え続けていて全体の3割弱に達している。高次脳機能障害者は、特定の医療機関や相談支援機関を通してのケースが多い。
大阪センター	1,203人	633人	93人	896人	306人	53人	
秋田センター	301人	125人	20人	178人	60人	6人	精神障害者、発達障害者の利用が増加している。精神障害者でさまざまな医療機関や支援機関と連携しているのとは対照的に、発達障害者は発達障害者支援センターとの連携がきわめて強く、他にこれといった連携窓口がないのが実情。高次脳機能障害者は、モデル事業をやっている医療機関があるものの、そこからの職業リハビリテーションのニーズは多くない。
茨城センター	501人	183人	31人	323人	87人	21人	
宮崎センター	357人	219人	9人	243人	111人	6人	精神障害者はリワークがらみが多く、求職中の精神障害者は減少傾向にある。発達障害者については、発達障害者支援センターの所長が県内のキーパーソンであり、宮崎センターの利用者もほとんどが同センターからの依頼となっている。高次脳機能障害者は、医療リハビリテーションとの間の橋渡しを行う仕組みがなく、医療ケアの後、メンタルケアもないまま直にセンターに来所するので苦労が多い。

ヒアリング項目は、次のとおりとした。

- ① 就労の困難さの判断のプロセス
 - ・精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対しての標準的な支援のプロセス
 - ・就労の困難さの判断にあたって集めている情報および重視している情報
 - ・就労の困難さの判断に費やしている時間
 - ・就労の困難さの判断結果の取りまとめおよび活用
 - ・障害種類による相違点
- ② 関係機関等との連携の実際と工夫等
 - ・拡大ケース会議の実施内容（参加者、会議の進め方等）
 - ・関係機関に提示している情報および提示の方法
 - ・企業から収集している情報
 - ・企業に提示している情報および提示の方法
- ③ 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等
 - ・職業評価およびそれに基づく就労の困難さの判断における工夫等
 - ・関係機関等との連携における工夫等
 - ・その他の工夫等

1 神奈川障害者職業センター

担当者：野澤紀子主任カウンセラー

実施日：平成25年11月18日

(1) 就労の困難さの判断のプロセス

ア. 精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対しての標準的な支援のプロセス

障害種類を問わず、①説明会（ガイダンス）、個別相談、②職業評価（適性検査）、③職業評価（作業評価）の流れで行っている。説明会だけで個別相談に進まない人もいる。

職業評価は、GATB（労働省編一般職業適性検査）を集団で行った後、担当ごとに分かれ、職場に似せた模擬的場面を活用しての作業評価を行っている。

イ. 就労の困難さの判断にあたって集めている情報および重視している情報

幕張ストレス・疲労アセスメントシート（MSFAS）をアレンジしたヒアリングシート「就職活動チェックシート」を作成し、本人が記入している。

支援機関からは、口頭および資料で情報収集している。

就労の困難さの判断にあたっては、本人の自己理解を重視している。障害の状態や、できることとできないことについて、自分でどこまで分析、整理できているかは有力な判断材料になる。

本人が他の支援機関を利用している場合は、そこでの評価を参考にするが、発達障害者はそれがなく、白紙の状態からやらなければならない慎重さが求められる。

ウ. 就労の困難さの判断に費やしている時間

評価は、GATB（労働省編一般職業適性検査）で1回、模擬的場面での評価に3回～4回が標準である。模擬的場面での評価は、9：30 ～ 16：00 の間で個別に時間を設定して行っており、所要時間は一律でない。

エ. 就労の困難さの判断結果の取りまとめおよび活用

職業リハビリテーション計画として取りまとめ、拡大ケース会議において口頭説明するときなどに活用する。内容は、当初の評価結果だけにとどまらず、その後に実施する様々な支援の結果についても、新たに得られた判断材料として順次記録していく。文章だけでは伝わりにくい場合は、わかりやすいように別紙を付ける場合もある。

オ. 障害種類による相違点

精神障害者は、波があって相談自体が継続できず、職業評価を経て就職活動に取り組めるまでに時間がかかる人も少なくない。

発達障害者は、診断を受けて間がなく、障害受容ができていない人が多い。継続してセンターを利用しようとせず、しばらくたって困難さを感じたらまた相談に訪れるということになりがちで、何らかの判断を下せるまでに時間がかかる。職種や労働条件へのこだわりが強いことが原因となって、就労が困難になっている人もいる。

高次脳機能障害者も障害受容に困難が生じやすいが、専門の支援機関が関わって相談していれば比較的やりやすい。

(2) 関係機関等との連携の実際と工夫等

ア. 拡大ケース会議の実施内容（参加者、会議の進め方等）

精神障害者は、ハローワーク、県しごとサポーターなどの支援機関が参加する。

発達障害者は、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関が参加する。

高次脳機能障害者では、神奈川県総合リハビリテーションセンターからつながった障害者就業・生活支援センター、県しごとサポーターなどの支援機関が参加する。

いずれも、職業センターからは職業リハビリテーション計画、支援機関からは相談状況等の情報を持ち寄る。

イ. 関係機関に提示している情報および提示の方法

拡大ケース会議において、職業リハビリテーション計画を閲覧に供しているが、そのまま相手に持ち帰らせることはなく、閲覧後に必ず回収する。他機関も同様であり、ともに口頭での説明が中心となる。

ウ. 企業から収集している情報

企業が求める職務や労働条件などについて面談により確認しているほか、精神障害者の職場復帰支援の場合には、休職に至るまでの本人の経歴や社内での評価、在職の発達障害者の支援では、職場において課題となっている点や上司等の対応状況についても確認する。

エ. 企業に提示している情報および提示の方法

精神障害者は、必要に応じて障害特性、配慮事項を文書に取りまとめて提示する。

発達障害者の場合には、職業準備支援の一環として本人が、「自分」の考え方や行動の特徴や課題、対処法、他者をお願いしたいことを「ナビゲーションブック」として取りまとめるので、本人が自分でそれを用いて説明する方法も用いられる。

高次脳機能障害者は、必要に応じて障害特性、配慮事項を文書に取りまとめて提示する。

（３）就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等

ア. 職業評価およびそれに基づく就労の困難さの判断における工夫等

所内ケース会議での検討において、複数の視点から職業リハビリテーション計画の検討をしている。

精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者については、本人から話を聞くだけでは必要なことは分からず、ある程度の期間をかけた評価が重要である。特に発達障害者は、参考にできる情報がほとんどない場合が多い。

高次脳機能障害者については、神奈川県総合リハビリテーションセンターが３ヵ月の通所プログラムや作業評価をしており、十分な理解のもとで就労支援ができる体制が整っている。

イ. 関係機関等との連携における工夫等

関係機関に対する助言・援助の業務のウェイトが高まっており、ケース会議だけでなく、企業への同行訪問も積極的に行っている。

支援の役割分担を明確にすることは重要であるが、役割分担をしてもしばらくは一緒にやっていくほうが情報共有が円滑に進むと考え、日程調整等を工夫している。。

ウ. その他の工夫等

就労の困難さがわかりにくい人が増えており、面接だけで雇用するとマッチングしていないことが多いので、じっくり評価するステップが必要である。

発達障害者は、1～2ヵ月は順調でも、3ヵ月ぐらいから崩れることが多い。フェイドアウトできない。就職してしばらく後に集中支援が必要になる。

2 大阪障害者職業センター

担当者：藤原桂主幹カウンセラー

実施日：平成 25 年 11 月 20 日

(1) 就労の困難さの判断のプロセス

ア. 精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対しての標準的な支援のプロセス

ハローワークが統一した窓口になっている。まずハローワークで相談し、センターにはハローワークから評価の依頼が来る流れになっている。

ガイダンスを火、木に毎週行っている。評価希望者に集ってもらい、評価の概要、目的等について説明する。その日のうちに顔合わせの相談をしたり、すぐに職業相談をしたりすることもある。別の日に評価、相談を行うということで日程調整する。

職業評価結果がまとまったら、所内ケース会議を、毎週水曜日午前中に行う。職業評価グループ 5 名および次長が入る。

次に、ハローワークに出向いて担当カウンセラー、関係機関の担当者と拡大ケース会議を実施する。本人、家族も入る。

ほぼすべての人にその流れで行っている。その後は職業リハビリテーション計画に基づいて、就職活動、職業準備支援、就労移行支援事業所などそれぞれの流れで進めている。ただし、リワークは別の流れとなる。

イ. 就労の困難さの判断にあたって集めている情報および重視している情報

職業評価を行う際の事前資料として「職業相談・職業評価に係る相談シート」（本人用、関係機関用）を様式として提出してもらっている。

精神障害者については、主治医の意見書を取る。ハローワークで意見書を取っていて、そのコピーをもっている。重視する情報は、日常生活の状況。特に生活リズム、睡眠、食事等。医療、通院、服薬も不可欠。ものごとに落ち着いて取り組めるかも確認する。家にこもっていないで、通常の生活に近い、目的を持った行動ができているかどうか、日常生活のレベル、質、行動の範囲、能力等を確認する。職業については、WAIS（成人知能検査）、GATB（労働省編一般職業適性検査）、心理検査などで能力的側面を見る。また、具体的な作業によって、取組方、集中力、持続力等を、センターの中にある準備支援室の模擬的就労場面を使って状況を見る。

発達障害者は、当然ながら、主治医の意見書を元に障害の中味を確認する。日常生活の中での困難さ、二次障害、通院、服薬、障害の中味、特に社会生活の上での困難さを聴き取る（チェックリストを利用し、感覚過敏、認知的な特徴などについて確認している）。特にコミュニケーション能力については注目して

把握する。聴き取りでは、具体的なエピソードを押さえるようにしている。能力的状況は、幕張式ワークサンプルや模擬的就労場面で把握する。医療機関で実施している検査の結果は、本人を通じて確認するようにしている。

高次脳機能障害者は、障害の中味について、医療機関から医療情報を得る。ハローワークで主治医の意見書を取っているケースが多い。入院の経過、心理検査の結果等を確認する。WAIS、浜松式スケールのデータ等を通して、高次脳機能障害の状態、記憶、集中、注意のレベル等を把握する。日常生活でのサポートが必要な部分等を家族から詳しく聴く。心理検査結果等をもとにテストバッテリーを考える。ワークサンプルと模擬的就労場面を使う。集中して持続できるか、脳疲労が見られるか、自分から予定を立てられるか、記憶はどうか等、かなり詳しく知るようにしている。復職の場合は、予定されている仕事が終わっている場合は意識してその情報を得る。

ウ．就労の困難さの判断に費やしている時間

評価に費やす時間は、半日×3回～4回が標準である。

所内ケース会議は、1件あたり15～20分以内を目途にしているが、それを超えることもある。

別の日に拡大ケース会議を実施する。拡大ケース会議は、1時間以内としている。

エ．就労の困難さの判断結果の取りまとめおよび活用

所内ケース会議では、障害者台帳、各種検査結果、職業リハビリテーション計画のフェイスシート、評価結果、職業リハビリテーション計画1、2、周辺状況、支援経過を取りまとめる。その他の様式は無い。メモ、幕張ストレス・疲労アセスメントシート（MSFAS）などはある。

拡大ケース会議で提示するものは、評価結果、職業リハビリテーション計画、検査結果に限定している。拡大ケース会議に出した資料は持ち帰る。後日、本人およびハローワークに送る。依頼があれば関係機関に送ることもある。

オ．障害種類による相違点

障害種類による違いは、高次脳機能障害者はケースの背景によって違う。復職のケースは、会社との調整で時間がかかることはある。

会社としては1回の打ち合わせだけでは難しいこともある。元の仕事ができるという条件だと調整が必要。やりとりで時間がかかることは確かにある。

大阪は施設の数が多く、精神障害者も発達障害者もすでにどこかで相談をしている人が多いのが地域的な特徴と言えるかも知れない。

（2）関係機関等との連携の実際と工夫等

ア．拡大ケース会議の実施内容（参加者、会議の進め方等）

拡大ケース会議はハローワークでやる。本人の相談している福祉施設、家族も入る。ハローワークの担当官、センターの担当カウンセラー。ジョブコーチが入ることもある。関係する人は原則入ってもらう。

イ．関係機関に提示している情報および提示の方法

評価結果、職業リハビリテーション計画、GATB（労働省編一般職業適性検査）、TEG（東大式エゴ

グラム）等の結果は送っている。ケース会議場面でも出す。関係機関が評価の結果を聞きに来るが、相手方から資料等が出て来ることはない。それ以外の文書は出さない方向。支援機関の間での文書でのやりとりは手間がかかる。本人の理解あれば、本人を通しての情報のやりとりはある。

ウ．企業から収集している情報

企業からは、担当者から職務内容、作業スケジュール等をもらったりして、作業の場面を見たり、職場での様子、それ以外の場面での状況を聴き取ったりする。

高次脳機能障害者は職務のところを細かく聴く。職務要件、一日の流れ、社内での動きなどを細かに把握することが多い。

障害を問わず、復職の期限、規則上の取扱い、復職に向けての手順等を詳しく聴く。

エ．企業に提示している情報および提示の方法

企業には紙資料等を出さないことになっている。一般的なパンフレット等のみにしている。本人の状況については口頭で説明する。その他、本人が作成した自己紹介書などを提出。

（３）就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等

ア．職業評価およびそれに基づく就労の困難さの判断における工夫等

短時間ではわからないことを見るために、模擬的作業場面を活用して作業経過などを見るのが工夫と言え工夫か。

発達障害者が多く来るようになってから、なるべく視覚化して説明できるようにしている。ガイダンスなどで、説明したいことを図にしたものを用意している。説明のわかりやすさの工夫はしている。

就労の困難さの判断については、いろいろな角度から観察する、ある程度時間をかけて作業評価をすることによって、正確に把握するようにしている。

発達障害者は、やりとりに時間がかかるので、何回も会って進めるようにしないと正しい理解は難しい。

イ．関係機関等との連携における工夫等

ケース会議では、対象者によっては本人の理解しやすさの観点から、ひらがなを多く書く工夫もしている。

心がけとしては、発達障害者は、こちらからの説明を整理してわかりやすく、うまく伝わるようにしている。例えば、就労移行支援事業所に行くとなった場合、行った先でどのようにやっていけばよいか、その施設とも連携して、進捗状況を関係機関と確認し合って、まずは必要そうな人に対して、その後のフォローアップをやる取組みを始めている。

企業に対しては、お客様として、復職先の企業であれば、対応方法、適切な職務内容、指示の仕方等々を説明していく。就職先の企業にも同様のことをする。障害の内容、本人の特徴などを十分に説明する。どんな仕事が適切か、事業主支援の枠で提案している。丁寧に本人の状況を伝えて、定着に向けてサポートしている。

3 秋田障害者職業センター

担当者：菱川治主任カウンセラー

実施日：平成 25 年 12 月 12 日

(1) 就労の困難さの判断のプロセス

ア. 精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対しての標準的な支援のプロセス

(標準で定められたとおりの手順であり、特筆すべき内容なし)

イ. 就労の困難さの判断にあたって集めている情報および重視している情報

基本情報は関係機関から入手している。相談の時点で、精神障害、発達障害は障害の疑いや見立てであっていいが、職業準備支援やハローワークとの連携で就職支援する等の段階になれば、見立てや憶測では不十分であり、障害者手帳取得とまではいかないまでも、診断書、意見書は確保することになっている。

職業準備支援の場面を活用した評価を積極的にやっている。これをやらないと就労の困難さはなかなか見えてこない。模擬的就労場面を活用した評価は、できる限り長引かないようにと考えているが、精神障害者、発達障害者の場合、中には特徴的な状況があるために、評価に 2 週間ぐらいの期間が必要な人がいる。発達障害者支援センターには、本人の自己理解を深めたり、障害の状況を確認したりする上で役に立つということで評価をいただいている。

ウ. 就労の困難さの判断に費やしている時間

評価室での評価は、ケース・バイ・ケースだが、1 日～3 日ほどである。障害状況がわかりにくい人には、模擬的就労場면을積極的に活用して、2 週間かけたりもしている。2 週間の評価の場合、基本的には毎日実施することになっているが、ケース・バイ・ケースで柔軟に設定している。毎日来られない人は、就労の困難さに見えない部分が多く、やはり 1 週間では足りないと考えている。

ケース会議は、職業リハビリテーション計画の策定を的確に行うため、個人的判断ではなく、複数の視点、多角的視点で判断するように、一つ一つのケースについて、外に出す前に、必ず、所長、主任がチェックする。職業準備支援やジョブコーチ支援については、スタッフも交えてケース会議を行っている。その上で、外部機関とのケース会議を行う。職業リハビリテーション計画の提示には、きちんと段階を踏んでチェック態勢を整えてやっているもので、それなりに時間がかかる。

模擬的就労場面、職業準備支援の場面等では、スタッフの観察等も加味されて、就労の困難さの判断の精度を高めることにつながっている。

エ. 就労の困難さの判断結果の取りまとめおよび活用

面談や検査等により把握した内容をケース会議で検討し、職業リハビリテーション計画に取りまとめる。

オ. 障害種類による相違点

精神障害者の場合は、関係機関からの情報、職業評価結果で支援計画を策定し支援を展開するが、支援計画のとおりに行かないことがある。支援を開始してから後の就労の困難さの判断は難しい。やってみてはじめてわかる部分があったり、長期的にやってみて難しい部分が新たに出て来ることがある。ケース・バイ・ケースではあるが、不安定さの出現等、読みにくいところがあり、支援期間が長期化する傾向がある。

発達障害者、高次脳機能障害者は、精神障害者に比べると、就労の困難さについては比較的事前に判断しやすい面があると感じている。

（２）関係機関等との連携の実際と工夫等

ア．拡大ケース会議の実施内容（参加者、会議の進め方等）

拡大ケース会議の参加については、関係機関からの協力は得られている。発達障害者支援センターは協力的で、いつも参加してもらっている。職員がケースワーカー的に動いてくれている。

精神障害者の場合は、病院には行っており診察は受けているが、デイケア等に参加している人は多くなく、ワーカー等との連携は少ない。医師に聴きに行くことがあるが、クリニックはコメディカルスタッフがいないかたりする。

発達障害者で発達障害者支援センターに関わっていない場合は、支援機関に関わっていない無所属状態の人がいて、関係機関との連携が取れる状態にない場合があり、当センターとの間で相談や支援を進めていく中で、必要な関係機関につなぎ、連携を図っている。

高次脳機能障害者は、数的には多くないが、拠点病院から来ている場合は、スタッフとのケース会議の開催等、連携がよく取れている。その他の病院からの場合は、医師に聴く場合もあるが、スタッフとの連携等は少ない。

外部機関とのケース会議では、職業リハビリテーション計画を提示し、意見交換等により支援方針等について検討する。

イ．関係機関に提示している情報および提示の方法

職業リハビリテーション計画の１～４を、本人が了承していれば、提示している。拡大ケース会議では見せるだけにとどめ、文書で依頼があれば後日送付するようにしている。

書面については、関係機関や企業に見せる場合だけでも本人の同意を必ず取っている。連携の取れている関係機関や、就労先の企業の担当者からの問い合わせの場合等は、口頭で情報提示することもある。

ウ．企業から収集している情報

特別支援学校との職場実習や就職支援の検討会で、職場実習の評価シート、自己評価シート、事業所評価シート等を見せてもらったが、一般的な評価項目までにとどまっている。企業が重視している企業文化的なものや留意事項等を取り入れた方がよいのではないかと進言した。評価シートは、その企業の特徴を加味した独自のシートを企業ごとに作っていったらよいと思う。

職業準備支援の発達障害者のカリキュラムでは、職場実習が前提となっていて、協力事業所も作っていくことになっている。協力事業所との連携を強めて、評価項目についても企業と検討し合って、企業ごとのカスタマイズされた評価項目を作っていくことを検討している。企業がどういう視点で考えているか、その企業の視点を共有し、企業ごとにメリハリのある取組みができればよいと考えている。それが職業センターの訓練の内容や就職までに準備することの支援の改善につながっていくものと考えている。

エ．企業に提示している情報および提示の方法

発達障害者等については、ナビゲーションブックを関係機関との本人理解のための共有情報にしたり、企業との情報共有に使用したりしている。企業に対して、面接のときに、プロフィールシートとして、履

履歴に添付して渡すものとして転用している。本人が書くが、支援者が一緒に作り上げている。効果的なので、発達障害ばかりでなく、どの障害種類の人にもやっている。他機関では、サポートブックと言っていたりする。他機関への情報提供にも使えるし、企業へのアピールにもなるという形で活用している。

企業には、事業主支援ワークショップを行い、事業主体系の支援を積極的に行うようになっているが、企業に対しては、障害者雇用に関する情報の収集、社内コンセンサスの形成、受入部門や職務の選定、受入部門への周知、募集活動、受入れと職場定着のための雇用管理の6ステップからなるトータルサポートをするようにしている。

企業あてに、マッチングのための人材育成をしていることをアピールしていて、企業への応募書類として、ナビゲーションブックを加工したものを使っている。

企業からの職業準備支援の見学もある。企業の方から採用するというオファーをいただくことが多くなっている。そうした申し出に対して、上記の6ステップで相談に応じる機会が多くなっている。

(4) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等

ア. 職業評価およびそれに基づく就労の困難さの判断における工夫等

就労の困難さの判断について、ケース会議をしっかりと行い、フィードバックをする中で、そこで得られた情報を反映させ、組み入れていくということはしっかりやっている。本人の自己理解にどう結び付けていくか、そこを効果的にやっていかなければならないと思っている。

就労の困難さの判断についても、企業と協力し合い、企業の間を活用して、企業の視点で評価し、利用者が自己理解を深めていくことはできないかを考えている。

イ. 関係機関等との連携における工夫等

関係機関等に出かけていくのは、どのような所でどのようにやっているかが把握でき、相手をよく知ることにつながる。企業や関係機関にも、センターの準備支援室やジョブコーチ支援の現場に足を運んでもらうようにしている。労働側のしている支援は特殊なものだと考えられている印象を持つことがあるが、関係機関助言援助業務の中で、職業センターが行っている支援を体得してもらう機会になってくれればよいと考えている。

4 茨城障害者職業センター

担当者：佐々木よしえ主任カウンセラー

実施日：平成25年11月22日

(1) 就労の困難さの判断のプロセス

ア. 精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対しての標準的な支援のプロセス

(標準で定められたとおりの手順であり、特筆すべき内容なし。)

イ. 就労の困難さの判断にあたって集めている情報および重視している情報

精神障害者は、医療情報を重視。主治医の意見書はほとんど入手している。

発達障害者は、病院で検査を受けていればそのコピーを入手している。本人が持っている場合は本人から提示してもらう。発達障害者支援センターで知能検査等の検査をしている場合は文書で依頼して、文書で回答してもらっている。病院によっては資料を渡さないところがある。

高次脳機能障害者は、病院にかかっているだけで、すでにある検査結果等を入手するようにしている。本人が持っているものや、本人が病院に申請してもらってくるものを見る。

高次脳機能障害者は、病院から離れて長期間経っている人もいる。センターの相談を受けてから病院で検査することもある。病院から依頼のあった人は出してもらうようにしている。本人の同意があれば概ね可能である。

病院の生活では問題ないということになっていても、作業等をすると問題が見えてくることがある。病院では生活の困難さや就労の困難さ等が見えない。誰かが補完してしまえば気付かない。職業のステップではじめて就労の困難さが明らかになってくることがある。

精神障害者は、病状が安定しているかどうかをまず確認する。生活リズムが整っているか、医師は実際にはどれだけ働けると見立てているかを確認するが、書面上は働けると言いつつも、実態とはかけ離れている場合があるので注意している。模擬的就労場面で見てみると支援しやすくなる。

発達障害者は、能力のアンバランスがどういうところにあるかをまず確認している。I Qは高いが、仕事ができないという人がいる。医療情報で確認する。病院では、1回の面談だけで発達障害と診断されることが珍しくない。テストも受けてない人がいる。

高次脳機能障害者は、医療情報を重視する。脳のどこに障害があるか、記憶か、集中力か、遂行機能障害があるのか等、作業をしてみないとわからないので、まず作業を通して見る。

ウ. 就労の困難さの判断に費やしている時間

職業評価は、センターまでの距離的な問題があるので、半日から1日にしている。模擬的就労場面では、状況によるが、週に2回を2週間等、人によって変えている。

高次脳機能障害者の職業評価は、何日かに分けてやっていることが多い（遠い場合は別）。

所内ケース会議は、すべてのケースについてやっている。1回、15～30分。所長、主任、担当カウンセラーが参加。他のカウンセラーや、事業に関わるジョブコーチ等も入ることがある。

拡大ケース会議は、本人、関係機関に説明するのに、30分～1時間。その時々で、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、家族等が入る。

エ. 就労の困難さの判断結果の取りまとめおよび活用

職業リハビリテーション計画にまとめる。課題になる面が本人にわかるように説明している。検査結果のグラフ等はわかるようにまとめて渡している。簡易版を作ってわかりやすくしていることもある。

所内ケース会議、本人への説明、拡大ケース会議で活用している。どの障害も一緒である。

オ. 障害種類による相違点

見るポイントが違うが、基本的な就労の困難さの判断のプロセスは同じである。

(2) 関係機関等との連携の実際と工夫等

ア. 拡大ケース会議の実施内容（参加者、会議の進め方等）

精神障害者については、デイケア等に関わって、その状況がわかってる人に参加してもらう。医療関係者は多忙なので、こちらから行くことが多い。

ケースワーカーではなく本人主体で動いているケースが多い。病院ではデイケア等に通っていない外来患者の中に働きたいという人が増えている。病院では、その人たちへの対応で終わっている場合が多い。ケース会議でも、関係機関がついていないケースが多くなっている。

発達障害者は、発達障害者支援センターから担当者に来てもらうことが多い。こちらから行くこともある。障害者就業・生活支援センターが入ることもある。

高次脳機能障害者は、医療機関、在職者の場合は事業所側が入ることがある。

拡大ケース会議では、働くことについては、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが中心になる。日常生活のことでは、障害者就業・生活支援センター、福祉機関が中心になる。

イ. 関係機関に提示している情報および提示の方法

関係機関には、職業リハビリテーション計画の1から4および検査結果を、本人が了承していれば、提示している。拡大ケース会議では見せるだけで、文書で依頼があれば後日送付するようにしている。

ウ. 企業から収集している情報

リワークや高次脳機能障害者の復職支援の中で、担当者、産業医等から聴き取りで企業での状況等について情報収集している。企業からの文書は原則ない。

エ. 企業に提示している情報および提示の方法

企業には、リワークやジョブコーチ支援の場合は、支援計画を提示している。企業からセンターでの様子を知りたいという場合には、依頼があったときに限って、本人に確認して、情報として伝えることはある。

(3) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等

ア. 職業評価およびそれに基づく就労の困難さの判断における工夫等

半日や1日の評価では見えなかったことがないかどうかを、関係者から聞いて確認するようにしている。半日ではできていても、毎日続けるとあまりできないということがある。マンツーマンではない状況でどんな様子かはセンターでは見られない。

準備支援室で、人との関わりがある中ではどうか、長い時間を通してできるか、疲労の程度、発達障害者については過集中はどうか等を見ることが効果的だ。実際に働く場面にできる限り近い状況下でどうか、就労の困難さが現れる状況を作っている。こういうことができる所があまりない。

結論として、本物にできる限り近い状況下でやってみて就労の困難さを把握するステップが、その後の定着のためにも必要である。

職業センターでの準備支援室のような環境や本物の状況の下でやってみるのがよい。賃金が支払われる形式が、就労の困難さの判断には最もよい。実習と実際に働くのとでは違う。実習ではお客さん扱いになり、緊張感、かかるストレスが違う。それにどう対応できるかが就労の困難さであり、その困難さへの対応の方法を確認するのがセンターの役割である。

能力の高い発達障害者の場合は、基本的なコミュニケーション等は問題なくできるが、実際に働く場面

で求められるレベルの作業能力、コミュニケーション能力、人間関係処理能力等の就労の困難さを、どうすれば精度高く判断できるかがセンターの課題である。

職歴などを見ると、就労の困難さの予想になってしまう。センターで評価できる範囲は、必ずしもすべてをカバーできるものではない。予想の部分と、実際の部分との乖離をどうするかも課題である。

イ．関係機関等との連携における工夫等

関係機関等には、待ってるだけでなく、こちらから行くようにしている。本人を支援するために、本人が了承すればどんどん情報提供するようにしている。

医療的な視点で、リハビリの観点から働くのがよいというのと、企業で普通に働くのとでは違う。働くことについての観点を合わせていくことが必要だ。

5 宮崎障害者職業センター

担当者：森陽子主任カウンセラー

実施日：平成 25 年 11 月 26 日

(1) 就労の困難さの判断のプロセス

ア．精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対しての標準的な支援のプロセス

精神障害者は、インテーク～アセスメント（模擬的就労場面活用）～ケース会議～個別対応。

発達障害者は、インテーク～アセスメント（模擬的就労場面活用）～ケース会議～準備支援（発達障害者カリキュラム）～ジョブコーチ。

高次脳機能障害者は、インテーク～アセスメント（模擬的就労場面活用）～ケース会議～準備支援～ジョブコーチ。

模擬的就労場面は、精神障害者には短時間の作業評価として使っており、発達障害者・高次脳機能障害者には、ある程度の期間、通所していただく使い方をしている。

イ．就労の困難さの判断にあたって集めている情報および重視している情報

精神障害者は、過去の職歴、病歴を重視している。

発達障害者は、生活歴、学歴、職歴、障害の気づき、特に生活全般を重視している。発達障害者支援センターとの情報共有は、システムチェックに行われていて、発達障害者支援センターに登録している人については、情報を提供してもらう。

高次脳機能障害者は、医療情報（高次脳検査結果、作業療法、理学療法の状況、その他）を重視している。医療情報は、高次脳機能障害に直面している病院があまりない。本人を通して情報を把握できる所もあるが、そうでない所はセンターの意見書様式なので高次脳機能障害の状況はわからない。

ウ．就労の困難さの判断に費やしている時間

精神障害者は、1～3 回程度の面談・評価。状況により集団場面の活用。

発達障害者は、面談他、模擬的就労場面を活用した評価（少なくとも単日）を実施する。集団場面の活用は、模擬的就労場面で、少なくとも朝から夕まで一日中の時間をかけた評価を行っている。

高次脳機能障害者は、面談他、模擬的就労場面を活用した評価（単日～1週間程度）を実施する。模擬的就労場面は、1日で終わらせず長めに行っている。

ケース会議は、障害種類にかかわらず、1ケースあたり30分～60分程度。

エ. 就労の困難さの判断結果の取りまとめおよび活用

障害者台帳、職業リハビリテーション計画に記載する。それ以外には特にはしていない。外に出すときは別の方法を取る。

フェイスシートを外に出すことはない。評価結果とリハビリテーション計画を必要に応じて出すことはある。

オ. 障害種類による相違点

障害種類によって、ポイントが違う。

精神障害者は、ケースワーカーが関わっている場合が多いので、連携はしやすい。メンタルのケアをする役割を担う所がある。

発達障害者も、障害者就業・生活支援センター等の社会資源が、十分とは言えないが、地域にある。

高次脳機能障害者については、センターで、できない自分にいらだったりすることがセンターで起きている。8週間（準備支援のプログラムの期間）では整理しきれない。センターで就労の困難さが現れてくるが、受け止めてくれる所がない状況。職業センターのことを病院に持ち帰り、精神的サポートを病院でやってもらうように、入院中の人を受け入れるかどうかを検討している。就労の困難さは本人にとっては、ショックでもありダメージでもある。とにかく時間がかかる特徴がある。

（3）関係機関等との連携の実際と工夫等

ア. 拡大ケース会議の実施内容（参加者、会議の進め方等）

拡大ケース会議は、職業センター、障害者就業・生活支援センター、支援機関等、各機関、それまでの支援経過の情報を持ち寄っている。

障害者就業・生活支援センターには、家族支援を依頼することがある。役割分担を調整している。

イ. 関係機関に提示している情報および提示の方法

発達障害者就労支援カリキュラムを受講している人は、診断名とその障害の概要が簡潔に記され、「私の場合は、以下の様な点を配慮いただけると助かります」として、①作業面、②対人面、③その他、に分けて、具体的に配慮事項を記載したものを作成し提示している。個別に形を変えているので、でき上がりはひとり一人違う。作成には、カウンセラー、アシスタントがサポートしている。

ウ. 企業から収集している情報

企業は、本人についての情報は得ていない場合が多い。

高次脳機能障害者で、企業から依頼のあったケースについて、帰る先としてどういう所を考えているかの情報を得ることはある。

在職者の不適応については、どういう状況での不適応かを確認する。企業を訪問しての聴き取りが多い。

エ. 企業に提示している情報および提示の方法

企業には、各種マニュアル等を渡すが、個人の情報を書いたもの等は出さない。本人が提示するために作成した資料は渡すことがある。これは本人から渡すことにしている。

(4) 就労の困難さの判断の精度を高めるための工夫等

ア. 職業評価およびそれに基づく就労の困難さの判断における工夫等

模擬的就労場面を使った場面評価を活用している。使い方は障害種類によって違う。場面評価の充実が重要と考えている。

発達障害者のカリキュラムでは実習を必ず入れるようにしている。センター周辺に、コンビニ、寿司店、リサイクルショップ等の協力事業所を確保している。模擬的就労場面では作り出せない雰囲気の場合をカリキュラムの中に入れるようにしている。

高次脳機能障害者については、医療機関での検査結果を文面で確認するばかりでなく、現実場面で実際にはどうか、やってみて確認するようにしている。

イ. 関係機関等との連携における工夫等

関係機関とは、状況報告をお互いに日常的にしている。

高次脳機能障害者については、準備支援の場に病院関係者に来てもらって観察してもらう。メンタル面のケアができるように障害者就業・生活支援センター、地域活動支援センター等に来てもらうことがある。センターで関わっている段階で、できる限りこうした支援機関につなぐようにしている。

企業には、ジョブコーチ等のマンパワーの投入をしている。

ウ. その他の工夫等

伝える情報を吟味している。本人ばかりでなく家族の同意も踏まえている。不必要な情報までは伝え過ぎないようにしている。

企業に対しては、伝え方はデリケートなので、家族の了承のもとで伝え方を工夫をする。特に、認知、記憶にダメージがある人については注意している。なお、精神障害者については、宮崎県では求職者の8割が就労継続支援 A 型事業所への就職又は障害非開示による一般企業への就職を希望する実情がある。

職場への長期定着の困難さを抱えている利用者が増えている。短期で離職するケースが多い。いずれ就労の困難さが出て来ることはわかっているが、それでも就労を試みる視点を持って支援している人が増えている。就労の定義も変わってきている。マッチングをしっかり行い就職先へ定着することを目指す伝統的な就労支援ばかりではなく、一定程度の期間の就労後、結果として離職に至ってしまうことも想定しての就労支援も視野に入っている。

模擬的就労場面の活用を工夫している。就労の困難さは、やってみないとわからない。職業センターは、模擬的就労場面を持っていることが強みである。模擬的就労場面を活用した行動評価の質を上げていくことが課題である。ピッキング、テーブルタップ等を行っているが、作業種を増やす、作業の流れを充実させる等、切り口はいろいろある。数値を出して評価するよりも、行動を見て分析して解釈する力が求められている。ペーパーテスト等ではわからない就労の困難さを把握する必要がある。

第 4 章

調査研究のまとめ

第4章 調査研究のまとめ

第1節 就労の困難さの判断の方法およびその精度を高める工夫

1 精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労の困難さの判断方法

(1) 就労の困難さの要因

就労の困難さについて、ここでは法律の定義に基づき「長期にわたる職業生活上の相当の制限」と定義した。序章で見たように、就労の困難さの要因については、個人因子に基づくものもあるが、環境因子によるものの影響が大きく複雑である。したがって、障害の種類や程度等のみによって就労の困難さを判断するのは不可能であり、危険でもあるとの認識が共通していた。以前は、個人にばかり目が行っていて、その個人の、障害があることに起因する困難さが第一にイメージされていたが、最近では、障害とは個人を取り巻く環境とどういう関係があるかで決まるものだという発想になっていることが指摘されていた。また、就労の場面では、障害があるための困難さばかりではなく、周りを取り巻く環境が就労の困難さに大きく影響するものであり、その環境を構成する要素は非常に多く、また、就労先の企業の物理的、社会的環境は、個々に異なっており、就労の困難さは、障害の種類や程度等によって一律には決めようがない。就労の困難さの判断には、一つ一つの個別の事例について、先入観を排して当てる必要があるとの認識が主流であった。

(2) 複数の関係者による多角的アプローチの必要

精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者等、目に見えない障害のある人の場合には特に、1人の支援者が単独で就労の困難さを判断することは危険が伴うもので、視点を異とする複数の者による判断が必要であることが、いずれの障害種類においても、また、支援機関の種類にかかわらず強調されていた。

就労を目指している人は、就労支援者に対しては働けることをイメージさせる部分を強調し、リスク部分は伏せる傾向がある一方、医療関係者に対しては病者としての側面を表し、リスク部分を強調して表すなど、相手によって見せる部分を替えることがしばしばある。これは、必然的にこのようになるものであって、支援者はこのことをよく理解していなければならない。このため、就労支援側と医療側とで、そもそも同じ人物を見ているにもかかわらず、得る情報に違いが生じ、それは就労支援の方向の判断にも大きな影響を与え、結果として、就労の困難さの判断を誤るリスクとなることがある。このため、担当者1人だけで対応することは危険であり、立場の異なる複数の関係者が、それぞれ得た情報を持ち寄って、対象者の全体像を多角的に把握し判断することが必要である。このような意見は多くの機関から聞かれ、それを否定する意見は聞かれなかった。

このように、複数の関係者によって多角的にアプローチすることは、就労の困難さの判断の精度を高めるためには、必須の事項と認識されていた。そこで、就労の困難さの判断を総合するためのさまざまな工夫がされていた。

それぞれの支援機関で、例外なく所内ケース会議による就労の困難さの判断が行われていた。それぞれの組織体制等によって実施のタイミングは異なり、定期的実施しているところもあれば、不定期に必要なに応じて実施しているところもあった。多くは、自施設内での情報交換が主で、担当者がアセスメントを実施し、その結果を上司または同僚に報告または相談し、就労の困難さの判断の精度を高めていく形式であった。特に職員数の少ない機関では、利用者についての情報交換が日常的に為されていて、これが実質的に所内ケー

ス会議になっている例が多く見られた。中には、規模の大きい機関で、多職種の専門家が集合して情報交換をすることによって判断の精度を高めている事例があった。

このような、複数（多職種）の専門家の、視点を異とする人の関わりを総合する方法は、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者に対する就労の困難さの判断の精度を高めるための基本的な方法と考えられていた。

（３）就労の困難さを判断する場面

精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者といった、目に見えない障害のある人の就労の困難さは、適切なケアやサポートがあって不自由さをあまり感じない日常生活ではさほど表出せず、本人も周囲の人も気付かないことが多いとの指摘があった。

面談や日常生活場面では把握しきれない就労の困難さが、実際の作業場面、特に企業で働く場面ですべて具体的に表れるものだということが共通の認識となっていた。面接や相談の場面だけでは、予想にとどまり、実際の就労の困難さを正しく把握することは難しい。就労の困難さが最もよくわかる場面は、実際に働く場面である。—やってみなければわからない、やってみてはじめてわかることがある、やってみる機会を作ることが大事である、どういう機会を与えているかが非常に大事である。—こうした見解は、障害の種類にかかわらず共通して語られていた。

実際に働く場面の中でも、最もよく就労の困難さがわかるのは、雇用されて勤務する最終的な場面である。特に、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の場合は、実際の企業で、実習ではなく雇用されて、しかもある程度の期間が経った後でないと本当の就労の困難さはわからないとの意見が主流を占めた。しかし、どのような企業での、どのような作業が適しているかの判断のためには、それ以前の場面が必要であり、そこで企業内実習、模擬的就労場面やワークサンプル法が活用されている実態があった。企業実習は、現実の場面で、実際の物を使って仕事をしてみることによって、本当に自分がやりたい仕事なのか、そこにどのような就労の困難さがあるかを確かめるためには、利用価値があるとする意見も聞かれた。

（４）就労の困難さを判断する方法

就労の困難さの判断の方法については、各機関の組織目標や人員体制等によりさまざまであったが、いずれの機関も共通して、実際に作業をしてみること、働いてみることの必要性を強調していた。特に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の場合には、面談では把握しきれないことが、実際の作業場面、特に企業での実習等の場面で把握されることが共通の認識となっていた。機関によっては面談による以外にアセスメントの手段がないところもあったが、それらの機関では、共通してそれまでの実際の場面で展開されたエピソードに注目する等、さまざまな場面、特に働く場면을体験することにより表出するさまざまな情報を総合する方法が主流であった。

（５）就労の困難さを判断する主体

就労の困難さの判断を誰が主体となっていくかについても、一つの焦点となっていた。以前は、専門性を有する支援者が就労の困難さを判断し、利用者等はそれに従うとのイメージがあったが、ヒアリング実施機関からは、できる限り本人が主体的に参画して行うべきとする意見が多く聞かれた。

そのような機関では、アセスメントシートを本人が作成し、担当する支援者はそれをサポートする形式で行われている所が多くあった。一方、職業評価を専門とする機関では、担当者が中心となっていた。また、就労の困難さの判断はそもそも企業が行うべきものであるとし、アセスメントはするものの、就職の

可否等の判断は極力避けることを方針としている機関もあった。

2 就労の困難さの判断にあたって収集している情報および重視している情報

（１）就労の困難さの判断にあたって収集している情報

就労支援機関では、就労支援の対象とするにあたって、クライアントに係る必要な情報を全面的に収集しているが、大別すると、氏名、住所、所属、経歴、障害名、障害者手帳の有無・等級、障害状況等の基礎情報、疾患名、医療歴、通院状況等の医療情報、職業への興味、職歴、職業準備性、作業遂行能力、作業にあたって配慮すべき事項等の職業的側面の情報、生活環境や生活上の困難さ等の生活関連情報とに分けられる。これらの情報については、どの機関においても、フェイスシートやプロフィール等の定められた様式にまとめられていた。

情報は、面談等により本人から収集することが基本とされているが、他の医療機関や支援機関を利用していた場合には、その機関から、本人の了解の下に、他機関で実施した検査結果等や、他機関でどのような場面でどのような行動があったか等について、機関同士で取り決めた手順により、詳しい情報を収集する方法が取られていた。

（２）就労の困難さの判断にあたって重視している情報

精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労の困難さの判断にあたって、共通して重視している情報としては、第一に医療情報であり、どの機関においても、障害名（病名）、病歴、通院状況、服薬状況、症状の安定、不調のサイン、不調時の対応方法、主治医からのアドバイス等の医療情報は絶対欠かせない情報とされていた。また、障害の気づきと受容、通院・服薬の自己管理、日常生活の状況、生活リズム、過去の職歴等の情報も共通に重視されていた。

共通に重視している情報の他に、精神障害者については、ストレスの度合い、睡眠、食事、日常生活のレベル、質、行動の範囲、ものごとに落ち着いて取り組めるか、目的を持った行動ができているかどうか、能力的側面、作業への取り組み方、集中力、持続力等が重視している情報として挙げられていた。

同じく発達障害者については、障害の中味（発達の凹凸）、日常生活の中での困難さ、二次障害、コミュニケーション能力、社会生活の上での困難さ、能力的状況、感覚過敏、認知的な特徴、職業スキル以前の態度や対人関係、指示の受け方等が挙げられていた。中でも、コミュニケーション能力について重度している機関が多かった。また、具体的なエピソードに注目して特徴を把握しようとしているところが多かったことが特筆される。

同じく、高次脳機能障害者については、入院の経過、高次脳機能障害の状態、記憶、集中、注意のレベル等、日常生活でのサポートが必要な部分等、集中して持続できるか、脳疲労が見られるか、自分から予定を立てられるか、記憶はどうか、通勤手段の確保、作業の安全、ミス発生の可能性、感情のコントロール、作業を持続できる時間、わからないことがあれば聞く補償行動ができるか等が具体的に挙げられていた。

就労支援機関では、医療機関から得た医療情報を踏まえたうえで、さらに病院や家庭では見えていない就労の困難さの部分重視しようとしている機関が多数あった。また、障害状況や働く場合のリスク等を確認しておくのは当然ながら、ストレングス（強みや長所）も重視しようとする機関が多いことが目立った。他に、企業に配慮してほしい事項も重視されていて、就労の困難さを配慮事項に置き換えて取りまとめている機関が多数あった。また、就職した後に、ある程度の期間が経過してから表出してくる就労の困難さに着目しようとしている機関が多数あったことも注目された。

3 就労の困難さの判断に費やしている時間

(1) 就労の困難さの判断に費やす期間

就労の困難さの判断に要する期間については、各機関の体制や就労支援の方法によって異なっていたが、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者は、一般に、障害を確認し、本人が受容するまでに時間がかかる場合が多いことが共通認識となっていて、就労の困難さの判断にも一定程度の時間をかけることが前提であり、必要であるとの認識で一致していた。この点は、障害が目に見える状態であり、障害状況が確認されていることが多い身体障害者、知的障害者等との相違点であると言える。

(2) 機関の特徴による就労の困難さの判断に費やす期間の違い

就労の困難さの判断に要する期間については、各機関の体制や就労支援の方法によってまちまちであった。職業評価の機能を持つ機関や、特定の訓練プログラムを持つ機関では、標準のアセスメント期間を設定し、利用者の状況に応じて応用する方法が取られていた。また、特に職業評価を中心としていない機関では、利用者に関わる期間が、すべて就労の困難さの判断につながるものとの認識が主流であった。

4 就労の困難さの判断結果の取りまとめ方

(1) 利用者のプロフィールの作成

アセスメントの結果、すなわち就労の困難さの判断の結果の取りまとめ方については、企業やハローワーク等で活用することを念頭に置いて工夫をしている機関が多く、第1章で掲載したもののように、一般に、シンプル化、図式化の傾向があり、就労の困難さを含め、対象者のストレングス（強み）についても書き込まれるタイプのものが好んで使われていた。迅速に作成でき、正確であり、重要なことがもれなく書き込まれ、企業側にもわかりやすく、さらには状況の変化にも対応できるタイプのものが求められていた。全体としては、盛り込む情報は必要最小限に押さえ、できる限りシンプルな形にする方向が好まれていた。

(2) 利用者のプロフィールを作成する主体

就労の困難さの判断は、できる限り本人が主体的に参画して行うべきとする機関が多くあり、結果の取りまとめも、本人が中心となっていくようにしている機関もあった。また、企業面接等において、自らが自分自身の希望や障害状況等を説明できるようにすることを方針としている機関が多数あった。

5 就労の困難さの判断に係る障害種類による相違点

(1) 注目するポイントの違い

就労の困難さの判断に係る障害種類による相違については、基本的な就労の困難さの判断のプロセスは変わらないが、見るポイントが違おうとする機関が多かった。精神障害者は、疾病症状とその変化の把握が必須であり、発達障害者は、特にコミュニケーション能力について注意して把握することとしている機関が多く、高次脳機能障害者は、障害が就労場面でどのように現れるかにポイントが置かれているところが多かった。

(2) 背景の違い

障害種類によって、利用者の医療機関や支援機関との関係等の背景が違い、それによって、連携の仕方が異なってくるとの指摘が多くあった。精神障害者は医療機関や支援機関を利用している人が多く、また、高次脳機能障害者は医療機関とのつながりが深い人が多い一方、発達障害者は未診断の人も多く、障害者手帳を取得していなかったり、障害受容ができていなかったりする事例が多いのが特徴であった。また、地域によっては、発達障害者を専門的に支援する機関が少ないことも指摘されていた。

第2節 関係機関との連携の実践および連携における工夫

1 関係機関との連携の実践

(1) 連携は2段階

関係機関の連携については、大きく2つの段階に分けて考えられていた。一つ目は、お互いがその存在と機能を知り合う段階であり、2つ目は、利用者の支援を連携して具体的に進める段階である。

もし可能であれば、あらゆるステップで、常に関係者が一堂に会して十分な情報交換をするタイプの連携が望ましいとも考えられるが、現実問題として、常に関係者が一堂に会して支援を展開することは、各機関の諸々の事情から、極めて難しい。しかしながら、ヒアリング対象機関の中にも、ほぼすべての対象者について、関係機関および家族等が一堂に会してケース会議を行うことを方針としている機関が少数ながらあった。

一堂に会しての連携会議を否定する意見はなく、それは個々の対象者についてスムーズに情報交換できるようにするための、担当者同士の人間関係の形成、専門用語についての共通理解の確認等に必要であるとする意見が主流であった。

また、実際の支援を展開する中では、関係する機関がすべて同時に利用者に関わることはほとんどなく、実際には、あるステップではある機関と連携し、次のステップでは別の機関と連携する形が繰り返されていく。基本は、1機関対1機関の連携であって、それがステップごとに必要に応じて連鎖していくものとの認識を示す機関が多かった。

また、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の支援では、具体的支援において関わる機関は少ない方が混乱がなくてよいとの認識を示す機関も少なからずあった。

(2) 連携すべき機関

精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労の困難さの判断にあたって、就労支援機関ではまず医療機関と、就労支援の機能のない医療機関では就労支援機関と連携すべきと考えられ、相互に連携が図られていた。また、職業評価や訓練の機能を持つ機関と、持たない機関とがあったが、職業評価や訓練の機能を持たない機関では、職業評価や訓練の機能を持つ機関との連携が重要であると認識されていて、必要と認められた場合には、地域障害者職業センター等に専門的な職業評価を依頼したり、職業準備性の訓練機能を持つ機関につなげたり、就労移行支援事業所の見学を勧める等の連携が図られていた。また、当該クライアント支援をしている機関同士が連携すべき機関であるのは当然だが、地域の障害者就労支援に係わるすべての機関のネットワーク化を図り、クライアントの動きに合わせて、新たに連携すべき機関にスムーズにつなげていくこととしている活動が注目された。

（３）関係機関の相互理解

連携の根本問題として、それぞれの分野での文化の違いやベクトルの違いを指摘する声が聞かれた。例えば、医療分野では治療と治癒の方向にベクトルが向いており、職業分野では就労とその継続に向いている。この２つの方向は、医療関係者が働くことが病気の治療によいと考えた場合等では一致することもあるが、多くは相反する方向に向いている。そこで、同じ人物を見ているにもかかわらず、まったく違った方向へ導こうとする意思が働き、かみあわないことがしばしばあることが語られていた。そこで、具体的な就労支援を展開する以前のこととして、関係機関の相互理解が前提であり、これは欠かせない重要なことであるとの認識で一致していた。

（４）支援方針検討のための連携

関係機関同士のケース会議については、それぞれの機関で実施形式が定められていた。会議への参加者についても、それぞれの機関で実情に応じて決められていたが、目立ったこととして、本人も参加することとしている機関が多かったことが挙げられる。

就労の困難さの判断、支援方針の決定のためのケース会議としては、職業評価の機能を持つ機関の場合は、職業評価の結果を提示し、それに各参加者からの情報を加え、合意を形成していく形式が基本とされていた。精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の場合には、各自に見えているのは当事者の断片のみであるとの意識が強い機関では、それぞれの立場からの見解を丁寧に共有しようとする姿勢が見られた。

２ 関係機関に提示している情報および提示の方法

（１）個人情報の保護と情報共有

就労の困難さについて、関係する機関や企業等が正しく情報共有することは、障害者の就職を進め、職場定着を図る上で必要なことであるが、就労の困難さを関係機関や企業とで共有する段階で、個人情報の保護の関係から、文書を外に出すことを避ける傾向が高まっていた。支援機関が他の支援機関や企業等に対してクライアント情報をどのように提供するかについては、個人情報の保護義務もあって、それぞれの機関により、多様な方法が取られていた。利用者に係る情報が書かれた書類は外部には出さないこととしている機関もあったが、その場合は、担当者から担当者への口頭による連絡、報告等が情報伝達の手段であった。支援機関から本人あての文書を、本人が管理し活用するやり方も見られた。一方、本人の了承のもとに、一枚物のシンプルで企業にもわかりやすい形に取りまとめて地域の就労支援ネットワークで共有し成果を上げている事例もあった。

（２）利用者のプロフィールの活用

アセスメントの結果を、本人の了解と同意のもとに、シンプルなシートにまとめて活用する工夫がさまざまな機関で行われていた。特に注目すべきは、地域のネットワークで共通に使用するシートとして作成されているものがあり、企業にも好評であると評価されていた。

３ 企業との関係における工夫

（１）企業と支援機関との関係の理解

支援機関に対するヒアリングにおいては、企業と支援機関との関係は、支援機関にとって企業はクライアントであり、連携する相手ではないとする考え方が主流であった。一方、一部には、企業と協力して利用者の職場定着を図っていくとの考え方をしている機関もあった。就職後の就労の困難さの判断は、基本的に企業が自社の雇用管理の問題として行うべきものであり、支援機関はそれをサポートする立場であるとする意見もあった。また、就労の困難さの判断の精度を高めるためには、企業が就労の困難さの判断に加わるとよいとする意見もあった。

（２）企業との協力の工夫

改正障害者雇用促進法が成立し、2018 年度から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることとなったことに伴い、企業における精神障害者、発達障害者の雇用への関心が高まってくるとともに、企業に対する支援のニーズがますます高まることが多くの機関で予想されていた。

企業に提示している情報および提示の方法は、関係機関への情報提供と同様に、個人情報保護のため、利用者に係る情報が書かれた書類を企業には出さないこととしている機関が主流であった。そうした機関では、支援担当者から企業の担当者への口頭による連絡、相談等で十分とされていた。一方、本人の了解のもとに、対象者のプロフィールを企業担当者にわかりやすい形で取りまとめ、実習や雇用につなげることに成果を上げている例も見られた。

さらには、実習等において、一般的に使用されているアセスメントシートを使用しているケースが見られたが、それぞれの企業ごとに、またそこで働く障害者ごとに、必要に応じてオリジナルのアセスメントシートを作成することを試みようとしている機関もあったのが注目された。

第３節 結論

１ 就労の困難さ

目に見えない障害のある精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者について、就職前、就職時、就職後のすべてのステップにおいて、その就労の困難さの判断の精度を高めることは、適切な配慮を行い、正しく対応することによって、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の雇用の促進と職業の安定を実現するために欠かせないことである。

就労の困難さについては、大きくは、本人の障害に起因する困難さと、環境に起因する困難さがあるが、特に個人と環境とがどういう関係にあるかに着目して、総合的に把握することが求められる。一例ごとに状況が異なるため、一例ごとに先入観を排して相談にのることが必要である。個人も環境も常に変化していくものであり、その関係もまた常に変化し続けるものであるため、就労の困難さ自体も、日々変化する流動的なものとしてとらえる視点を持ち続け、アセスメントを継続して実施することが必要である。

就労の困難さは、就職前、就職時、就職後の時期によって困難さの質が異なる。また、固定しているものではなく、常に変化する性質のものである。したがって、就労の困難さの判断は、一度で完了するものではなく、状況の変化に伴って、就労の困難さの判断も継続することが求められる。

就職前では、まず作業をする困難さが課題となる。ICF では「活動」の制限ととらえるが、これは一般的には、個人因子の影響が比較的大きいと言えよう。就職時では、就職すること自体の困難さが問題となる。仕事ができても働く場がなければ就職はできないこととなり、これは環境因子が比較的大きいと言えよう。

就職後の段階では、働く生活を継続することの困難さがテーマとなる。これは個人因子も環境因子も複雑にからみ、総合的なアプローチが必要とされるものである。特に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の場合は、働きはじめてからある程度の時間が経ち、生活や環境のさまざまな変化に伴って新たに表れてくる就労の困難さにも注意しなければならない。

2 就労の困難さの判断

精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労の困難さは、面談だけではわからない部分が多い。就労の困難さは、さまざまな活動を通して、特に働く場面を通して表れる。したがって、精度の高い就労の困難さの判断のためには、さまざまな作業等をしたり、実際に企業等で働いてみたりする機会を作ることが重要である。さらには、ヒアリングで多く聞かれたように、企業等で働き始めて、ある程度の期間が経過してから、就職前の初期のアセスメントでは予想できなかった就労の困難さが表れることがあることに注意しなければならない。働く前の段階での職業評価は、可能性評価になりがちである。特に精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者の就労の困難さの判断においては、初期評価で終了することなく、アセスメントを続けることが、判断の精度を高める確実な方法である。

また、ヒアリングで多くの支援者が指摘しているように、1人の人に見えているのは、利用者の一面でしかなく、役割の異なるほかの支援者等には別の側面が見えているものであることをよく理解し、単独で就労の困難さを判断することなく、合議によって、必ず複数の人の判断を確認し合成していくことが必須である。

就労の困難さの判断に、企業が加わる必要があると課題である。企業のメリットとしては、人事管理のノウハウを得ることができる。企業における合理的配慮は、障害者ばかりでなく、他の人たちのためにも必要なものである。また、働き続ける中で表出する就労の困難さに対応できるように、企業をいかに支援できるかが課題である。

3 連携のあり方

就労支援における連携には、実際問題として、2つの段階がある。一つは、お互いの機能やノウハウ等を知り合う段階であり、もう一つは、具体的に支援を展開する段階であるが、2つとも欠かせないものである。

直接的就労支援においては、意思疎通の取れた者同士での実効性のある連携が必要である。それには、十分に知識を共有し、互いの機関の支援の進め方等を理解していて、相互の信頼関係が確立されている状況を作ることが必要である。特に精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者を支援する場合には、言い方一つで理解がずれてしまうことも珍しくない状況もあるので、混乱を避けるためにも、連携は濃密な連携を取って進める必要がある。

就労の困難さを的確に表し、正しく共有できるようにする工夫がさらに求められる。そこに複数の人の視点が盛り込まれるのが望ましい。本人と支援者、企業がそれぞれチェックし、認識のずれを確認し、調整するようにしている事例があったが、それも就労の困難さの精度を高めるための工夫の一つである。

就労の困難さに係る情報の共有と管理もまた重要な課題である。支援者は、本人、企業の不利益にならないよう利用者に係る情報を管理する責任がある。

4 職業の安定のために

就労の困難さの判断は、障害者の雇用の促進と職業の安定のためのものであり、就労の困難さの判断や、どのような支援が必要かについての判断は、スピードが重要である。相談開始と就労先紹介が大きく隔たるようでは、どれほど正確に測れたとしても、利用者の利益につながらない。精神障害者・発達障害者・高次

脳機能障害者は、障害の理解や受容に時間がかかる場合が少なくないが、早期に就職してみることのメリットを強調すべきである。実務的には支援の速度が大切で、精度を高めることで速度を失うと意味がない。「まずやってみて、うまくいかなければ、やり直すことができる」進め方の方が、成果が上がると思われる。成功率よりもチャンスを与えることに重点を置く支援が望まれる。うまく行かなくても、すぐに次のチャンスが与えられることが重要である。

また、最終的には、就労の継続が大きな課題である。精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者の就労支援は、就職するまでで完結するものではなく、その後の安定した職業生活を実現するのが目的である。就労の困難さに着目し、企業と支援者とが、すばやく実効性のある協力ができる仕組みを確立することが課題である。

【文献・資料】

- 1) 厚生労働省：障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書，厚生労働省ホームページ，(2012)
- 2) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.3，「職業的困難度からみた障害者問題」，(1994)
- 3) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No.67，「職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究」，(2005)
- 4) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No.43，「職業的困難さからみた障害程度の評価に関する研究」，(2008)
- 5) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No.67，「職業上の困難差に着目した障害認定に関する研究」，(2012)
- 6) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No.71，「医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究」，(2012)
- 7) 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職業リハビリテーション部：地域障害者職業センター業務運営手引き，(2009)
- 8) 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職業リハビリテーション部：新版就業支援ハンドブック，(2011)
- 9) 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：ACT ガイド 包括型地域生活支援，(2010)
- 10) Becker, D.R.&Drake, R.E. : A Working Life For People with Severe Mental Illness, (2003)，堀宏隆監訳，『精神障害をもつ人たちのワーキングライフ IPS：チームアプローチに基づく援助つき雇用ガイド』，金剛出版，(2004)
- 11) 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：IPS ブックレット 1 リカバリーを応援する個別就労支援プログラム IPS 入門，(2010)
- 12) 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：IPS ブックレット 2 就労支援マニュアル実践ツール集，(2012)
- 13) 特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ：IPS ブックレット 3 私のリカバリーストーリー リカバリーと働くこと，(2013)
- 14) 下平美智代，山口創生，片山（高原）優美子，吉田光爾，佐藤さやか，種田綾乃，市川健，伊藤順一郎：「日本版 IPS 型就労支援スタンダード（標準モデル）」作成に係る研究，厚生労働科学研究費補助金難病・がん等の疾患分野の医療の実用化研究事業（精神疾患関係研究分野）【研究代表者伊藤順一郎】，「地域生活中心」を推進する，地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究 平成 24 年度総括・研究報告書 pp231-244，(2013)
- 15) 下平美智代，片山（高原）優美子，山口創生，小川友季：日本の IPS 型就労支援実施機関を対象とした郵送調査結果の報告，厚生労働科学研究費補助金難病・がん等の疾患分野の医療の実用化研究事業（精神疾患関係研究分野）【研究代表者伊藤順一郎】，「地域生活中心」を推進する，地域精神科医療モデル作りとその効果検証に関する研究 平成 24 年度総括・研究報告書，pp223-230，(2013)
- 16) 日本職業リハビリテーション学会：職業リハビリテーション第 26 巻 No.1 特集「わが国における IPS の実践を考える」，株式会社協文社，pp. 9-59，(2012)
- 17) 大島巖：統合失調症をもつ人たちに対する ACT（包括型地域生活支援プログラム），月刊精神科 6(1): 1-6, (2005)
- 18) 大島巖，香田真希子：IPS モデルを用いた個別就労支援～ACT-J プロジェクトの取り組みから，精神認知と OT 2(4): 289-293, (2005)
- 19) 伊藤順一郎，西尾雅明，大島巖，塚田和美：日本版 ACT(ACT-J) 研究事業の成果と今後の展望，精神医学 47(12): 1345-1352, (2005)
- 20) 大島巖：ACT のプログラムモデルと、モデルを構成する援助要素～フィデリティ評価・実施スタンダードの観点から，精神障害とリハビリテーション 9(2): 157-160, (2005)

- 21) べてるの家：べてるの家の当事者研究全 10 巻，べてるの家，(2005)
- 22) べてるしあわせ研究所：レッツ！当事者研究 1，特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ，(2009)
- 23) べてるしあわせ研究所：レッツ！当事者研究 2，特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構・コンボ，(2011)
- 24) NPO 法人(特定非営利活動法人)高次脳機能障害者サポートネットひろしま：高次脳機能障害者とその家族の奇跡，(2010)
- 25) NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク：発達障害者の就労相談ハンドブック，NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク，(2009)
- 26) アスペルガー者就労支援の会「いもむし」：カナダ／トロント ホーキンス事務所訪問記録，(2006)
- 27) 岩手県発達障がい者支援体制整備検討委員会・広域特別支援連携協議会：いわて発達支援サポートブック 青年・成人期編，岩手県保健福祉障がい保健福祉課，(2013)
- 28) 後藤祐之：コミュニケーション障害がある人の就労支援－失語症者の職場復帰を中心に－(特集 障害者就労とリハビリテーション専門職の役割)，地域リハビリテーション 7(10), pp. 824-828, 三輪書店，(2012)
- 29) クラブハウス・シェイキングハンズ：高次脳機能障害に特化した就労支援と自立支援の取り組み，ノーマライゼーション 障害者の福祉第 33 巻第 5 号，pp. 61-63, 日本障害者リハビリテーション協会，(2013)

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 ファイル等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/research/research.html>

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ます。その際は下記までご連絡下さい。

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）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.81

「就労の困難さの判断の精度を高めるための連携についての調査研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

〒261-0014

千葉県美浜区若葉 3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2014年4月

印刷・製本 情報印刷株式会社

©2014障害者職業総合センター



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

