

パネルディスカッション

障害者の雇用を支えるために

【司会者】

野口 勝則

(千葉障害者職業センター 所長)

【パネリスト】(五十音順)

多田 康一郎

(千葉県立特別支援学校市川大野高等学園 教諭/就労支援コーディネーター)

長澤 京子

(独立行政法人国立がん研究センター東病院 ジョブコーチリーダー/障害者職業生活相談員)

中島 一重

(社会福祉法人 桐友学園 障害者支援施設 沼南育成園就労支援センター 就労支援部長)

藤尾 健二

(障害者就業・生活支援センター 千葉障害者キャリアセンター センター長)

障害者の雇用を支えるために

～就労支援の現状と今後を考える～

千葉障害者職業センター 所長
野口 勝則

近年の障害者の雇用者数や実雇用率の推移をみると、障害者の雇用は着実に進んでいます。また、実雇用率の対象となる障害範囲拡大や法定雇用率の改正など法制度の見直し、障害者就業・生活支援センターの設置をはじめとする就労支援機関の拡充など、障害者雇用を取り巻く状況も障害者の雇用の拡大に向けて変化してきています。

しかし一方で、企業規模別の実雇用率の違いや精神障害者等への効果的な就労支援等解決すべき様々な課題があります。

法定雇用率の見直しにより、障害者の雇用義務が生じる企業の範囲が拡大しました。このため、企業における障害者雇用のニーズが拡大し、雇用される障害者が増加すると考えられることから、雇用支援や定着支援のニーズも今後さらに拡大することが予想されます。このような状況を背景として、就労支援機関はこれらのニーズに効果的に応えることが求められています。

本パネルディスカッションでは、千葉県の就労支援機関と雇用企業をパネリストに招き、支援ニーズや支援機関に求められている役割と支援の実状、そして、今後の支援をどう進めるかについてディスカッションを行います。

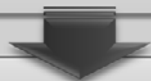
特別支援学校の取り組みと 定着支援のこれから

千葉県立特別支援学校市川大野高等学園
教諭/就労支援コーディネーター
多田 康一郎

市川大野高等学園について

県立特別支援学校整備計画（平成23年3月）

- ・知的障害特別支援学校における生徒増加への対応・過密化解消
- ・高等部の専門学科または職業コースなどの設置



県立特別支援学校市川大野高等学園開校（平成24年4月）

- ・県内 2 校目の専門学科設置の高等特別支援学校 ※定員:288名
園芸技術科 24名 工業技術科 24名 生活デザイン科 24名 流通サービス科 24名



教育課程におけるデュアルシステムの位置付け

市川大野高等学園のキャリア教育概念

学校におけるキャリア教育（専門教科・各教科）

職業的・社会的自立

基礎・基本の知識・技能

勤労観

プランニング

働く意欲

主体的な態度

課題への対応

自己理解

自己選択

自己決定

人間関係形成

社会形成能力

専門的知識・技能

学科・コースの専門性

職業観

キャリア形成

論理的思考

企業におけるキャリア教育（デュアル実習）

千葉県就労支援ネットワーク

平成23年度 就労支援コーディネーターの配置が始まる～4年目

- ・効率的な就労支援体制の構築
- ・特別支援学校の職場実習、企業就労の底上げ

◇就労支援コーディネーターの主な役割

No	項目	内容
1	学校間連携	就労支援コーディネーター連絡協議会 地区ネットワーク会議
2	情報集約 情報共有	就労に係る情報の共有 事業所一覧（職場開拓企業リスト） 就職希望者リスト
3	職場実習 雇 用	企業窓口校の設定 （とりまとめ、情報発信）
4	課題対応	就労支援マニュアル 実習書式統一
5	理解・啓発	「企業と特別支援学校をつなぐセミナー」 統一パンフレット



千葉県内40校中、24校26名の就労支援コーディネーターの配置

就労支援ネットワークの成果と課題

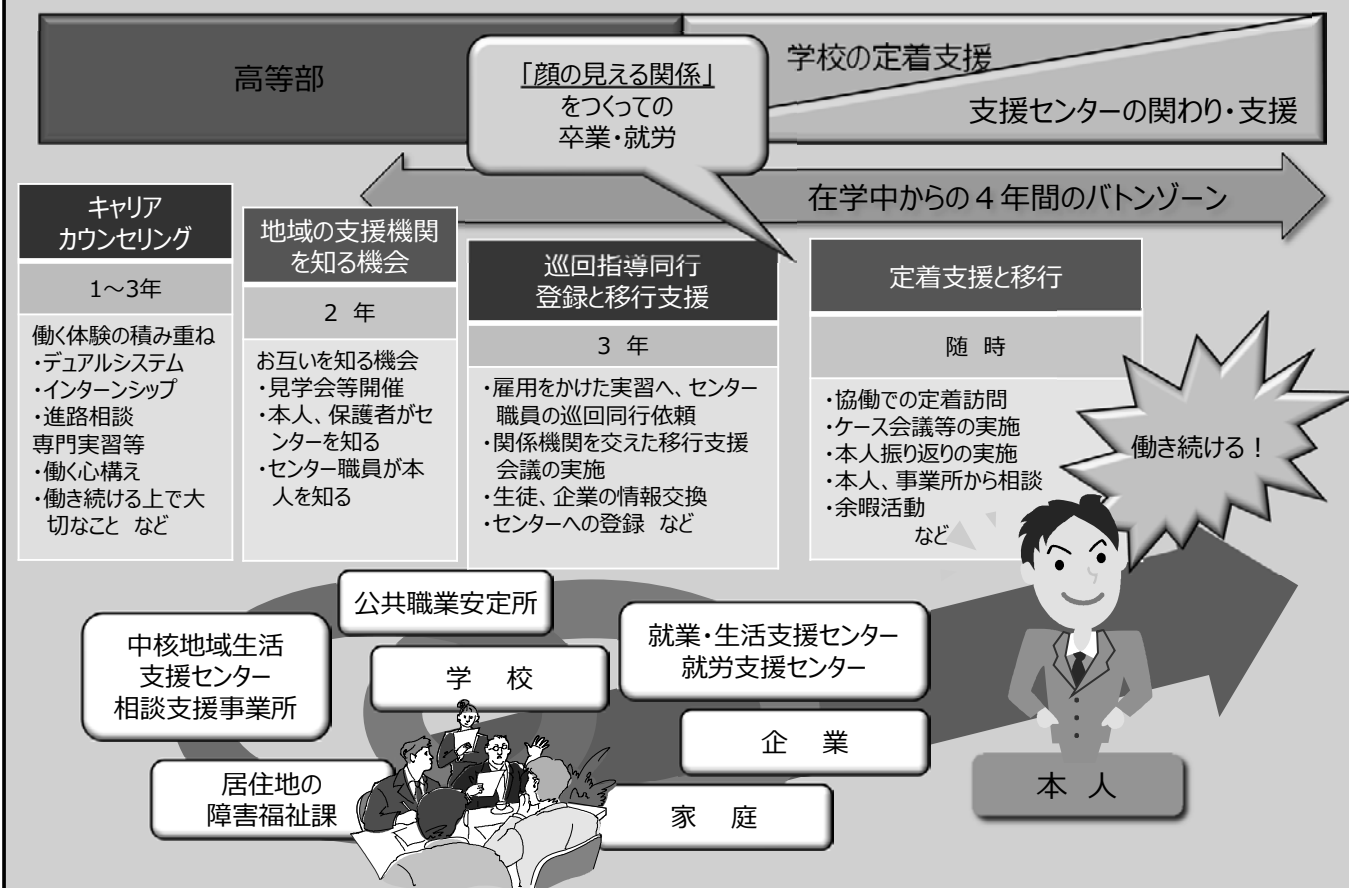
◇成果◇

No	項目	内 容
1	学校間連携の充実	・広域学区の専門学科、職業コース校と地域学区校との連絡調整 ・困った時のギブ・アンド・テイク
2	職場開拓の効率化	・事業所リストで過去の開拓歴を検索できる ・地区内での開拓企業の分担
3	企業窓口校	・現場実習先の確保、調整 ・雇用に関わる情報の共有と交渉の一本化

◆課題◆

No	項目	内 容
1	職場開拓先がない	・目をつける企業はだいたいどこかの学校が既に開拓済み ・長い時間をかけ関係を築いた学校と企業の関係性の変化
2	窓口企業への集中	・窓口校に頼りすぎではないか ・各校しっかり進路指導、マッチングした結果のエントリーか疑問

在学中からの移行支援・定着支援の流れ



特別支援学校の定着支援

1 学校の定着支援

1	期間は概ね3年間	・卒業生適応状況調査の期間が卒業後3年間
2	学校の強み	・卒業生との関係性が築けている ・卒業生本人に対する指導・支援のノウハウがある
3	学校の弱み	・定着支援の校務分掌はあるが専任ではないこと ・企業支援の視点、ノウハウを持ち合わせていない ・職員の頻繁な異動がある

2 学校でできていること

1	企業との関係維持	・継続的な職場実習実施
2	卒業生との関係維持	・同窓会、青年学級、学校祭等での継続した関わり

3 学校でできていないこと

1	卒業生状況把握	・定期的な就労先企業の訪問の難しさ
2	地域移行	・学校支援から地域支援への移行のタイミング
3	関係機関連携	・登録者の増加による各センターの動きの変化

今後の展望

1 予測…これからこうなっていくのでは…

1	就職者数増加	・特別支援学校卒業生の就職者数の推移 H21（166人/25.4%）→ H25（291人/33.9%）
2	センター登録者増	・就職率アップ＝登録者数アップ ・センターは登録人数比で職員は増えないことへの対応
3	目指す定着支援	・企業のナチュラルサポートを目指す仕組みと取り組み

2 展望…こうなったらいいな

1	職業準備性の習得	・学齢期にしっかり身につくような学校の取り組み
2	ネットワークと連携	・違いの整理と各機関との役割分担の明確化、ネットワークの維持
3	移行支援計画後	・いつまでの計画でその後どうしていくかの明記

3 大切なこと

1	“顔”の見える関係	・日頃からの“顔と顔が見える関係”づくり ・組織名と組織名ではなく、最後は“人”と“人”とのつながり
2	関係性の維持	・異動で担当が変わる学校だからこそ維持する仕組み作り

障害者雇用のための支援機関の役割についての一考察

ー組織アセスメントと非主体型アプローチの重要性ー

独立行政法人国立がん研究センター東病院
ジョブコーチリーダー/障害者職業生活相談員
長澤 京子

1. はじめに

昨今、障害者の就職件数は増加している。2013年4月の障害者雇用率引上げ、同年6月の障害者雇用促進法改正に加え、障害者の就労意欲の高まり、景気回復に伴う人手不足等が主な要因である。2014年1月には、国連の障害者権利条約を批准し、日本における障害者政策自体も前進した。一方で、教育、福祉、医療、労働などの各分野で、また、分野を横断して、障害者に関する様々な課題が残っている。たとえば、障害者のホームレス化や孤立死、累犯障害者問題などは、労働を通じた社会参加の場の欠如が大きな要因の一つと考えられる。共生社会の実現のためには、障害者の職業的自立を進めることが重要である。障害者雇用においても、障害者の求職者数の増加に対し、企業全体に占める障害者雇用率の達成企業は未だ半数にみえない現状がある。また、雇用の底上げにより、アセスメントやマッチングが不十分のまま、訓練を受ける機会をまたずに障害者が就職するケースが増えること等への懸念もある。以上のような状況を踏まえると、障害者を雇用する企業を支える支援機関の役割は重要度を増しているといえる。

本稿でいう支援機関とは、狭義には就労支援機関のことであるが、広義には学校教育機関や行政機関も含むものとする。紙面の制約があるものの語弊を恐れず、雇用側として支援機関に求めることを率直に述べたい。支援機関には、拡充し続ける障害者の就労に柔軟に対処し、質の高い支援を求めたいところである。なお、本稿の一部は、第4分科会『国立がん研究センター東病院での障がい者雇用の取り組みー病院職員として働くということー』での口頭発表論文と、適宜、重複する。

2. 東病院の障害者雇用、その背景

医療機関での障害者雇用の特徴と考えられる一部を、以下に3点挙げる。医療機関では従前より法定雇用率の除外率が認められるなど障害者雇用が困難と考えられてきたこと、障害者雇用促進には事例の充実が不可欠にもかかわらず医療機関での障害者雇用事例が乏しいこと、医療事業自体に社会貢献の意味が含まれるためか改めてCSRやCSVの一環として障害者雇用を前面に出す動きや広報的発信力のある人材が少ないこと。

こうした背景の中で、2011年6月より、独立行政法人国立がん研究センター東病院では、知的障害者が医療関連業務に従事する障害者雇用の取り組みを探究・実践してきた。当院の概要『国立がん研究センター東病院での知的障がい者雇用の取り組み』
<http://www.ncc.go.jp/jp/ncce/division/shogaishakoyo.html> に示した通り、各支援機関や御家族等との連携や、各方面との情報交換をしながら進めてきたところである。障害者の雇

用は、単に障害者個人の就労を目指すのではなく、障害者、支援機関、家族、雇用側、地域コミュニティ、社会サービスなどが一体となり、社会全体をデザインしていく長期的な視点をもって取り組むべき課題だと考えている。当院では、立ち上げ時より、医療分野全体の障害者雇用促進も念頭に、医療機関での障害者の職域を広げるなどを理念に掲げている。また、障害者自らが障害者雇用の広報の媒体となるなどすることで、取り組み事例の発信にも力を入れている。これらには、医療機関での障害者雇用がアプローチ次第では促進できることを示し、障害者雇用全体にも多様性をもたらし、障害・障害者・障害者雇用への構えや無関心を除くなどの狙いと効果がある。同業種間の障害者雇用の交流が進めば、より質の高い障害者雇用の事例が生まれ、医療分野全体の障害者雇用の底上げがなされると仮定している。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催で当院にて情報交換の場を設けたり、医療機関などからの見学者を受け入れたりして、医療機関同士の繋がりを深めている。たとえば、特例子会社連絡会のような医療分野での障害者雇用の連絡会があればと考え、提案をしている。これに準じた、医療機関で働く障害者向けの研修や相互理解の場もあるとよい。

支援機関にも、画一的で場当たりの支援ではなく、当院の目指す障害者雇用の方向性に沿った支援を求めて、対応していただいている。以下では、筆者が障害者雇用に取り組む中で、筆者の気づきだけでなく各方面との対話を通して得てきた、障害者雇用を支えるための支援機関の役割についての考察を述べたい。ここで想定する支援機関の支援対象は、就労する障害者個人ではなく、主に、支援機関が支援する雇用側組織とする。支援対象組織は、医療機関だけに限定せず、企業などに置き換えられるものとする。

3. 求められる支援機関の役割

雇用側組織が支援機関に求める役割は、その支援機関の業種や、雇用側組織の知識などによって異なるが、いくつかの共通項があると考えられる。

たとえば、専門性の確保、専門性の研磨である。雇用側組織の担当者同士での会話に頻繁にのぼる話題がある。支援機関の離職率の高さについてである。離職率が高いと人材の育成が追い付かないのではないかと懸念されている担当者も多い。また、雇用側組織としては、支援機関の人材が入れ替わる度に雇用側組織の環境や事情を繰り返し説明するのは、時間と労力の無駄遣いのように感じるようである。一定期間、継続して職に就くことで、専門性を確保し研磨していくことができるのではないかと。介護職などと同様に、支援機関の職員の離職率を下げるような取り組みや政策が求められている。

上記とも関連することであるが、ニーズに融合した仕組みの提言も支援機関に求めたい。支援機関の方との会話内で、行政・政策批判の声をきくことがある。その中には、自助努力で解決すべきと思われるものもあるが、現場に即した、なるほどという意見もある。しかし、それは、ただその場での議論に終始してしまっているようである。提言というのは誰でもできるものであり、行政の方々も幅広い意見を求めているものである。支援機関ならではの意見を行政に反映させるくらいの姿勢が欲しい。特に支援機関には個々の雇用側組織のニーズが集まりやすい。それを集計して提言することで、雇用側組織も助かるし、支援機関も組織がより活動しやすくなるのではないかと。

4. 組織アセスメントと非主体型アプローチ

ここでは、組織のアセスメントと主体型ではないアプローチの重要性を取り上げることで、支援機関の役割について考えていく。

障害者雇用の導入時、円滑に進まない時、考えられる理由として、アセスメントが不十分である場合がある。支援機関の人材は、障害者に対するアセスメントのスキルが高い。しかしながら、筆者が、障害者のアセスメントと同程度に重要視しているのは、雇用側組織のアセスメントである。障害者のアセスメントと組織のアセスメントは、同じスキルを活用して実施できるはずだが、支援機関は、この組織アセスメントに、障害者のアセスメントと同様の時間と労力をかけているだろうか。現代では、インターネットという便利な媒体がある。これで、訪問企業の基礎情報は簡単に入手可能である。支援機関が雇用側組織を訪ねる前には、少なくとも訪問先の予備知識はつけておいてほしいし、障害者にもそういう心構えを伝えてほしい。その組織がどのような理念をもち、どのような業態で、障害者自身には、その組織でどのような役割が求められているのか。こういったことを、障害者は、実習前、エントリー前、採用前には知っておくべきである。また、たとえば、筆者の場合は、当院での職域開拓をするにあたり、当院はもちろんのことながら、他の同程度の規模の医療機関に出向くなどして医療分野自体のアセスメントもした。診療待合室に数時間座り、看護師の動き、患者の様子などを観察するだけで、どれだけの情報収集ができるか。それは曜日や時間帯によっても違う。こうした主旨のアセスメントであれば、雇用側組織に所属する担当者でなくとも取り入れられる。情報の充実は、その後のマッチングの成果に反映されるので、努力のしがいもある。

次に、非主体型のアプローチについて考えてみたい。支援機関は、組織の人間ではなく、あくまでも外部の人間である。雇用側組織で主体性をもって取り組むことができるのは、雇用側組織の人間のみである。もともと支援には、他者を助け支えるという意味がある。知人宅をはじめて訪問したとする。喉が渴いた時、勝手にキッチンからコップを出して水を飲む行為は、常識的といえるだろうか、いえまい。同じように、支援機関が障害者の支援にくる。支援にきたとはいえ、雇用側組織からすれば、支援機関は来客者である。一通りの関係を構築する前においては、たとえ支援に必要であっても雇用側組織でのルールを都度、確認するなど配慮がほしい。こういったことは、筆者も、当院の中で、時に営業の人間のように、調整してきたからいえることかもしれない。

専門性よりも、こうしたコミュニケーションスキル（アセスメントやアプローチのセンス）が有効であることもある。障害者雇用が円滑に進んでいる場合は、既存の方策でも構わないが、何か違和感を感じた場合は、少し視点を変えたアプローチを試みるのも一つの方法である。ちなみに筆者は、日本語教育と広報、経営の視点を取り入れてきた。

5. まとめ

当然のことながら、雇用側組織には経営理念がある。このため、雇用側組織では、理念に沿った形での障害者雇用をすることが求められている。この理念に沿うという辺りが、障害者個人だけでなく、支援機関に根本的に理解されないと、不幸な結果をもたらす。たとえば、

有名企業の特例子会社での好事例を、そのまま中小企業で実行しようとしてもうまくいくわけがない。組織の理念や業態、環境、規模、都合などが異なるからである。これらを組織ごとにアセスメントした上で、その組織の職員として成立する障害者をマッチングしてほしい。組織は一つとして同じものはない。置換して考えると、障害者雇用も元来、一つとして同じものができるわけがないのである。支援機関は、高い専門性をいかしながら、雇用側組織が、障害者雇用においても、理念や組織経営の追求ができるよう支えとなる存在であってほしい。

目的は、働きたい障害者が、その者がもつ可能性を十分に発揮し、よりマッチした職場で、いきいきと労働者として職業的キャリアを積んでいけることである。指導者の満足や、支援機関からの就職者数増加や、障害者雇用率を達成することではなく、理想とされる好事例の障害者雇用の形を継承するのでもない。支援機関には、雇用側組織が思い描く障害者雇用の形をつくる後援を頼みたいのである。雇用側組織は、理念に沿った風土に合った障害者雇用の形を求めている。障害者雇用に構えのあるような雇用側組織であればあるほど、支援機関に依存する傾向がみられるかもしれない。この場合、支援機関が介入すればするほど、一見、上手くいっているようにみえるが、雇用側組織が支援機関から自立していくにつれ、課題が生じる構造であることの想像はたやすい。雇用側組織が、支援機関の専門性を尊重し活用したいと考えることはよいことであるが、主体は雇用側組織であることは、共通認識としておくべきである。

障害者雇用のメインステージは雇用側組織内にある。障害者の見学や実習を受け入れる組織、障害者を雇用しようとしている組織、障害者が雇用された組織、他。いずれにしても、雇用する組織がなければ障害者雇用は成立しない。主旋律は、組織に所属したい障害者、組織に所属しようとする障害者、組織に所属している障害者が担うとして、支援機関には、その雇用側組織のビジョンに寄り添うようなステップを踏める、伴奏者となってほしい。障害者の就労という共通目的のために、各々の最適な分業による連携がなされて障害者雇用が促進すれば、労働を通じた社会参加の場の欠如が大きな要因の一つと考えられるような社会的課題の解決にも繋がる。共生社会の実現のためにも、支援機関の役割は重要であり、今後の発展性に期待したい。

当院の取り組みの進展は、障害者スタッフの努力、御家族の御協力、各支援機関をはじめとする関係者の皆様の温かい御支援によるところが大きいと認識しております。この場をお借りして、略式ながら書中にて御礼申し上げます。いつも、ありがとうございます。今後とも、よろしくお願い致します。



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

国立がん研究センター東病院での 知的障がい者雇用の取り組み

病院らしい業務の探求と実践
2014. 10. 1現在

Challenge

Step up



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

国立がん研究センター東病院の概要

所在地 : 千葉県柏市柏の葉6-5-1

設立 : 平成4年

旧国立柏病院と旧国立療養所松戸病院を統廃合し発足
(平成22年4月より非公務員型の独立行政法人)

職員数 : 1051名 うち、障がい者数9名(H26.8.1現在)

理念 : 患者・社会と協働し世界最高の医療と研究を行う

特色 : がん専門病院

病院内に、緩和ケア病棟、陽子線治療施設を有し、
高度先駆的な医療開発を目的として、臨床開発センターを設置
「こころと体にやさしいがん診療の実現」を目標

病床数 : 一般病棟400床 緩和ケア病棟25床

Challenge

Step up

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために!



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

オフィスオーク概要

- 所属：東病院、事務部、管理課、庶務係
- 設置：平成23年
(23年6月より2名、24年4月より2名、26年4月より2名の障がい者スタッフを採用)
- 職員数：知的障がい者6名(うち、重度判定3名) ジョブコーチ1名
- 理念：障がい者の可能性を見極め、機会を提供し、職業的自立を目指す
病院らしい業務を開拓し、障がい者の職域を広げる
他職員の時間的余裕を創造し、より専門的な業務へシフトできるようにする
- 特色：集中力維持のために、数種の業務を組み合わせたスケジュールを提供する
職場環境作りへの参加や意見の反映により、やりがいとプライドを促す
演技やゲームを取り入れ、実行のみでなく業務解説のできる人材を育成する

Challenge

Step up

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

3



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

業務内容

○看護部関連業務

- ・シート業務・テープ業務・注射針業務・ネット業務・アルコール綿切り離し
- ・ストップコック業務・オーキューバン切り離し・パッド業務
- ・点滴台点検・PCU廊下の手すり拭き・固定用絆創膏カット業務
- ・内視鏡スコープ用キムタオル折り
- ※ネブライザーチューブ切り離し、内視鏡ルートセット業務、等

○医局関連業務

- ・医局当直室ベッドメイキング・医局郵便物仕分け

○病院環境整備関連業務

- ・外回りゴミ拾い(病院外周)・会議室等清掃(週1回)
- ・外回りゴミ拾い(病院敷地外)

○その他

- ・オフィスオーク使用物作成・オフィスオーク環境整備(後片付け)
- ・朝礼、終礼、ミーティング参加・在庫管理、受け取り、納品
- ・突発的業務への対応(患者連携室封入業務、等)
- ・見学者対応・研究実践発表
- ・PHS業務報告

23年度より実施
24年度より実施
26年度より実施
業務切り出し中

Challenge

Step up

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

4



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

注射針業務



切り離す



破損有無の点検



箱詰め

ネット業務



折り畳む



液体抗がん剤を入れる袋



小さくまとめる

Step up

Challenge

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

5



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

点滴台点検



受け取り



拭く



置く

固定用絆創膏カット業務



カット



確認



カウント

Step up

Challenge

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

6



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

業務風景①



ゴミ拾い(病院外周)



ベッドメイキング



郵便物仕分け



ゴミ拾い(病院敷地外)



PCUの柵を拭く



清掃(講堂)

Step up

Challenge

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

7



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

業務風景②



ミーティング



納品



職場環境作り



Challenge

Step up

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

8



国立がん研究センター東病院

無断複製・開示厳禁

スケジュール(23年度採用者用)

就業時間		8月20日(月)		8月21日(火)		8月22日(水)		8月23日(木)		8月24日(金)	
8:30	8:50	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング
8:50	9:00	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付
9:00	9:20	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等
9:20	9:35										
9:35	9:45										
9:45	10:00										
10:00	10:15										
10:15	10:30										
10:30	10:45	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動	水分補給・準備・移動
10:45	11:00										
11:00	11:15										
11:15	11:30										
11:30	11:45	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務	チーム業務
11:45	12:00										
12:00	12:15										
12:15	12:30										
12:30	12:45										
12:45	13:00										
13:00	13:15										
13:15	13:30										
13:30	13:45										
13:45	14:00										
14:00	14:15										
14:15	14:30										
14:30	14:45										
14:45	15:00										
15:00	15:10										
15:10	15:20										
15:20	15:30										



約1年後

就業時間		8月14日(月)		8月15日(火)		8月16日(水)		8月17日(木)		8月18日(金)	
8:30	8:50	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング
8:50	9:00	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付
9:00	9:20	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等
9:20	9:35										
9:35	9:45										
9:45	10:00										
10:00	10:15										
10:15	10:30										
10:30	10:45										
10:45	11:00										
11:00	11:15										
11:15	11:30										
11:30	11:45										
11:45	12:00										
12:00	12:15										
12:15	12:30										
12:30	12:45										
12:45	13:00										
13:00	13:15										
13:15	13:30										
13:30	13:45										
13:45	14:00										
14:00	14:15										
14:15	14:30										
14:30	14:45										
14:45	15:00										
15:00	15:10										
15:10	15:20										
15:20	15:30										

Step up

Challenge

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

9



国立がん研究センター東病院

無断複製・開示厳禁

スケジュール(24年度採用者用)

就業時間		8月14日(月)		8月15日(火)		8月16日(水)		8月17日(木)		8月18日(金)	
8:30	8:50	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング
8:50	9:00	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付
9:00	9:20	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等
9:20	9:35										
9:35	9:45										
9:45	10:00										
10:00	10:15										
10:15	10:30										
10:30	10:45										
10:45	11:00										
11:00	11:15										
11:15	11:30										
11:30	11:45										
11:45	12:00										
12:00	12:15										
12:15	12:30										
12:30	12:45										
12:45	13:00										
13:00	13:15										
13:15	13:30										
13:30	13:45										
13:45	14:00										
14:00	14:15										
14:15	14:30										
14:30	14:45										
14:45	15:00										
15:00	15:10										
15:10	15:20										
15:20	15:30										



約1ヶ月半後

就業時間		8月14日(月)		8月15日(火)		8月16日(水)		8月17日(木)		8月18日(金)	
8:30	8:50	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング	開始・朝礼・ミーティング
8:50	9:00	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付	待合受付
9:00	9:20	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等	オリエンテーション等
9:20	9:35										
9:35	9:45										
9:45	10:00										
10:00	10:15										
10:15	10:30										
10:30	10:45										
10:45	11:00										
11:00	11:15										
11:15	11:30										
11:30	11:45										
11:45	12:00										
12:00	12:15										
12:15	12:30										
12:30	12:45										
12:45	13:00										
13:00	13:15										
13:15	13:30										
13:30	13:45										
13:45	14:00										
14:00	14:15										
14:15	14:30										
14:30	14:45										
14:45	15:00										
15:00	15:10										
15:10	15:20										
15:20	15:30										

Step up

Challenge

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

10

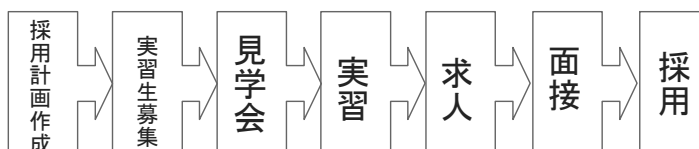


国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

雇用

- エントリー条件
- ・働く意欲、清潔観念、チャレンジ精神のある方
 - ・ジョブコーチの指示が聞け、他のスタッフと協力できる方
 - ・健康な方

採用までの流れ



※実習は適時

勤務時間	月曜日～金曜日、8時30分～15時30分(休憩60分)、週30時間
雇用形態	非常勤職員(事務助手)、年度更新(更新回数上限なし)
処遇	時給890円(賞与年2回)、各種社会保険完備、交通費支給

Step up

Challenge

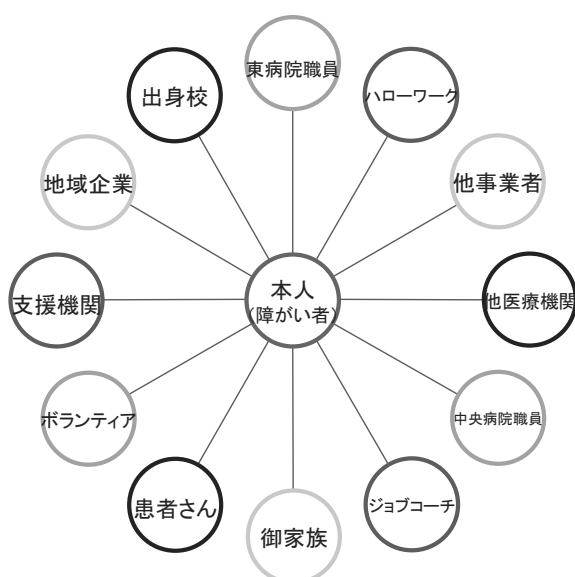
Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

11

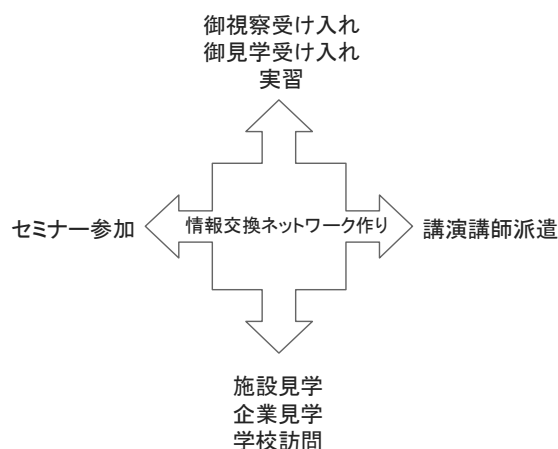


国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

連携



交流



Step up

Challenge

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために！

12



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

アクセス



◎つくばエクスプレスを御利用の方
柏の葉キャンパス駅西口から東武バス→国立がん研究センター下車(約6分)
◎JR常磐線・東京メトロ千代田線・東武野田線を御利用の方
柏駅西口から東武バス→国立がん研究センター終点下車(約30分)

Challenge

Step up

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために!

13



国立がん研究センター東病院
無断複製・開示厳禁

独立行政法人 国立がん研究センター東病院
事務部 管理課 オフィスオーク(担当:長澤)
〒277-8577千葉県柏市柏の葉6-5-1
04-7133-1111(代表)/4030(内線)/91440(PHS)
kynagasa@east.ncc.go.jp
<http://www.ncc.go.jp/jp/ncce/division/shogaishakoyo.html>
http://www.ncc.go.jp/jp/information/hibiho/files/hibiho_201402.pdf

Challenge

Step up

Novel, Challenge and Change All Activities for Cancer Patients
革新への挑戦と変革 職員の全ての活動はがん患者のために!

14

障害者の雇用を支える

～沼南育成園就労支援センターでの取組～

社会福祉法人 桐友学園
障害者支援施設 沼南育成園
就労支援センター 中島 一重

◇沼南育成園就労支援センターの概要①◇

名称：社会福祉法人 桐友学園
障害者支援施設 沼南育成園
沼南育成園就労支援センター

事業開設：平成25年1月

事業：沼南育成園就労支援センター内

就労移行支援事業 定員6名
(平成25年から)

就労継続支援B型事業 定員20名
(平成21年から)

障害種別：主に知的障害

◇沼南育成園就労支援センター概要②◇

就労実績：就労移行支援事業 3名（平成25年から）

就労継続支援B型事業 9名（平成21年から）

※平成26年10月現在 離職者なし

事業内容：受注作業 3社

施設外就労 2社

- ・個々の作業能力の向上と把握
- ・社会性の確立

事業の特徴：就労支援・生活支援の充実

職場定着支援の充実

第一号職場適応援助者3名在籍

宿泊訓練（短期入所利用）

相談支援事業との連携

◇沼南育成園就労支援センターにおける雇用促進に向けた取組◇

□センター内での取組

- ・利用者の障害特性、性格、健康状態、作業能力等の把握
 - ・就労意欲を開花させる（仕事をするととは？）
 - ・社会性を持てる人材を育てる
 - ・ハローワークへの同行、合同面接会への参加
 - ・他機関との情報交換
- etc

□取組の中で一番大切にしていることは…

◇就労移行支援事業を進める上での課題と展望◇

□課題

□展望

◇企業や他の機関に求めること◇

○障害者雇用を支えるうえで最も大切だと思うこと○

障害者の就労支援について

障害者就業・生活支援センター
千葉障害者キャリアセンター
センター長 藤尾 健二

障害者雇用のこれから

物理的に支援は減少する

- ・ 働く障害者は増加、支援機関・配置人員は横ばい→一人あたりの支援は減少

4年後精神障害者が雇用義務化に

- ・ 雇用義務化に伴い法定雇用率が引き上げられる
- ・ 精神障害者の雇用が進むのはなぜか？
- ・ 業務内容、雇用の可能性(人材)、人口比

雇用機会の多様化

- ・ 雇用企業、対象となる障害者の多様化により、雇用機会も多様化

現状の課題

立ち位置

- これまで「企業支援」を前面に進めてきたが、整理が必要！無条件・無制限の企業支援は難しい。
→ そもそもあるべき姿か？

支援の割合の検証

- 支援機関が担う割合を減少する取り組みが必要。本人の自立+企業のサポート
- 「最終形」のイメージを共有し進めることも重要！

障害者の職場定着を構成する要素 (職場において)

職場のサポート

- 職場におけるナチュラルサポート・企業JCの配置

支援者のサポート

- ジョブコーチ支援、就労支援担当による支援

本人の頑張り（準備支援・スキルアップ）

- 準備訓練の実施、自己啓発の取り組み

限られたマンパワーの中で

必要な支援は十人十色

- 本人の就業を支える要素は？
- 準備性・マッチングは？
- 「支援がしっかりしていれば大丈夫！」・・・本当は

生活支援は他機関との連携で・就業支援は？

- 就業支援を構成する要素を把握する！
- そもそも障害者雇用とは？

支援機関の立ち位置

障害者虐待防止法を受けて

- 就労支援機関は最も障害者本人に自立を促す機関であるがゆえに、支援において企業側に立ちすぎる傾向が・・・
- 「企業が配慮すべき点」についてしっかりと提案することが重要。

お願いする役割から頼られる存在に

- 障害者雇用はあくまでも企業と障害者の雇用契約に基づいて進められる。支援者は障害者の就業を支援する立場であり、企業の雇用をサポートする立場である。「お願いする」立場を返上し、サポートする立場に徹する取り組みが必要！

千葉県障害者就業・生活支援 センター連絡協議会について

支援センター間の情報共有

- 新規にセンターを受託する法人へのサポート

よりスムーズな連携を目指して

- 行政や学校など他機関との連携窓口として

センター運営に関する課題を抽出

- それぞれのセンターの悩みを連絡協議会で協議

各支援センターのスキルアップ

- センター事業に特化したスキルアップ研修の実施