

精神障害者の就労支援における 医療機関との連携の必要性

1. 最初の相談先が主治医

▽精神疾患のある者が就労について最初に相談するのは、主治医である場合が多い。

▽障害を前提とした福祉施設や労働機関に相談に行くことに抵抗感を持つ者も少なくない。

2. 継続的に医療が伴う

▽就活に伴う環境変化や就職後の体調変化を支える

▽状況変化や再発等の予兆をキャッチ

3. 医療機関と就労支援機関の間に存在する「就労に関する意識ギャップ」の是正

▽企業就労は無理との思い込み

▽安易なフルタイム可能の判断

連携に向けた意識と情報の共有

1. 医療機関の研修

- 精神障害者の就労の実態
- 就労支援機関につなぐ上でのアセスメントのポイント
- 就労支援に係る制度、体制
- 就労支援における医療の役割

2. 就労支援機関

- 精神疾患の理解（入院から回復まで）
- 精神疾患の治療と薬物療法

3. 意見交換の場

- 支援機関と医療機関が一緒に意見交換できる研修

「障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者への
就労支援に関する全国実態調査」から

就労支援機関と医療機関の効果的な情報交換のための マニュアル(骨子)

共通編

就労支援における医療機関の役割

就労支援におけるお互いの強みを発揮する

就労支援の基本的支援を共有する

アセスメント(見立て)の重要性

本人自ら適切な情報交換ができるように支援する ネットワークの中心は本人

本人が情報交換に同意しない場合の対応

家族や企業との情報交換の重要性

情報共有のためのツールの活用

就労支援機関編

医療機関について知る

医療機関への問い合わせの仕方

医療機関から情報提供された後の対応

医療機関編

就労支援機関と連携・情報交換する際の視点

「主治医の意見書」の位置づけと書き方

就労支援機関の活用の仕方

(資料)「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」(2017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)

「地域連携クリティカルパス」に学ぶ

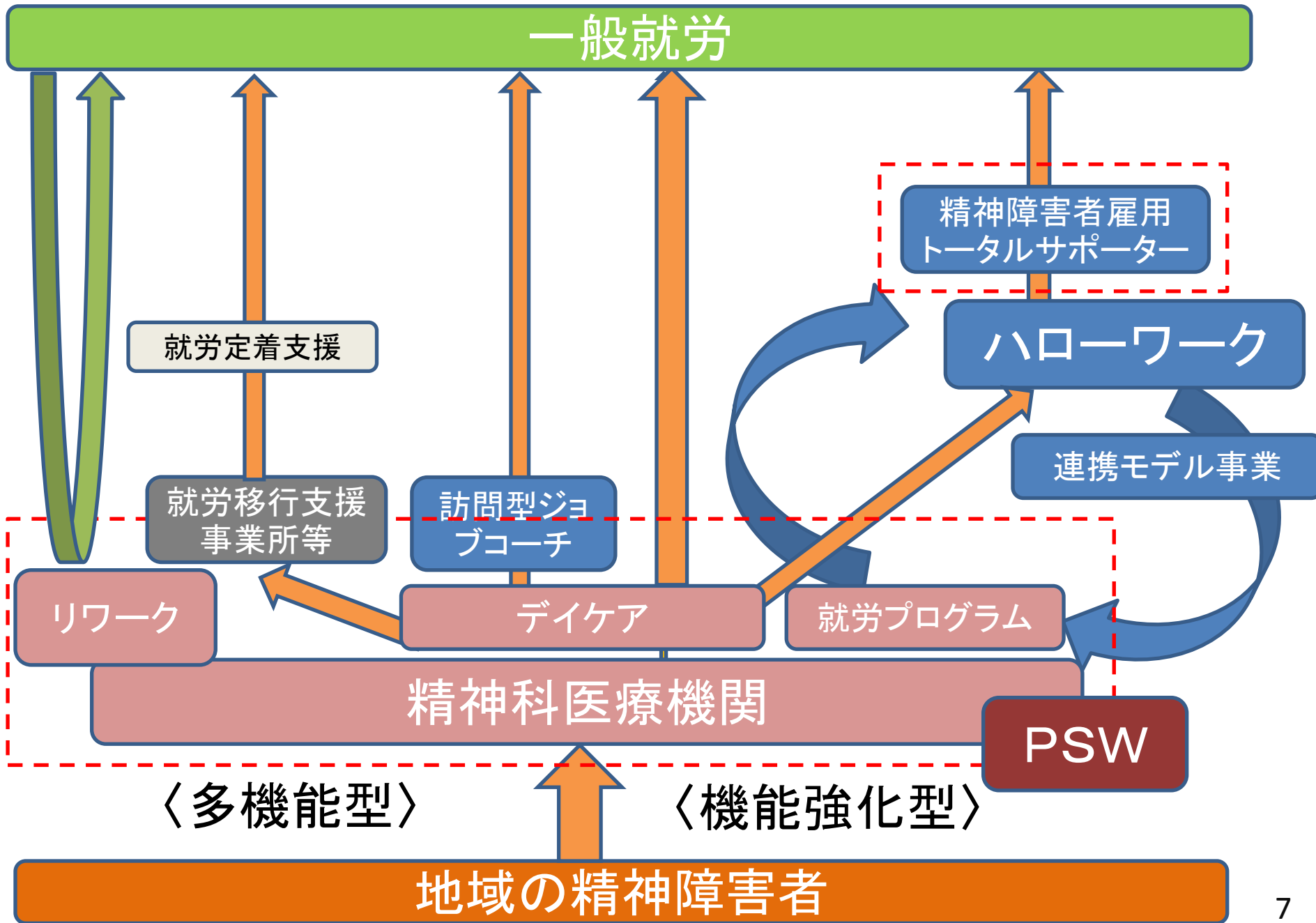
- 急性期病院から回復期病院を経て早期に自宅に帰れるような診療計画を作成し、治療を受ける全ての医療機関で共有して用いるもの。
- 診療にあたる複数の医療機関が、役割分担を含め、予め診療内容を患者に提示・説明することにより、患者が安心して医療を受けることができるようにするもの。
- 内容としては、施設ごとの診療内容と治療経過、最終ゴール等を診療計画として明示。
- 回復期病院では、患者がどのような状態で転院してくるかを把握できるため、改めて状態を観察することなく、転院早々からリハビリを開始できる。
- これにより、医療連携体制に基づく地域完結型医療を具体的に実現する。

「地域連携就労支援パス」を作る

- 「特別支援学校卒業時に一般就労できなかった者」や「精神科医療機関の利用者で直ちに一般就労を目指すのが難しい者」等が地域の就労支援機関を経て早期に一般就労できるような支援計画を作成し、支援に関わる全ての支援機関で共有して用いるもの。
- 支援に関わる支援機関（就労支援、特別支援学校、医療機関等）が役割分担を含め、予め支援内容を利用者提示・説明することにより、安心して一般就労に向けて取り組めるようにするもの。
- 内容としては、支援機関ごとの支援内容と支援経過、最終ゴール等を支援計画として明示。
- 地域で一般就労に向けた支援に関わる機関が明確となり、各機関が連携して対応することで、一般就労に着実に繋げる体制が構築される。

(参考)

精神科医療機関の多機能化

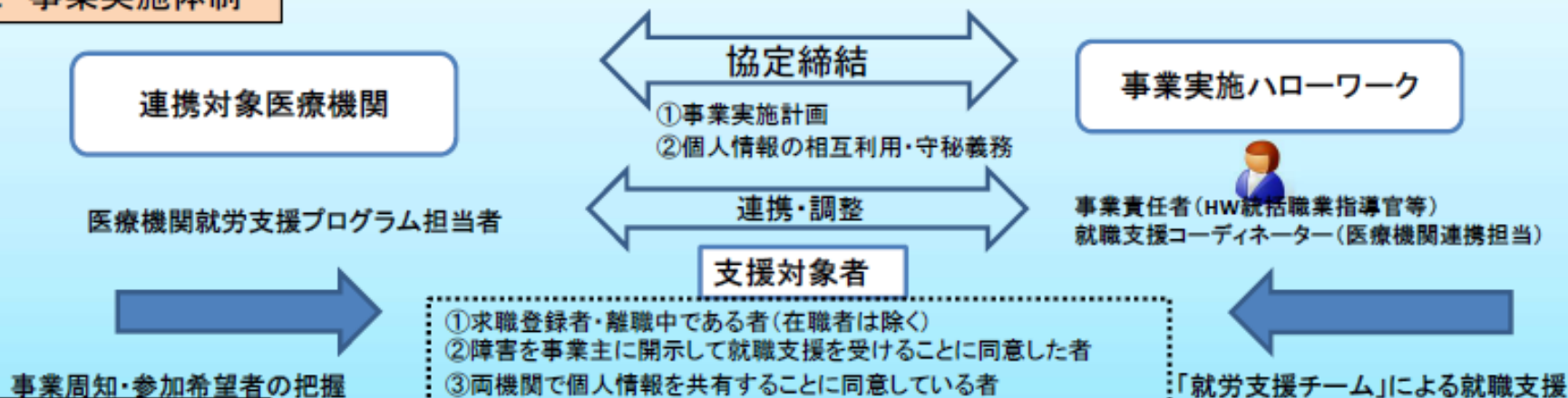


精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

1 目的

精神障害者の更なる雇用の推進のため、ハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制



3 事業内容等

- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。
 - ①連携対象医療機関を利用している精神障害者に対して就職に関する知識や技術を付与するためのジョブガイダンスの実施
 - ②職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
 - ③職場実習等の機会の積極的な提供
 - ④3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
 - ⑤職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

4 実施労働局

平成29年度38労働局

28年度実施局(22局):北海道、青森、宮城、栃木、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、長野、岐阜、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、福岡、長崎、熊本、鹿児島
29年度新規実施局(16局):岩手、秋田、山形、福島、茨城、群馬、山梨、三重、奈良、和歌山、鳥根、徳島、香川、佐賀、大分、宮崎を予定

精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業（平成29年度） （中国・四国分）

労働局	拠点ハローワーク	提携医療機関
鳥取労働局	—	
島根労働局	ハローワーク松江	松江青葉病院、八雲病院、小松クリニック
岡山労働局	ハローワーク岡山	岡山県精神科医療センター、慈圭病院
広島労働局	ハローワーク広島	草津病院、松田病院、瀬野川病院、中山心療クリニック、比治山病院、己斐ヶ丘病院、浅田病院
山口労働局	—	
徳島労働局	ハローワーク徳島	
香川労働局	ハローワーク高松	いわき病院、馬場病院
愛媛労働局	—	
高知労働局	—	

(付録)

その他の就労支援に係る制度例

障害者雇用に係る経済的な調整

障害者雇用納付金の徴収

- 障害者雇用率未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付。
- 常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の事業主には、平成32年3月31日まで納付金の減額特例(不足する障害者1人につき月額「50,000円」を「40,000円」に減額)が適用。

障害者雇用調整金の支給

- 常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給。

報奨金の支給

- 常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数(各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数)を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金が支給。

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校・大学・医療機関等の教職員等の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて、

①企業への就労理解の促進、②障害者に対する職場実習の推進、③企業と福祉分野との連携の促進 を実施する。

都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案

都道府県労働局による事業の実施

企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、大学等、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者・保護者、就労支援機関、特別支援学校・大学等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる助言

一般雇用の理解促進

職場実習推進

- 職場実習に協力する事業所の情報収集
- 関係機関へ実習協力事業所の情報を提供
- 実習協力事業所への受入依頼
- 実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進

福祉分野との連携促進

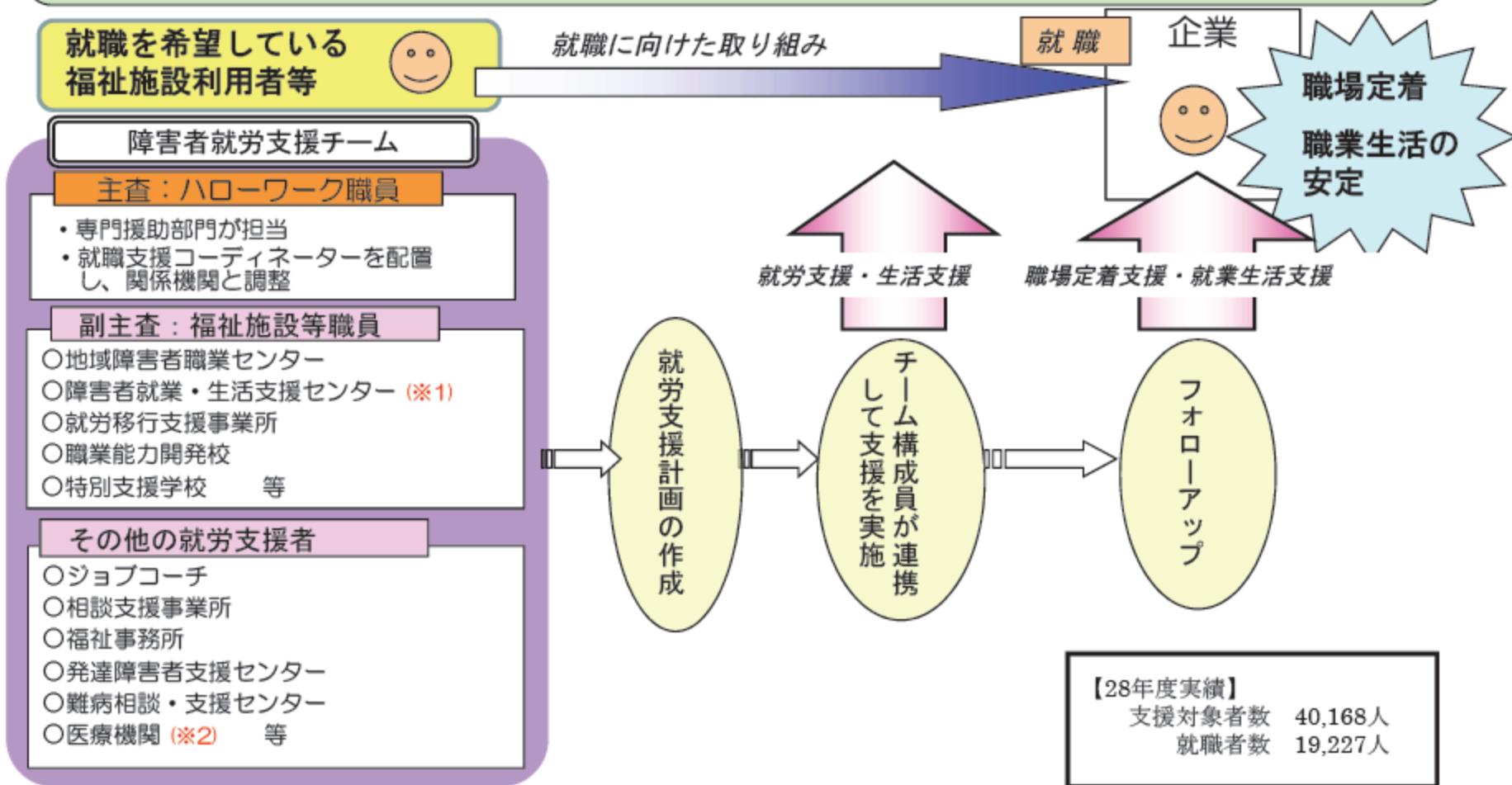
- 障害者雇用が進まない事業主に対して、地域内の就労移行支援所との面談会を実施し、障害者雇用に係る支援等を共有
- 就労移行支援所に関する情報発信
- 就労移行支援所の見学会

企業と福祉の連携促進

※ 就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）（計47名）を配置

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主査)**と**福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し**、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)



(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
 (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

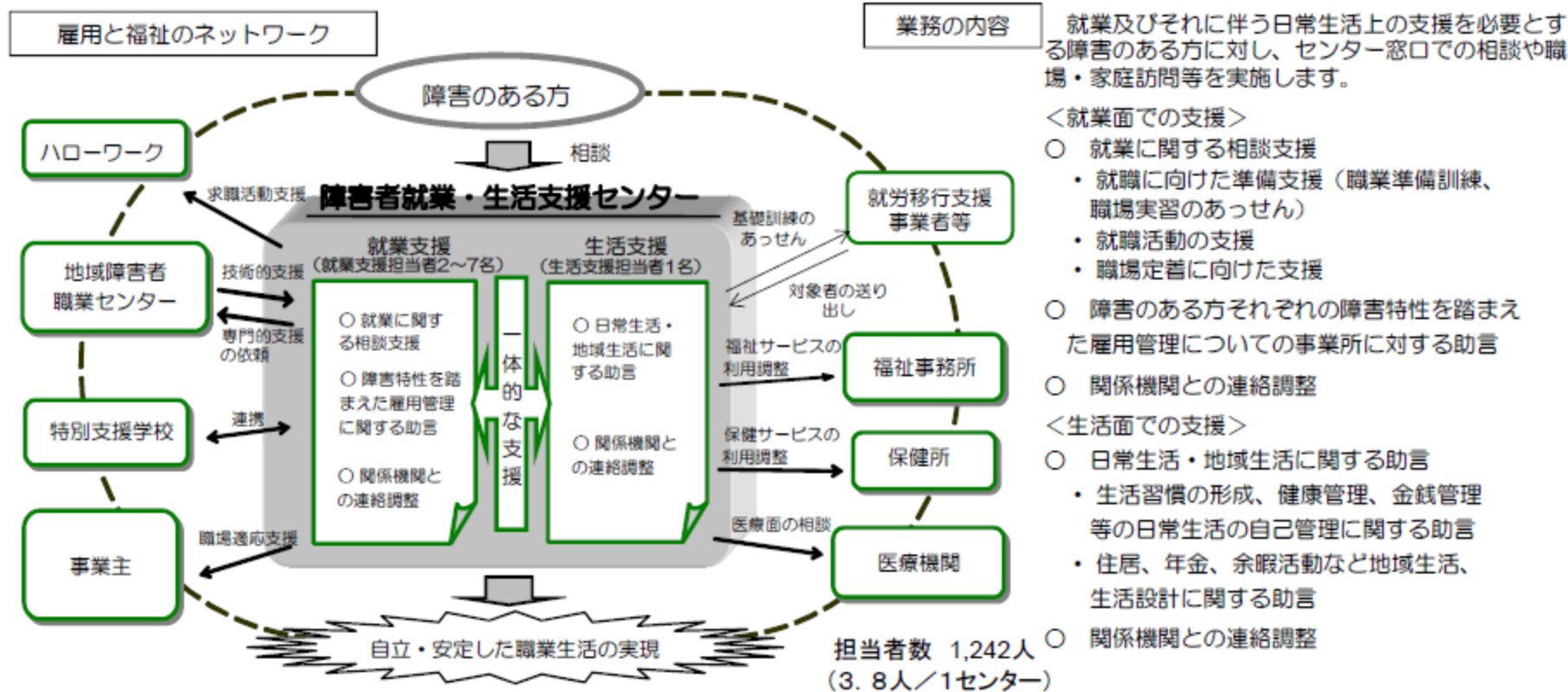
○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時）→ 332センター（29年4月現在）

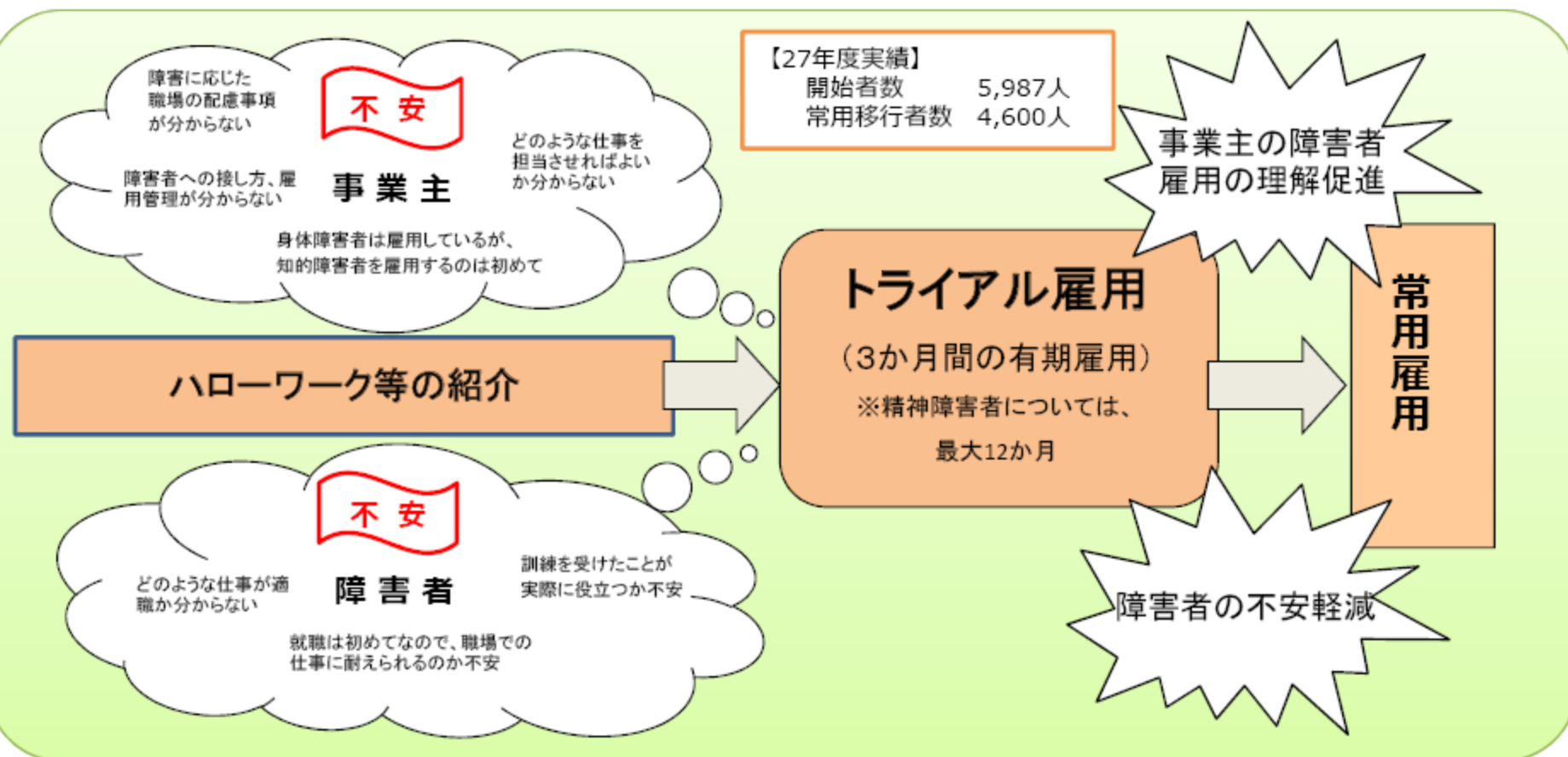


【28年度実績】 支援対象者数 166,635人
 定着率 78.1% (1年) (身体78.9%、知的83.2%、精神71.5%)

障害者トライアル雇用の概要

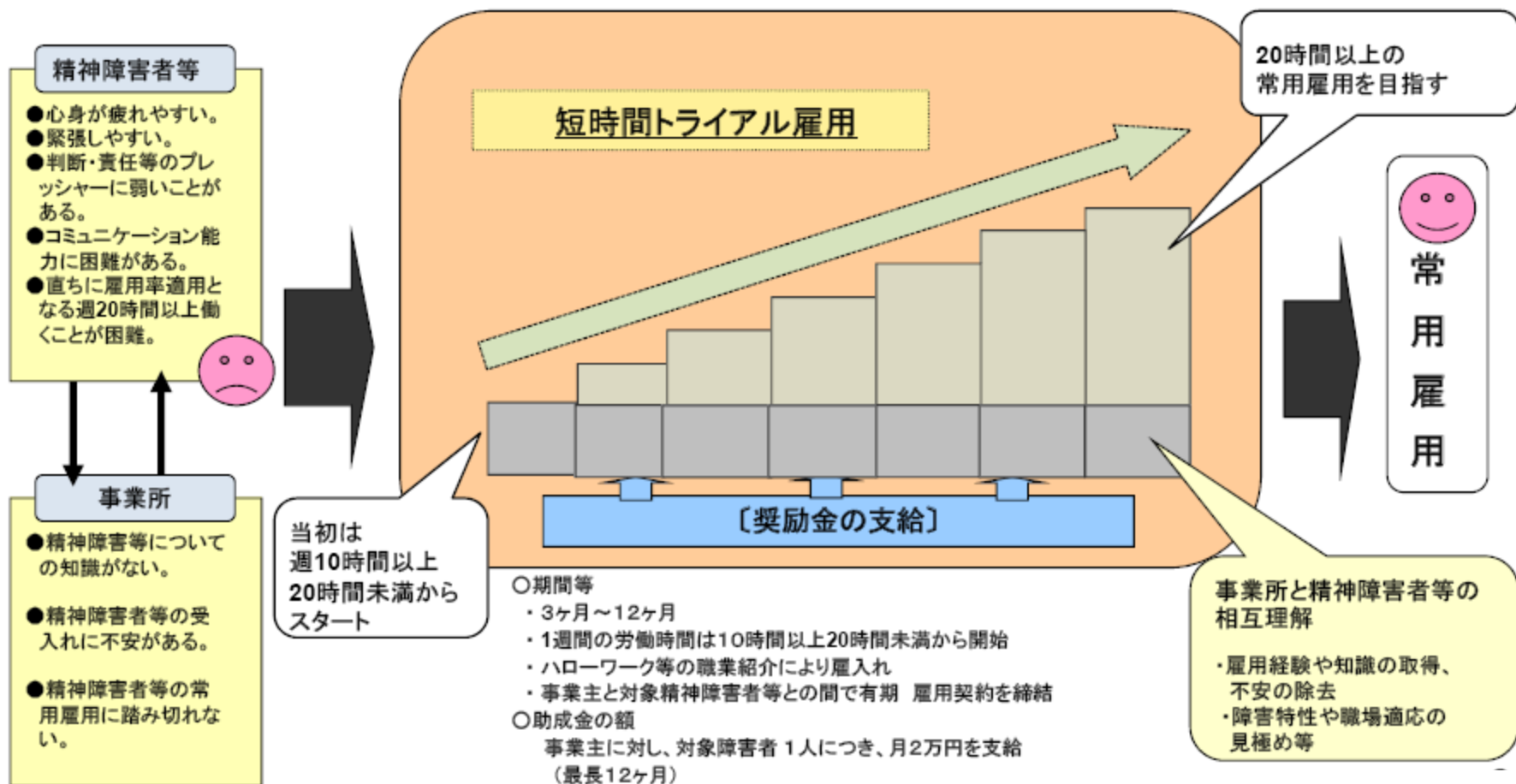
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）（月額4万円（精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円）、最大3ヶ月）を支給し、その取組を促進しています。



トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)の概要

- 精神障害者または発達障害者について、雇入れ時の週の所定労働時間を20時間未満から開始するトライアル雇用
- 一定期間(3~12か月)をかけて週20時間以上の労働時間の常用雇用への移行を目指す。



特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

■ 概要

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

障害者を雇い入れる場合について

■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

対象労働者	短時間労働者以外			短時間労働者		
	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	助成対象期間	支給対象期毎の支給額
身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)
重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・ 45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)	40万円 × 6期 (33万円 × 3期) ※第3期の支給額は34万円			

- ※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者、「短時間労働者以外」とは30時間以上の労働者をいう
- ※ 支給対象期は、雇入れ日直後の賃金締切日の翌日を起点に6ヶ月ごとに設定
- ※ () 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間
- ※ 雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る

■ 対象事業主

対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実であると認められる雇用保険適用事業所。

- ※ 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6ヶ月前の日から1年間を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勤奨退職等を含む）している場合など、一定の要件に該当しないことが必要。

■ 支給実績

【実績】	H23年度	H27年度
支給決定件数(件)(うち精神障害者)	124,467(6,736)	165,631(27,982)