

精神科医療機関の側からの戸惑い

- 精神科の患者の中では、デイケアを経て一般就労を目指す患者も増えてきている。
- この10年ほどの間に、地域の中に就労移行支援事業所や就労継続支援事業所といった就労に係る福祉系事業所が数多く設立されてきたが、どの事業所が一般就労に繋げる力量や実績を有しているのか、情報もなくて分からない。
- 情報が無い中では、患者の住居に近いということで紹介することになるが、その施設が一般就労に向けた支援をほとんどしておらず、患者の希望に合わず後悔することが少なからずあった。

熊本市障がい者就労支援ガイドブック

- 熊本市障がい者自立支援協議会就労部会では、就職に向けた支援や訓練を望む障害のある方や関係者への事前情報として活用できるように、熊本市内にある障がい者の就労に取り組む各障害福祉サービス事業所からの就職実績やアピール点などをまとめた「熊本市障がい者就労支援ガイドブック」を作成（平成27年3月作成）。
- 就職実績としては、過去3年分の就職者数のほか、就労継続支援A型への就職者数や6か月以上就職継続者数も掲載。
- 本ガイドブックの作成に当たっては、熊本市障がい者就業・生活支援センターが中心的な役割を果たす。
- 本ガイドブックは、熊本市ホームページに掲載されているほか、「KP5000」（熊本5000プロジェクト）でも閲覧可能で、就職実績等の最新の情報も掲載。

KP5000 (熊本5000プロジェクト)

『施設プラグ』

「施設プラグ」とは、熊本市および近郊の福祉サービス事業所（移行支援、就労継続支援A型・B型、自立訓練）の情報を検索・確認できるシステムです。

なお、本システムへの情報登録は無料です。

登録を希望される事業所には、IDとパスワードを発行致します。

<http://www.kp5000.jp/plug/>



OPENしました！
KP5000スタッフ一同

18:38 49%

kp5000.sakura.ne.jp

施設プラグver 1.2

<<施設一覧	基本情報	事業所概要
就職実績	賃金（工賃）	アピール
紹介ムービー	カルテ一覧	アクセス・送迎
問い合わせ		

基本情報

更新日：2016.10.11

就労移行支援事業所
ココロの学校
オルタナ
herb & green-therapy
TEL.096-245-7265

id	30
事業所名	就労移行支援事業所ココロの学校オルタナ
種別	就労移行支援
郵便番号	861-5525

18:36 50%

kp5000.sakura.ne.jp

就職実績	賃金（工賃）	アピール
紹介ムービー	カルテ一覧	アクセス・送迎
問い合わせ		

就職実績

更新日：2016.10.11

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	総数
就職者数	0	2	2	4
うち就労A型	0	7	2	9
うち6ヶ月以上就職継続の方	0	2	1	3

個人情報保護に関して

Copyright © Human To Human LLC.
All Rights Reserved.

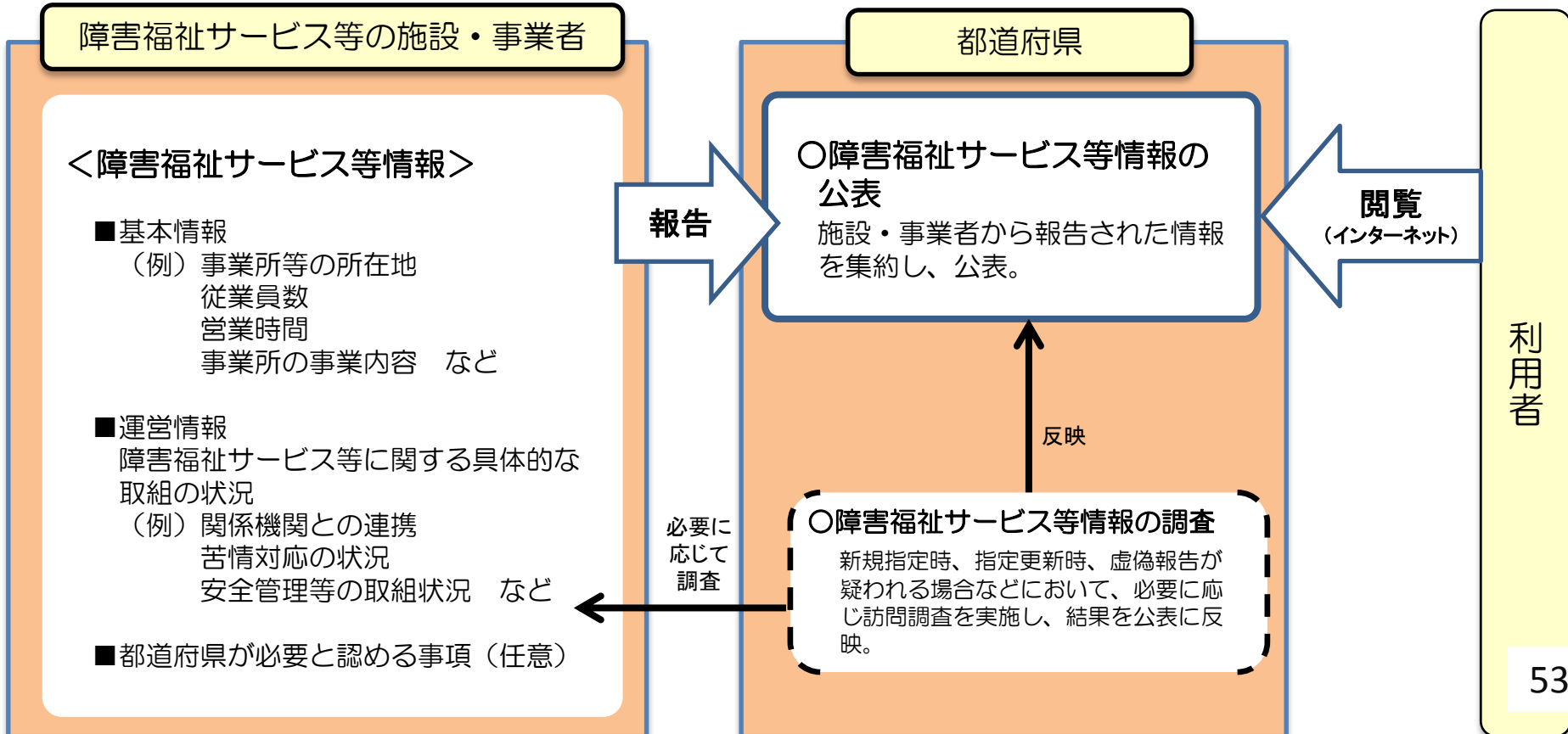
障害福祉サービス等の情報公表制度の創設

- 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。

※請求事業所数：平成22年4月 48,300事業所 → 平成27年4月 90,990事業所

- このため、①施設・事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設する。

※介護保険制度と子ども・子育て支援制度においては、同様の情報公表制度が導入されている。



障害福祉サービス等の情報公表制度の創設についての検討事項③

具体的な公表事項

- 公表事項については、利用者の個々のニーズに応じた事業者等の選択や事業所等における適正なサービス提供の推進に資する情報とし、先行実施されている介護サービス、子ども子育て支援制度における情報公表制度の仕組みも参考に、具体的には下記のとおりとする。

		報告・公表事項
基本情報 (別表第一)	法人	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所等を運営する法人等に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 名称、所在地、代表者の氏名、設立年月日 等
	事業所等	<ul style="list-style-type: none"> ○ サービスを提供する事業所等に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 名称、所在地、管理者の氏名、事業開始年月日、利用交通手段、財務状況 等 ○ サービスに従事する従業者に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 従業者数、勤務形態、労働時間、経験年数 等 ○ サービスの内容に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営方針、サービスの内容、サービスの提供実績 等 ○ 利用料等に関する事項 など
運営情報 (別表第二)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者の権利擁護の取組 ○ サービスの質の確保の取組 ○ 相談・苦情等への対応 ○ サービスの評価、改善等の取組 ○ 外部の者等との連携 ○ 適切な事業運営・管理の体制 ○ 安全・衛生管理等の体制 ○ 情報の管理、個人情報保護等の取組 ○ その他(従業者の研修の状況等) など

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

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」を作ろう

- 「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へ提示・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。

「地域連携就労支援パス」の作り方(1)

ステップ1: 地域にある社会資源の洗い出し

就労支援機関(ハローワーク、就業・生活支援センター、就労移行支援・就労継続支援事業所等)だけでなく、働く障害者を支える生活支援機関(生活支援センター、グループホーム、社会福祉協議会等)、教育機関(特別支援学校等)、医療機関(精神科デイケア、保健所等)も含め、幅広く地域の状況を把握する。

ステップ2: それぞれに期待できる支援内容の確認

一般就労の支援について関心のある機関で集まり、制度上の位置づけに限らず、現実に提供できる支援内容を出し合い、全体で共有する。

ステップ3: 一般就労に向けた「基本パス」の作成

上記を踏まえ、典型的なケースを想定して、一般就労に向けた流れに沿った各支援機関の役割、標準支援期間等を明記した「基本パス」を作成する。

(想定ケース例)

- ・特別支援学校卒業時点で就職できず訓練してからの就職を目指すケース
- ・一般就労を退職した者の再就職を目指すケース
- ・休職中で職場復帰を目指すケース

「地域連携就労支援パス」の作り方(2)

ステップ4: 個別ケースのケーススタディによる検証

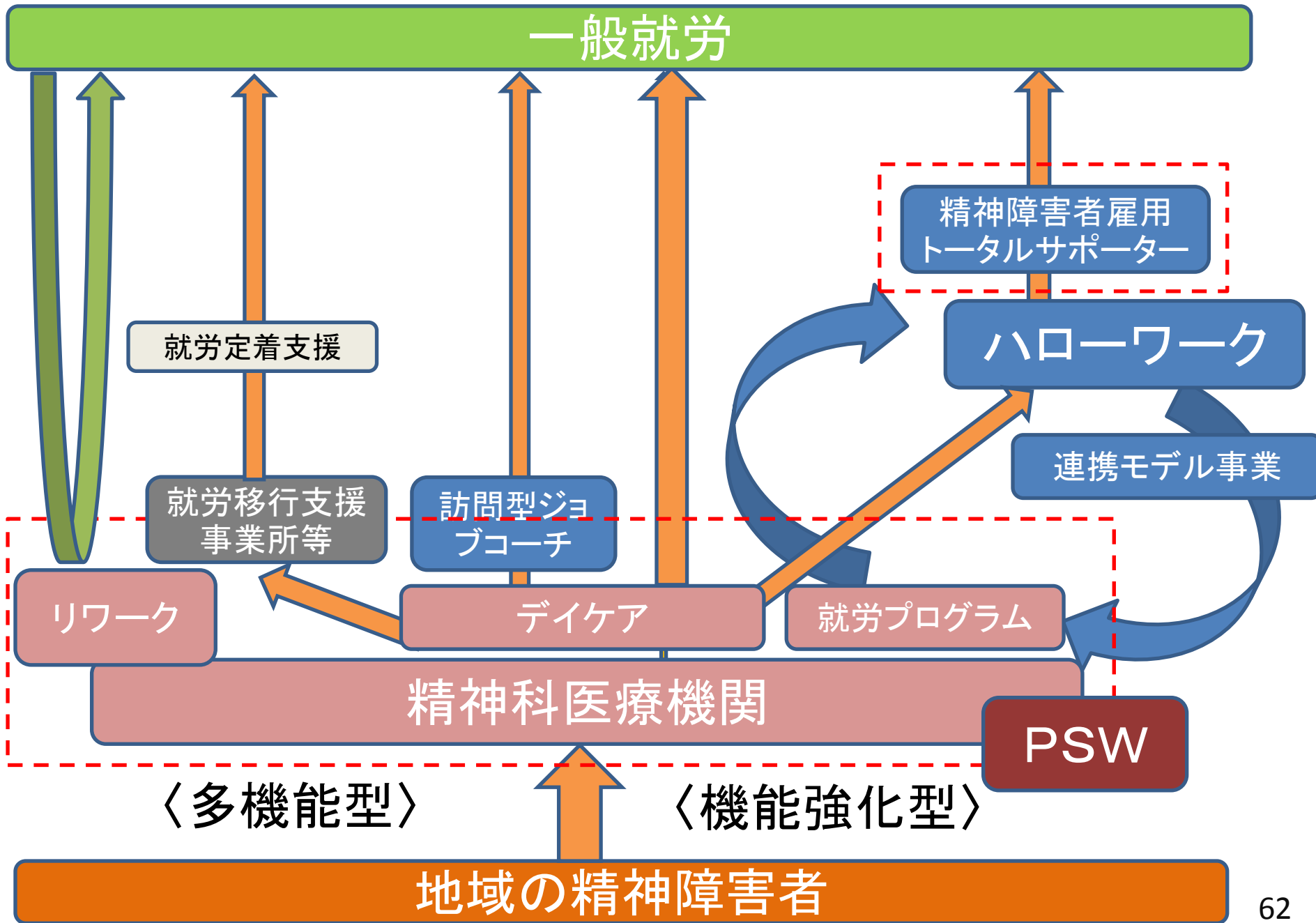
「基本パス」を参考に、個別のケースについてケーススタディを行い、各支援機関の役割の可能性と限界を確認し、「基本パス」を補足する。

ステップ5: 実践での「個別パス」の作成と検証

一般就労に向けた実際のケースに即した「個別パス」を作成し、個別的な支援の運用を通じて問題点を把握・検証し、現実に対応した効果的な支援方法を検討する。この過程では、ニーズに即して新たなサービスやサービス提供者の開拓を図る。

(個別パスに盛り込む事項例)

- ・一般就労に就職に向けた支援を担う機関と想定支援期間(複数の支援機関が同時に変わる場合は分担する役割を明示。経過とともに支援機関が変わる場合は移行のタイミングも明示)
- ・生活支援を担う機関(複数の支援機関が変わる場合は分担する役割を明示)
- ・支援機関の連携の機会(ケース会議等の開催)

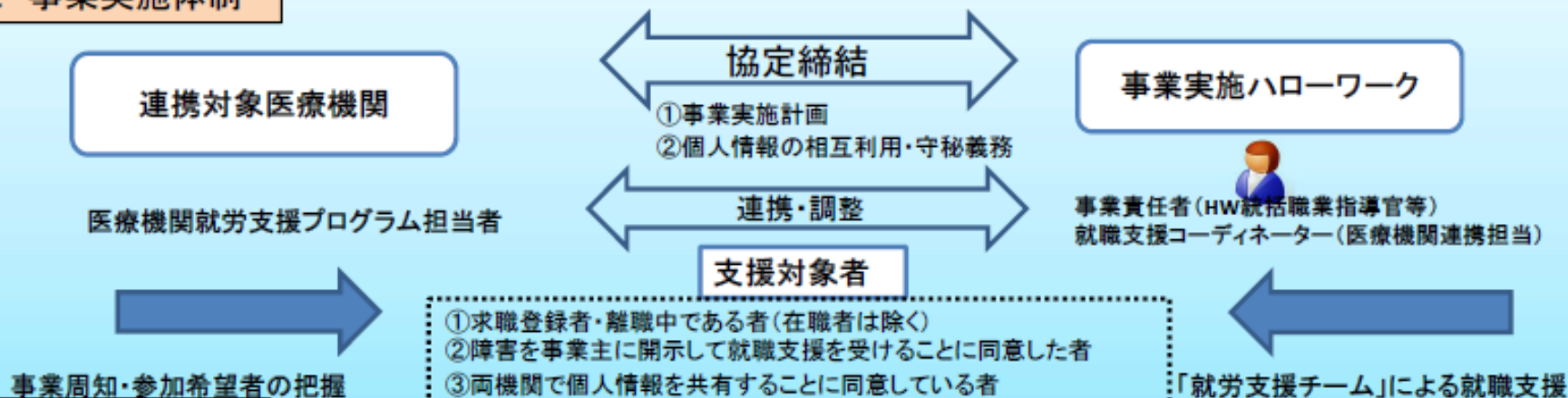


精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

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	—	