

第4部：就労支援に向けた連携

1. 就労支援に係る連携の必要性と課題
2. 連携に向けて（地域連携就労支援パス）

就労生活を支える3種の支援

準備段階

就労支援

就職段階

就労支援

定着段階

定着支援

離職・再就職段階

再就労支援

特別支援学校
就労支援事業所

特別支援学校
就業・生活支援センター
就労支援事業所

就業・生活支援センター
就労支援事業所

生活支援

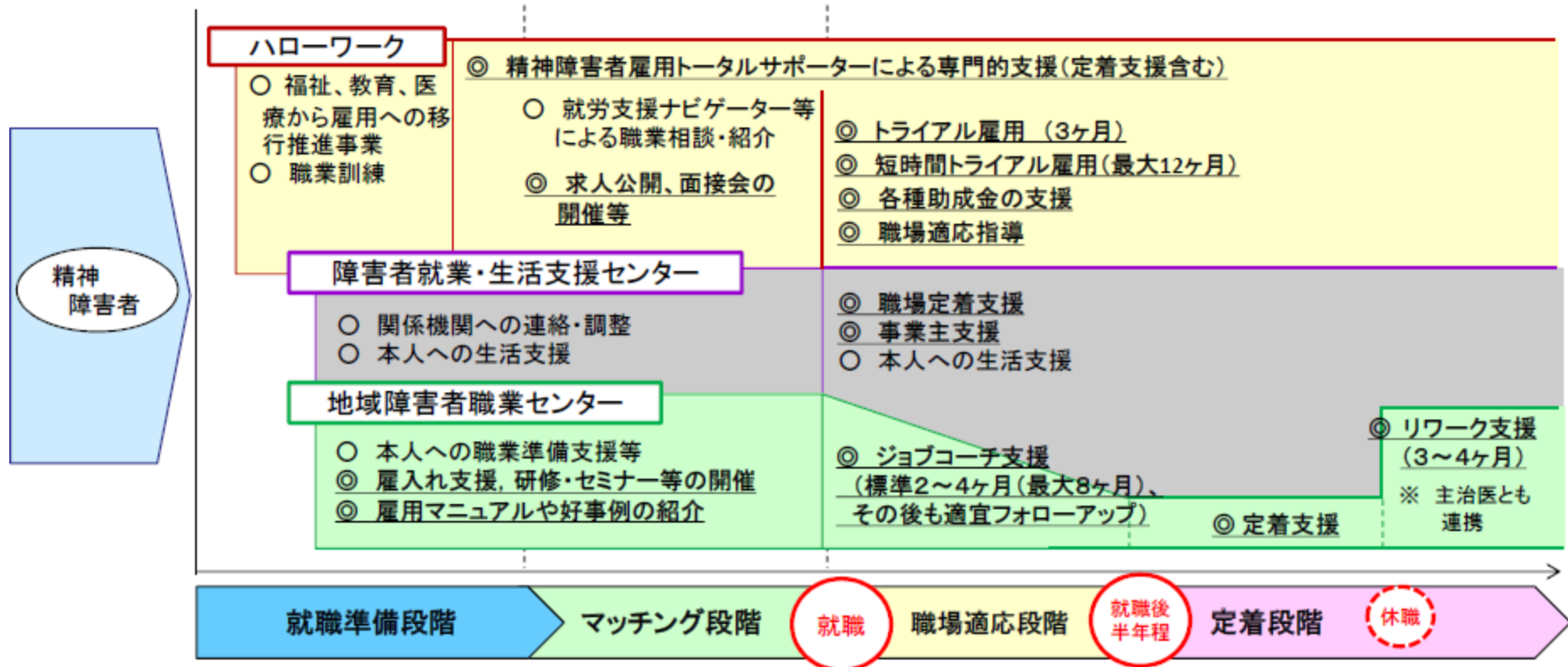
医療支援

(投薬・精神療法等を通じた疾病管理)

精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

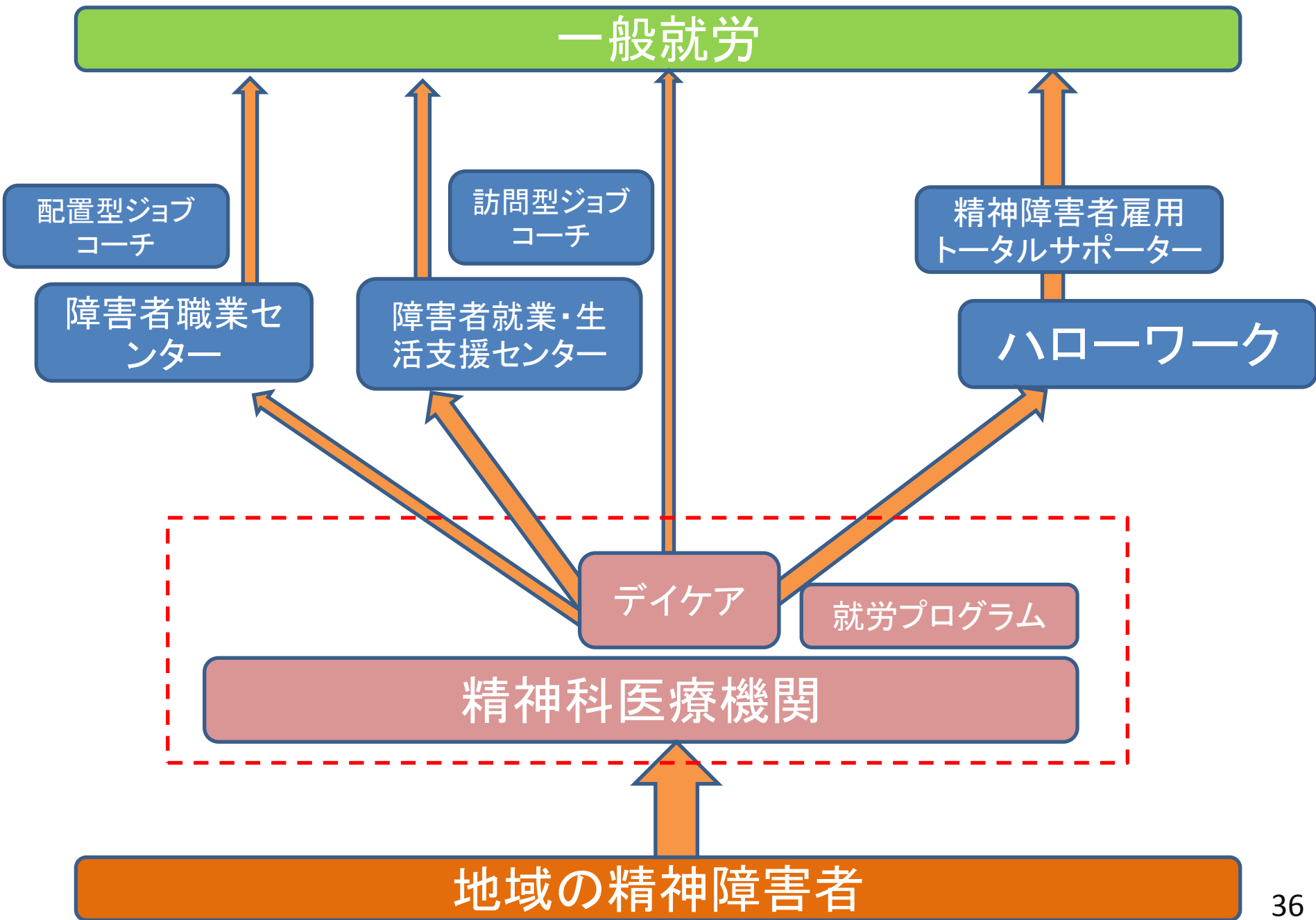
- ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着(リワーク支援含む)までの一貫した支援を実施

- : 主に障害者本人に対する支援施策
- ◎ : 事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

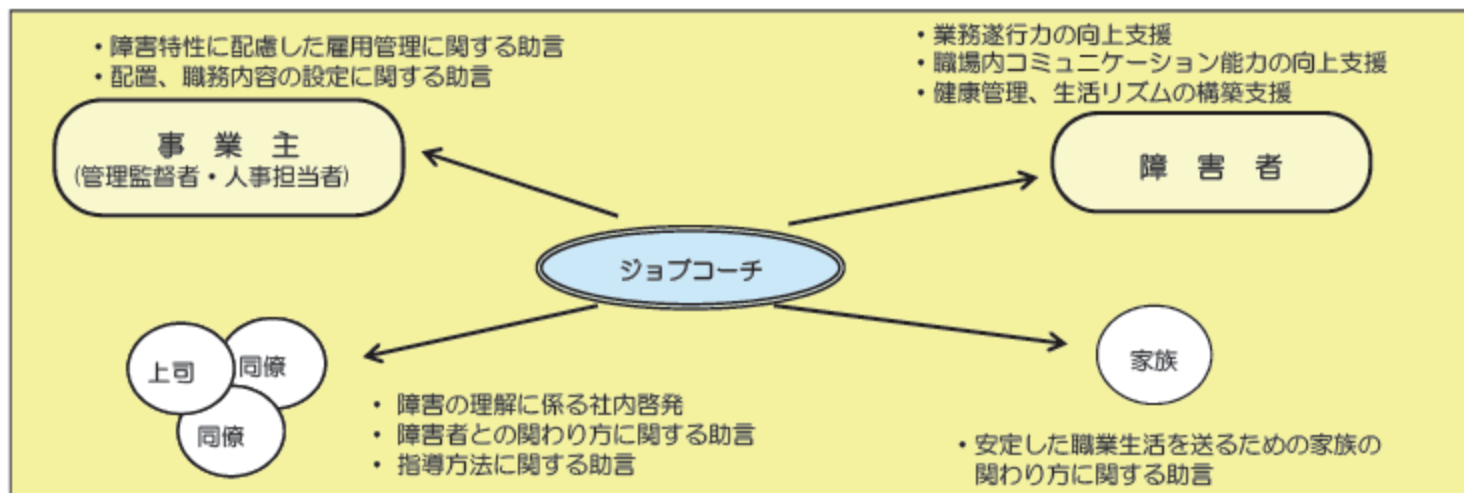


職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

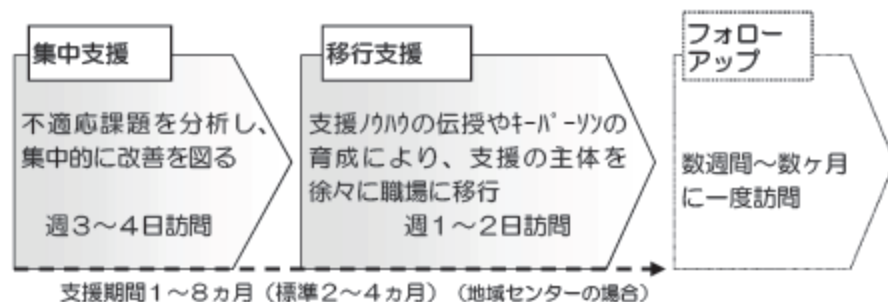
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(28年度)

計 991人	地域センターのジョブコーチ	312人
	訪問型ジョブコーチ (福祉施設型)	581人
	企業在籍型ジョブコーチ (事業所型)	98人

◎支援実績(28年度、地域センター)

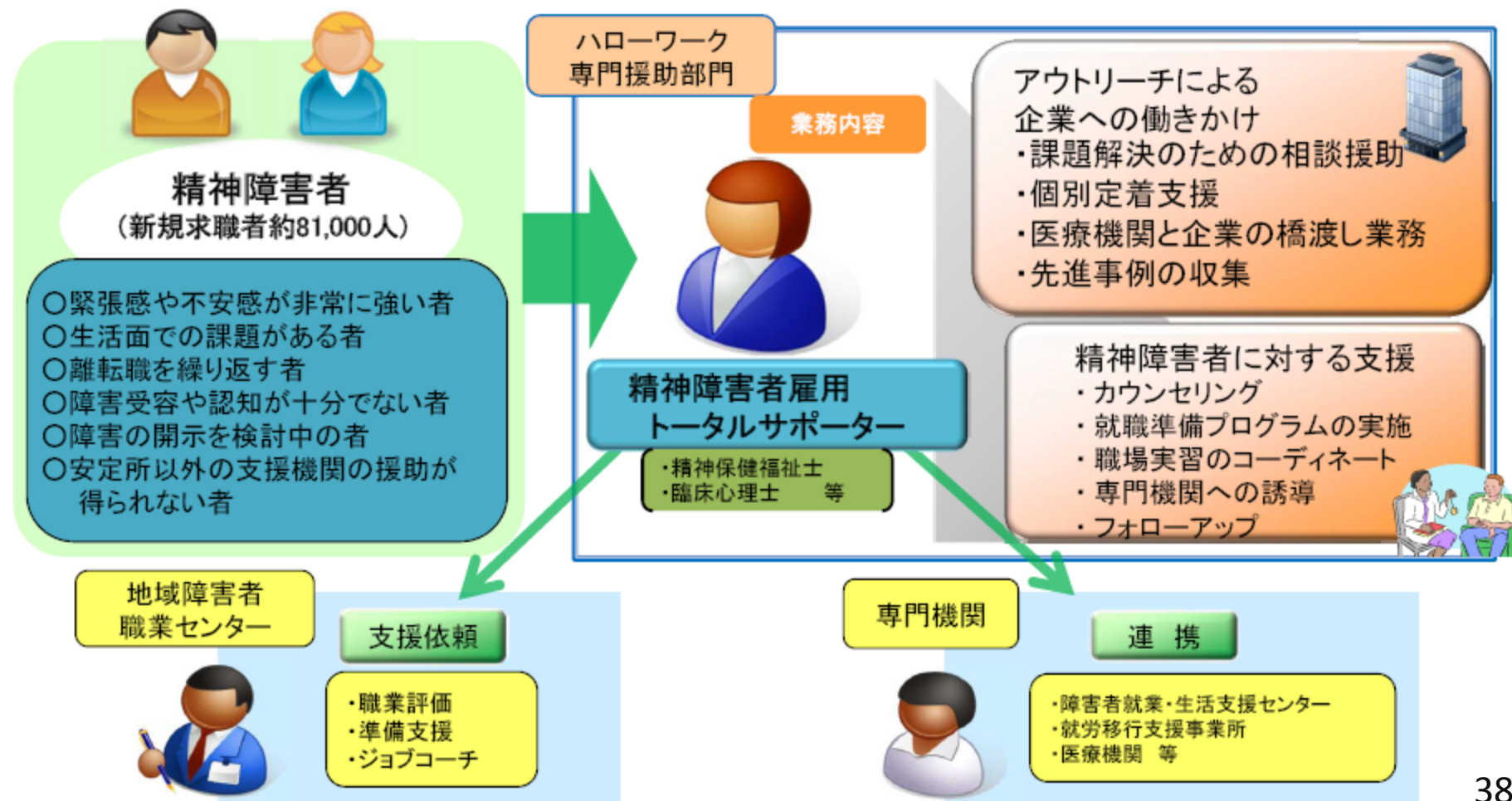
支援対象者数 3,574人
職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 87.1%

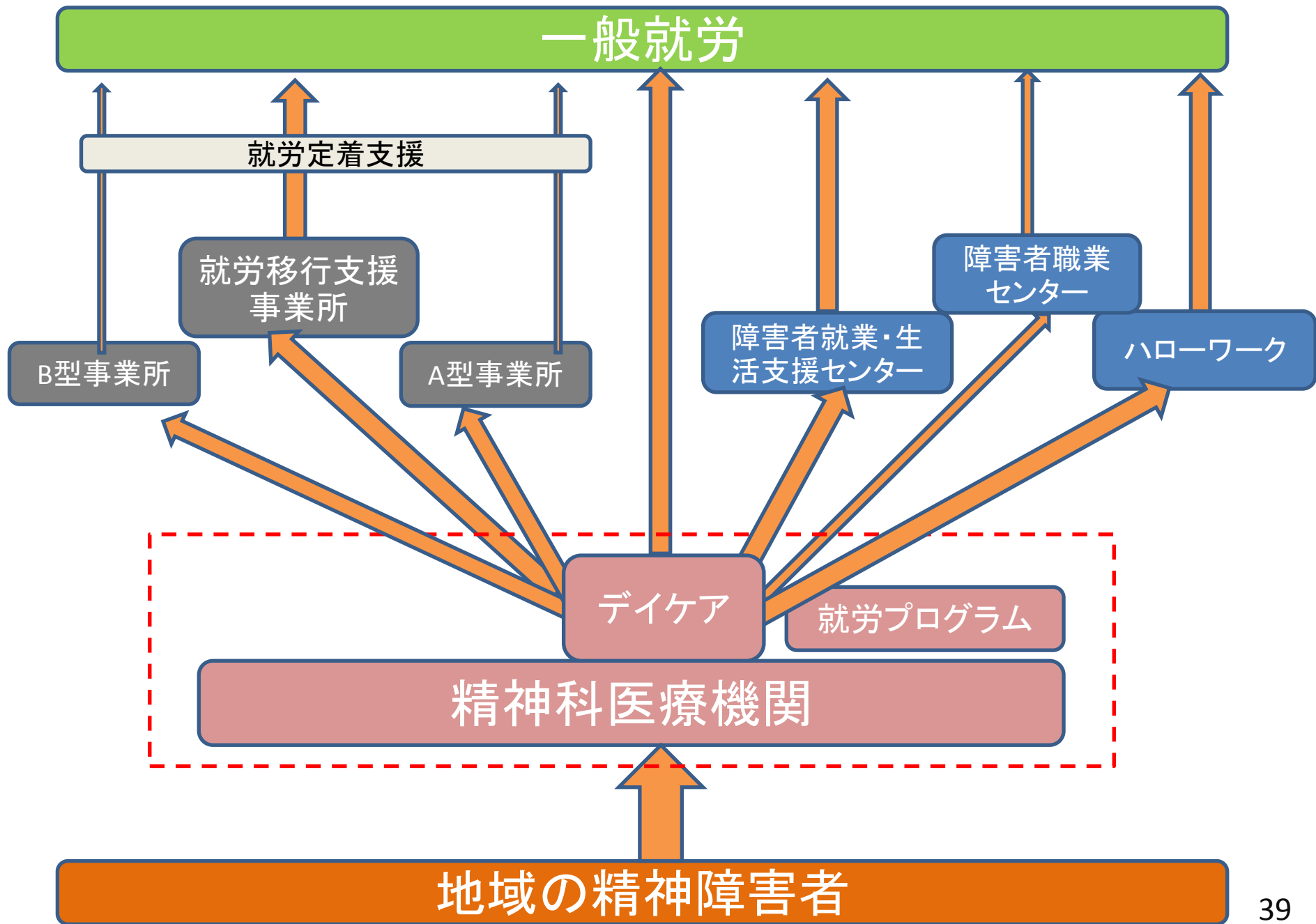
(支援終了後6ヵ月時点:27年10月～28年9月までの支援終了者の実績)

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施





就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）の創設

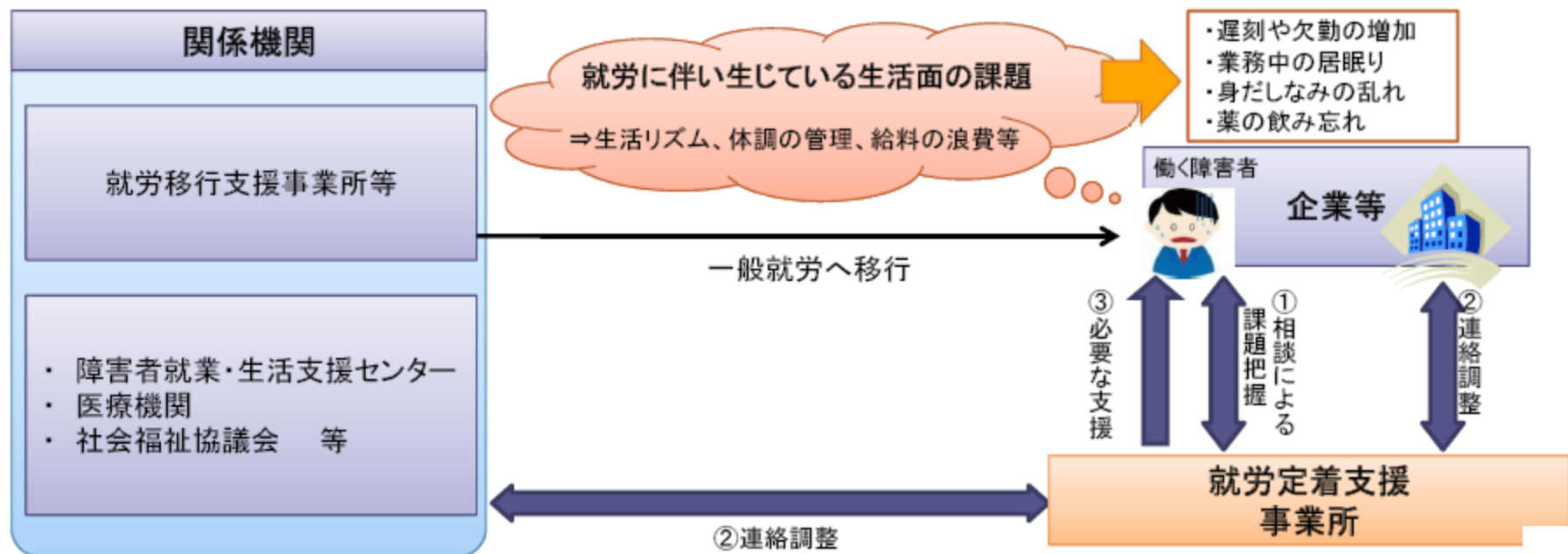
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

対象者

- 就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者

支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



就労定着支援の創設についての検討事項

概要

一般就労へ移行した障害者について、就労に伴う生活面の課題に対し、就労の継続を図るために企業・自宅等への訪問や障害者の来所により必要な連絡調整や指導・助言等を行うサービスとして、就労定着支援を創設する。

法の条文

第五条

十五 この法律において「就労定着支援」とは、就労に向けた支援として①厚生労働省令で定めるものを受けて通常の事業所に新たに雇用された障害者につき、②厚生労働省令で定める期間にわたり、当該事業所での就労の継続を図るために必要な当該事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整その他の③厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

具体的内容①

(対象者) **生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援**を利用して一般就労した障害者

具体的内容②

(サービスの利用期間) **3年間**(1年ごとに支給決定期間を更新)

具体的内容③

(サービスの内容)障害者が新たに雇用された事業所での就労の継続を図るため

- ①事業所の事業主、障害福祉サービス事業を行う者、医療機関その他の者との連絡調整(法定事項)
- ②雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援

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。
- 情報がない中では、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。

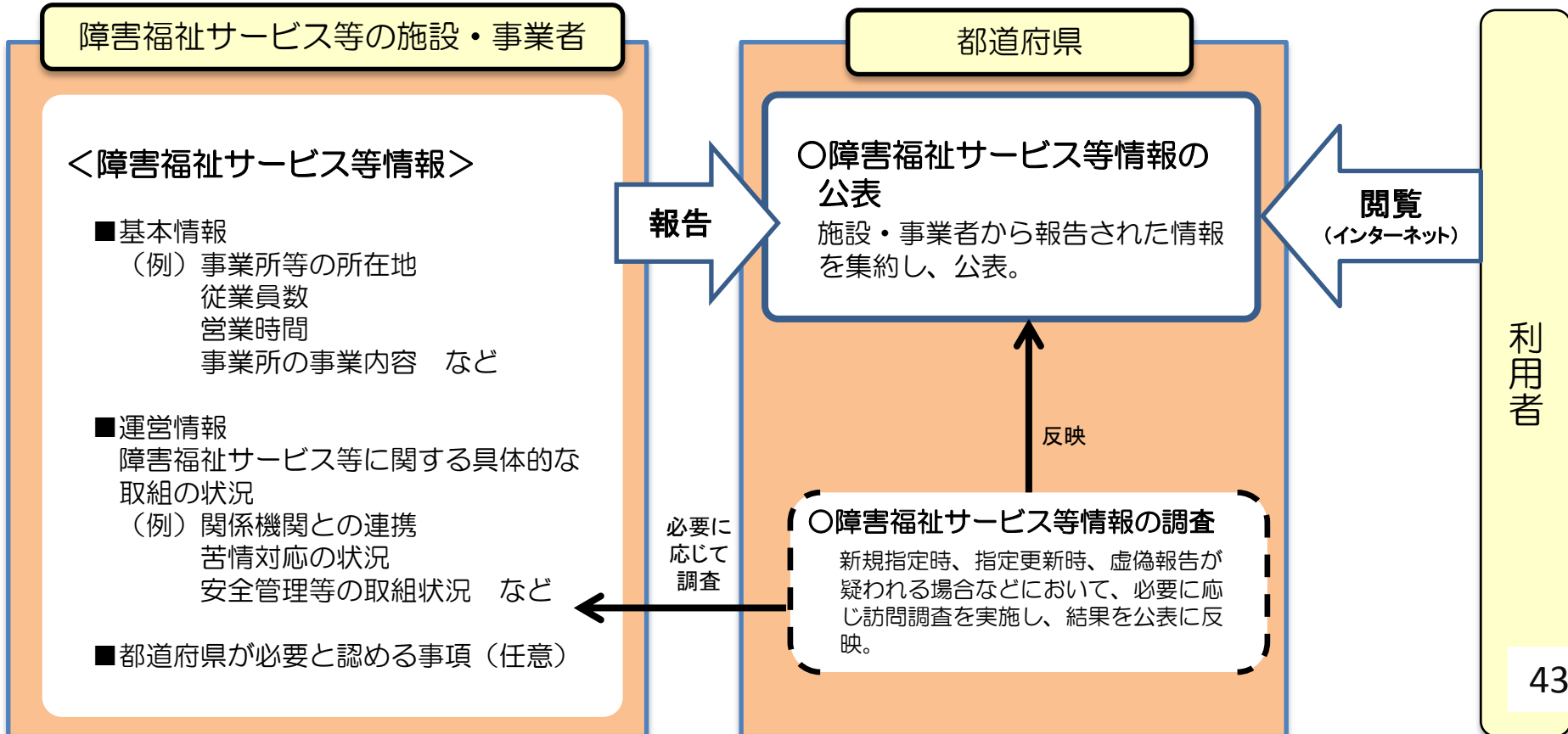
障害福祉サービス等の情報公表制度の創設

- 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

「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

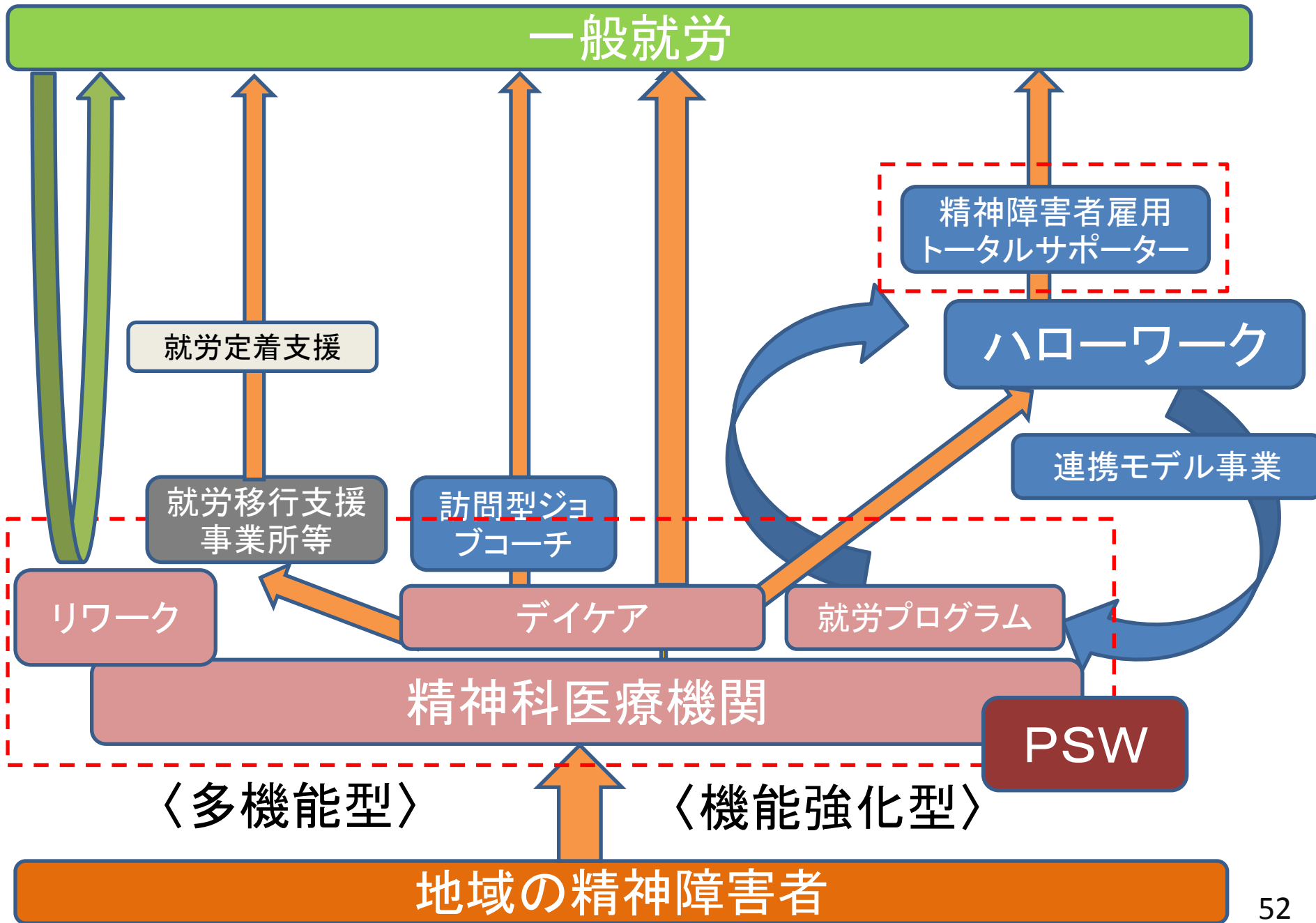
「基本パス」を参考に、個別のケースについてケーススタディを行い、各支援機関の役割の可能性と限界を確認し、「基本パス」を補足する。

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)

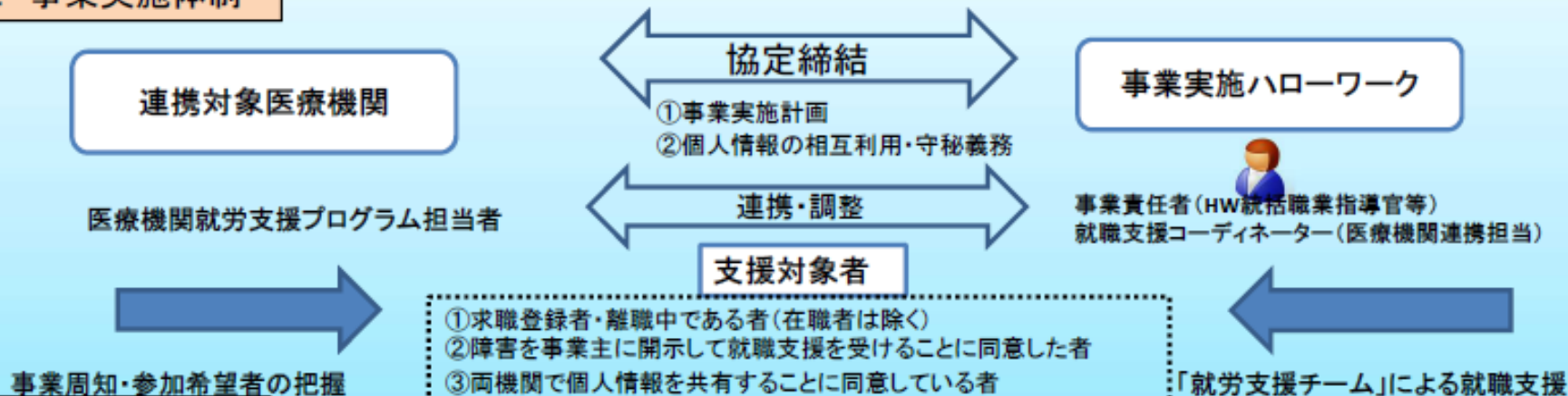


精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

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） （関東分）

労働局	拠点ハローワーク	提携医療機関
茨城	ハローワーク水戸	石崎病院、栗田病院、水戸メンタルクリニック
栃木	ハローワーク宇都宮	さくら・ら心療内科、アイ・こころのクリニック、宇都宮こころのクリニック
群馬	ハローワーク高崎	サンピエール病院、群馬病院
埼玉	ハローワーク浦和	埼玉精神神経センター、聖みどり病院、白峰クリニック
千葉	ハローワーク松戸	ひだクリニック、柏クリニック、なかやまクリニック
東京	ハローワーク池袋	慈雲堂病院、帝京大学医学部附属病院、大泉病院
	ハローワーク八王子	駒木野病院、恩方病院、平川病院、永生クリニック
神奈川	ハローワーク相模原	北里大学東病院、橋本こころのクリニック

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

1. 目的

労使、障害者関係団体等の関係者から成る研究会を開催し、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行う

2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用納付金制度の在り方について
- (2) 障害者雇用率制度の在り方について
- (3) その他

3. スケジュール

平成29年 9月	第1回研究会
平成29年10月以降	関係者からのヒアリング
平成29年12月頃	ヒアリング等の意見の整理
平成30年1月以降	ヒアリングで出された論点にそって意見交換
平成30年夏頃目途	取りまとめ

4. 研究会参集者

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
加賀 時男	日本身体障害者団体連合会副会長
工藤 正一	日本盲人会連合総合相談室室長
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会会長
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役会長
塩野 典子	富士通株式会社ダイバーシティ推進室長兼 人事本部シニアディレクター
志賀 利一	国立重度知的障害者総合施設のぞみの園研究部長
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
長谷川 珠子	福島大学行政政策学類准教授
本條 義和	全国精神保健福祉会連合会理事長
吉住 正男	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長

5. ヒアリング先

一般社団法人障害者雇用企業支援協会
一般社団法人日本経済団体連合会
一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
一般社団法人日本発達障害ネットワーク
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会
公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
社会福祉法人日本盲人会連合
特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク
全国就労移行支援事業所連絡協議会
全国手をつなぐ育成会連合会
日本商工会議所
日本労働組合総連合会

ヒアリング項目(1)～(2)

- (1) 障害者雇用については、就労希望者の着実な増加や、就労希望者における障害特性の多様化、企業理解や取組の進展、地域の就労支援機関の充実等、様々な変化が見られるが、現状について、どのように評価することができるのか。

- (2) 近年、障害者雇用者数は大幅に増加しつつあるが、雇用の量に加えて、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上を図るためには、雇用継続を支援する措置やキャリア形成を促進する措置、雇用管理改善をはじめ、どのような対応が求められているのか。特に、平成30年4月から雇用が義務化される精神障害者をはじめ個別性が高く就労支援が困難とされる方や、体力等が徐々に低減していく中高年齢層の障害者などについて、希望に応じた働き方を実現するため、どのような対応が求められているのか。

ヒアリング項目(3)～(6)

- (3) ICT技術の発展等に伴い、時間と場所を有効に活用できる多様で柔軟な働き方が広がっていくと考えられるが、障害のある方についても、テレワークや在宅就業を含め、希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、どのような対応が求められているのか。
- (4) 依然、中小企業では障害者雇用が停滞しているが、障害者と共に働くことが当たり前の社会を作り上げていくため、中小企業等に対し、どのような対応が求められているのか。
- (5) 障害者の希望や特性に合った働き方を実現するため、地域の就労支援機関や、教育、福祉、医療等の現場において、どのような支援策や連携関係構築が求められているのか。
- (6) こうした現状や論点を含め、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度等、障害者雇用促進制度には、どのような対応が求められているのか。