

# 精神障害者就労定着連携促進事業実施報告書

令和3年3月

東京都福祉保健局障害者施策推進部地域生活支援課

障害者の一般就労の支援に取り組む関係機関の皆様へ

東京都は、平成30年度12月に策定した「2020実行プラン」において、「2024年度末までに障害者雇用を4万人増」を掲げ、経済団体、企業、労働、福祉、教育、医療など各分野の関係機関と連携しながら、障害者の就労支援に係る様々な取組みを進め、2019年にこれを達成しました。また、令和3年3月には、新たな長期計画として「『未来の東京』戦略」を策定し、新たに「2030年までに障害者の雇用4万人増加」という目標を掲げて、さらなる障害者雇用の促進に取り組んでおります。

令和2年6月1日現在の東京都の雇用障害者の数は211,492人（前年度より7,027.5人増）、うち精神障害者の数は33,494人（15.8%。前年度より3,768人増）と、過去最高を示しています。

一方で、令和2年当初より始まった新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の変化は、障害者雇用にも影響を与え、障害者雇用者数の伸びは鈍化している状況となっております。さらに、テレワークや在宅勤務の導入が急がれ、障害者の雇用環境も急速に変化しつつあります。

このような中で、精神障害者をはじめとする障害者の就労を支えるためには、企業、就労支援機関、医療機関の連携が、より一層重要となってきております。

この「精神障害者就労定着連携促進事業」は、精神障害者の就労定着のための努力を企業に任せきりにせず、就労支援機関が企業と当事者と医療機関をつなぎ、連携を深めることで、障害者雇用をより一層促進することを目的として、平成30年度から令和2年度までの3か年で実施されました。この事業により都内各地域で開催した「精神障害者就労定着支援連絡会」は、3年間で51回を数え、地域に新たなつながりを生んでまいりました。

この度、これまでの3年間の事業の成果をまとめ、報告書を作成いたしました。

関係機関の皆様には、本報告書を参考にいただき、今後の精神障害者の就労定着支援の資としていただければ幸いです。

東京都は、この事業の3年間の成果をさらに確実なものとするため、令和3年度以降も、この事業をリニューアルして実施していく予定です。今後とも、障害者の一般就労の支援に全力で取り組んでまいりますので、皆様のご協力をぜひ、お願いいたします。

令和3年3月

福祉保健局障害者施策推進部地域生活支援課



④ オープナー	52
【連携に資するツール】	
『採用面接のためのコミュニケーションツール』	53
⑤ TALANT	58
【連携に資するツール】	
『医療機関と関係機関の就労支援に関する情報共有の方法について』	60
⑥ けるん	62
【連携に資するツール】	
『西多摩地区の障害者就労・定着支援 関係機関リスト』	64

### III 研修事業

1 実施の目的	68
2 受講対象者	68
3 受講状況	68
4 カリキュラム	69
5 講師	69
6 まとめ	69
7 アンケートの結果より(令和元年度)	70
9 案内(令和元年度)	71
8 研修テキストの例(一部のみ抜粋)	72

### IV 医療機関・就労支援機関連携モデル事業

1 事業の目的と背景	76
2 実施内容	76
3 出前講座(交流プログラム)の具体的内容	77
4 『医療機関・就労支援機関連携ガイドブック』の作成	79
5 情報共有ツール(マイノート)の作成	79
6 『医療機関・就労支援機関連携ガイドブック』及び 情報共有ツール『マイノート』の入手方法	79
7 マイノート(一部のみ抜粋)	80

### V 資料

① 連絡会開催案内(抜粋)	82
② 要綱・要領	89

# I 事業のあらまし

## 1 本事業の目的

平成30年の障害者雇用促進法の改正により、精神障害者が障害者雇用率の算定基礎に算入され、障害者の法定雇用率が2.2%に引き上げられたことに伴い、民間企業では、精神障害者の雇用者数が増えてきています。東京労働局公表の令和2年6月1日現在の都内の精神障害者の雇用者数は33,494人となっており、前年度の29,726人から、3,768人増加しました。なお、法定雇用率は、令和3年3月にさらに2.3%まで引き上げられました。

都内には、障害者の就労に向けた、就労支援・生活支援を一体的に提供する「区市町村障害者就労支援センター」が、現在51の区市町に設置されています。また、障害者雇用促進法に基づき「障害者就業・生活支援センター」が都内6カ所に設置されているほか、障害者総合支援法に基づき障害者の就労に向けた訓練等を行う「就労移行支援事業所」も都内300カ所以上あります。平成30年度に創設された「就労定着支援事業所」はすでに都内で200カ所以上になりました。障害者の雇用の継続を支えるうえで、これらの関係諸機関がその機能を十分に発揮し、一人ひとりの障害者に必要とされる支援を提供していくことが重要です。

精神障害者の就労について考えてみると、精神障害の特性として、疾患と障害を併せ持ち、環境の変化やストレスの影響を受けやすいという特徴があることから、ご本人が大きなストレスにさらされる就職という場面では、主治医をはじめとする医療の支援が必要となる場合が多くあります。また日頃の、日常生活上の配慮や体調変化への対応の必要から、就職先の企業が、ご本人の状態を十分に把握している医療機関との連携を必要とする場合もあり、支援機関は、これをつなぐ役割を大いに期待されています。

一方で、就職するにあたって支援機関を利用されていない当事者も多く、また、支援機関の利用があっても、必ずしも適切な支援が得られない場合もみられます。

本事業は、精神障害者のよりよい就労と職場への定着を進めていくためには、これらの関係機関の連携をより促進する必要がある、という観点から、精神障害者の就労支援を行う支援機関、雇用企業、そして、主治医を含む精神科の医療機関、といった関係機関が相互に顔の見える有機的なネットワークを形成することによって、より良い支援を提供していく基盤を作ることが目的として実施しました。

具体的には、① 就労移行支援事業所等の職員を対象とした、医療機関との情報交換スキルを向上させるための「研修事業」の実施、② 地域の各関係機関が顔の見える関係を構築し、連携して精神障害者の就労定着支援を図ることを目的とした「精神障害者就労定着支援連絡会事業」の実施、さらに、③ 具体的な取組を踏まえた医療機関・就労支援機関連携モデルを構築することを目的とした、「医療機関・就労支援機関連携モデル事業」を実施しました。

## 2 事業の概要

### ① 研修の実施

就労支援事業所等に対し、医療機関との連携を図るための知識を取得することを目的に、精神医療等の基礎知識及び医療情報の交換スキルを養成。

#### 【実施内容】

**基礎編** 精神科医療の基礎知識  
就労支援における医療機関との連携の重要性  
地域の支援ネットワーク

**実践編** 医療機関との具体的な連携に関する知識・技術

**対象** 都内就労移行支援事業所  
就労定着支援事業所等

### ② 連絡会の設置

精神障害者の就労・職場定着を促進するため、医療機関・就労支援機関・企業等が集まり、情報共有及び意見の交換を行う連絡会を実施

#### 【実施内容】

**連絡会** 都内6地域で原則年4回 開催  
関係機関の連携に資するツールの検討・作成

**実施** 障害者就業・生活支援センター6センターが各圏域で実施する

**対象** 都内就労移行支援事業所・就労定着支援事業所・企業・医療機関・その他支援機関等

### ③ モデル事業の実施

医療機関に就労支援（訓練）への理解促進を図り、就労支援機関と医療機関で企業の意見を取り入れた就労支援プログラムを開発し、普及を図る。

#### 【実施内容】

**交流プログラム** 就労支援機関が医療機関に出向いて実施する医療従事者向け・当事者向け出前講座等の実施

**情報共有会議** 関係機関の関係を密にし、地域の障害者就労に関する情報を共有するとともに、ケース検討等の実施など

**情報共有ツール** 当事者を主体として、医療機関・就労支援機関・企業が支援に資する情報を共有

## 3 事業の背景

### (1) 精神障害者の雇用状況

まず、近年の、精神障害者の雇用の概況を見ておきます。以下、①～③の表からも見て取れるように、精神障害者の数、雇用者数ともに増加が続いています。

#### ① 障害者数（手帳保持者数：身体障害と知的障害については18歳以上）

（単位：人）

年度	身体障害者 18歳以上	知的障害者 18歳以上	精神障害者	精神障害者通院医療 費公費負担認定者数
平成27年度	456,736	67,119	93,935	187,715
平成28年度	458,530	70,089	100,999	214,555
平成29年度	462,355	72,839	108,532	215,355
平成30年度	464,008	75,658	118,352	226,704
令和元年度	464,733	78,583	127,505	234,989

※東京都「福祉行政・衛生行政統計」各年度3月末現在

## ② 精神障害者の就職者数と就職率の推移

(単位:人)

年度	新規求職者	就職者	就職率
平成 27 年度	8,921	2,662	29.8%
平成 28 年度	9,634	2,938	30.5%
平成 29 年度	10,472	3,272	31.2%
平成 30 年度	11,136	3,540	31.8%
令和元年度	11,300	3,763	33.3%

※東京労働局資料

## ③ 民間企業の障害者雇用者数

(単位:人)

年度	障害者数			
		身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成 28 年度	173,570.0	125,448.0	31,712.0	16,410.0
平成 29 年度	180,965.0	127,568.5	33,996.5	19,400.0
平成 30 年度	193,794.0	131,700.5	37,022.5	25,071.0
令和元年度	204,464.5	135,139.5	39,599.0	29,726.0
令和 2 年度	211,492.0	136,369.5	41,628.5	33,494.0

※東京労働局「障害者雇用状況の集計結果」各年度 6 月 1 日現在

## (2) 精神障害者の就労の課題

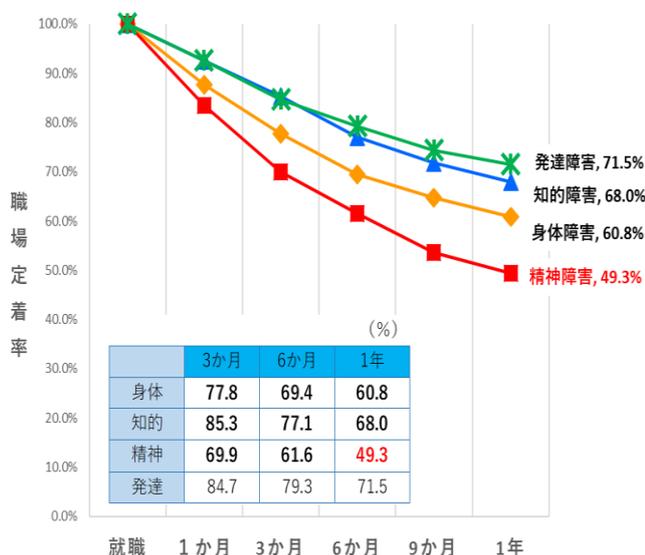
### ① 一般企業への就職後の障害者別職場定着率

図 1 は、「障害者の就業状況等に関する調査研究」(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 2017 年 4 月調査研究報告書 No.137)より引用したものです。(以下、この章で引用するデータはすべて同じ。)

障害別の障害者の職場定着率を、時間経過を横軸に取ったもので、身体障害、知的障害の就職 1 年後の職場定着率が60%を超えているのに対し、精神障害は、50%を切っており、精神障害者の就労の特徴として、就職後早い段階で離職する人が多い、との説明の資料とされることが多いものです。

この点を以下に、さらに細かく見ていきます。

図 1 障害者の 1 年後の職場定着率



### ② 精神障害者の就労の特徴

図2は障害者全般において、障害を開示して就職した場合と、非開示で就職した場合の 1 年後職場定着率を比較したものです。見てのとおり、障害者求人(障害開示)による就職者と一般求人(障害非開示)

では1年後離職率に2倍以上の差があることが分かります。

図3を見ると、精神障害者の場合、他の障害と比較し障害の開示率が低いことが伺えます。(知的 93%に対し、精神 67%)

図2 求人種別ごとの1年後職場定着率

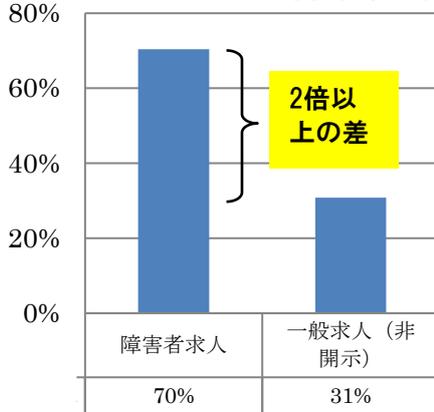
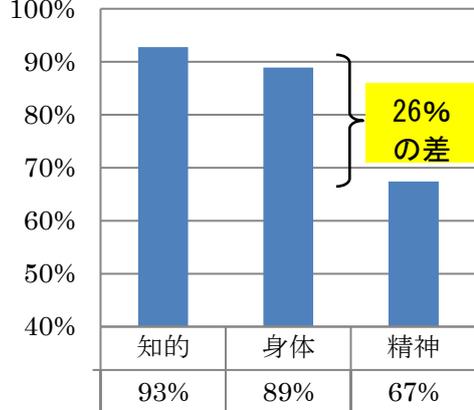


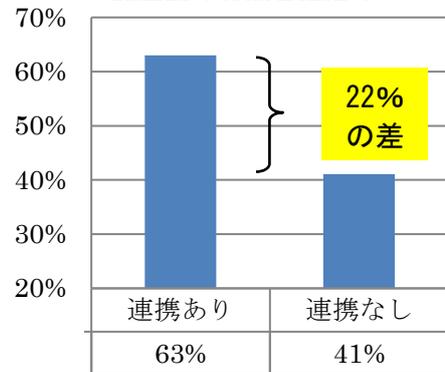
図3 障害種別ごとの障害開示率



さらに図4を見ると、就労支援機関の支援を受けている精神障害者の場合、1年後職場定着率は、63%であり、知的・身体障害者と遜色ありません。一方、支援を受けていない場合は、41%にとどまり、就労支援機関の連携の有無が、精神障害者の職場定着率に大きく寄与していることが分かります。

就労支援機関の支援により、就労にむけた訓練を受けるなど準備ができること、ご本人の障害者就労への理解が深まり、障害者雇用を選択したり、障害の開示が進むことにより、就職後もより支援を受けやすくなること、などが精神障害者の職場定着率を向上させると考えられます。

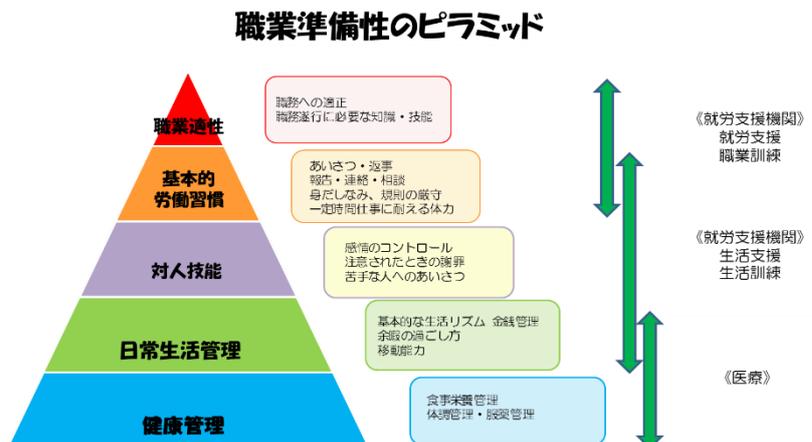
図4 精神障害者の就労支援機関連携の有無と定着率



### ③ 就労に向けた準備（職業準備性とは）

障害者支援の現場では「職業準備性」もしくは「就労準備性」という言葉がよく用いられます。これは、どんな職種・職業または、障害の有無にかかわらず、働く上で共通して必要とされる、「働くこと」についての理解、生活習慣、作業能力や対人関係のスキルなど、基本的な社会人としての資質を、階層別に分類したものです。以下の、「職業準備性のピラミッド」(障害者職業センター)の図として整理されています。

職業準備性のピラミッドでは、底辺の広い面から順に職業準備が積みあがらないと、就職・働き続けることが難しいことを示しています。つまり、治療が一段落して症状が安定した段階は、ピラミッドの底辺にあたる「健康管理」の段階にあたり、安定した就労に向けた準備は



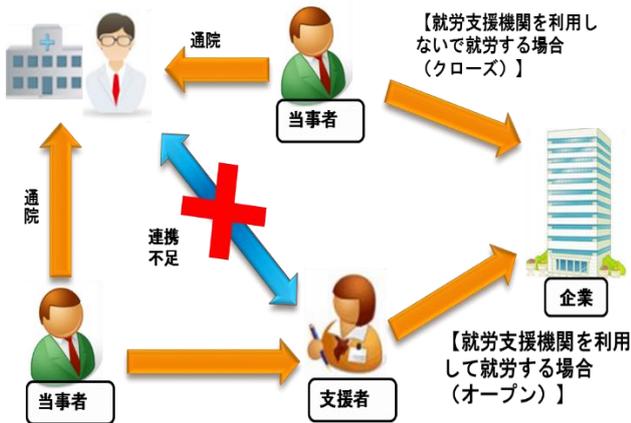
まだ途上であるといえます。就職の際に、就労支援機関と連携する、もしくは就労訓練を一定期間受ける、ということは、この職業準備性を整えることを意味しています。

### (3) 就労の定着に向けた課題

下図は、精神障害者の当事者が就労する際の課題となるものです。

課題①は、主に支援機関を利用せず、就労訓練なしでクローズ就労した場合に起こりうる課題です。

課題②と課題③は、支援機関の利用があり、障害をオープンにして就労しても、各機関の連携が不十分だった場合に起こりうる課題を示しています。



**課題① (福祉の支援が届かない)**

- 就労訓練を受けていないため、就労準備性が低く、うまく働けない
- 急な体調不良や通院などにより、休むことについての会社の理解が得られない
- 企業と医療機関が連携していないため、本人の状態像を把握できず、適切な対処ができない

**課題② (移行時の連携不足)**

- 医療機関と就労支援機関の連携ができていないため、アセスメントが不十分のまま就労してしまう

**課題③ (定着支援時の連携不足)**

- 医療機関、就労支援機関、企業の連携ができていないため、就労後、本人の状態悪化に気付けない

### (4) 本事業が目指すもの

この、「精神障害者就労定着連携促進事業」では、これらの課題の解決を目指しています。

すなわち、「研修事業」において、就労支援機関が医療機関と情報共有するためのスキルの獲得を目指し、就労支援機関の医療機関との連携力の向上を図ります。(課題②と課題③の解決)

併せて、「精神障害者就労定着支援連絡会」の設置により、医療機関、企業、就労支援機関が集い、情報交換や共有を図る場において、お互いに顔の見える関係を築き、関係機関連携のハードルを下げます。(課題②と課題③の解決)

さらに、「医療機関・就労支援機関連携モデル事業」によって、精神科デイケアなどに通う精神障害者と、医療機関のスタッフの両方に、障害者就労支援と、障害者雇用の仕組みについて知っていただき、就労に向かう動機付けとするとともに、就労の際に「障害者就労支援機関」を活用する方法を知っていただきます。(課題①の解決)

これらの取組みによって、精神障害者の就労の促進と、就労後の職場定着を目指しています。



#### 望ましい就労支援のかたち (事業が目指す成果)

- 就労支援機関の医療機関との連携力の向上
- 地域における医療・就労支援・企業の連携の促進
- 当事者の支援機関利用による職業準備性の向上

**安定した就労と  
職場定着**

## 4 実施主体と圏域について

本事業を実施している「障害者就業・生活支援センター」は、障害者雇用促進法第 27 条に基づく障害者就労支援機関であり、東京都においては 6 か所に設置されています。その業務は、同法 28 条において、以下のように定められています。

第二十八条 障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、**公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。**

東京都では、この「障害者就業・生活支援センター」を地域の障害者就労支援機関連携のハブとして位置づけ、ハローワーク・区市町村障害者就労支援センター・特別支援学校・地域の商工機関・障害者総合支援法上の障害福祉サービス事業者及びその他の関係機関と連携を取りつつ地域の就労支援ネットワークを構築することを目指しています。

現在、東京都内では、東京都を下図の 6 ブロックに分け、それぞれに障害者就業・生活支援センターを一カ所ずつ設置し、これらの 6 ブロックの中核として位置付けています。

### 【首都 TOKYO 障害者就労支援行動宣言（H20 年 11 月）】

#### 視点 1 地域で生涯にわたって安心して働ける

#### 行動 1 地域の就労支援ネットワークを構築します。

都内全域を 6 ブロック（城北、城東、城南、多摩北部、多摩南部、多摩西部）に分け、就労支援機関のネットワークを構築、強化します。

障害者就業・生活支援センター（※1）は、各ブロック毎に 1 か所設置し、すべての区市町村で区市町村障害者就労支援センター（※2）を実施します。

障害者就業・生活支援センターがコーディネート機関となり、ハローワーク、区市町村障害者就労支援センター、特別支援学校、地元の商工機関等が連携し、障害者一人ひとりの就労を支援していきます。

## ナカポツセンターを中心とする 6 圏域



## 5 事業の実施状況

### (1) 研修事業

- |                 |                       |                   |
|-----------------|-----------------------|-------------------|
| ① 平成 30 年度      | 2 日×3 回実施             | 受講者 88人           |
| ② 令和元(平成 31) 年度 | 2 日×3 回実施             | 受講者 104 人         |
| ③ 令和 2 年度       | 1 日(オンライン)+資料検討及びレポート | 1 回実施<br>受講者 79 人 |

※2 日間の研修の場合、受講者数は 2 日全て受講した者のみカウントしている。

### (2) 連絡会事業 次頁参照

### (3) モデル事業

- |                |   |
|----------------|---|
| ④ 平成 30 年度     | 協力医療機関 5箇所<br>交流プログラムの実施<br>当事者向け 29 回 医療従事者向け 8回<br>その他、見学会等の実施<br>専門会議・情報共有会議等の実施<br>連携ツールの検討   |
| ⑤ 令和元(平成 31)年度 | 協力医療機関 4箇所<br>交流プログラムの実施<br>当事者向け 16 回 医療従事者向け 6回<br>その他、見学会等の実施<br>専門会議・情報共有会議等の実施<br>連携ツール(マイノート)の作成と試行<br>医療機関・就労支援機関連携プログラム「医療機関・就労支援<br>機関連携ガイドブック」の作成 |
| ⑥ 令和2年度        | 協力医療機関 4箇所<br>交流プログラムの実施<br>当事者向け 11 回<br>専門会議・情報共有会議等の実施<br>連携ツール(マイノート)の完成<br>医療機関・就労支援機関連携プログラム「医療機関・就労支援<br>機関連携ガイドブック」の完成                              |

## 6 令和 3 年度以降の事業実施について

令和 3 年度は、引きつづき都内 6 エリアで「精神障害者就労定着支援連絡会」を開催し、地域における関係機関連携を一層促進します。また、各圏域で就労支援機関と医療機関との連携を一層推進するため、各障害者就業・生活支援センターに「医療機関連携コーディネーター」を置き、医療機関・就労支援機関連携事業(出前講座や各種交流事業の実施など)を実施します。医療機関連携の成果や好事例を「精神障害者就労定着支援連絡会」を通じて地域に還元するとともに、就労支援機関の医療連携の相談窓口とします。

平成30年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施状況

実施者	テーマ	日程	参加者計	ア 精神科 医療機 関	イ・ウ 就労移 行・定 着・多 機能	エ 企業	オ 区市 セン ター	カ・キ HW・ 職業セ ンター	ク 特別支 援学校	ケ その他	就労 AB	訪問 看護	ナカ ボツ	行政 関係	うち、 当事 者	事務 局	その他	備考 (その他の内訳等)	開催場所									
																				就労 AB	訪問 看護	ナカ ボツ	行政 関係	うち、 当事 者	事務 局	その他		
社会福祉法人 JHC成福会	第1回	9月18日	85	7	23	19	7	9	1	19	1		4	2	2	7	3	行政2 福保	LMJ 東京研修セン ター									
	第2回	11月27日	87	5	18	34	2	8	1	20	4		4	1		8	3	社労士2 福保										
	第3回	12月18日	74	9	17	27	2	5		13			4	2		5	2	社労士 福保										
	第4回	2月26日	62	2	11	18	6	5	1	19	2		4	3	1	7	2	社労士 福保										
特定非営利 活動法人 まひろ	第1回	8月21日	108	8	32	28	3	7		30	7	8		5		(5)	10	SASEC、生活困窮支援団体等	FORUM8 (渋谷区道玄坂 新大塚ビル)									
	第2回	10月24日	83	5	20	33	4	5		16	4	2	1	4		(3)	5	世田谷区議、SASEC等										
	第3回	12月10日	95	6	37	22	6	9		15	3	3	1	3		(4)	5	世田谷区議、東京しごと財団 等										
	第4回	2月19日	72	3	22	27	3	3		14	6	1		3		(2)	4	SASEC、若者支援団体等										
特定非営利 活動法人 WEL'S	第1回	7月2日	72	9	15	21	14	9		4							4	しごと財団2・中総1・下谷1	千代田プラットフオー ムスクエア									
	第2回	9月7日	58	8	17	20	5	6		2							2	GHI・荒川仕事サポートデスク 1										
	第3回	12月2日	77	4	15	35	15	4		4							4	産労1・社労士1・看護学生1・ 法人関係者1										
	第4回	2月1日	88	3	16	48	8	7		6							6	産労1しごと財団1・会計検査 院2・SPIS研究所2										
社会福祉法人 多摩除障亭 協会	第1回	8月30日	141	1	39	92	1			8	3						3	企業団体、コンサル	立川 グランパホテル									
	第2回	10月31日	130		46	78	1	1		4	1						3	通信制高校、コンサル										
	第3回	1月18日	128	8	25	34				61			1	7	47		6	地活II型、通信制高校、 大学教員、企業団体、コンサル										
	第4回	3月13日	92	1	32	54		2		3					1		2	通信制高校										
特定非営利 活動法人 青少年自立 援助センター	第1回	8月31日	70	2	13	14	11	5	3	22	3						6	10	法人関係7、不明2 都議 清水やすこ氏	稲生市市民会館								
	第2回	10月19日	62	4	26	7	6			19	1				1	2	7	8	登壇者4、法人4									
	第3回	12月6日	59	4	17	10	9	1	1	17	1				2		7	7	法人3、グループホーム3 東京 しごと財団1									
	第4回	3月15日	67	5	20	11	9		5	17			3			7	7	7	グループホーム6、東京都ひき こもりサポートネット1									
特定非営利 活動法人 わかづき福祉 会	第1回	8月30日	80	12	21	13	7		2	25	8						5	1	八王子学園都市 センター									
	第2回	10月4日	89	10	21	16	11	1	1	29	4						5	4	地域包括3、大学1									
	第3回	11月30日	75	13	15	11	12		1	23	4						5	4	地域包括4、東京都障害者施 策協議会1									
	第4回	1月18日	67	9	15	10	9	1	3	20	5						5	1	参議院事務局 1									
特定非営利 活動法人 わかづき福祉 会	第5回	2月1日	56	13	15	7	7		2	12	2						5		ハルティン多摩 第一会議室									
	第6回	3月1日	68	14	18	9	5		2	20	3						5	3	参議院事務局1 地域包括1、大学1									
<b>参加者合計</b>												<b>2145</b>	<b>165</b>	<b>566</b>	<b>698</b>	<b>163</b>	<b>88</b>	<b>23</b>	<b>442</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>84</b>	<b>109</b>	<b>82.5</b>	<b>各回平均</b>

令和元年度 精神障害者就労定着支援連絡会 参加状況

実施者	テーマ	日程	参加者計	ア 精神科 医療機 関	イ・ウ 就労移 行・定 着・多機 能・相談	エ 企業	オ 区市 センター	カキ HW・職 業セン ター	ク 特別支 援学校	ケ					備考 (その他の内訳等)	開催場所	
										就労A B	訪問看 護	ナカボ ツ	行啓関 係	当事者			事務局
社会福祉法人 JHC救済会	「面接で伝えたいこと、聞きたいこと」～精神障害者と企業のベターマッチングを目指して～	6月28日	88	2	15	35	7	7	1	21	1	9	4	2	5	社労士2、その他2、有識者1	LMU 東京研修センター
	「当事者に聞く就労継続のポイント」	9月27日	67	2	13	23	7	2	0	20	3	6	3	3	5		
	精神障害者の就労定着へのアプローチ 実践編(仮) ～医療・福祉・企業それぞれの立場から～	12月6日	47	3	6	21	3	2	0	12	1	4	1	0	4	2	
特定非営利 活動法人 まひろ	精神障害者の企業就労を支えるためにPart1 ネットワークづくりの重要性～目指せ！TEAM就労～	10月4日	62	2	8	33	3	3	5	11			9		2	自立1、その他1	FORUM8 (渋谷区道玄坂 新大塚ビル)
	精神障害者の企業就労を支えるためにPart2 支援と企業との良い連携のために～参加者で語り合う課題と連携！～	11月15日	55	1	14	26	4	3	0	7		1	3		3	職能杖1、その他2	
	当事者からの発信 企業就労とネットワーク～ご自身の体験から～	1月31日	45	5	10	19	3	3	0	5				1	4	相談支援1、その他2、大学1	
特定非営利 活動法人 WEL'S	エコマップを主とした多職種連携～ご本人を中心とした就労定着支援ツール～	7月25日	69	0	15	29	13	2	4	6			1	2	3	社労士2、青少年センター1	神田カンファレンス ルーム
	課題解決のための状況整理ツール活用法	10月3日	67	1	11	29	12	4	3	7	2			1	4	社労士2、青少年センター1、 学生センター1	
	当事者・企業・支援機関それぞれの考える「働き続ける」とは	12月13日	66	3	10	38	10	2	2	3		1	2				
社会福祉法人 多摩障害者 協会	「精神障害とは何か」発達障害・双極性障害・うつ病の基礎知識	8月29日	114	1	41	58		2		12	1	6	5				立川 グランドホテル
	「働く当事者に聞く！～働く前の準備が定着につながるわけ」	12月6日	138	10	41	29	1	1	0	56		2	5	46	3		
	「発達障害とは何か！？」～当事者から学ぶ特性と就労時の配慮」	1月24日	83	0	24	50	2	2	0	5			4				
特定非営利 活動法人 青少年自立 援助センター	企業における定着支援の真髓	6月7日	105	5	32	24	11	9	9	15			2	7	6	GH2、福祉事務所2、その他2	(株)いなげや ネットたまぐーセンター 東京障害者職業能力 開発校
	連携について本音でことごとく語り合う	9月13日	50	4	16	6	4	4	2	14		1	2	7	4	GH2、東隣校2、福祉事務所1、 その他1	
	東京障害者職業能力開発校 見学ツアー＋説明会 グループディスカッション	12月5日	77	4	12	15	7	1	1	37		4	1	9	7	16	
特定非営利 活動法人 わかぐさ福祉 会	就労プロセスから見た事例検討「高次脳機能障害の発症から就労まで」～医療・福祉・企業それぞれの見立て～	6月14日	67	16	16	9	6	0	2	18	4	4	6		4	地域包括1、大学1	マロウドイン八王子
	就労プロセスから見た事例検討「チイケアからの就労」～医療・福祉・ハローワークそれぞれの見立て～	9月20日	66	13	11	5	8	2	0	27	7	9	4		7	地域包括2、大学1、しごと財団2、その他5	
	就労プロセスから見た事例検討「高次脳機能障害の発症から就労まで」～ご本人の障害認識に焦点をあてて～	12月5日	51	7	12	3	3	0	0	26	3	5	5		5	大学3、専門1、地域1	
	就労プロセスから見た事例検討「事例検討を振り返って」	1月17日	49	7	9	6	3	0	1	23	5	6	4		5	地域包括1、専門1	
合同連絡会	地域における就労支援機関・医療機関・企業等の連携の取組(第一部 事例報告 第二部 採用面接を見直す)	2月21日	0													(コロナ感染症予防のため中止)	
<b>参加者合計</b>			<b>1366</b>	<b>86</b>	<b>316</b>	<b>458</b>	<b>107</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>325</b>	<b>28</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>64</b>	<b>35</b>	<b>79</b>	<b>71.9</b>

## Ⅱ 精神障害者就労定着支援連絡会事業

### 1 平成30年度・令和元年度報告のまとめ

- |                              |      |
|------------------------------|------|
| ① 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ   | p.12 |
| ② 障害者就業・生活支援センター アイ・キャリア     | p.18 |
| ③ 障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO | p.22 |
| ④ 障害者就業・生活支援センター オープナー       | p.26 |
| ⑤ 障害者就業・生活支援センター TALANT      | p.30 |
| ⑥ 障害者就業・生活支援センター けるん         | p.35 |

### 2 令和2年度実施報告

#### ～新型コロナウイルス感染症流行下での取組みと連携に資するツール～

- |                              |      |
|------------------------------|------|
| ① 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ   | p.41 |
| ② 障害者就業・生活支援センター アイ・キャリア     | p.45 |
| ③ 障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO | p.48 |
| ④ 障害者就業・生活支援センター オープナー       | p.52 |
| ⑤ 障害者就業・生活支援センター TALANT      | p.58 |
| ⑥ 障害者就業・生活支援センター けるん         | p.62 |

# 城北エリア 平成30年度・令和元年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

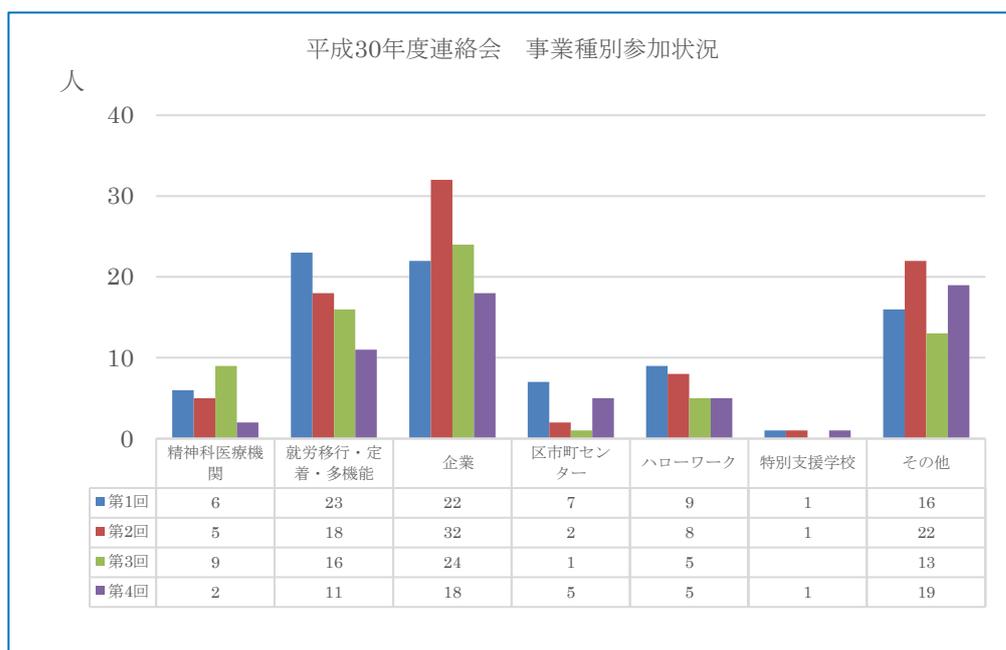
社会福祉法人 JHC 板橋会	
障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ	
圏 域	城北地域
対象区市町村名	千代田区、中央区、文京区、台東区、豊島区、北区、板橋区、練馬区

1 地域の状況		
関係機関	ハローワーク	5 (池袋、飯田橋、上野、王子、新宿)
	区市町村就労支援センター	9 (千代田、中央、文京、台東、豊島、北2、板橋、練馬、)
	就労移行支援	87
	就労定着支援	7
	就労継続支援	64
	医療機関	234
	企業	78
	特別支援学校	9
	その他の機関	13 東京都産業労働局 東京障害者職業センター 東京都労働相談情報センター 都立精神保健福祉センター 東京しごと財団 いたばし生活仕事サポートセンター 板橋区健康生きがい部、板橋区福祉部 板橋区立障がい者福祉センター いたばし若者サポートステーション ねりま若者サポートステーション 全国重度障害者雇用事業所協会 社会保険労務士)
2 連絡会の目的及びテーマ設定		
平成30年度	【目的】	平成30年度より精神障害者雇用が義務化となり就職件数が増加してきたが、その一方で離職率が比較的高い状況が続いている。このことについてその要因と対策を模索し、また企業と支援機関および医療機関との連携促進を計る。

	<p><b>【テーマ】</b></p> <p>第1回「就労継続には何が必要か？」～就労定着／事例から学ぶ～  第2回「当事者&amp;企業より 働き続ける&amp;雇い続けるポイントは？」  第3回「障害者雇用における医療機関との付き合い方」  ～精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業から～  第4回「精神障害者のより良い就労／定着／連携に向けた提言」  ～平成30年度連絡会事業まとめ～</p> <p>第1回は事前のアンケート調査から、圏域内の精神障害者の離職状況や個々の事例から定着支援のポイントを探った。第2回は就労定着事例から、企業の受入れ態勢作りやチーム支援のあり方、また当事者による障害受容の重要性を学んだ。第3回は精神障害者の安定就労に不可欠となる医療機関の支援について、ハローワークのモデル事業について考察した。第4回では第1回から第3回を振り返り、定着就労に向けた当事者・医療・企業・支援それぞれの今後の取り組みについて話合った。</p>
令和元年度	<p><b>【目的】</b></p> <p>初年度の連絡会から見えてきた様々な課題に対し、改めて就労フェーズごとの支援について見直すこととした。第1回は「面接」、第2回は「就労継続」について当事者と企業および支援者が事例発表を行い、望ましい「面接」や「定着支援」の在り方について話し合った。第3回では実際に就労現場で起こった“困りごと”について、場面を再現しながらより良いアプローチ方法を模索する体験学習を行った。</p> <p><b>【テーマ】</b></p> <p>第1回「面接で伝えたいこと、聞きたいこと」  ～精神障害者と企業のベターマッチングを目指して～  第2回「当事者に聞く就労継続のポイント」  第3回「精神障害者の就労定着へのアプローチ 実践編」  ～医療・福祉・企業それぞれの立場から～</p> <p>第1回は「面接」において当事者が企業に知ってもらいたかったこと、企業は当事者に確認をしたかったことについてそれぞれの体験を聞き、グループディスカッションを行った。第2回は退職危機の事例について、その乗り越え方や支援機関や企業とのやり取りを当事者と支援者の体験談を聞き、後半はシンポジウム形式で意見交換を行った。第3回は企業内で発生した困りごと事例2件について、本人への声掛け方法やその場面、タイミングなどについてSTや問題解決法などを用いて議論した。</p>

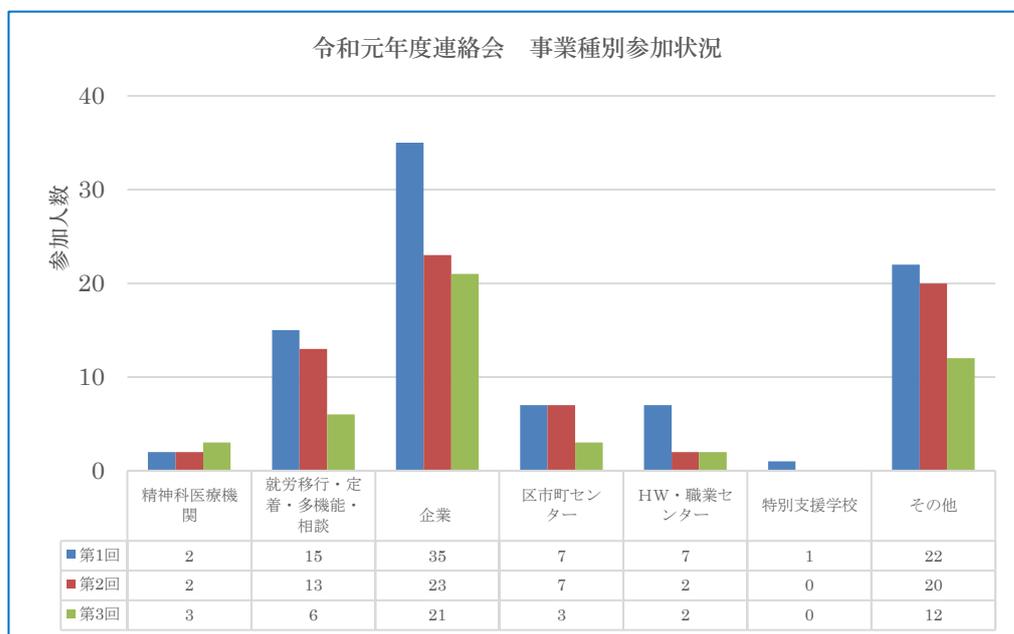
### 3 これまでの実施状況

#### 平成 30 年度 参加者状況



いずれの回も企業と移行支援事業所の参加が多かったが、第3回は医療機関とハローワークの連携モデル事業がテーマだったこともあり、医療機関からの参加が増えた。

#### 令和元年度 参加者状況

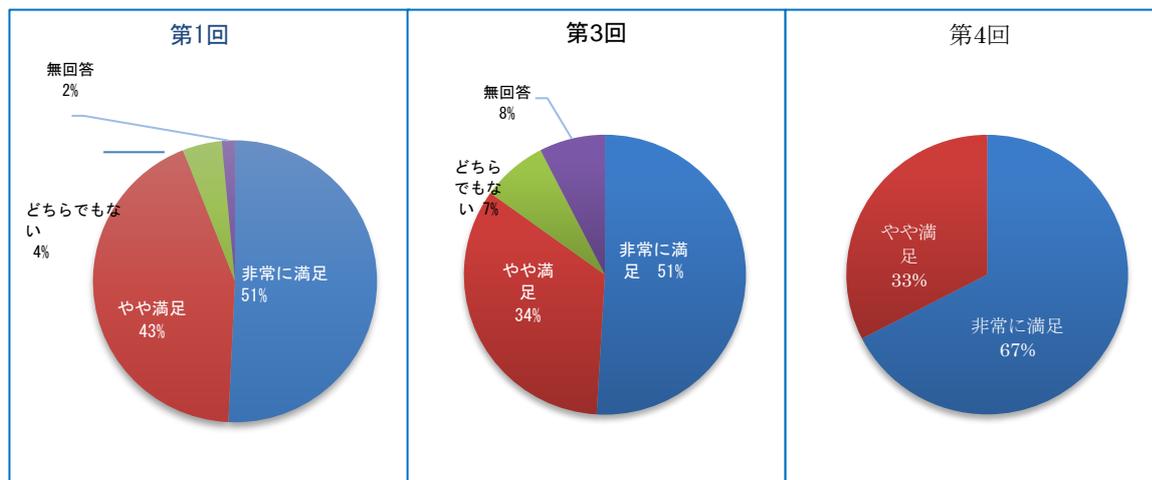


今年度も企業の参加が最も多く、連続して参加する方が増えてきた。しかし医療機関からの参加が全般的に低調だった。今後の課題として、テーマや開催日時など幅広く検討することとした。

4 定着支援の好事例	
平成 30 年度	<p>第2回のA社：当事者とのコミュニケーションツールとして作成した「業務日報」について、参加企業の B 社が自社仕様に改良して導入したところ、それまで見えていなかった当事者の課題が可視化され、定着支援に役立ったという報告があった。</p> <p>従来の業務日報：罫線だけの記述式            新業務日報の特徴：起床時間、就寝時間、睡眠時間の記載            出勤時退社時の体調を顔の絵で表現            担当者からのフィードバックを記載</p> <p>【新業務日報を導入して可視化されたこと】</p> <p>① <b>生活習慣が及ぼす勤怠への影響</b> 知的障害社員が慢性的に始業時間間際の出社が続いていて、何度も話し合いをしたが改善が見られなかった。新しい業務日報を導入したところ、その原因が判明した。本人の記述から「毎朝、鳥の鳴き声とともに目覚める」ということがわかり、            «起床時間遅い→自宅出発時間遅い→出勤時間遅い»という悪循環に陥っていたことがわかった。目覚まし時計で毎日決まった時間に起床することを提案したところ、改善がみられた。</p> <p>② <b>障害特性による体調への影響</b> 精神障害社員が「睡眠」で苦勞していることが新業務日報から判明。入眠困難な傾向があり、結果として出勤時の体調にも影響を及ぼしていることがわかった。</p> <p>③ <b>障害特性と業務遂行能力</b> 「どのような業務をどのくらいの時間でどこまでできた」など、作業状況の詳細がわかるようになり、同一業務でも障害特性により所要時間に大きな差が出ることを改めて認識することができた。</p>
令和元年度	<p>第2回のC社：人間関係で「辞めたい」と訴えた社員に対し社内支援体制が適切に作用し、本人の気持ちを持ち直すことができた。</p> <p>【辞めたいと思った場面】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オーバースキルな指示を上司から受け、大きなプレッシャーになった。</li> </ul> <p>【乗り越えるための取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内の相談室に相談したら具体的な解決に向けて働きかけてくれた。これにより大きな安心が得られ、就労継続に希望が持てた。</li> <li>・社内に相談できる環境があり、同僚の理解があったこと。また、家族もグチを聞いてくれた。</li> </ul> <p>【辞めることを思いとどまった要因は】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・しかるべき人(部署)に相談ができたこと。</li> <li>・相談するのはかなり勇気がいったが、結果がでたことで働くモチベーションが上がった。</li> <li>・これからも相談できる会社だと思った。相談して一緒に考えてくれそうだった。</li> </ul> <p>【働き続けるうえで大切にしていること】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・信頼できる人が必ずいると信じること。</li> </ul>

## 5 参加者アンケートの分析

### 平成 30 年度(グループディスカッション)



全4回のうち3回でグループディスカッションを行った。グループを異業種の参加者による編成としたところ、それぞれの立場の違いや課題について意見交換できる場となった。いずれの回も 80%を超える満足度となり、次のようなコメントが多く見られた。

#### 【第1回】

- ・実際に現場での悩みや課題を相談しながらみなさんの意見を頂くことができ参考になった。(企業)
- ・企業の方、就労支援施設の方等、いろいろな立場の方の御意見を聞くことができ、とても勉強になった。自分では考えもなかった考え方に触れることも出来た。(医療機関)
- ・企業の困り具合を直接聞いたのはとても刺激になった。(支援センター)

#### 【第3回】

- ・連携したいけど手をこまねいている人が思っていた以上に多いことが分かり、これからはこちらからどんどんアプローチしたいと思った(移行支援)
- ・企業・地域からとつきづらさや連携のしづらさ、あるいは不信感のようなものを感じる時間となった。改善に悩みます(医療機関)
- ・他企業、移行支援の方のお話も聞け、明るい光が見えてきました(企業)

#### 【第4回】

- ・山の登り方が異なっているだけで、基本的な考え方は同じだと感じた(企業)
- ・企業、支援学校、行政、移行事業所と各分野のメンバーで現場をイメージしてディスカッションができた(ハローワーク)
- ・2回目の参加だが、この連絡会のグループワークは様々な立場の方がいて有益な話ができる(その他)

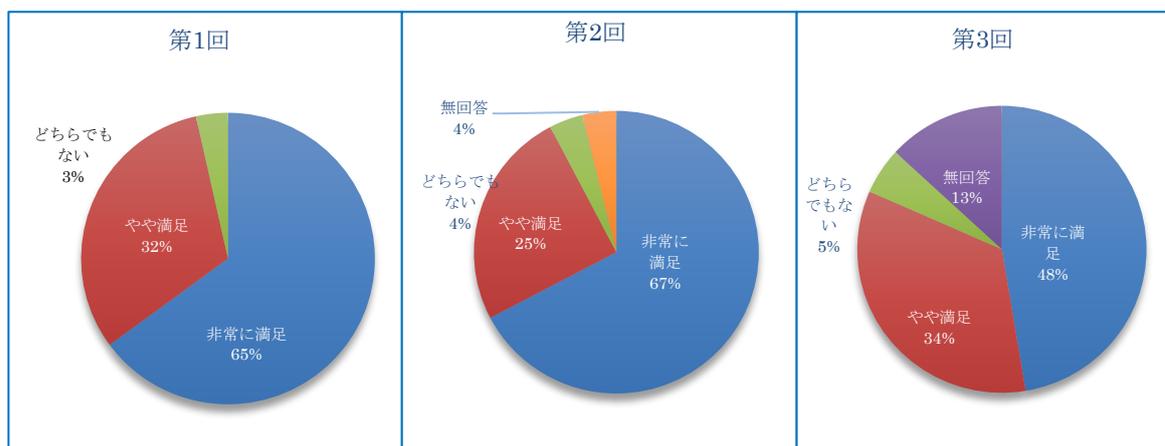
#### 【当事者の発表に対するコメント】

第2回と第4回で就労中の当事者が自身の働き方や障害受容までの経緯などについて発表。多くの反響があった。

- ・貴重なお話を聞くことができ大変勉強になった。その中で能力を向上させるプログラム(人生を豊かにするためのプログラム)という言葉が印象的だった。今後の支援をしていく上で非常に勉強になった。事業所に戻ったらスタッフと共有したい(移行支援)

- ・当事者の方の話が興味深かったです。周りからは分からない悩みがたくさんあるのだなと分かり、今後はもっと配慮をしようと思った(企業)
- ・発症～現在までのエピソードがすごく参考になった。利用期限がある移行支援の中でどのように障害受容をしていくのか、日々難しさを感じているが、当事者の生の声は利用者にとって支援者の関わり以上に参考になると感じた(移行支援)
- ・当事者の話がよかった。障害があってもなくても大切なことは自分と向き合い自分を知ることだと思った。自分の特性を知ることの大切さを求職者の方に伝えていきたい(ハローワーク)

### 令和元年度(事例発表)



今年度は、当事者と企業担当者による事例発表を重点的に行った。第1回では面接での伝え方、第2回は退職の危機を乗り越えた事例を、そして第3回では「体調不良を言い出しやすくするコミュニケーション方法」などについて、SSTや問題解決法を活用したアプローチ方法を体験し、いずれも80%を超える満足度となった。

#### 【第1回】

- ・当事者の方からのご報告も聞いたのは、面接する側としてはとても参考になりました(聞かれたくないことなども)。また、他社さんの事例(採用までの流れ)も参考になりました。(企業)
- ・登壇者の中に実際現場で働いている方がおられ、グループディスカッションにも入ってもらった。企業の方からの話もあったが、面接だけではわからない部分も多く、実習を通じ働くことへの意欲を見ていく中で雇用に繋がっていくという話は参考になった。(HW)

#### 【第2回】

- ・当事者の方が「もう辞めたい！」と思ったときに、どういったことが辞めずに続けることができるかを知ることができて、大変勉強させていただきました。「辞めたい！」と思わないような職場づくりに、これからも務めていきたいと思います。(企業)
- ・登壇者それぞれの障害を抱えつつ就労していくことに苦勞している状況が良くわかった。また、就労を続けていく中で様々な躓きがありながら、自らの反省とか工夫ならびに強い力として支援者・機関ならびに企業組織とのつながりで就労が継続していけるのだということが良くわかった。(支援センター)

#### 【第3回】

- ・あるあると思いながら、皆さんの意見が聞けて参考になりました。その人に合った方法は何かと日々考えるので、持ち帰って共有して、トライアンドエラーを繰り返していきたいと思いました。(企業)
- ・ロールプレイを実践することでそれぞれの立場のお気持ちを考えながらできましたので、非常に勉強になりました。(企業)

# 城南エリア 平成30年度・令和元年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

特定非営利活動法人まひろ	
障害者就業・生活支援センター アイ-キャリア	
圏 域	城南
対象区市町村名	新宿区、中野区、杉並区、渋谷区、目黒区、港区、品川区、世田谷区、大田区

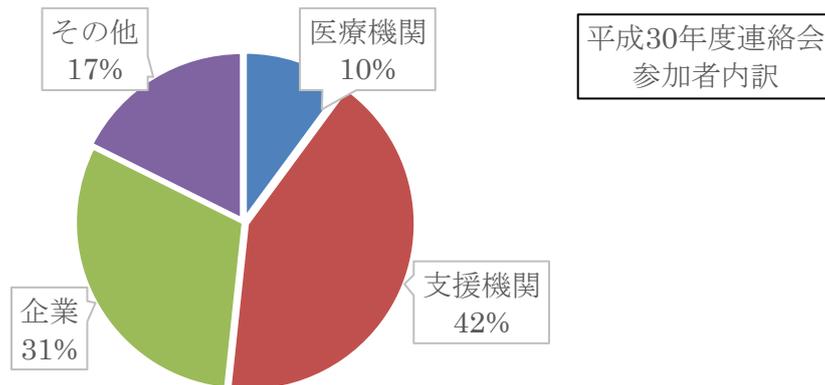
1 地域の状況		
関係機関	ハローワーク	5（新宿、渋谷、品川、大森、飯田橋）
	区市町村就労支援センター	11（新宿、中野、杉並、渋谷、目黒、港、品川、世田谷3、太田）
	就労移行支援	104
	就労定着支援	65
	就労継続支援	233
	医療機関	351
	企業	232,271
	特別支援学校	8（久我山青光、光明、城南、永福、青鳥、港、田園調布、永福、）
	その他の機関	障害者職業センター、東京しごと財団、障害者職業能力開発校、東京都立中部総合精神保健福祉センター、地域活動支援センター他
2 連絡会の目的及びテーマ設定		
平成30年度	<p>【目的】 関係機関の連携に焦点をあて医療機関、支援機関、企業、それぞれの立場から精神障害者の就労について話をさせていただくこととした。参加者が属する機関だけでなく、より俯瞰的な視点を持ち、なおかつ実践してゆけることをテーマとした。</p> <p>【テーマ】</p> <p>第1回 精神障害者の就労に関する基礎知識 ～障害者雇用の現状と就労支援ネットワークについて～</p> <p>第2回 精神障害者の雇用における企業の役割 ～職場定着と自立の視点から～</p> <p>第3回 医療機関からみた就労支援の必要性 ～医療機関の視点から～</p> <p>第4回 企業・支援機関・医療機関の効果的な連携のために ～精神障害者の就労定着促進に向けて～</p>	

令和元年度	<p><b>【目的】</b>  企業就労をネットワークで支えてゆくことに着目した。困った時に初めて顔を合わせるのではなく、本人を支えるネットワークをあらかじめ作っておくことの必要性等を共有することを目的とした。</p> <p><b>【テーマ】</b>  第1回 ネットワークづくりの重要性 ～目指せ！TEAM 就労～</p> <p>第2回 支援と企業とのより良い連携のために  ～参加者で語りあう課題と連携～</p> <p>第3回 当事者からの発信 企業就労とネットワーク  ～ご自身の体験から～</p>
3 これまでの実施状況	
平成30年度	<p>〈第1回〉  障害者雇用の現状や精神障害者の就労に必要な支援のネットワークについての講演を行い、どのような動きが求められるのか、背景とともに考える機会にした。関係機関と連携する上での疑問や課題をテーマとしディスカッションを行った。</p> <p>〈第2回〉  企業の立場から精神障害者の雇用について、事例をもとに採用方法や職務内容、職場定着に必要なことはどのようなことなのか講演を行った。企業からの講演のほか、企業へ繋ぐ立場の医療機関からもお話いただいた。</p> <p>〈第3回〉  医療機関のデイケアにおける就労支援の取り組みについて講演を行った。医療情報の共有が精神障害者の就労及び職場定着の促進に繋がることが共有できた。</p> <p>〈第4回〉  第1回から第3回までの内容を踏まえた上で、医療-支援機関-企業の連携について、各機関がどのような情報提供をすればよいか事例を交えて専門家より話していただいた。</p>
令和元年度	<p>〈第1回〉  福祉と医療の連携の必要性、ネットワークの重要性等についての講演を行った。企業は雇用管理を行うが、働く上での土台となる生活面は就労支援機関と医療とが連携しながら支えることが重要であることに加え、精神障害者の就労定着に必要なネットワークのあり方についてお話いただいた。ディスカッションでは精神・発達障害者の就労支援において、お互いが感じている困り感や不安感、課題に感じていることについて意見を出しあった</p> <p>〈第2回〉  第1回のグループディスカッションやアンケートで出された意見をもとに、テーマを定めて1時間半のグループディスカッションを行った。各機関での取り組み方</p>

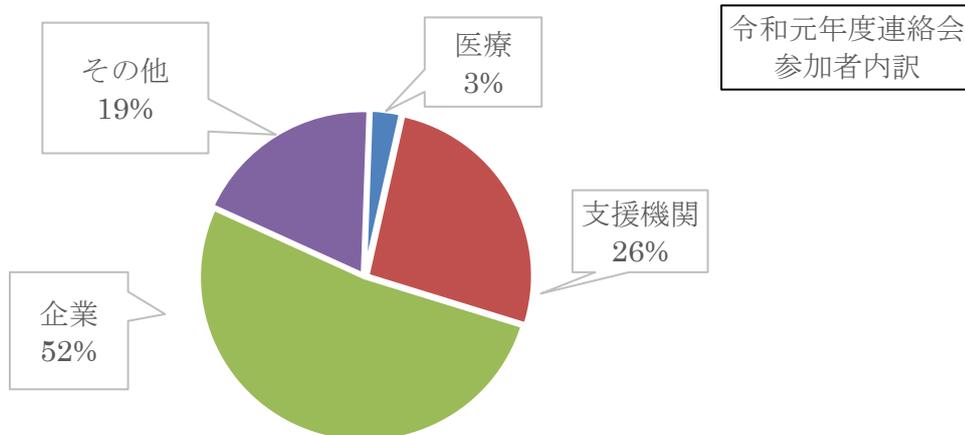
	<p>法などについて意見交換を行い、参加者全員でグループディスカッションの内容を共有した。</p> <p>〈第3回〉          障害者雇用で勤務している当事者の方から、自分たちが考える企業就労についてお話しいただいた。企業、医療、支援機関のみでなく当事者も含めたネットワークづくりについて再考する機会となった。</p>
<p>4 令和元年度のグループディスカッションについて</p>	
	<p>・令和元年度の連絡会では、「企業と当事者を支えるためのネットワーク作り」をコンセプトにしている。企業の困り感を医療と福祉で共有して定着支援につなげることを目的とした。第1回連絡会では精神・発達の方の定着支援において感じている困り感や不安感、課題をグループディスカッションやアンケートを用いて吸い上げテーマ設定を行った。</p> <p>【テーマの選定方法】</p> <p>・第1回グループディスカッションで多く出た意見を3つのキーワードにわけグループディスカッションを行った。『外部機関との連携』『社内での理解不足』『障害受容、自己発信』をテーマに1時間半のグループディスカッションを行った。それぞれの課題を共有し、その課題に対して各々の機関が取り組んでいる方法や課題等について意見を伝えられる場にした。</p> <p>○テーマ 1:本人-企業-関係機関との「信頼関係」築いていくためにはどうしたらいいでしょうか？(一部抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に面談、ミーティングを行い企業と情報共有。</li> <li>・受入れる組織への事前説明会の機会を持つ。</li> <li>・就労時間外の事案や体調などは支援機関と協調対応する。</li> <li>・就労前にご本人も含め、特性や配慮についての面談。</li> <li>・本人に理解していることを伝える。</li> </ul> <p>○テーマ 2:障害者の方に社内で活躍してもらうためにはどうしたらいいでしょうか？(一部抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事を切り出して実績を積み成果を出す。周囲の見方を変える。</li> <li>・障害特性の理解、共有を図るため「ナビゲーションシート」を記入、共有。</li> <li>・業務における貢献度を見える化して、成長を共有する。</li> <li>・活躍している他社の見学や意見交換会をコーディネートする。</li> <li>・キャリアを一緒に考え整理する。</li> </ul> <p>○テーマ 3:本人の自己理解を進めていくためにはどのようなことが考えられるでしょうか？(一部抜粋)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な面談・定期的なフィードバック面談。</li> <li>・体調管理については毎日記録をつけるようにしモニターする。</li> <li>・言葉の具体化。「大丈夫」は何をもって大丈夫と言っているのか</li> <li>・自己評価を他者評価に乖離がある場合、「なぜか？」を話し合う</li> <li>・受診同行し、主治医の意見を聞く。</li> </ul>

## 5 参加者アンケートの分析

《平成30年度》



《令和元年度》



### 【全体を通して】

アンケートを集計すると、各機関の支援力の向上のほか、障害者のキャリア形成が必要との意見が多く出た。また企業、支援機関ともに体調が悪くなった際の対応として、医療機関との連携が必要との意見も多く出ており、どの機関においても医療機関との連携が不可欠であるとの考えを持っていることが伺える。

### 【グループディスカッションについて】

アイキャリアの連絡会では必ずグループディスカッションを行っている。アンケートでは高評価の意見をいただくことが多く、今後もグループディスカッションを基軸にお互いの顔が見える関係づくりを行っていききたい。

#### \*アンケート自由記述(一部抜粋)

- 立場の異なる分野の方のご意見もお聞きできたことが1番の収穫だった。(企業)
- ちょうど議論が深まってきたところで就労になってしまうのももう少し長く、より深い話ができると良いと思いました。(企業)
- まとめて明確な答えは出ない難しい領域だと思うが関係者同士が顔が見える関係づくりができて良かった。(移行支援)
- それぞれの立場での本音が聞けるととてもいい機会だと思います。どんどん話が広がって脱線していくほど話が尽きない状態でとても有意義でした。(ハローワーク)
- 今までいくつもこういった連絡会に参加したが一番他の方と親しくなれたように思う。(行政)

城東エリア  
 平成30年度・令和元年度  
 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

特定非営利活動法人 WEL'S	
障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO	
圏 域	城東
対象区市町村名	足立区、荒川区、墨田区、葛飾区、江東区、江戸川区

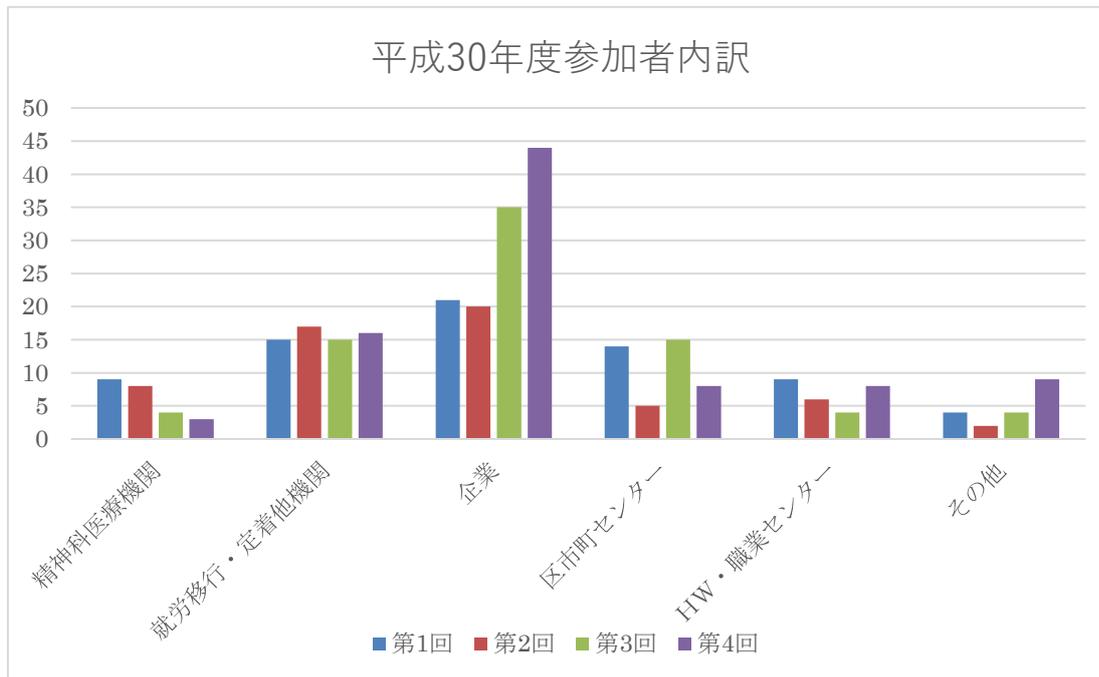
1 関係機関	ハローワーク	3 (足立、墨田、木場)
	区市町村就労支援センター	6 (足立、荒川、墨田、葛飾、江東、江戸川)
	就労移行支援	65
	就労定着支援	24
	就労継続支援	161
	医療機関	89
	企業	77,048
	特別支援学校	8 (足立・葛飾・白鷺・江東・墨東・水元小合・鹿本・葛飾ろう)
その他の機関	障害者職業センター、東京しごと財団、地域活動支援センター、若者サポートステーション、権利擁護センター	
2 連絡会の目的及びテーマ設定		
平成30年度	<p>【目的】圏域内のそれぞれの機関に求められる精神障害者の就労定着支援の在り方について理解を深め、共通認識を図ること。また、意見交換の中から現在の課題を共有する。</p> <p>【テーマ】</p> <p>第1回 精神障害者の職場定着の現状と課題                  第2回 精神障害者の就労定着における連携のあり方                  第3回 就労現場での医療情報活用方法                  第4回 定着支援の一つのカタチ 「SPIS」の活用方法</p>	
令和元年度	<p>【目的】昨年度の連絡会から、精神障害者の就労定着のためには、本人の主体性へのサポートと適切な関係機関の連携が必要であるという認識が持てたので、そのための活用できるツールを参加者と一緒に作成していく。</p> <p>【テーマ】</p> <p>第1回 エコマップを生かした多職種連携                  ～ご本人を中心とした就労定着支援ツール～                  第2回 課題解決のための状況整理ツールの活用法                  第3回 当事者・企業・支援機関 それぞれの考える「働き続ける」とは</p>	

3 これまでの実施状況	
平成 30 年度	<p>第 1 回・2 回連絡会では、就労支援と精神科医療等との効果的な情報共有・連携についての基調講演をもとに、共通認識の土台作りを目指した。ディスカッションでは、関係機関の現状と課題、定着の段階ごとの連携について、活発な意見交換を行った。</p> <p>第 3 回はハードルの高さを感じるという意見が多かった医療機関との連携をテーマに、就労現場をよく知る精神科医が具体的な事例を盛り込んで講演した。それを受けてのディスカッションは、医療に対する参加者の困りごとについて、講師や事務局委員から提案が次々出る非常に盛況なものであった。</p> <p>第 4 回は就労定着を支えるツールの活用事例を企業・就労支援機関それぞれの立場から話題提供した。ツールは使うことが目的ではなく、どのように使うかという基本的な意識を参加者と共有できた。</p>
令和元年度	<p>第 1 回連絡会は、2 組の企業担当者と在職当時者による事例発表を行った。また、昨年度実施した当事者アンケート結果を配布し、当事者が自己発信力を得る重要性が再確認できた。本人と関係機関が協働で作成した「就労定着のためのエコマップ」を活用することで、本人を主体とした多職種連携のツールになりうるのではという議論がなされた。事例発表後にはエコマップの作成体験を参加者と行った。</p> <p>第 2 回は連携ツール「エコマップ」を就労の課題解決に活用する方法を豊富な事例をもとに紹介した。後半のディスカッションでは、支援機関と企業からの事例を用いてグループでエコマップを作成・活用しながら検討した。困難な状況の可視化、それに伴い課題が整理される体験を通して、ツール活用のメリットを参加者が感じることができた。</p> <p>第 3 回は移行支援・定着支援・企業・在職者、それぞれの考える就労定着とは何かを話題提供として発表した。第 2 回に参加した企業担当者から、参加時の学習内容を踏まえたエコマップ作成事例の発表もあり、企業・関係機関</p> <p>が作るイメージ、当事者が主体的に作るイメージを共有した。発表後はエコマップ作成手引書案を示し、職場や関係機関で活用する際に必要な内容について議論した。</p> <p>※エコマップについては、p.50 に入手方法をご案内しています。</p>

## 5 参加者アンケートの分析

<平成 30 年度>

### ◆参加者状況



#### 【第1回】

精神障害者の就労定着のために連携が重要であることは認識しているものの、関係機関の役割分担が曖昧であったり、その機関の連携方法が分からなかったりと、実際の連携には課題があると感じている意見が多数あった。企業・就労・医療の分野を超えた意見交換の場への希望も多く、互いの理解が連携の第一歩になることが分かった。

#### 【第2回】

必要な情報を適切に活用することの大切さの一方で、個人情報の取り扱いの難しさという課題があることも意見として出た。精神障害者本人が正しい自己認識を持ち、目的に沿って自ら情報を出していくことが最大のポイントであり、本人を主体としていかに周囲が連携して支援をするか、そこをクリアするツールの必要性を再認識できた。

#### 【第3回】

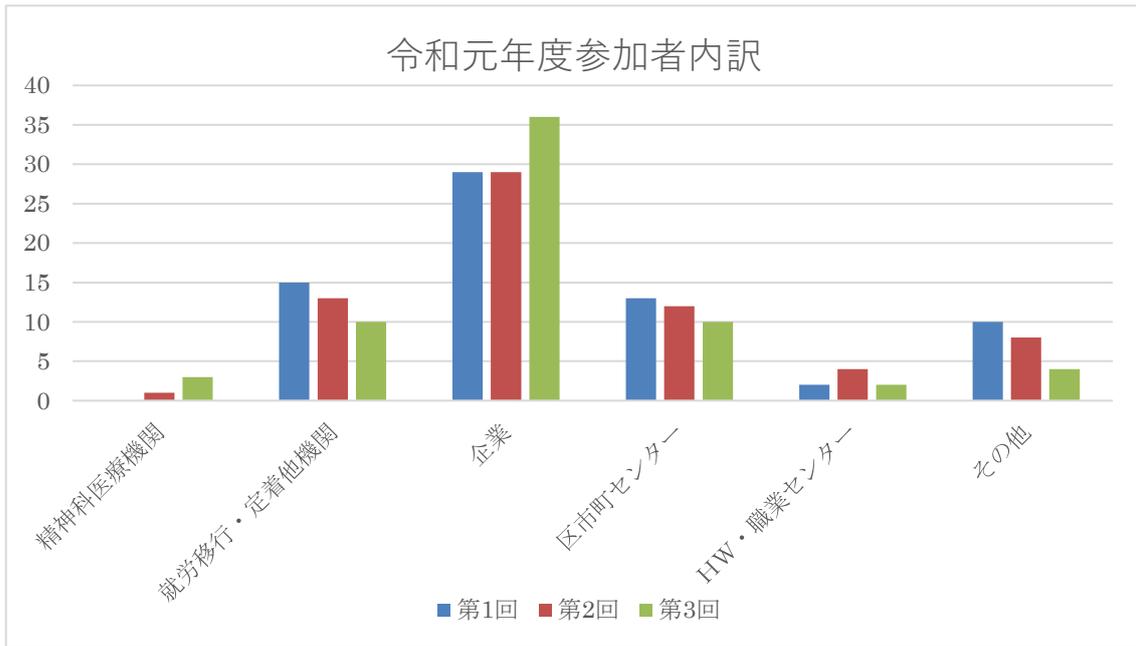
精神障害者の就労定着には適切な医療が不可欠であると分かっているにもかかわらず、実際には上手に医療と連携が取れている機関が少ないことがアンケートから分かった。医療機関の参加者からは「就労に必要な情報が何か分かった」「医療側から積極的に連携を取っていきたい」という意見が出され、今後の連携が一步進んだ形となった。

#### 【第4回】

企業の人事担当者の参加が多く、雇用管理におけるツールの活用方法について、数多くの学びがあったという意見が多数寄せられた。参加者のツール活用有無は「活用している」が3割、「活用していない」が7割を占めた。場面によって活用されるツールには違いがあり、盛り込む情報も目的により異なるため、担当者の経験の有無や情報内容や量が統一されていないことなどが積極的な活用がなされていない理由であることが推測される。

<令和元年度>

◆参加者状況



【第1回】

エコマップを作成した当事者本人の発表を聞くことで、周辺環境の変化を本人の思いも含め理解できたことへの反響が大きかった。また、事業主側の特色や関わり方についても、参考になる工夫が学べたという意見が聞かれた。後半の体験では初めてエコマップを作成した参加者が多数おり、関係性を可視化することの有効性に自身で触れることができ、既存のツール(就労移行支援計画など)との併用に関する提案も聞かれた。本人と関係機関との共通言語としてのエコマップを本人主体で活用することにより、より意味のある連携に繋がるのではと思われた。

【第2回】

就労の中で起こりえる課題に対して、状況を整理し、解決策を検討するためのツールとしてエコマップを活用することの効果が実感できた。エコマップを作成すること自体が目的ではなく、都度更新していく過程において、足りない社会資源や課題として

表に出ている事柄の原因・変化に気付くという活用法を理解できた。

「状況が複雑なほどエコマップのようなツールでわかりやすく可視化することは有用だと感じた。」「本人からどのように関係機関が見えているのか、次に同じような不調等があった時にどのようなことをどこに相談するかが一目でわかるように作成できるとより活用できる。」との意見が聞かれた。連携ツールとしての活用のための工夫として、モデルパターンや配置・関係性を表す線種などの提示を望む声と、本人の理解しやすい形を実現させるべきとの双方の意見があった。

【第3回】

具体的な事例の報告や在職当事者からの話があり、精神障害者が働くためにどのような支援・連携が必要とされているかがよく分かったという意見が多かった。ツールを活用することで、当事者本人の振り返りと共に、関わる担当者自身の振り返りにもなるという意見もあった。

課題を可視化することで解決の糸口を見つけられる可能性があり、作成のパターンは①本人が主体的に関係機関担当者で行う場合②企業・関係機関が本人の課題解決のために作成する場合、状況に合わせて選択できる仕様を検討した。

連携がただ繋がるだけではなく、本人のエンパワメントを中心に役割分担で支えていくことの重要性を共有した。

# 多摩北部エリア 平成 30 年度・令和元年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会	
障害者就業・生活支援センター オープナー	
圏 域	多摩北部
対象区市町村名	国立市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・調布市・小金井市・小平市・国分寺市・狛江市・西東京市

1 関係機関 (参加延人数 828 人)	ハローワーク	3(府中・立川・三鷹)
	区市町村就労支援センター	12(国立市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・調布市(2)・小金井市・小平市・国分寺市・狛江市・西東京市)
	就労移行支援	248
	就労定着支援	0
	就労継続支援	6
	医療機関	21
	企業	395
	特別支援学校	0
	その他の機関	143 当事者 東京障害者職業センター 障害者職業総合センター 地域活動支援センター 大学 高校 専門学校

2 連絡会の目的及びテーマ設定	
平成 30 年度	<p><b>【目的】</b> 精神障害者の就職数は毎年過去最高を更新している。しかし職場定着率は、3 か月で69.9%。1 年で49.3%と2人に1人が辞めている状況である。「定着率の低さの原因はどこにあるのか？」を考えた時に、精神障害者についての知識が不足していることが関係していると思われる。精神障害者は「病気と障害が併存する」ということや、安定して仕事を継続する力を測るために精神障害者の雇用の関係者に「職業準備性の概念」を理解してもらふ必要があると考えた。</p> <p>そのため、当連絡会では、精神障害の病気や障害に関する知識の普及啓発や雇用における留意点等に関する理解促進を図ることを目的とした。</p> <p><b>【テーマ】</b> 第 1 回「精神障害とは何か」企業が知りたい病気の基礎知識と応用 第 2 回「発達障害とは何か」企業における就労・定着支援の現状と課題 第 3 回 2 部構成で下記を開催した 第 1 部:「働く当事者に聞く！私の病気と障害」 第 2 部:「働く当事者に聞く！準備と定着とは？」</p>

	<p>第4回 2部構成で下記を開催した</p> <p>第1部:「精神障害者の採用面接ポイント」 ～面接は雰囲気作りから始まる～</p> <p>第2部:「精神障害者の採用面接ポイント デモンストレーション」</p>
令和元年度	<p>第1回 2019年8月29日 「精神障害とは何か？」 発達障害・双極性障害・うつ病の基礎知識</p> <p>第2回 2019年12月8日 第1部:「働く当事者に聞く！」～私の病気と障害～ 第2部:「働く当事者に聞く！」～準備と定着とは?!～</p> <p>第3回 2020年1月24日 「発達障害とは何か!？」当事者から学ぶ特性と就労時の配慮</p> <p>第4回 2020年2月21日 (合同開催) 第1部:「各地域の障害者就業・生活支援センターと連携企業」 「医療機関・就労支援機関連携モデル事業 報告」 第2部:「採用面接を見直す ～面接は互いのコミュニケーションでみちがえる～」</p>

## 1 事業の背景と目的

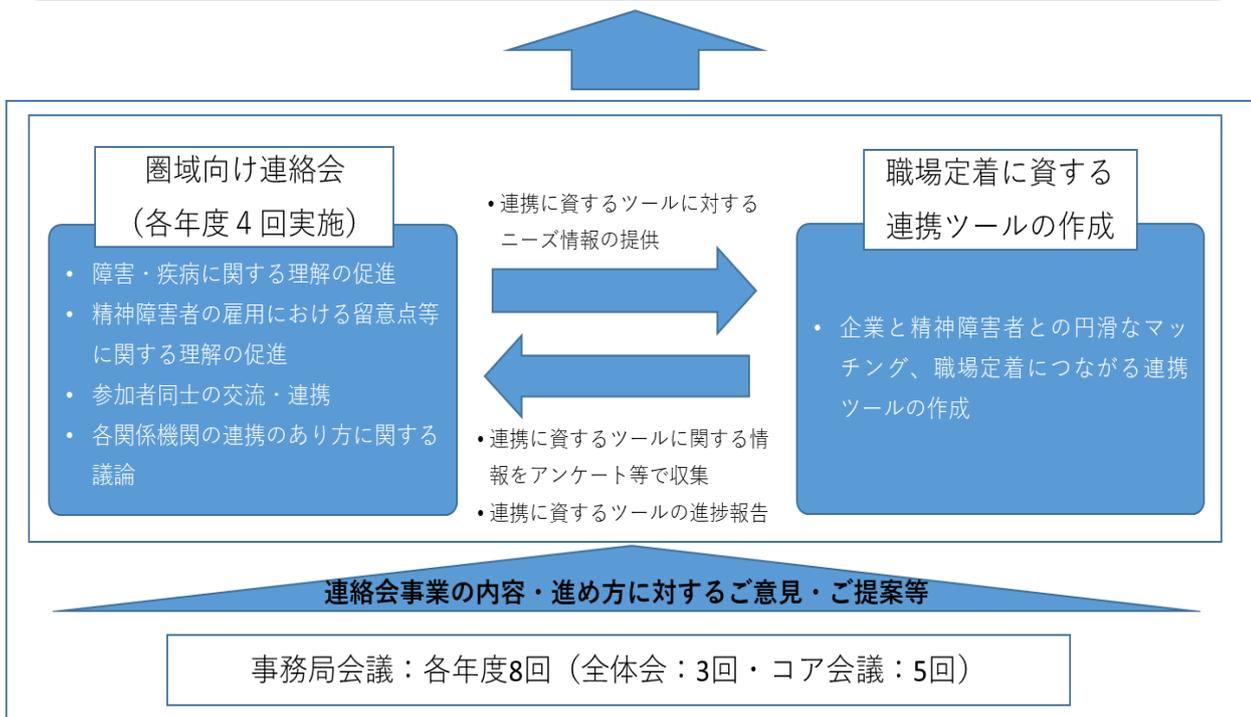
### (1) 事業の背景

- ・ 昨今、精神障害者が増加する傾向が見られるが、多摩北部圏域においても同様に精神障害者数は増え続けており、今後も増加するものと予想されている。
- ・ 精神障害者の企業等での就労を進めていくことを目的に、障害者雇用促進法が改正され、企業等における精神障害者の雇用ニーズの高まりが見られ、実際、精神障害者の就職件数も増加傾向にある。
- ・ 他方、精神障害者の職場定着についてみると、採用後3か月後の定着率は69.9%、採用後1年後の定着率は49.3%まで落ち込んでおり、採用された精神障害者のうち、2人に1人が1年未満に退職する現状がある。
- ・ その理由の1つとしては、障害者の就労や採用にかかわる関係者の精神障害や精神疾患に対する知識が、まだ、不足している点があると考えられる。
- ・ また、上記に付随し、精神障害者が就労を継続する上での留意点、職業準備性の考え方などに対する理解が進んでおらず、採用面接時にどのような点を把握すれば良いか理解が進んでいないことがあると考えられる。

### (2) 事業の目的

- ・ (1)の現状を踏まえ、多摩棕櫚亭協会(以下、当法人)では下記を目的とした「精神障害者就労支援定着連絡会事業」(以下、本事業)を実施。(事業実施期間は2019年度～2021年度の3年間)
  - ① 企業関係者・就労支援機関・医療機関等の関係当事者が参加する「圏域向け連絡会」を通じて、精神障害者の採用・定着を進める上で重要な情報・知識に関する理解促進・知識啓発を図る。
  - ② 企業関係者・就労支援機関・医療機関等の関係当事者で構成される「事務局会議」での議論を通じ、企業と精神障害者との円滑なマッチングや採用後の職場定着に資するコミュニケーションツール(案)を作成する。

# 精神障害者の就労定着の向上



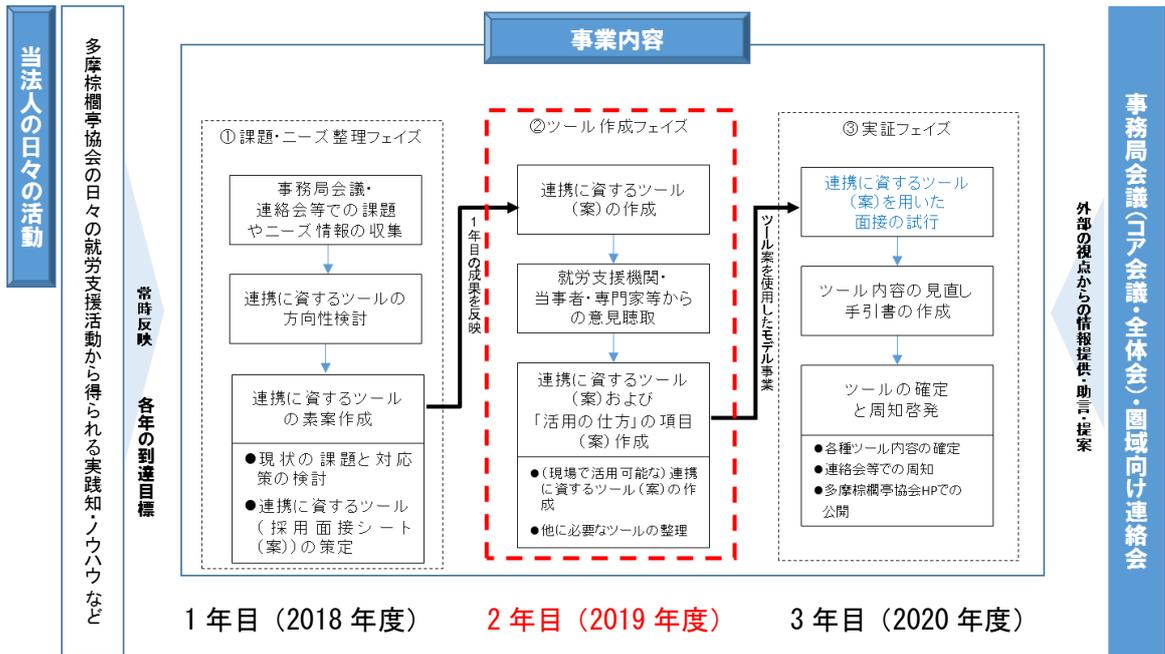
## 2 事業の実施内容

### (1) 圏域向け連絡会(主に講演形式で開催)

・2019年度の実施状況については以下の通り。

回	実施日時	テーマ	講師	参加人数
1回	2019年8月29日 14:00-16:00	「精神障害とは何か？」 ～発達障害・双極性障害・うつ病の基礎知識～	・国分寺すずかけ診療クリニック 藤田英親 院長	114名
2回	2019年12月8日 14:00-16:00	第1部:「働く当事者に聞く！」～私の病気と障害～ 第2部:「働く当事者に聞く！」～準備と定着とは?!～	・当法人障害者就業・生活支援センター 「オープナー」登録メンバー 4名	138名
3回	2020年1月24日 14:00-16:00	「発達障害とは何か!？」 ～当事者から学ぶ特性と就労時の配慮～	【第1部】 ・神戸市ピアカウンセラー 笹森 理恵氏  【第2部】 ・高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 知名 青子氏	83名
4回	2020年2月21日 14:00-17:00 (合同開催)	第1部: 「各地域の障害者就業・生活支援センターと連携企業」 「医療機関・就労支援機関連携モデル事業報告」  第2部: 「採用面接を見直す ～面接は互いのコミュニケーションで みちがえる～」	【第1部】 ・障害者就業・生活支援センター オープナー 吉本 佳弘 ・医療法人社団碧水会 デイケア科 科長 佐々木 真一氏  【第2部】 ・障害者就業・生活支援センター オープナー 川田 俊也 ・みずほビジネス・チャレンジド株式会社 企画部職場定着支援チーム 大森 理智氏 ・東京障害者職業センター 多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 小野寺 十二氏 ・医療法人社団碧水会 デイケア科 科長 佐々木 真一氏	-

(2) 連携に資するツールの作成【採用面接シート(案)】3年間の計画



3 2019年度における連携に資するツールの検討事項

- ① **「採用者を不採用にするためのツールではない」というコンセプトを踏まえた上で、「採用担当者が面接を通じて、面接者(当事者)の特徴を把握する」だけでなく、「面接者も採用する企業側の情報を把握する」ことも重要な視点であることを発見。**
- ② 「企業側が面接者に業務内容や配属予定先部署、合理的配慮等について、伝えること」の必要性を議論。



採用担当者が面接者の就労準備性を把握するとともに、面接者も企業の「採用準備性」を把握し、お互いにコミュニケーションを行い、そこでの情報を把握した上で、双方のニーズマッチングが上手くいくことが重要。

- ・「面接者」と「企業」がお互いによく知るために実施するコミュニケーションツールのひとつという意味合いを踏まえて、名称を**「採用面接のためのコミュニケーションツール(仮称)」**に変更、内容や構成等についても上記のコンセプトに合わせて修正。

採用面接のためのコミュニケーション  
ツールについては、  
P. 53～56 を参照してください

# 多摩南部エリア 平成 30 年度・令和元年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

特定非営利活動法人 わかくさ福祉会	
障害者就業・生活支援センター TALANT	
圏 域	多摩南部
対象区市町村名	八王子市・町田市・日野市・多摩市・稲城市

1 地域の状況		
関係機関	ハローワーク	2(八王子、町田)
	区市町村就労支援センター	7(八王子、町田3、日野、多摩、稲城)
	就労移行支援	32
	就労定着支援	17
	就労継続支援(A・B)	163
	医療機関	84(病院 27、クリニック 57)
	企業	200
	特別支援学校	6(八王子西(前・八王子)、南大沢、多摩桜の丘、町田の丘、七生、八王子盲)
	その他の機関	165(訪問看護ステーション 90、大学 29、市役所 5、地域包括支援センター41)
2 連絡会の目的及びテーマ設定		
平成 30 年度	<p><b>【目的】</b> 精神障害者の就職者数が増える中で、短期間での離職者が多い状況が続いている。安定した就労定着のために、本人をとりまく関係者が、職業リハビリテーションのプロセスの視点を共有して連携する為に、それぞれが置かれている立場を知り、お互いの違いを明らかにしていくことを目的とする。</p> <p><b>【テーマ】</b> 第1回 企業の立場から見た定着支援 第2回 医療機関の立場から見た定着支援 第3回 就労支援センターの立場から見た定着支援 第4回 教育の立場から見た職場定着 第5回 就労移行支援事業所の立場から見た職場定着 第6回 それぞれの立場から見た定着支援を考える ～見える景色を集めて～ ～平成 30 年度連絡会事業まとめ～</p> <p>第1回～5 回では、それぞれの関係機関で第一線の現場にいらっしゃる方々からの定着支援・職場定着を語って頂いた。第 6 回は事務局メンバーで第1～5 回を振り返り、フロアとの意見交換を行った。</p>	

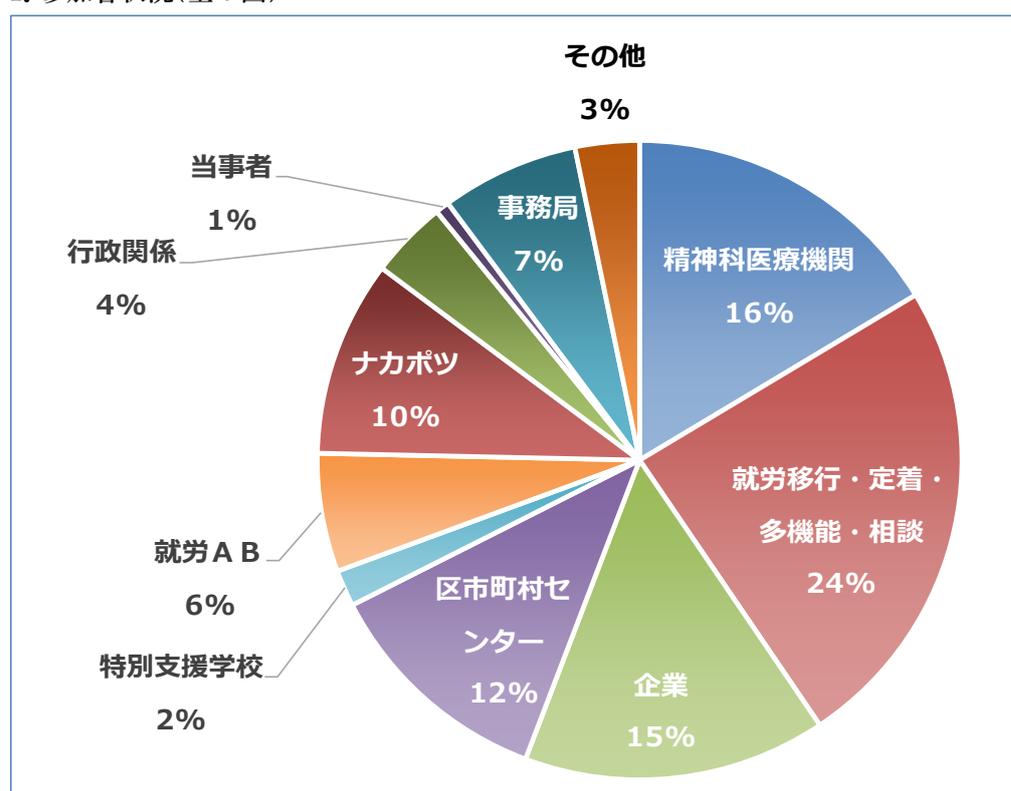
令和元年度	<p><b>【目的】</b> 今年度は前年度の連絡会の成果を基にして、お互いに、それぞれの立場については、分からないことがたくさんあることを踏まえて、具体的な事例から実際の就労支援や関係機関との情報共有、連携の方法を検討する。</p> <p><b>【テーマ】</b> 第1回 高次脳機能障害の発症から就労まで ～医療・福祉・企業 それぞれの見立て～ 第2回 デイケアからの就労 ～医療・福祉・ハローワーク それぞれの見立て～ 第3回 高次脳機能障害の発症から就労まで ～ご本人の障害認識に焦点をあてて～ 第4回 事例検討を振り返って ～令和元年度連絡会事業まとめ～ 第1回～3回まで具体的な事例を医療機関で就労支援に関わる現場の方々に発表して頂いた。第2回、3回ではピカジップ法で事例検討を行い、参加者が事例発表者に質問をする形で事例検討を行った。第4回では、第1回～3回的事例発表者にご登壇頂き、これまでの振り返りを行った。</p>
3 これまでの実施状況	
平成30年度	<p>参加者目標 延べ420名 毎回70名 参加者人数 延べ439名 平均73名 104%</p>
令和元年度	<p>参加者目標 延べ400名 毎回80名 参加者人数 延べ233名 平均58名 73%</p>
4 各回の内容	
平成30年度	<p><b>【発表の内容】</b> 第1回 企業はアセスメント情報が少ないと感じている。実習の段階で、関係機関から課題も含めて共有してほしい。初期の職場適応援助支援を丁寧にするとう定着がよい。企業内での情報共有も課題。 第2回 医療機関は、当事者からの話だけでは就労状況が把握しづらい。また障害者雇用の知識、情報がほとんどない。医師は業務が多忙で情報収集に時間をかけづらい。通院同行やコメディカルを通じた情報共有は、医師にもよるが望ましい。 第3回 就労支援センターが少ないマンパワーで、異動や離転職で初心者が多い中、支援の専門家として動いている状況がある。働くための生活支援が多く、何の支援をどこまでやるのかはセンターによって異なる。 第4回 教育は当事者の可能性を伸ばすのが本来業務。卒業後の支援は難しい立場。障害者雇用の情報や知識が少ない。 第5回 就労移行支援事業所は関わられる時間が長いのがメリット。 アセスメント結果をどのように情報共有していくか。本人に合う事業所をどうやって探せばよいのかは課題。 第6回 第1回から第5回の内容のまとめ</p>

令和元年度	<p>【事例検討の内容】</p> <p>第1回 アセスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・働ける見立ては、神経心理学的検査の結果だけではわからない</li> <li>・就労訓練において、医療機関のアセスメント結果の情報共有や見立ての共有ができると支援がスムーズである</li> <li>・アセスメントに必要な期間はどのくらいなのか</li> <li>・本人に合った業務の組立てが職場定着に重要</li> <li>・支援の連携・情報共有が企業の安心感につながる</li> </ul> <p>第2回 アセスメントと職場適応援助支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の希望とアセスメント結果のギャップを埋めるための取組は、どうしたらよいか</li> <li>・職場適応援助支援を本人と職場に任せきりにしないためには、どうすればよかったのか</li> </ul> <p>第3回 医療機関にできる取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人がしっかりして、できる方に見える時の支援</li> <li>・障害認識を深めるための取組みには、どんなことがあるか</li> <li>・継続的な伴走支援は地域でできるのか</li> </ul> <p>第4回 第1回から3回的事例検討の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職場定着支援」に向けた、就職前の就労支援プロセスのあり方</li> <li>・「本人の希望」をどう大切にするか</li> <li>・「医療機関」としての就労支援の景色と役割</li> <li>・「機関連携」の溝と、溝を埋める工夫</li> </ul>
-------	---

## 5 参加者アンケートの分析

平成 30 年度

### 1. 参加者状況(全 6 回)



全ての回で就労移行支援事業所からの参加が多く、医療機関・企業がそれに続いた。特別支援学校からも毎回参加があった。

### 2. 参加者からのコメント

○企業の方も定着をしてもらう為に様々な努力をしているんだと思いました。私は医療機関ですが、見える風景が違うことは多々あると思います。当事者の方を支援しようとする気持ちは同じなので、よい連携をとり、お互い尊重しあうことが大切だと思います。

○とても良かったです。医師の思いは特に参考になった。医療機関の中でもなかなかコミュニケーションがとれていない状況。変えていかなければと改めて思いました。

○福祉サービスは設立背景、単機能・多機能の違いなどにより、事業所毎に様々な特色があるということが分かりました。実際に 3 事業所のお話を伺うことができ、大変参考になりました。

### 3. 所感

アンケート結果を分析すると、そもそも、障害福祉サービスが知られていないことや機関、事業の名称がほとんど知られていないことがわかった。特に医療従事者は、就労支援の基礎的な用語について、ほとんどご存じないことがわかってきた。また例え同じ言葉を使っている、立場が違うと同じ意味で使っているとは限らないことが、回を重ねるうちに明確になってきた。

就労支援プロセスとその用語、言葉の意味するイメージについて共有できないと、就労支援の情報を共有することが難しいことが予想された。

<p>令和元年度</p>	<p>1. 参加者状況(全4回)</p> <table border="1"> <caption>参加者状況 (全4回)</caption> <thead> <tr> <th>参加者状況</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医療機関</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>就労移行</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>就労定着</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>企業</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>区市町村就労支援センター</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>HW・職業センター</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>特別支援学校</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>就労AB</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>ナカボツ</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>行政関係</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>事務局</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>前年度と同様に、開催時間を夜間の時間帯にしたことから、全ての回において医療機関の参加者が比較的多かった。事例発表者が全て医療機関の方だったことも要因と考えられる。また就労移行支援事業所からの参加が多かった。「その他」では地域包括支援センターの方が多く参加した。</p> <p>2. 参加者からのコメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○初めて PCAGIP 法の事例検討に参加しました。他職種の質問、意見を聞いてとても参考になりました。</li> <li>○掘り下げて考えること、なかなか普段は出来ておらず、反省してしまう。自分がどの立場だったら、どうするのか考えることができた。</li> <li>○高次脳機能障害、5年間の関わりの大変さ、本人の見えない生きづらさに向きあい、あきらめない関わり、その後の人生の助手席にすわって生き続けるすごさを感じました。</li> </ul>	参加者状況	割合	医療機関	16%	就労移行	18%	就労定着	2%	企業	9%	区市町村就労支援センター	9%	HW・職業センター	1%	特別支援学校	1%	就労AB	8%	ナカボツ	10%	行政関係	7%	事務局	9%	その他	10%
参加者状況	割合																										
医療機関	16%																										
就労移行	18%																										
就労定着	2%																										
企業	9%																										
区市町村就労支援センター	9%																										
HW・職業センター	1%																										
特別支援学校	1%																										
就労AB	8%																										
ナカボツ	10%																										
行政関係	7%																										
事務局	9%																										
その他	10%																										
	<p>3. 所感</p> <p>今年度は就労支援のプロセスから見た事例検討をテーマにしており、第4回で第1～3回までを振り返った。「アセスメント」「職場適応援助支援」「ナチュラルサポート」「本人の障害認識」などの各回のテーマを参加者と共有し、意見交換した。変化に対応するために、初めの情報を共有し変化を拾う。情報共有のためのヒントが得られたと思う。</p>																										

# 多摩西部エリア 平成 30 年度・令和元年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

特定非営利活動法人 青少年自立援助センター	
障害者就業・生活支援センターけるん	
圏 域	多摩西部
対象区市町村名	昭島市、あきる野市、青梅市、羽村市、福生市、東久留米市、東大和市、東久留米市、武蔵村山市、清瀬市、日の出町、瑞穂町、奥多摩町、檜原村 (14 市町村)

1 関係機関	ハローワーク	3 所(青梅、立川、三鷹)
	区市町村就労支援センター	12 センター
	就労移行支援	22 所
	就労定着支援	10 所
	就労継続支援	A 型事業所 6 所 B 型事業所 109 所
	医療機関	約 50 所(精神科医療機関等)
	企業	35 社
	特別支援学校	3 校(青峰、あきる野、羽村)
	その他の機関	3(西多摩福祉事務所、東京都ひきこもりサポートネット、若者サポートステーション)

## 2 連絡会の目的及びテーマ設定

平成 30 年度	<p><b>【目的】</b> これまで西多摩地区においては、障害者就労・定着支援の関係者が、職種や自治体を越えて集まるという機会がほとんどなかった。本連絡会において講演、事例検討、グループワーク等を実施することで、地域における支援力の向上、連携意識の醸成、支援ネットワーク構築の促進を図り、精神障害者が安定的に就労継続できるような支援のあり方を検討する。</p> <p><b>【テーマ】</b> 第 1 回 定着支援の今を考える 第 2 回 成功事例から見る医療連携 第 3 回 支援ネットワーク構築の第一歩 ～定着支援あるあるを語り合おう～ 第 4 回 いまさら聞けない統合失調症&amp;気分障害</p>
令和元年度	<p><b>【目的】</b> 連絡会でのグループワークや記述式アンケート、個別の聞き取り等を通して、就労・定着支援についての課題や困りごとを抽出・集約し、地域において幅広く活用することができる「連携ツール(試行版)」を作成することで、情報共有の円滑化と支援ネット</p>

	<p>ワークの更なる拡充を図る。</p> <p>【テーマ】</p> <p>第1回 企業における定着支援の真髄</p> <p>第2回 「連携」について本音でとことん語り合おう</p> <p>第3回 地域の社会資源見学ツアー(東京障害者職業能力開発校) ～就労前訓練について考える～</p>
3 これまでの実施状況	
平成30年度	<p>(第1回) 8月31日、福生市民会館 2階小ホール</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演1「精神障害者の定着支援にかかる現状と課題」 東京障害者職業センター多摩支所長 吉岡治 氏</li> <li>・講演2「障害者の定着支援の取り組み」 株式会社いなげやウイング 石川誠 氏</li> </ul> <p>(第2回) 10月10日、福生市民会館 2階小ホール</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演「今、必要な医療・福祉間連携(その意義と重要性について)」 カスタマイズ就業サポートセンター 飯野雄司氏</li> <li>・パネルディスカッション「医療連携の課題と成功事例について」 社会福祉法人ゆいのもり福祉協会 嶋田敦子 氏 たかつき第2クリニック 大西保正 氏 あきる野市障害者就労・生活支援センターあすく 市村たづ子 氏 カスタマイズ就業サポートセンター 飯野雄司 氏</li> </ul> <p>(第3回) 12月6日、福生市民会館 3階集会室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演「医療の立場から考える就労・定着支援」 国立精神・神経医療研究センター病院ダイケア 高木幸子 氏</li> <li>・グループディスカッション「最近の”支援あるある”を語り合おう」</li> </ul> <p>(第4回) 3月15日、福生市民会館 3階集会室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演「今さら聞けない統合失調症&amp;気分障害」 医療法人社団東京愛成会 たかつき第2クリニック院長 長瀬幸弘 氏</li> <li>・グループディスカッション「他機関連携の課題について」</li> </ul>
令和元年度	<p>(第1回) 6月7日、株式会社いなげや本社 3階会議室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講演「企業における精神障害者の就労・定着支援の取り組み」 株式会社良品計画 成澤岐代子氏 株式会社いなげやウイング 石川誠 氏</li> <li>・グループディスカッション「企業との連携について」</li> </ul> <p>(第2回) 9月13日、青梅市文化交流センター 1階集会室</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パネルディスカッション「連携について本音でとことん語り合う」 株式会社ジーテクト 山崎光子 氏 東京障害者職業能力開発校 椎谷 郁子 氏 東京障害者職業センター多摩支所 山崎 さやか 氏</li> </ul>

	<p>あきる野市障がい者就労・生活支援センターあすく 市村たづ子氏  医療法人社団東京愛成会 たかつき第2クリニック 田口聖哉氏  西多摩高次脳機能障害支援センター、大久野病院 工藤美和氏  羽村市障害者就労支援センターエール 江原靖典氏  東久留米市障害者就労支援室あおぞら 栗城順氏  株式会社いなげやウイング 石川誠氏  日本社会事業大学 社会福祉学部 上村勇夫氏</p> <p>・グループディスカッション「地域において必要な”連携ツール”とは」</p> <p><b>(第3回) 12月15日、東京障害者職業能力開発校 1階多目的室</b></p> <p>・”東障校”見学ツアー＋説明会、意見交換会</p> <p>・グループディスカッション「就労前の準備性について」</p>
<p>4 グループディスカッションを通して抽出できた課題（一部を抜粋）</p>	
	<p>(平成30年度)</p> <p><b>【第3回】 テーマ「最近の”支援あるある”を語り合おう」</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連携の際に、きちんと役割分担や相互の関わり方を明確に決めないと、“連携”ではなく単なる”分担”になってしまい、効果的ではない(支援機関)</li> <li>・本人のアセスメントが不十分な支援センターが多い。センターによって支援力の幅が大きい。(企業)</li> <li>・支援機関、企業、医療など立場が違くと見立てや今後の方針が大きく変わってしまうので調整が大変。誰が主導するのか曖昧だとなおさら。(支援機関)</li> </ul> <p><b>【第4回】 テーマ「他機関連携の課題について」</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療機関は実際の就労場面のことを理解してくれないことが多いので、何度も足を運んでレクチャーする必要がある。(支援機関)</li> <li>・支援機関に”おんぶに抱っこ”になっている企業もある。支援機関の役割や限界や、ジョブコーチの基本として支援機関は徐々にフェイドアウトしていくことを理解してもらい必要がある。(支援機関)</li> </ul> <p>(令和元年度)</p> <p><b>【第1回】 テーマ「企業との連携について」</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで仕事面は企業、生活面は支援センターと分担してきたが、両者は重なり合う部分が多いので、定期的なカンファレンスが絶対必要(企業)</li> <li>・どこまでが配慮すべき特性で、どこからが本人の甘えや性格なのか分からず対応に苦慮することが多い(企業)</li> <li>・精神の方は職場での過剰適応の問題や、家族との共依存の問題など根が深いものがあるので、支援機関には医療との架け橋になって、専門的な知見等を教えてほしい(企業)</li> </ul> <p><b>【第2回】 「地域において必要な”連携ツール”とは」</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関の名簿を作成するとしても、ホームページに記載があるような情報だけでは意味がない。大事な顔の見える関係。ツールありきではない。(その他)</li> <li>・Q&amp;A や事例集など、困ったときに参照できるものが良いのでは(行政)</li> <li>・書面だと新しい情報を更新できないので、WEB媒体がよいのでは(企業)</li> </ul>

・これまで業種や所在地域をまたいだ関係機関リストはなかったもので、連携のための一歩として非常に良いと思う(支援機関)

【第3回】「就労前の準備性について」

- ・準備性ピラミッドに書いてあることが全て備わっていても、本人の意欲、なぜ働くかという意識がないと職場定着しないと思う。そういった点を本人に寄り添って一緒に考えていくことが重要ではないか。(医療)
- ・準備性が整っていることが前提で採用しているが、それでも些細なことや人間関係が原因で離職になってしまう。どうにかできないか(企業)
- ・本人に準備性の不足を自覚してもらうことが一番難しい(支援機関)

5 参加者アンケートの分析

1.参加者の状況

		精神科 医療機関	就労移行・ 就労継続	企業	市町村 センター	HW・職業 センター	行政関係	特別支援 学校	当事者	その他	合計
平成 30年 度	第1回	4	18	15	13	5	1	3	2	9	70
	第2回	7	29	8	9	0	2	0	2	5	62
	第3回	6	18	11	11	1	2	1	0	9	59
	第4回	7	20	12	11	0	1	5	0	11	67
令和元 年度	第1回	7	32	25	13	9	4	9	0	6	105
	第2回	6	16	7	6	4	3	2	0	7	51
	第3回	5	14	16	9	1	14	1	12	6	78

2.参加者の声 (一部を抜粋)

(平成30年度)

【第1回】

- ・様々な関係者がお互いに歩み寄って意見交換をする大切さが分かりました。(就労移行)
- ・参加されている他の方の意識が高く、とても励みになりました。(企業)
- ・事例検討やディスカッションを通して、もっと他業種の方の話を聞きたいです。(行政)

【第2回】

- ・本人の意欲、モチベーションの高さが一番大切であることを再確認しました(就労移行)
- ・分野の異なる機関が連携する場合「何が分からないか分からない」という課題があると思います。お互いに、お互いの分野のことは分からないということを前提に連携することが重要だと思います。(医療機関)
- ・医療機関に対してはどうしても”ご意見をお伺いする”という形になってしまっているので、対等の関係性を作ることが重要だと思いました。(支援機関)

【第3回】

- ・他業種の方と交流でき、他のセンターの連絡会にはない良いスタイルだと思う。(企業)
- ・当事者だけでなく、職員の職場定着も今後の大きな課題だと思いました。(支援機関)
- ・同じ事例に対する考え方でも、立場が違くと視点や捉え方が大きく異なるので、広い視野で支援をするために、多職種が連携して意見を出し合うことが大事だと思った。(就労移行)

【第4回】

- ・同じ診断名でも人によって症状が大きく異なることが分かり参考になった(就労移行)
- ・支援センターと連携したいと感じている医療機関が多くあることが分かり驚いた。敷居の高さを感じていたが、まずはコンタクトをとってみようと思った(支援機関)

(令和元年度)

**【第1回】**

・精神の方への支援での困り感は職種が違っても同意できる点が多く、共通の悩みだということが分かった。自分の悩みについても話すことで気持ちが楽になり良かった。(企業)

・グループ内で様々な業種の方と知り合いになれるので、ネットワークを構築することができ助かります。

(支援学校)

**【第2回】**

・成功事例だけでなく失敗事例や抱えている課題なども共有できれば、もっとお互いに距離が縮まると思う  
(支援センター)

・立場が違っても同じことでも、考え方や視点が微妙に変わることが分かった。(企業)

**【第3回】**

・このような社会資源があると知らず、とても参考になった。(企業)

・医療機関や企業との交流会の場を作ってほしい。(就労移行)

・今回のようなディスカッションや交流が、実効性のある連携の第一歩だと感じた(企業)

・連携ツールを通して相互理解が深まれば、連携しやすくなると思います(支援機関)

**6.「関係機関の連携に資するツール」と次年度への展望**

**【今年度作成した連携ツールについて】**

(内容)

西多摩地区の関係機関一覧

(意図・目的)

精神障害者の就労・定着支援に理解と関心、実績のある関係機関の名簿を作成することで、地域における連携と顔の見える関係作りを促進する。

(作成方法)

本連絡会に参加していただいた関係機関を中心に「情報共有シート」を配布し、作成と提出を依頼した。

(配布方法)

完成後、圏域内の関係機関に郵送する。

(効果測定、フィードバックについて)

郵送時にアンケートを添付し、後日メールやFAXにて返送していただく。

次年度に開催する連絡会にてアンケートや聞き取りによりフィードバックをいただく。

**【次年度への展望】**

(連絡会について)

次年度においても引き続き、地域の課題とニーズに即した内容の講演やパネルディスカッションを企画し、支援力の向上と連携の促進を図る。毎回グループワークを実施することで、多職種交流の機会を提供し、連携支援のネットワークを質・量ともに発展させる。

本事業終了後も何らかの形で存続するような会になることを目指したい。

(連携ツールの作成について)

ツールの作成ありきではなく、目的はあくまでも連携の促進、支援の質の向上ということを念頭に入れて、事業展開していきたい。

引き続き地域の課題やニーズを集約し、解決・改善に資するツールの作成を検討していく。

～新型コロナウイルス感染症流行下における取組～

## 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会の実施

### WEBによる取組

「精神障害者就労定着支援連絡会」は就労支援機関と企業と医療機関が顔の見える関係を結ぶことを目指しているもので、これまで、講演会や事例検討会といった形の集会型での連絡会を実施してきました。

しかし、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症流行下での事業実施となったため、集会形式を取りやめ、オンラインによる発表や質疑応答や動画による配信、および「密」を避けるためのハイブリット開催など、感染症対策にも取組みながらの実施となりました。

また、感染症流行の動向を見定めながら、事業実施規模を見直し、各エリアで1回の開催としました。

一方で、各種の事業者向け研修や交流事業が軒並み中止や延期となっている中での、貴重な多機関交流の場となり、参加しやすいWEBによる開催であったことから、申込は盛況でした。

取り上げたテーマとしては、平成30年度から取り組んできた、精神障害者の就労支援と関係機関連携の取組の総まとめの他、障害者就労の場における新型コロナウイルス感染症への取組や、テレワークなどの「新しい働き方」への障害者雇用現場での取組の事例報告、不安の大きい時期だからこそ重要となる精神科医療機関との連携の在り方など、今、障害者雇用現場で必要とされる情報を交換できる貴重な場となりました。

# 城北エリア

## 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ

### 1 テーマ 医療機関が支える障害者就労

～精神科医療従事者からのメッセージ～

就労支援に積極的に取り組まれている精神科医療機関から講師をお呼びして、デイケアをはじめとした就労支援や、医療従事者から見た精神障害者の就労および定着状況について話しを聞く。

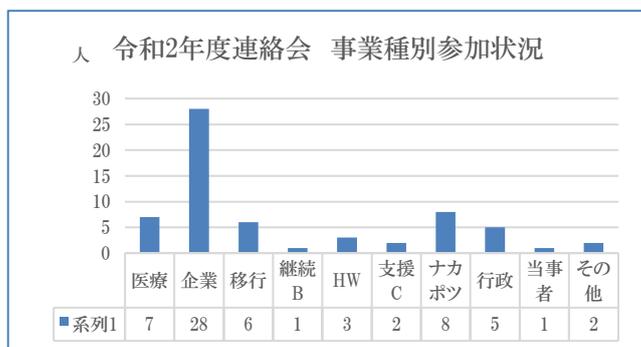
#### 【テーマ設定の目的】

精神科医療機関の医療従事者が感じている就労支援に関する思いや、就労支援機関との関わり方または支援機関への要望などを企業や支援機関と共有することで、連携の促進を目指す。

### 2 開催方法

今年度はコロナ禍のため当初は会場とオンラインのハイブリッド形式を予定していたが、緊急事態宣言に伴いオンライン参加のみとした。

### 3 参加者の状況(オンライン参加)



オンライン形式ということと講師が医療従事者ということもあり、これまで少なかった医療関係者の参加が多くなった。

また、事業所によりオンラインが認められていないところもあったので、環境を整えばハイブリッド形式が望ましいと思われる。

ただ、当初の申込者が91名だったのに対し参加者は63名と欠席者が大幅に出た。オンラインは参加もしやすいが欠席もしやすい、という

両面があることがわかり、今後の参考としたい。

### 4 講演要旨

精神障害者の就労には、会社と通院先だけではなく支援機関がチームとして支えていくことが定着につながる。医療機関との連携にハードルを感じることもあるかもしれないが、遠慮しないで相談してほしい。連携には会社・通院先・支援機関の役割分担ができていると、定着に効果的な支援ができる。会社内での病気や障害の理解が重要。薬物治療の必要性和重要性についても理解してほしい。精神障害は完全に「治癒」することは難しく、「寛解」の状態が徐々に慣らしていくことが望ましい。また、再就職や復職には段階的なリハビリが重要。同じ病名でも環境や性格により異なるので、病名だけで判断せず個別性を見ることが大事。何が問題なのかかわからずに受診するケースが見られるので、本人が具体的に何に困っているのかを整理すると対処しやすい。雇用管理には「体調管理シート」や「業務日誌」などを利用すると状況を可視化することができ、理解しやすくなる。どこまでが病状なのか医者でもわからない場合も多いので、会社で守るべきルールは最初にきちんと伝えることが大事。

### 5 質疑応答

Q1: コロナ禍で様々な情報を耳にするようになり、不安が大きくなっている社員への対処法は？

A1: 不安の対象を具体的にすることが大事。これなら乗り越えられるかな、といった小さな成功体験を積み重ねることで少しずつ前に進めるようになります。「できたね」と周りの人が評価することも大事。スモールステップがポイントです。

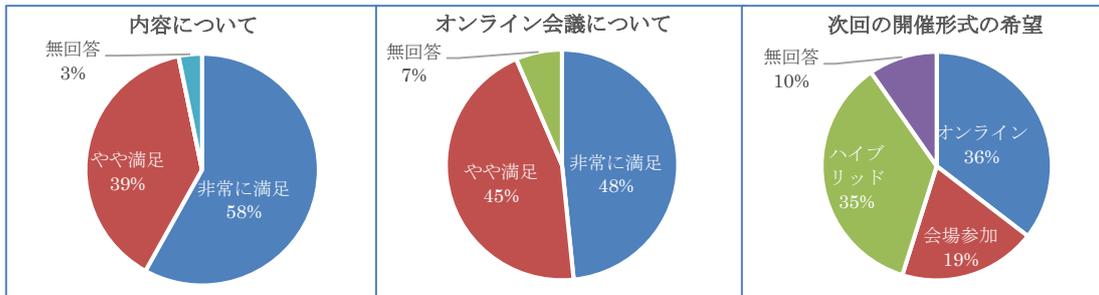
Q2: 業務中にうつ状態になったときの適切なケア方法は？

A2: 気分転換のために行動を変えてみることです。例えば 10 分くらいの休憩を入れてみるとか。行動を変えると切り替えができてことがあります。

Q3: 病識があまりない方への「寛解」と「治癒」の違いを伝える難しさを感じている。

A3: 通院の必要性や薬の大切さを繰り返し伝えていくことです。例えば、薬をやめた時に具合が悪くなったことなどを振り返るなど、論ずというよりも一緒に考えていく姿勢が大切だと思います。

## 6 参加者アンケートの分析



医療従事者の話を直接聞いたことを評価する参加者が多かった。また、就労支援に関するポイントが 13 にまとめられていてわかりやすかった、という声も多かった。さらに、医師をはじめとする医療従事者が支援機関や企業との連携に前向きであることが好意的に受け取られていた。

開催形式については、オンラインは参加しやすいと評価する人が多かった。その一方で参加者同士のディスカッションや講師への質問が自由にできなかったこともあり、会場参加やハイブリッド形式を希望する人が多かった。

また、今後の連絡会のテーマで希望が多かったのは、事例紹介や、当事者・企業からの視点での話を聞きたい、参加者が悩んでいるケースについて共有したい、など具体的な事例を聞きたいという要望が多かった。

### 【連携に資するツール】

#### 平成 30 年度

- (名称) 令和2年度精神障害者のより良い就労／定着／連携に向けた Q&A
- (配布対象) 連絡会チラシを配布しているすべての事業所
- (配布方法) 郵送

#### 内容の抜粋

##### 離職者アンケート調査

- ◇ 就業年数別離職者数
- ◇ 離職事例 要因と必要な支援
- ◇ 企業、支援機関への質問

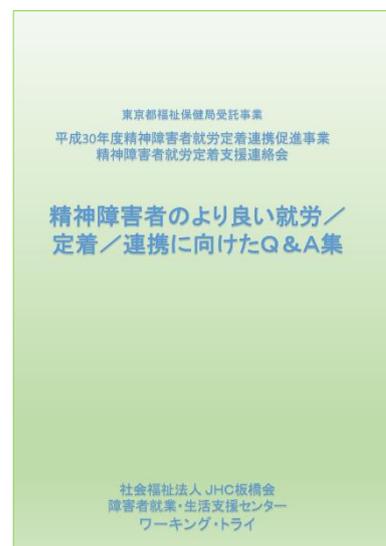
##### 働き続ける／雇い続けるポイント

- ◇ 2つの事例から企業と当事者からメッセージ
- ◇ 企業、当事者それぞれへの質問

##### 医療機関との付き合い方

- ◇ 医療機関とハローワークの連携モデル事業
- ◇ 医療機関、ハローワークそれぞれへの質問

##### 就労／定着／連携に向けた提言



- ◇ 雇用、定着に関するグループディスカッション
- ◇ 企業、就労移行支援事業所、医療機関への質問

## 平成31年度

- (名称) 令和元年度精神障害者のより良い就労／定着／連携に向けた Q&A 2
- (内容) 講演内容の要約
- (配布対象) 連絡会チラシを配布しているすべての事業所
- (配布方法) 郵送

## 内容の抜粋

### 面接で伝えたいこと、聞きたいこと

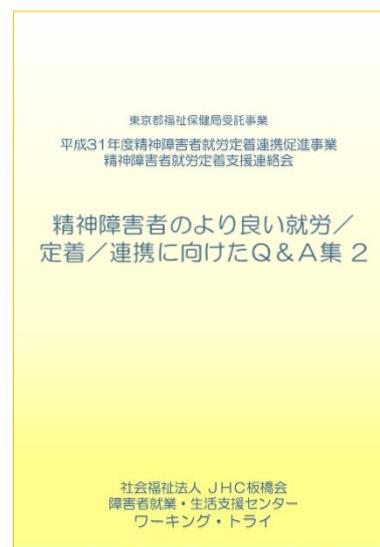
- ◇ 3つの事例から、当事者／支援機関／企業の振り返り
- ◇ 面接に関する Q&A

### 当事者に聞く就労継続のポイント

- ◇ 3つの事例で当事者からのメッセージ
- ◇ シンポジウム
- ◇ 働き続けることに関する Q&A

### 精神障害者の就労定着へのアプローチ

- ◇ 2つの事例で困りごとへのアプローチ方法を模索する
- ◇ 医療機関との連携に関する Q&A

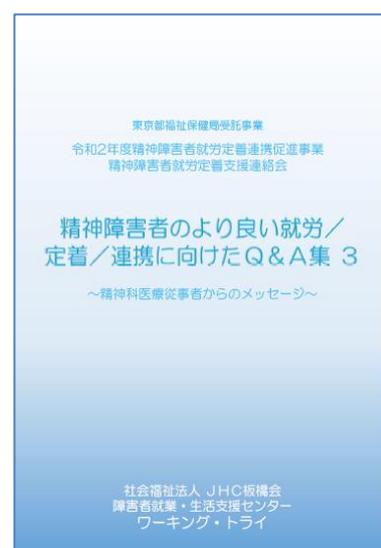


## 令和2年度

- (名称) 令和元年度精神障害者のより良い就労／定着／連携に向けた Q&A 3
- (内容) 講演内容の要約
- (配布対象) 連絡会チラシを配布しているすべての事業所
- (配布方法) 郵送

### 医療従事者からの13のメッセージ

- ◇ 医療機関との連携
- ◇ 役割分担で支える視点
- ◇ 「治癒」と「寛解」
- ◇ 雇用管理の視点 など



【令和2年度版】 令和3年6月発行予定



オンライン

＜東京都福祉保健局受託事業＞

令和2年度精神障害者就労定着連携促進事業  
連絡会

医療機関が支える障害者就労  
～精神科医療従事者からのメッセージ～



平成30年度から始めました「精神障害者就労定着連携促進事業連絡会」は今回で 3年目となります。今年度はコロナ禍という状況の中で開催が危ぶまれていましたが、オンラインの導入により開催が可能になりました。



今回は、就労支援に積極的に取り組まれている精神科医療機関から講師をお呼びして、デイケアをはじめとした就労支援や、医療従事者から見た精神障害者の就労および定着状況についてお話しいたします。多くの方々のご参加をお待ちしています。

3月 10日 (水)

日 時

2021年 ~~1月21日(木)~~

14:00 ~ 16:00

Zoom入室開始 13:15 ~

参加方法

Zoomによるオンライン参加  
Zoom接続の確認日を別途設けます。

※ Wi-Fi 接続は通信が安定しない場合があるので、有線接続をお勧めします。  
※ Zoomには人数制限があるため、お申込者以外の参加はお控えください。  
※ Zoomの通信費用については受講者負担となります。ご自身の通信契約内容をご確認のうえご参加ください。

対 象

- ◆ 障害者雇用に取り組んでいる、または今後取り組む予定の企業のみなさま
- ◆ 就労支援従事者(障害福祉サービス事業所ならびに医療従事者のみなさま)
- ◆ その他、障害者雇用に関係するみなさま

定 員

オンライン参加 80名

申込方法

mail : [worktry@jhcitabashi.or.jp](mailto:worktry@jhcitabashi.or.jp) FAX : 03-3554-8202

スケジュール

14:00 あいさつ

14:15 「医療機関が支える障害者就労」  
講師 ころのクリニック高島平  
精神保健福祉士 小林香織氏

15:15 休 憩 (チャットにより質問受付)

15:30 質疑応答

15:50 まとめ

16:00 閉会

主催： 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ

TEL： 03-5986-7551

担当： 清家/下園 /若宮/工藤

# 城南エリア

## 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

障害者就業・生活支援センター アイキャリア

### 1 テーマ 障害者雇用の“今”を知る

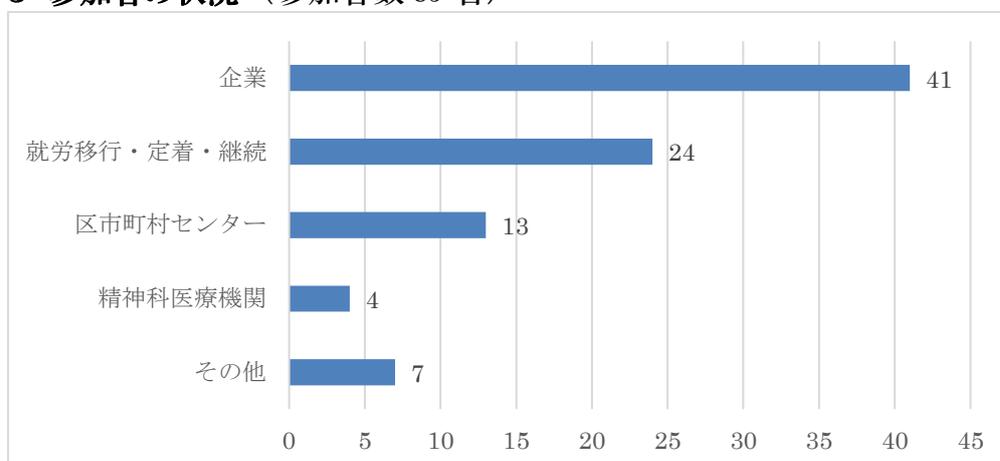
【テーマ設定の目的】

新型コロナウイルス感染症の影響により雇用のあり方や働き方に変化が生じている中、企業、働く本人、支援機関及び関係機関にはこれまでにない対応、雇用管理が必要となってきた。法定雇用率の引き上げやコロナ禍という中で障害者雇用の現状や企業の取組について共有する。

### 2 開催方法

オンラインセミナー（ZOOM ウェビナー）

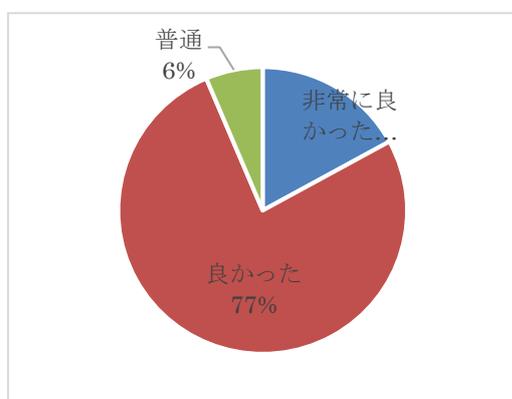
### 3 参加者の状況（参加者数 89 名）



### 4 講演要旨

第1部ではハローワーク渋谷 雇用指導官より令和3年3月より引き上げとなった障害者法定雇用率制度についての説明。第2部ではコロナ禍における障害者雇用の現状について ハローワーク渋谷における求人や就職の状況、中小企業障害者雇用応援連携事業の担当より「中小企業における障害者雇用の現状について」、現在実際にテレワークを取入れている企業2社からその取り組みや雇用管理についてお話頂いた。

### 5 参加者アンケートの分析(回答数 47 名)



#### ◆参加理由

- ・コロナ禍での障害者雇用の現状を知りたかったため
- ・精神障害者が適応しやすいといわれるテレワークの現状について知りたかったため
- ・他社の例を知りたい
- ・障害者雇用の現状を知り今後の支援に役立てたい

#### ◆連絡会の感想

- ・法定雇用率制度について現在の状況から特例措置の話まで聞けてためになりました。
- ・企業のリモートワークの取組や事例が大変参考になりました。

・企業からの事例紹介は大変参考になりました。

- ・企業の障害者雇用に関する現状について知ることができ今後支援をして行く上でのヒントを頂くことが出来ました。

## 【連携に資するツール】

### ◆名称

How to 活躍を引き出すための実践プチハンドブック 障害者雇用 version

### ◆内容

「誰もが生き活きと働き続ける」ことを共通の目標に、令和元年度の精神障害者就労定着支援連絡会において医療機関、支援機関、企業のべ 164 人にご参加いただき以下のテーマでグループディカッションを実施した。

#### ○テーマ

- ・社内での活躍
- ・本人—企業—関係機関との信頼関係
- ・自己理解を進める

グループディスカッションで生じた生の声をキーワード毎にまとめ、「活躍を引き出すための実践プチハンドブック」としてまとめた。

### ◆対象者など

障害者雇用に関わる全ての方を対象としているが、これから障害者雇用を考えるまたは進める事業主にも有効な内容となっている。

### ◆配布方法

連絡会に参加いただいた全ての機関に郵送で発送

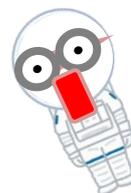
### ◆閲覧方法

QR コードまたは、<https://mahiro.or.jp/hb> にアクセスしていただくと、実践プチハンドブックの閲覧、印刷ができる仕様となっている。

### 〈表紙〉



### 〈内容〉



実践プチハンドブックの内容は  
QR コードを参照してください。

# 障害者雇用の

## “今”を知る

オンライン  
セミナー

新型コロナウイルス感染症の影響により、従来の雇用のあり方や働き方が変化しております。今後、法定雇用率の引き上げが控えており、障害者雇用の更なる促進が求められています。コロナ禍における障害者雇用の採用状況や企業の現状はどうなっているのか？またテレワークを導入している企業が業務や雇用管理をどのように行っているのかについてお話頂きます。

### 第1部

#### 「法定雇用率について」

ハローワーク渋谷 山本 大輔 (雇用指導官)

### 第2部

#### 「コロナ禍における企業の状況と雇用管理」

ハローワーク渋谷 征矢 孝 (専門援助第二部門 統括職業指導官)

アイキャリア 小松 まどか (障害者雇用支援員)

テレワークで雇用管理をしている企業 (2社ほど)

2021年 **3**月 **5**日 (金) 14:00~16:00  
(入室可能 13:30~)

参加費 **無料**

定員 **80名**

申込 **2月24日 (水) までにお申込みください**  
(裏面参照)

# 城東エリア 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO

## 1 テーマ

With コロナの障害者雇用 ～精神障害者が働き続けるために～

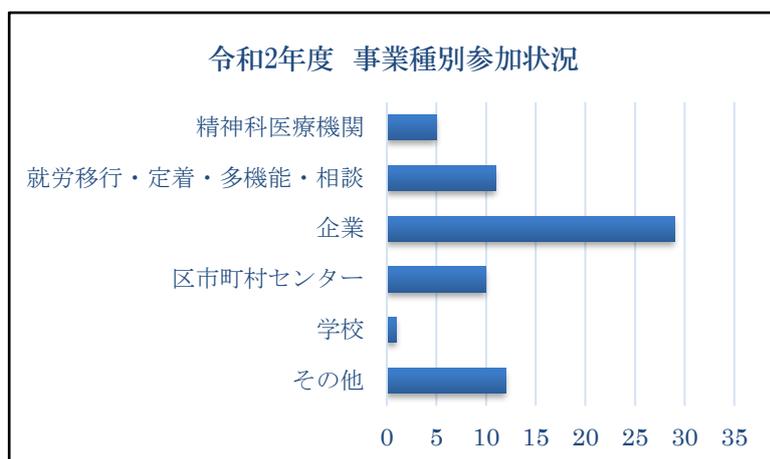
### 【テーマ設定の目的】

緊急事態宣言以後、急な在宅勤務への切り替えによる雇用管理・体調管理の困難さ、新規業務の切り出し、業務変更など、企業、在職当事者双方にとって大きな変化があった。このような状況下における精神障害者の安定雇用に必要とされる情報交換の場を目的とした。

## 2 開催方法

感染症防止対策のため、WEB 参加と会場参加のハイブリッド方式で開催した。

## 3 参加者の状況



【WEB 参加】 47名

【会場参加】 22名

【合計】 69名

## 4 講演要旨

第1部は精神障害者雇用推進企業であるMS&AD アビリティワークス株式会社による実践報告。雇用担当者からは在宅勤務における雇用管理の工夫、具体的な活用ツールの説明、在職当事者からは困りに対してどのように対応したか、事例を交えての発表があった。

第2部は連携ツールの活用方法について。参加者に配布した「就労定着のためのエコマップ」を元に、作成目的とその効果、実際に作成しての感想などを伝え、今後の活用に向けてデモンストレーションを行った。

## 5 質疑応答

事例発表の内容に対して、連絡会参加企業から多くの質問が寄せられた。雇用担当者からは、フィードバックをすることの有効性や、自己開示をしたがらない当事者への接し方のアドバイスなど、現場で日々対応しているからこそその返答があり、非常に有意義な内容であった。在職当事者からの発言は、実際の職場ですぐに実践できる対応方法であり、参加者も具体的なイメージが持ちやすかった。

連絡会申込時に事前質問をした参加者には、雇用担当者からの返答を受託団体より送付した。

## 6 参加者アンケートの結果

### ■第1部

- ・ 活用している具体的なツールの紹介があり自社への展開の助けになった
- ・ 業務スケジュールの視覚化、多くコミュニケーションを取ることの重要性を認識した
- ・ テレワークで手段は変わっても、安心して働く環境の整備という雇用管理の本質は変わらないこと
- ・ トライ&エラーで在職当事者が取り組んできた積み重ねを強く感じた
- ・ 在宅での実際の仕事の進め方を聞いたことが良かった
- ・ 在宅だからこそその対話の重要性
- ・ 業務指示者とは別にサポート体制があることに安心感がある
- ・ 従来からのやり方からなかなか脱却できないので、さまざまなツールの活用など先進的な取り組みを参考にしたい

### ■第2部

- ・ 職場だけではなく学校に置き換えても活用ができそうだと感じる
- ・ 情報共有だけではなく、自己認識、認識の齟齬解決ができるのが良い
- ・ 一部を全体と捉える方に活用すると、必要ない焦りや不安の軽減が見込める
- ・ 関係機関の役割分担の明確化、機関間の共有のしやすさ
- ・ 見える化、図式化することのメリット
- ・ 企業が在職者の生活面についてどこまで把握するかは要検討

### ■在宅勤務での各事業所の状況

#### <困り>

- ・ コミュニケーションの乏しさ、難しさ
- ・ 個人情報などの持ち出せない情報が多いので、業務の切り出しが困難
- ・ やり取りが担当者との1対1になりがちで、周囲から普段の様子が見えにくい
- ・ 自宅待機によるストレス
- ・ 在宅勤務が実質自宅待機になっている

#### <対応方法>

- ・ Teamsの機能や遠隔操作機能を活用して業務確認・指示
- ・ テレワークに適した業務創出のため各部署への呼びかけ
- ・ 一律にせず個人の特性合わせた在宅日数の決定

### 【連携に資するツール】

#### ■「就労定着のためのエコマップ」

エコマップとは当事者を中心として関係機関を落とし込んだ生体地図のこと。当事者が主体的にエコマップを作成することで、自己を客観視する力、困った時の自己発信力の向上を主目的として、連携する関係機関の役割分担や必要な社会資源の洗い出しにも活用できるツールである。

作成自体が目的ではなく、作成する過程を通して、自分の苦手なことや強み、必要なサポートに気づくことが重要である。そして、主体的に作成したエコマップを活かして、周囲の支援体制を充実させ、生活がより良いものになる経験を積むことで、自己肯定感や発信力を育んでいく効果も期待できる。

#### ■ 困る前に整理＋困ったに対応

- 精神障害者自身が現状を可視化して把握することができる
- 困りが生じた際に、周辺環境を図に落とし込むことで状況が整理され、必要な支援に繋げやすい
- 精神障害者とその関係機関との認識のずれを把握・修正できる

■ ダウンロード方法

QRコード、または法人ホームページ  
(<https://www.wels.jp>)よりダウンロード



東京都福祉保健局受託事業  
精神障害者就労定着連携促進事業

## 就労定着のためのエコマップ

就労は生活の重要な基盤ではありますが、  
職場や生活で起きる様々な問題により  
就労の継続が難しくなることがあります。

このエコマップは、ご本人の自己発信力の向上と  
周囲の各機関の連携促進につながる  
就労定着のためのツールです。

特定非営利活動法人WEL'S  
就業・生活支援センターWEL'S TOKYO

【本人・関係機関】

⑥ 作成日を記載します

職場環境や関係機関に変化や変更があった時に作り直します。  
作ったエコマップは振り返りの資料としても活用できますよ。

自分の状況を客観的に見るのは大事ですね。  
職場のことも生活のこともまとまっているので、新しい主治医や新しく関係機関に相談するときに使います！

〇年〇月〇日作成

The diagram shows a central figure 'Aさん' connected to various entities:

- 職場 (Workplace):** Includes '人事部担当者' (HR Manager), '総務部' (General Affairs Dept), '総務部上司' (General Affairs Supervisor), '総務部先輩 Bさん' (Senior B), '総務部先輩 Cさん' (Senior C), and 'Aさん' (A). A note says '声が大きい' (Loud voice).
- 医療機関 (Medical Institutions):** Includes 'クリニックの主治医' (Clinic's Main Doctor) with a '3ヶ月後変更' (Change after 3 months) note, and '就労支援センター担当者' (Job Support Center Staff) with a '2ヶ月1回面談' (Interview every 2 months) note.
- 支援機関 (Support Institutions):** Includes '就労支援センター担当者' (Job Support Center Staff).
- 友人 (Friends):** Includes '学生時代の友人' (Friends from student days).
- 家族 (Family):** Includes '祖父' (Grandfather) with '体調悪い' (Poor health), '母' (Mother), '父' (Father), and '兄' (Brother). A note says '転職・生活リズム×' (Job change, life rhythm ×).

Legend for relationship strength:

- Strong relationship: Double-headed arrow
- Weak relationship: Single-headed arrow
- Good relationship: Dashed arrow
- Poor relationship: Wavy arrow

令和2年度 城東圏域  
東京都精神障害者就労定着支援連絡会

東京都福祉保健局受託事業

## Withコロナの障害者雇用 ～精神障害者が働き続けるために～

在宅ワークでの業務の切り出し、体調を含めた雇用管理、環境変化への負担...。  
この緊急事態に対応せざるを得ない現状を踏まえ、企業、在職当事者、周囲の関係機関  
が一体となり、働き続けるためにできることを一緒に考えていきましょう。

平成30年からの本連絡会では、参加者の皆様からのご意見をもとに連携ツール「就労  
定着のためのエコマップ」を作成しました。今だからこそ、連携に向けたツールを上手に  
活用して、働く当事者の周囲の情報を整理し、安定した就労に繋げましょう。連絡会に参  
加される皆様には本ツールを送付させていただきます。

今年度連絡会はハイブリット方式です。精神障害者の雇用推進企業からの実践報告、在  
職当事者からの発表があります。貴社の在職当事者に、他社で働く当事者の発表を聞く研  
修の場としてもご活用ください。

**2021年2月2日(火) 14:00～16:00**

(13:30～開場・ZOOM入室)

**会場** ちよだプラットフォームスクウェア5階会議室 / オンライン

**定員** ・会場 30名限定(先着順) ※感染症拡大状況により変更の可能性有り  
・オンライン参加 (ZOOM使用)

**参加費** 無料

### 第1部

**Withコロナ時代における新たな働き方  
～精神障がい者の安定した職場づくり～ 実践報告**

#### ■事業主より

MS&ADアビリティワークス株式会社

事業部 兼 グループ会社支援室 シニアマネージャー 山口 綾子氏

#### ■在職当事者より

MS&ADアビリティワークス株式会社 総務部在職者

#### ■質疑応答、他

### 第2部

エコマップの作成デモンストレーション

※お申込者にエコマップの冊子を発送いたします

お申込み

お問い合わせ

障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYO 前木・北川・仙石

TEL: 03-5809-0849 / FAX: 03-5809-0949 / メールアドレス: info@wels.jp

# 多摩北部エリア 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

障害者就業・生活支援センター オープナー

## 【事業の背景と目的】

平成30年度から令和元年度の事業報告(p.27)を参照

## 【事業の進め方】

当法人では、採用面接場面で必要な情報が企業・求職者双方で、適切に聞き取れていない、もしくは伝えられていないのではないかと仮説をたて、企業と精神障害者の円滑なマッチングや採用後の職場定着に資するツールを作成していきっている。併せて、平成30年度から令和元年度では、病気・障害についての理解促進を主とした、圏域向け連絡会を年4回開催した。

圏域向け連絡会のアンケートから把握できた、職場定着についての課題などについて、事務局会議で議論した。

連絡会で精神障害者への理解促進と課題についての把握、事務局会議でツールを作成することを繰り返す形式をとり、多角的に議論を行うことで、より活用のしやすいツールを目指した。

## 【圏域向け連絡会】

令和2年度は、下記のテーマで圏域向け連絡会を1回開催した。

### 1 令和2年度 圏域向け連絡会のテーマ

「目から鱗！採用面接を見直す～採用面接は互いのコミュニケーションでみちがえる～」

### 2 テーマ設定の目的

デモンストレーションを実際にご覧いただくことで、ツールの活用方法や採用面接時の留意点などについて、ご理解いただくことを促進することを目的とした。

### 3 開催方法

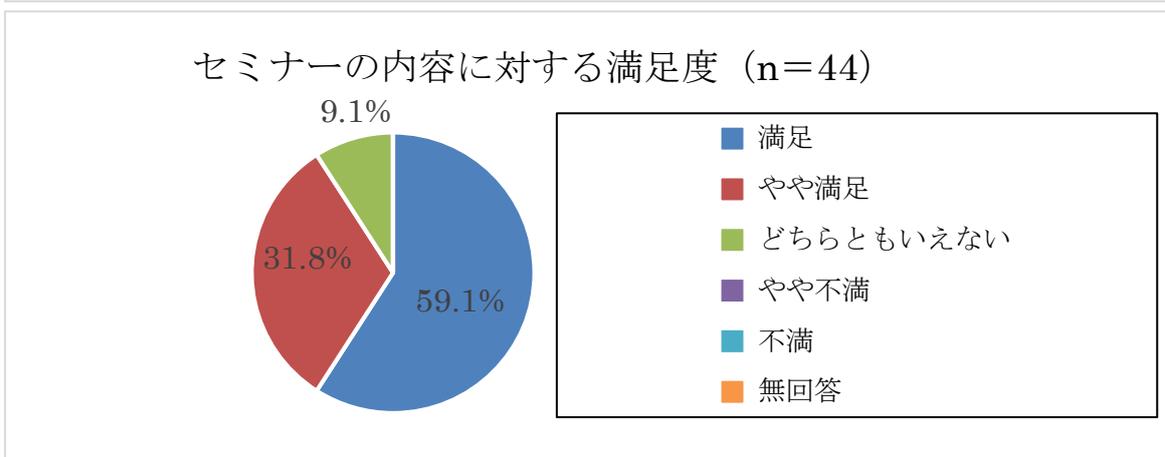
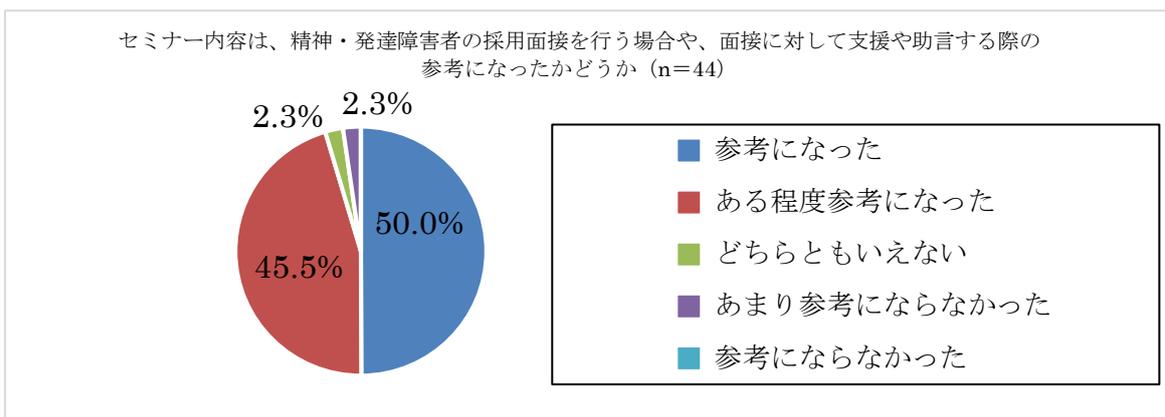
令和2年度は新型コロナウイルス感染症予防の観点から、ウェビナー形式で実施した。

### 4 参加者の状況

一般企業	28人
特例子会社	28人
人事担当者	2人
就労移行支援事業所	22人
就労継続支援事業所(A型・B型)	0人
市区町村就労支援センター	2人
ハローワーク	1人
その他行政機関	1人
その他	7人

91人が参加し、「採用面接場面についてのデモンストレーションを見ることができ、大変参考になった」「面接の流れに沿って、場面ごとに区切りながら解説が具体的にいったのでわかりやすかった」「緊張をほぐすアイスブレイクや、ご本人が頑張った良いところを面談中にしっかりフィードバックするなど、改めて参考になりました」など好評を得ている。

## 5 アンケート結果



## 6 講演要旨

みずほビジネス・チャレンジ株式会社 企画部 職場定着支援チーム シニアマネージャー 大森理智氏から、採用面接場面における注意点や留意点について、パワーポイントを使用し、説明をおこなった。

その後、採用面接場面のデモンストレーションでは、実際の場面に対して、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 小野寺十二氏による、解説を織り交ぜながら配信した。

## 7 質疑応答 一部抜粋

質問	解答
オンライン面接の場合のコミュニケーションの取り方のポイントは？	オンラインに不慣れな方もいるので、豊かな表情で対応することや、はっきりとした言葉で対応する。
採用面接に向けての練習方法を知りたい。	採用面接を想定した、練習を行う。ケース担当だけではなく、様々な職員が対応し、違う文言などでも質問してみる。ビデオ撮影し、客観的にご本人がみられることで、改善することにもつながる。

### 【連携に資するツール】

<職場定着に資するツール作成にまつわる変遷>



## さらにより良く活用するために



### 採用面接担当者の自己チェック ～ 採用準備と面接時の留意事項 ～

◆採用面接に望むにあたっての採用準備	◆採用面接時に気を付けておきたいこと
<input type="checkbox"/> 採用のニーズ（人物像や業務に必要な条件など）が明確になっている。	<input type="checkbox"/> 採用面接の雰囲気作りを心掛ける（話しやすい話題、ゆったりした態度（視線、表情、姿勢）など）。
<input type="checkbox"/> 募集要件や採用面接時に確認する内容について把握している。	<input type="checkbox"/> 面接官自身が心と時間の余裕を持って臨む（そわそわした態度や雰囲気が面接に反映されないようにするなど）。
<input type="checkbox"/> 受入れ部署の従業員は、障害者雇用の目的や一般的な障害特性について理解している。	<input type="checkbox"/> うなずきやあいづちをして話を促す。途中でさえぎらず、話を最後まで聴く。
<input type="checkbox"/> 職場の環境（業務指導・相談体制等）について、検討・整備している。	<input type="checkbox"/> 的確な質問をして、話を引き出したり、掘り下げる。聞くべきことはきちんと、責任を持って真摯な態度で聞く。
<input type="checkbox"/> 合理的配慮の提供可能な範囲について理解している。	<input type="checkbox"/> 配属予定部署・業務内容、職場の雰囲気などについて説明する。
<input type="checkbox"/> 就労準備訓練や支援機関の役割について理解している。	<input type="checkbox"/> 提供できる配慮の内容について伝える。

雇用率のために採用するのでは職場定着は難しくなる。特に、受け入れ部署の従業員の方たちが、上司からトップダウンで対応するような形になると、現場が疲弊してしまう可能性がある。そのため、事前に、精神障害者を配置することでのメリット、提供できる合理的配慮の範囲、現場のニーズを把握しておくことをお勧めしている。

採否について判断に迷う場合は、職場見学や職場体験実習を受け入れてみることで、よりマッチングが進む可能性があるため、ご検討いただきたい。

さらに詳しい配慮事例などにつきましては、URL もしくは QR コードから各情報をご覧ください。

- ・ 採用場面では、支援機関を利用している求職者から支援者同席の相談があった場合に、同席を認めることも配慮の1つとして必要になります。
- ・ 採用面接の場面だけでは、仕事の内容や職場の雰囲気などを十分に伝えられたか、また職場として受入れ態勢が整えられそうかなど、企業と求職者のお互いが判断に迷う場合には、職場見学や短期間の職場実習を受け入れるという方法もあります。
- ・ その他、採用面接から職場定着までについて、様々な「合理的配慮の実践事例」があります。詳細は、下記URLをご覧ください。

#### 【合理的配慮の実践事例】

##### ・ 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

「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」

<https://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/p8ocur000000x34-att/kyouzai58.pdf>

「合理的配慮提供」に係るセルフチェックシート（同PDF R.9～13）もご活用ください。

「障害者雇用事例リファレンスサービス」

<https://www.ref.jeed.go.jp/index.html>

##### ・ 厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課

合理的配慮指針事例集【第三版】

<https://www.mhlw.go.jp/tenji/dl/file13-05.pdf>



採用面接のためのコミュニケーションツール  
5つの視点

5つの視点	把握する内容	把握する意図	質問例
健康管理	病気や障害に対する自己理解	・ 病気や障害の認識度や自己管理能力があることで、適切に本人の体調管理と会社の雇用管理を実施するため。 ・ 病気や障害の特性、特徴を把握することで会社（職場）における配慮を適切に選定するため。	・ あなたの病気や障害について、差し支えのない範囲で教えていただけますか？
	通院頻度	・ 配属予定先が希望する業務内容やスケジュールなどが合うかを確認するため。 ・ 雇用条件に合った担当業務と作業量のバランスを調整するため。	・ 現在の通院頻度を教えていただけますか？ ・ 通院をする際に休職は必要ですか？ ・ 通院する曜日の変更は可能ですか？
	服薬状況	・ 自分の病気や症状についての認識があり、服薬が大切であることが理解できているかを確認するため。 ・ 病状の変化等に合わせて、主治医と服薬について相談できているかを確認するため。	・ 今、飲んでいる薬は、どのような効果がありますか？ ・ 今、飲んでいる薬は、どのような症状を落ち着かせる効果がありますか？ ・ どのような副作用がありますか？
	サイン（体調悪化の前触れ）に対する予防と対処方法	・ 安定して長く働き続けるために、病気の悪化を予防しながら働くことができるかを知るため。 ・ 休職が必要になる程度の体調不良になる前に企業担当者や支援者に自分から発信できるかを確認するため。	・ 体調が悪くなる時のサイン（前触れ）は何かありますか？ ・ 体調悪化の予防方法や悪くなった時の対処方法がありますか？
	主治医との関係性	・ 主治医が就労に関して協力的かを知るため。 ・ 主治医に自分の状況について相談できているか確認するため。	・ 主治医とは話しやすいですか？ ・ 主治医から仕事をすることでどんなことを気をつけるように言われていますか？
日常生活管理	仕事と余暇のバランス	・ 気分転換の方法があるかを知るため。 ・ 過活動（自ら疲弊するような活動）をしていないかを知るため。	・ 休みの日はどのように過ごしていますか？ ・ 平日と休日、それぞれの選んだ睡眠時間はどのくらいですか？
	ストレスコントロールの状況	・ 疲れへの対処方法があるかを知るため。 ・ 疲れについての本人の認識について知るため。 ・ セルフケアをどの位出来るのかを知るため。	・ 疲れた時の過ごし方や回復の工夫などはありますか？ ・ ストレス解消方法がありますか？
	長く働き続ける	・ 働く動機とモチベーションの維持をどう考えているか、また主体的に会社の一員になろうと考えているかを知るため。	・ 長く働くために気をつけていることは何かありますか？

左図の質問項目を全て把握するのではなく、貴社にとって必要な項目をピックアップしご活用いただきたい。質問する順番は特に決まっていなため、工夫していただきたい。事前に把握しておきたい内容を準備しておき、話題を変えたい時は「話は変わりますが」などのクッション言葉を入れていただくと、スムーズな採用面接になると考えている。質問の仕方は、例に捉われず、

質問しやすい文言など工夫をしていただきたい。

## ①【今後の方向性】

### <圏域向け連絡会について>

精神障害者の就労・定着に対する圏域全体の理解の底上げを図るためには、引き続きより多くの関係機関の参加が求められると考えている。

本事業での成果を踏まえつつ、さらに連絡会へ参加していただける周知方法や講義内容やテーマの見直し・検討を実施していきたい。また、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた上で、参加者同士の交流・連携の創出に向けた取組みを検討していきたい。

### <採用面接のためのコミュニケーションツールについて>

ツールの周知方法や企業等での試行、そして、効果・検証について取り組みが必要と考えている。

目から鱗！

# 採用面接を見直す

～面接は互いのコミュニケーションでみちがえる～

LIVE 配信

参加無料

令和 3 年

2/24 水

14:30～16:30

※接続は14:15～  
資料は当日、ダウンロード  
からお願いいたします。

## 第 1 部：令和 2 年度 事業報告

障害者就業・生活支援センター オープナー  
主任 川田 俊也

企業・支援者の方  
必見！

## 第 2 部：採用面接デモンストレーション

みずほビジネス・チャレンジド(株) 企画部職場定着支援チーム 大森 理智氏  
東京障害者職業センター多摩支所 主任障害者職業カウンセラー 小野寺 十二氏  
医療法人社団碧水会 長谷川病院 デイケア科 科長 佐々木 真一氏

オープナーでは3年間をかけて、採用面接のためのコミュニケーションツールを作成してきました。今回のウェビナー第1部では、ツール作成までの過程をご報告させていただき、第2部では、精神障害者の方の職場定着の入り口である採用面接場面について、ツールを活用しながらのデモンストレーションを通して、少しでも役立ててもらえればと思います。

【対象者】 ・精神障害者の方をすでに雇用している企業担当者 ・精神障害の方を雇用しようと検討している企業の担当者  
・就労支援機関 など

主催：障害者就業・生活支援センター オープナー  
東京都福祉保健局受託事業

問い合わせ先：障害者就業・生活支援センター オープナー  
東京都国立市富士見台 1-17-4  
Tel:042-577-0079 FAX:042-575-8332  
担当：川田・吉本

# 多摩南部エリア

## 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

障害者就業・生活支援センター TALANT

### 1 テーマ 事例検討から考える職場定着支援

～企業が感じた連携のミゾ(発達障害事例を通じて)～

障害者就労支援に携わる関係機関は、それぞれの立場や役割と支援があるため、見えている景色が異なる。当連絡会の目的は、その立場の違いによる溝を明らかにし、「溝」がありつつも円滑に各機関が連携し、当事者に適切な支援を提供するにはどうすればよいか、事例検討を通じて意見交換をしていく。

#### 【テーマ設定の目的】

令和元年度は、当事者を送り出す医療機関の方から事例を出していただいた。医療機関から見える課題が明らかになった。今年度は、さらに踏み込んで、実際に雇用している企業の担当者から事例を出していただいた。企業から見える連携の課題についての意見交換を想定した。今回は発達障害事例を通じて検討を行った。

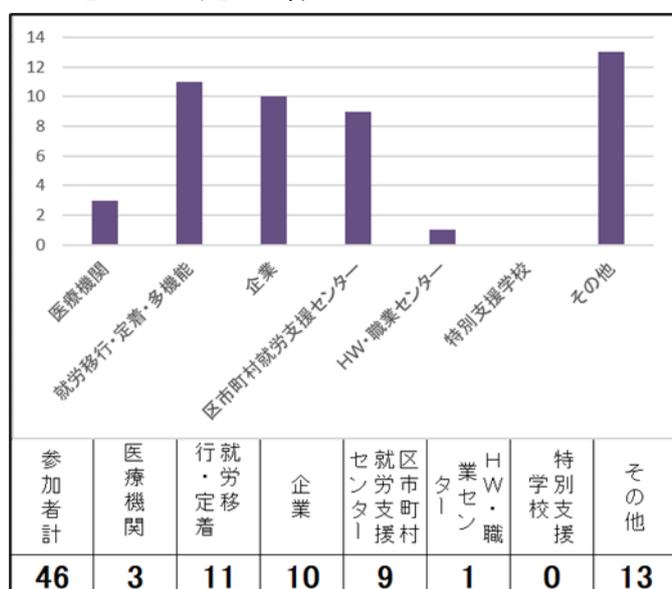
### 2 開催方法

WEB(Zoom)のみ

平日の日中に参加しづらい医療機関の方ができるだけ参加しやすいように、平日夜間(18:00～20:10)に開催した。

### 3 参加者の状況(参加方法)

【WEBのみ】 46名



#### 【その他内訳】

地域包括1、大学1、しごと財団1、ナカボツ5、事務局5

### 4 事例検討要旨

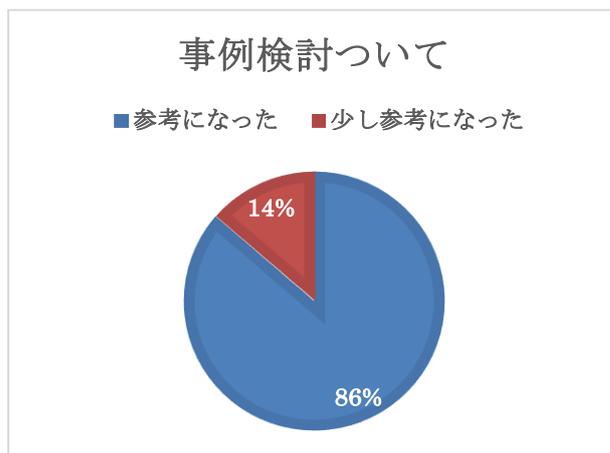
企業から発達障害者の職場定着事例を提出して頂き、PCAGIP(ピカジップ)法で事例検討を行った。参加者一人ひとりから挙がる多くの疑問を通じ事例の全体像をイメージし、全参加者が集中し取り組む時間になった。就労支援では、先入観や固定概念に捕らわれず、「私たち支援者が見ていることは、対象者の生活や就労に関する一場面過ぎないこと」「場面が変わると対象者の状態もかわることを支援者も企業も理解していること」を認識しながらアセスメントすることの重要性を再認識した貴重な機会であった。

※ PCAGIP(ピカジップ)法:事例提供者が事例資料を提供し、ファシリテーターと参加者が安全な雰囲気の中でその相互作用を通じて参加者の力を最大限に引き出し、参加者の知恵と経験から、事例提供者に役立つ新しい取り組みの方向や具体策のヒントを見出していくプロセスをともにする事例検討方法のこと

## 5 質疑応答

本人に関する質問が多くなる傾向があるため、連携や支援に関する質問を重ねていけるように、今後工夫していきたい。

## 6 参加者アンケートの分析



参加者の86%の方から「参考になった」という回答を頂いた。これはPCAGIP(ピカジップ)法という参加者が一人一人質問する形式であったことも影響していると思われる。参加者はそれぞれの頭の中で事例を自らのケースに置き換えて、積極的に質問されていた。

## 【連携に資するツール】

(名 称) 医療機関と関係機関の就労支援に関する情報共有の方法について

(内 容)

- ◇ 医療機関と企業を含む関係機関が、就労支援の情報(本人の特性や配慮事項、支援の見立てや方向性、職場や生活の状況、必要な手続きなど本人が伝えきれないこと)を共有するためのツール
- ◇ 医療機関と関係機関が就労支援に関する情報共有をする際の手順などについてまとめたものと、地域医療機関の専門職のキーパーソンの一覧

(配布する対象者または利用していただきたい方など)

連絡会参加者

(配布方法)

令和2年度連絡会で、活用方法や注意点を伝えた上で配布

(期待される効果)

医療機関と関係機関が就労支援に関する情報共有をすることで、当事者の就労定着が安定的に継続できること

## ～内容の紹介～

連携に資するツール Ver2.0

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; color: red; font-weight: bold;">医療機関と関係機関の就労支援に関する情報共有の方法について</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">障害者就業・生活支援センター-TALANT</p> <p style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;">情報共有の目的</p> <p style="color: #0070C0; font-weight: bold; margin-top: 10px;">情報共有の留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人が情報共有の目的を理解し、同意していること</li> <li>・困ったときに突然行うのではなく、支援開始時等に、なるべく普段の状況を・簡潔にまとめた文書等で報告する</li> </ul> <p style="color: #0070C0; font-weight: bold; margin-top: 10px;">* 特定の方の「支援」に関する情報共有であり、「本人の同意」と「平常時からの関係」がポイント</p> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; color: red; font-weight: bold;">地域医療機関の専門職のキーパーソンの一覧</p> <p style="text-align: right; font-size: x-small;">2020.12 ver.2</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <thead> <tr> <th>医療機関</th> <th>部署・診療科</th> <th>担当者</th> <th>役職・職種</th> <th>電話番号</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医療法人社団みどり会</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>042-</td> </tr> </tbody> </table> </div>	医療機関	部署・診療科	担当者	役職・職種	電話番号	医療法人社団みどり会				042-
医療機関	部署・診療科	担当者	役職・職種	電話番号							
医療法人社団みどり会				042-							
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; font-weight: bold;">関係機関への連絡の仕方 (医療機関 ⇄ 関係機関)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 医療機関担当者は相談経過や関係機関に伝えたい事項などを文書にまとめる</li> <li>② 電話連絡で関係機関の担当者を確保した上で、情報共有の目的を伝え、方法について相談する</li> <li>③ 関係が乏しい関係機関の場合は、電話会って話すことが望ましいが、必要に応じて電話やメールでの情報共有が可能な場合がある。その際は、自機関の概要と連絡者の立場を簡単に説明しておくことが望ましい。</li> <li>④ 収集した情報は、本人と共有することを、あらかじめ関係機関に伝えておく</li> </ol> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">※本資料は、就労支援における医療機関と関係機関との効果的な連携を目指すために、「就労支援と精神科医療の情報交換マニュアル」(障害者職業総合センター、2017)を参考に、東京都精神障害者就労定着推進協議会の一環で作成されました。</p> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; font-weight: bold;">地域医療機関のキーパーソンの一覧の活用にあたってのご注意</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・掲載されている連絡先は、医療機関を委託されている障害のある方の就労に關して、必要な情報共有を行う場にご利用下さい。情報共有の詳しい方法については、後部をご参照下さい。</li> <li>・整備目的でのご利用・ご連絡は、くれぐれもご遠慮願います。</li> <li>・ご不明点がございましたら、下記の問い合わせ先までご連絡下さい。</li> </ul> <p style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; font-weight: bold; margin-top: 10px;">問い合わせ先</p> <p style="font-size: x-small; margin-top: 5px;">特定非営利活動法人わかさ福祉社会 障害者就業・生活支援センター-TALANT (タラント) 担当: 本場 TEL: 042-648-3278</p> </div>										

表

裏

## <ツール使用後のアンケート>

次年度以降に内容をブラッシュアップするため、ツールを配布した医療機関・関係機関の担当者にアンケートを実施(令和3年3月中)。回答いただいた内容をもとに、内容の充実を目指す。

【令和3年度 Ver3.0】 令和3年度内に改訂予定

【精神障害者就労定着支援連絡会 シリーズ・スキルアップ事例セミナー】

2020 年度テーマ

事例検討から考える職場定着支援

第 1 回 「企業が感じた連携のミゾ（発達障害事例を通じて）」



伸び続ける精神障害者の雇用、就労定着支援事業のスタート、短時間雇用論議等、障害者雇用は大きな変化が続いています。

今年度はコロナ禍という状況の中でオンライン会議システムを活用し、「事例検討から見た就労支援」をテーマに、医療・企業・福祉の連携について更に掘り下げていきたいと思ひます。様々な立場の関係者と共に学び、交流を広げる機会にしたいと思ひますので、今年度もぜひご参加いただければと思ひます。

対象

本連絡会にご興味のある方（定員 100 名）

（企業・精神科医療機関・就労移行支援事業所・就労継続支援事業所・就労定着支援事業所・区市町村障害者就労支援センター・障害者職業センター・教育・行政等の関係機関の方）

費用

無 料

申込

定員に達し次第、締め切りとなります。  
裏面の申し込み手順を参考に Web から申し込み下さい

開催日時

2020 年 1 月 14 日 18:00 - 20:10

開催方法

Zoom によるオンライン参加

日時	テーマ（内容）	担当講師	開催方法
【第 1 回】2021 年 1 月 14 日(木) 17:30 開場 18:00-20:10	「企業が感じた連携 のミゾ（発達障害事 例を通じて）」 *参加型事例検討会 (PCAGIP 法を用いて)	精神障害者就労定着支援連絡会 事務局 医療法人社団 ながやまメンタルクリニック 千田 若菜氏 医療法人社団永生会 永生クリニック リハビリテーション科 言語聴覚士 江村 俊平氏 医療法人社団 KNI 北原国際病院 リハビリテーション科 就労支援室 作業療法士 峯尾 舞氏 社会福祉法人正夢の会 稲城市発達支援センター レスポ-いなぎ 中山 正行氏 株式会社ベネッセビジネスメイト 網代 美保氏	Zoom (オンライン)

# 多摩西部エリア

## 令和2年度 精神障害者就労定着支援連絡会 実施報告

障害者就業・生活支援センター けるん

### 1 テーマ「コロナ禍における就労定着支援の明と暗」

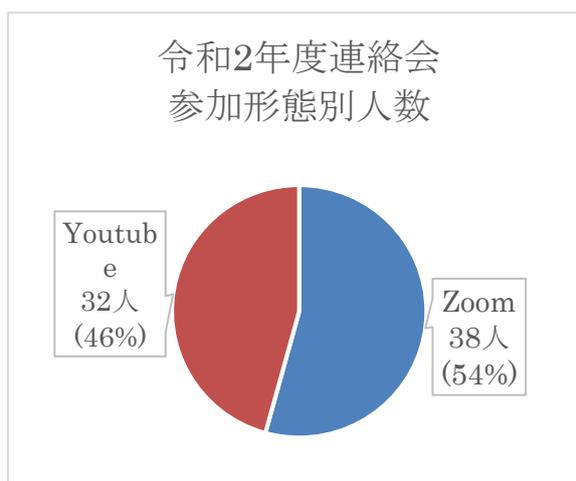
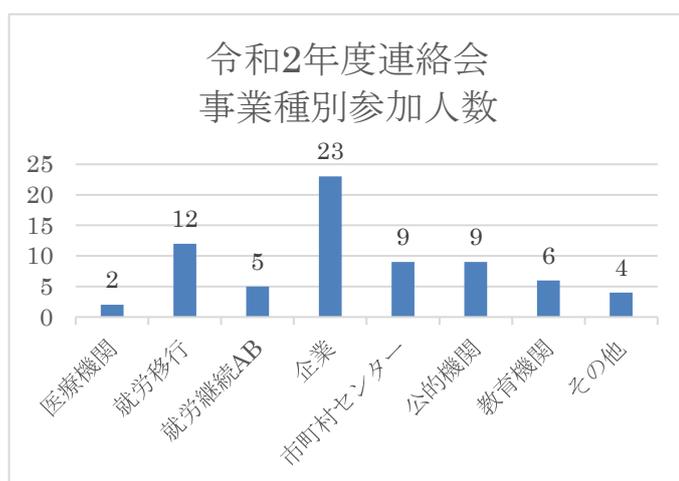
#### 【テーマ設定の目的】

- ・コロナ禍における各事業所の現状や工夫を紹介し合い、それぞれの知見やノウハウを共有することで、この難局を乗り越えるためのヒントを模索する。
- ・コロナがもたらすプラスの影響についてアイデアを出し合うことで、アフターコロナの時代における就労・定着支援のあるべき形を提案する。
- ・市町村や事業種別の垣根を越えて、今後もより一層連携が促進されるような雰囲気と機運を醸成し、地域における支援力の底上げを図る。

### 2 開催方法

Zoom によるオンライン生中継と、後日 Youtube による動画の公開

### 3 参加者の状況 (参加者合計:70 名)



### 4 講演要旨

#### (第1部)ビデオメッセージ

- ・「障害者を取り巻く情勢と都の施策等について」  
東京都福祉保健局 高橋聡美 氏
- ・「令和2年度 障害者の雇用情勢とハローワークの取り組みについて」  
ハローワーク立川専門援助部門 前芝博樹 氏
- ・「相談支援事業所の役割と西多摩地区における就労定着支援の現状について」  
相談支援事業所ひまわり 毛利教秋 氏
- ・「コロナがもたらすメンタルヘルスへの影響等について」  
高月病院 長瀬幸弘 氏、大西保正 氏

#### (第2部)Zoom 生中継

- ・「コロナ禍における障害者雇用の状況に関するアンケート 結果概要報告」  
一般社団法人障害者雇用企業支援協会 石崎雅人 氏
- ・「令和2年度をふりかえって」  
羽村市障害者就労支援センターエール 榎戸勇也 氏

- ・「コロナ禍における就労移行での支援について」  
アビリティズジャスコ立川センター 岩間健一 氏
- ・「コロナ禍における特別支援学校の現状について」  
東京都立あきる野学園 山崎達彦 氏
- ・「オンラインを活用した就労前訓練と、短時間トライアル雇用の実践について」  
一般社団法人 Polyphony 時田良枝 氏  
東久留米市障害者就労支援室 栗城順 氏  
東久留米市商工会議所 事務局長 岩崎哲二 氏  
東久留米市商工会議所 事業担当 疋田昌浩 氏
- ・「閉会のあいさつ」  
国立精神神経医療研究センター病院 高木幸子 氏

## 5 参加者の声

(事前アンケートより)

コロナ禍により、関係機関が集まって情報共有ができる機会がなくなったので、地域の情報などが入りにくくなっており困っている。(就労移行支援事業所)

コロナにより不安感や孤立感が増大し、心身が不安定になり職場定着に支障をきたす方が多くなっている。どのような声掛けをすれば良いのか、皆さんにお聞きしてみたい。(企業)

在宅期間中に、障害のある職員にどのような業務を任せてよいか分からず困っている。1人1人異なる適性・能力なので、一律に課題を出すわけにもいかず苦心している。(企業)

(終了後アンケートより)

こういう厳しい状況だからこそ、今回のように多職種が集まって話をする機会は重要だと思う。今後はオンラインでグループワークなども取り入れながら、双方向で発信できる機会が増えれば、さらに交流が活性化し、図らずとも地域における連携は促進されていくのではないかと思う。(医療機関)

コロナ禍において、暗の側面ばかりではなく、知恵や努力によって新たな選択肢や可能性が増えた明の側面もあることに、非常に勇気づけられました。今後も関係者の方々と連携し、新たな日常においても、支援の質を高めていけるよう取り組んでいきたいと思いました(就労移行支援事業所)

コロナによりできなくなったこともありますが、オンラインの活用など、できることで前向きにやっていくというのが印象的でした(公的機関)

## 【連携に資するツール】

- (名称) 西多摩地区の障害者就労・定着支援 関係機関リスト
- (内容) 西多摩地区において、主に精神障害者の就労・定着支援に関わる事業所の一覧を作成し、今後の情報共有と連携促進を図るためのリスト。地域における関係各所に配布・郵送し、今後も定期的に最新情報を更新していく予定。
- (配布方法) けるん宛にお申込み (042-553-6320 担当:小貫、北原)  
または令和3年度連絡会の会場にて配布予定  
(一部抜粋)

機関名	医療法人財団利定会 大久野病院			
機関種別	(ア) 医療機関	(イ) 就労移行支援事業所	(ウ) 就労定着支援事業所	(エ) 企業
住所	(オ) 区市町村障害者就労支援センター	(カ) ハローワーク	(キ) 障害者職業センター	(ク) 特別支援学校
担当者	工藤美和			
電話	(西多摩高次脳機能障害支援センター、リハビリテーション部 作業療法科 科長)			
電話	042-597-0873 (大久野病院直通)	メール	nk-ss@aircon.ne.jp	
電話	042-597-1003 (センター直通)	ホームページ	http://www.oogunohp.com/	
住所	東京都西多摩郡日の出町大久野 6416	ホームページ	http://www.iwaokai.or.jp/kaido/	
(最寄駅)	(JR 青梅駅または武蔵五日市駅)			

### 機関の紹介

【病院概要】

診療科：内科、皮膚科、リハビリテーション科

医療機能：回復期、慢性期 (158床)

【その他】

当院は平成22年度より東京都委託事業「高次脳機能障害者支援普及事業『専門的リハビリテーションの充実』」事業を行っており、院内に「西多摩高次脳機能障害支援センター」を立ち上げ運営しております。

高次脳機能障害の診断や診断書等書類作成、神経心理学的検査、高次脳機能障害をお持ちの方の生活・就労相談や支援を地域の支援機関の皆様と情報共有および連携を取りながらお手伝いさせていただいております。必要に応じて診察の同行支援、面談、支援者会議への出席、在宅訪問、職場訪問も行っております。



高次脳機能障害のご相談についてはお気軽にお問い合わせください。

西多摩高次脳機能障害支援センター

〒190-0181 東京都西多摩郡日の出町大久野 6416 大久野病院内

☎ 042-597-1003 (図) / 042-597-0873 (大久野病院内)

機関名	医療法人財団岩尾会 東京海道病院			
機関種別	(ア) 医療機関	(イ) 就労移行支援事業所	(ウ) 就労定着支援事業所	(エ) 企業
住所	(オ) 区市町村障害者就労支援センター	(カ) ハローワーク	(キ) 障害者職業センター	(ク) 特別支援学校
担当者	( )			
電話	医療福祉相談室			
電話	0428-32-0111	メール	kaido.soudanshitsu@iwaokai.or.jp	
住所	東京都青梅市末広町 1-4-5	ホームページ	http://www.iwaokai.or.jp/kaido/	
(最寄駅)	(小作駅)			

### 機関の紹介

昭和34年開設

◆診療科目 ◆病床数

精神科 内科 歯科 一般精神科病棟 450床

認知症治療病棟 400床 (男性閉鎖・女性閉鎖)

50床 (男女混合)

◆外来

月曜日～土曜日 診療受付時間 8:30～11:30

初診の方は医療福祉相談室へお電話をお願い致します

◆精神科作業療法 (入院・外来)

月曜日～金曜日 9:15～11:15 13:15～15:15

◆家族会

第3土曜日 (認知症) 第4土曜日 (一般精神)

◆東京都の受託事業

西多摩二次保健医療圏精神科医療地域連携事業

精神障害者地域移行体制整備支援事業の協力病院

<親切と信頼の医療>

◆併設 (関連) 施設

介護老人保健施設「青梅すえひろ苑」

岩尾会訪問看護ステーション

青梅市地域包括支援センターすえひろ

すえひろ指定居宅介護支援事業所

東京青梅病院 (青梅市富岡)

メンタルクリニックいわお (杉並区西荻)



## (アピールポイント)

☆その1 西多摩地区の社会資源を探したいときに便利!

たとえば・・・

- ・高次脳機能障害を専門にしている精神科はどこにある?
- ・デイケアが併設されていて、就労に力を入れている病院はどこ?
- ・就職率の高い就労移行支援事業所は?
- ・職場実習の受け入れをしている企業を探したい。 などなど

☆その2 すぐに連絡・連携を取ることができます。

- ・事業所の担当部署、連絡先、担当者が全て記載されているので、初めて連絡する際に、どこの誰に連絡していいのかわからない事はありません。
- ・一覧に掲載されている事業所は、全て地域の関係機関との連携に積極的な事業所なので、安心して連絡していただくことができます。

【令和2年度版】 2021年4月 発行予定

精神障害者  
就労定着支援  
連絡会



コロナ禍における  
就労・定着支援の明と暗

新型コロナウイルスの災禍により、多くの現場において先の見えない不安に覆われ、これまで積み重ねてきたものが崩壊するのではないかと危惧する声があがっています。同時に、障害のある方をとりまく情勢が大きく変化し、就労・定着支援や生活支援のあり方についても見直されるべき過渡期に入っていると言われています。

今回の連絡会は初のWEB開催となりますが、支援機関、医療機関、教育、企業、行政などの垣根をこえて、コロナ禍において「変えるべきこと」「変えてはいけないこと」等を共に考え、各事業所の現状や創意工夫を共有し、互いに励ましあい、支えあいながら、この難局を乗り切るためのノウハウを学ぶ機会にしたいと考えています。  
皆様お誘いあわせのうえ、ぜひご参加ください。

第1部：各事業所からのビデオメッセージ

企業・行政・医療機関・支援機関等の関係者から、コロナ禍における支援の現状や今後の見通し、関係者へのエールなどを、ビデオメッセージとして事前録画したものを放送いたします。

第2部：各事業所からの報告

複数名の関係者にご登壇いただき、コロナ禍における現状や創意工夫、支援の明と暗について等、様々な内容をご報告いただきます。  
(ライブ中継)

ビデオメッセージや当日の登壇者については、後日、けるんのHPで公開いたします。

2021年  
**2/26** 金  
14:00~16:00

ZOOMにてライブ配信！  
後日 Youtubeにて限定公開

【お問い合わせ】

障害者就業・生活支援センターけるん

TEL:042-553-6320 担当：小貫・北原

【お申し込み】

～連携ツール「情報共有シート」ご参加のお願い～  
地域の関係機関や社会資源を冊子に集約することで、情報共有の円滑化や支援ネットワークの拡充を図りたいと考えています。まだシートをご提出されていない事業所様は、けるんのHPから書式をダウンロードしていただき、メールにてご提出ください。

裏面の申込書に必要事項を記入のうえ、FAXまたはメールにてお申し込みください。  
※お申込み期限：2021年1月15日(金)



### Ⅲ 研修事業

#### 医療連携スキルアップ研修

受託者 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

#### 実施日

##### 平成30年度

- 第1回 平成30年9月25日・26日 サンシャインカンファレンスルーム
- 第2回 平成31年3月18日・19日 LMJ 東京研修センター※
- 第3回 平成31年2月20日・21日 三多摩労働会館

※第2回は、日程変更後

##### 令和元年度

- 第1回 令和元年7月24日(水)・25日(木) LMJ 東京研修センター
- 第2回 令和元年10月24日(木)・25日(金) 三多摩労働会館
- 第3回 令和2年1月22日(水)・23日(木) LMJ 東京研修センター

##### 令和2年度

WEBによる実施

## 1 実施の目的

就労移行支援事業所等と精神科医療機関との連携を強化するため、就労移行支援事業所等に対し、精神科医療機関との連携のために必要となる知識を習得させることを目的に、精神疾患や精神医療の基礎知識のほか、精神科医療機関との情報交換スキル等を向上させる研修を実施する。(実施要綱)

## 2 受講対象者（機関）

都内就労支援事業所の数(令和2年4月1日現在)

事業所種別		23区	多摩地区	合計
就労移行支援事業所		240	103	343
就労定着支援事業所		152	57	209
その他就労系サービス	就労継続 A 型	70	29	99
	就労継続 B 型	465	391	856
区市町村障害者就労支援センター		28	31	59

## 3 受講状況

### (1) 受講者数

年度	申込者	参加者	参加率
平成30年度	134	94	70%
令和元年度	150	112	75%
令和2年度	83	79	95%

### (2) 受講者属性

参加者属性	移行支援	定着支援	その他就労系サービス	区市町村支援センター	その他	合計
H30	63	0	10	19	2	94
R1	77	5	11	20	4	112※
R2	49	12	16	11	3	79※
総計	189	17	37	50	9	285

※定着支援は全て移行支援又はその他就労系サービスと併設のため、全ての参加者属性の人数を合計しても合計の人数とはならない。

## 4 カリキュラム

実施日程	講義名	講義内容	時間	
1 日 目	AM 講義① 医療機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害の理解</li> <li>精神障害者の障害特性と職業生活上の課題</li> </ul>	2.0H	
	PM	講義② 効果的な情報交換を行うために I	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援の基本的視点について</li> <li>医療機関、就労支援機関の役割について</li> <li>情報共有のための課題整理</li> <li>医師の意見書について</li> </ul>	2.0H
		講義③ 精神科医療機関の視点と現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神科医療機関の機能</li> <li>医療従事者</li> <li>医療機関から地域支援機関へ期待されていること</li> <li>医療機関が求める連携</li> </ul>	2.0H
2 日 目	AM	演習① 効果的な情報交換を行うために II	SST(電話での問い合わせ、 連絡、受診同行場面)	2.0H
	PM	演習② 効果的な情報交換を行うために III	医療連携を必要とする事例をもとにしたグループワーク	2.0H
		地域支援ネットワークについて	医療機関や他地域機関との連携	2.0H

## 5 講 師

相澤欽一 宮城障害者職業センター 主幹障害者職業カウンセラー  
 小林香織 こころのクリニック高島平 精神保健福祉士  
 早川智 こころのクリニック高島平 精神保健福祉士  
 八木原律子 明治学院大学 名誉教授  
 野路和之 障害者就業・生活支援センターTALANT センター長

他

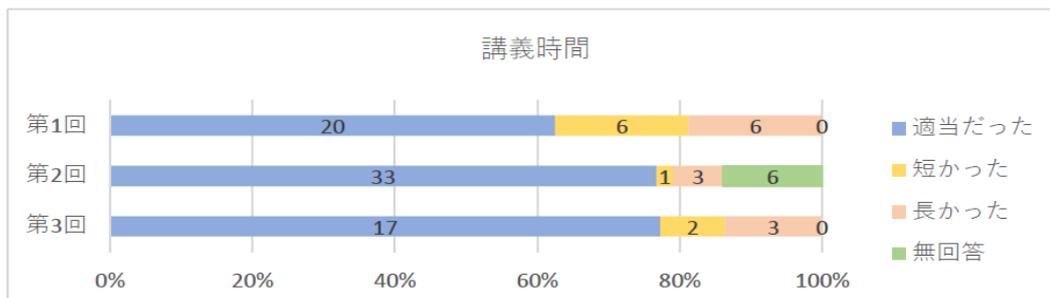
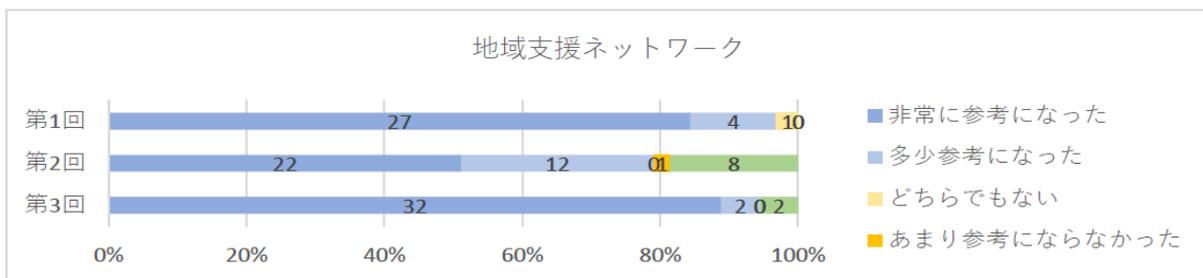
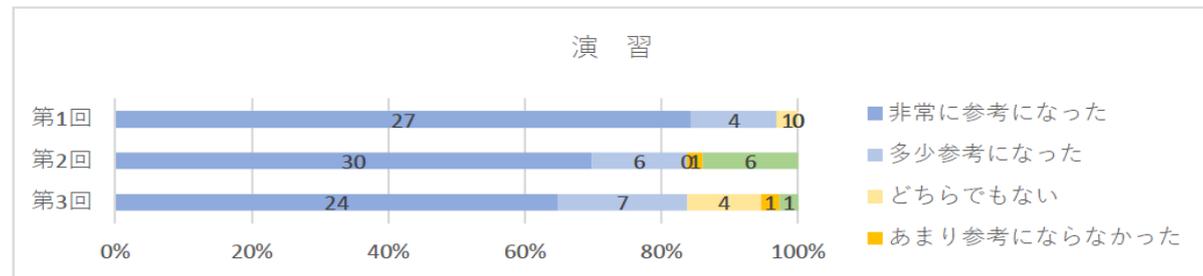
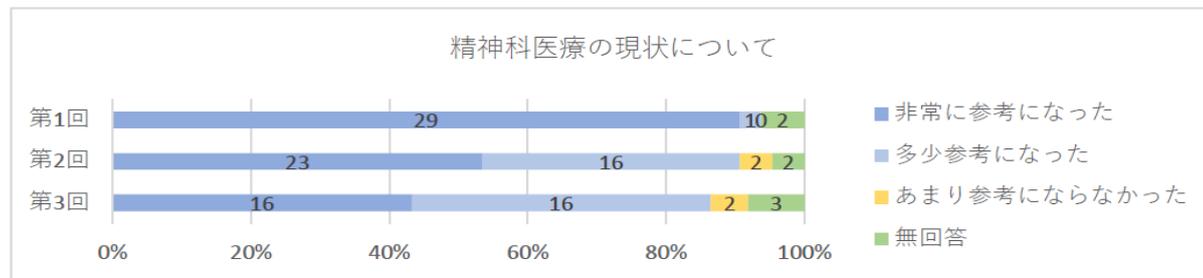
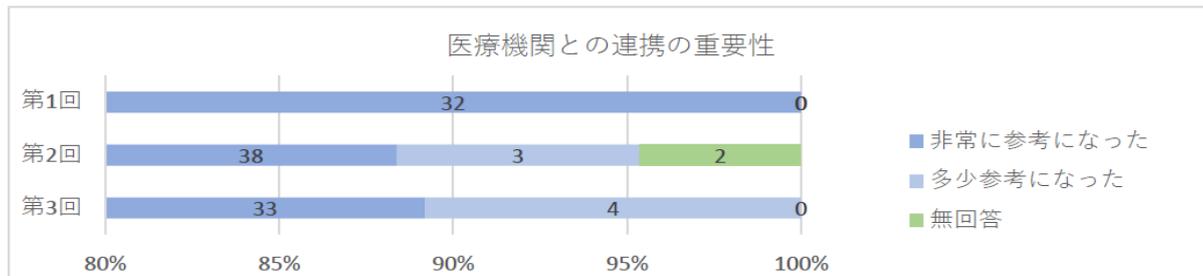
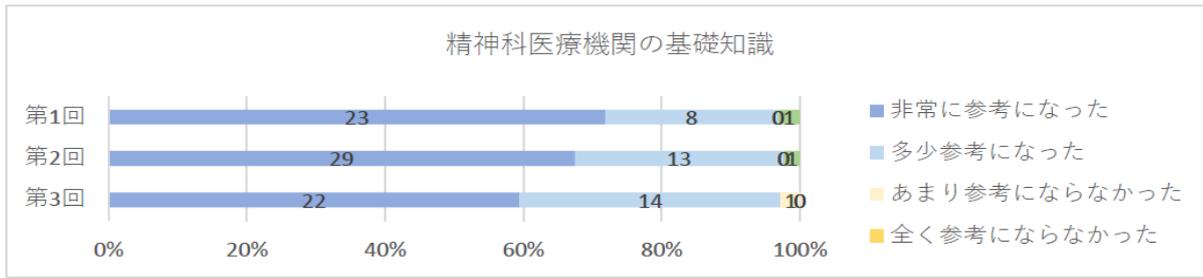
## 6 まとめ

この研修事業は、就労移行支援事業所等と精神科医療機関との連携強化を目標とし、就労移行支援事業所等の、精神疾患や精神医療の基礎知識の他、精神科医療機関との情報交換スキル等を向上させるよう、障害者の就労支援従事者が習得すべき知識や情報、技能を網羅できるようなカリキュラムとしてきた。

具体的には、講義を聴く座学だけでなく、SSTを取り入れ当事者や医療従事者との面談場面を行う演習や、受講生同士で事例検討等を組み込んだ、実戦的な内容となっている。その結果として、毎回受講生からは高い評価を得てきた。

参加者の層は現場経験の浅いスタッフが多く、この研修が障害者就労支援全体の底上げに重要な役割を果たすものと考えている。今後は、この事業を継続しつつ、これまで参加のなかった事業所へ、参加の働きかけを行うとともに、受講後現場での実践についての意見交換の場を持つことができればさらにパワーアップするのではないかと考える。

## 7 アンケートの結果より（令和元年度）



## 8 案 内 （令和元年度）

東京都福祉保健局受託事業

受講料

無料

精神障害者就労定着連携促進事業

# 医療連携スキルアップ研修

平成30年4月より精神障害者が雇用義務化となり法定雇用率算定基礎対象となりました。これを踏まえ、東京都福祉保健局は『精神障害者就労定着連携促進事業』を立上げ『障害者の就労支援に携わる職員対象の研修』を企画、障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライが受託・実施してまいりました。

この研修は、就労移行支援事業所、定着支援事業所およびその他就労支援機関の職員のみならず方を対象に、“医療機関との連携のための知識や技術を習得すること”を目的としています。実践的なカリキュラムとなっていますので、一人でも多くの方々のご参加をお待ちしています。

	研修テーマ	講師
1日目 (基礎編)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 精神科医療機関および情報の取扱いに関する基礎知識</li><li>2. 就労支援における医療機関と連携の重要性<ol style="list-style-type: none"><li>1) 精神障害者とは/障害特性</li><li>2) 精神障害者の雇用状況と支援のポイント</li><li>3) アセスメントの視点</li><li>4) 精神科医療機関との情報共有・連携</li></ol></li><li>3. 精神科医療機関の現状について</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ワーキング・トライ</li><li>2. 宮城障害者職業センター 主幹障害者職業カウンセラー 相澤 欽一 氏</li><li>3. 医療機関従事者<ol style="list-style-type: none"><li>第1回 こころのクリニック高島平 精神保健福祉士 小林 香織 氏</li><li>第2回 医療法人財団青溪会 駒木野病院 精神保健福祉士 山口多希代 氏</li><li>第3回 都内クリニック医療従事者</li></ol></li></ol>
2日目 (実践編)	<ol style="list-style-type: none"><li>4. 精神科医療機関との連携に関する演習</li><li>5. 精神障害者が働き続けるための支援の押さえどころ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>4. 明治学院大学 名誉教授 八木原律子 氏</li><li>5. 障害者就業・生活支援センター TALANTセンター長 野路 和之 氏</li></ol>

### 対象者

就労移行支援事業所、定着支援事業所およびその他就労支援機関の職員  
で当研修を必要とする方  
(定員50名)

### 研修内容

毎回、同一内容の研修です。

お問い合わせ

TEL 03-5986-7551 (平日:9:30~17:00)

MAIL [worktry@jhcitabashi.or.jp](mailto:worktry@jhcitabashi.or.jp)

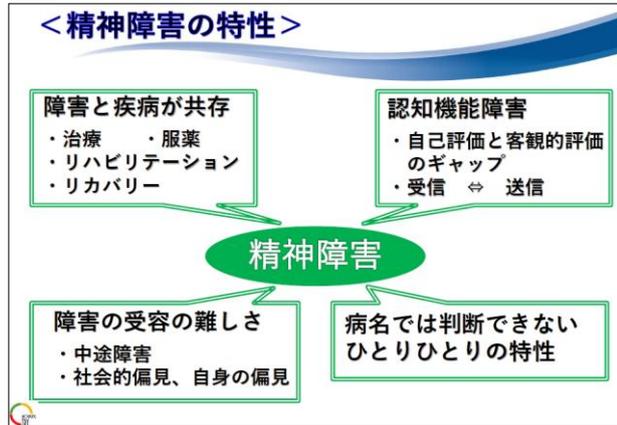
● 講義だけでなく、SSTを活用した演習やグループワークを実施 ●

## 9 研修テキストの例（一部のみ抜粋）

東京都福祉保健局委託事業：精神障害者就労定着連携促進事業

### 医療連携スキルアップ研修 精神科医療機関の基礎知識

障害者就業・生活支援センター  
ワーキング・トライ



### <医療機関の役割と機能>

○精神障害→ **疾病** と **障害** 併存  
原疾患（統合失調症や気分障害などの、もともとの疾患のこと）の治療状況により障害の状況も変化する  
治療は長期間にわたる  
また、薬の合う、合わないなども病状や生活に大きく影響する

↓  
精神障害にとって医療は非常に重要  
医療機関とのかかわりはその人の生活を支える上でも大きな影響を与える

### <病院>

…入院医療が可能

精神保健福祉法により入院形態が規定されている

- 任意入院→利用者の意思による入院
- 医療保護入院、措置入院→非自発的入院（強制入院）

（体制として）  
医師の他、**コメディカルスタッフ** → 看護師・薬剤師・作業療法士・精神保健福祉士・臨床心理士・栄養士・臨床検査師など

\*夜間、休日も専門スタッフが常駐し緊急時の対応が可能  
\*入院・通院（診療・デイケア・訪問看護）

**【精神科特例】**：1958年精神科病院従業者の定員の特例  
入院患者に対し、医師数は一般病床の3分の1、看護師・准看護師は3分の2と規定している

**【デイケア】**

- 同じ疾病を抱えた仲間の中で疾病や障害の理解・受容
- 再発防止 ○生活リズムづくり ○仲間づくり
- 様々な活動（参加者の希望のもと）調理、スポーツ趣味活動、学習など

（医師・作業療法士・精神保健福祉士・看護師・臨床心理士等）

### <クリニック>

診療時間以外は誰もいない  
近年、診療所が非常に多く地域に存在している  
（病院に比べ、経済的にも、物理的にも開設しやすい）

\*クリニックの多様化  
診療だけでなくデイケアや集団精神療法など様々なプログラム、訪問診療、訪問看護やリワーク（復職）支援など複合的サービスを行なうところも増えている

○リワーク支援  
オフィスワークに類する作業（パソコンでの入力や文書などの作成など）や認知行動療法、自己主張訓練、参加者同士のミーティング、体操・スポーツ、社会生活技能訓練、過去の振り返りなどのプログラムを集団で取り組んでいる

### <総合病院の精神科医療>

総合病院（地域医療支援病院）において精神科病棟を持つ病院もある（精神保健福祉法に基づき医療が行われる）  
単科精神病院との違いは、他科専門医が同じ院内にあり、コンサルテーションや他科診療がスムーズに行えること

○コンサルテーションとは  
異なる専門性をもつ複数の者が、援助対象である問題状況について検討し、よりよい援助の在り方について話し合うプロセス

### <参考>

総合病院 大学病院	（精神科）病院	診療所 クリニック
・たくさんの診療科目をもち、身体と精神の病気を一緒に診てもらえる	・20床以上のベッドを持つ ・専門的な医療を行っているところもある	・入院用のベッドを持たない医療機関
・急性期の治療をしてもらえる ・脳波やCTなどで脳の器質的な疾患がみつかりやすい	・入院対応がスムーズ ・夜間や急な悪化時などの対応をしてもらいやすい ・治療プログラムが充実	・街中にあるので、アクセスしやすい ・主治医の変更が少ない
・（転院等）で主治医が変わりやすい ・慢性期の入院がしづらいコトもある	・立地が郊外の場合が多く、アクセスしにくい ・昔ながらの質の悪い医療体制のままのところもある	・症状の重い患者は断られるコトがある ・夜間や急な悪化時などの対応がされにくい ・治療プログラムの選択肢が少ない

## 今日の内容

- セクションⅠ 精神障害者とは  
    ／精神障害の障害特性
- セクションⅡ 雇用状況と支援のポイント
- セクションⅢ 雇用管理の視点から支援を考える
- セクションⅣ アセスメントとプランニングの視点
- セクションⅤ 精神科医療との情報共有・連携
- セクションⅥ 情報共有に資するためのツール

1

JHC板橋研修事業

## セクションⅠ 精神障害者とは ／精神障害の障害特性

障害者職業総合センター  
主任研究員 相澤 欽一

2

国際疾病分類の「精神及び行動の障害」の疾患・障害

中分類	具体的な疾患・障害の例
症状性を含む器質性精神障害	高次脳機能障害、認知症
精神作用物質使用による精神および行動の障害	アルコールや薬物依存
統合失調症、統合失調型障害および妄想障害	統合失調症
気分(感情)障害	うつ病、そううつ病
神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	不安障害、適応障害、パニック障害
生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群	摂食障害、睡眠障害
成人の人格および行動の障害	人格障害
知的障害(精神遅滞)	
心理的発達障害	自閉症、学習障害
小児期(児童)青年期に通常発症する行動および情緒の障害	ADHD、チック症
詳細不明の精神障害	

5

### 雇用促進法上の精神障害者の定義

厚生労働省令(雇用促進法施行規則第1条の4)

法第2条第6項の厚生労働省令で定める精神障害がある者は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 二 統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

注：雇率率算定対象は、精神障害者保健福祉手帳所持者のみ

7

### 精神障害者保健福祉手帳

- 「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」により、精神疾患を有する者のうち、長期にわたり日常生活や社会生活に制限があると認められる者に交付される。
- 1級～3級までであり、各級は以下のとおり。
  - －1級：日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの。
  - －2級：日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの。
  - －3級：日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの。

8

### 統合失調症とは①

- 妄想や幻聴、まとまりのない行動や落ち着きのなさなどの陽性症状や、感情表現が乏しくなったり意欲低下や閉じこもりといった陰性症状などが出現する。
- 思春期から30代頃までに発症することが多く、100～120人に一人がかかるポピュラーな病気。
- 原因ははっきりしていないが、脳内の神経伝達物質の働きの過剰や低下により、脳内の情報処理に混乱をきたしいろいろな症状が出現すると考えられている。

11

### 気分障害①

- 気分の浮き沈みが、一定期間正常を超えた状態となり、考え方や行動、身体面などに障害が生じたもの、「うつ」のみの単極性障害と、「躁」と「うつ」をくりかえす双極性障害をまとめた概念。
- 「うつ」では、憂鬱気分、不安感、希死念慮、興味や喜びの喪失、無気力、思考停止、人を避けるなど社会生活上の問題が生じることがある。
- 「躁」では、意気軒昂、抑制力・判断力低下、攻撃的、思考飛躍、無茶な計画の実行等で実生活に問題を生じることがある。

15

### 気分障害③

- うつ病の生涯有病率は3～16%といわれるが、日本では3～7%、双極性障害の有病率は2～3%といわれるが、日本では0.4～0.7%と、欧米より日本の有病率が低い。
- ただし、調査の問題などもあり、日本の有病率が本当に低いかどうかは議論がある。
- 休養と服薬に加え、生活リズムを整える、飲酒に注意、治療中に重要な決定はしない、自分の気分や状態を知る、ストレスとの付き合い方を学ぶ、環境の適正化(労働時間、仕事の量と質、人間関係)などが重要になる。
- うつ病を中心としたメンタルヘルス対策が企業の問題となっており、厚労省は「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を作成している。

18



## IV 医療機関・就労支援機関連携モデル事業

受託者 社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会  
障害者就業・生活支援センター オープナー

# 1 本事業の背景と目的

## (1) 精神障害者の就労支援の現状

精神障害は、病状の変化によって状態像が変わるため、ストレスにさらされる就労にチャレンジする場合には、とりわけ医療との連携が必要と考えられる。しかし、I 事業のあらまし で述べたように、関係機関や医療機関との連携の構築や当事者への支援が追いついておらず、情報共有や連携などの面で様々な課題が生じている現状がある。

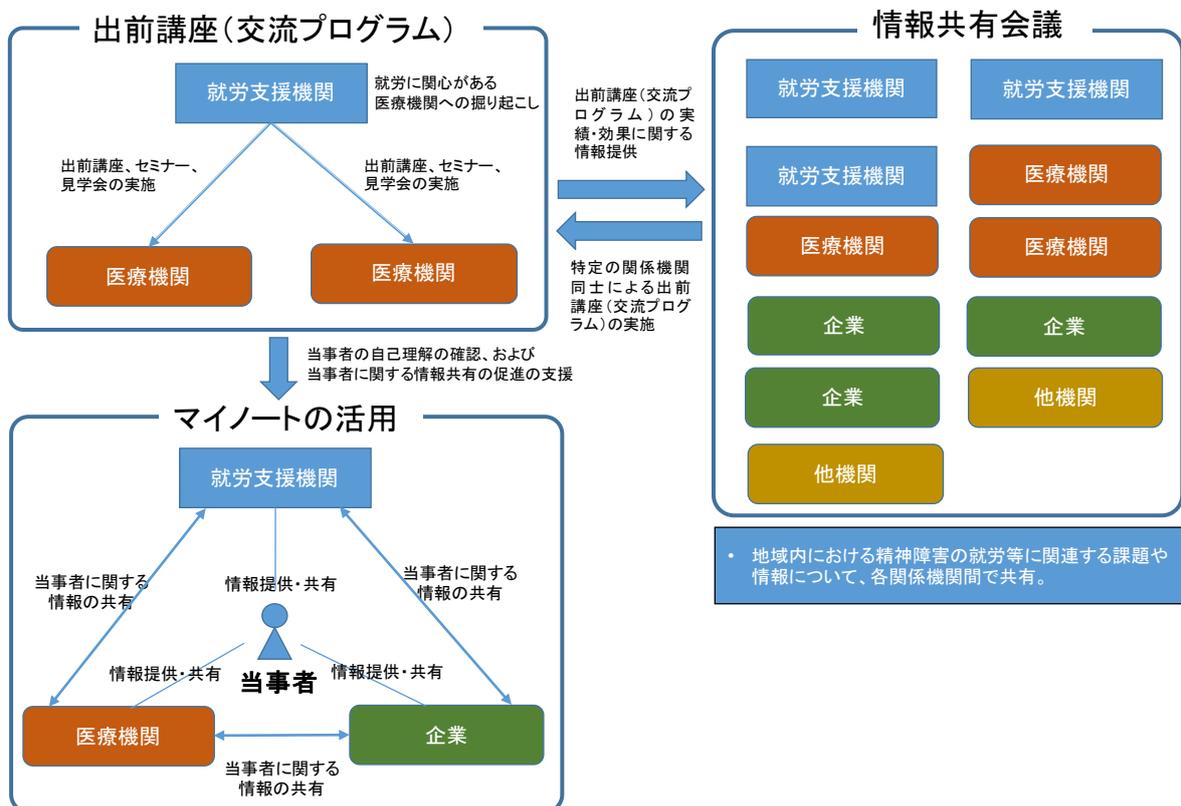
医療機関と精神障害者を雇用する企業等との間での協力関係の構築についても、服薬や通院が不可欠な精神障害者の雇用が増大しているにも関わらず、企業が必要としている情報や支援が十分に届いていないといいたい。

## (2) 事業の目的

(1)の現状を踏まえ、医療機関と就労支援機関の連携の構築とその手法の検討を主たる目的として「医療機関・就労支援機関連携モデル事業」(以下、本事業)【実施期間:2019 年度～2021年度の3年間】を実施。具体的には、以下の内容に取り組んだ。

- ① 就労支援機関と医療機関との「交流プログラム」を通じた、医療機関における精神障害者の就労に関する理解促進
- ② 医療機関・就労支援機関・企業関係者等の関係当事者による「専門会議」や「情報共有会議」での議論を通じた、相互理解の促進や相互理解を進める上での阻害要因の把握
- ③ 医療機関・企業関係者・精神障害者への聞き取りを踏まえて、就労支援において必要な(当事者を含む)関係者間での情報共有や連携のあり方に関する検討
- ④ 情報共有ツールの作成

上記①～③において議論を行う中で、本人が現在の状況を整理し、自己理解を進めることの必要性や関係機関等で当事者の情報共有を促進するためのツールの重要性が指摘されたことから、情報共有ツールとして「マイノート」の作成にも取り組むこととした。



また、「モデル事業」として実施した上記①～④の取組の成果を、医療機関・就労支援機関連携プログラム(医療機関・就労支援機関連携ガイドブック)としてまとめ、今後の医療機関・就労支援機関・企業等との連携の強化と、精神障害者に対する就労移行・定着支援の質の向上を実現するため、令和3年度以降の事業に活かしていく。

## 2 実施内容

### (1) 本事業で実施した取組み

本事業において、主に以下の3点の取組みを実施。

実施した取組み	目的
①交流プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療機関等に対して、精神障害者の就労支援の現状や職業準備性についての理解促進。</li> <li>企業等に対して、精神障害の症状や特徴の理解促進</li> <li>医療機関、就労支援機関、企業の3機関による連携の促進。</li> </ul>
②情報共有会議の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者の就労に向けた各関係機関の情報交換・共有の促進。</li> <li>参加者同士による連携の促進。</li> </ul>
③マイノートの作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関間での連携・情報共有のきっかけとなる機会やツールの創出。</li> <li>当事者自身が過去・現在・未来における希望や考えを整理することにより、自己理解を進めるために必要な手助けのツールの1つ。</li> </ul>

実施した取組み(①～③)について、適宜、内容や進め方に対して、意見、提案を頂く場として、定期的に医療機関や就労支援機関、企業等が一堂に会する「専門部会」を開催した。

加えて、本事業を進めるにあたり、精神障害者の就労に向けた医療・就労支援機関・企業間の情報連携や共有に関する課題やニーズについて詳細を把握すること等を目的に「深堀 WG 会議」(昨年度2回)を実施し、意見や考え等を上記の①～③の取組に反映させた。

## 3 出前講座(交流プログラム)の具体的内容

### (1) 実施内容

医療機関の職員や当事者に対して、精神障害者の就労支援の現状や職業準備性について理解促進を図ることを目的に出前講座・セミナー、就労支援事業所の見学等を開催。

### (2) 実施の概要(令和元年度の実施例)

#### ① 出前講座(交流プログラム)

##### 【職員向け】

医療機関名	実施日程	プログラム内容、参加人数
根岸病院	2019年9月27日	・「医療機関・就労支援機関連携モデル事業 事業説明会」地域連携室、OT室、デイケア 7名

長谷川病院	2019年6月14日	・「精神障がい当事者の就労 現状と課題」看護師、精神保健福祉士等 21名
	2019年7月1、2日	・「職業相談・職業訓練の現場を訪問する」 15名 見学先：当法人就労移行支援事業所ピアス
	2019年8月2日	・「働く当事者の体験談から学ぶ」当事者講師2名 11名)
	2019年9月26日	・「精神障がい当事者を雇用する企業見学会」 5名 見学先：トランスコスモス株式会社

### 【利用者向け】

医療機関名	実施日程	内容、参加人数など
国分寺すずかけ心療クリニック (計6回)	2019年6月10日	・『働く場での人間関係』4名
	2019年7月8日	・『ナビゲーションブックについて』6名
	2019年8月24日	・『採用面接について』9名
	2019年11月29日	・『ハローワーク見学会』 10名ハローワーク立川
	2019年12月16日	・『障害者雇用に取り組む企業について』 8名 みずほビジネス・チャレンジ株式会社
	2020年1月27日	・『いろいろな働き方』11名
多摩あおば病院 (計1回)	2019年11月21日	・『障害者雇用企業見学会』 10名 東京グリーンシステムズ株式会社
長谷川病院 (計7回)	2019年4月19日	・『障害者雇用・就労の状況』6名
	2019年5月17日	・『職業準備性について』8名
	2019年6月28日	・『当事者講演』10名
	2019年7月19日	・就労移行支援事業所見学『レスポワール工房』6名
	2019年8月23日	・障がい者を雇用する企業を知ろう『みずほビジネス・チャレンジ株式会社』11名
	2019年9月27日	・障害者雇用企業見学会『シダックスオフィスパートナー株式会社』7名
	2019年12月20日	・『当事者講演』8名
根岸病院 (計2回)	2019年7月18日	・『職場でのコミュニケーションについて』 8名
	2019年7月29日	・『得意・苦手を知ろう』 作業体験 7名

### 【企業向け講座】

実施医療機関	実施日程	プログラム内容、参加人数
多摩あおば病院	2019年11月21日	・『多摩あおば病院・デイケアでの就労支援について』 関千尋・中村愛 17名

## ② 成果

医療機関における精神障害の就労・定着に関する理解の促進。

医療機関からの精神障害の症状や就労に対する考え方等に関する情報提供による相互理解。

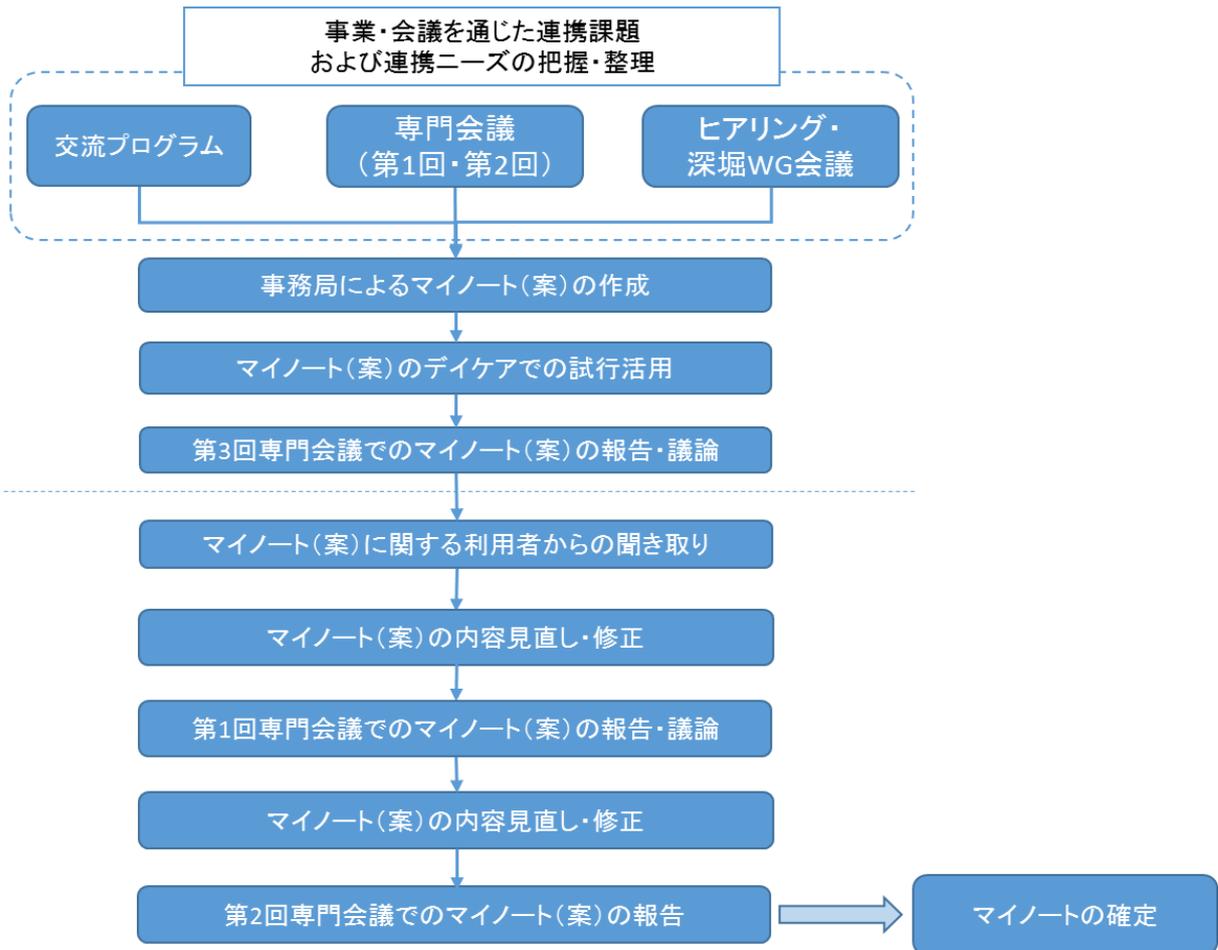
当法人以外における就労支援機関による出前講座(交流プログラム)の実施。

## 4 『医療機関・就労支援機関連携ガイドブック』の作成

このモデル事業の実施内容及び事業の実施によって得られた知見を、『医療機関・就労支援機関連携ガイドブック』としてまとめた。このガイドブックは、これから医療機関との連携を勧めようとする就労支援機関が実践的に利用できるよう、連携の進め方や考え方をまとめたほか、「出前講座」の資料や、アンケート分析結果についても掲載し、合わせて、次項に説明する「マイノート」及び「マイノート活用の手引き」も掲載している。

## 5 情報共有ツール（マイノート）の作成

### 【作成プロセス】



## 6 『医療機関・就労支援機関連携ガイドブック』及び情報共有ツール『マイノート』の入手方法

『医療機関・就労支援機関連携ガイドブック』及び『マイノート』は令和3年度の「精神障害者就労定着支援連絡会」等で入手可能なほか、下記のHPより閲覧可能(※)です。

※ 令和3年11月頃掲載予定

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会 ホームページ

<http://www.shuro.jp/>

My Note

# マイノート

希望の実現と自己理解、より良い情報共有のために

※ 一部抜粋しています。  
このほかに、「活用の手引書」もあり。

My Note A

## マイノートについて I

成長のためのヒントを探そう

### あなたの夢は何ですか？

### 希望をポジティブに語る事からはじめよう ——

この〈マイノート〉は自分の実現したい「未来」のために、「過去」や「現在」の自分の活動

My Note D

## 将来の希望と今の自分

まずは、今の自分の想いを整理してみよう

なまえ

将来の希望

将来実現したい生活像や夢は？ 就労だけでなく、趣味や家族を作るなど、どんな事でも結構です。

好きなこと

好きなこと・興味のあること、趣味、ずっと続けていることは？

自分の長所

自分の良いところ、長所、褒められることは？

My Note F

## 就労の希望

働くことの動機や重きをおくもの、仕事の内容の希望など

なまえ

就労したい理由

なぜ働きたいのですか？ 就労に関する動機はなんですか？

就労に関して重視することは？

重視するに○ 重視しないに× どちらともいえないに△ を記入

職種・仕事内容  やりがい  
 給与・収入  企業規模

My Note I

## 自分のまわりの応援者 Map

自分のまわりにいるひとを整理してみよう

なまえ

家族や親類、利用サービス先など自分をサポートしてくれる人がどんなひとなのか描いてみよう。

弱い関係  
普通の関係  
強い関係

「強い関係」ほど「太い線」で、つながりを表します。

父親  
定年後、家にいることが多い、頼しい。ちょっと苦手かな

記載日 年 月 日

My Note J

## 自分ヒストリー

自分がその時、何をして、何を考えていたか思い出してみよう

なまえ

何をしていた？

何を考えていた？

小学生  
中学生  
高校生  
20歳  
25歳  
30歳  
40歳  
50歳

記載日 年 月 日