

今では、「今日の疲労度は何%かな」と思い浮かべ、疲れが溜まっているようなら、少し控え目にしておこうとか、身体を休めた方がよいなどと考えることができるようになりました。また、ストレスのサインを感じたときは、リラクゼーションのプログラムで学んだ軽いストレッチを行い、ストレス解消に役立てています。

### ◆ 作業課題への取組みを通じて、作業面での自分の癖に気付き、復帰後も気をつけるようになりました。

リワーク支援では、納品書の作成等の事務作業課題に取り組みましたが、思いのほかミスがたくさんありました。それまではあまり気に止めていなかったのですが、細かい表を作成する時にミスが生じやすい癖に気が付き、復帰後の仕事でも注意するようになりました。



## Dさんの職場より

### ◆ 障害者職業カウンセラーが提供してくれる客観的な情報をもとに、職場復帰に向けた相談をスムーズに進めることができました。（人事担当者）

リワーク支援では、センターの障害者職業カウンセラーから、本人や産業医なども交えたケース会議の場で、節目ごとに、センター内支援におけるDさんの様子や支援の進捗状況について説明を受けました。

このことは、当社にとって、復帰時機の見極めや復帰後の配置・職務内容等の検討等、社内での受入れ準備を進めるうえで、非常に役立ちました。

当社では、従来から、休職者本人や家族と誠意をもって話し合いをしながら、職場復帰を進めていますが、センターの障害者職業カウンセラーが本人の状況等についての客観的な情報を提供してくれたおかげで、職場復帰に向けた話し合いをよりスムーズに進めることができました。



## Dさんの職場から～産業医の声

### ◆ 職場の関係者や医師だけでは十分対処しきれない部分について、支援を行ってくれるので助かっています。

Dさんのように、復帰後しばらくして再び調子を崩し、休職を繰り返す方の場合は、復職を進めるための手段として、リワーク支援が有効と考えます。

一番助かっているのは、職場の関係者や医師だけでは十分対処しきれない、例えば、ストレス対処法やコミュニケーション・スキルの習得など、就労に焦点を当てたさまざまな支援を行ってくれたことです。

リワーク支援の利用を通じて、Dさんは、自分自身や周囲との関係を見つめ直し、よい意味での割り切りができるようになってきました。リワーク支援を利用したことは、本人のものの見方や考え方により影響を与えており、復帰後の職業生活に役立っているようです。

## Dさんの主治医より

### ◆ リワーク支援は、休職者にとって、復職へ向けた、より具体的な目標設定ができるので、とても有意義な制度です。

休職している患者が、休職後、ある程度活動できる状態まで回復すると、次の目標設定として、一時的に、家庭内で家事をすることを勧めます。しかし、家事自体は、復職に向けた展望をひらくものにはなりません。家事ができるまで回復したことを始め喜んでいた家族も、そのうち、復職への期待が高まってくるので、本人も焦るようになります。

そこで、「復職がうまくいくためには焦りは禁物です。どのように復職を進めるか一緒に考えてもらえる機関がありますよ」と話し、リワーク支援の利用を勧めます。

リワーク支援は、通勤して仕事をするのと同じような体験ができ、休職者にとっては、復職に向けた、より具体的な目標設定ができるので、とても有意義な制度であると考えています。

# 職場復帰支援に関する Q & A

このような私たちが支援を行います

**Q** 地域障害者職業センターとはどのような施設ですか？

**A** 地域障害者職業センター（以下「センター」）は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づいて、厚生労働大臣が、障害のある方の職業生活における自立を促進するために設置する施設のひとつです。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」）は、同法の規定するところにより、その設置及び運営の業務を厚生労働大臣から委ねられています（第19条）。センターは全国52ヶ所（本所47ヶ所、支所5ヶ所）に設置され、①障害のある方に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習、②事業主に雇用されている知的障害のある方等に対する職場への適応に関する事項についての助言・指導、③事業主に対する障害のある方の雇用管理に関する事項についての援助、④職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成及び研修、⑤関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助などの業務を実施しています。

**Q** 障害者職業カウンセラーとはどのような人たちですか？

**A** 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定により、センターには、厚生労働大臣が指定する試験に合格し、かつ、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者を「障害者職業カウンセラー」として配置しなければならないこと（第24条）、また、機構が設置・運営する障害者職業総合センターが、その養成及び研修の業務を行うこととされています（第20条）。

障害者職業カウンセラーは、心理学、社会福祉学等の分野の専門試験に合格して機構に採用された後に、1年間の厚生労働大臣指定講習を受講して、身体、知的、精神等各種別の障害のある方の障害特性についての知識や、職業評価や職業指導等の職業リハビリテーションを実施するための専門的な知識と技能を身につけており、センターの中核を担う職員として、ジョブコーチやリワークアシスタント等他のスタッフを指揮監督して業務を実施する立場にあります。

**Q** 障害者職業カウンセラーの専門性は、精神保健福祉士や臨床心理士とどう違うのですか？

**A** 障害者職業カウンセラーの特長は、障害のある方を、身体、精神及び社会的側面からだけでなく職業的側面からも評価して、労働意欲、職業適性、作業能力・技能及び職業興味の各特性を把握する高度な能力を有していることです。また、障害のある方が企業で従事する実際の職務を分析して、1日の仕事の時間的な流れ、場所、必要な準備等の概要をリストアップして把握したり、仕事の手順を小さな行動単位に分割して時系列に沿って並べて把握したりすることによって、障害のある方が職場に適応するための課題を明確にし、必要な支援を具体的に計画にまとめ上げる能力にも秀でています。

## 〈障害のある方の雇用に関するご提案書〉

〇〇株式会社における障害者雇用不足数〇名についての雇用を推進するために以下のご提案をさせていただきます。

### I 障害者雇用の取り組み

#### (1) 事業所見学

平成〇年〇月〇日に本社及びサービスセンターを見学した内容から可能な職務を検討。

#### (2) 基本的な考え方

「各部署で簡易な仕事を出し合い、仕事や配属を分担する」

一般の社員が行っていた簡易な作業を障害者の職務として再構成することは、障害者の職務創出という目的に加え、一般社員がより付加価値の高い作業に取り組めるという利点もあります。障害者の職域を広げるために知的障害者でも可能となる視点で職務設計をすることで、他の障害者でも雇用の可能性は高まります。

### II 障害者の職務の設計

障害者雇用における可能な職務の案

〇〇株式会社 様 清掃作業スケジュール					
時刻	職務	作業名	作業手順	器具	備考
8:30	事務所様 給湯室	清掃	〇床 ・ほうき掃き ・モップかけ 〇給湯室 ・タンク・コンロ周りの雑巾かけ (しわが汚染を含む) ・ゴミ箱の水拭き	ほうき ちりとり モップ 雑巾(汚用) 雑巾(その他用)	15分
8:10	事務所様 事務所様	清掃	〇床 ・ほうき掃き ・モップかけ 〇窓 ・外ふき ・雑巾拭き	ほうき モップ モップ拭き ちりとり 窓 雑巾	30分

事業主との相談、職場環境の分析をもとに、障害のある方が携わる職務の設計について提案

## リワーク支援のご利用に際して

「障害のある方を雇用したいが、どのような職務に配置してよいかわからない」とお悩みの事業主に対しては、事業主との相談、職場環境の分析等をもとに、障害のある方が遂行できる職務内容やその職務に適応させるための指導方法等の提案等を行っています。

このように、障害者職業カウンセラーの専門性は、精神保健福祉領域の専門家である精神保健福祉士や臨床心理学の専門家である臨床心理士とは異なる種類のものであり、直接の比較対象とすることはできません。障害者職業カウンセラーのなかには、独自に臨床心理士等の資格を取得している者もいますが、そのことと、障害者職業カウンセラーとしての専門性とは関係がありません。

**Q** センターには医療スタッフはいないのですか？

**A** 職業リハビリテーションの専門施設であるセンターには、医療・保健分野の専門職員は勤務していません。

しかし、センターでは複数の医師を「医療情報助言者」として委嘱しており、このことによって、障害のある方の有する疾患、職業生活を送る上で必要な配慮事項、知的障害者判定に係る医学的検査等について、障害のある方の同意をいただいた上で、必要な場合にはいつでも、専門医に対して医学的な側面からの所見を求めることができる仕組みが整っています。

また、特に、精神障害のある方の職場復帰のための支援を行う場合には、主治医と連携して、支援のための計画についてあらかじめ主治医の同意を得、支援を開始した後も、精神障害のある方の同意をいただいた上で、定期的実施状況等を主治医に報告して助言を得るという手続きが、全国共通で定められています。

**Q** リワーク支援を利用する場合には、精神障害者保健福祉手帳が必要ですか？

**A** 精神障害者保健福祉手帳の取得は必要ありませんが、主治医から診断書等により、うつ病等の精神疾患を有していることを確認できる方を対象としています。

なお、主治医の方には、必要に応じて患者を通じて、日常生活能力の程度や就労に際しての留意事項等について確認する目的で、当機構指定の様式により主治医の意見書を作成していただくようお願いする場合があります。

**Q** センターに毎日通所する自信がないのですが、リワーク支援は受けられないのですか？

**A** そのようなことはありません。活動スケジュールは、個々の状況・ニーズに応じて柔軟かつ段階的に設定しています。例えば、当初は週2回、半日程度の頻度から開始し、徐々に日数・時間を増やしていくことができますし、また、週3回の活動スケジュールでセンターに通っていただいた後、そのまま職場復帰することもできます。

**Q** リワーク支援では、必ずセンターのリハビリ出勤支援を利用しなければいけませんか？

**A** リハビリ出勤支援と同様の試験的な出社制度を整備していて、当該制度により職場復帰をすすめることを希望する会社の場合には、リハビリ出勤支援は行いません。

また、独自の試験的な出社制度を整備していない会社の場合であっても、支援対象者の状況等によっては、リハビリ出勤支援を伴わないリワーク支援を行うことができますので、お気軽にご相談ください。



# 地域障害者職業センター所在地一覧

センター名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道障害者職業センター	001-0024	札幌市北区北二十四条西5-1-1 札幌サンプラザ5F	011-747-8231	011-747-8134
旭川支所	070-0034	旭川市四条通8丁目右1号 ツジビル5F	0166-26-8231	0166-26-8232
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2-17-2	017-774-7123	017-776-2610
岩手障害者職業センター	020-0133	盛岡市青山4-12-30	019-646-4117	019-646-6860
宮城障害者職業センター	983-0836	仙台市宮城野区幸町4-6-1	022-257-5601	022-257-5675
秋田障害者職業センター	010-0944	秋田市川尻若葉町4-48	018-864-3608	018-864-3609
山形障害者職業センター	990-0021	山形市小白川町2-3-68	023-624-2102	023-624-2179
福島障害者職業センター	960-8135	福島市腰浜町23-28	024-522-2230	024-522-2261
茨城障害者職業センター	309-1703	笠間市鯉淵6528-66	0296-77-7373	0296-77-4752
栃木障害者職業センター	320-0865	宇都宮市睦町3-8	028-637-3216	028-637-3190
群馬障害者職業センター	379-2154	前橋市天川大島町130-1	027-290-2540	027-290-2541
埼玉障害者職業センター	338-0825	さいたま市桜区下大久保136-1	048-854-3222	048-854-3260
千葉障害者職業センター	261-0001	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-204-2080	043-204-2083
東京障害者職業センター	110-0015	台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3F	03-6673-3938	03-6673-3948
多摩支所	190-0012	立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル5F	042-529-3341	042-529-3356
神奈川障害者職業センター	252-0315	相模原市南区桜台13-1	042-745-3131	042-742-5789
新潟障害者職業センター	950-0067	新潟市東区大山2-13-1	025-271-0333	025-271-9522
富山障害者職業センター	930-0004	富山市桜橋通り1-18 住友生命富山ビル7F	076-413-5515	076-413-5516
石川障害者職業センター	920-0856	金沢市昭和町16-1 ヴィサージュ1F	076-225-5011	076-225-5017
福井障害者職業センター	910-0026	福井市光陽2-3-32	0776-25-3685	0776-25-3694
山梨障害者職業センター	400-0864	甲府市湯田2-17-14	055-232-7069	055-232-7077
長野障害者職業センター	380-0935	長野市中御所3-2-4	026-227-9774	026-224-7089
岐阜障害者職業センター	502-0933	岐阜市日光町6-30	058-231-1222	058-231-1049
静岡障害者職業センター	420-0851	静岡市葵区黒金町59-6 大同生命静岡ビル7F	054-652-3322	054-652-3325
愛知障害者職業センター	453-0015	名古屋市中区村区椿町1-16 井門名古屋ビル4F	052-452-3541	052-452-6218
豊橋支所	440-0888	豊橋市駅前大通り1-27 MUS豊橋ビル6F	0532-56-3861	0532-56-3860
三重障害者職業センター	514-0002	津市島崎町327-1	059-224-4726	059-224-4707
滋賀障害者職業センター	525-0027	草津市野村2-20-5	077-564-1641	077-564-1663
京都障害者職業センター	600-8235	京都市下京区西洞院通塩小路下る 東油小路町803	075-341-2666	075-341-2678
大阪障害者職業センター	541-0056	大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4F	06-6261-7005	06-6261-7066
南大阪支所	591-8025	堺市北区長曾根町130-23 堺商工会議所5F	072-258-7137	072-258-7139
兵庫障害者職業センター	657-0833	神戸市灘区大内通5-2-2	078-881-6776	078-881-6596
奈良障害者職業センター	630-8014	奈良市四条大路4-2-4	0742-34-5335	0742-34-1899
和歌山障害者職業センター	640-8323	和歌山市太田130-3	073-472-3233	073-474-3069
鳥取障害者職業センター	680-0842	鳥取市吉方189	0857-22-0260	0857-26-1987
島根障害者職業センター	690-0877	松江市春日町532	0852-21-0900	0852-21-1909
岡山障害者職業センター	700-0821	岡山市北区中山下1-8-45 NTTクレド岡山ビル17F	086-235-0830	086-235-0831
広島障害者職業センター	732-0052	広島市東区光町2-15-55	082-263-7080	082-263-7319
山口障害者職業センター	747-0803	防府市岡村町3-1	0835-21-0520	0835-21-0569
徳島障害者職業センター	770-0823	徳島市出来島本町1-5	088-611-8111	088-611-8220
香川障害者職業センター	760-0055	高松市観光通2-5-20	087-861-6868	087-861-6880
愛媛障害者職業センター	790-0808	松山市若草町7-2	089-921-1213	089-921-1214
高知障害者職業センター	781-5102	高知市大津甲770-3	088-866-2111	088-866-0676
福岡障害者職業センター	810-0042	福岡市中央区赤坂1-6-19 ワークプラザ赤坂5F	092-752-5801	092-752-5751
北九州支所	802-0066	北九州市小倉北区萩崎町1-27	093-941-8521	093-941-8513
佐賀障害者職業センター	840-0851	佐賀市天祐1-8-5	0952-24-8030	0952-24-8035
長崎障害者職業センター	852-8104	長崎市茂里町3-26	095-844-3431	095-848-1886
熊本障害者職業センター	862-0971	熊本市大江6-1-38 4F	096-371-8333	096-371-8806
大分障害者職業センター	874-0905	別府市上野口町3088-170	0977-25-9035	0977-25-9042
宮崎障害者職業センター	880-0014	宮崎市鶴島2-14-17	0985-26-5226	0985-25-6425
鹿児島障害者職業センター	890-0063	鹿児島市鴨池2-30-10	099-257-9240	099-257-9281
沖縄障害者職業センター	900-0006	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎5F	098-861-1254	098-861-1116

※旭川、豊橋、南大阪、北九州の各支所においては、職場復帰の相談は行っていますが、リワーク支援は実施していません。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (URL <http://www.jeed.or.jp/>)

アンケート調査結果  
(精神障害者総合雇用支援)

調査対象者	<p>各地域センターにおいて、平成24年1月10日から同年3月9日までの2カ月間に精神障害者総合雇用支援(リワーク支援、ジョブコーチ支援)を終了した者を対象として、調査協力をお願いする。</p> <p style="text-align: center;">○回答者数: 249人(対象者数281人:回収率88.6%)</p>																																																																																														
調査実施年月	平成24年1月～3月																																																																																														
調査方法	<p>① センター職員が、支援終了日において、対象者に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。</p> <p>② センター職員が、アンケート調査用紙と職業リハビリテーション計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法をわかりやすく説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。</p> <p>③ 対象者は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。</p>																																																																																														
調査結果	<p>(調査内容) 「リワーク支援は、職場復帰に向けて効果がありましたか？」 「ジョブコーチ支援は就職や職場で働き続けるために効果がありましたか？」</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>回答選択肢</th> <th>回答結果</th> <th>構成比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A: 大変効果があった</td> <td>235</td> <td>64.4%</td> </tr> <tr> <td>B: 効果があった</td> <td>122</td> <td>33.4%</td> </tr> <tr> <td>C: どちらでもない</td> <td>6</td> <td>1.6%</td> </tr> <tr> <td>D: 効果がなかった</td> <td>0</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>E: まったく効果がなかった</td> <td>1</td> <td>0.3%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>1</td> <td>0.3%</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>365</td> <td>100.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>全体の97.8%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。</b></p> <div style="text-align: center;"> <p><b>精神障害者総合支援の効果度</b></p> <p>効果があった 33.4%      どちらでもない 1.6%      大変効果があった 64.4%</p> </div> <p>精神障害者総合雇用支援支援の効果度</p> <p>&lt;効果があった支援項目(複数回答)&gt;</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p>◆リワーク支援</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">精神障害</th> </tr> <tr> <th>人数</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>回答者数</td> <td>249</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a: 生活リズムの構築</td> <td>216</td> <td>86.7%</td> </tr> <tr> <td>b: 基礎体力の向上</td> <td>97</td> <td>39.0%</td> </tr> <tr> <td>c: 集中力・持続力の向上</td> <td>143</td> <td>57.4%</td> </tr> <tr> <td>d: ストレス場面での気分・体調の自己管理</td> <td>191</td> <td>76.7%</td> </tr> <tr> <td>e: 場面に応じたコミュニケーション方法の習得</td> <td>159</td> <td>63.9%</td> </tr> <tr> <td>f: 自己理解を深める</td> <td>186</td> <td>74.7%</td> </tr> <tr> <td>g: 復職時の職務や環境への対応力の向上</td> <td>118</td> <td>47.4%</td> </tr> <tr> <td>h: 仕事の将来設計の見直し</td> <td>55</td> <td>22.1%</td> </tr> <tr> <td>f: その他</td> <td>34</td> <td>13.7%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>1</td> <td>0.4%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div style="width: 48%;"> <p>◆ジョブコーチ支援</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">精神障害</th> </tr> <tr> <th>人数</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>回答者数</td> <td>116</td> <td></td> </tr> <tr> <td>a: 職場での良い人間関係をつくる</td> <td>56</td> <td>48.3%</td> </tr> <tr> <td>b: 職場のルールを知る</td> <td>38</td> <td>32.8%</td> </tr> <tr> <td>c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける</td> <td>38</td> <td>32.8%</td> </tr> <tr> <td>d: 働くペースをつかむ</td> <td>64</td> <td>55.2%</td> </tr> <tr> <td>e: 仕事の仕方を覚える</td> <td>49</td> <td>42.2%</td> </tr> <tr> <td>f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう</td> <td>70</td> <td>60.3%</td> </tr> <tr> <td>g: その他</td> <td>13</td> <td>11.2%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>4</td> <td>3.4%</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	回答選択肢	回答結果	構成比	A: 大変効果があった	235	64.4%	B: 効果があった	122	33.4%	C: どちらでもない	6	1.6%	D: 効果がなかった	0	0.0%	E: まったく効果がなかった	1	0.3%	無回答	1	0.3%	計	365	100.0%		精神障害		人数	%	回答者数	249		a: 生活リズムの構築	216	86.7%	b: 基礎体力の向上	97	39.0%	c: 集中力・持続力の向上	143	57.4%	d: ストレス場面での気分・体調の自己管理	191	76.7%	e: 場面に応じたコミュニケーション方法の習得	159	63.9%	f: 自己理解を深める	186	74.7%	g: 復職時の職務や環境への対応力の向上	118	47.4%	h: 仕事の将来設計の見直し	55	22.1%	f: その他	34	13.7%	無回答	1	0.4%		精神障害		人数	%	回答者数	116		a: 職場での良い人間関係をつくる	56	48.3%	b: 職場のルールを知る	38	32.8%	c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	38	32.8%	d: 働くペースをつかむ	64	55.2%	e: 仕事の仕方を覚える	49	42.2%	f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	70	60.3%	g: その他	13	11.2%	無回答	4	3.4%
回答選択肢	回答結果	構成比																																																																																													
A: 大変効果があった	235	64.4%																																																																																													
B: 効果があった	122	33.4%																																																																																													
C: どちらでもない	6	1.6%																																																																																													
D: 効果がなかった	0	0.0%																																																																																													
E: まったく効果がなかった	1	0.3%																																																																																													
無回答	1	0.3%																																																																																													
計	365	100.0%																																																																																													
	精神障害																																																																																														
	人数	%																																																																																													
回答者数	249																																																																																														
a: 生活リズムの構築	216	86.7%																																																																																													
b: 基礎体力の向上	97	39.0%																																																																																													
c: 集中力・持続力の向上	143	57.4%																																																																																													
d: ストレス場面での気分・体調の自己管理	191	76.7%																																																																																													
e: 場面に応じたコミュニケーション方法の習得	159	63.9%																																																																																													
f: 自己理解を深める	186	74.7%																																																																																													
g: 復職時の職務や環境への対応力の向上	118	47.4%																																																																																													
h: 仕事の将来設計の見直し	55	22.1%																																																																																													
f: その他	34	13.7%																																																																																													
無回答	1	0.4%																																																																																													
	精神障害																																																																																														
	人数	%																																																																																													
回答者数	116																																																																																														
a: 職場での良い人間関係をつくる	56	48.3%																																																																																													
b: 職場のルールを知る	38	32.8%																																																																																													
c: 職場でのコミュニケーションのとり方を身に付ける	38	32.8%																																																																																													
d: 働くペースをつかむ	64	55.2%																																																																																													
e: 仕事の仕方を覚える	49	42.2%																																																																																													
f: 困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう	70	60.3%																																																																																													
g: その他	13	11.2%																																																																																													
無回答	4	3.4%																																																																																													

リワーク支援 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容区分	意見・要望	分析	今後の対応
	<p>段階をおってリハビリの計画がたてられており、中盤をすぎたあたりからは、過去をふりかえりながらも次のステップを踏みだそうという気にさせるような点がよかったと思う。</p> <p>会社からの要望と自分の要望を汲み取って計画を作成いただいていた。</p> <p>自分の苦手なところ、必要などころに重きを置いて、支援計画を立案して下さったので、満足している。</p> <p>カウンセラーの方が大変やさしく、具体的なアドバイスが参考になり、よかった。定期的な面談での課題や修正が効果的だった。</p> <p>フィードバックで指摘や忠告等も適切に載いた。</p> <p>具体的な支援目標と、それに向けての取り組み内容が明文化されており、自分自身納得ができた上で参加することができた。</p> <p>会社の復職期限に合わせて柔軟に計画を立ててもらえた。自社の担当者に分かりやすく説明してもらえた。</p> <p>担当カウンセラーの指導方法が的確で、復職後の指標等も教えてくれた。</p>	<p>【職リハ計画について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○対象者の希望や状況に応じた計画で取り組みやすかった、具体的な目標が明確になったなど肯定的な意見が多く寄せられた。</li> <li>○個々の病状や状況を踏まえ、復職に向けて段階的に取り組み目標を設定、計画策定がなされ、目標や計画を見直すなど、柔軟な対応がなされていたと推察される。</li> <li>○計画策定が、事業所・主治医との共通認識形成の一助となっていることも窺える。</li> </ul>	<p>○対象者の支援ニーズや体調等を的確に把握し、個々の状況に沿った具体的な支援計画を策定するとともに、わかりやすい説明を心掛け、インフォアームド・コンセントを徹底する。</p> <p>○対象者の支援ニーズに応じたきめ細かな支援を提供するため、各支援段階において、継続的に対象者の状況や支援ニーズを把握し、対象者と振り返りを行うことで、必要に応じて支援計画の見直しをするなどして、個々の対象者にとって必要な支援の実施に努める。</p>
肯定的意見	<p>主治医、会社ならびに関係各所に直接面談いただき、双方の理解が得られスムーズに事務が進んだ事はとても感謝している。</p> <p>アシスタントの方の日々の聞き取り、アドバイス、励ましが私には大変良い効果があり、復職への希望を持つことができた。</p> <p>自分一人では気付けない、ストレス対処や今後のキャリア等いろいろ知ることができた。</p> <p>大変良いプログラムだと思っている。会社と主治医に対して、第3者の役割を果たしながらも、一番の理解者だったと思う。</p> <p>対応の速さ、会社への対応、主治医への対応、カウンセラーの方が土曜日でもクリニックへ付き添って頂いた事、会社の面談、産業医面談にも付き添って助言していただききちんと伝えていただいた事。ささいな事まで相談に応じてもらい迷っていたりはつきりしない時、わかりやすく納得できるまで話してくださった事。心の安定になるセンターだった。</p> <p>書かれている方針等は正しく異存はないが、もう少し具体的な方策やゴールを明確に書いていただいていた方がありがたい。</p> <p>最初の計画で、体調に応じてもう少し予備期間がとれば崩れたリズムの復活を調整しやすかったのだが。</p> <p>もっと「担当カウンセラー」の垣根を越えたカウンセリングができると良いと思う。状況に応じて途中でカウンセラーを変えたり、内容によって相談するカウンセラーを変えたりできると、全体として効果の底上げが期待できると考えられる。また、担当を決める際、利用者のニーズ(課題)に合わせてカウンセラーが割り当てられると良いと思う。</p> <p>面談の回数をもう少し増やして欲しい。</p> <p>スタッフの数や業務量の関係で1人1人に割ける支援の時間が少ないのかなと思った。</p> <p>リワーク生で他人を非難・中傷する人がおり、こういったことは避けて欲しいと思った。</p> <p>聞きなれない単語を使わない方が分かりやすい。説明で分かることだが、アサーション、認知行動療法など最初イメージしやすい。</p>	<p>【支援内容について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○生活リズムが構築できた、自分を安んずることができた、ストレスや不安感への対処法を習得できた、相談や他の利用者との意見交換により自分を振り返ることができた等の感想も多く寄せられた。</li> <li>○職場を意識した取組みについても肯定的評価を得た。</li> <li>○カウンセラーやアシスタントとの相談を適宜行うことで、本人の体調や状況に配慮した支援を提供することができ、復職に向けて、自己の課題に応じた取組みができたものと推測される。</li> </ul>	<p>○引き続き、増加する支援ニーズに対応するために、支援体制や支援方法を工夫し、出来るだけ多くのニーズに対して、良質な支援が提供できるよう努めるとともに、他の機関による支援の実施状況も把握しつつ、その後の役割分担や協力関係など連携の確保を図るとともに、必要に応じて支援技法の技術移転等を行い、適切な支援の実施を依頼する。</p>
否定的意見 および 要望	<p>【職リハ計画及び支援内容について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○支援内容に対して具体的な説明が欲しかったなどの意見が寄せられた。</li> <li>○満足しているとの意見が多かったが、支援の進め方やプログラム内容等に、より個々のニーズに応じた対応を求める声があり、対象者への的確な説明により納得性を高める必要がある。</li> </ul>	<p>【職リハ計画及び支援内容について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○支援内容に対して具体的な説明が欲しかったなどの意見が寄せられた。</li> <li>○満足しているとの意見が多かったが、支援の進め方やプログラム内容等に、より個々のニーズに応じた対応を求める声があり、対象者への的確な説明により納得性を高める必要がある。</li> </ul>	

ジョブコーチ支援事業(精神障害者) 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容	区分	意見・要望	分析	今後の対応
肯定的意見	職リハ計画	<p>職場の方に障害のことを具体的に知ってもらうために、しっかり対応していただいたこと。</p> <p>色々な角度から、自分の特性を考りよしてもらっているのがよく分かった。</p> <p>改めて計画書を作ることによって自分を見つめなおす事ができ、なにを目標にしてよいかはつきり分かった。</p> <p>自分のその時の状況等、細かく説明してあり、職場の方へきちんと伝えて頂けたので、働き易い環境になった。</p> <p>色々な角度から、自分の特性を考慮してもらっているのがよくわかり、ありがたかった。</p> <p>私の就労先へ訪問して下さる等、就業形態に合わせて支援計画を作って頂いている点にとっても満足している。</p>	<p>【職リハ計画について】</p> <p>○目標、支援内容が具体的に分かりやすかった、支援体制が明確になった等の肯定的意見が多数あった。</p> <p>○対象障害者の職業上課題、個々の障害特性や支援ニーズを踏まえた具体的なやりやすいた計画内容、心理的側面に配慮した説明がなされていたと推察される。</p>	<p>○対象者の障害特性や多様な支援ニーズに対応するために、個々の要望や気持ちに正確に把握し、きめ細かい支援計画の策定を心掛ける。</p> <p>○支援計画の説明の際は、障害特性に応じて説明方法を工夫したり、心理的側面に配慮した表現を使うなどして、具体的に分かりやすく説明し、インフォームド・コンセントを徹底する。</p>
	支援内容	<p>今回、ジョブコーチ支援というものを受けて、職場でのコミュニケーション、続けていく上での支援等、とても満足のいくものだった。</p> <p>ジョブコーチが仕事の内容や職場でのコミュニケーションのとり方などを相談に応じてくれてとても助かった。</p> <p>職場の中で良い人間関係を作っていくアドバイスをもらった。</p> <p>非常に短時間で集中してコーチして頂いて元の仕事に近い仕事に復帰できるようになり、感謝している。</p> <p>初めての職場で、とても気持ちが悪く不安でしたが、毎週ジョブコーチの方に来て頂いたり心配な事は電話で聞いて頂き本当に心強かった。</p>	<p>【支援内容について】</p> <p>○作業遂行に係る支援の他、職場の人間関係構築や就労継続するための課題解決に役立っているとの意見が多く、個々の対象者の障害特性や課題に配慮した、決め細やかな支援を実施したことが肯定的評価につながったと推察される。</p>	<p>○支援期間中も、職場環境の変化や対象者の支援ニーズや心理的な変化等を継続的に把握し、支援の各段階において、支援ニーズに沿った支援が実施できているか検証しながら、支援者側の一方的な判断で支援を進めないようにする。</p>
否定的意見および要望	職リハ計画	<p>職場が忙しいときにこられると気をつかうので、計画について家族とでんわで話をしていたのは良かった。</p> <p>職業リハビリテーション計画の紙と照らし合わせて、計画が進んでいるか、達成しつつあるか、進捗状況が確認できるといいと思います。(忘れてしまう時もあり、具体的にジョブコーチに行ってもらえと助かります。どの程度達成できているか、どこまで達成すれば満足すべき地点であるか言って下さるとありがたいです。)</p>	<p>【職リハ計画について】</p> <p>○「分かりにくい」など、支援計画を提示の際に適切な説明がなされていない、個々の対象者の障害特性に配慮した説明が不十分であるなど、インフォームド・コンセントの手続きに沿った説明がなされていない事例が認められた。</p>	<p>○個々の特性を踏まえた適切な支援が提供できるよう、障害特性に応じた支援方法について、OFF-JTによる事例検討や学習機会を定期的に設定し、更なるジョブコーチの資質向上に努める。</p>
	支援内容	<p>ジョブコーチが二人担当であったが対応に差があり、不満が残った。</p> <p>仕事の相談を主にしたのだが、違うことを質問され、モチベーションがさがってしまっことがあった。</p>	<p>【支援内容について】</p> <p>○対象者の気持ちや要望的確に把握できず、対象者に心理的な負担をかけてしまった事例が認められた。また、職員が態度等に関する指摘もあった。</p>	

## 「事業主支援ワークショップ」の概要

### 1. 目的

グループワーク方式により企業同士が主体的に討論、意見交換等を行うことにより、各企業が自社の雇用管理上の課題に気づき、その解決に向けた糸口を掴むきっかけを提供するとともに、専門的な知識・技術に基づいて課題解決のための助言・援助を実施。

さらに、これを通して事業主支援ニーズを把握し、事業主支援計画に基づく体系的支援の実施へと繋げる。

### 2. 出席者

障害者雇用や障害者の雇用管理に課題を有する企業の人事・労務担当者

### 3. 開催時期・回数

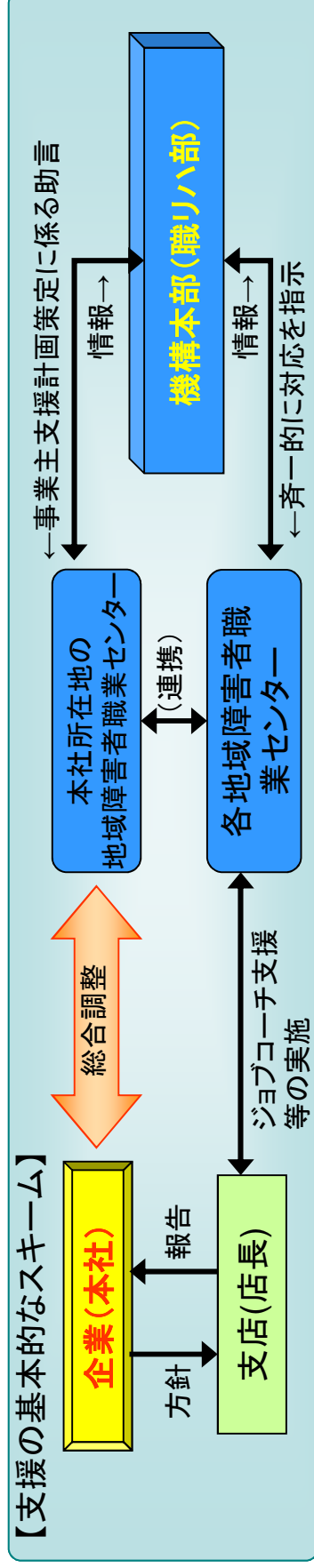
開催時期は任意に設定、開催回数は年間2回程度

### 4. 実施方法

- 障害者の雇用管理等に関するテーマを設定し、半日程度のスケジュールで実施
- 出席者が自由闊達に討論、意見交換が行えるよう、開催規模や時間配分等適切な環境を設定
- 障害者職業カウンセラーが、出席者の気づきや課題解決へ向けた前向きな思考が促進されるよう、場面に応じてカウンセリング的要素を取り入れた的確な援助を実施
- アンケート調査等により事業主の支援ニーズを把握
- 雇用管理サポート事業における協力専門家を有効活用
- 出席企業に対して、ワークショップ終了後も継続的・体系的な事業主援助を実施



# 全国の支援ネットワークを活用した事業主支援の取組



## ◆ 事業主支援の事例1 (A社)

### ＜支援課題＞

全国各地に店舗を設置するA社は、「1店舗1人以上」の障害者雇用の方針の下で障害者雇用を推進し、小売業界では最も高い水準の実雇用率を実現するも、採用を急ぐ余り離職者が多く発生。

### ＜A社の要請に対する支援内容＞

- 地域センターの職業評価結果と事業所の職務内容のマッチングを踏まえたハローワークの職業紹介の実施
- ジョブコーチ支援(トライアル雇用併用)を活用した職場適応のための支援の実施
  - ⇒ 障害者が担当する職務のマニュアル化に係る助言
  - ⇒ 事業所の上司、同僚に対する職務遂行に係る指導方法及び障害者との係わり方に関する助言
- フォローアップ計画に基づくジョブコーチ支援終了後のフォローアップの実施

### ＜支援後の成果＞

ジョブコーチ支援等のきめ細かな支援を全国の地域センターが実施した結果、定着状況の改善が図られ、A社の実雇用率は翌年度0.7ポイント(6.8%⇒7.5%)向上、その後も高水準(7%台)を維持。

## ◆ 事業主支援の事例2 (B社)

### <支援課題>

全国各地に事業拠点を置くB社は雇用率未達成の状況で、CSRの考え方の下、知的障害者を中心に障害者雇用の拡大を図ることとしたが、知的障害者雇用の経験がなく、知的障害者の採用から採用後の雇用管理に至るまでの全般的なノウハウが不足していた。

### <B社の要請に対する支援内容>

- 人事担当者等に対する知的障害者の特性に関する研修、事例見学のコーディネートの実施
- 雇用管理サポート講習会(事業主支援ワークショップ)の実施
- 知的障害者の雇用管理のための参考資料作成、提供
- 雇用管理マニュアル作成(採用計画の立案)に係る助言・援助
  - ⇒ 外注していた清掃業務について新たな職域を提案。
  - ⇒ 上記の取り組みを進めるための社内における支援体制の整備(障害者支援担当者の配置)について助言。
- B社の障害者支援担当者に対する研修カリキュラムの作成、研修機会の提供等に協力
- 職業準備支援終了者等の情報提供に基づくハローワークの職業紹介の実施、雇用前の職場実習(職務試行法)の実施

### <支援後の成果>

ジョブコーチ支援を活用した体系的支援を全国の地域センターが実施した結果、東京センターの支援開始1年後時点で、全国で約160名の知的障害者の雇用を実現。B社においては、その後も既存の職域や支社所在地域以外の都道府県に広げ障害者雇用を推進。

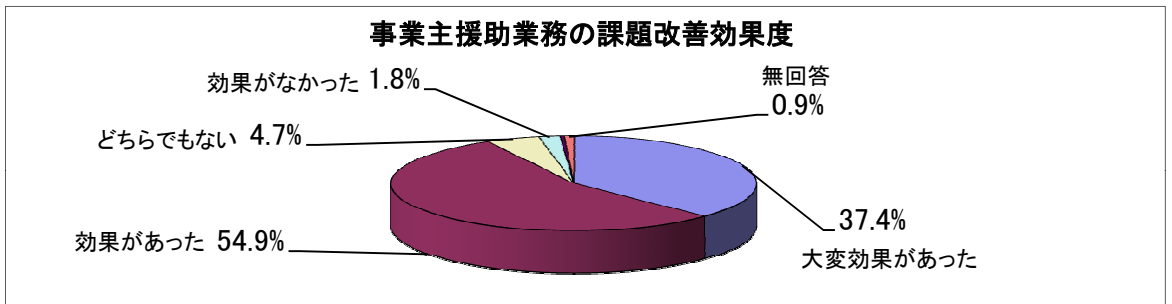
アンケート調査結果（事業主援助業務）

調査対象者	各地域センターにおいて、平成23年9月1日から同年11月30日までの3カ月間に事業主支援計画又はジョブコーチ支援計画又はリワーク支援計画に基づく支援を終了した事業主(ジョブコーチ支援計画又はリワーク支援に係る事業主支援については計画中止したケースも含む。)を対象として、支援終了時から3カ月後に追跡調査協力をお願いする。 ○ 回答事業主数：811（実施事業主数 904:回収率 89.7%）
調査実施年月	平成24年1月～3月
調査方法	① センター職員が、支援終了日から3カ月経過後において、対象事業主に調査の目的を説明し、調査への協力をお願いする。 ② センター職員が、アンケート調査用紙と支援計画の写しを見せながら、調査の内容と回答方法を説明し、返送用封筒(返送先は本部)をわたして返送をお願いする。 ③ 対象事業主は、(センター職員がいないところで)回答を記入し、返送用封筒で回答用紙を本部に送付する。

(調査内容)  
「職業センターの支援(又は、職業センターが実施したジョブコーチ支援)は、就職や職場で働き続けるために効果がありましたか(役に立ちましたか)?」もしくは、「職業センターが実施したリワーク支援は、退職者の職場復帰のために効果があった(効果が見込める)と思いますか?」

回答選択肢	回答結果	構成比
A: 大変効果があった	303	37.4%
B: 効果があった	445	54.9%
C: どちらでもない	38	4.7%
D: 効果がなかった	15	1.8%
E: 全く効果がなかった	3	0.4%
無回答	7	0.9%
計	811	100.0%

全体の92.2%の回答者が効果があった(A又はB)と回答している。



〈効果があった事業主支援の支援項目(複数回答)〉

	人数	%
回答者数	44	
a: 採用計画の策定	10	22.7%
b: 障害者雇用に係る従業員への教育	15	34.1%
c: 障害特性の理解と障害に配慮した対応方法	30	68.2%
d: 職務内容の設定	14	31.8%
e: 対象者に応じた指導方法	28	63.6%
f: 従業員と対象者の関係構築	13	29.5%
g: 家族との関係調整等	5	11.4%
h: 障害者雇用に関する情報提供	17	38.6%
i: その他	2	4.5%
無回答	4	9.1%

〈効果があったジョブコーチ支援の支援項目(複数回答)〉

	身体障害		知的障害		精神障害		その他		不明		総数	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
回答者数	34		229		103		89		10		465	
a: 障害特性の理解と障害に配慮した対応方法	23	67.6%	145	63.3%	72	69.9%	68	76.4%	8	80.0%	316	68.0%
b: 職務内容の設定	7	20.6%	71	31.0%	39	37.9%	29	32.6%	5	50.0%	151	32.5%
c: 対象者に応じた指導方法	24	70.6%	151	65.9%	63	61.2%	66	74.2%	7	70.0%	311	66.9%
d: 従業員との関係構築	6	17.6%	59	25.8%	34	33.0%	32	36.0%	4	40.0%	135	29.0%
e: 家族との関係調整等	3	8.8%	51	22.3%	12	11.7%	17	19.1%	2	20.0%	85	18.3%
f: 作業に応じたマニュアルやツールの作成	8	23.5%	48	21.0%	14	13.6%	25	28.1%	2	20.0%	97	20.9%
g: 指導担当者の負担・不安の軽減	8	23.5%	90	39.3%	48	46.6%	33	37.1%	5	50.0%	184	39.6%
h: 医療機関等の他支援機関との連携・調整	1	2.9%	10	4.4%	15	14.6%	2	2.2%	0	0.0%	28	6.0%
i: その他	1	2.9%	4	1.7%	3	2.9%	1	1.1%	0	0.0%	9	1.9%
無回答	3	8.8%	22	9.6%	5	4.9%	3	3.4%	0	0.0%	33	7.1%

〈効果があったリワーク支援の支援項目(複数回答)〉

	精神障害	
	人数	%
回答者数	302	
a: 職場復帰に係る労働条件、職務内容等の設定	74	24.5%
b: 病気や障害特性について、他の社員の理解促進	101	33.4%
c: 復帰後の状況把握や適切な対処方法	133	44.0%
d: 家族、医療機関等との連絡や連携体制の整備	50	16.6%
e: 会社として復帰支援に積極的に取り組む契機	83	27.5%
f: リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上	216	71.5%
g: その他	16	5.3%
無回答	55	13.4%

調査結果  
事業主援助業務の課題改善効果度

事業主支援 利用者アンケート自由記述欄 要因分析表

内容	意見・要望	分析	今後の対応
区分	<p>当社の要望や支援対象者の要望等にも適切にご対応いただき、またトラブル発生時には、早急にご対応いただいた。</p> <p>知的障がい者の個性や能力、特性にあわせた就業について、能力や特性を把握する方法がなく、困っていたところ、センターの支援により当社と障がい者双方に良いアドバイスを得ることができた。分析結果に基づき、研修を行なっていただいたが、業務に活用できる内容であったことから、障がい者の安定した業務従事へとつながった。</p> <p>定期的な訪問、タイムリーなアドバイスがあり満足いくものだった。</p> <p>当社は長期的な雇用を計画していたため、指導員の育成から採用後のフォロー一面談まで意見交換しながら行え、うまく安定定着につながった。</p> <p>個人毎にスケジュール感を持って、具体的な問題解決、トライアル等が明確で、そのフィードバックにおいても確実なものだった。</p> <p>目標・取組内容が、分析に基づき適切・具体的にっており、新たに当社で整備したリハビリ出勤への対応も円滑に行うことができた。</p> <p>採用時点からセンターと関わりを持ち、事業主側の支援計画とジョブコーチの支援計画を同時にスタートさせる仕組みが良かったと思ふ。</p> <p>当行と本人以外に主治医、センターという第三者が加わることで本人の状態や目標とすべき事柄に客観性が確保され、本人が病気や自分のできる仕事、それに運動する職位について理解することができ、比較的スムーズな就職することができた。</p> <p>障害者雇用の必要性については、社会的に理解が進んできていると思うが実際に現場で障害者を雇用した場合、本人や事業所の不安や悩みについてフォロー可能な機関として「障害者職業センター」は重要なものと認識している。ジョブコーチ支援なくして特に知的障害雇用は成立しないのではと考える。</p> <p>今回初めてジョブコーチ支援を実施して、大変良かった。ジョブコーチの方々には丁寧に指導頂き、障害に関する知識や作業指導の方法など多くのことを学ぶ機会を与えて頂いたと思っている。</p> <p>復帰前後の社員の状況把握、病気や障害に関する職場への説明、家族や主治医との連絡の場面で非常に助かっています。本人や家族にとっては中立的な立場で支援をしていただいていることも、安心感になっているのではないかと。</p> <p>ジョブコーチによる非常に積極的・精力的な支援のおかげもあり、知的障がい者の平素のコミュニケーション(あいさつや礼儀作法など)が改善され、また所属管理者等との面談が結果として職場の職員全体への理解と協力体制の構築に役立ったと感じている。</p>	<p>【支援計画について】</p> <p>○事業主の要望や対象者の障害特性を踏まえ、具体的な分りやすい計画、説明であったとの意見が寄せられた。また、事業主側の課題認識や対応方法検討等に役立っているとの意見もある。</p> <p>○事業主、対象者双方の支援ニーズを把握し、双方への支援のポイントや事業主、本人、家族、センター等の役割を明確にし、具体的に、分りやすい計画策定及び説明がなされていくと推察される。</p> <p>【支援内容について】</p> <p>○対象者の特性や指導方法の理解が図られた等、事業主が障害者雇用を推進するために有効な支援が得られたとの評価が多く寄せられた。また、企業にとって対応に苦慮する精神障害者については、医療機関との連携や対応方法を学ぶことができたとの意見もあった。</p> <p>○対象者の障害特性や事業主のニーズを踏まえた支援計画をもとに支援を行うだけでなく、支援の状況を適宜、事業主に報告するなど情報共有を図り、事業主の対応を具体的に示したことが肯定的評価に繋がったと推察される。</p>	<p>○事業主のニーズを的確に把握し、対象者の障害特性を踏まえ、具体的に適切な支援計画の策定、インフォワードコメントの徹底に努める。</p> <p>○支援の目的・内容を明確にし、適宜、事業主に支援の実施状況等を報告し、情報共有を図りながら、計画的な支援の実施に努める。</p> <p>○対象者及び事業主の状況に応じ、タイムリーな対応を図るとともに、創意工夫しながらより質の高い専門的な支援を提供する。</p> <p>○事業所内での支援ノウハウの構築、社員の障害者雇用に対する理解の促進等、事業主のニーズに沿った支援の提供に努める。</p> <p>○センターの業務内容について、障害者、事業主、関係機関をはじめ、一般市民、事業主団体等に対して、広く周知を図る。</p>
肯定的意見	<p>支援計画の到達点・目的が分かりにくい。障害者個別に明確な目標があったと思う。</p> <p>支援計画に対し、現場、本社人事、支援者の間でもう少し進捗確認や情報共有ができることより成果につながったと反省している。</p> <p>利用者の状態は一定ではないので、カリキュラムの質を柔軟(状態別等)に設定してはどうか。</p> <p>受入れ側に、障害者への接し方の具体的な対処方法のセミナー等を開催していただくようなうみきを希望したい。</p> <p>当社の要望(長期で良い環境で働いてもらう為)に、どの様なかたちで障害者本人に伝わっているかももう少しわかりやすいとありがたい。</p> <p>指導者によって効果に差がついていた。多少はしかたがないとしても、かなりの差があったため、改善をお願いしたいです。難しいとは思いますが、支援者と障害者の相性も、支援の効果に出ていたと思われる。</p> <p>認知行動療法がバターン化している様に思える。本人の知識としてはよいと思いますが、実際の職場で実用できるよう、支援いただきたい。</p> <p>精神科病院・心療内科等への職業センターの活動の周知に二層取り組んで欲しい。</p> <p>短期間リワークを「仕組みとして」導入してほしい。理由として、リワークの標準期間は3~4ヶ月だが、現実としては、1~2ヶ月レベルの症状の方もおり、会社としては、その方も安全、確実に復職頂くことが必要な為。現行のリワークでも、「相談すれば、短期間リワークは可能だが、短期間リワークを標準内に仕組化してほしい。そうすれば、再発をより防げると思料。</p> <p>復職後の定期的なフォローが、プログラムに含んで欲しい。</p>	<p>【支援計画及び支援内容について】</p> <p>○支援中の対象者及び事業主状況の変化等を含め支援ニーズに対してきていなかったことに対する意見が寄せられた。また、より個々の状況やニーズに応じた支援を期待する意見もあった。</p> <p>○事業主が必要とする情報を的確に把握すること、支援開始前の調整だけでなく、支援日程に係る相談や進捗状況に対するフィードバック等、支援期間中も事業主との情報共有を図り、よりきめ細かい支援を行う必要があると推察される。</p>	
否定的意見及び要望			

# 地域障害者職業センターにおける 障害者雇用納付金業務との連携による 効果的な事業主支援検討委員会報告書

平成24年3月

地域障害者職業センターにおける障害者雇用納付金業務との  
連携による効果的な事業主支援検討委員会



## 目 次

はじめに	3
第Ⅰ章 地域センターの行う事業主支援の特徴	4
第Ⅱ章 障害者雇用納付金業務（高・障センター）との連携状況	5
1 高・障センターとの連携における現状	5
2 職リハ部門と高・障センターとの連携体制の構築のために	9
3 高・障センターとの連携における課題	13
第Ⅲ章 より効果的な事業主支援の実施に向けて	17
1 今後求められる事業主支援業務の方向性	17
2 高・障センターとの連携によるシナジー効果発揮のために	22
第Ⅳ章 総 括	27

## はじめに

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に高年齢者等に係る雇用関係業務及び障害者雇用納付金業務の担当部門（高齢・障害者雇用支援センター（以下「高・障センター」という。）が設置され、地域センターの職業リハビリテーション部門（以下「職リハ部門」という。）においては、職業リハビリテーション業務と障害者雇用納付金業務との連携による、事業主支援ニーズの把握やサービス提供の機会が拡大したことから、その活用により、障害者、事業主、関係機関等の利用者に対して、それぞれのニーズに応じた的確かつタイムリーな支援サービスの提供を両業務部門が連携して行っていくことが、利用者サービスの向上のため必要となっている。

現状では、高・障センターの人員体制が従来の業務委託方式に比してかなりの縮減を余儀なくされたことに加え、職リハ部門と高・障センターの連携による事業主支援の取組みは、端緒についたばかりの段階であり、支援事例も十分に蓄積されていない状況にある。

このような状況を踏まえ、一部の地域センター、企画部サービス推進課、職業リハビリテーション部の職員を委員とする「地域障害者職業センターにおける障害者雇用納付金業務との連携による効果的な事業主支援検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置し、両センターにおける事業主支援業務の実施状況、連携体制の強化に向けた課題等の分析を行うとともに、両センターの今後のあるべき事業主支援業務展開の方向性を踏まえ、地域センターとして実施する事業主支援に係る共通認識の形成、職リハ部門と高・障センターの連携を強化するための仕組みづくり、事業主や関係機関に対する効果的なPR方法の検討の観点から、連携の取組みによって期待できるジナジー効果について整理し、今後、両センターが効果的な事業主支援を提供する上で組織として対応すべき事項等を取りまとめた。

今後、本報告を踏まえ、地域センターの職リハ部門と高・障センターとの密接な連携により一層効果的な事業主支援サービスが推進されるよう、機構本部において必要な方策を講じるとともに、地域センターにおいても、一層効果的で具体的な取組みが迅速に進められるよう期待する。

平成24年3月

### 地域障害者職業センターにおける障害者雇用納付金業務との 連携による効果的な事業主支援検討委員会

千葉障害者職業センター所長	井口 修一
東京障害者職業センター次長	児玉 順子
神奈川障害者職業センター所長	有澤 千枝
長野障害者職業センター所長	久保 進
愛知障害者職業センター所長	吉田 泰好
京都障害者職業センター所長	矢持 良典
企画部サービス推進課長	小泉 良正
職業リハビリテーション部指導課長	望月 春樹(座長)

部 内 限

## 職業リハビリテーション事例集

関係機関に対する職業リハビリテーション  
に関する助言・援助業務編Ⅱ

平成24年 3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  
職業リハビリテーション部