

【研究ノート】

## 相談支援事業所等の支援者のための障害者就労支援事業所の選定を補助するツールの開発

—「大田区ジョブブック」の作成の実践から—

Developing Auxiliary Tools to Select Facilities that Support Persons with Disabilities in Employment for Supporters in Counseling and Supporting Organizations:

Practice of Creating “Ota-city-Jobook”

富田 文子

TOMITA, Fumiko

### 1. はじめに

2005年に成立した障害者自立支援法により、障害者に対する就労支援施策は大きく転換し、強化された。具体的には、就労移行支援、就労継続支援A型（雇用型）、就労継続支援B型（非雇用型）及び自立訓練（生活訓練・機能訓練）の4つの事業種別に整理され、多様なプログラムによる様々な就労支援事業所が展開されている。その結果、多くの選択肢の中から事業種別と事業所を選定することが可能になった。

反面、障害者自身に真の意味で合う事業所の選定は難しくなったとも言える。そのため、障害者が自らの疾患や障害、通院・生活の状況等の現状について、保健所や福祉事務所、相談支援事業所等（以下、相談支援事業所等）の支援者に相談しつつ、事業所の選定を検討することの重要性は、一層増していると考えられる。しかし、相談支援事業所等の支援者が、増加し続ける事業所のプログラムの内容等を詳細に把握することは、時間的・物理的な制約が伴うため極めて困難である。

東京都大田区では、法制度の整備が十分になされる以前の1976年から知的障害者の就労支援を行ってきた。特に、大田区内の就労支援事業所同士や関係機関とのネットワークを構築することで、各事業所において就労支援が実践され、大田区に在住する障害者の企業就労の実現を目指してきた。だが、法制度の変遷に伴い、多様な就労支援事業所が展開される中で、それらの事業所を選定する段階にも課題があることがわかってきた。具体的には、就労支援について十分な情報を確保しにくい相談支援事業所等の支援者が、障害者に就労支援事業所を紹介する際、事業所の空き状況に依拠しがちであり、障害者と事業所との関係にミスマッチングが発生しやすいという課題が生じている。そのため、利用を開始しても継続していくことが困難になり、紹介された障害者が不利益を被ることや、事業所の支援が行き詰まることも少なからずあった。そういった解消に向けて、就労移行支援事業所説明会を企画・開催し始めたものの、年度ごとに担当者の異動等があり、支援機関での情報の蓄積等にも課題があることが明確となった。

そこで、相談支援事業所等の支援者に対して、事業種別と各事業所の特徴について、正確な理解を促す観点から、「支援者向け就労支援施設ガイドブック—大田区ジョブブック—」(以下、大田区ジョブブック)を作成した。それに伴い、事業種別の選定を検討する際の具体的な指標がなかったため、目安となる項目と利用時期のイメージ図を開発し、視覚的に事業種別を捉えられるように努めた。本研究は、今後のさらなる障害者の雇用・就労の拡大に向けて、その基盤となりうる、相談支援事業所等の支援者による事業種別と事業所の選定をサポートする一助となると考えたため、報告する。

なお、本研究は「2017年度立教大学コミュニティ福祉学部地域連携・協働プロジェクト助成金」を活用して、大田区との共同研究契約に基づき実施した。

## II. 障害者総合支援法における就労支援施策

### 1. 障害者総合支援法に至る変遷と概要

現在、障害者に対する福祉サービスの提供は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」(以下、障害者総合支援法)に基づいているが、その原点は、2000年の社会福祉基礎構造改革を踏まえて、2003年度に施行された障害者支援費制度である。従来の措置制度から契約制度への転換はなされたが、精神障害は支援の対象外である等、障害種別や地域によるサービス水準の違い等の格差が生じ、それらを解消する目的で障害者自立支援法が成立し、2006年度より施行された。

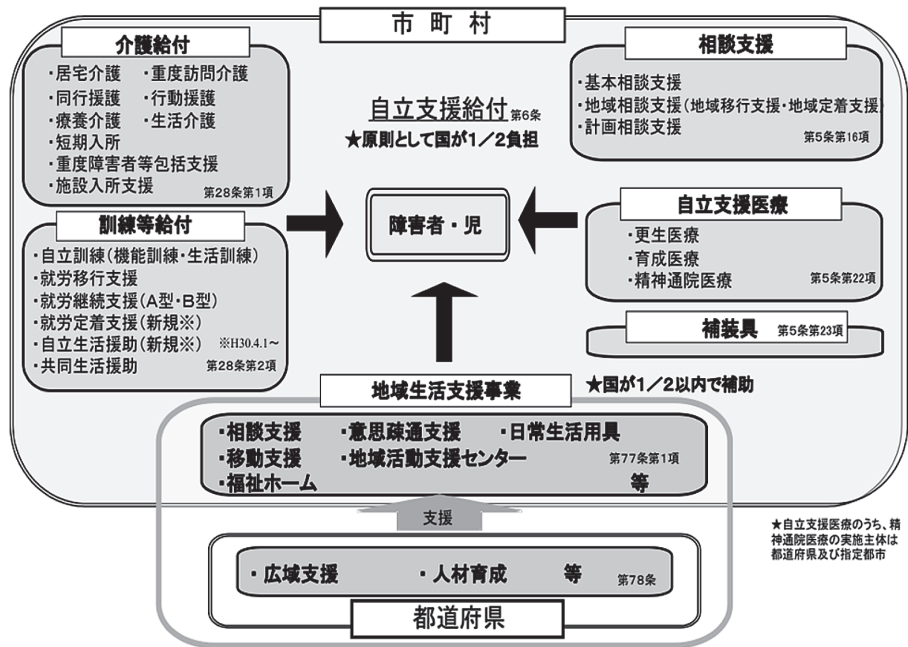
障害者自立支援法は、三障害(身体障害・知的障害・精神障害)のサービス体系の一元化や就労支援施策の強化、定率の利用者負担の原則等が特徴であった。就労支援施策においては、従来の授産施設を中心としたサービス体系を、就労移行支援や就労継続支援(A型・B型)、自立訓練(生活訓練・機能訓練)等に再編することで、より障害者のニーズに合わせたサービスの提供と企業就労を目指すための段階的体系に転換した。

2013年度から障害者総合支援法が施行され、障害者には、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)だけではなく、政令で定める難病等も対象に加えられた。個別給付である自立支援給付のみならず、地域の特性を踏まえた地域生活支援事業を加えることで、障害者の地域生活を総合的に支援する体制を整えたといえる(図1)。

### 2. 就労系障害福祉サービスの特徴と差異

障害者総合支援法の自立支援給付には、訓練等給付に関する事業があり、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援及び共同生活援助(グループホーム)が含まれる。2018年度からは自立生活援助と就労定着支援が加えられた。中でも、就労移行支援と就労継続支援(A型・B型)は就労系障害福祉サービスと言われるが、障害者総合支援法においては、以下のような特徴がそれぞれある(表1)。

図1 障害者総合支援法におけるサービスの体系



出典)厚生労働省

### 1) 就労移行支援について

利用対象者は、就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所(企業等)に雇用されることが可能と見込まれる者であり、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う事業である。

そのため、他の事業種別とは異なり、就労支援員の配置が義務付けられている点も特徴である。また、利用の期間が定められており、原則として2年間である。ただし、市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新が可能となっている。

### 2) 就労継続支援について

A型の利用は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者が対象であり、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うため、利用契約の他に雇用契約を結ぶことになる。利用の期間については、制限がない。

他方、B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供や、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他の必要な支援を行う。利用の期限は、A型同様に制限はない。

### 3) 就労継続支援におけるA型とB型の違い

就労継続支援A型とB型は、いずれも福祉的就労ではあるものの、企業等での一般就労を希望する障害者には就労支援が提供される。

主な違いは、雇用契約に基づく就労か否かである。『雇用契約に基づく』とは、最低賃金法が適用されるため、工賃の時給は最低賃金以上であることや、週の所定労働時間が20時間以上の場合、雇用保険や年金保険に加入する点である。

以上のように、各事業種別の内容だけではなく、利用対象者も異なる多数の事業所が設立されてきている現状では、事業所の選定は容易ではないことが想定される。

表1 就労系障害福祉サービスの概要と差異

項目	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
対象	65歳未満の障害者で、企業就労が見込まれる者	現状での企業就労は困難。ただし、雇用契約による就労が可能な65歳未満の障害者	短期的には企業就労が困難であり、雇用契約による就労も困難な者
サービス内容	生産活動、企業実習、求職活動、定着支援等の提供。	通所による、雇用契約による就労の機会の提供	通所による、生産活動や就労の機会の提供
利用期間	2年	制限なし	制限なし
サービス管理責任者	○	○	○
専門職			
就労支援員	○	×	×
職業指導員	○	○	○
生活指導員	○	○	○
その他	最長1年の利用延長可	・利用者であり労働者 ・工賃（給与）の支給	工賃の支給

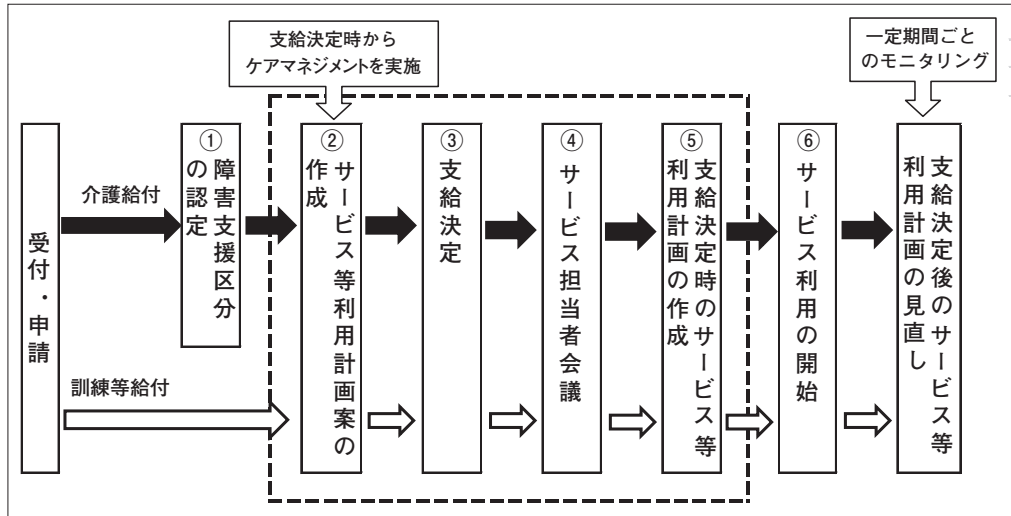
筆者作成

### 3. 障害福祉サービスの利用の概要と支援者の役割

障害福祉サービスの利用を希望する際は、原則として居住地の自治体（市町村）の支給決定を受ける必要があり、自治体が決定権者となる。その決定に基づいて、いずれのサービスが、どの程度の期間や頻度で提供されるかが決まるが、窓口になるのは保健所や福祉事務所である。また、支給決定から利用開始に至るまでに、各事業所を選定する必要があるが、そういったサービス全体のコーディネートを担当するのは、相談支援事業所である（図2）。

このように、事業種別や事業所の選定には、保健所や福祉事務所、相談支援事業所等の支援者が関わっていることがわかる。そのため、それらの支援者は、事業種別や事業所の特徴や内容について、違いを含めて理解しておくことが求められる。

図2 障害福祉サービスの利用の流れ



筆者作成

#### 4. 障害者の就労の実現と継続のための要素

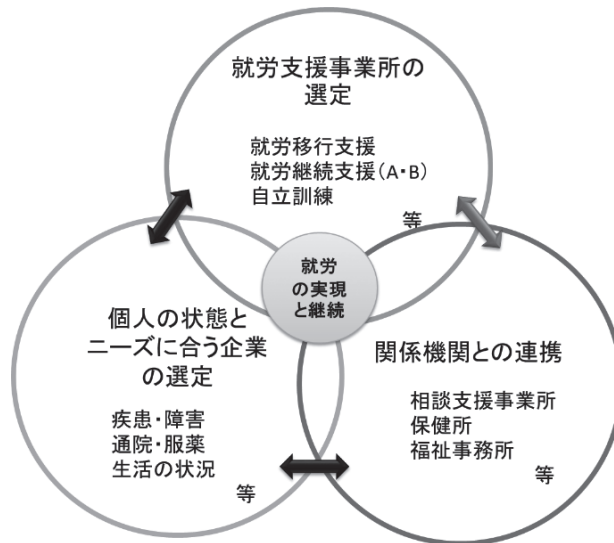
障害者の雇用を促進するため、就労支援事業所には、「障害者一人ひとりのニーズに合う企業への就労」と「長期的に安定した就労の継続」を支援することが求められる。もちろん、キャリアアップのために離職や転職を支援することも役割ではあるが、まずは就労し、安定して継続することが、キャリアを形成していく上で必要である。

障害者の就労の実現と継続のためには、就労支援事業所の選定、個人の状態とニーズに合う企業の選定、関係機関との連携という3つの要素が相互に関連し合っていると考える(図3)。中でも、障害者が就労支援事業所の利用開始前に重要になってくるのが、就労支援事業所の選定と関係機関との連携である。就労移行支援を例にすると、2年間の利用期限があるため、利用を希望して自治体から支給決定が下りても、体調等様々な理由によって継続した通所が困難な場合には、就労することもできず、再度利用したいと考えたときに、直ちには利用が叶わないことがある。

そのため、相談支援事業所等の支援者は、障害者自身の「働きたい」気持ちに寄り添いつつも、障害者の体調や生活を含めた現状において、いずれの就労支援事業所を利用することが最も適しているのかをサポートしていくことが非常に重要になってくる。同時に、受け入れる就労支援事業所においても、丁寧なアセスメントに基づき、当該事業所の利用が適切であるのかを見極めていくことは必須である。

ただし、事業種別のみならず事業所も多種多様であり、プログラムの内容が事務系あるいは作業系であるのか、主な支援対象とする障害種別等の特徴があり、相談支援事業所等の支援者が十分に把握することは容易ではないことが課題であるとも言える。

図3 障害者の就労の実現と継続のための関係図



筆者作成

### Ⅲ. 障害者雇用促進法に基づく企業の障害者雇用

#### 1. 障害者雇用に関する法制度の動向

障害者の雇用・就労は、福祉的就労と一般就労とに分かれている。福祉的就労とは就労継続支援A型あるいはB型で働くことを指し、一般就労とは民間企業や官公庁等（以下、企業等）において雇用されることをいう。

企業等は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法）によって設定されている法定雇用率に基づき、常用労働者数に応じて、障害者を雇用しなければならない。法定雇用率を未達成であり、常用労働者数が101人以上の場合は、原則として雇用の不足人数1人につき月額5万円を支払わなければならないという障害者雇用納付金制度が存在する。

また、2006年に国際連合の総会において採択された、「障害者の権利に関する条約」の批准に向けた日本国内の対応の一環として、障害者に対する差別の解消があげられ、その実現に向けて2015年に障害者雇用促進法の改正が行われた。結果、2018年度からは、これまで法定雇用率の算定基礎に加えられていなかった精神障害者を雇用義務化することに伴い、法定雇用率が従来の2.0%から2.2%に引き上げられた。さらに、3年を経過する日より前、つまり平成33年4月までには、さらに0.1%が引き上げられ、2.3%になることが決まっている。

加えて、企業等は毎年6月1日時点での障害者雇用状況を公共職業安定所（ハローワーク）に届け出ることになっているが、「平成29年障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省、2017）の報告によると、民間企業の実雇用率は1.97%と14年連続で過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合は50.0%となり、制度設立後初めて5割に達した。

このように、近年の障害者雇用に関する法制度等の動向も相まって、障害者雇用は売り手市場であると言われ、かつてない程に促進されている。

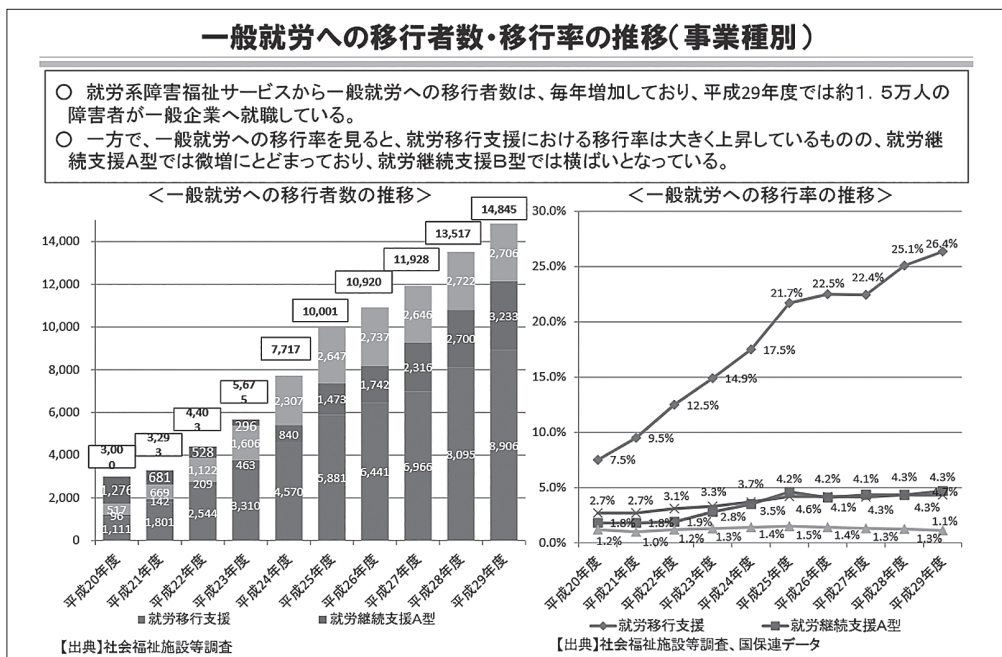
## 2. 障害者雇用と就労系障害福祉サービスとの関係

企業等への就労を目指す場合、その活動方法は様々あり、公共職業安定所（ハローワーク）に行き求人検索をしたり、インターネットを活用して求人サイトに登録したりすることもあげられるが、それらは障害の有無に関わらない。障害者に対する独自の施策の一つとして、障害者総合支援法に基づく就労支援があげられる。

障害者の場合、職務内容に応じて雇用される場合が多く、大学生等の新規採用時のように総合職を雇用する方法とはやや異なることがある。また、障害者を雇用する企業は、障害のみならず、性格や業務に対する特性、職場での配慮について理解を深めていくことが求められる。加えて、業務以外の生活面のフォローアップが必要になることも考えられるが、それらを企業のみで対応することが適切であるとは言えないため、就労支援事業所を利用している障害者を雇用したいと考える企業が存在する。さらに、障害者を雇用する際、雇用主は障害者一人ひとりに対応した合理的配慮を提供する義務が生じるため、障害者も面接時には業務内容や通勤方法に限らず、体調管理や人間関係等も含めた、自身の状態を正確に把握しているかを尋ねられる。採用後も、その時々に応じて、企業に依頼したい配慮等の事項について説明を求められる機会が出てくる。そのため、客観的にも自身を捉えられているかが重要であり、その一助として就労支援事業所を利用することが有効な場合がある。

そういった状況を勘案しつつ、一般就労の移行者数・移行率の推移を見ると、障害者数や事業所数の影響もあるため一概には言えないが、就労支援事業所に対するニーズは年々高まっている

図4 一般就労への移行者数・移行率の推移（事業種別）



出典) 厚生労働省

と考えられる。特に、平成29年度の就労移行支援からの一般就労への移行者数は平成20年度の約5倍、移行率は26.4%と、就労移行支援に対する期待が高いことがうかがえる(図4)。

## IV. 東京都大田区の障害者に対する就労支援の取り組み

### 1. 国と東京都における障害者の就労支援施策の概要

障害者の就労支援における専門機関は、障害者雇用促進法に基づき設置されている、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と、障害者就業・生活支援センターであると言える。前者は、原則的に各都道府県に1か所の地域障害者職業センターを設置しており、各地域において専門的な職業評価や相談等を担っている。後者は、国と都道府県から事業を委託された法人が運営しており、障害者の就業面と生活面とを一体的に相談・支援を行う機関であり、東京都には6か所設置されている。

それとは異なり、東京都は独自の障害者の就労支援施策として、「区町村障害者就労支援事業」を行っている。各自治体が在住する障害者を対象として、①一般企業での就労の機会の確保と安心で継続的な就労の実現と、②就労とそれに付随する生活を一体的に支援することを目的に、地域において障害者の就労支援を担う中核機関を運営している。

### 2. 大田区における障害者就労支援の展開

大田区では、平成20年より、区市町村障害者就労支援事業として障害者就労支援センター(現、障がい者総合サポートセンター)の運営を開始した。しかし、1976年に区立区営の授産施設(現、就労継続支援)において知的障害者の就労支援を開始したのが、大田区としての就労支援の始まりである。その後、支援対象の拡大や事業種別の違いによって、就労支援のネットワークを形成し、各事業所における就労支援の機能の向上を図っている(図5)。

最も新しいネットワークは、2015年頃から開始した就労移行支援事業所連絡会である。隔月に開催し、各事業所の利用状況及び就労活動の報告、雇用情報や就労移行支援制度に関する情報の共有、好事例及び困難事例の対応と相談等を行うことで連携している。

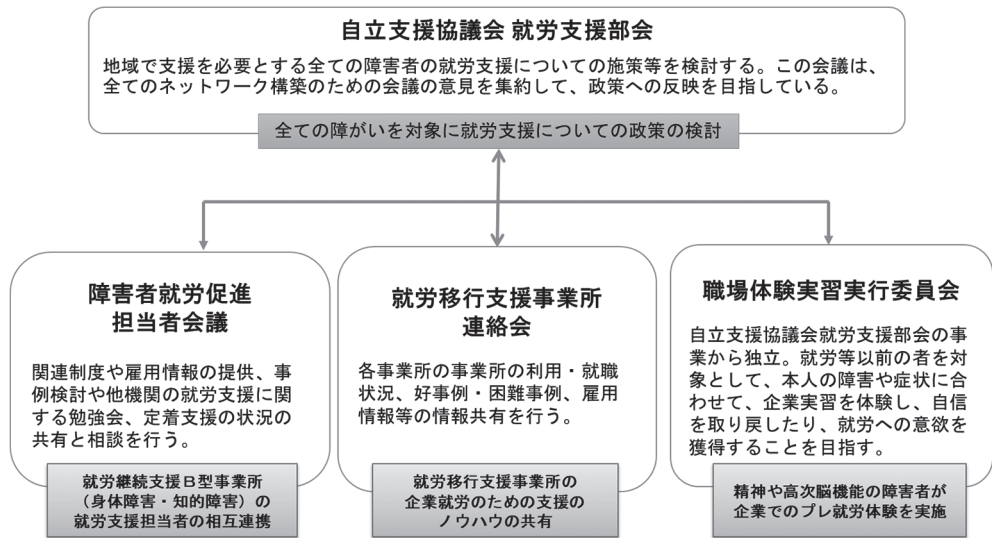
障害者総合支援法に基づいて、各事業所は、すべての障害に対応したサービスの提供は原則ではあるものの、その特長を生かした就労支援が展開されている。ただし、就労移行支援の利用は有期限のため、大田区では、就労支援のネットワークを生かして、各事業所の特長について相互理解を促進し、地域内における利用者の過剰な獲得競争を防ぐことで、障害者と事業所とのミスマッチングを目指していると考えられる。

だが、事業所数が増えることで、空き状況に依拠した事業所の利用に至り、結果、障害者と事業所とのミスマッチングが発生し、継続した利用が困難になる場合がある。その理由は、就労支援の対象が障害者だけでなく、企業等も含まれる点にある。そのため、障害者のニーズにのみ沿って事業種別や事業所を選ぶことが適切でない場合もある。

そういった課題の解消を目的として、2015年から、保健所や福祉事務所、相談支援事業所、ハ



図5 大田区における障害者の就労支援ネットワークの構造



ローワーク、特別支援学校等に対して「支援機関向け就労移行支援事業所説明会」を開催してきた。しかし、一度参加すると、次年度以降に継続して参加する機関が減少し、各事業所の情報の蓄積や更新が困難であるという新たな課題が浮上した（表2）。

表2 就労移行支援事業所説明会の参加者

(人数)	
開催年度	参加者数
2015	70
2016	52
2017	47

自治体として毎年発行する施設案内等には、事業種別と連絡先等は記載されているものの、詳細な特長については書かれていないため、相談支援事業所等の支援者は十分に各就労支援事業所を理解することは困難である。そのため、大田区内のすべての事業種別及び事業所とその特長を掲載した、「大田区ジョブブック」を作成した。

その際、相談支援事業所等の支援者が、就労希望の障害者のアセスメントに基づき、現状での利用に適した事業種別と事業所の選定をサポートできるツールの開発に取り組んだ。

## V. 事業種別と事業所を選定するツールの開発

### 1. 他の機関及び自治体の先行事例

就労支援の事業種別の選定にあたっては、いくつかの先駆的取り組みが見受けられる。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成した「就労移行支援のためのチェックリ

スト」(2009)は、①就労支援機関が訓練生の就労準備状況を把握する、②企業が従業員の雇用管理を行う、③就労移行支援事業所が個別計画を立案・実施することを目的に、3つのアセスメントの場面を想定して作成されている。日常生活または職業生活、対人関係、作業力、作業または仕事への態度の4分野において項目が設定され、障害者の状態を詳細に確認・把握することが可能である。大阪市では、精神障害者自身が活用できる「就労準備性チェックシート」(2009)を作成しており、定期的にチェックすることで、自己の変化や課題の整理し意識できるようになっている点特徴的である。福岡県は、「平成26年度版 精神障害者就労支援共通シート」(2014)を作成しており、精神障害者と医療や行政機関等の支援者向けに、就労相談の手引きである聞き取りのポイントや相談の流れ等を簡易のマニュアルとして記載している。就労支援を希望する障害者が、自分に合った機関を見つけるためのフローチャートも掲載している。川崎市では、「就労支援機関案内 かわジョブナビ (第5版)」(2018)に、就労支援事業所の案内とともに、独自の定着支援プロジェクトの提供や市内就労体験先を表記している。また、各事業所のプログラム内容や、定着支援のメニュー、交通費補助の有無等について詳細に記載されている。

しかし、いずれの先行事例も、相談支援事業所等の支援者にとっては、就労支援の事業種別の特徴や違いを簡便に理解する上で困難が予想された。そこで、大田区ジョブブックを作成する際には、就労支援と事業種別、事業所の特徴を大まかに可視化できるものにしたと考えた。

## 2. 大田区ジョブブックの作成における基本的な考え方とポイント

大田区ジョブブックは、大田区内の相談支援事業所等の支援者が、就労希望の障害者のアセスメントに基づき、現状での利用に適した事業種別と事業所の選定をサポートすることを特徴とした。具体的には、先行事例の分析等を踏まえ、以下の4点を重視した。

- 相談支援事業所等の支援者が就労支援を理解できる
- アセスメントを通して支援者が障害者の就労準備性をわかる
- 障害者の現状に適した事業種別が選定できる
- 具体的な課題や状況に応じて利用する事業所の特徴を提示できる

また、具体的な作成にあたっては、上記の基本的な考え方に基づき、相談支援事業所等が就労支援に関して視覚的にアセスメントしやすく、就労支援の全体像を包括的に理解できることを目指し、以下の2種類のツールの作成に取り組んだ。

- ① 就労支援の事業種別を検討するための目安のリスト化
- ② 就労支援に関する事業種別の利用時期に関するイメージの可視化

### 1) 事業種別を検討するための目安となる項目の作成

相談支援事業所等の支援者が、アセスメントする際に補助的な役割として、事業種別を選定するための目安となる25項目をチェックリスト化した(表3)。特に、障害者の希望のみに沿った事業所を選定するのではなく、目安となる項目と照らし合わせることで、より利用に適した事業

種別を理解することができることと、希望する事業種別に関わりなく、就労相談を受けた際に、次のステップまでの課題がだまかに理解できることを目指した。この作成にあたっては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「就労移行支援のためのチェックリスト」と川崎市「かわジョブナビ」を参考にした。

まず、就労する方法は、就労支援事業所に限らず、個人での活動や医療機関等から、直接就職・復職することも十分に想定されるため、8通りの方法があることを示した。そして、事業種別の特徴を表す、または、事業を利用する際に課題として表面化することが想定される項目を事業種別ごとに3つ程度設定し、25項目を階層的に並べた。起床や清潔保持等の生活面に関する項目から、連絡等の社会性の項目、そして、意欲や就労経験を問う就労準備性の項目を列挙した。具体的な目安の表現と順序に関しては、障害福祉サービスの提供基盤の整備を担う大田区との協議により決定した。

具体的な活用については、相談支援事業所等の支援者がアセスメントに基づき、各項目に該当する場合は✓を入れ、障害者が現在どの色の層に当てはまりそうかを確認することを可能にした。そして、障害者に対し、現状において利用に適した事業種別を説明する際、理解を促しやすい工夫した。また、非該当の項目が複数ある場合は、早期に就労が可能そうな項目に✓があっても、現状で利用できる機関は十分に吟味する必要があることを示している。表4に示した例では、就労継続支援A型を利用することが可能かと思われるが、×の項目がいくつかあるため、十分に精査して事業種別を検討することも必要だと考えられる(表4)。

このように、活用に関しては、相談支援事業所等の支援員によるアセスメントのための補助的な機能に留めていることを、「事業種別に関する全項目に当てはまるとは限らず、個人差があるため、あくまでも目安として使用すること」として注記した。

## 2) 就労支援に関する事業種別の利用時期に関するイメージ図の作成

一般就労に向けた就労準備性とは、業務を効率的に取り組みたり、高い生産性があったりすることだけではない。生活の安定が基盤となって、はじめて就労の実現に近づくことができる。

そういった課題に、就労支援事業所と相談支援事業所等とが障害者の状況について共通の認識を持つことができ、相談支援事業所等がチェックリストを活用しつつ、事業種別の利用時期を理解することでできれば、支援をより円滑に進めることが可能になるのではないだろうか。そして、事業所の選定におけるミスマッチを防ぐことができるのではないかと考えた。

そこで、既述の8通りの就労する方法を踏まえて、就労を希望する障害者の状況を俯瞰することを目的に、就労支援事業所の利用する時期・状況のイメージを座標にして図示した。いずれの事業種別を利用する時期にあるのかを視覚的に捉えることに努め、x軸を「生活の安定(安定生活)」、y軸を「就労準備性」で構成した(図6)。

ただし、視覚的に理解しやすい一方で、具体性に欠けるため、「事業種別を検討するための目安となる項目」(表3)とは異なり、類似する機能を有する事業種別を分けて記載することはせ

ず、広く事業種別を検討できるようにした。そのため、事業種別の枠の大小とプロットする位置に関しては、大田区との協議により決定した。

x軸の生活の安定（安定生活）は、図中に簡潔に表記するため、安定生活と記載し、項目は◎と△と表記した。また、◎の対比から×と表記した方が理解しやすいが、×と記すことで「就労は困難である」と、今後の就労を否定しやすくなる可能性を考慮した。対して、y軸の就労準備性は、多（い）少（ない）と記載した。本来、準備状況の質を高低で表記すべきだが、相談支援事業所等の支援者が就労準備性のイメージをつかみやすいよう、あえて多少で表記した。

表3 事業種別を検討するための目安となる項目の一覧

No.	事業種別を検討するための目安項目	✓	利用したい事業種別の主な位置づけ※					
1	通院先があり、定期的な通院を継続できている。		■					病院(入院・通院) クリニック
2	忘れずに服薬できている。		■					
3	食事を一日3回食べている。		■					
4	体や髪を洗って清潔にできる。		■					デイケア
5	自分の都合でも外出できている。(コンビニに行く、髪を切るなど)		■					
6	外出する際は、着替えに加えて、洗顔と歯磨きができている。		■					地域活動支援 センター
7	服装には擦れや破れがなく、清潔感がある。(洗濯されたものを着用している)		■					
8	調子が悪い時(もしくは、悪くなりそうとき)に対応できる		■					
9	大体決まった時間に朝起きて、夜寝る生活リズムができている。		■					自立訓練 (生活訓練)
10	定期的にご相談できる人や場所がある。		■					
11	面談や来所を約束した際、遅れずに来ることができる。		■					
12	面談をキャンセルしたいとき、あらかじめ電話等による連絡ができる。		■					就労継続支援 B型
13	約束したことを忘れずに遂行できる。(資料の持参など)		■					
14	自分が困っていることがわかっており、言葉にすることができる。(または、努力できる)		■					
15	「就職したい」という強い気持ちがある。		■					就労継続支援 A型
16	一人で企業への就職活動をするのは難しいと感じている。		■					
17	一日4時間(週20時間)働くことのできる体力がある。		■					
18	障害者雇用に限らず、就職していた経験がある。		■					就労移行支援
19	就職経験はあるが、短期間(1年未満)で退職を繰り返していた。		■					
20	就職経験はあるが、退職から3年程度が経過している。		■					
21	自分の得意なこと・苦手なことをわかっている。(協調性・ビジネスマナーなども含む)		■					相談支援による 就労活動
22	人間関係での課題がある場合は、改善の必要性を理解している。		■					
23	休職することなく、3年以上同じ会社で継続して就労していた。		■					
24	障害者雇用(障害者手帳を活用した)就労を希望している。(メリット・デメリットを理解している)		■					
25	現在就職していて、転職希望である。		■					

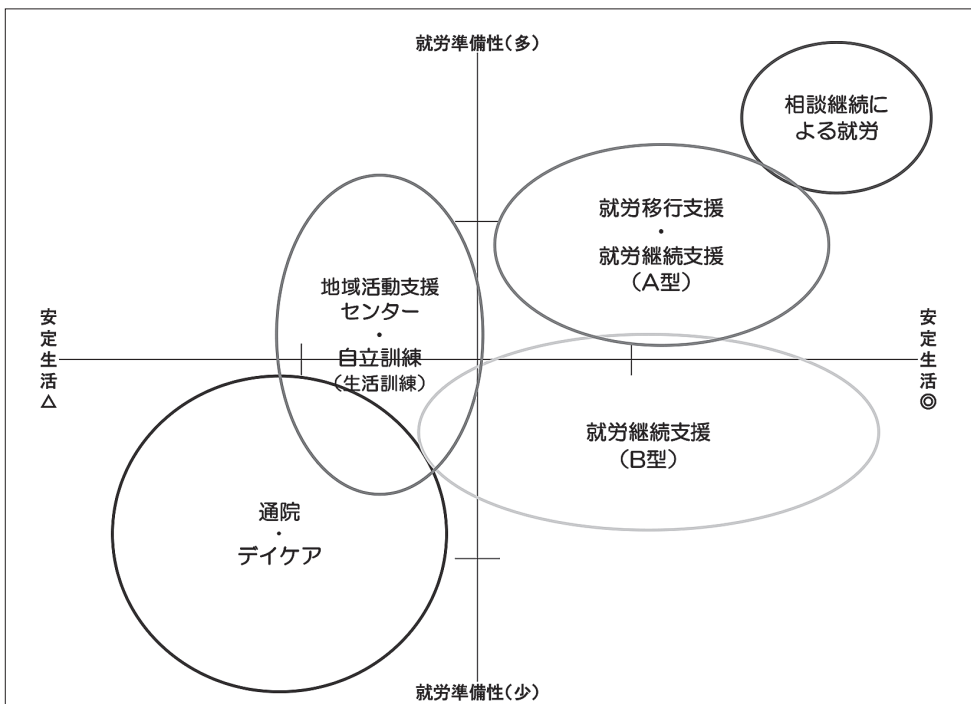
※「利用したい事業種別」に関する項目に全て当てはまるとは限らないため、あくまでも目安として使用し、本人との面談（アセスメント）で適切な事業種別を選択・決定してください。

表4 事業種別を検討するための目安となる項目の一覧 (活用例)

No.	事業種別を検討するための目安項目	✓	✗	利用したい事業種別の主な位置づけ※
1	通院先があり、定期的な通院を継続できている。	✓		病院(入院・通院)クリニック
2	忘れずに服薬できている。	✓		
3	食事を一日3回食べている。	✓		
4	体や髪を洗って清潔にできる。	✓		デイケア
5	自分の都合でも外出できている。(コンビニに行く、髪を切るなど)	✓		
6	外出する際は、着替えに加えて、洗顔と歯磨きができている。	✓		
7	服装には擦れや破れがなく、清潔感がある。(洗濯されたものを着用している)	✓		地域活動支援センター
8	調子が悪い時(もしくは、悪くなりそうなど)に対応できる	✓	✗	
9	大体決まった時間に朝起きて、夜寝る生活リズムができている。	✓		
10	定期的に相談できる人や場所がある。	✓		自立訓練(生活訓練)
11	面談や来所を約束した際、遅れずに来ることができる。	✓	✗	
12	面談をキャンセルしたいとき、あらかじめ電話等による連絡ができる。	✓		
13	約束したことを忘れずに遂行できる。(資料の持参など)	✓	✗	就労継続支援B型
14	自分が困っていることがわかっており、言葉にすることができる。(または、努力できる)	✓		
15	「就職したい」という強い気持ちがある。	✓		
16	一人で企業への就職活動をするのは難しいと感じている。	✓		就労継続支援A型
17	一日4時間(週20時間)働くことのできる体力がある。	✓		
18	障害者雇用に限らず、就職していた経験がある。	✓		
19	就職経験はあるが、短期間(1年未満)で退職を繰り返していた。	✓	✗	就労移行支援
20	就職経験はあるが、退職から3年程度が経過している。	✓	✗	
21	自分の得意なこと・苦手なことをわかっている。(協調性・ビジネスマナーなども含む)	✓		
22	人間関係での課題がある場合は、改善の必要性を理解している。	✓	✗	相談支援による就労活動
23	休職することなく、3年以上同じ会社で継続して就労していた。	✓	✗	
24	障害者雇用(障害者手帳を活用した)就労を希望している。(メリット・デメリットを理解している)	✓		
25	現在就職していて、転職希望である。	✓	✗	

※「利用したい事業種別」に関する項目に全て当てはまるとは限らないため、あくまでも目安として使用し、本人との面談(アセスメント)で適切な事業種別を選択・決定してください。

図6 就労支援に関する事業種別の利用時期に関するイメージ



筆者作成

## VI. おわりに—今後の課題と展望—

これまで述べてきたように、就労支援において、障害者の自己選択のみに基づいて就労支援事業所の利用を進めることは、利用期間や企業等での就労可能性についての十分な考慮を怠ることになり、いずれの機関に属する支援者であっても、役割を十分に果たしているとは言えない。だが、それを、相談支援事業所等による情報収集や知識が不足していることに原因を帰結させることは誤りである。受け入れ側である就労支援事業所も、どういった支援を提供することが可能であるか等を明確に示していくことで、両者が協力し合い、就労を目指す障害者に対して、その時々に応じた最善の支援の実践につなげることができると考える。

今回作成した大田区ジョブブックは、試行版であるため、今後は内容のさらなる改良が必要である。特に、「事業種別を検討するための目安となる項目」や「利用時期に関するイメージ」の妥当性について、相談支援事業所等や就労支援事業所に実態調査等を行い、検討を継続することで、大田区在住の障害者にとって、自分に合う就労支援事業所の利用が進み、企業等への雇用が促進されることを目指したい。そして、先行事例と同様に、他の自治体への就労支援にも寄与できるよう、精度の高いツールとしての幅広い活用に向けて、一層研究を重ねていく。

## 謝辞

本研究にご協力くださいました、大田区立障がい者総合サポートセンターの小林善紀様、村田亮様、滝本裕弥様、大田区内の就労支援事業所の皆様、そして、表紙と挿絵をお描きいただきましたイラストレーター様に心より御礼申し上げます。

## 参考文献

- 大阪市こころの健康センター (2009) 「就労準備性チェックシート」, <http://www.city.osaka.lg.jp/kenko/cmsfiles/contents/0000006/6081/syurou.pdf> (2018年5月21日)
- 岡本清隆 (2010) 「大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例 (大阪府ハートフル条例)」 『自治体法研究』, pp.31-36。
- 川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課 (2018) 「就労支援機関案内「かわジョブナビ」第5版」, <http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000069560.html> (2018年5月21日)
- 厚生労働省 (2018) 「平成29年障害者雇用状況の集計結果」, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html> (2018年6月8日)
- 厚生労働省 (2015) 「社会保障審議会障害者部会 (第67回) 資料, (2) 障害者の就労支援について (平成27年7月14日開催)」, [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutan-tou/0000091254.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutan-tou/0000091254.pdf) (2018年10月2日)
- 東京都福祉保健局 (2017) 「平成29年度区市町村障害者就労支援事業等実施一覧 (平成29年10月1日現在)」, [http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/nichijo/syuroshien\\_cemter.files/syuroushienjigyo\\_291001.pdf](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/shougai/nichijo/syuroshien_cemter.files/syuroushienjigyo_291001.pdf) (2018年7

月3日)

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2009)「就労支援のためのチェックリスト活用の手引き」成光社。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015)「保健医療、福祉、教育分野における障害者の職業準備と就労移行等を促進する地域支援のあり方に関する研究」情報印刷。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2015)「『発達障害者に対する雇用継続支援の取り組み』～在職者のための情報整理シートの開発～」ブルーホップ。

東京都福祉保健局障害者施策推進部計画課(2018)「東京都障害者計画・第5期東京都障害福祉計画」, pp.82-91。

富田文子(2017)「自治体職員としての障害者就労支援とネットワークによる地域支援を振り返る」『職業リハビリテーション』第31号(1), pp.15-23。

福岡県精神保健福祉センター地域精神障害者就労支援関係者連絡会(2014)「平成26年度版 精神障害者就労支援共通シート」, <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/6227.pdf> (2018年7月18日)

松為信雄(2014)「就労線ネットワークの形成」『精神障害者とりハビリテーション』第18号(2), pp.162-167。

松為信雄, 菊池恵美子, 依田晶男(2005)「地方自治体における障害者雇用関連単独事業の現状と課題」『日本保健科学学会誌』第7号(4), pp.330-339。