

# 令和2年度 文京区障害者地域自立支援協議会

## 第1回就労支援専門部会

令和2年9月25日（金）

14時00分から16時00分

文京シビックセンター 障害者会館A・B会議室

### 会 議 次 第

#### 1 開 会

#### 2 議 事

(1) 令和元年度 就労支援専門部会の振り返り

【資料第2-1号】【資料第2-2号】

(2) 令和2年度就労支援専門部会について

【資料第3-1号】【資料第3-2号】【資料第3-3号】【資料第3-4号】

(3) 文京区障害者就労支援ハンドブック（仮）について

① 文京区障害者就労支援ハンドブック（仮）提案資料【資料第4-1号】【資料第4-2号】

(4) その他

#### 【資料】

- ・ 就労支援専門部会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第1-1号】
- ・ 令和元年度自立支援協議会全体会 就労支援専門部会報告・・・・・・・・・・・・ 【資料第2-1号】
- ・ 令和元年度就労支援専門部会について（全体会資料）・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第2-2号】
- ・ 文京区障害者地域自立支援協議会（組織図）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第3-1号】
- ・ 令和2年度文京区障害者地域自立支援協議会各専門部会検討事項について・・・・・・ 【資料第3-2号】
- ・ 令和2年度障害者地域自立支援協議会スケジュール・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第3-3号】
- ・ 作成作業スケジュール（案）について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第3-4号】
- ・ 文京区障害者就労支援ハンドブック（仮）提案資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第4-1号】
- ・ 他地域の取り組みについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第4-2号】
- ・ ワーキンググループのイメージ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第5-1号】

## 令和2年度文京区障害者地域自立支援協議会 就労支援専門部会委員名簿

※ ○は新メンバー

役職名		委員名	所属機関・団体・施設名
副会長		志村 健一	東洋大学 社会学部社会福祉学科教授

委員		瀬川 聖美	本郷の森 理事長
〃		井上 純子	飯田橋公共職業安定所 専門援助第二部門統括職業指導官
〃		藤枝 洋介	就労支援センター所長
〃		青木 幸	東京障害者職業センター 上席職業カウンセラー
〃		上田 みどり	筑波大学大塚特別支援学校進路指導主事
〃		松井 裕	都立王子特別支援学校主幹教諭
〃		石橋 綾	東京大学医学部 精神科デイホスピタル
〃		小泉 洋平	小石川メンタルクリニック リワークデイケア
〃		内田 靖	ジョブリッジ飯田橋代表
〃		金江 ちあき	銀杏企画三丁目移行分室室長
〃		米田 直子	アビーム施設長
〃		小林 美千代	工房わかぎり施設長
〃	○	中瀬 茂由	大塚福祉作業所 主任
〃		有村 秀一	トヨタグループ(株)代表取締役社長
〃		小泉 昭	東洋大学 就職・キャリア支援課主任
区 委員	○	永尾 真一	障害福祉課 障害福祉係長
〃		小谷野 恵美	保健サービスセンター保健指導担当主査(本郷支所)

事務局		藤枝 洋介	障害者就労支援センター
〃		松本 寛	障害者就労支援センター
〃		二宮 テル美	障害者就労支援センター
〃		秋元 全和	障害者就労支援センター

令和 2 年 9 月 25 日

令和元年度自立支援協議会全体会 就労支援専門部会報告

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

第 1 回就労支援専門部会：現委員が携わる現場の現状について意見の共有を行った。

現状より、課題を 4 つに整理 (2 ページ・3 ページ)

- 1 就労を目指す方、支援者、雇用主、関係機関の分野を横断した障害者の就労支援に関する基本的な情報の共有が不足している
- 2 住み慣れた地域で安心して生活していくため、企業から地域へ、そして地域で支えていくノウハウの蓄積が不足している
- 3 工賃向上のため品質向上促進と就労継続支援 B 型利用者の制度利用に関する効果的な取り組みが不足している
- 4 短時間就労や在宅就労など多様なニーズに応えられる働き方の仕組み作りや体制の整備が不足している

第 2 回就労支援専門部会：第 1 回目より整理した 4 つの課題について、意見の共有を行った。

意見を 3 つのカテゴリーに分類 (4 ページ)

- 1 「制度・仕組み」に関すること
- 2 「情報共有・研修」に関すること
- 3 「理解啓発」に関すること

↓

副会長・部会長・副部会長・事務局の打合せを経て、以下の案を提案することとした。(5 ページ・6 ページ)

- 1 「情報共有する上で、障害者就労に関する共通のプラットフォーム(基本情報)になるハンドブックの作成を行う」
- 2 「区役所にて超短時間雇用の実施」

# 令和元年度就労支援専門部会 について（全体会資料）

令和2年9月25日（金）

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 現状1：高齢化に関して

高齢化に伴う支援ニーズの変化に対して十分な支援体制が整っていない。

- ・障害特性だけでなく、加齢に伴う生活のしづらさへの対応。
- ・企業就労を目指さない方へのあるべき支援とは何か。
- ・企業から地域へ、定年退職に対する取り組みの整備。
- ・住み慣れた地域で安心して生活していける取り組み。
- ・高齢の方が働けるということを雇用側にしてもらう方法。

## 現状2：支援に関して

支援ニーズの多様化に伴って、より個別化された細やかな支援が必要とされているが、支援体制の整備が追いついていない。

- ・若年層は配慮事項の見極め、中高齢者は身だしなみなど、就労のための自己理解を深めることへの困難さがある。
- ・生活面医療面のニーズが増えており、それらを支える機関との連携をより充実していく必要がある。
- ・様々な分野の関係機関と連携をする必要があるが、お互いに何ができるのか、どんなところなのかが共有しきれていない。
- ・就労を目指す方、障害者支援に関わる方、雇用主などが、障害者の就労支援に取り組む方法や基礎的な知識、支援の流れや連携のポイントなどを共有できる機会やツールがない。

## 現状3：運営に関して

地域で支え合える環境の構築の推進が必要である。

- ・関係機関とのより丁寧な連携や、きめ細かなサービス提供を行う上で、マンパワー不足が課題となっている。
- ・障害福祉サービスの事業所を運営していく上で、利用者の確保（入口）と次のステップへ進む意欲の確保（出口）に関する課題がある。

## 現状4：障害者雇用に関して

働き方が多様化してくる中で、障害者雇用の裾野も広がりを見せているため、より幅広い支援ニーズに対応できるよう取り組むことが必要である。

- ・重度障害のある方の働ける機会が十分でない。
- ・企業の障害者雇用に対する理解や取り組みへの啓発活動ができていない。

## 現状5：工賃向上に関して

就労継続支援B型の利用者が安心して自分らしく生活していくための取り組みが必要である。

- ・工賃向上していくため、品質向上などに取り組みをさらにしていく必要がある。
- ・利用者が受けていた助成金がもらえなくなるなど、工賃が増えることにより、利用者の利益や就労への意欲、モチベーションにつながりにくい状況がある。

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 現状分析

### 現状1：高齢化に関して

高齢化に伴う支援ニーズの変化に対して十分な支援体制が整っていない。

- ・ 障害特性だけでなく、加齢に伴う生活のしづらさへの対応。
- ・ 企業就労を目指さない方へのあるべき支援とは何か。
- ・ 企業から地域へ、定年退職に対する取り組みの整備。
- ・ 住み慣れた地域で安心して生活していける取り組み。
- ・ 高齢の方が働けるということを雇用側にしってもらう方法。

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 現状分析

### 現状2：支援に関して

支援ニーズの多様化に伴って、より個別化された細やかな支援が必要とされているが、支援体制の整備が追いついていない。

- ・若年層は配慮事項の見極め、中高齢者は身だしなみなど、就労のための自己理解を深めることへの困難さがある。
- ・生活面医療面のニーズが増えており、それらを支える機関との連携をより充実していく必要がある。
- ・様々な分野の関係機関と連携をする必要があるが、お互いに何ができるのか、どんなところなのかが共有しきれていない。
- ・就労を目指す方、障害者支援に関わる方、雇用主などが、障害者の就労支援に取り組む方法や基礎的な知識、支援の流れや連携のポイントなどを共有できる機会やツールがない。

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 現状分析

### 現状3：運営に関して

地域で支え合える環境の構築の推進が必要である。

- ・ 関係機関とのより丁寧な連携や、きめ細かなサービス提供を行う上で、マンパワー不足が課題となっている。
- ・ 障害福祉サービスの事業所を運営していく上で、利用者の確保（入口）と次のステップへ進む意欲の確保（出口）に関する課題がある。



下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 現状分析

### 現状4：障害者雇用に関して

働き方が多様化してくる中で、障害者雇用の裾野も広がりを見せているため、より幅広い支援ニーズに対応できるよう取り組むことが必要である。

- ・ 重度障害のある方の働ける機会が十分でない。
- ・ 企業の障害者雇用に対する理解や取り組みへの啓発活動ができていない。

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 現状分析

### 現状5：工賃向上に関して

就労継続支援B型の利用者が安心して自分らしく生活していくための取り組みが必要である。

- ・工賃向上していくため、品質向上などに取り組みをさらにしていく必要がある。
- ・利用者が受けていた助成金がもらえなくなるなど、工賃が増えることにより、利用者の利益や就労への意欲、モチベーションにつながりにくい状況がある。

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 課題

**現状1：**就労を目指す方、支援者、雇用主、関係機関の分野を横断した障害者の就労支援に関する基本的な情報の共有が不足している

**現状2：**住み慣れた地域で安心して生活していくため、企業から地域へ、そして地域で支えていくノウハウの蓄積が不足している

**現状3：**工賃向上のため品質向上促進と就労継続支援B型利用者の制度利用に関する効果的な取り組みが不足している

**現状4：**短時間就労や在宅就労など多様なニーズに応えられる働き方の仕組み作りや体制の整備が不足している

## 具体的なアイデア

要素	具体的なアイデア
制度・仕組み	<p>医療と支援機関との連携において、医療点数の整備</p> <p>区内B型事業所で清掃業務などを一手に引き受けるような体制作り</p> <p>地域生活に移行する上で、グループホームの家賃の助成金条件の整備（年間36万以上だと助成金が控除されてしまう）</p> <p>超短時間就労を区役所内で実施</p> <p>A型B型のワークシェアリングの仕組作り</p> <p>障害分野、高齢分野などがワンストップで支援が受けられる場所</p> <p>インターンシップを区内だけでなく、企業やお店なども対象に拡大</p> <p>区の公園清掃など、実習する場の創出</p> <p>ハッピーリタイアを見越した地域採用（地域のB型から積極的採用）</p>
情報共有・研修	<p>支援機関と企業が参加した社会資源を知るため、顔つなぎの場の創出</p> <p>地域の社会資源について知る機会</p> <p>文京区の地域性の強みの発信</p> <p>地域の町内会などを通じた横のつながり</p> <p>区内大学における障害学生の状況の共有</p> <p>各機関の役割や支援訓練などの内容、就労に関する基本的な流れなどをまとめたハンドブックの作成</p> <p>企業が多様な人材を活用していくこと、働く側の給料をもらって働くという意識の醸成の双方が進められる機会</p> <p>雇用の場での失敗ではなく、その前の準備ができるような社会資源の創出</p> <p>「単価制」の周知（福祉施設・企業）</p> <p>入院している方や施設を利用している方の様子を企業の方が知る機会</p> <p>これから障害者雇用を進める企業向けの研修</p> <p>既存の会議などで、多分野における研修会や情報共有の場を設ける</p> <p>マネジメント層全員に対して心のバリアフリー研修の実施</p> <p>見学なども含めた、支援機関や会社の機能を理解するための研修会</p> <p>区内各機関における生活支援のノウハウの蓄積と役割分担の整理</p> <p>超短時間の就労や実習ができる企業の情報共有</p>
理解啓発	<p>支える側のマーク・印・シンボルの作成：サポーター店の紹介（PR）、デザイン募集を通じた理解啓発</p> <p>地域の企業との連携で短時間雇用を実施し、PRをしていく</p> <p>「ジョブ～る文京」の取組について、民間事業者への周知拡大</p> <p>文京区役所庁内における障害者優先調達の啓発等の取組</p> <p>中小企業障害者職業体験受け入れ助成事業の周知拡大</p>

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 制度・仕組み

医療と支援機関との連携において、支援機関との連携に関する医療点数の整備

区内B型事業所で清掃業務などを一手に引き受けるような体制作り

地域生活に移行する上で、グループホームの家賃の助成金条件の整備（年間36万以上だと助成金が控除されてしまう）

超短時間就労を区役所内で実施

A型B型のワークシェアリングの仕組作り

障害分野、高齢分野などがワンストップで支援が受けられる場所

インターンシップを区内だけでなく、企業やお店なども対象に拡大

区の公園清掃など、実習する場の創出

ハッピーリタイアを見越した地域採用（地域のB型から積極的採用）

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 情報共有・研修

支援機関と企業が参加した社会資源を知るため、顔つなぎの場の創出  
地域の社会資源について知る機会  
文京区の地域性の強みの発信  
地域の町内会などを通じた横のつながり  
区内大学における障害学生の状況の共有  
各機関の役割や支援訓練などの内容、就労に関する基本的な流れなどをまとめたハンドブックの作成  
企業が多様な人材を活用していくこと、働く側の給料をもらって働くという意識の醸成の双方が進められる機会  
雇用の場での失敗ではなく、その前の準備ができるような社会資源の創出  
「単価制」の周知（福祉施設・企業）  
入院している方や施設を利用している方の様子を企業の方が知る機会  
これから障害者雇用を進める企業向けの研修  
既存の会議などで、多分野における研修会や情報共有の場を設ける  
マネジメント層全員に対して心のバリアフリー研修の実施  
見学なども含めた、支援機関や会社の機能を理解するための研修会  
区内各機関における生活支援のノウハウの蓄積と役割分担の整理  
超短時間の就労や実習ができる企業の情報共有

下命事項：これまでに抽出された課題やニーズなどの中から優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

## 理解啓発

支える側のマーク・印・シンボルの作成：サポーター店の紹介（PR）、デザイン募集を通じた理解啓発

地域の企業との連携で短時間雇用を実施し、PRをしていく

「ジョブ～る文京」の取組について、民間事業者への周知拡大

文京区役所庁内における障害者優先調達の啓発等の取組み

中小企業障害者職業体験受け入れ助成事業の周知拡大

# 具体的な提案①

提案：

「情報共有する上で、障害者就労に関する共通のプラットフォーム(基本情報)になるハンドブックの作成を行う」

目的：

雇用・福祉・医療・保健・教育など、様々な分野が障害のある方の就労支援に携わっており、「就労」に関する共通認識をもつことによって、分野を超えた連携の促進を図るため。



## 具体的な提案②

提案：

「区役所にて超短時間雇用の実施」

目的：

超短時間雇用のモデルケースを区役所内で行うことにより、普及啓発を図るため。

# 文京区障害者地域自立支援協議会（組織図）

**親会**  
(事務局: 障害福祉課)

「障害のある人が普通に暮らせる地域づくり」のため、現状の社会資源では対応が困難な支援から明らかになった様々な地域課題について、地域の関係機関が協働し解決策を検討する。また、障害者差別解消支援地域協議会と連携して差別解消に向けた取り組みを検討する。

①検討依頼 ↓      ↑ ②報告

**相談支援専門部会**

(事務局: 障害者基幹相談支援センター)

望ましい相談支援体制の仕組みや地域生活を支える仕組みについて検討する。

**就労支援専門部会**

(事務局: 障害者就労支援センター)

一般就労の推進と福祉的就労の充実について検討する。

**権利擁護専門部会**

(事務局: 社会福祉協議会)

障害者の権利を守るための必要な支援や権利擁護のための取組み(成年後見制度の利用促進等)や虐待を予防するための仕組みについて検討する。

**障害当事者部会**

(事務局: 障害者基幹相談支援センター)

障害当事者部会で検討された内容について、区民へ向けた障害理解を深めるための啓発活動を行う。

**地域生活支援専門部会**

(事務局: 障害福祉課)

障害者が地域で安心して生活できる支援体制の整備について検討する。

①事例の検討  
スキルアップ等

②課題の報告

**定例会議**

(事務局: 障害者基幹相談支援センター)

- ・事例の検討、スキルアップ、情報共有、地域のネットワークづくりを図る
- ・各事業所の相談支援専門員、サービス管理責任者等実務者中心(障害者施設、相談支援事業所等)

情報の共有・連携

情報の共有・連携

**指定特定相談支援事業所連絡会**

(事務局: 障害者基幹相談支援センター)

- ・サービス利用等計画についての検討
- ・計画相談についての推進、検討

**就労支援者研修会**

(事務局: 障害者就労支援センター)

- ・就労支援ネットワークの構築
- ・企業就労支援、福祉的就労支援の課題共有や解決に向けた検討
- ・研修会の開催や事例を通じた人材育成

情報の共有・連携

**障害者差別解消支援地域協議会**

(事務局: 障害福祉課・予防対策課)

必要な情報を交換するとともに、障害者等からの相談事例の共有及び事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関する協議を行う。

## 令和2年度文京区障害者地域自立支援協議会

### 各専門部会の検討事項について

令和元年度における各専門部会（以下「部会」という。）の活動については、これまで積み重ねた議論の中で見えた課題等を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込むことを前提として実現可能な施策を検討することとしていた。

これを踏まえ、令和2年度の各部会の検討事項は、下記の事項とし、下記事項については、文京区障害者地域自立支援協議会へ検討の進捗状況及び議論の方向性を報告する。

また、各部会は、検討事項に属さない事項についても、必要に応じて検討するものとする。

#### 1 相談支援専門部会（2回）

相談に関する課題や問題点を分析し、相談支援体制のシステム等についての調査・研究・検討を行う。

次期障害者・児計画に盛り込むことを前提として令和元年度に検討した施策について、より具体的に検討していく。

#### 2 就労支援専門部会（2回）

就労に関する相談や支援内容等についての調査・研究・検討を行う。

次期障害者・児計画に盛り込むことを前提として令和元年度に検討した施策について、より具体的に検討していく。

#### 3 権利擁護専門部会（3回）

権利擁護に関する課題や支援のあり方についての調査・研究・検討を行う。

次期障害者・児計画に盛り込むことを前提として令和元年度に検討した施策について、より具体的に検討していく。

#### 4 障害当事者部会（3回）

障害当事者からの情報発信等についての検討等を行う。

障害当事者部会で検討した内容について、区民へ向けた障害理解を深めるための啓発活動を行う。

#### 5 地域生活支援専門部会（3回）

障害者の生活を地域全体で支えるサービス提供体制の構築について検討を行う。

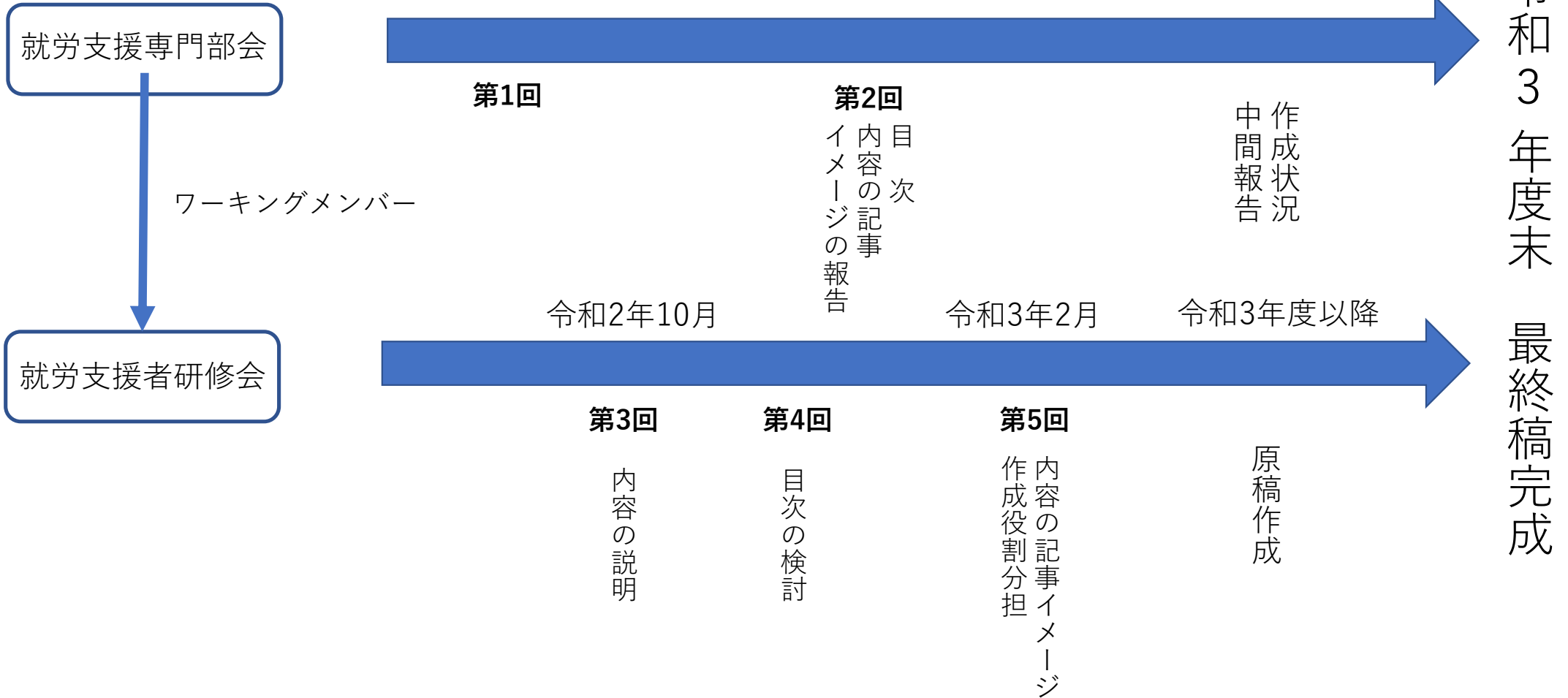
令和3年度に地域生活支援拠点を設置する駒込・富坂地区の地域課題への対応について検討する。

## 令和2年度 障害者地域自立支援協議会スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
自立支援協議会 (親会)					第1回 (8/4)				第2回			第3回
相談支援 専門部会						第1回	→		↑	第2回	→	
就労支援 専門部会						第1回	→		↑	第2回	→	
権利擁護 専門部会						第1回	→		↑		第3回	→
障害当事者 部会						第1回	→		↑	第2回	→	
地域生活支援 専門部会						第1回	→		↑	第2回	→	

# 作成作業スケジュール(案) について

【資料第3-4号】



令和2年9月25日（金）

# 文京区版障害者就労支援ハンドブック (仮) について

令和2年度第1回就労支援専門部会

藤枝 洋介

# TOPIC

- ・ どうしてハンドブックを作成するのか？
- ・ 他地域ではどんなものを作成しているか？
- ・ 文京区版ハンドブックの提案内容

# TOPIC

- ・ **どうしてハンドブックを作成するのか？**
- ・ 他地域ではどんなものを作成しているか？
- ・ 文京区版ハンドブックの提案内容



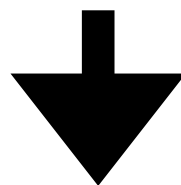
# 令和元年度就労支援専門部会

現状から具体的なアイデアとして出ていた意見(抜粋)

- 地域の社会資源を知る機会
- 文京区の地域性の強みの発信
- 区内大学における障害学生の状況の共有
- 各機関の役割や支援、訓練などの内容、就労に関する基本的な流れの共有
- 雇う側が多様な人材を活用すること、働く側の「働く」意識の醸成の機会
- 多分野における情報共有の場
- 超短時間雇用など柔軟な働き方ができる企業の情報共有の場

# 検討事項

「情報共有する上で、障害者就労に関する共通のプラットフォーム（基本情報）になるハンドブックの作成を行う」



次期障害者・児計画にハンドブック作成が盛り込まれる予定

令和2年度

令和3年度



完成

# TOPIC

- ・ どうしてハンドブックを作成するのか？
- ・ **他地域ではどんなものを作成しているか？**
- ・ 文京区版ハンドブックの提案内容

# 他地域の先行事例

主な内容	地域	ページ数	名称
フローチャート	一宮市	1	相談先たどりつきチャート
フローチャート 地域の社会資源	戸田市	23	戸田市障害者就労プロセスマップ
フローチャート 地域の社会資源 地域の社会資源	加古川市	30	就労サポートブック「はたらく、働き続ける ～一般就労を目指して～」
地域の社会資源	福井市	93	福井市障がい者就労支援ガイドブック
地域の社会資源	一宮	71	就労支援機関ガイド
地域の社会資源	大分市	84	社会資源ガイドブック
地域の社会資源	松戸市	93	松戸市障害者就労施設等事業所ガイド ブック
事例	武蔵野市	35	障害者雇用事例集～ともに働くための ちょっとしたヒント～
自立支援協議会以外で作成			
事例	札幌市	35	障がい者雇用のためのハンドブック
制度・地域の社会資源	千代田区	47	千代田区障害者就労支援ハンドブック
地域の社会資源(精神)	文京区	53	文京区心の健康ガイド～精神保健福祉 マップ～

藤枝調べ

# 他地域での先行事例

主な内容【3つの要素】

- ① 相談先フローチャート
- ② 地域の社会資源の紹介
- ③ 事例



# 他地域での先行事例

主な内容【3つの要素】

- ① 相談先フローチャート
- ② 地域の社会資源の紹介
- ③ 事例

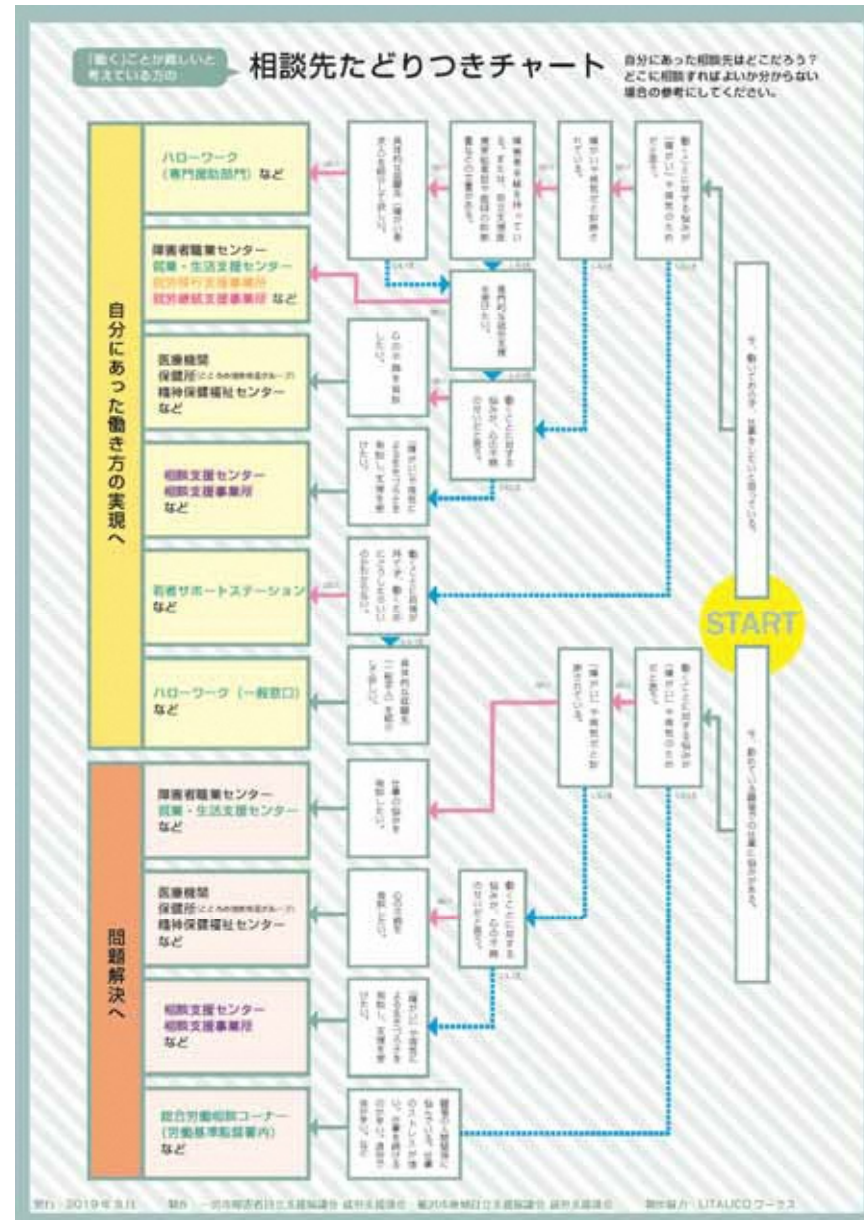


# ① 相談先フローチャート

## 【特徴】

(1) 「困りごと・相談したいこと」と相談先がフローチャート式で記載されている。

(2) 就労支援の流れや支援の方法が記載されている。(プロセスマップ)





まず、あなたの気持ちや状態に当てはまる項目にチェックを入れてみましょう。

### Ⅲ 就職活動・雇用前

就職するために受けられる支援制度について  
知りたい

【相談窓口・支援機関】

ハローワーク加古川（専門援助コーナー）  
～職業相談～ P7

【支援内容】

職業相談窓口で各種制度について、ご説明します。

障害を開示して就職することのメリット・デ  
メリットを知りたい

ハローワーク加古川（専門援助コーナー）  
～職業相談～ P7

窓口による職業相談で対応できます。その他、精神障害者就職サポーターによる個別相談（予約制）を実施します。

他に・・・以下の機関でも相談は可能です

- 兵庫県障害者職業センター
- ひょうご発達障害者支援センター クローバー
- 障がい者支援センター「てらだ」（地域活動支援センターⅠ型・指定特定相談支援・指定障害者相談支援事業所）
- 加古川障害者就業・生活支援センター
- 加古川市立就労支援センター
- 職業能力開発施設（総合リハビリテーションセンター能力開発課）

どんな方法で就職先を探せば良いかわから  
ない

ハローワーク加古川（専門援助コーナー）  
～職業相談・職業紹介～ P7

就職を希望してハローワークに求職申し込みを行うと、求職登録されます。ハローワークでは、職業相談の上、求職者の能力等と職務の要件とを十分照合して職業紹介を行います。必要に応じて、同行紹介も行います。より専門的な支援が必要な場合は、兵庫県障害者職業センターや加古川障害者就業・生活支援センター等を紹介し、連携して支援します。

相談しながら就職先を探したい

ハローワーク加古川（専門援助コーナー）  
～障害者試用雇用（トライアル雇用）事業～ P7

事業主と有期雇用契約を締結し、3ヶ月間の試用雇用を行います。就職に対する不安を軽減し、事業主と障がいのある方の相互の理解を深め、その後の常用雇用を目指します。  
※その他、安心してチャレンジできる実習制度もあります。

紹介されたが、職場や仕事が本当に合うかど  
うか（できるかどうか）不安

兵庫県障害者職業センター  
～ジョブコーチによる支援事業～ P10

ジョブコーチが事業所へ出向き、障がいのある方や事業主、家族に対して、職場適応や雇用管理に関する支援を行い、事業所への就職や職場への定着を目指します。

続くかどうか不安

加古川はぐるまの館  
～第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）に  
よる支援～ P16

ジョブコーチが事業所へ出向き、障がいのある方や事業主、家族に対して、職場適応や雇用管理に関する支援を行い、事業所への就職や職場への定着を目指します。

加古川障害者就業・生活支援センター  
加古川市立就労支援センター  
～実習支援・就職支援～ P8

実習支援では、その方と事業所にあった制度の活用ができるように、関係機関と調整します。本人がスムーズに業務を習得したり、環境に慣れるための支援を行います。事業主に対しては、本人の特性や有効な開き方を助言します。必要に応じて、業務の組み立て等も行います。  
就職支援では、労働条件の確認や、各種制度が活用できるように関係機関と調整します。

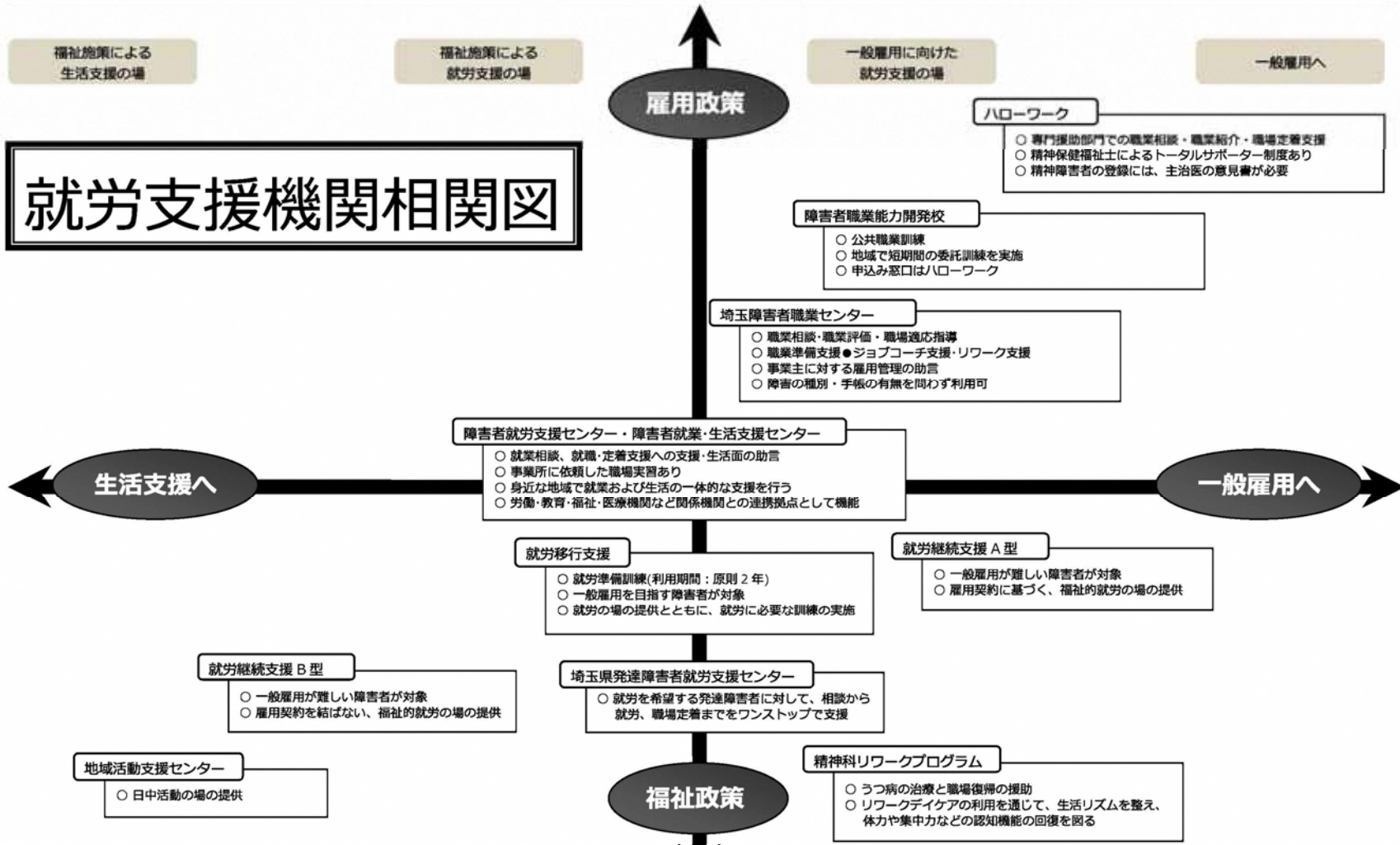
職業能力開発施設（総合リハビリテーショ  
ンセンター能力開発課）  
～インターンシップ（障害者しごと支援自活  
助事業）～ P11

県が養成したボランティア（しごと支援員）で職場実習支援や通勤支援を行います。

加古川市

相談前に、P30のチェックシートもつけてみましょう。





## I 就労に関する相談の概要

### 1 相談の受け方

- (1) まず誰から、どういった内容、目的の相談なのかを確認
- (2) 相談者の確認
  - ① 障害者本人、家族からの相談      ② 雇用企業側からの問い合わせ
  - ③ 医療、保健、福祉、教育機関などからの問い合わせ
- (3) 相談目的の確認
  - ① 就労支援の相談                      → 就労に関する方向付けのための支援の視点へ P.4
  - ② 各種制度の情報提供
  - ③ 就労支援機関の紹介・案内
  - ④ その他生活支援

} 各就労支援機関へのお問い合わせへ P.10

### 2 相談を受ける際の問題点

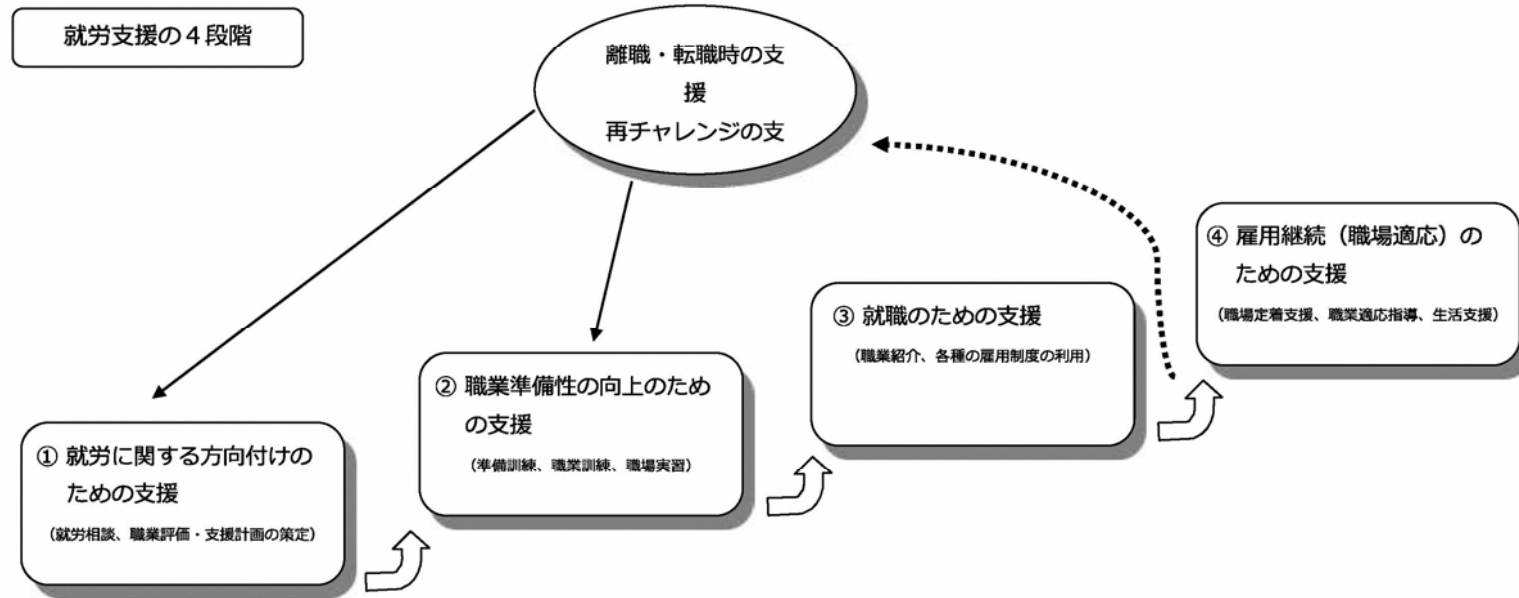
- (1) 障害者の就労に関しては、様々な就労支援機関があり、障害者はどこに相談してよいのかわかりにくいといった問題がある。
- (2) 相談者の中には自己理解（病気や障害の受容）が進んでいない方がおり、相談者のニーズと支援機関の支援内容が合わない場合も多い。  
(例えば障害者が職業紹介を希望してハローワークに出向くものの、職業準備性が整っておらず、なかなか仕事が見つからないなど)
- (3) 障害者自らが何に困っているのか、どうしたいのか表現できないことも多いため、支援機関の窓口の職員と、うまくコミュニケーションがとれないといったことも生じている。

### 3 相談の留意点

- (1) 様々な障害者の就労支援サービス、雇用制度の利用窓口が分かれているため、たらい回しを防ぐ意味でも、相談者が望んでいるサービスと支援機関を適切にマッチングさせていくことが重要である。
- (2) 自機関だけのサービスにとどまることがないように、地域の就労支援サービスを含めたトータルな支援を、相談の段階に応じて提供する必要がある。
- (3) 「働きたい」といった相談の中に、実は別のニーズが隠されていることが多い。例えば経済的な不安から、就労に向かう段階にない障害者が就労を希望することがある。また、社会参加や対人交流を求めていることもある。こういった場合においては就労支援ではなく、生活支援の視点から働きかけが必要となる。
- (4) 相談においては、相談者のニーズを適切に聞き取り、相談者の真の目的を明らかにしていくことが重要である。
- (5) その上で就労支援を希望する者については、相談者の諸特性をアセスメントし、適切な支援機関につないでいくことが支援者の役割となる。

#### 4 就労支援のプロセス

障害者の就労支援のプロセスは以下の①～④のプロセスに分けられる。相談者のニーズを把握し、どのような就労支援を求めているのか確認する。



##### ① 就労に関する方向付けのための支援の視点

「働きたいがどうしたらよいか」「すぐに仕事を探したい」「働くための訓練をしたい」「働きたいが自信がない」「自分に向いている仕事かわからない」「仕事が続かない」などの相談に対し、相談者のニーズ、障害の状態、職歴（就労継続年数やブランク）、他機関の利用状況などを確認する。

❖ 相談者の目的を明らかにする。

❖ 相談者の職業準備性の確認を行う。※個人の側の諸特性（職業準備性）だけでなく、家庭状況（経済的側面含む）や、地域の特性、社会資源についても整理しておく。

# 他地域での先行事例

## 主な内容【3つの要素】

- ① 相談先フローチャート
- ② 地域の社会資源の紹介
- ③ 事例





## ②地域の社会資源

### 【特徴】

主に訓練等給付サービス系（就労移行支援・継続A、B型、就労定着支援）と相談支援事業所の紹介。

一日のプログラムの内容や作業内容、事業所の特徴などが記載されている。

事業所名	ワークあけぼの														
住所	福井市河水町5-1-1	電話番号	52-5575												
メールアドレス	akebonoen52@miracle.ocn.ne.jp														
障がい種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達														
アピールポイント	<p>周囲は山や田んぼに囲まれ自然豊かな場所で落ち着いて作業を行える環境です。          一般就労を目指し、施設外就労や職場実習にも積極的に取り組んでいます。          職場見学、職場実習を計画的に行い、一般就労を目指した取り組みに力を入れています。</p>														
<p>【1日の流れ】</p> <table border="0"> <tr> <td>9:30 ~ 11:00</td> <td>作業</td> </tr> <tr> <td>11:00 ~ 11:15</td> <td>休憩</td> </tr> <tr> <td>11:15 ~ 12:30</td> <td>作業</td> </tr> <tr> <td>12:30 ~ 13:30</td> <td>昼食・休憩</td> </tr> <tr> <td>13:30 ~ 15:30</td> <td>作業</td> </tr> <tr> <td>15:30 ~ 16:00</td> <td>後片付け・掃除</td> </tr> </table> <p>【作業内容】          パン：製造、配達、販売          木工：賞状額縁製造          園芸：露地野菜づくり</p> <p>利用者のみなさんの様子          平均年齢が20台半ばとまだ若い方が多いので、活気があり、何でもチャレンジしようとする姿がみられます。</p>				9:30 ~ 11:00	作業	11:00 ~ 11:15	休憩	11:15 ~ 12:30	作業	12:30 ~ 13:30	昼食・休憩	13:30 ~ 15:30	作業	15:30 ~ 16:00	後片付け・掃除
9:30 ~ 11:00	作業														
11:00 ~ 11:15	休憩														
11:15 ~ 12:30	作業														
12:30 ~ 13:30	昼食・休憩														
13:30 ~ 15:30	作業														
15:30 ~ 16:00	後片付け・掃除														

事業内容	就労移行支援	MAP	就労支援機関マップ ③
事業所名	就労移行支援事業所 ジョブステーション	TEL/FAX	TEL0588-84-5904 / FAX84-5914
		Email	<a href="mailto:move_job@kss.biglobe.ne.jp">move_job@kss.biglobe.ne.jp</a>
		URL	<a href="http://npo.move.sensaa.net/">http://npo.move.sensaa.net/</a>
運営法人	特定非営利活動法人 MOVE		
住所	愛知県一宮市八幡2-9-15小島ビル2階		
交通機関	一宮駅より徒歩5分。バス稲荷公園からすぐ。		
駐車場	あり	送迎	なし
		定員	20名
開所時間	平日9:00～16:00 (土日祝日、8/13～15及び年末年始を除く)	対象	身体(聴覚、内部)・知的・精神障がい
利用体験	あり(希望日に合わせて3日間程度)		
その他	利用条件として、事業所が2階にある為、歩行で昇ることが可能な方。		



サービス内容

**【支援対象者】**

- 就労継続支援施設等に入っているが、事業所で働きたいと希望している人
- 自宅で生活しているが、事業所で働きたいと希望している人
- 一旦就職したが辞めてしまい、再就職に不安がある人

このような方々に、職業自立をめざして継続的な支援を行います。  
\*利用にあたっては、一宮市から福祉サービス受給者証(サービス支給決定)を受け取る必要があります。相談してください。

**【支援内容】**

<p>①援助(職業準備訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●職場での基本的なルールを身につける</li> <li>●職場での適切な対人態度を身につける</li> <li>●適切な作業態度を身につける</li> <li>●基本的な作業遂行能力を身につける</li> <li>●通勤ルール、マナー等を身につける</li> </ul>	<p>②職場実習</p> <p>職業準備訓練の結果、基本的な労働習慣を習得しつつある方に対し、実際の事業所で職場実習を実施して、職場適応性を高めていきます。</p>
---	--

③職場定着支援←就職後も安心!!

- 就職後の初期において、通勤困難な方のための通勤援助
- 定期的な職場定着指導援助・・・その他、職業生活を円滑に送るための援助

事業内容	就労継続支援A型	MAP	就労支援機関マップ ⑩
事業所名	就労継続支援A型事業所のあのはこぶね	TEL/FAX	0588-85-5103 / 0588-85-5102
		Email	<a href="mailto:hay2n1024@yahoo.co.jp">hay2n1024@yahoo.co.jp</a>
		URL	<a href="http://www.noanohskobune.jp">www.noanohskobune.jp</a>
運営法人	合同会社 のあのはこぶね		
住所	〒491-0838 一宮市稲荷道1-7-3		
交通機関	名鉄バス せんいー丁目下車 徒歩5分		
駐車場	あり	送迎	なし
		定員	40名
開所時間	10:00～16:00 休日・・・日曜、祝日		
利用体験	なし(見学は随時可能。事前にご連絡ください。)		
その他	特になし		



サービス内容

**のあのはこぶね 仕事内容**



～のあのはこぶねの合言葉は『明るく・仲良く・元気に』～

出荷完了、お客様ののもとへ。

# もくじ

## 1. 障害者雇用について・・・・・・・・・・・・・・・・4～10

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の概要	4
障害者雇用促進法の一部を改正する法律の概要	5
障害者雇用の推移	6
精神障害者雇用義務化と上昇する障害者法定雇用率	6
障害者雇用における障害者の算定方法	7
精神障害者である短時間労働者の雇用率算定方法の変更	7
拡大する精神障害者の雇用	7
ハローワーク（公共職業安定所）の活用	8
職場体験実習の活用	9
千代田区の障害者雇用に関する助成金制度	10

## 2. 障害福祉サービスについて・・・・・・・・・・・・・・・・11～13

障害者総合支援法	11
障害福祉サービスの利用の手続き	11
職業準備性と職業準備性のピラミッド	12、13

## 3. 就労移行支援事業・・・・・・・・・・・・・・・・14～32

就労移行支援事業とは	14
就労移行支援事業 事業所一覧	14、15
社会福祉法人緑の風 ジョブ・サポート・プラザ ちよだ	16
一般社団法人ホープIT訓練センター HOPE 神田	17
株式会社 Kaien Kaien 秋葉原事業所	18
ウェルビー株式会社 ウェルビー秋葉原駅前センター	19
株式会社 Kaien Kaien 秋葉原サテライト	20
株式会社 LITALICO LITALICO ワークス水道橋	21
NPO 法人 NECST ビルド神保町	22
株式会社ゼネラルパートナーズ いそひと大手町	23
株式会社ゼネラルパートナーズ リンクビー大手町・リンクビー秋葉原	24
一般社団法人日本代替医療食品研究会ジョブトレーニング TALK 神田センター	25
株式会社クレストパートナーズ ティオ神保町	26
カタリスト株式会社 カラフル神保町	27
株式会社ゼネラルパートナーズ シゴトライ秋葉原	28
就労支援サービス株式会社 ディーキャリア 水道橋オフィス	29

株式会社クラ・ゼミ アクセスジョブお茶の水校	30
一般財団法人国際人材総合支援機構 みらい	31
株式会社 LITALICO LITALICOワークス秋葉原	32

## 4. 就労継続支援 A 型事業・・・・・・・・・・・・・・・・33～34

就労継続支援 A 型事業とは	33
就労継続支援 A 型事業事業所一覧	33
株式会社クオッカ クオッカ	34

## 5. 就労継続支援 B 型事業・・・・・・・・・・・・・・・・35～37

就労継続支援 B 型事業とは	35
就労継続支援 B 型事業事業所一覧	35
株式会社永伸アイビス上野御徒町	36
一般社団法人ビーンズ Social Good Roasters 千代田	37

## 6. 就労定着支援事業・・・・・・・・・・・・・・・・38～39

就労定着支援事業とは	38
就労定着支援事業事業所一覧	38、39

## 7. 千代田区内の社会資源・・・・・・・・・・・・・・・・40～45

千代田区役所 保健福祉部 障害者福祉課	40
千代田保健所	40
障害者福祉センター えみふる	40
障害者よろず相談窓口 MOFCA（モフカ）	40
千代田区社会福祉協議会（地域の社会福祉に関する事業）	40
区内の相談支援事業所	41
区内の就労支援関係機関	41
千代田区障害者就労支援センター	42、43
千代田区障害者就労地域連携ネットワーク連絡会	44、45

## 千代田区施設マップ・・・・・・・・・・・・・・・・46、47



# 千代田区







# 文京区 心の健康ガイド

～精神保健福祉マップ～



2019年 8月

編集・発行 文京区心のふれあいをすすめる会  
後援 文京区社会福祉協議会

文京区

## 目次

1 文京区心のふれあいをすすめる会について	4
2 困ったときの相談先	5
(1) 保健サービスセンター	
(2) 精神保健福祉センター	
(3) その他の相談窓口	
3 医療を受けるには	8
(1) 東京都医療機関案内サービス ひまわり	
(2) 医療助成制度	
(3) 精神医療サービス	
4 自立のために	10
(1) 障害福祉サービス(障害者総合支援法)	
(2) その他の福祉サービス等について	
5 働くために	12
(1) ハローワーク	
(2) 文京区障害者就労支援センター	
6 暮らしを支える制度	13
(1) 障害年金	
(2) 精神障害者保健福祉手帳	
(3) 精神障害者保健福祉手当	
7 文京区心のふれあいをすすめる会事業所マップ	14

8 心のふれあいをすすめる会事業所紹介	16
(1) 文京区障害者基幹相談支援センター	16
(2) 文京地域生活支援センターあかり	18
(3) エナジーハウス	20
(4) 地域活動支援センターみんなの部屋	22
(5) 保健サービスセンターしいのき会	24
(6) 東京大学医学部附属病院精神科デイホスピタル(DH)	26
(7) 東京医科歯科大学医学部附属病院精神科デイケアからふる	28
(8) 小石川メンタルクリニックうつ病リワークデイケア	30
(9) ホームいちょう	32
(10) 第2ホームいちょう	33
(11) 文京ホームアンダンテ	34
(12) リヴァトレ御茶ノ水	36
(13) 文京区障害者就労支援センター	38
(14) 銀杏企画	40
(15) 銀杏企画Ⅱ	42
(16) 銀杏企画三丁目	44
(17) アビーム	46
(18) 銀杏企画三丁目移行分室	48
(19) リバーサル	50
9 文京区家族会	52

※表紙の絵は、東京大学医学部附属病院リハビリテーション部  
精神科デイホスピタルの利用者(メンバー)の方が描いた作品です。

<b>14</b> 社会福祉法人 本郷の森 いちようきかく <b>银杏企画</b>			
住所	文京区本郷5-25-8 香川ビル		
TEL	03-5684-0991	FAX	03-5684-0964
問合せ 受付時間	平日9:30~18:00	ホーム ページ	<a href="http://www.hongounomori.com/">http://www.hongounomori.com/</a>
*東京メトロ丸の内線 本郷三丁目駅下車徒歩7分 千代田線 湯島駅下車徒歩15分 *都営地下鉄大江戸線 本郷三丁目駅下車徒歩7分			

银杏企画はこんなところですよ♪

**活動紹介**

**軽作業**  
区役所の委託作業や、DM発送、書籍の封入、カード加工など様々な作業があります

**所外アルバイト**  
事業所外で、ビル清掃やシレッダー業務などを集団で行います

**地域活動**  
地域のお祭りや町内防火訓練等に積極的に参加、花壇の水やり等も頑張っています

**行事・イベント**  
一泊旅行や日帰り行事をメンバーが中心となって企画・運営します

**パソコン教室**  
週に1回、専門講師が指導しています

**スポーツ**  
バレーボール、フットサルの活動をしています。月に2~4回練習します

♪こんな方にオススメ

- 家にいてもつまらない
- 家にいるのがつらい
- 働く自信をつけたい
- 働く体力をつけたい
- 集中力を高めたい
- 友達を作りたい etc..

♪作業時間

月~金の10:00~16:00

※忙しい時は残業もあります

♪お休み

水曜PM、土日祝

♪利用日数や時間は主治医の先生や保健師、事業所の職員と相談して決めます

パレーボール、フットサルにも

力を入れています!

スポーツ好きな方、仲間になりましょう♪

本郷の森のホームページで  
詳しい活動を紹介しています♪

# 他地域での先行事例

## 主な内容【3つの要素】

- ① 相談先フローチャート
- ② 地域の社会資源の紹介
- ③ 事例



# ③事例

## 【特徴】

合理的配慮に関する事例集

企業の雇用事例

### 本書の使い方

こんなときどうする？  
よくあるシチュエーションを集めました

健康  
1 人事異動、部署異動  
などの環境変化が  
予定されている

参考事例

- ①異動先の事前見学、事前実習を行い、新しい部署でも仕事内容の理解を促進した
- ②新しく上司となる方にご本人の配慮事項や指示の出し方、接し方について、その方法やポイントを引き継いだ。また、事前によく顔合わせをすることで安心感につなげた

どういう対応が考えられる？  
実際にあった事例を集めました  
対応に正解はありませんが、参考にしてみてください。

配慮のポイント

環境変化は調子を崩す大きな原因となりがちです。上司の交代により指示の方法が変わってしまう、配慮事項が引き継がれていないと本人の不安感につながってしまうかもしれません。場所の変更についても同様です。

どういう理由が考えられる？  
人により理由は様々ですが、全体的な傾向として参考にしてください。

武蔵野市



## 目次

1. はじめに	
1 はじめに	
2 本書の使い方	
2. こんなときどうする？	
1 健康（体調管理・精神衛生）	
1 人事異動、部署異動などの環境変化が予定されている	……7
2 欠勤・体調不良・いつもと様子が違う	……8
3 健康相談を受けた	……9
4 ストレスコントロールが苦手	……10
5 集中力が続かない	……11
整っていますか？職場環境	……12
Part 1 個人を尊重していますか？	
Part 2 “できること”に着目していますか？	
【コラム】当事者の声	……13
「障害は見えなくても、人となりは見える」	
2 技能	
1 業務手順の理解を促したい	……15
2 仕事への意欲を高めたい	……17
3 時間配分を考えてスケジュール管理をしてほしい	……18
4 報告・連絡・相談がなかなかもらえない	……19
5 量的にも、質的にも、今まで通り働けなくなった	……20
整っていますか？職場環境	……21
Part 3 一日の業務を明確に示していますか？	
Part 4 必要な情報共有ができていますか？	
【コラム】当事者の声	……22
「伝えにくい事は見える化して解決する」	

健康

## 2

## 欠勤・体調不良・いつもと様子が違う

健康

### 参考事例

- ①個別面談を実施し、本人の状況把握をした
- ②調子が悪い時のサインを把握し、早い対応をこころがけた
- ③支援機関に通院同行を依頼した
- ④期間を決め、短時間勤務に切り替えた



### 配慮のポイント

職場環境だけでなく、プライベートでの問題が体調に支障をきたしていることも考えられます。また服薬との相性にも左右されているかもしれません。定期面談は実施されていますか？調子を崩している時のサインを見逃さないよう、まずはご本人とよくコミュニケーションのとれる関係性を構築してください。

## 障がい者雇用のための ハンドブック

■■■ ともに働き、ともに生きる ■■■

障がい者雇用事例集

### 目次

はじめに

【事例報告】

- 04 家族のように一丸となって仕事に邁進  
横山製粉株式会社
- 08 笑顔のおみこめる明るい職場  
株式会社シムス
- 12 障がいの有無を意図せず、ともに働く  
SOC株式会社
- 16 障がいのある人がいるごく自然な社内風景  
株式会社サンコー
- 20 働く喜びを感じ、お互いを思いやる社風  
株式会社特殊衣料
- 24 開かれた活気あふれる職場づくり  
株式会社アイワード
- 28 2011障がい者雇用実態アンケート調査結果報告
- 30 障がいのある人の雇用をお考えの事業主の方へ
- 34 北海道中小企業家同友会札幌支部  
障害者問題委員会がめざすもの



〔表紙・裏表紙の絵について〕

表紙・裏表紙に使用している絵は、社会福祉法人 ともに福祉会様  
のご協力をいただき、「ともにアートカレンダー・2012」より転載  
させていただきました。

## 横山製粉株式会社

札幌市白石区平和通5丁目南2番1号  
TEL：(011)864-2222 FAX：(011)864-2220

URL <http://www.y-fm.co.jp>



### 障がい者雇用に ついて 伺いました



#### 職場実習が 雇用のきっかけに

平成元年に特別支援学校より知的に障がいのある人1名の職場実習の依頼があり、2ヶ月間の期間限定で受け入れました。その働きぶりから当社の工場に十分適応できると判断し、平成2年に社員として採用しました。これが最初の障がい者雇用となりましたが、もともと当社は、「自己啓発につとめ、互いに協調し社業に励もう」という社訓

安心・安全を重視した製品の開発と製造販売。品質と技術の向上に常に取り組む職場には、責任感にあふれる社員の姿があります。





#### 会社概要

- 代表者 代表取締役 横山 敏章
- 会社設立 1946年
- 資本金 8,000万円
- 従業員 77名 \*知的障がい者2名
- 事業内容 小麦粉、そば粉、特殊粉、プレミックス粉製造販売他



を掲げていました。これは従業員が互いに協調し合い、切磋琢磨するなか、家族のように一丸となって仕事に邁進していこうという誓いでもあります。障がいのある人の受け入れも、社員一人ひとりを大切にすることが社風があったので、実現したと思っています。

#### 高い理解力と体力、人柄や協調性も感じられ採用へ

最初に障がいのある人を採用してから6

年後、新たに他の企業から知的に障がいのある人を紹介され、本人と面談しました。障がいのない人に劣らない高い理解力、そして柔道初段という体力、人との協調性も感じられ採用しました。障がいの程度など、本人の能力や適性を考慮して配属を決定し、現在は天ぷら、唐揚げ、お好み焼きなど、さまざまな調理に使用されるミックス粉を生産する工場において、なくてはならない存在として活躍しています。雇用に際して活用した支援制度は、特定求職者雇用開発助成

#### 事例紹介① 横山製粉(株)



金制度です。

#### ミスや事故がないように、お互いを見守る体制が定着

それぞれの部門責任者が指導・管理に当たっていますが、作業ミスや不測の事故があってはなりませんので、従業員と共に、お互いの仕事ぶりや安全を見守りながら作業を進める体制が自然に根付いています。こうした日常からチームワークも生まれ、障がいのある2人も会社のレクリエーションや忘年会などに積極的に参加するなど、温かな交流を深めています。

#### 根底にあった従業員と家族のように接する社風

先に述べた通り、当社では社員の誕生日にはケーキをプレゼントするなど、一人ひとりと家族のように接しています。こうした社風のなか、障がいのある人を含めた従業員同士が、同じ仕事をする仲間として連携を深めています。

#### 長い目で地道に育成していくことが雇用のポイント

障がいのある人ということだけで配慮しなけ

# TOPIC

- ・ どうしてハンドブックを作成するのか？
- ・ 他地域ではどんなものを作成しているか？
- ・ **文京区版ハンドブックの提案内容**



# 文京区版のコンセプト

- 当事者はもちろんのこと、関係機関、企業も活用できるハンドブック  
障害者就労のイメージが湧く  
相談先がわかる(区内だけでなく、国や都の相談先も)  
自己決定するための情報が整理できる
- 区内の就労支援がハンドブックを見ればわかる！  
各分野の就労支援の実際  
社会資源の情報

# ハンドブック作成による期待できる効果💡

- 就労支援サービスの流れや内容がイメージでき相談しやすくなった
- 障害者雇用のイメージができ、働くことに挑戦する勇気が持てた
- 各分野で行っている就労支援の内容がわかり、連携がしやすくなった
- たくさんある就労支援サービスの整理ができ、相談先を決めやすくなった
- どこに相談すればよいか迷わず、相談しやすくなった
- 障害者雇用の取組みのヒントがもらえ、雇用に役に立った
- 障害者雇用についてわかり、生活支援の現場でも本人と仕事について話がしやすくなった

# 意見交換

現場で活用するとしたら・・・

どんな情報があると支援に活用できるか

これまで就労支援する中でわかりづらかったこと

当事者が活用するとしたら・・・

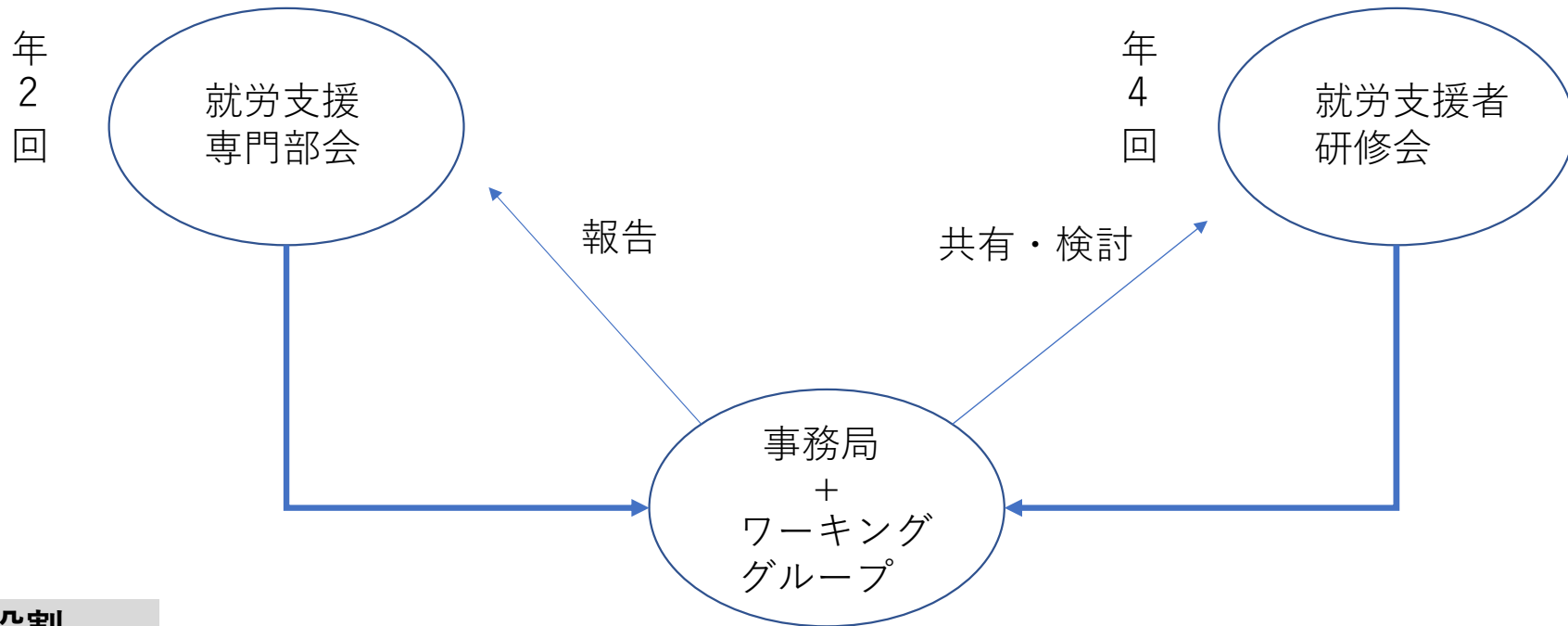
どんな情報があるとわかりやすいか

どんな内容があると安心して就労に挑戦しやすいか

ご清聴ありがとうございました。

主な内容	地域	ページ数	名称
フローチャート	一宮市	1	相談先たどりつきチャート
フローチャート 地域の社会資源	戸田市	23	戸田市障害者就労プロセスマップ
フローチャート 地域の社会資源	加古川市	30	就労サポートブック「はたらく、働き続ける ～一般就労を目指して～」
地域の社会資源	福井市	93	福井市障がい者就労支援ガイドブック
地域の社会資源	一宮	71	就労支援機関ガイド
地域の社会資源	大分市	84	社会資源ガイドブック
地域の社会資源	松戸市	93	松戸市障害者就労施設等事業所ガイド ブック
事例	武蔵野市	35	障害者雇用事例集～ともに働くための ちょっとしたヒント～
自立支援協議会以外で作成			
事例	札幌市	35	障がい者雇用のためのハンドブック
制度・地域の社会資源	千代田区	47	千代田区障害者就労支援ハンドブック
地域の社会資源(精神)	文京区	53	文京区心の健康ガイド～精神保健福祉 マップ～

# ワーキンググループのイメージ



## 役割

具体的な内容の検討  
担当部分の記事作成