



障害者職場定着サポート推進事業

職場定着事例集

平成28年1月



東京都産業労働局

1	障害者雇用の状況・課題について……………	2
2	障害者職場定着サポート推進事業とは……………	3
3	障害者職場定着サポート推進事業 職場定着事例……………	4
	職場定着事例インデックス表……………	4
	事例1～事例30……………	6～65

参考資料

4	効果的な事例収集に係る確認表……………	66
5	障害者雇用に係る用語集……………	71
6	都内障害者雇用関係機関……………	73

はじめに

都内民間企業における障害者の雇用状況については、平成27年6月1日時点での平均雇用率が、1.81%と、前年（1.77%）と比べて僅かに上昇しているものの、依然として法定雇用率に達しておらず、特に300人以下の中小企業においては、1.03%に止まっており、大企業と比べ障害者雇用の取組が進んでいない状況にあります。

また、企業を取りまく障害者雇用に関連した制度についても、平成25年4月の法定雇用率の引上げ（1.8%→2.0%）、障害者雇用納付金制度の対象企業規模の段階的な適用拡大（平成27年4月に100人以上企業に適用）、障害者雇用促進法の改正に基づく、法定雇用率の算定基礎への精神障害者の追加（平成30年4月施行）など改正が進んでいます。2020年にはオリンピック・パラリンピックの開催も控え、今後障害者雇用に関する気運が高まる事が想定され、中小企業における障害者雇用の促進が喫緊の課題となっています。

こうした状況の中で、都においては、平成26年度より中小企業に対する雇用支援施策として「障害者職場定着サポート推進事業」を実施しています。

この事業は、障害者の雇用継続に関する課題が発生した場合の、職場における効果的な定着支援方法などの事例を収集し、企業及び障害者就労支援機関に普及啓発することにより、障害者の効果的・効率的な定着支援につなげるとともに、雇用を促進することを目的として実施しています。

本事例集は、当事業で実施した障害者の定着状況等に関する調査結果である700件の中から、30件の好事例について取りまとめたものとなっています。中小企業および障害者就労支援機関において、雇用継続に対する課題対応についての学習の場や障害者の雇用定着の促進を図る上での参考資料としてご利用いただき、障害者の雇用促進の一助になれば幸いです。

東京都産業労働局
雇用就業部就業推進課

障害者雇用の状況・課題について

■ 都内企業における障害者雇用状況について

直近（平成27年6月1日現在）の都内民間企業の法定雇用率は、1.81%と、対前年比で0.04ポイント上昇し、着実に進展しているものの依然として法定雇用率（2.0%）に到達していない状況が続いています。

1,000人以上規模の大企業が企業数全体に占める割合は、7.9%に過ぎないが、都内で雇用されている障害者の74.4%が大企業に雇用されている。

300人規模未満の中小企業については、実雇用率が1.03%と他の規模企業と比較して障害者雇用の取り組みが進んでいない状況がうかがえます。



規模別にみると、300人未満の中小企業において、障害者雇用が依然進んでいない状況がある。

■ 雇用後の障害者の職場定着状況

精神障害者及び知的障害者については、採用後職場に定着せず、早期に離職する者が多い状況がある。

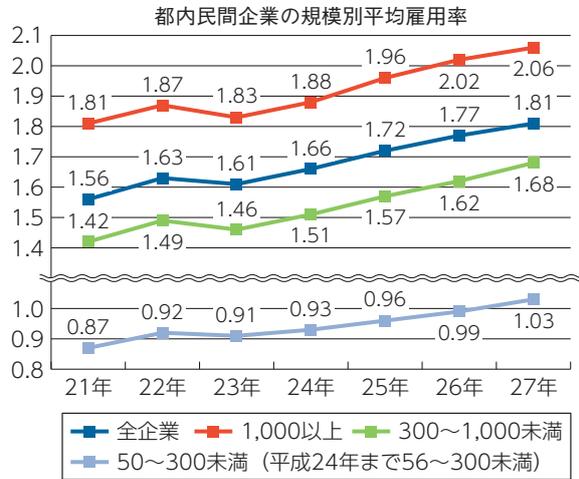
（障害者雇用実態調査における障害者の平均勤続年数）

● 精神障害者

平成20年度：6年4ヶ月 ⇒ 平成25年度：4年3ヶ月

● 知的障害者

平成20年度：9年2ヶ月 ⇒ 平成25年度：7年9か月



企業規模別の雇用状況

区分	障害者の数（人）		割合（総計）
	総計	うち新規雇用	
規模計	165,978.0	17,235.0	100.0%
50~100未満	3,356.0	293.5	2.0%
100~300未満	12,776.5	1,693.5	7.7%
300~500未満	9,649.5	1,165.5	5.8%
500~1,000未満	16,705.5	2,043.0	10.1%
1,000以上	123,490.5	12,039.5	74.4%

※平成27年11月27日厚生労働省 東京労働局発表 平成27年障害者雇用状況の集計結果より

■ 障害者に関する制度変更等

● 障害者雇用促進法の改正（平成25年6月成立）

- 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応
 - 障害者に対する差別の禁止
 - 合理的配慮の提供義務
 - 苦情処理・紛争解決援助
- 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げについて、低くすることを可能とする。
- 障害者の範囲の明確化そのたの所要の措置を講ずる。

● 障害者差別解消法の制定（平成25年6月制定）

- 「障害を理由とする差別」の禁止
 - 障害を理由とした不当な差別的取り扱いの禁止
 - 障害者に対する合理的配慮の不提供の禁止
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針の策定

差別解消法の規定に基づき、政府が差別の解消に向けた、施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示す。
- 障害を理由とするに適切に対応する為の「対応指針」の策定

合理的配慮の提供について、基本的な考え方や判断に際しての視点、具体的事例等について定める。

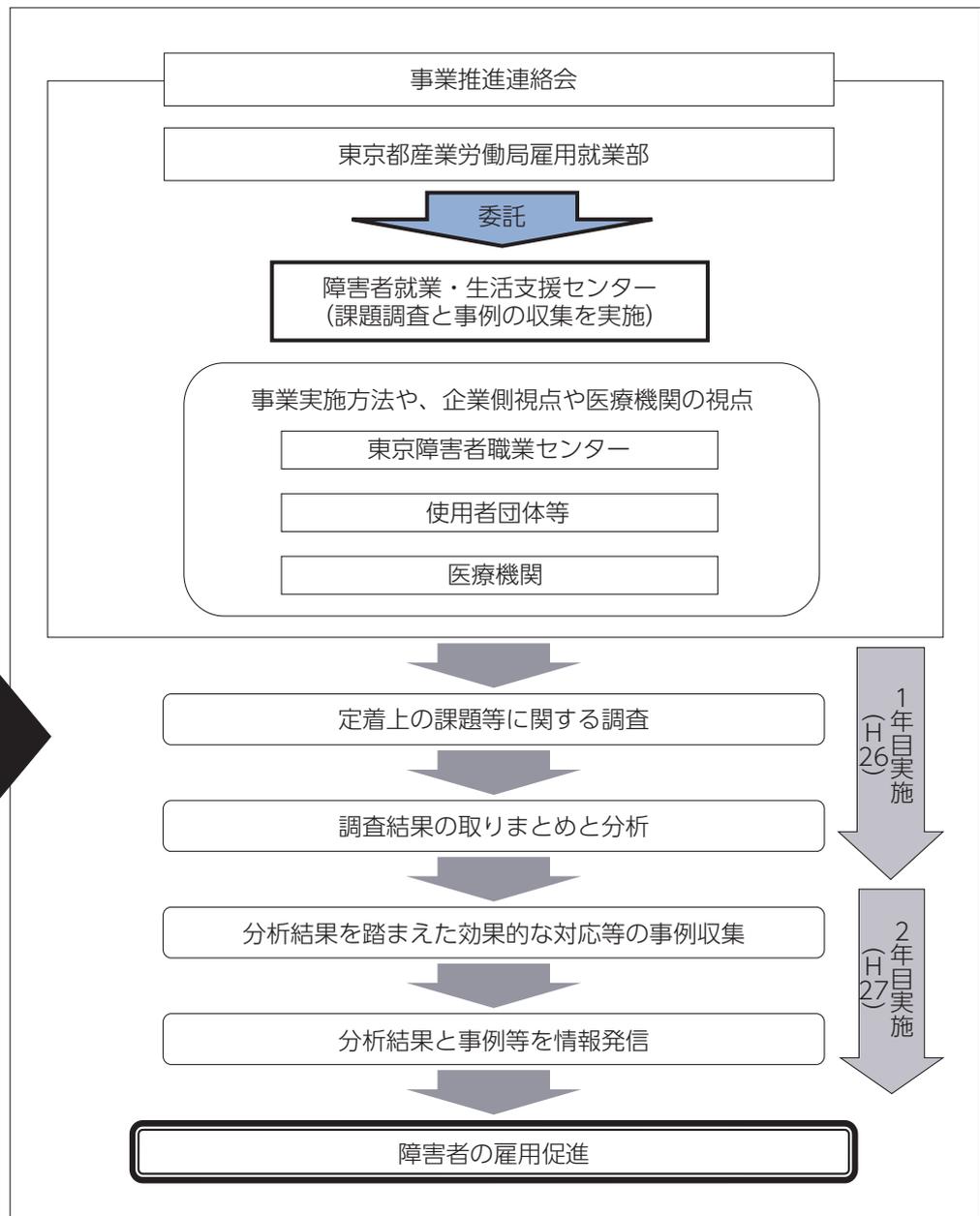
合理的な配慮の提供義務や法定雇用率の見直しなど、更に障害者雇用に関する取組みが必要

2

障害者職場定着サポート推進事業とは

中小企業を取りまく障害者雇用の状況や制度変更等に対応し、企業個々のニーズに即した支援が必要

障害者職場定着サポート推進事業の実施（平成26～27年度）



【1年目：定着上の課題に関する調査～調査結果の取りまとめと分析】

- 都内にある障害者就業・生活支援センター6センターの内、ワーキング・トライ、アイキャリア、オープナー、Wel's Tokyo、TALANTの5センターに委託して実施。 調査件数：700件
都内の障害者就業・生活支援センター（5センター）に登録している障害者について、調査時点で就労中の者（在職者）と、就労経験はあるものの、その後離職して就職活動中の者（求職者）の2グループに分け、それぞれに対して調査を行った。

【2年目：分析結果を踏まえた効果的な対応等の事例収集～分析結果と事例等を情報発信】

- 1年目の調査結果の中から、好事例を収集し、ヒアリングを実施。効果的な定着支援方法等の事例について取りまとめ、事例集を発行するとともに、普及啓発を目的として、企業や就労支援機関等を対象に、定着に効果的な対応等の事例発表を内容としたセミナーを開催する。

3

障害者職場定着サポート推進事業 職場定着事例

職場定着事例インデックス表

事例 No.	企業名	年代	障害区分	勤続年数	企業規模(全体) ※1	業種	事業所(部署)の従業員数 ※1	所在地(区・市)	事例選出のポイント ※2
1	株式会社シータス&ゼネラルプレス	30代	精神	3年3ヶ月	④	情報通信業	②	新宿区	①②採用時より企業、支援機関、本人との振り返り面談を行う。 ②職場担当者の丁寧な面接と本人のスキルに応じた仕事の切り出し
2	株式会社ITワークス	40代	精神	3年7ヶ月	③	サービス業	①	品川区	①②採用時より企業、支援機関、本人との振り返り面談を行う。 ①個別面接やOB会を通して細やかな対応を行った。 ②業種に適した障害者雇用の体制づくり ②職場担当者が本人の特性やスキルをよく理解し、適切な助言、
3	株式会社いなげや	40代	精神	3年4ヶ月	⑦	卸売・小売業	②	埼玉県新座市	④職場訪問、就労ミーティングでの支援などかかわっていたが定
4	オーク・フレンドリーサービス株式会社	40代	精神	8年	②	サービス業	①	港区	①②採用時、ジョブコーチ支援を行う。定着の中では職場環境やとがあったので、頻回な職場訪問と振り返り面接、個別相談を
5	株式会社タカキュー	40代	精神	10年	⑥	卸売・小売業	①	板橋区	①③定着上の課題に応じて、他機関と連携し対応した。 ②スキルアップと処遇面の改善を行った。
6	ジャパンシステム株式会社	30代	身体(高次脳)	3年2ヶ月	⑥	情報通信業	⑥	渋谷区	①②企業人事担当者が支援機関等のケース会議に積極的に参加
7	株式会社VSNビジネスサポート	40代	精神	4年3ヶ月	⑦	その他	②	港区	②企業が主体となって実施する課題解決に向けて取り組んだ事
8	株式会社ニラク・メリスト	30代	精神	1年4ヶ月	②	その他	①	大田区	①②配属事業場・雇用先企業・支援機関等での連携による職場
9	リコーロジスティクス株式会社	40代	精神	1年5ヶ月	⑦	運輸・郵便業	②	大田区	①②⑦職場体験実習及び業務日誌の活用が職場定着に有効だっ
10	藤田観光株式会社	40代	知的	11ヶ月	⑦	宿泊・飲食サービス業	①	港区	①②本人課題に対して、企業人事担当者・配置部署全体・支援
11	公立学校共済組合 関東中央病院	30代	知的	5年5ヶ月	⑦	医療・福祉	⑦	世田谷区	②問題行動＝パニック症状への対応事例
12	株式会社スタイリングライフ・ホールディングス	30代	知的	8年	①	サービス業	①	墨田区	⑤異臭騒ぎから生活習慣(入浴・選択等) 家庭への介入
13	東亜物流株式会社	40代	知的	2年9ヶ月	⑤	運輸・郵便業	④	江戸川区	①②⑥地元の支援機関の支援との関係不調。愛着の課題があり、にはいたらない。都度職場、支援により調整。
14	キリン株式会社	10代	知的	2年6ヶ月	⑦	卸売・小売業	①	中野区	②⑤障害認識への対応を行い安定定着
15	コマツ製作所	20代	知的	7年6ヶ月	⑦	建設機械製造業	②	港区	②養護学校(当時)卒業後、劣悪な職場環境で就労。自信を喪失しリア形成の取り組みによって、安定。正社員登用となる。
16	コマツ製作所	20代	知的	7年3ヶ月	⑦	建設機械製造業	②	港区	①②⑤親御さんの強い要望でチャレンジ雇用。しかし、役割もキャリア形成の取り組みによって、自信を回復し安定。
17	株式会社ハブ	20代	知的	2年5ヶ月	④	宿泊・飲食サービス業	①	千代田区	⑤通勤寮入寮による生活の安定と問題行動の軽減。
18	大谷清運株式会社	40代	知的	訓練3年 継続1年3ヶ月	③	サービス業	①	足立区	①②⑤自閉症の特性がオフィスでの就労に向かないが、作業現場併用での定着。
19	NECフレンドリースタッフ株式会社	40代	発達	12年6ヶ月	⑦	製造業	①	府中市	①体調を崩し、休職を経験。復職にあたり、通院同行やご家族、
20	株式会社プレアデス	30代	高次脳	3年9ヶ月	②	サービス業	②	八王子市	③定期的に通われている病院のリハビリ担当であるOTと情報も同行して頂くこともある。
21	株式会社ベネッセビジネスメイト	20代	知的	9年6ヶ月	③	サービス業	③	多摩市	①人間関係等で関係性が悪化、入社8年目で部署異動をする。本業、医療機関、通勤寮、支援機関が連携した。
22	住友林業緑化株式会社	30代	発達	3年3ヶ月	⑤	建設業	④	中野区	①これまで、企業側で精神障害者の雇用で上手く行っていなかったローワークと支援機関で提案。採用前実習、トライアル雇用を経
23	中央労働金庫	30代	精神	6年1ヶ月	⑦	金融・保険業	①	千代田区	①②(精神) 障害者雇用専任部門を立ち上げるにあたり、精神障 害あり、現在、週30時間勤務を行っている。企業内の事前調整が 業務依頼を受けている。
24	株式会社ベネッセスタイルケア ブランド玉川学園	40代	精神	2年6ヶ月	⑦	社会保険・社会福祉・介護事業	①	町田市	①当事者は、一般就労を目指し、就労訓練を行う。就業・生活 就職へ至る。②当初より、障害者雇用での業務確立を計画。計 全般を担っている。
25	所沢中央病院 検診センター	40代	精神	7年6ヶ月	⑦	医療業	①	所沢市	①ジョブコーチの再支援を活用し対象者の業務マッチングを再 ②現実的な業務内容に変更し対象者への負荷を減らし、相談体
26	東京グリーンシステムズ株式会社	40代	精神	12年7ヶ月	③	複合サービス業	②	多摩市	①10か月の休職後、復職に向けて頻回な個人面談や企業担当者、 ②復職に向け産業医と主治医間で情報共有。短時間勤務から始 復帰しやすいよう工夫した。
27	社会福祉法人弥生会くにたち苑	30代	精神	3年4ヶ月	②	デイサービス業	①	国立市	⑤支援者と企業との定期的な面談を通して、疲れと病気の波の
28	ギャップジャパン株式会社	30代	精神	4年3ヶ月	⑦	卸売・小売業	⑤	新宿区	②3年継続した時、会社の評価基準に基づき、正社員ケース。 当事者のセルフマネジメント力をつけるためのアプローチ。
29	株式会社ソラスト	30代	精神	1年6ヶ月	⑦	医療事務、 介護サービス、 保育サービス業	①	府中市	②事業所の雇用継続失敗から定着のポイントを理解したことで
30	野村アメニティサービス株式会社	20代	精神	1年9ヶ月	⑦	オフィスビル、 教育機関、 マンション清掃業	②	国分寺市	①異動が多い現場での社員間の共有には対象者の特性を整理し

※1

- ①0～49人
- ②50～99人
- ③100～199人
- ④200～299人
- ⑤300～499人
- ⑥500～999人
- ⑦1,000人～

※2

- ①定着上の課題に対して支援機関の取り組みが有効
- ② // 企業の取り組みが有効 (キャリア形成等)
- ③ // 医療機関と連携し支援した
- ④支援しても定着に繋がらなかった事例
- ⑤生活上の課題を克服し、定着に繋がった事例
- ⑥課題に解決策が見いだせなかった事例
- ⑦その他

	○⇒課題は残る ×⇒課題は解消	企業相談 より開始	特例 子会社	雇用前 実習	ジョブ コーチ 支援	振り 返り	その他	備考欄	掲載 ページ
企業と支援機関の連携。 しを企業がに行った。	本人⇒× 企業⇒○	○		○		○			6P
企業と支援機関の連携。 仕事の切り出しを行った。	本人⇒○ 企業⇒×			○		○	トライアル 雇用		8P
着しなかった。				○		○	トライアル 雇用		10P
業務内容が変化した時期に不調になるこ 行う。	本人⇒○ 企業⇒○	○	○	○		○	トライアル 雇用	特例子会社が、新たに精神障害者を採用したい ……という相談から支援開始	12P
	本人⇒○ 企業⇒○					○		ハローワークのミニ面接会を活用し、障害者雇用 に取り組む	14P
し、復職・再雇用に至った事例	本人⇒× 企業⇒○ *本人課題ではなく企 業としての課題	○					在宅就労		16P
例	本人⇒○ 企業⇒○		○			○	試用期間 あり		18P
定着を図った事例	本人⇒○ 企業⇒×		○			○		採用後の相談	20P
た事例	本人⇒○ 企業⇒×	○		○		○		事業所では初めての障害者雇用	22P
機関等で取り組んだ事例	本人⇒○ 企業⇒○			○	○	○	試用期間 あり	配属事業所では初めての障害者雇用	24P
	本人⇒× 企業⇒×			○		○			26P
	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○				28P
職場の人間関係に影響。根本的な解決	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○				30P
	本人⇒○ 企業⇒×	○		○	○				32P
失した状態で転職。職場での学びキャ	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○	○			34P
なく、鬱状態に。その後、職場での学	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○	○			36P
	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○	○			38P
場では問題にならない場合。企業内授	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○	○	○施設外 就労		40P
企業との話し合い等行う。	本人⇒○ 企業⇒○	○	○	○		○		他の支援機関から移行ケース	42P
共有を行い、連携して対応。職場訪問	本人⇒× 企業⇒×	○		○	○	○			44P
人がスムーズに現場へ入れるように、企	本人⇒× 企業⇒○	○	○	○		○		部署異動に伴い、他の支援機関から移行ケース	46P
た経過があり、採用方法の見直しをハ て採用、定着にいたる。	本人⇒○ 企業⇒×	○		○		○	トライアル 雇用		48P
害者を雇用する。週20時間勤務から始 整っており、当初より、多くの部署から	本人⇒× 企業⇒×	○		○	○	○	トライアル 雇用		50P
支援センターのアセスメントを経て、 画通りに、精神障害者3名が想定業務	本人⇒× 企業⇒×	○		○	○	○	トライアル 雇用		52P
度整理した。 制を整えた	本人⇒○ 企業⇒○	○		○	○	○	トライアル 雇用		54P
上司を交えた定期面談を行った。 め、本人に合わせた休憩の取り方等、	本人⇒○ 企業⇒○		○					就職後6年目に当センター登録し定着支援を始め たケース	56P
自己管理に成功したケース。	本人⇒○ 企業⇒○			○		○			58P
会社全体に障害者雇用の理解がある。	本人⇒○ 企業⇒○							人事担当と3ヶ月に1回 業務のマネージャーと週に1回の目標振り返りを行 う	60P
成功したケース。	本人⇒○ 企業⇒○			○	○				62P
たサポートブックが有効。	本人⇒× 企業⇒×				○	○		サポートブックとは①病気の説明②業務遂行面の 特性③コミュニケーション面の特性④社会性の特 性⑤創造性の特性について整理した参考書類	64P

(1) 基本情報



企業名: 株式会社シータス&ゼネラルプレス
所属部署: 編集室
事業内容: ダイレクトコミュニケーション、コーポレート・コミュニケーションや事業プロモーションに関する戦略立案、企画・制作、コンテンツマネージメントサービス
従業員数: 201人 うち 編集室70人
障害者雇用の実績: 肢体不自由、精神
障害当事者名: M氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 2級
就労経歴: あり
現在の仕事内容: 編集補助
関係機関: 就労継続支援B型事業所、就労支援センター

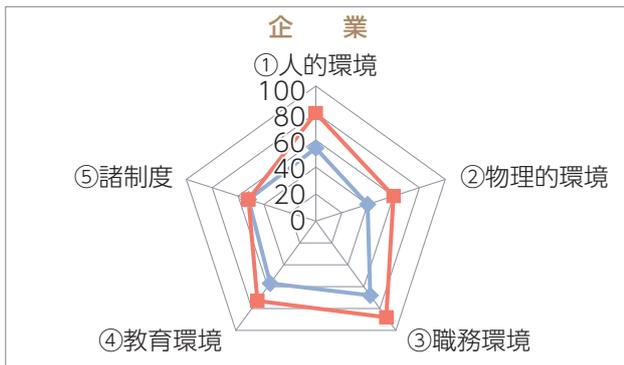
支援経過

企業 編集室採用の障害者が退職後、再度、精神障害者の雇用に取り組む。PCスキルのある障害者を雇用したいとの声上がり、企業から就労支援センターに相談。

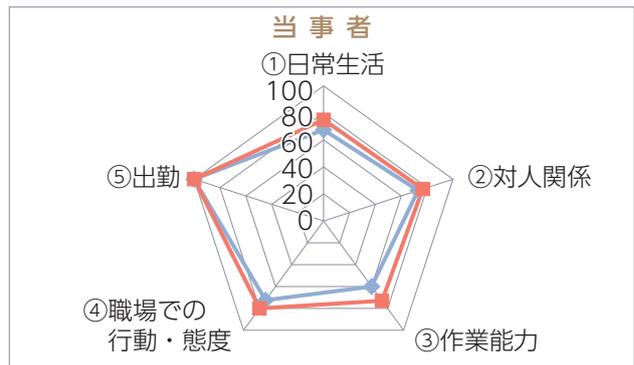
障害当事者 平成16年に利用登録。障害者雇用で就職し約6年間勤務したが、更なるステップアップを目指し退職。求職活動やチャレンジ就労を経て、(株)シータス&ゼネラルプレスの求人のタイミングと合致、紹介を受ける。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H24年8月)



現在 (勤続: 3年3ヶ月)



採用時点での支援機関としての見立て

- 仕事の適性 (企業の求める適性と本人のスキルのマッチング)
- 編集部従業員の障害に対する理解
- 現場担当者と相性
- 振り返り面接の設定
- 就労支援機関との情報交換

現在の支援機関としての支援

- 職場訪問
- 契約更新時の振り返り面接
- 週1回の報告電話
- 個別面接 (2~3ヶ月に1回)
- 当事者同士のグループミーティング (週1回の就労ミーティング参加⇒月1回のOB会参加に移行)

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

雇用率達成を目指し、本社より離れた編集室でもう1名精神障害者の雇用に取り組もうとしたところでの出会い。ハローワークの指導を受け、人事部を中心に障害者雇用に前向きに取り組んできた企業。就労支援センターからは編集部へ利用者を紹介し支援を行ってきたが、体調不良のため2年間で退職に至り、M氏は2人目の紹介となった。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】

《企業の課題》

- ①障害者雇用に対する理解
- ②障害特性の説明
※前回の経験より
- ③業務の明確化
- ④担当者の配置

《企業に対する支援》

- ①企業の求める適性（PCスキル）と本人のスキルのマッチングを図るために、雇用前実習を行う。
- ②配属先の従業員に対して、障害者雇用や障害特性について説明会を行い、不安の払拭を図る。

《障害当事者の課題》

- ※再就職にあたり、改めて基本的な職業スキルの確認

《障害当事者に対する支援》

体調面やコミュニケーション（報告・連絡・相談）PCスキルなどの職務スキルの再確認を行い、本人・支援者双方で障害特性の把握と共有化ができた。

【入社～現在までの職場定着支援】

《企業の課題に対する支援》

- ※状況が変化（職場環境・業務内容など）した時の対応
⇒企業（主に人事）とその都度、相談し、役割分担がスムーズに取れ、信頼関係を構築することができた。

《企業&障害者当事者に対する支援》

- ①定期的な振り返り面接の実施
⇒1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月…など節目（契約更新時など）にM氏、現場担当者、人事部、就労支援センターで実施し、職場での業務や人間関係などについて確認し合い、お互いのズレをなくすよう心がけている。
- ②職場訪問の実施

《障害当事者の課題に対する支援》

- ※職場や仕事に慣れた頃に不安や悩みを抱え込む
⇒個別面接を定期的実施
⇒当事者同士のグループミーティングへの参加～仲間を通して自分自身を振り返ることで自身の障害と向き合う。
※現状は生活上、就業上の課題や悩み、思いなど職場の上司、支援者、仲間の中で語ることができ安定した就業生活を送っている。

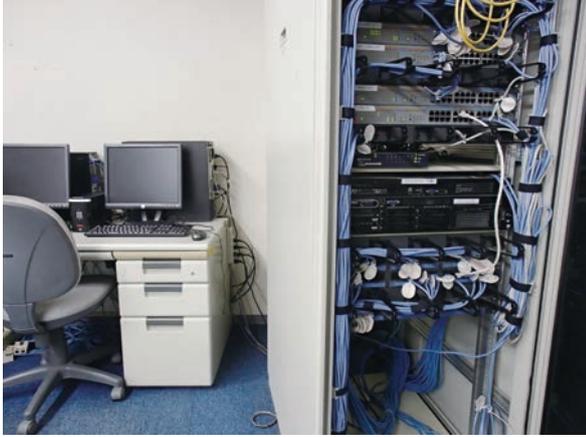
*M氏の今後の希望

「雇用形態が現在はパート採用であるが、今後その形態を変えていくためにもスキルや業務上の正確さを保ちつつスピードアップ、体力アップを図っていきたい。」

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 当事者と企業のマッチング
- 企業・就労支援機関の信頼関係
- 就労支援機関の障害特性の把握、理解

(1) 基本情報



企業名: 株式会社ITワークス
所属部署: 人事・総務部
事業内容: IT人材ソリューション事業（労働者派遣事業・運用管理受託事業）／教育サービス事業
従業員数: 180名
障害者雇用の実績: 精神
障害当事者名: K氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 2級
就労経歴: あり
現在の仕事内容: 経理事務全般
関係機関: 健康福祉センター、地域活動支援センター、就労移行支援事業所、就労支援センター

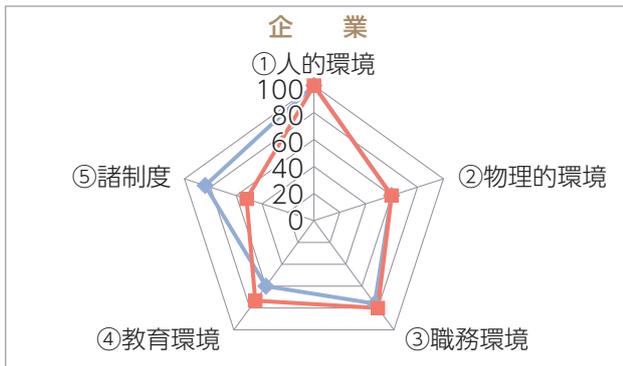
支援経過

企業 障害者雇用に取り組むにあたり、雇用前実習等を実施する。

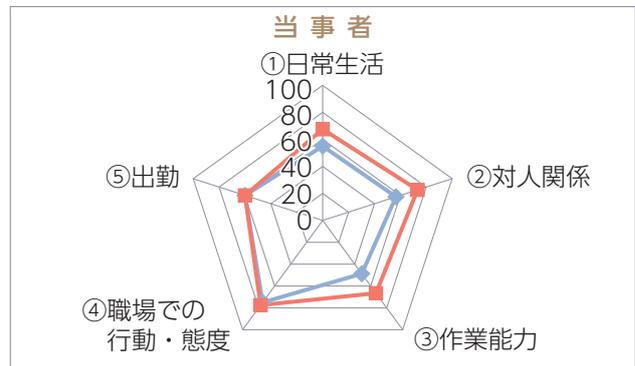
障害当事者 H16年6月地域活動支援センターの紹介により利用登録。就労移行支援事業所の活動を経て、就職。職場訪問や個別面接、OB会参加などを通して定着支援を行う。転職を1回経験した後、委託訓練を受講、その後上記企業と出会う。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点（H24年4月）



現在（勤続：3年7ヶ月）



支援機関

採用時点での支援機関としての見立て

- 雇用前実習
- 職場訪問
- 振り返り面接
- 障害当事者の特性ならびに職務経歴に配慮した業務の切り出し（情報提供）

現在の支援機関としての支援

- 当事者同士のグループミーティング参加（月1回OB会）
- 個別面接（電話・メール相談）

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

採用時点は、障害者雇用率は未達成。IT人材派遣を中心に展開している企業であったので、PCを使ったやや高度な業務を想定し、障害者雇用は精神障害者に絞っていた。すでに精神障害者の採用実績があり、就労支援機関と連携し、人事・総務部が中心となり、精神障害についての理解や業務の切り出しを行っていた。現在は法定雇用率を達成し、特に新規雇用計画はない。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】

《企業の状況》

障害者雇用に向けて、委託訓練⇒雇用前実習⇒トライアル雇用⇒本採用までの雇用フローが確立。

〈企業に対する支援〉

職場訪問や面接に同席し、K氏の障害特性や支援経過を説明
⇒早い段階で企業⇔就労支援センターとの連携（情報共有）がスムーズに行われた。

《障害当事者の課題》

- ①再就職にあたり、改めて職業スキル（特に生活面）の確認
- ②就業上や生活上の悩み、思いを発信できない

〈障害当事者に対する支援〉

- ①職場訪問や電話報告・面接を通して、K氏の基本的な生活リズムや体調管理、職場での身だしなみやビジネスマナーについて確認。本人、支援者双方で現状の確認ができ、障害特性の把握と共有ができた。
- ②当事者同士のグループミーティングへの参加（月1回のOB会）

【入社～現在までの職場定着支援】

《企業の課題に対する取り組み》

※長期的な雇用継続を見据え、職務内容や処遇の改善を図る

- ①本人の障害特性や体調の波を把握し、経理業務を任せる⇒本人のモチベーション維持に繋がり、体調不良による欠勤が減少。
- ②出勤の安定により、20H/週・パート社員から30H/週・契約社員に処遇改善。

《企業&障害者当事者に対する支援》

- ①定期的な振り返り面接の実施
⇒1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月…など節目（契約更新時など）にK氏、企業担当者、就労支援センターで実施。双方との信頼関係が構築されている。
- ②職場訪問の実施

《障害当事者の課題に対する支援》

- ※相談できる人・場の存在が必要
- ⇒①定期的な面接（電話・メール相談）
 - ⇒②月1回のOB会に引き続き参加
～支援者や仲間に語る中で、K氏の安心感に繋がり、自分自身を振り返れるようになった。

*入社時から現在までの企業の取り組みと本人の努力により安定した職場定着に繋がっている。支援機関としては、今後も企業・本人にとって相談しやすい関係性を維持・継続していきたい。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 企業に適した障害者雇用の体制づくり
- 障害当事者の自己受容
- 企業⇔障害当事者⇔支援機関の信頼関係

(1) 基本情報



企業名: 株式会社いなげや
所属部署: 新座野寺店
事業内容: スーパーマーケット
従業員数: 4,300人 新座野寺店 80人
障害者雇用の実績: 視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: S氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳3級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 青果の品だし、陳列
関係機関: 健康福祉センター、就労移行支援事業所、職業リハビリテーションセンター、就労支援センター

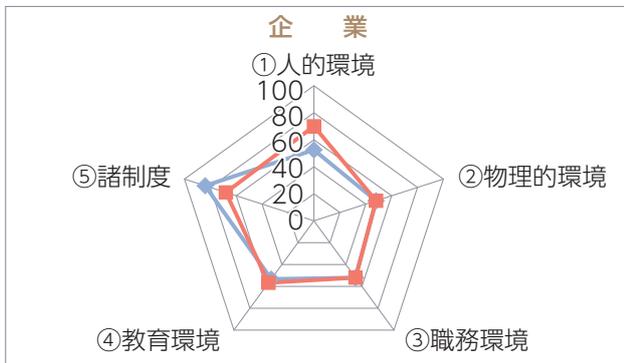
支援経過

企業 就労支援センターより職場実習の依頼を受け、実習を実施。S氏の働き振りを評価し雇用へ。

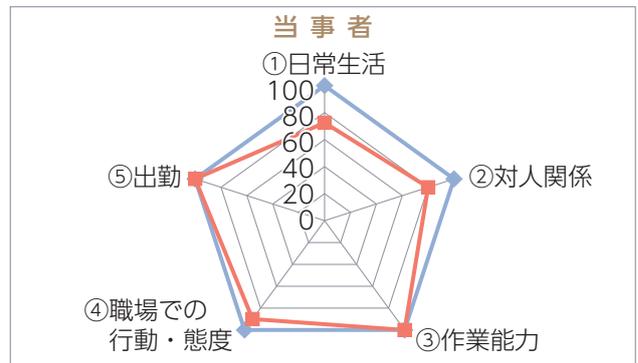
障害当事者 H14年利用登録。就労移行支援事業所から一般就労した後、スキルアップを目指し再度、訓練を行う。その後1度の転職を経て、軽作業での就労を希望し、いなげやで実習、H21年5月採用となる。しかし、H24年9月退職となった。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H21年5月)



退職時 (勤続: 3年4ヶ月)



支援機関

採用時点での支援機関としての見立て

- 基本的職業スキルは獲得されている
- 当事者同士のグループミーティング参加 (週1回就労ミーティング)
- 店長との振り返り面接

退職時の支援機関としての支援

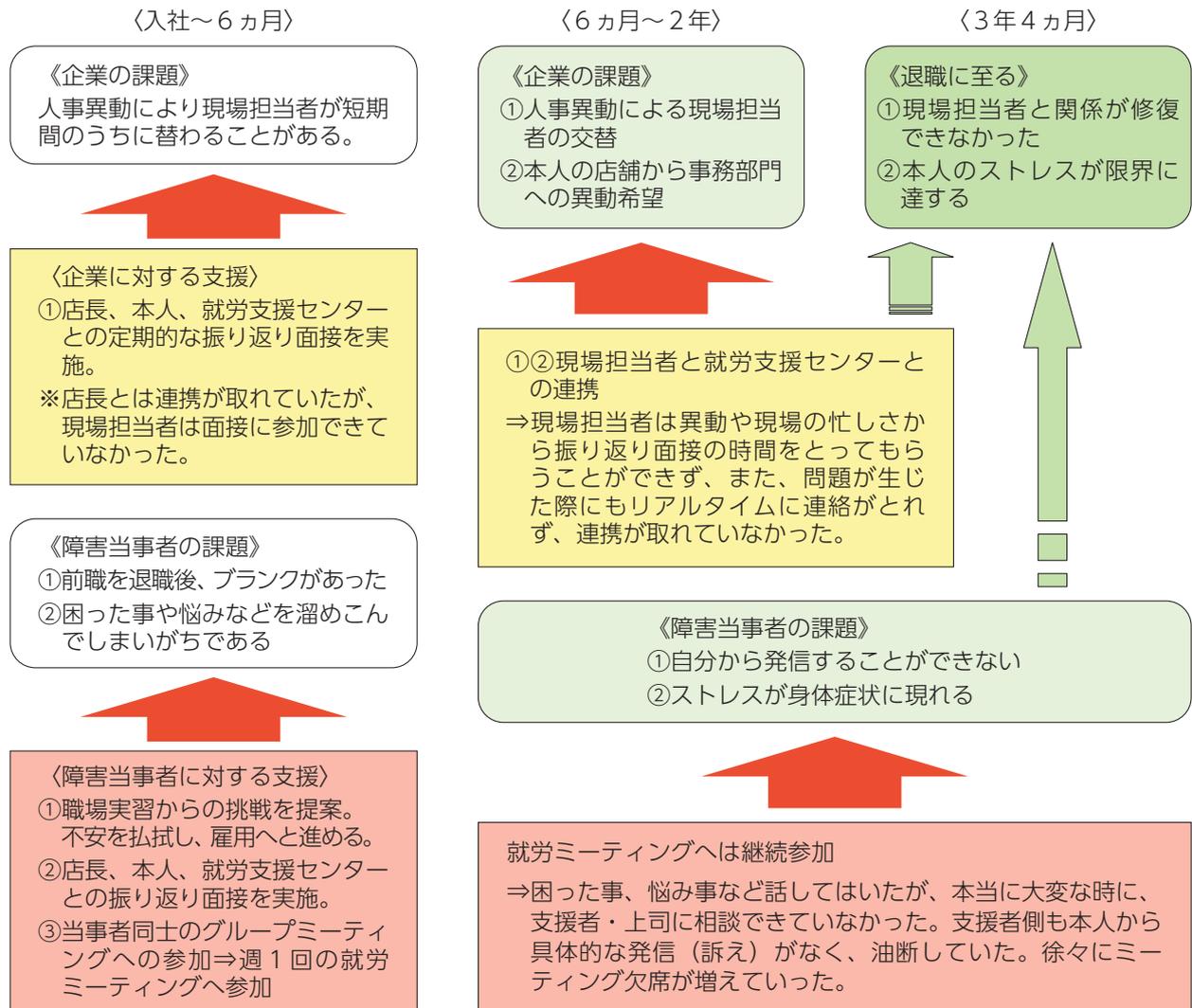
- 当事者同士のグループミーティング参加 (週1回就労ミーティング)
- 個別面接

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業ならびに配属先店舗の状況】

障害者雇用に積極的に取り組む企業。職場体験実習などにも協力的な企業。しかし、一方で配属先店舗においては、店長、現場担当者の障害者の理解度には差がある。

【課題とそれに対する支援】



【退職に至る要因】 現場担当者と就労支援センターの連携不足

就労支援センター⇄人事⇄現場⇄本人という4者間の連携の難しさを痛切に感じた事例であった。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 現場担当者との連携の重要性

(1) 基本情報



企業名: オーク・フレンドリーサービス株式会社
所属部署: 品川事務所
事業内容: (株)大林組 特例子会社
従業員数: 93名 うち 品川事業所33名
障害者雇用の実績: 肢体不自由、知的、精神
障害当事者名: Y氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳3級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 事務補助
関係機関: 健康福祉センター(保健師、デイケア)、
 就労継続支援B型事業所、就労移行支援事業所、就労支援センター

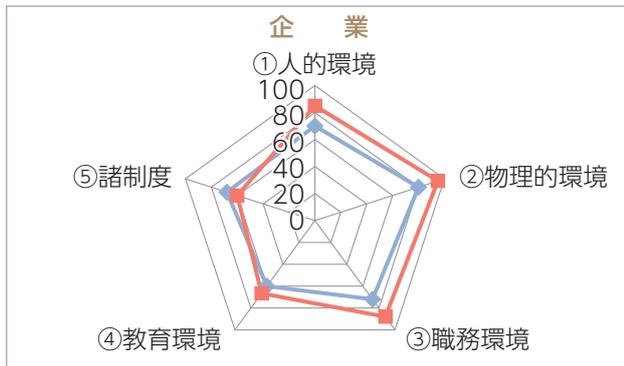
支援経過

企業 特例子会社として障害者雇用を進め、法定雇用率達成後、精神障害者の雇用を検討していく中で、相談を受ける。

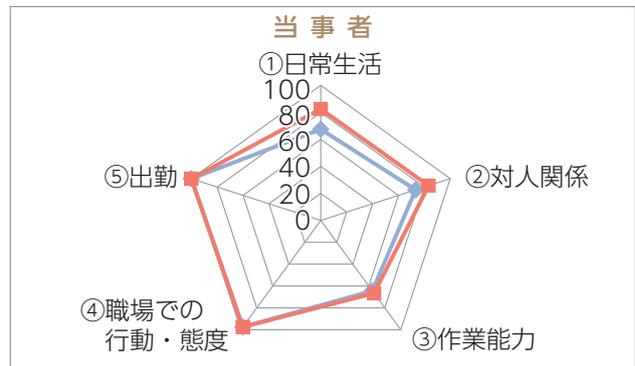
障害当事者 就労継続支援B型事業所より紹介→利用登録。その後、就労移行支援事業所にて1年間訓練。職場見学→雇用前実習2週間を経て、トライアル雇用となる。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H19年11月)



現在 (勤続: 8年0ヵ月)



採用時点での支援機関としての見立て

- 職場見学→雇用前実習2週間 実施
- トライアル雇用導入
- 退社後の報告電話
- 当事者同士のグループミーティング参加 (週1回就労ミーティング)
- 職場訪問

現在の支援機関としての支援

- 当事者同士のグループミーティング参加 (月1回OB会)
- 個別面接 (電話相談)

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

平成14年5月より特例子会社として、知的障害者や身体障害者の採用が続いていたが、法定雇用率を達成した後、親会社と同じビル内にある品川事業所にて、精神障害者の雇用に取り組もうとしたところで企業担当者（福祉支援課）の相談を受ける。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】

《企業の課題》

精神障害者雇用に対するノウハウが不足
①勤務日数・時間
②業務内容 ③雇用管理上の配慮など

〈企業に対する支援〉

①②③⇒◆企業と就労支援センターで相談を重ねながら、まずは、障害特性の理解を深めてもらうことから支援を行う。
◆企業の希望とマッチングするY氏の送り出し⇒職場見学⇒雇用前実習⇒トライアル雇用と段階的に進め、不安の払拭を図る。

《障害当事者の課題》

①仕事内容（事務＋軽作業を希望）
②相談できる人・場の存在

〈障害当事者に対する支援〉

①②企業とのマッチング⇒特例子会社ならではの業務内容とサポート体制（福祉支援課・ジョブコーチの存在）がY氏の安心感に繋がった。
②当事者同士のグループミーティング（週1回就労ミーティング）への参加を促す。

【入社～現在までの職場定着支援】

《企業の課題に対する支援》

※職場環境（職員の異動・入退社）や業務内容が変化した時に不調になることへの対応
⇒企業担当者（福祉支援課）と情報交換を行い、リアルタイムに対応。信頼関係が構築されている。

《企業&障害者当事者に対する支援》

①定期的な振り返り面接の実施
⇒節目（契約更新時など）の時期や職場環境に変化が合った時にY氏、企業、就労支援センターで確認し合い、双方の不安の軽減に努めている。
②職場訪問の実施

《障害当事者の課題》

①体調の波への対処
②相談できる人・場の存在

①面接や電話相談を通し、本人・支援者双方が不調のサインに気づけるようになり、医療機関への通院回数を増やすなど対処できるようになった。
②週5日勤務になってから、月1回のOB会に移行し、就業上ならびに生活上の課題や悩みを支援者や仲間に発信できるようになった。

*働き続けて8年目を迎える。入社後1～2年は、企業も本人も課題が生じた際にどのように対処すべきか悩んでいた時期もあり、支援機関への相談も多かったが、現在、相談頻度は減っている。今後も、一定程度の距離を持ちつつ相談しやすい関係性を維持・継続していきたい。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 企業⇄障害当事者⇄支援機関の連携
- マッチング（業務内容・職場環境など）の重要性

(1) 基本情報



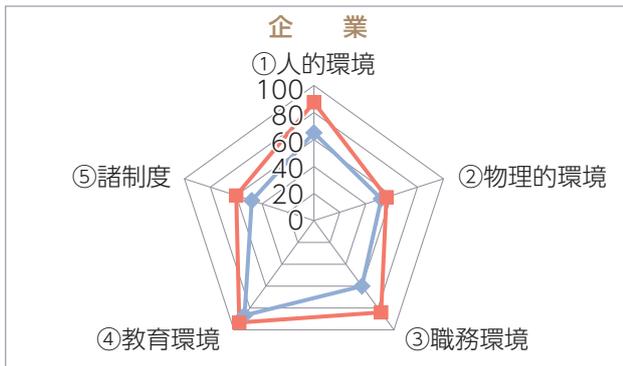
企業名: 株式会社タカキュー
所属部署: 経理部
事業内容: 紳士・婦人服及び関連洋品雑貨の販売
従業員数: 650人 経理部18人
障害者雇用の実績: 視覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: T氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳3級
就労経験: あり
現在の仕事内: 経理事務
関係機関: 就労継続支援B型事業所、就労支援センター

支援経過

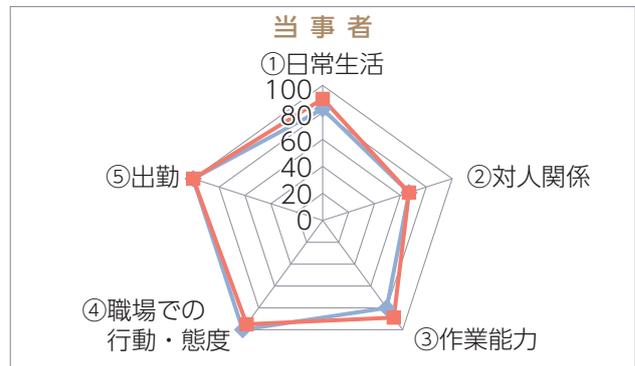
企業 雇用率達成を目指し、ハローワークのミニ面接会に参加。T氏応募。
障害当事者 ステップアップを目指し、利用登録。企業実習（委託訓練）を経て、ハローワークのミニ面接会に参加し、採用となる。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H17年11月)



現在 (勤続: 10年0ヶ月)



支援機関

採用時点での支援機関としての見立て

- 基本的職業スキルの確認→企業実習（委託訓練）
- 仕事の適正（マッチング）
- 継続的な関係の構築

現在の支援機関としての支援

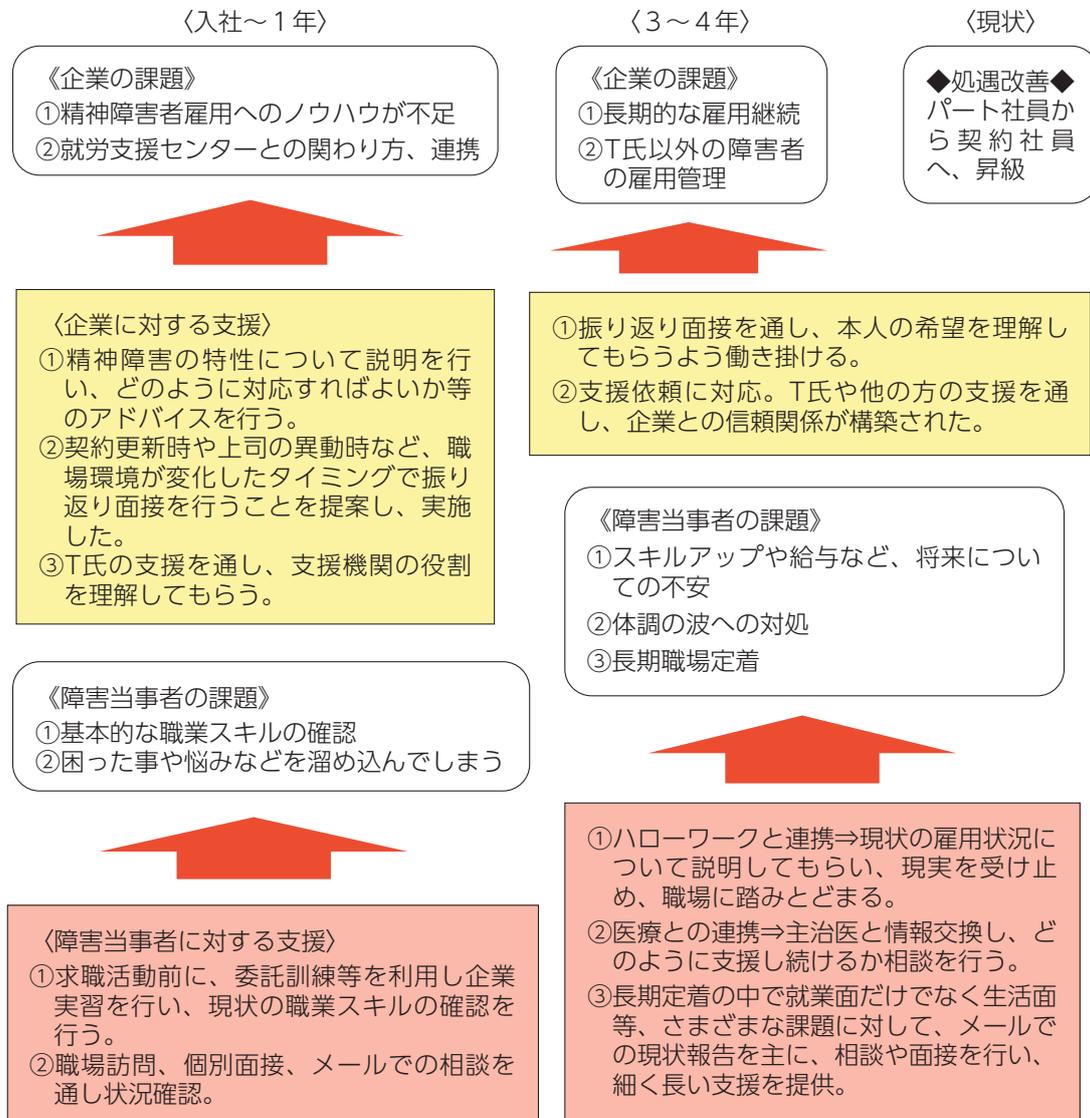
- メールにて近況報告
- 必要に応じて職場訪問、個別面接を実施

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

雇用率達成を目指し、ハローワークミニ面接会などを通し障害者雇用に向けて取り組む。以前は、身体障害者を中心に雇用に取り組んできたが、近年は、精神障害者の雇用にも取り組む。

【課題とそれに対する支援】



*働き続けて11年目を迎えた。当事者・企業両者の努力のもと10年という期間が経過したことと思う。就労支援センターとしては、特に当事者と一定程度の距離をもちつつも、何かあったらいつでも相談できる関係（信頼関係）を保ってきた。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- スキルアップと処遇面の改善
- 課題に応じ、他支援機関（ハローワーク、医療機関、就労継続B型事業所）との連携体制
- 当事者と支援機関との信頼関係

(1) 基本情報



Driving for **NEXT NEW**
with Comfort and Convenience

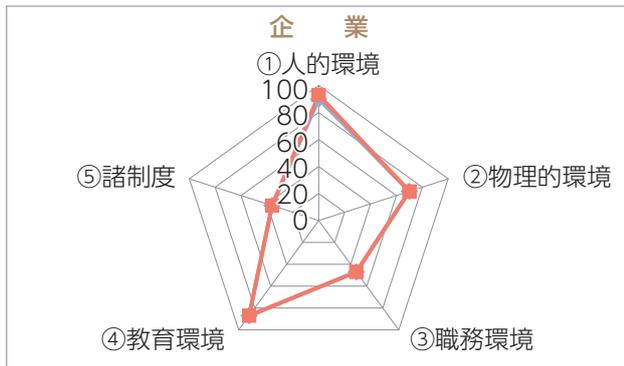
企業名: ジャパンシステム株式会社
所属部署: 管理本部 人事部
事業内容: システム基盤事業、エンタープライズ事業、公共事業
従業員数: 600人
障害者雇用の実績: 肢体不自由、内部障害、精神
障害当事者名: H氏
障害名: 身体障害（高次脳機能障害）
手帳: 身体障害者手帳 1級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 一般事務（在宅就労）
関係機関: 医療機関、生活訓練施設、訪問リハビリテーションセンター

支援経過

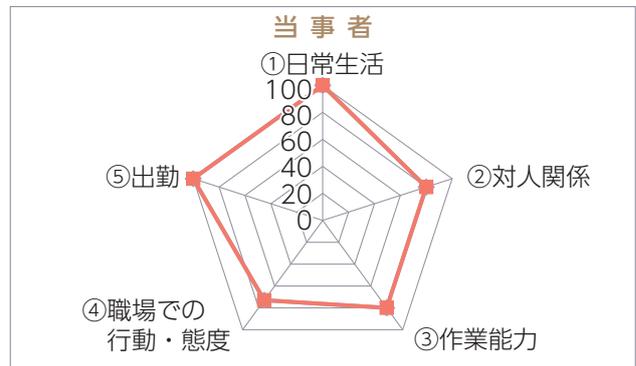
企業 H24年6月：ハローワーク渋谷 雇用指導官より紹介あり。受傷後の復職及び再雇用についての相談を受ける
障害当事者 H24年6月：ジャパンシステム株式会社より紹介あり⇒利用登録。医療機関に受診同行、リハビリの通所施設等と連携し在宅就労にて復職

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点（H24年8月）



現在（勤続：3年2ヶ月）



※採用時点と現在で同数値

支援機関

採用時点での支援機関としての見立て

- 定期的な職場訪問（月1回の振り返り面談）
- 生活訓練施設との連携

現在の関わり（支援）について

- 定期的に本人、企業、生活訓練施設、訪問リハビリテーションセンター等に状況確認
- 在職者研修の参加

(3) 効果的な取組紹介

【復職及び再雇用に至った経緯】

システムエンジニアとして勤務。「うつ病」の発症により精神障害者保健福祉手帳を取得（この頃より人事部との関係性が構築されてきた）。手帳取得後も精神科への通院を継続しながら従来通り勤務。その後脳出血により左上下肢麻痺と高次脳機能障害を併発し身体障害者福祉手帳1級を取得。復職及び再雇用に向け、支援を開始することとなった。

【退院後から復職までの流れ（各関係機関と企業の役割及び復職までに実施した支援）】

就業・生活支援センター	生活訓練施設（通所、利用期限あり）	企業
<p>復職に向けた医療機関への受診同行</p> <ul style="list-style-type: none"> ★☆☆身体機能（リハビリテーション科他） 現状と通院頻度、復職についての時期等確認 ★☆☆精神科 通院頻度や服薬状況、復職時の勤務条件（日数や時間）の確認 	<p>身体機能の向上及び評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆☆補装具の調整 ☆☆日常生活動作向上に向けた訓練 ★☆☆高次脳機能障害の評価 ★在宅就労に向けた自宅居室内の環境整備（机や椅子の配置場所等ハード面の調整） 	<p>受入に関する整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ★在宅就労に向けた雇用管理の整備（出退勤の取扱い、備品の貸出等） ★仕事の切り出し

☆☆：日常生活に関連すること ★：就労に関連すること

本人含め定期的に現状の確認及び復職に向けての課題整理のため、各機関との合同ケース会議を実施。生活訓練施設が定期的に実施した高次脳機能障害に対する作業評価結果を受け、企業—就業・生活支援センターとで仕事内容や支援のあり方など復職形態（在宅）を検討。本人含めたケース会議にて確認し復職に至った。

【復職から職場定着】

企業	就業・生活支援センター	生活訓練施設（通所、利用期限あり）
<ul style="list-style-type: none"> ★社内ミーティング（月1回） ★ミーティング後、支援機関含め振り返り ★作業の精度UP（ミスがないよう確認）や時間の遵守（残業をしない）等課題としてあがる 	<ul style="list-style-type: none"> ★ミーティング後の振り返りに同席 ★課題について共有、改善方法等本人、企業、就業・生活支援センターで相談 ★☆☆生活訓練施設及び訪問リハビリテーション機関と情報共有 	<ul style="list-style-type: none"> ☆☆通所期間満了に伴い、訪問リハビリの機関を紹介 <p>訪問リハビリ</p> <ul style="list-style-type: none"> ☆☆補装具の調整 ★☆☆自宅内の環境整備調整

☆☆：日常生活に関連すること ★：就労に関連すること

課題については、3者で共有後徐々に改善が可能となった。復職から半年経過後には「本人—企業」間で職場定着に向け振り返りを実施し、仕事や生活面で変化があった際にご本人より相談いただき支援機関が介入し調整を行うことを実施している。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 人事部担当者と本人との信頼関係の構築
- 復職に向け、企業が積極的に支援機関と連携しケース会議等に参加（復職に向け本人と支援機関がどのような活動をしているのかを受入側も知る）

(1) 基本情報



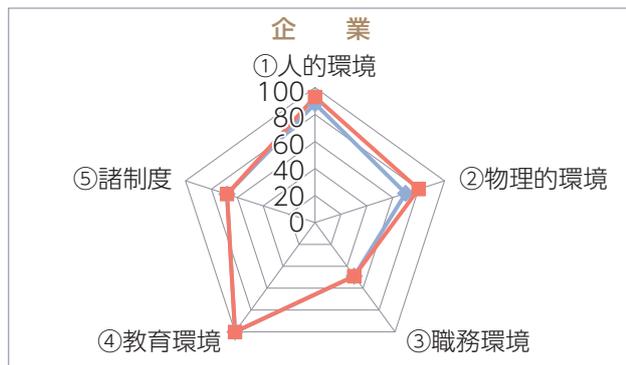
企業名: 株式会社VSNビジネスサポート
所属部署: ー
事業内容: エンジニア等派遣業 (特例子会社)
従業員数: 49人 (内障害者38人)
障害者雇用の実績: 聴覚、肢体不自由、知的、精神
障害当事者名: A氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 3級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 文書電子化作業
関係機関: 医療機関

支援経過

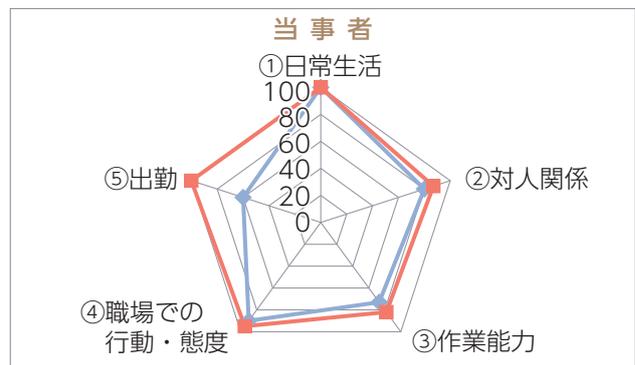
企業 Aさん雇入れ時より定期的に職場訪問
障害当事者 ハローワーク渋谷より紹介、利用登録。応募書類の添削や採用面接への同行支援を行い、採用に至る。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H23年6月)



現在 (勤続: 4年3ヶ月)



支援機関

採用時点での支援機関としての見立て

- 定期的な振り返りによる課題の共有
- 会社外での相談 (昼休みの時間を利用)

現在の関わり (支援) について

- ご本人、企業、就業・生活支援センターで課題の再共有
- 病状確認を含めた通院同行
- 課題解決に向け、定期的に訪問 (ジョブコーチ的支援の実施)

(3) 効果的な取組紹介

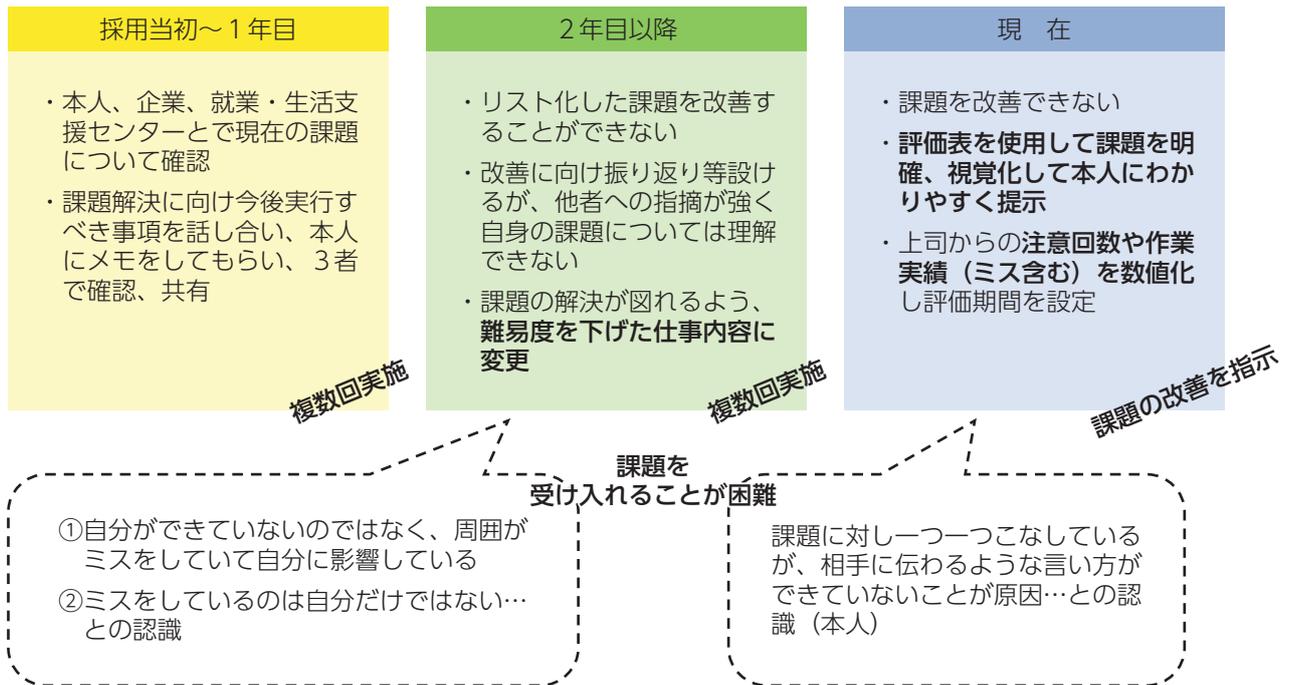
【本人の企業に対する思い】

今の会社が好き。会社に恩返しをしたい＝正社員になること

【採用当初～現在までの共通課題】

マニュアル通りに仕事を進めるようになることができず、自分ルールで仕事を進めたことで、度々ミスが発生。仕事上のミスを受け入れることができず。(ミスをしたのは他者に原因がある)との認識になり、周囲とのコミュニケーションに問題が生じる。

【採用当初～現在までの課題の取り組み (企業)】



【採用当初～現在までの課題の取り組み (就業・生活支援センター)】

定期的な職場訪問；3者で課題を共有することで、課題の改善方法、達成状況を「会社—本人」のみでなく「本人—就業・生活支援センター」とでも振り返りができるよう定期的に相談を実施

精神科への診察同行；現状の言動(他者批判等)について病状が関係しているかの確認。

結果は「病状ではなく本来持っている気質的なもの」との主治医見解。今後の支援のあり方について企業と相談

【今後の支援方針 (本人、企業、就業・生活支援センターとで相談)】

実際の仕事場面で発生している課題に対し、その場・その都度確認ができるよう、就業・生活支援センターによるジョブコーチ的支援の実施

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 本人課題に対する定期的な振り返り
- 企業が主体となり実施する本人の課題解決に向けた様々な取り組み(仕事内容の変更、課題の明確化等)

(1) 基本情報



企業名: 株式会社ニラク・メリスト
配属事業場: 親会社の東京都大田区内店舗
事業内容: 清掃および清掃関連事業
従業員数: 52人 配属先事業所では1人
障害者雇用の実績: 視覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: Y氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳3級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 親会社店舗内外の清掃業務等
関係機関: 医療機関

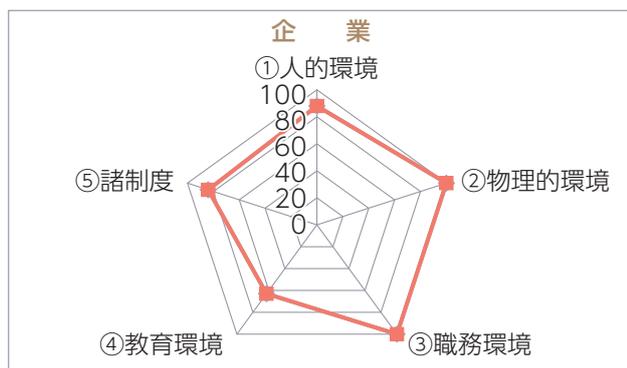
支援経過

企業 H26年6月：当該月から入社した当事者について相談があった。現在支援機関に未登録であり、今後の職業生活面での相談や支援をして欲しいとの申し出ある。

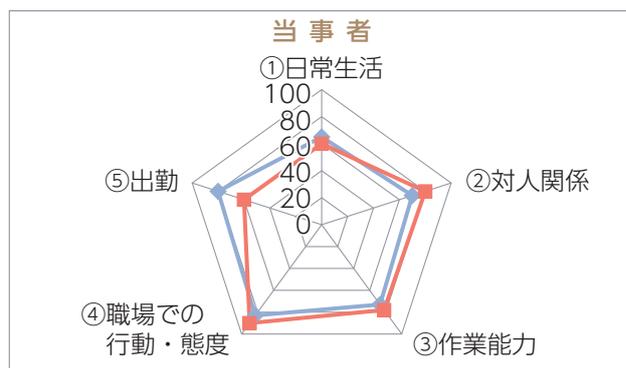
障害当事者 H26年7月：(株)ニラク・メリストより紹介あり。⇒利用登録後、定着支援開始

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H26年6月)



現在 (勤続：1年4ヶ月)



※採用時点と現在で同数値

採用時点での支援機関としての見立て

- 本人から配属事業場、雇用先企業、支援機関への相談体制の確立 (役割分担)
- 勤怠の安定にかかる家族状況、医療との関わりを含めた再アセスメント

現在の関わり (支援) について

- 定着訪問による職場での状況把握、企業支援
- 来所面談による仕事と生活に関する状況把握
- 雇用先企業との情報共有、及び雇用管理の助言
- 店舗担当者の勤務時間変更に伴う雇用管理体制の再構築

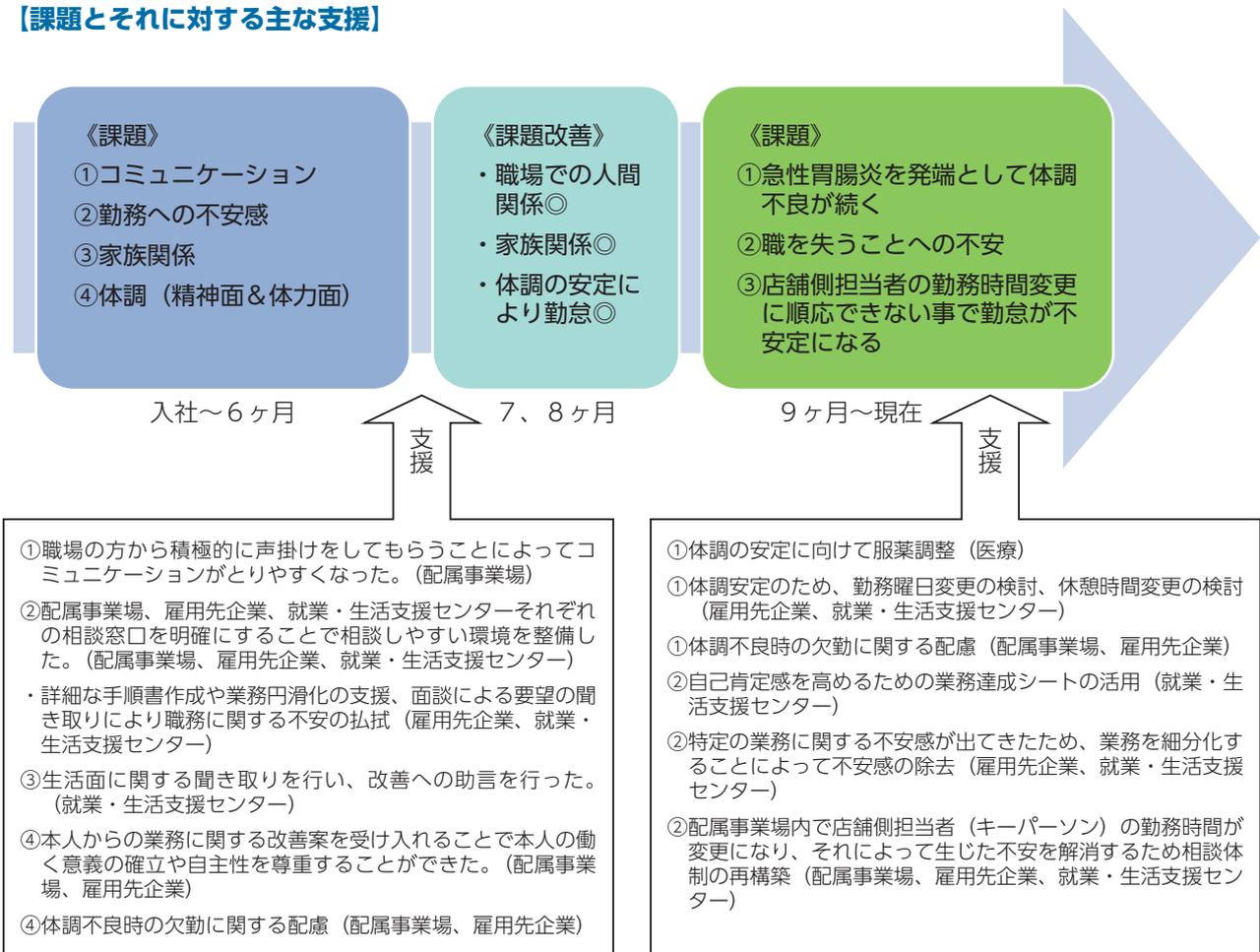
支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【配属事業場、雇用先企業、支援機関の相談体制】

配属事業場	本人が実際に勤務している店舗。店舗内外の清掃等を行っている。 責任者、店舗側担当者（キーパーソン）の2名が主に本人に関わっており、店舗側担当者が店舗のルールの確認等の業務に関する相談を受けていた。しかし、店舗側担当者の勤務時間が変更になったため、新たな担当者を決める予定である。
雇用先企業	支援担当者は企業在籍型ジョブコーチの資格を有しており、入社時に手順書の作成や集中支援を行った。 その他、本人へ月に一度の定着訪問、定期的な電話連絡、本人からの業務に関する相談、就業・生活支援センターとの情報交換を軸に職場定着へ向けた調整、配属事業場への連絡を行っている。
就業・生活支援センター	職場状況把握のために月に一度定着訪問を行っており、配属事業場には落ち着いて話ができるスペースがないため、月に一度就業・生活支援センターで来所相談を行い、職務に関すること、生活に関することの両面について詳細な相談を受けている。それを元に雇用先企業と連携して職場定着へ向けた連絡・調整を行っている。

【課題とそれに対する主な支援】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 職場の方からの積極的な声掛けによる職場内の関係構築
- 本人から配属事業場、雇用先企業、就業・生活支援センターへの相談体制の確立
- 手順書を元にした業務達成シートの活用、手順書の適宜見直し

(1) 基本情報



RICOH

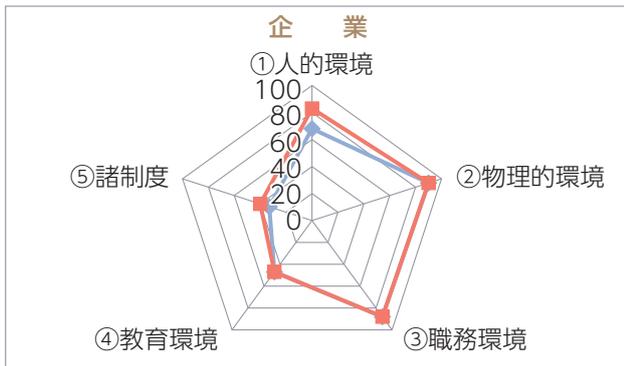
企業名: リコーロジスティクス株式会社
所属部署: 関東グリーンセンター
事業内容: 物流 リサイクル事業
従業員数: リコーロジスティクス 3,000人
 うち 関東グリーンセンター 60人
障害者雇用の実績: 肢体不自由、知的、精神
障害当事者名: N氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳2級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 操作パネル分解、仕分け、それに伴う運搬など
関係機関: 医療機関、保健センター、就労継続支援B型事業所、相談支援事業所、地域活動支援センター

支援経過

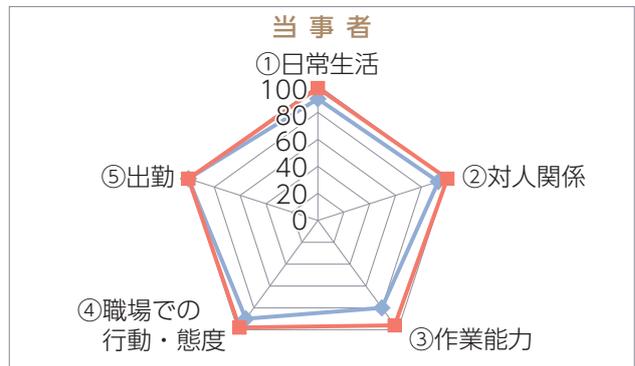
企業 H25年12月頃：区内の施設連絡会議に参加し、企業と雇用に向けた連携体制の確立
 ⇒作業内容について説明⇒その後、就業・生活支援センター内で作業体験⇒職場実習⇒雇用
障害当事者 自立支援協議会での「作業体験」周知によりH26年2月に就労継続支援B型事業所より紹介あり⇒利用登録 就業・生活支援センター内で作業体験⇒職場実習の実施⇒採用

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H26年5月)



現在 (勤続：1年5ヶ月)



支援機関

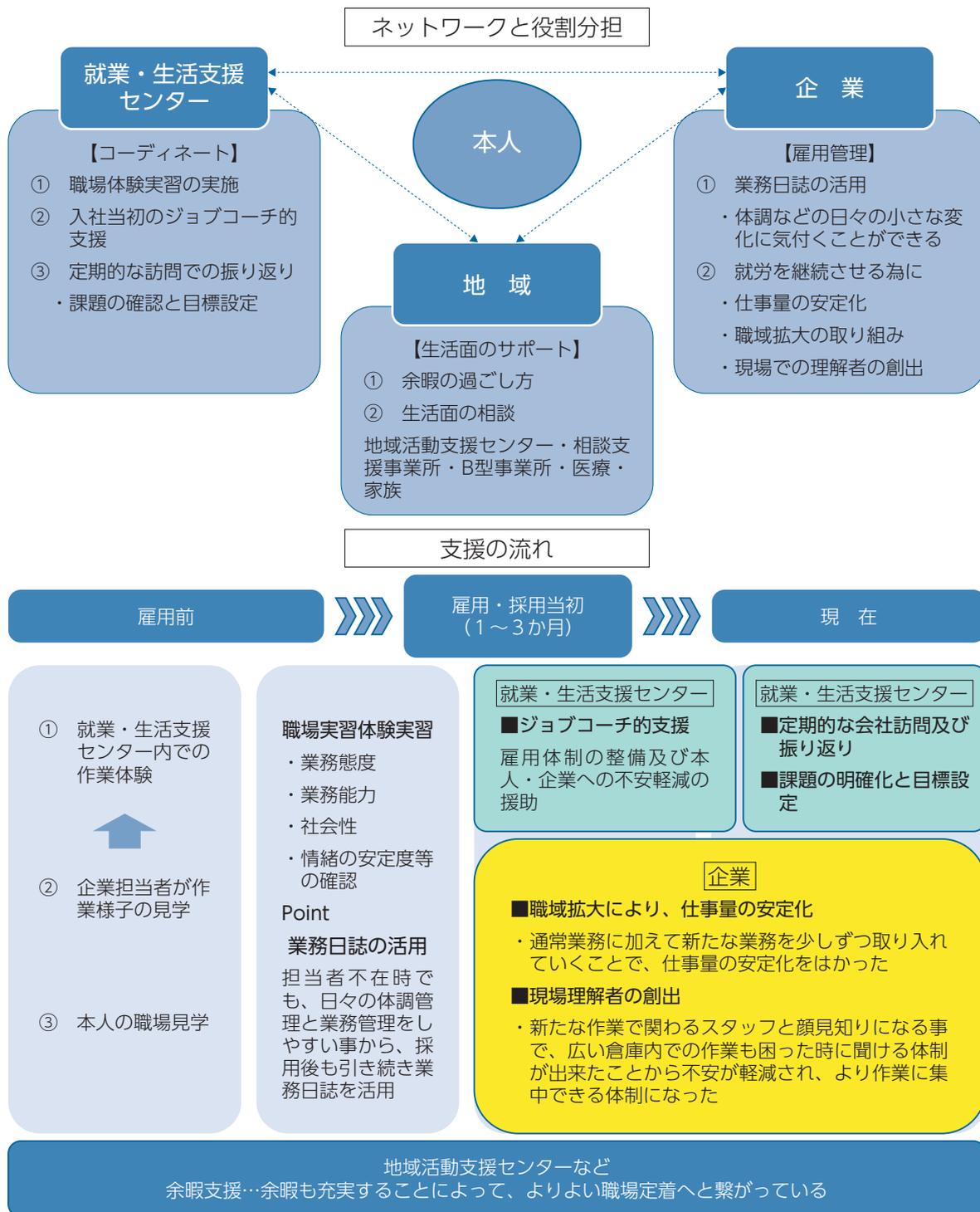
採用時点の関わり (支援) について

企業…障害者雇用が初めての所属部署
 ● 作業体験など障害理解と雇用に向けた取り組みの提案
本人…初めてのオープン就労
 ● 職場見学及び職務内容の確認

現在の関わり (支援) について

● 半年に1回の職場訪問での振り返りにより課題の明確化と目標設定を行っている
 ● 新たな職場体験実習生の受け入れをさせていただくことで、『障害者が働く』イメージがより鮮明になり、次の雇用へ繋がりがやすい

(3) 効果的な取組紹介

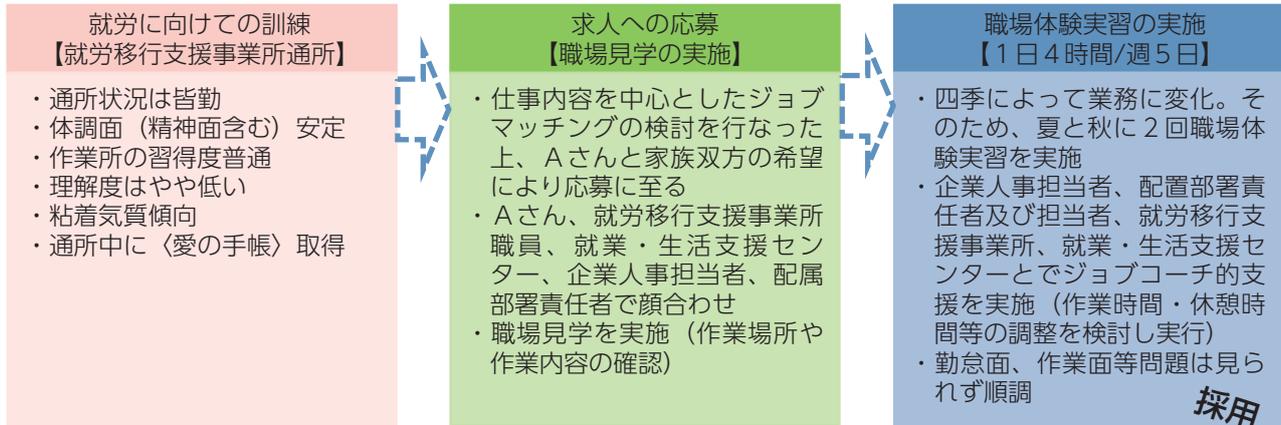


(4) 職場定着に繋がるポイント

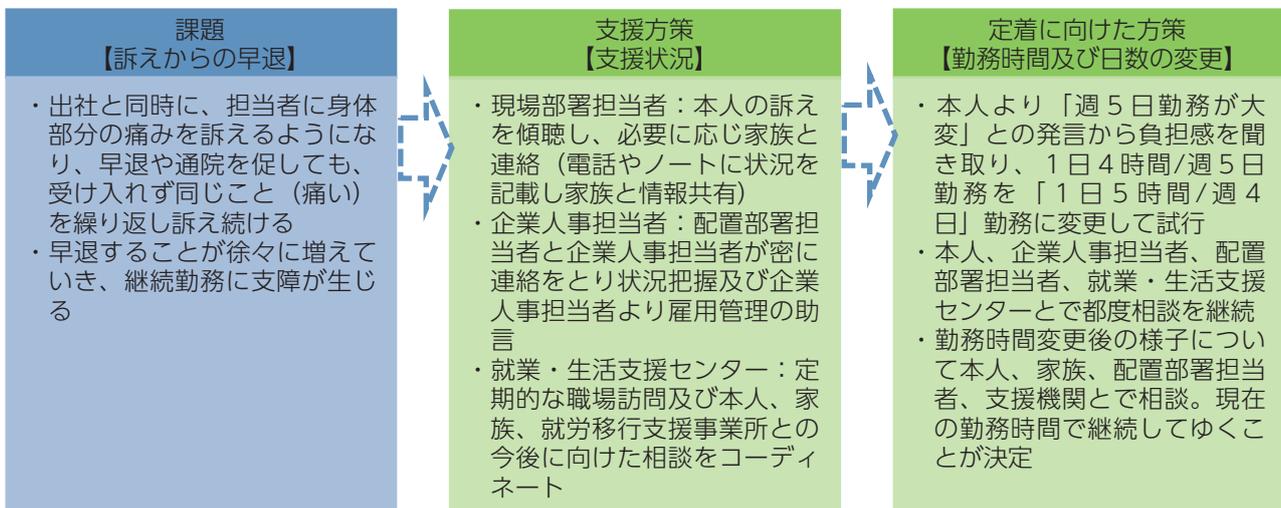
- 企業・地域・就労支援機関（就業・生活支援センター）の連携と役割分担
- 業務日誌の活用による雇用管理
- 定期的な会社訪問での振り返り

(3) 効果的な取組紹介

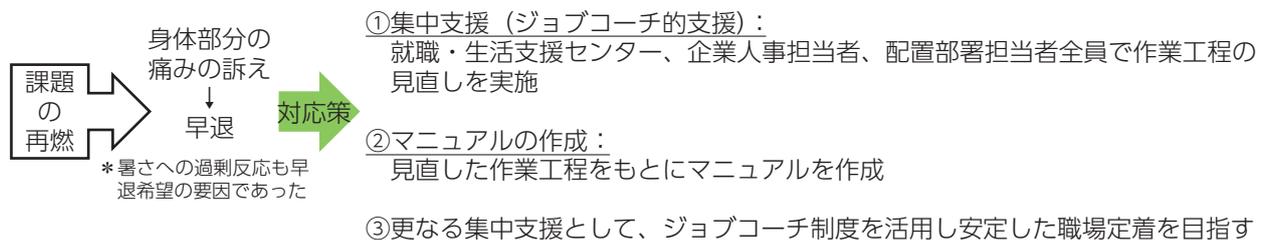
【採用前の取り組み】



【採用から3ヶ月】



【現在】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 企業人事担当者と配置部署（事業所）、さらには家族との連携
- 本人の状況に合わせた勤務時間・曜日の変更
- 配置部署スタッフ全員での一貫した対応（部署全体で雇用管理）

(1) 基本情報



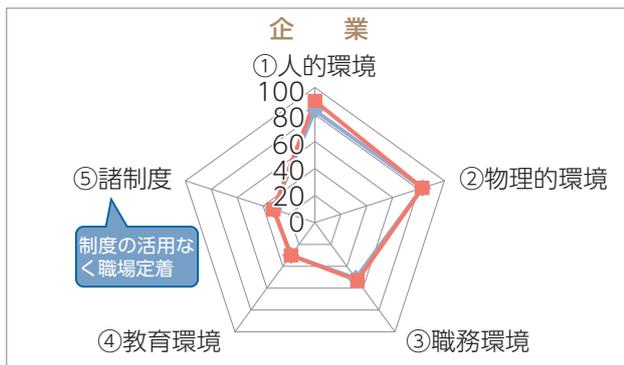
企業名: 公立学校共済組合 関東中央病院
所属部署: 総務部 環境整備係
事業内容: 医療業
従業員数: 全体630人
 配属部署: 6人 (内3人障害者)
障害者雇用の実績: 聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: T氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳3度
就労経歴: あり
現在の仕事内容: 清拭作成等病院補助業務
関係機関: なし

支援経過

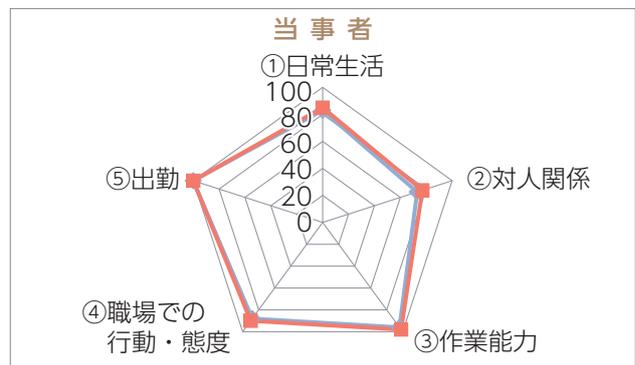
企業 平成19年障害者雇用について相談を受け、企業支援開始。就業・生活支援センター登録者（精神障害）の採用後新たに仕事を切り出し、さらなる採用を検討
障害当事者 ハローワークより紹介、登録。数社面接受けるも、障害特性上応答が困難であり不採用が続く。現職にて雇用前実習を行い採用に至る

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H22年5月)



現在 (勤続: 5年5ヶ月)



支援機関

採用時点での支援機関としての見立て

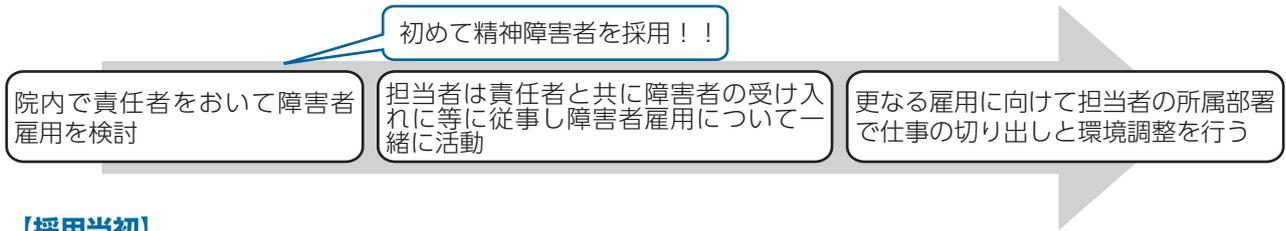
- 雇用前実習から開始
- 実習時及び採用当初は、ジョブコーチ的支援を実施

現在の関わり (支援) について

- 現場担当者 (以下「担当者」) と連携し定期的に職場訪問
- 就業・生活支援センター主催の在職者研修への参加

(3) 効果的な取組紹介

【企業内の採用前のエピソード】

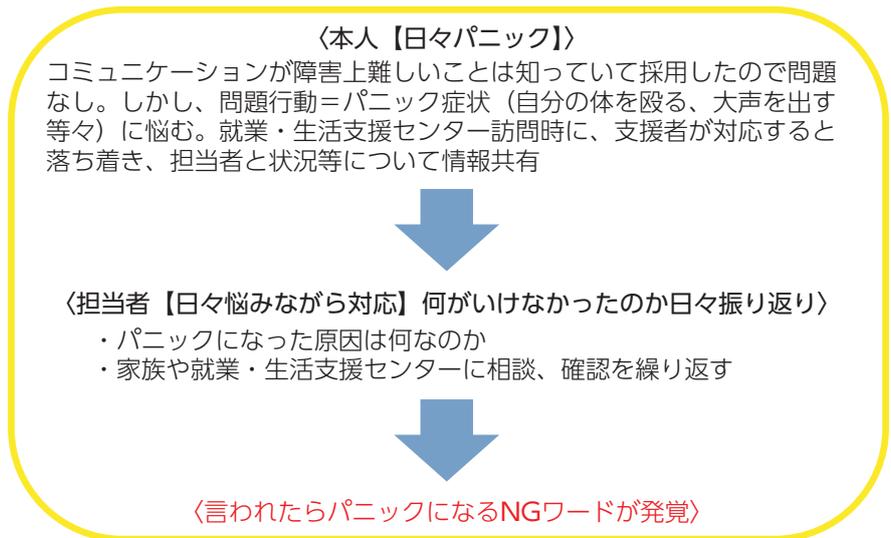


【採用当初】

本人の勤務状況等（職場評価）

勤怠面	◎
作業の習得度	◎
作業の正確性	◎
作業のスピード	◎
コミュニケーション	△
問題行動	×
家族の協力	◎

担当者の悩み

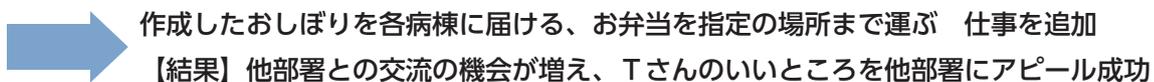


【NGワード発覚後～現在】

「NGワードを言わない」言い方の工夫によりパニックは数か月に1回程度に減少
一緒に散歩をすることやコーヒーを飲む、何気ない会話といった同僚という目線で対応をすることで、すぐに落ち着き仕事に戻れるといった雇用管理を行われ、安定傾向となる。

【Tさんのいいところを他の部署の方にもアピール】

今までは、「病棟に届けるおしぼりを作成する」ことがメイン業務。でも、それだけではTさんが的確でいい仕事をして、Tさんのことをわかってもらえない。そこで……



【アピールによって得られる効果（支援者視点からの期待）】

Tさんの職域拡大につながった

障害者雇用に対する考えが変化していくと同時に、様々な部署で受け入れが可能になってくるのでは…

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 相手を理解する（NGワードを知る、相手の特性を知る）
- 振り返ることによって、蓄積される雇用管理能力
- 配慮すべき部分はあるが、「同じ職場の仲間」目線

(1) 基本情報



企業名: 株式会社スタイリングライフ・ホールディングス
所属事業所: すみだジョブセンター
事業内容: 輸入生活雑貨小売業 他
資本金: 10億4,860万8,000円
障害者雇用の実績: 知的
障害当事者名: H氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳4度
就労経験: なし
現在の仕事内容: 販売付帯業務、軽作業他
関係機関: 区障害者就労支援センター

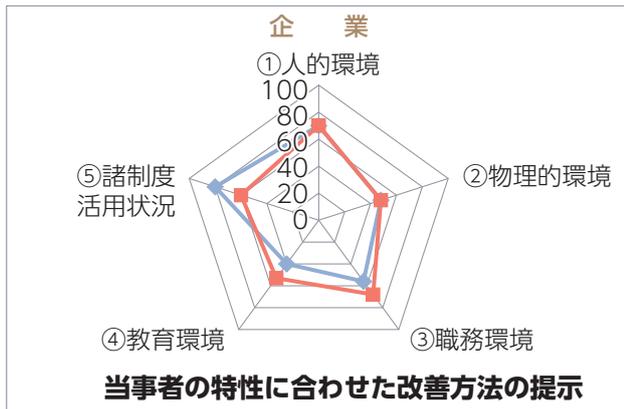
支援経過

企業 H19年：人事担当者より初めて障害者雇用に取り組むとのことで相談を受ける。部門（すみだジョブセンター）の立ち上げに向けての企業支援を実施。

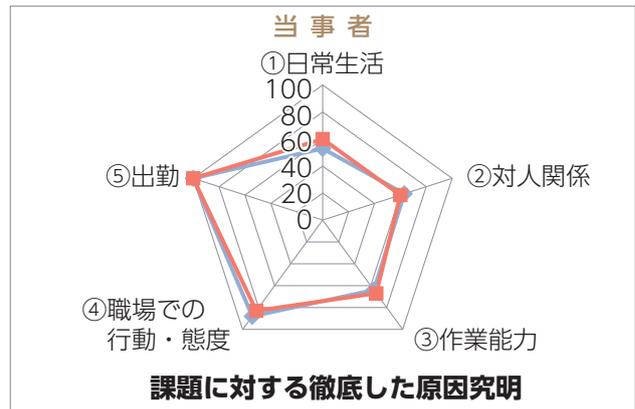
障害当事者 H19年：移行支援事業所からの紹介で、実習を経て正式雇用となる。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H19年)



現在 (勤続：8年)



- 雇用管理全般に関する助言
- 特性に応じた指導方法、伝え方等の助言
- ジョブコーチ制度を活用し、重点的な定着支援
⇒部門開設から8年が経過。当初は当センターの雇用サポートを受けていたが、徐々に自社主体での取り組みに移行。現状は、数か月に1回程度の定期訪問のみの関わりとなっている。

- ジョブコーチ制度を活用し、重点的な定着支援
- 職場訪問時の面談を通して課題改善に向けた働きかけ
- 家庭訪問による保護者への状況報告、課題の原因究明
⇒当初の課題は少しずつ改善はしているが、職場が求めるレベルと比較するとギリギリの状況。現在でも時々声掛け、注意や面談、振り返りを必要とし、支援機関としても面談を通して指導や助言を行っている。

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

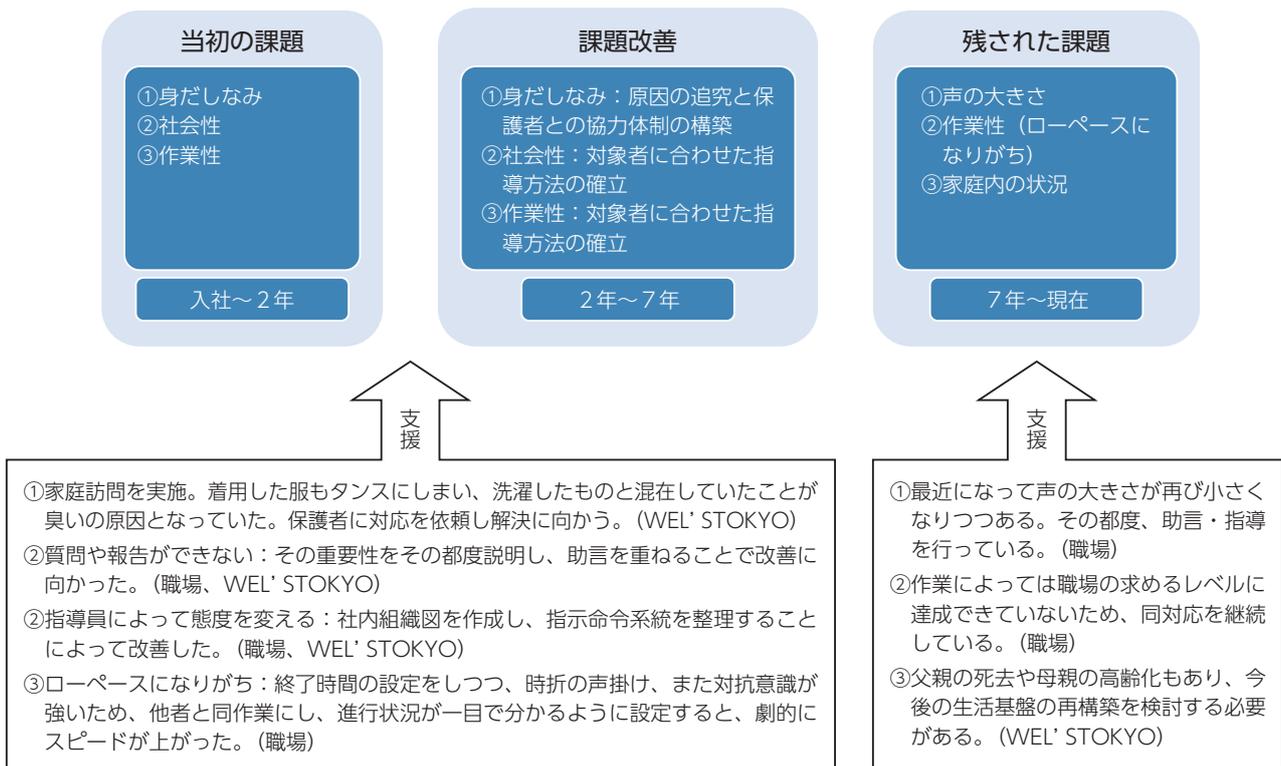
【企業／当事者の特徴・特性に対する支援】

企業の特徴：部門設立に向けてのサポートから8年が経過。ノウハウを社内に蓄積しつつ安定した運営をされている。指導者の人事異動に伴う障害特性の概論研修等は行うが、基本的には自社で取り組んでいる。定期的な職場訪問と当センター主催の企業連絡会などを通して、情報共有を行っている。

当事者の特徴：

- ・身だしなみ（臭い）に関しては、当初の最も大きな課題であった。家庭訪問を実施し、原因をつきとめたことで改善に向かった。
- ・吃音もあるためか、自分から声を発することが苦手で、言葉数は少ない。そのこともあり他者とのかかわりも薄いため、人間関係のトラブルなどは一切見られない。挨拶や報告の声の大きさは意識していないと小さくなってしまったため、常に意識づけが必要。
- ・当初は質問やミスをしてもなかなか報告できなかつたり、指導員によって態度を変えてしまうこともあった。
- ・時間を常に意識することが苦手で、ローペースになりがちである。また監視の目がないと故意的にローペースにしがちなどところもある。また業務内容によって好き嫌いがあり、特に不得意な業務だと、やる気の部分も影響し、さらに時間が掛かってしまう。

課題とそれに対する主な支援：



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 対象者の特性に合わせた、様々な角度・視点をもって指導方法を検討・実施

(1) 基本情報



企業名: 東亜物流株式会社
所属部署: 本社 第2事業部
事業内容: 貨物運送事業 倉庫業及び商品管理業等
従業員数: 356人 当該事業所 200人
障害者雇用の実績: 知的
障害当事者名: H氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳4度
就労経験: あり
現在の仕事内容: 倉庫内作業全般、清掃、段ボール解体等
関係機関: 区障害者就労支援センター

支援経過

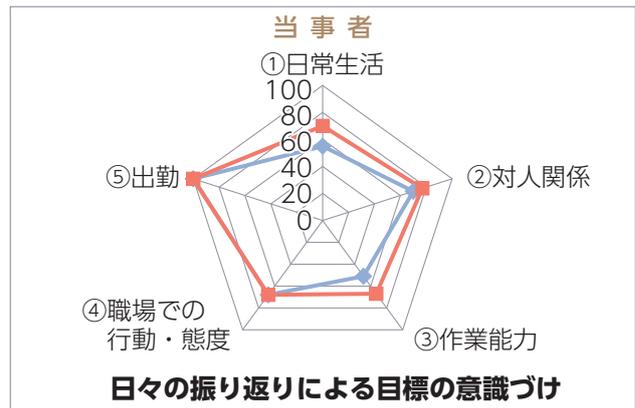
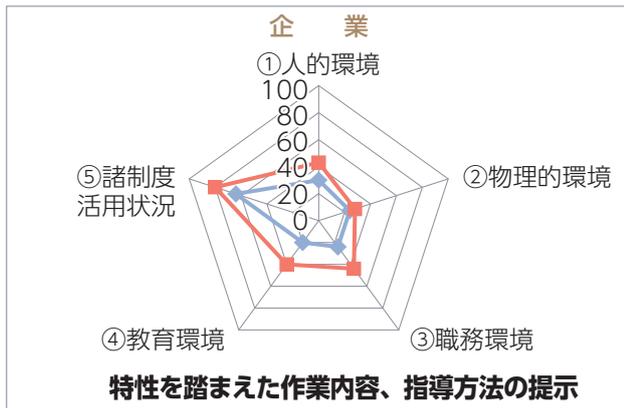
企業 H24年：雇用相談を受けたため、当センターの登録者を紹介する。
障害当事者 H23年：前職を退職後、当法人の移行支援事業所に通所開始。
 東亜物流(株)を紹介⇒職場実習、トライアル雇用を経て正式雇用となる。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H25年1月)



現在 (勤続：2年9ヶ月)



支援機関

- 当事者の特性の説明と、現場での配慮事項、指導方法の提示
- ジョブコーチ制度を活用し、重点的な定着支援
- 職務再構成についてのサポート
- 課題解決に向けた訓練施設（就労継続支援B型）の併用を提案
- 定着後の定期的な職場訪問による上司、担当者からの聞き取り、調整

- 日々の業務や悩みに関する聞き取り及び助言
- 保護者と連携しての生活に関する支援
- 職場から提示された課題に対する目標の設定、意識づけ、振り返り
- 定着後の定期的な職場訪問による作業遂行状況の確認、当事者からの聞き取り、及び助言
- 職場ではなかなか改善できない課題の改善に向けての訓練施設（就労継続支援B型）の併用

(3) 効果的な取組紹介

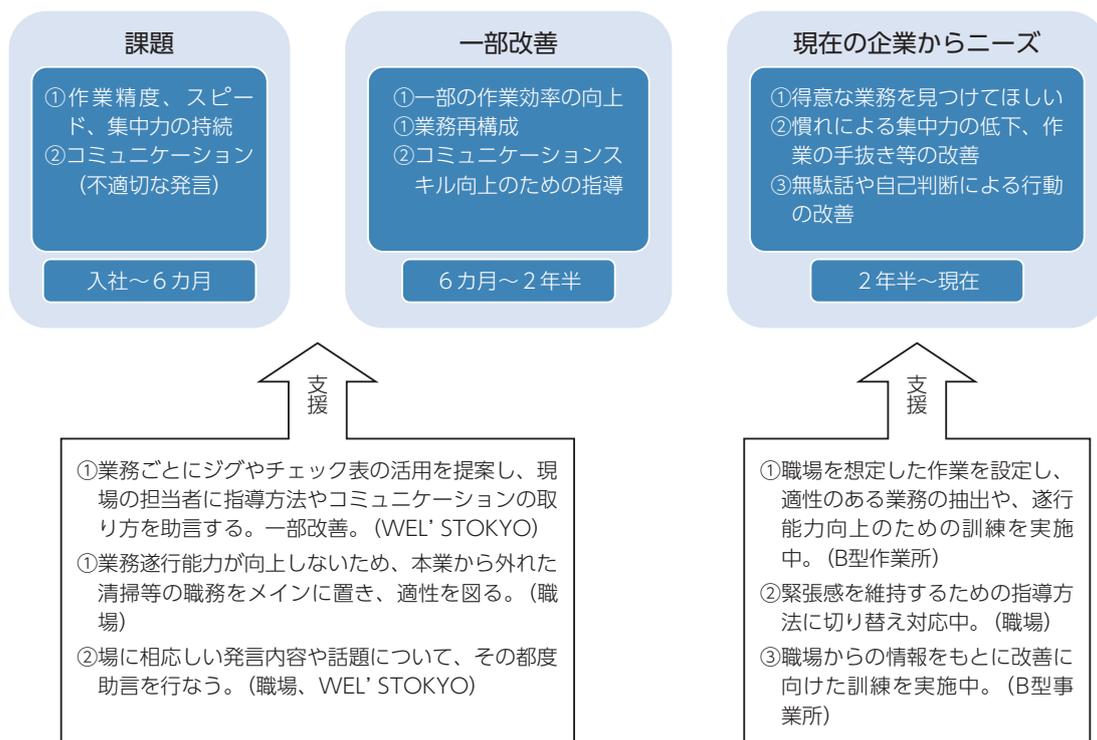
【企業及び当事者の特徴・特性に対する支援】

企業の特徴：以前より、地元の中学校や特別支援学校の職業体験実習の受け入れなどを行ってきたという地元貢献意識が高い特徴がある。障害者雇用は初めてだが、実習の受け入れ経験もあり、業務の切り出し等、受け入れ体制の整備は比較的スムーズであった。作業現場はパートタイマー（近隣の主婦の方）を中心とした職場であり、とても気さくな雰囲気がある。その反面、作業面に関しては商品を扱うこともあり、スピードと正確性がシビアに求められる。

当事者の特徴：手先の不器用さや集中力の欠如は、なかなか改善が見込めない。職場でもミスやペースダウンの指摘を度々受けてしまう。また場の空気が読めず、不適切な話を周りにしてしまうため、対人トラブルも見られ、敬遠されることもある。他者に認められたい、人前で褒められたいという欲求は強いが、それに見合う行動がとれない。

職務再構成と課題改善に向けての新たな取り組み：当事者の言動に対する職場からのクレームは、理解が深まるにつれ徐々に減少していった。しかし業務の精度、スピードは職場の最低水準には到達できないため、清掃やゴミ収集・廃棄をメインの業務としてシフトチェンジを行った。（勤務時間も早朝から正午までに変更）さらに諸々の課題改善に向けて就労継続支援B型の併用を提案。週1回の訓練を行いながら職場定着を図っている。

課題とそれに対する主な支援：



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 当事者の能力、特性に応じた職務再構築の提案・実施
- 現場担当者に対する当事者理解のための丁寧な説明
- 職場定着ための柔軟な対応（就労継続支援B型の併用）

(1) 基本情報



企業名: キリン株式会社
所属部署: 本社
事業内容: サービス・販売製造等
従業員数: 1,000以上 事業所の従業員数 0~49人
障害者雇用の実績: 視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: T氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳4度/身体6級
就労経験: なし
現在の仕事内容: 社内メール便、事務用品管理、PC入力等事務補助等
関係機関: 特別支援学校⇒就業・生活支援センター

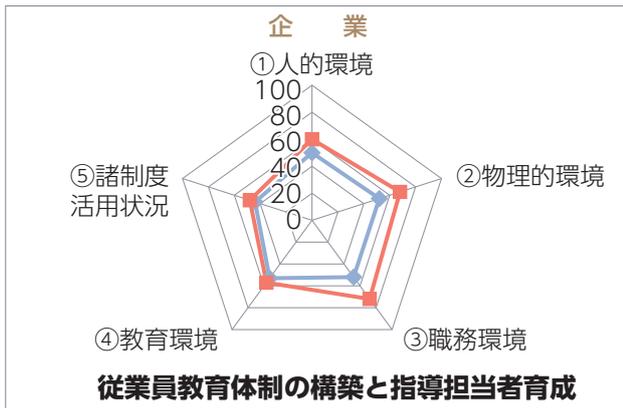


企業 H24年 キリン福祉財団を經由して雇用相談が寄せられた。並行して、特別支援学校から卒業後の家庭環境を背景とした、就労・生活支援の依頼があり、実習同行から関わる。企業にとっては、初めての知的障害者雇用であり、体制の構築、業務指導に不安がある為、ジョブコーチ支援を希望。

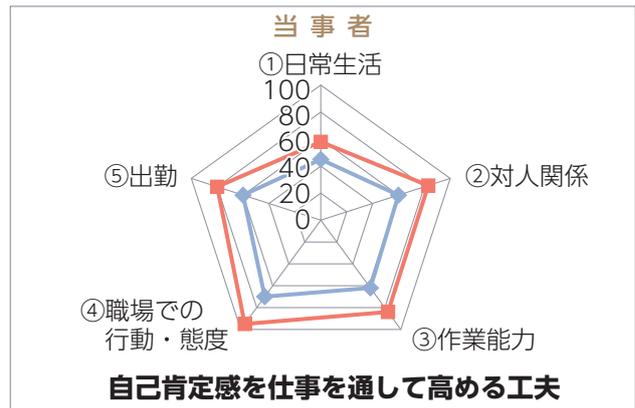
障害当事者 H25年特別支援学校職場実習⇒試用期間⇒正式雇用（ジョブコーチ支援）当初、3年の有期雇用契約ということもあり、継続雇用に向けての調整を図ることも目的とした。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H25年4月)



現在 (勤続：2年6ヶ月)



- 障害に対する不安を取り除き、仕事ができることで社内理解を広げる。
- グループ企業向け研修（複数回）
- ジョブコーチ制度の活用
- 職務再構成についてのサポート
- 評価基準の共有
- 他社との情報交換の機会提供
- 他社合同従業員研修の提供

現在の関わり (支援) について

- 入社当時は、障害者手帳の返還希望やネットでの年齢なりの恋愛に関する悩みなどが仕事の場面に影響を与えることがあった。
- 現在は、様々なエピソードを経て、自己肯定感が高まり、自ら相談ができるようになってきている。

(3) 効果的な取組紹介

【企業／当事者の特徴・特性に対する支援】

【企業の特徴】

組織の再編成に伴い、障害者雇用に関する考え方の浸透に時間を要した。しかし、グループ会社も含め、企業としての障害者雇用憲章を作成。その方針をもとに、企業が主体的に障害者雇用に取り組まれる印象がある。また、障害の有無に関わらず、出来る限り教育の機会を作り、多様な人材活用についても取り組みが進んでおり、今後の展開が期待される。

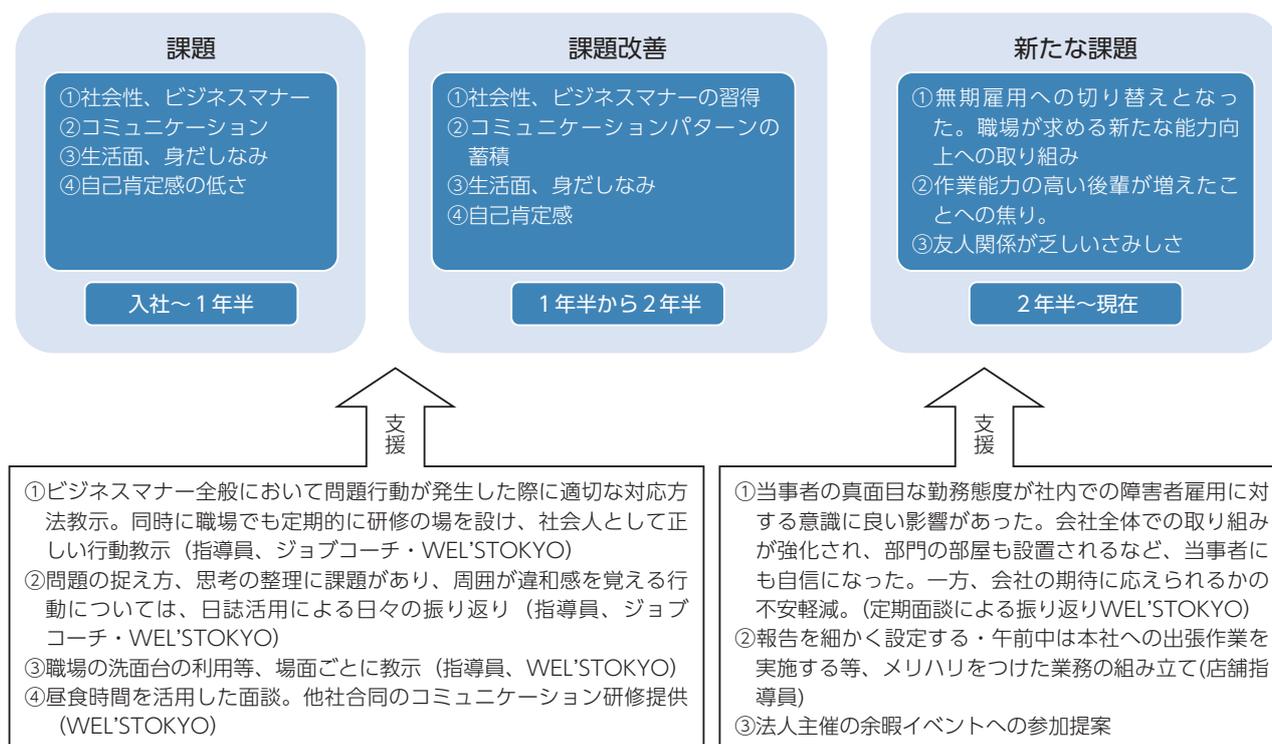
*WEL'S TOKYO版企業のプロフィールと確認表を活用した雇用サポート内容の把握。

【当事者の特徴】

中学までは普通学級に所属。その後、就職を見越して特別支援学校への進路を選択した。しかし、家庭の不和やいじめ等の経験から自己肯定感が低く、「普通」へのあこがれから様々なエピソードが生まれた。それらエピソードを一つ一つ越えながら、仕事で自信を深めている状況である。

【自己肯定感を高める】

企業は、一貫して、他の新卒社員同様の研修の機会の提供、障害に配慮した職場環境作りといった取り組みが社内合意を計りながら進められた。その中で、課題が生じた際に、企業と支援機関が役割を分けた対応をして、本人が自ら取り組み、改善するように支援をした。



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 障害当事者の指示理解のレベルに応じた指導方法、作業の工夫について、ジョブコーチ制度を活用して職場にノウハウを蓄積した。
- 自社でも社員教育を進めると共に、外部研修を積極的に活用した。障害があっても教育をすることで能力を引き出せる。

(1) 基本情報



企業名: コマツ製作所
所属部署: 人事部
事業内容: 建設機械製造業
企業規模 当該部門の回答: 18名 (調査時)
障害者雇用の実績: 全体
 聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: S氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳4度
就労経験: あり
現在の仕事内容: 社内メール便、PC入力等事務補助、清掃等
関係機関: 区市町村就労支援センター

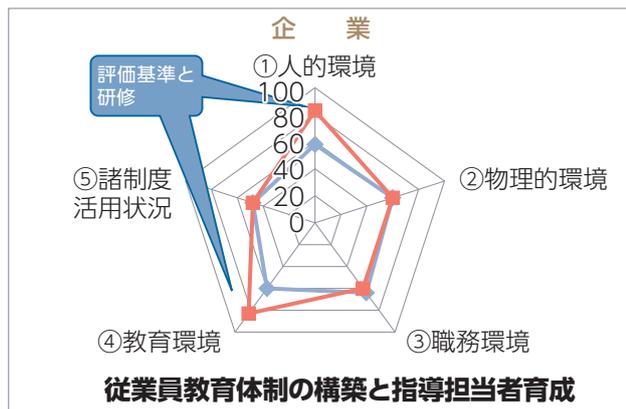
支援経過

企業 H19年 東京経営者協会雇用相談室より、就業・生活支援センターを紹介。部門設立と社内指導者育成への協力

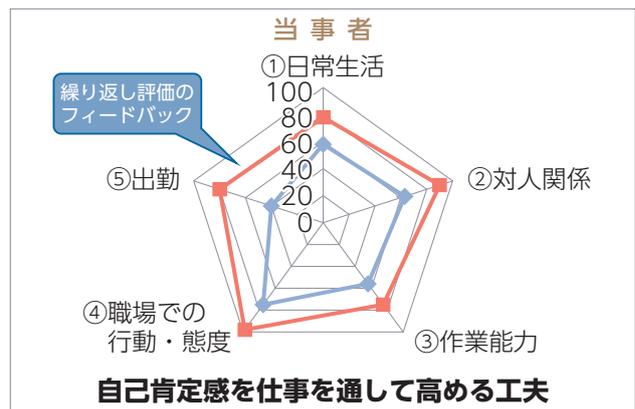
障害当事者 H20年。養護学校(当時)担任より、区市町村就労支援センターへ転職相談。職場実習⇒トライアル雇用⇒正式雇用

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H20年5月)



現在 (勤続：7年6ヶ月)



支援機関

- 障害に対する不安を取り除き、仕事ができることで社内理解を広げる。
- ジョブコーチ制度の活用
- 職務再構成についてのサポート
- 評価基準の共有
- 企業と支援者の役割分担
- 支援機関連絡会議によるスタンス共有
- 他社との情報交換の機会提供
- 他社合同従業員研修の提供

現在の関わり (支援) について

- 過去の傷つき体験の積み重ねによる自信の喪失があった。第三者からみると、仕事や人間関係に問題はないが、当事者としては常に不安感がある。
- コミュニケーション研修や日々の仕事の振り返りを通して、きちんと評価を伝えることを企業に行ってもらった。

(3) 効果的な取組紹介

【企業／当事者の特徴・特性に対する支援】

【企業の特徴】

「ダントツ」という会社の方針が障害者雇用プロジェクトでも随所に感じられる特徴があった。そういった企業文化を底支えとしたマネージメント体制の構築事例である。

自社の現状の把握⇒推測⇒試行⇒実施というプロセスを企業が主体的に進められ、支援側に求める役割がとてまはっきりとしている。企業は、従業員として育てるという当たり前のマネージメントにより近づけていく方針である。「育てる」という日本企業の持つ良さを生かした取り組みとなった。

また、人事評価や正社員化等の検討や実施も行い、社員定着の向上を図られた。また、蓄積したノウハウを地方工場やグループ子会社での採用、指導者育成、従業員育成に展開中である。

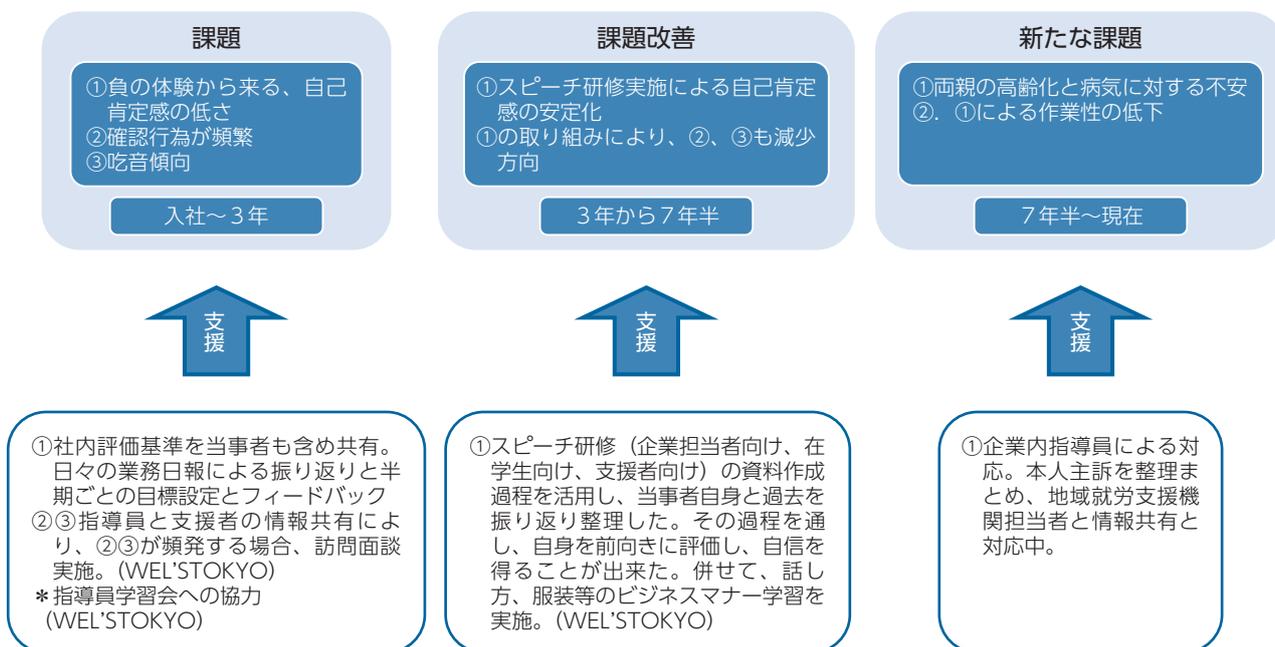
* WEL'STOKYO版企業のプロフィールと確認表を活用した雇用サポート内容の把握。

【当事者の特徴】

養護学校卒業後、単独就労で劣悪な作業環境や労働時間で働いていた。当初は、その期間の負の体験から、自尊心の欠如、自己肯定感の低さが目立った。その為、仕事は出来るが、仕事や人間関係での確認行為が頻繁であるという印象があった。当事者と企業間で職務の要求水準を明確にすることや、業務の振り返り等を行った。また、コミュニケーション、スピーチ研修を通して、高校から現在までの体験や思いをまとめ発表をしたことで自己肯定感が高まった。

【教育をキーワードにした支援】

当事者の社内教育に対して、教材の提供、研修の進め方等の教示を行う事で、社内では指導に当たる従業員の対応能力が高まった。また、発表資料を共に作成する過程で当事者の体験や思いを共有することができた。そのことで、当事者の安心感にもつながり職場でのパフォーマンスの向上につながった。



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 企業が自社のプロフィール作りから課題を把握し、必要な情報や体験をする機会を作ることで企業と支援の役割分担を進めることが出来た。また、職場定着にコミュニケーション力向上が重要であることが、企業の勤務評価の解析から判明した。その仮説をもとに、教育をとおした取り組みが有効であることが感じられた事例である。

(1) 基本情報



企業名: コマツ製作所
所属部署(事業所店舗): 人事部
事業内容: 建設機械製造販売
企業規模 当該部門の回答: 18名(調査時)
障害者雇用の実績: 全体
 聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: K氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳3度(重度判定)
就労経験: あり
現在の仕事内容: 社内メール便、PC入力等事務補助、清掃等
関係機関: 区支援センター

支援経過

企業 H19年東京経営者協会雇用相談室より、就業・生活支援センターを紹介。部門設立と社内指導者育成への協力

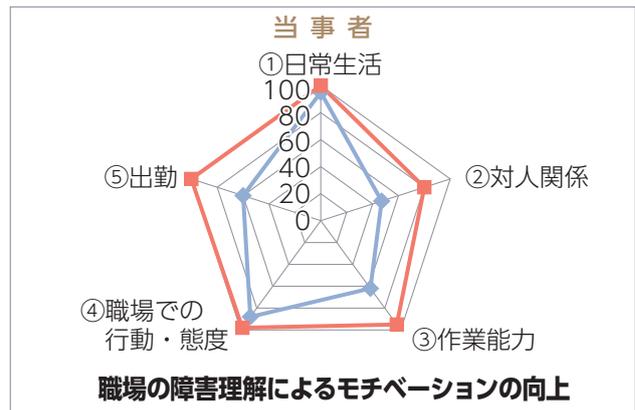
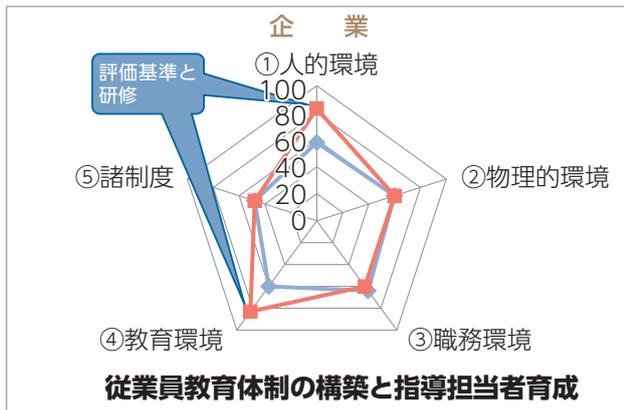
障害当事者 H19年、官庁でのチャレンジ雇用中、意欲低下がみられによる転職相談。職場実習⇒トライアル雇用⇒正式雇用

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点(H20年7月)



現在(勤続:7年3ヶ月)



*** 安定就労のための仕組み作り**

- 障害に対する不安を取り除き、仕事ができることで社内理解を広げる。
- ジョブコーチ制度の活用
- 職務再構成についてのサポート
- 評価基準の共有
- 企業と支援者の役割分担
- 支援機関連絡会議によるスタンス共有
- 他社との情報交換の機会提供
- 他社合同従業員研修の提供

現在の関わり(支援)について

- 他の社員に比べ、事務作業能力やコミュニケーション力、記憶力が低いと評価されていた。
- 職務再構成や仕事の教え方について、指導する従業員に理解してもらった。
- 出来る仕事をコツコツと出来ることを評価されることで安定している。

* POINT 実は、本人の作業レベルなどはほとんど変化がない。受け止める会社の方の見方が変化をした。

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【企業／当事者の特徴・特性に対する支援】

【企業の特徴】

「ダントツ」という会社の方針が障害者雇用プロジェクトでも随所に感じられる特徴があった。そういった企業文化を底支えとしたマネジメント体制の構築事例である。

自社の現状の把握⇒推測⇒試行⇒実施というプロセスを企業が主体的に進められ、支援側に求める役割がとてまはっきりとしている。企業は、従業員として育てるという当たり前のマネジメントにより近づけていく方針である。「育てる」という日本企業の持つ良さを生かした取り組みとなった。

また、人事評価や正社員化等の検討や実施も行い、社員定着の向上を図られた。また、蓄積したノウハウを地方工場やグループ子会社での採用、指導者育成、従業員育成に展開中である。

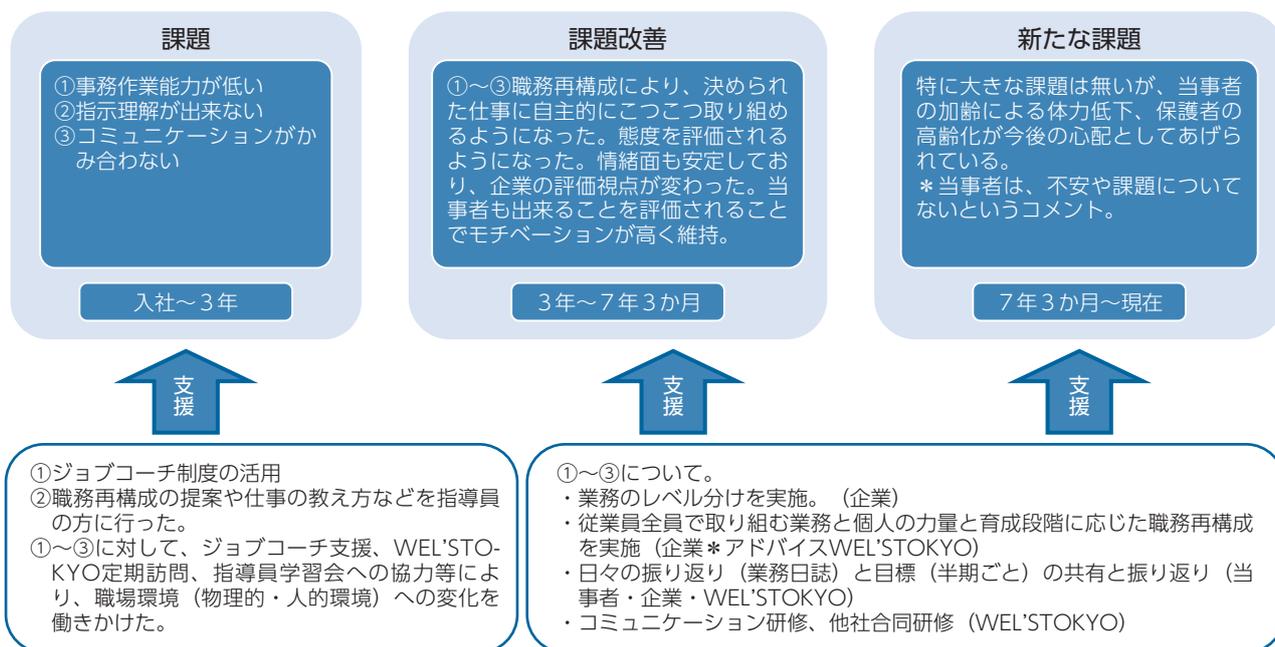
* WEL'S TOKYO版企業のプロフィールと確認表を活用した雇用サポート内容の把握。

【当事者の特徴】

養護学校卒業後、単独就労で中央官庁でのチャレンジ雇用中に意欲の低下がみられ退職。原因は、仕事が無かったことと、当事者が自立して作業が出来る手順が示されていなかったことによる。仕事が要求されていることに対して言語指示のみでは理解出来ないため、作業工程を分解して、少ない工程であればコツコツ作業ができるという特徴がある。

【職務再構成と障害理解支援】

当事者の課題よりも、企業側の障害に対する理解を深めることが必要な事例だった。比較的軽度の知的障害者雇用が先行していた為、業務指示が言語指示に偏っていた傾向があった。その為、Kさんは「何度言っても間違える、覚えない」という評価になりがちだった。仕事の細分化と障害特性に合わせた指示の出し方、教え方について情報や支援を提供した。(ジョブコーチ支援・WEL'S TOKYO指導員学習会への協力)



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 障害当事者の指示理解のレベルに応じた指導方法、作業の工夫について、ジョブコーチ制度を活用して職場にノウハウを蓄積した。

(1) 基本情報



企業名: 株式会社ハブ
所属部署: 店舗勤務
事業内容: 飲食サービス業
資本金: 6億31百万円
従業員数: 251人
障害者雇用の実績: 知的
障害当事者名: I氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳3度(重度判定)
就労経験: なし(チャレンジ雇用のみ)
現在の仕事内容: 店舗清掃等
関係機関: 地域就労支援センター、通勤寮(現在はGH)

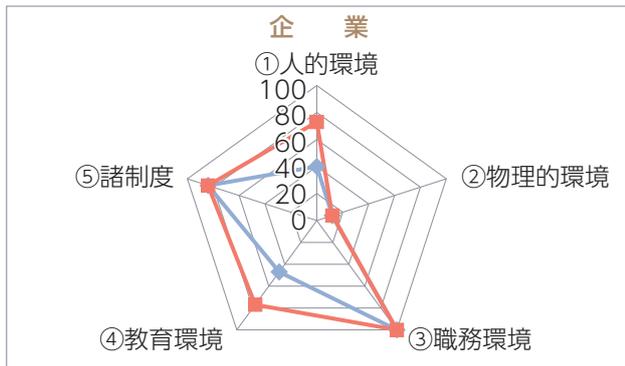
支援経過

企業 H24年：店舗での複数名雇用の立ち上げ支援として東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業を活用。担当の東京都職員より就業・生活支援センターWEL'S TOKYOへ相談があった。

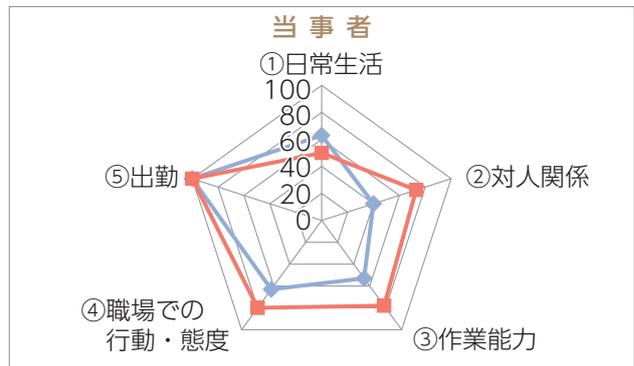
障害当事者 H25年：企業の募集を受けて各支援機関に情報提供した際、地域の支援機関より紹介を受け利用登録。職場実習⇒トライアル雇用⇒正式雇用⇒定着支援開始

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H25年4月)



現在 (勤続：2年5ヶ月)



支援機関

採用時点での支援機関の関わり

- ジョブコーチ制度の活用
- 当事者が分かりやすい指示、指示書等工夫
- 職務再構成についてのサポート
- 評価基準の共有
- 店舗の同僚の方とのスタンス共有

現在の関わり (支援) について

- 家庭の生活面でのフォローが厳しく、通勤寮に入寮。身辺自立や金銭面での課題も解消。
- 定期的な訪問と余暇支援実施。

(3) 効果的な取組紹介

【企業／当事者の特徴・特性に対する支援】

【雇用先企業】

企業の風土として、挨拶を重要視しており、常に活発な挨拶や明るい雰囲気がある。

飲食業経験のあるPSWの資格を持つ主任指導員を中心に、日々の業務の細かな指示やマニュアルの整備、振り返り面談等丁寧に指導している。

定期的な評価面談時には課長・支援機関も同席し課題と今後の目標設定を共有、各機関が役割を明確にし、本人と関われる工夫がなされている。

【当事者の特徴】

言語による理解が難しいため、写真や絵を用いたマニュアルを活用することで業務理解が進んだ。

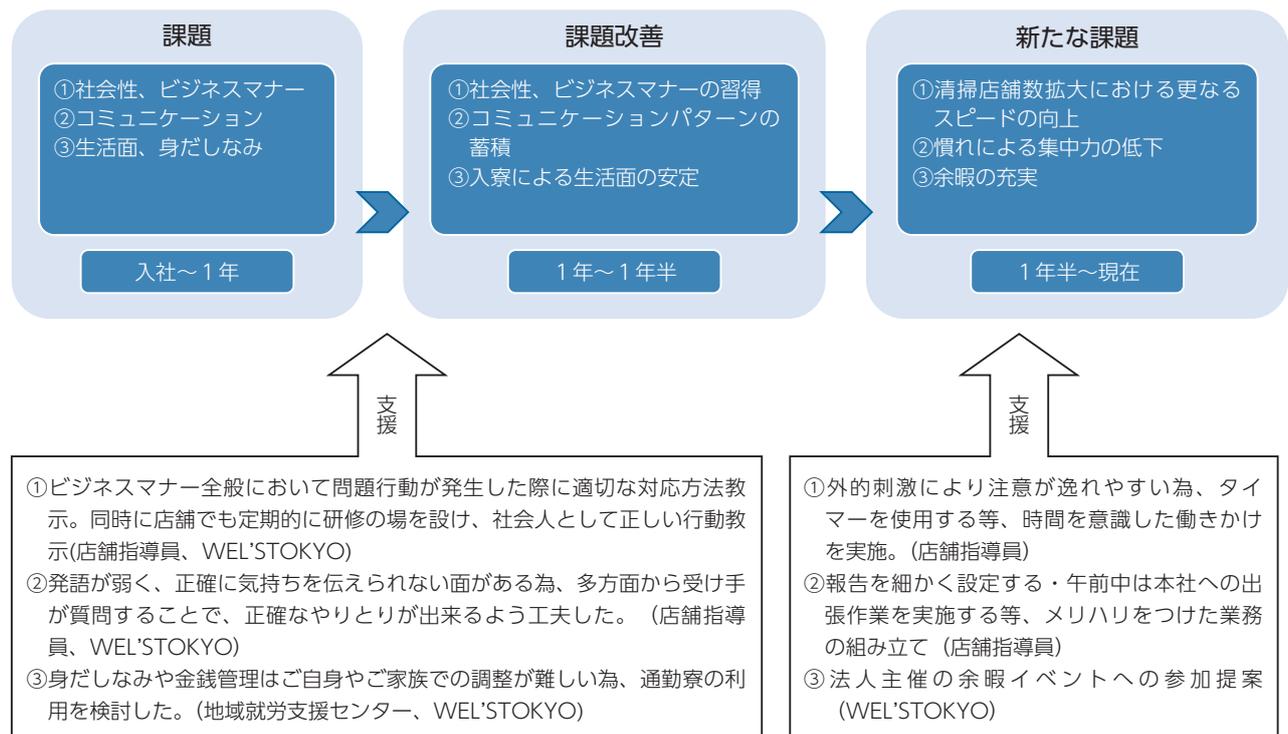
目標設定により、モチベーションの向上が見込めるため、任される業務が増えた際等、作業効率が上がる。

【支援機関の相談体制】

対象者に対しては、当法人のジョブコーチ制度を活用し月数回の訪問を実施。ジョブコーチ支援終了後は引き続き地域就労支援センター・通勤寮と連携し、定着支援を実施。

事業主に対しては、訪問時における指導内容への助言や他社事例紹介、在職者研修のご案内を実施。

【課題とそれに対する主な支援】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 障害当事者の指示理解のレベルに応じた指導方法、作業の工夫について、ジョブコーチ制度を活用して職場にノウハウを提供した。その情報をもとに企業主体での取り組みが強化されている。

(1) 基本情報



企業名: 大谷清運株式会社
所属部署: リサイクルプラントリボン
事業内容: サービス (廃棄物処分量)
従業員数: 資本金 1,000万円
 従業員数 165名
 従業員構成
 (正規100名・非正規65名・男女比8:1)
障害者雇用の実績: 知的
障害当事者名: K氏
障害名: 知的障害、知的障害C
就労経歴: あり
現在の仕事内容: 廃棄ペットボトルの機械圧縮作業など
関係機関: 市福祉事務所 移行支援事業所



支援経過

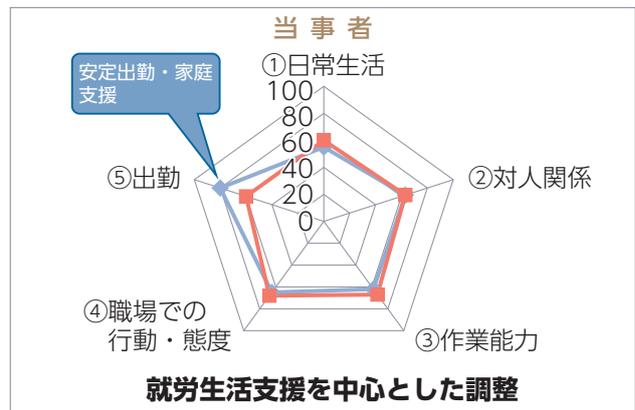
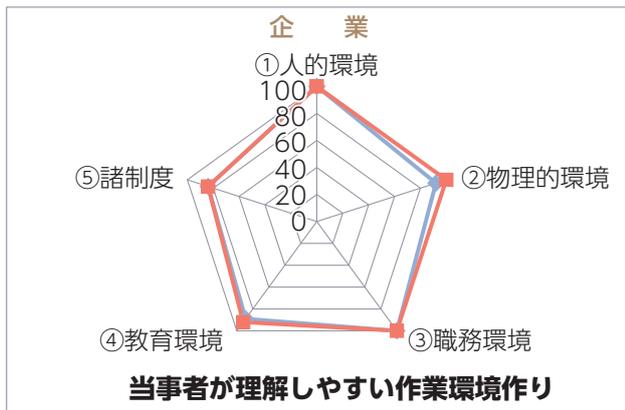
企業 H22年：中村雅和社会保険労務士事務所より、顧問先企業の障害者雇用についての相談を受ける
障害当事者 H23 住所地市役所福祉課より、移行支援事業所利用希望相談あり⇒利用登録。その後、移行支援事業利用から正式雇用へ。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H26年7月)



現在 (勤続：1年3ヶ月)



支援機関

* 安定就労のための仕組み作り
 ● 就労移行支援事業との連携
 ● 施設外就労導入
 ● 施設外就労
 ⇒ 長期的スパンでの体制作りと職務再構築を中心とした支援

現在の関わり (支援) について

● 出身移行支援事業所の施設外就労先であるため、休憩時間等交流。持病 (糖尿) や高齢の父との生活についてのサポート調整。
 ● 作業は出来るが、健康管理や日常生活の維持が難しい為、福祉事業所との連携を実施。

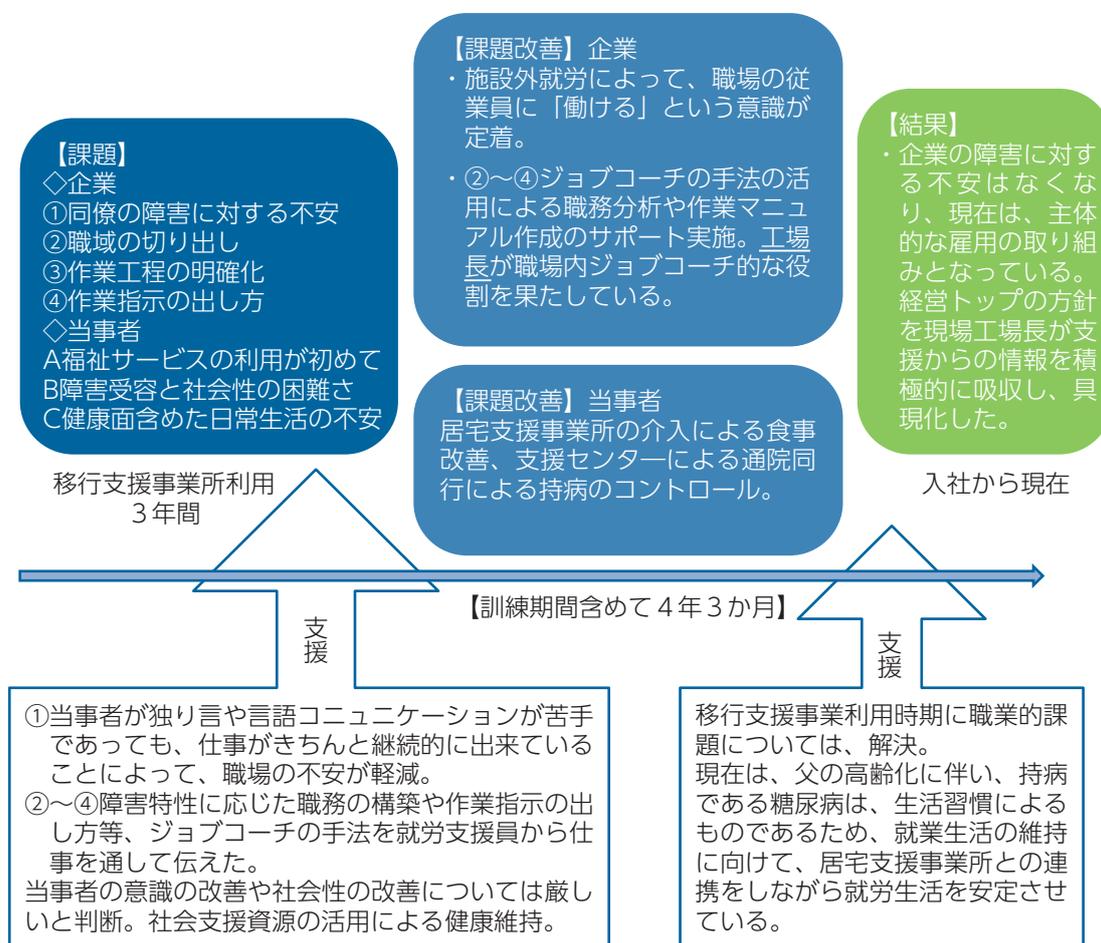
(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業・支援機関の相談体制】

雇用先企業：障害者雇用に取り組む意欲はあるものの、採用しても定着しないという課題を持っていた。また、同じ職場の作業員が障害特性を理解して、指導するための社内体制を組むことが難しく、障害のある従業員の離職につながっているという意識もあった。企業トップの方針として、公共事業にも参画しているからには、何らか社会への貢献をしたいという思いがあった。同企業の顧問社労士がその悩みを聞き、就業・生活支援センターへの紹介となった。もともと、高齢者、女性、外国人等労働者の受け入れもしており、多様な人材活用に向けての職場の受け入れ風土はあった。

WEL'S TOKYO：職場の同僚の不安や指示の出し方などについて、直接現場でタイムリーに指導が受けられる体制を作る方法を提案。具体的には、法人内の移行支援事業の施設外就労を活用し、日常的に障害者雇用に必要なノウハウの移譲を行った。

【課題とそれに対する主な支援】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 福祉の制度活用（施設外就労）した企業・当事者協働での職場作り。双方の不安軽減とニーズ把握による職務分析・職務再構成・生活環境の安定のための福祉制度活用

(1) 基本情報



企業名: NECフレンドリースタッフ株式会社
所属部署: ー
事業内容: 製造業
従業員数: 資本金1,000万円 従業員数 37名
 従業員構成
 (正規37名、非正規0名、男女比30:7)
障害者雇用の実績: 知的、精神
障害当事者名: O氏
障害名: 発達障害 (LD)
手帳: 愛の手帳4度
就労経験: あり
現在の仕事内容: 清掃、園芸等
関係機関: 医療機関

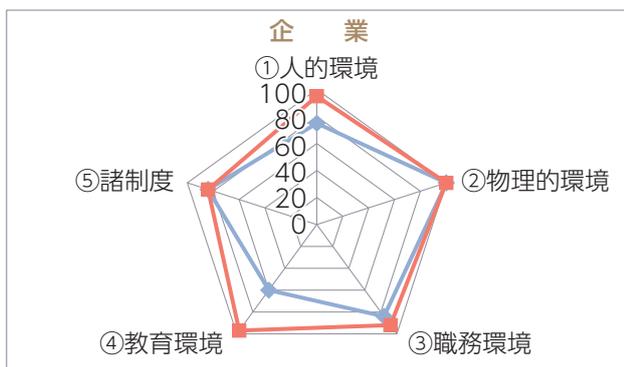
支援経過

企業 H15年：企業が特例子会社を立ち上げるにあたり、ハローワーク、学校と連携して採用活動をする。面接、実習を経て、採用となる。

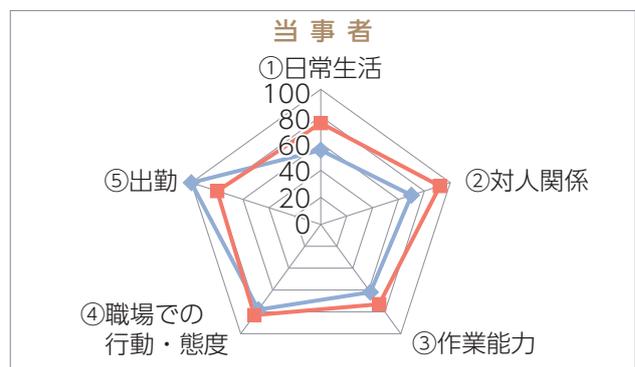
障害当事者 H26年4月：企業、当事者、保護者の希望により、他支援機関から就業・生活支援センターへ移行⇒利用登録。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H15年4月)



現在 (勤続：12年6ヶ月)



支援機関

支援機関移行時の関わり

- 以前の支援機関から情報収集する。
- 定期的に行われている保護者会で、企業の動向等確認する。
- 企業、保護者、支援機関のケース会議を実施。

現在の関わりについて

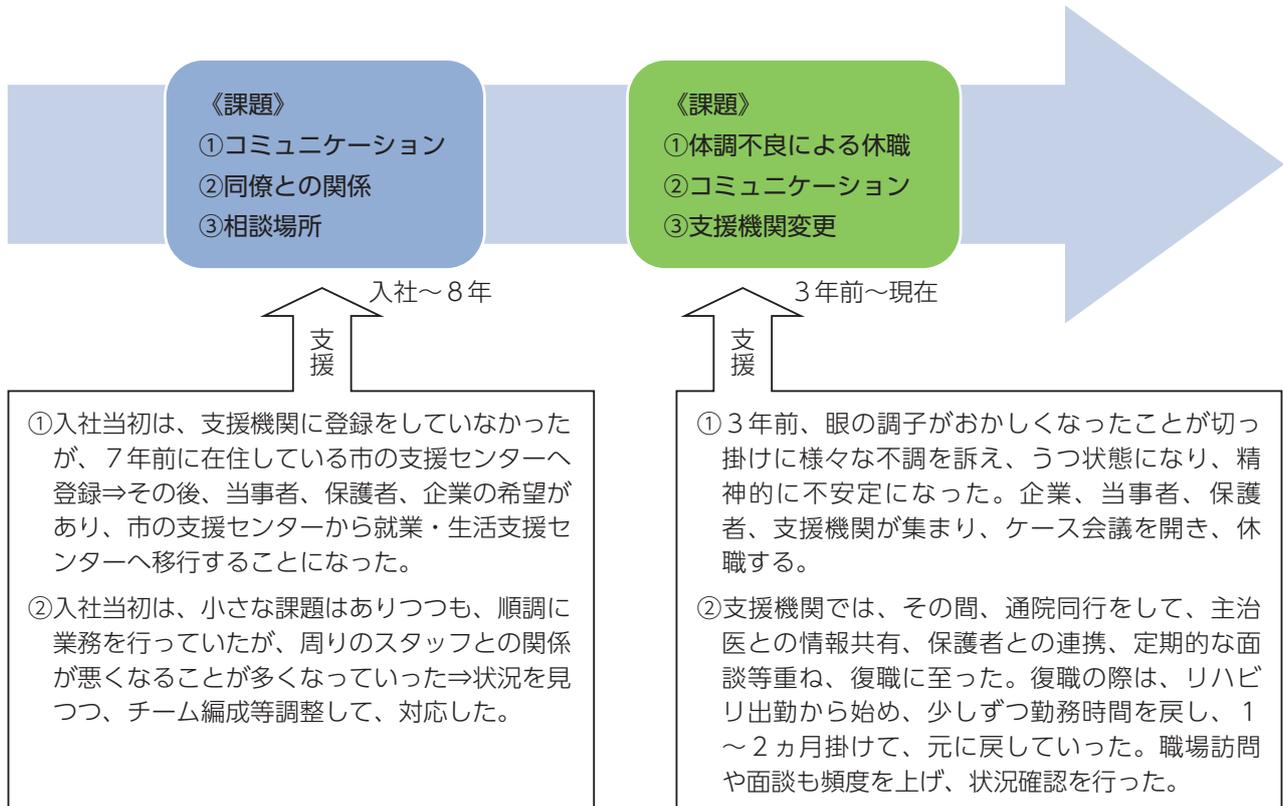
- 職場訪問
- 定期面談
- 医療機関と連携

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の体制】

雇用先企業：特例子会社を立ち上げ、ハローワーク、学校と連携しての採用活動を実施する。当事者は、ハローワークを通じ、実習→採用に至り、1期生で入社をした。会社は、指導員全員がジョブコーチ養成研修を受けている。

【課題とそれに対する主な支援】



会社は上司が変わったり、従業員の人数が多くなるに従って、チーム編成を変更したり、変化が多くあったが、面談等月1回は必ず実施して、朝礼時に様子を見て、声掛けしたり等、対応している。スキルアップの為、草刈りの研修等、責任や目的を持ち、業務を行う環境をつくっている。毎年目標設定をして、上期・下期に振り返りも実施している。

職場の人間関係は、苦手な従業員が来ると、その従業員に固執してしまい、どうしても関係性が悪くなることがあるので、その都度、上司と支援機関が連携して、出来るだけ未然に解決していくように努力している。現在も様々な課題はありながら、定期的な職場訪問、面談を実施して、企業、保護者と情報共有をしている。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 企業や当事者を取り巻く関係者と連携を密にする
- 復職から現在までの確実なステップアップ

(1) 基本情報



企業名: 株式会社プレアデス
所属部署: 駐車場部
事業内容: 時間貸駐車場、たばこ小売、法令事務(事務代行)、保険代理店
従業員数: 資本金3,300万円 従業員数44名
 従業員構成
 (正規20名、非正規24名、男女比5:5)
障害者雇用の実績: なし
障害当事者名: M氏
障害名: 高次脳機能障害
手帳: 身体障害者手帳1級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 駐車券の仕分け、ファイリング、シュレッダー等
関係機関: 医療機関

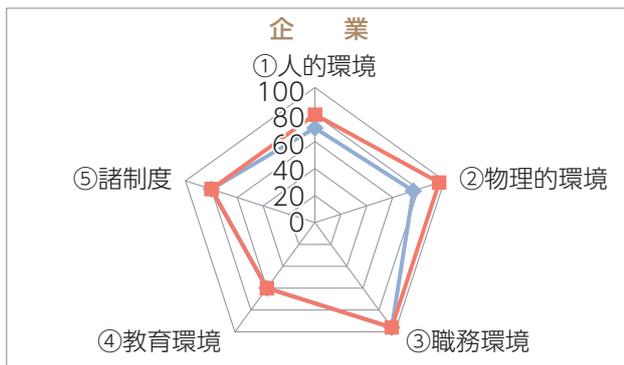
支援経過

企業 H23年10月：企業より障がい者雇用を検討したいという相談があり、見学、実習を経て、採用に至る。

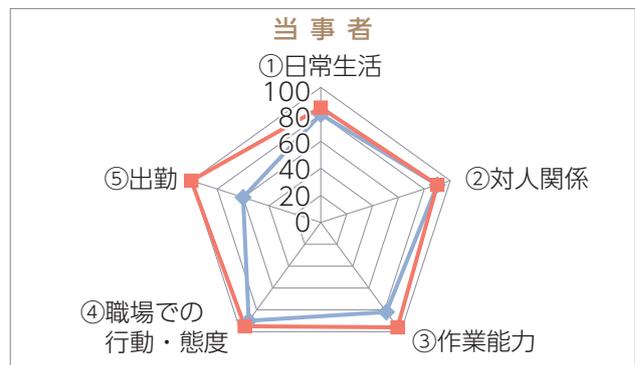
障害当事者 H22年11月：医療機関より紹介あり⇒利用登録。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H24年1月)



現在 (勤続：3年9ヶ月)



支援機関

採用時点での支援機関の関わり

- ジョブコーチが事前に現場へ入り、マニュアルやジグを作成する。
- 3ヶ月のトライアル雇用導入
- 雇用前実習から採用

現在の関わり

- 職場訪問 (医療機関の担当者と一緒に職場訪問すること含む)
- 定期面談
- キャリアアップに向けた打ち合わせ

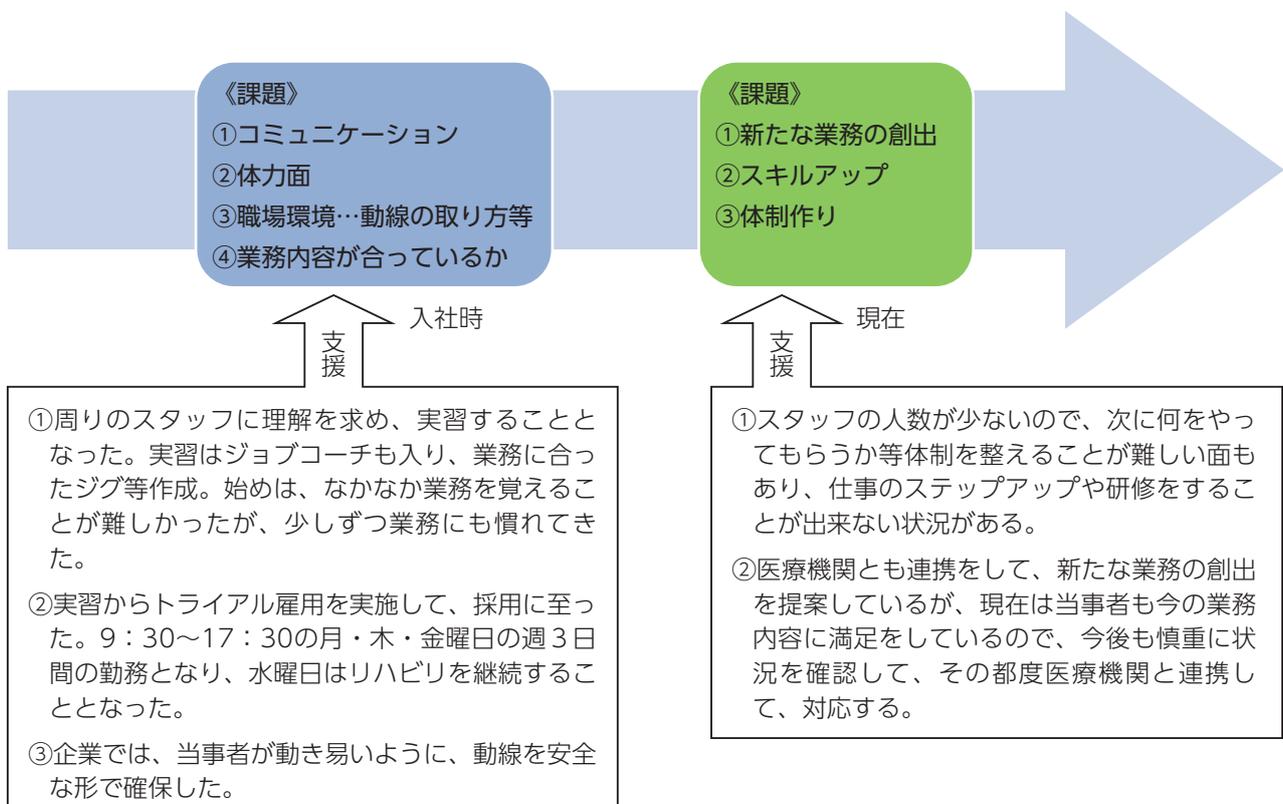
(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業、当事者情報】

雇用先企業：今まで障がい者雇用をした経験はなく、初めての雇用であった。又企業規模から障がい者を雇用する義務はなかったが、業務を構造化する中で、障がい者に合った仕事があるのではないかと考えての相談であった⇒この相談を受け、就業・生活支援センターは、事前にジョブコーチが現場へ入らせて頂き、職務分析を行った。その上で、職場環境や業務に合った人材を見付けることとなった。

当事者：医療機関でリハビリをしていた方で、医療機関からの相談があり、登録に至った経緯がある。今まで働いた経験はなかったが、リハビリを通じ、パソコンや軽作業の能力を得ていた。穏やかな性格で、何をするにあたってもしライラすることなく、過ごしていた。失語症があり、コミュニケーション面での対応が難しい面があった。

【課題とそれに対する主な支援】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 企業の雇用計画を迅速に対応する
- 職場環境に合ったマッチング
- 医療機関と連携

(1) 基本情報



企業名: 株式会社ベネッセビジネスメイト
所属部署: メールサービス業務
事業内容: サービス業
従業員数: 資本金5,000万円 従業員数206名
 従業員構成(正規159名、非正規47名、男女比105:101)
障害者雇用の実績: 視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: K氏
障害名: 知的障害
手帳: 愛の手帳4級
就労経験: なし
現在の仕事内容: メールサービス業務(デリバリー業務等)
関係機関: 特別支援学校、グループホーム

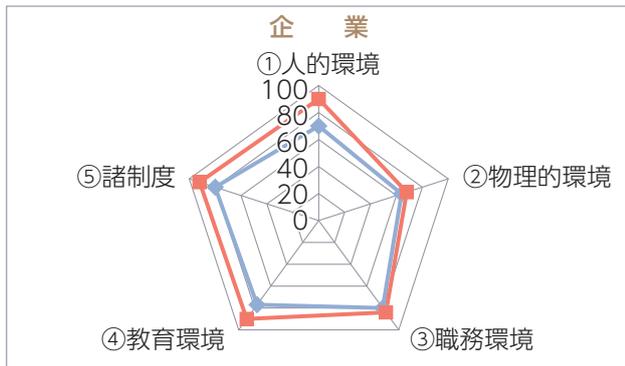
支援経過

企業 H18年4月: 企業より特別支援学校からの採用を検討して、実習、面接を行った上で採用となる。

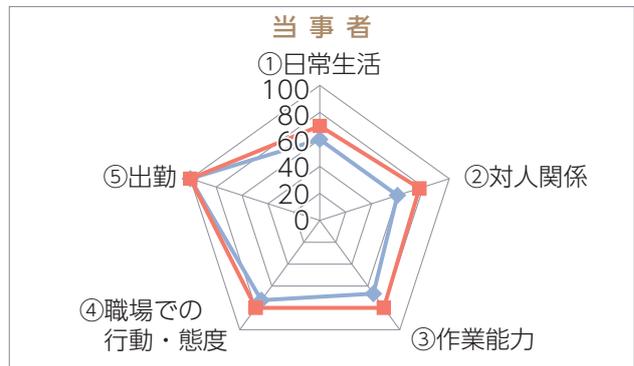
障害当事者 H26年7月: クリーンサービス課からメールサービス課へ異動を検討するにあたって、他支援機関から就業・生活支援センターへ移行希望⇒利用登録。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H18年4月)



現在 (勤続: 9年6ヶ月)



支援機関

支援機関移行及び異動時の関わり

- ジョブコーチが現場に入り、一緒に作業手順を確認する。
- 医療機関や関係機関との連携。
- 以前在籍していた課のスタッフより情報を聞く。

現在の関わり

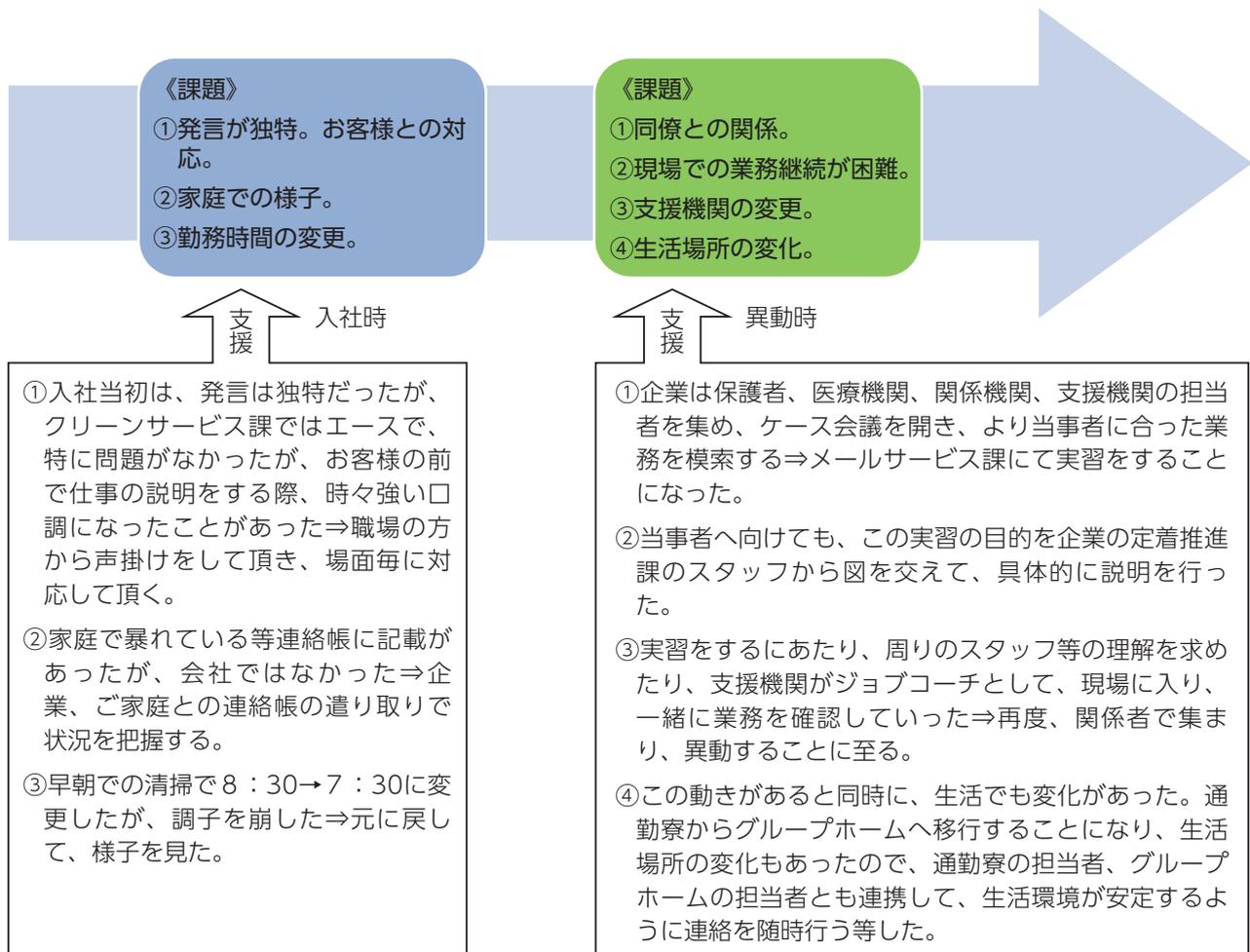
- 職場訪問
- 定期面談
- 定期的に、企業、保護者、関係機関が集まり、ケース会議を行う。

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の体制】

雇用先企業：特別支援学校卒業生の採用を検討して、実習から採用に至る。特例子会社が立ち上がり、2期生での入社。入社当初は、本人情報が開示されない中、現場のスタッフが試行錯誤しながら関わり、少しずつ当事者の特性を知っていった。個人に合わせた業務割り当てを行い、働きやすい環境を作り出していった。

【課題とそれに対する主な支援】



現在は定期訪問や面談の回数は少なくなったが、随時企業や保護者、グループホームの担当者等と連絡をとり、状況確認をしている。メールサービス業務やグループホームでの生活にも慣れてきたが、課題がない訳ではないのと、変化への対応が難しい方なので、今後も慎重に対応する必要がある。今後も定期的な訪問、面談、ケース会議等行い、迅速に対応していく予定である。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- ニーズに合わせたジョブマッチング
- 関係者が集まり、ケース会議を開く
- 変化に合わせた迅速な対応

(1) 基本情報



企業名: 住友林業緑化株式会社
所属部署: 経営管理部総務グループ
事業内容: 総務・経理・営業事務・庶務業務等のアシスタント
従業員数: 480人 (内障害者7人)
障害者雇用の実績: 内部障害、精神
障害当事者名: T氏
障害名: アスペルガー症候群
手帳: 精神障害者保健福祉手帳3級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 請求書・発注書のファイリング、データ入力、OA機器の設定等
関係機関: ハローワーク、障害者職業センター多摩支所、就労継続支援B型事業所プレワーク、精神科医療機関

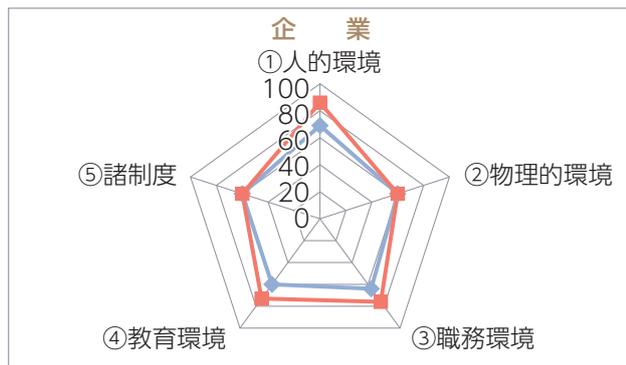
支援経過

企業 ハローワーク新宿に障害者雇用の相談があり、過去の離職採用経験から、安定した雇用をしてみたいとの要望である。

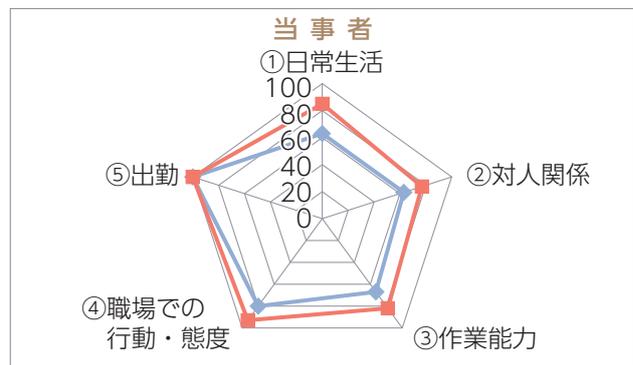
障害当事者 障害者職業センターでの職業評価を経て、当センターへ登録。就労のブランクがあることから、就労継続支援B型事業所の通所、通所中は当センターの紹介で、企業での職場体験実習を行なう。その後、就職活動をスタートし、現職へ。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H24年6月)



現在 (勤続: 3年3ヶ月)



支援機関

- 職業センターより職業評価情報の提供
- 就労継続支援B型事業所の紹介と訪問
- 特例子会社で職場体験実習の紹介と調整
- ハローワークと連携し、採用企業での採用前実習の調整と採用後のフォローアップ

現在の関わり (支援) について

- 職場訪問
- 本人への面談

(3) 効果的な取組紹介

【企業／当事者の特徴・特性に対する支援】

【当事者の特徴】

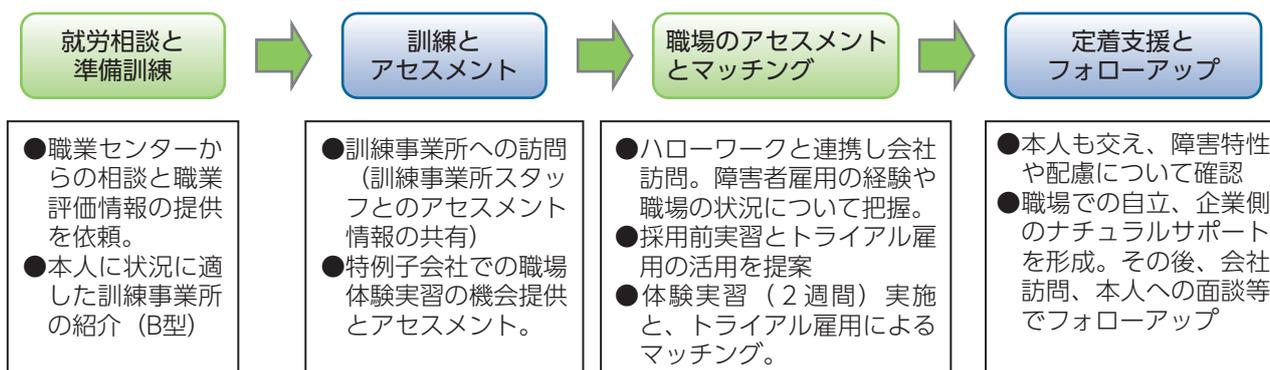
- 平成19年まで一般の社会人として就業をしてきたが、対人コミュニケーションの問題、他者の意図を読むのが苦手等の課題から、離職を繰り返し、受診したところ、アスペルガー症候群と診断。診断後、同じ障害で就労されている方のグループワークに参加し、障害の理解に努める。障害者職業センターにて、職業評価を受ける。その後、同センターの紹介で、当センターへ相談依頼。
- 同センターとの相談の下、就労のブランクがあることと、本人の障害特性を把握するため、平成22年11月から、就労継続支援B型事業所プレワークを紹介、通所を開始。翌年に特例子会社での体験実習を受け、事務職、事務職補助の適性で高い評価を受ける。対人の課題については、本人の一定程度の努力と、認知面や本人のコミュニケーションの面で配慮を求めることにする。

【企業の特徴】

- 過去に精神障害者の雇用で、上手くいかなかった苦い経験があったことから、どのような経過であったのかを伺い、ハローワークと連携し、支援機関を介した雇用と、採用前実習、トライアル雇用の提案を行なう。
- 初めての採用前実習、トライアル雇用であったが、事前に周知した本人の障害特性をご理解していただき、実習段階から配慮をしていただく。採用後は、現場の職員が本人を囲んで、苦手なこと、配慮をして欲しいことなど、直接の意見交換の場を持つ。

【支援の特徴】

- 当事者も、これまでミスマッチの就労経験があったことや、採用した企業側も過去に障害者雇用で上手く行っていない経験があった。そのため、職業リハビリテーションのプロセスを大切にし、本人にはアセスメントと障害理解のために職業評価、基礎訓練、体験実習を、採用する企業には、ハローワークや就労支援機関の活用と、採用前実習、トライアル雇用の利用をしていただき、結果的に双方にとってマッチングした就労につながった。企業としては配慮できる事項に制限がある中で、こうしたプロセスを踏みことをご理解され、その後の障害者雇用の道筋となる機会となり、最近では新たに1名の雇用へとつながっている。



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 職業リハビリテーションのプロセスを重視（アセスメント、ジョブマッチング）
- 関係機関と連携した支援
- 企業側、本人側の過去の経験を踏まえた支援

(1) 基本情報



企業名: 中央労働金庫
所属部署: 総務人事部
事業内容: 金融業
従業員数: 会社全体3,340人（正規・非正規雇用者数）うち（精神）障害者雇用専任部門（以下、ワークサポート）9人
障害者雇用の実績: 視覚、肢体不自由、内部障害、精神
障害当事者名: N氏
障害名: 精神障害（統合失調症）
手帳: 精神障害者保健福祉手帳2級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 事務業務（連絡便の発送・配付、印刷、丁合い、押印、パソコン入力、照合、発送作業など）
関係機関: 精神障害者共同作業所（現在は、就労継続支援B型事業所へ移行）、地域生活支援センター、家族会、ハローワーク

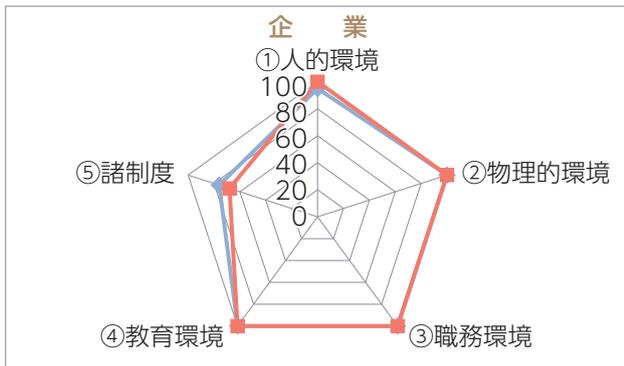
支援経過

企業 平成21年6月、本人が参加する委託訓練を見学した際、候補者として考える。企業より支援機関へ、応募を検討してほしい旨、相談が入る。

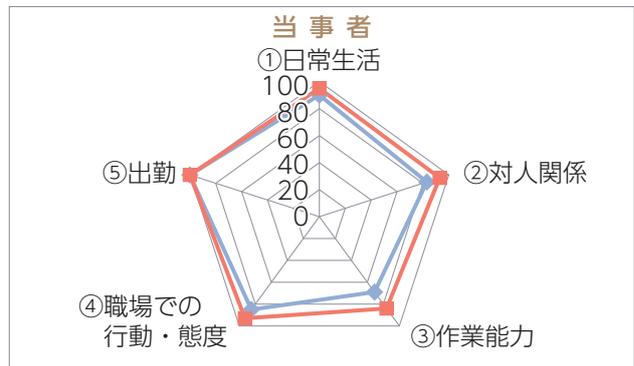
障害当事者 平成21年1月、精神障害者共同作業所より紹介がある。病気や障害への自己理解がしっかりできており、一般就労への意欲が強いため、登録へ至る。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点（H21年9月）



現在（勤続：6年1ヶ月）



採用前・採用時点の当事者支援

- 週25時間勤務へ向けた生活リズムの確立と、体力や耐性の向上
- 外部実習の提供
- アセスメントとジョブマッチング

現在の当事者支援

- 月に一度の職場訪問と、職場での三者による定期面談（企業、本人、支援機関）
- 支援機関での随時個人面談の実施
- 3ヶ月に一度行う登録者交流会への参加案内

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【企業の採用時点の状況】

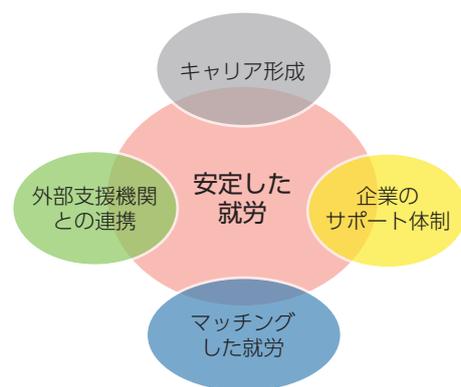
ワークサポートを立ち上げるにあたり、担当者がハローワークを訪問し、精神障害者雇用に向けて相談する。主な仕事の内容や公的支援機関、見学する企業、就労移行支援事業所などを確認。また、現状把握のために紹介された各々の場所を訪問して情報収集するとともにセミナーや研修会へ参加することで、精神障害者の特性や雇用管理の理解を深めていった。その際、障害者の就労に向けた訓練先等では、候補者探しも併せて行った。

【当事者の採用時点の状況】

就労支援機関へ登録時、作業訓練（パンの製造補助）を安定して行っていたが、週13時間の実働時間しかなかった。疲れやすい特性があり、昼寝を3～4時間し、疲労を回復していた。就労支援機関の提案により、4ヶ月間で、週4日・一日6時間勤務が安定できるように、段階的な時間延長を行う。また、事務職を希望していたが、経験がない上、事務職のイメージが全くなかった。そのため、訓練施設での実働が週24時間になった頃、事務職の適性を測るため、2ヶ月間、東京都障害者委託訓練に参加し、パソコンの実践やビジネスマナーを習得する。訓練成果のプレゼンテーションを見学していた中央労働金庫の担当者から、採用選考への応募を検討してほしい旨、相談が入る。本人は「挑戦したいです!!」と即決する。書類選考と面接、2週間の職場実習を経て、平成21年9月より、3ヶ月間のトライアル雇用へ進む。結果、同年12月より、本採用される。通勤に1時間40分掛かる点や、支援開始時の様子から、短時間労働（週4日、10時00分～16時00分）からの開始を認めてもらう。平成22年4月には、勤務時間を17時00分まで延長する。更には、同年10月に勤務日数を週5日に増やし、現在も同じ勤務形態を継続している。

【雇用開始から現在まで】

中央労働金庫では、福祉金融機関の役割として、障害者雇用の取り組みも意欲的に行っている。また、ワークサポートからの働き掛けもあり、他部署からの業務依頼も多く、協力体制が整っている。他部署から依頼を受ける際は、フォーマットとして統一された「業務依頼書」を活用している。内容は、納期をはじめとする詳細な工程が記載されており、それがマニュアルともなっている。実際には、業務の依頼者から作業のやり方を見せてもらい、ポイントやコツを伺う。また、他部署へ出向いて業務を行う場合は、ワークサポートの職員が、事前に当該部署の業務や環境の確認を行う。ワークサポートの目標の一つとして、部内で育成した人材を、キャリアアップならびに障害者の雇用拡大のために他部署へ配属することも挙げられている。これ迄、2名が他部署へ異動した。環境面では、執務室内に相談室兼休息室を設置している。体制面では、専任担当者2名と精神保健福祉士を1名配置し、業務支援や生活支援、定期面談等を行っている。また、月に1度、精神科嘱託医による面談を行っているとともに、本人、企業、就労支援機関の三者にて定期面談を重ね、本人の仕事の状況や課題、改善方法、健康維持等の生活面などを共有している。ワークサポートでは今後、Nさんの他部署への異動も視野に入れている。本人は部内のスローガンでもある「挨拶は相手を認める最大のサイン」を意識し、他部署の方とすれ違う際、挨拶を欠かさない。元気に挨拶を交わす本人の姿勢は、庫内の雰囲気明るくし、多くの職員より「総務人事部ワークサポートのNさん」として、認知されている。本人の内にも「社会人」はもとより、「組織人」としての自覚と責任が芽生えてきている。



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 当事者の就労準備
- アセスメントとマッチング
- 企業の具体的な雇用計画と柔軟な育成方針
- 企業内の円滑な関係
- 企業と本人、支援機関との連携

(1) 基本情報



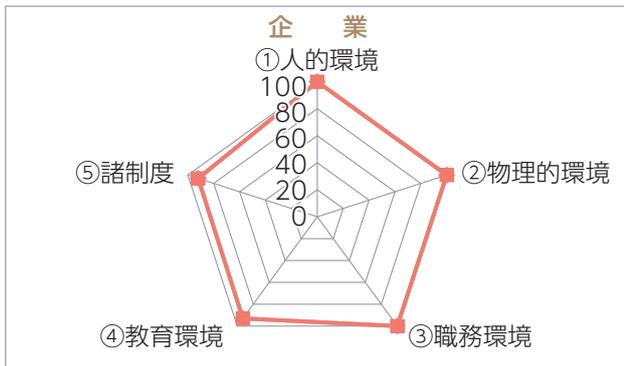
企業名: 株式会社ベネッセスタイルケア
所属部署: グランダ玉川学園
事業内容: 高齢者介護サービス事業、高齢者住宅事業、保育事業、学童クラブ事業
従業員数: 会社全体14,466人、うちグランダ玉川学園43人
障害者雇用の実績: 精神
障害当事者名: K氏
障害名: 精神障害（統合失調症）
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 2級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 入居型介護施設での居室清掃とランドリー業務
関係機関: 就労移行支援事業所

支援経過

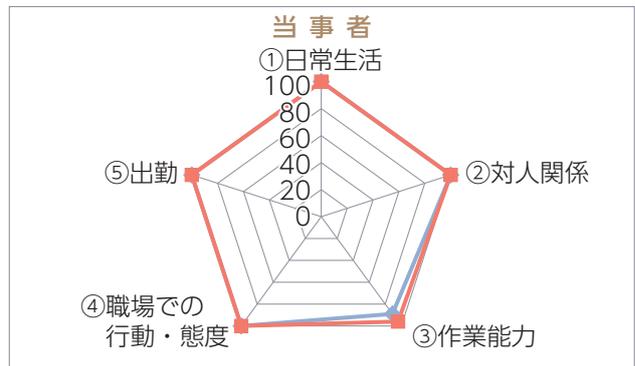
企業 平成25年1月、グランダ玉川学園ホーム長より、障害者雇用の相談が入る。
障害当事者 平成25年2月、就労支援機関が就労移行支援事業所を訪問し、グランダ玉川学園の居室清掃での求人情報を伝える。就労移行支援事業所よりK氏の推薦がある。本人の希望もあり、就労支援機関の登録に至る。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H25年4月)



現在 (勤続：2年6ヶ月)



採用前・採用時点の当事者支援

- 関係機関との連携
- アセスメントとジョブマッチング
- 会社やホームとの調整

当事者へ向けた現在の支援

- 2ヶ月に一度の職場訪問と、職場での三者による面談（企業、本人、支援機関）
- 支援機関での随時個人面談の実施
- 3ヶ月に一度行う登録者交流会への参加案内

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【企業の採用時点の状況】

グランダ玉川学園ホーム長より、障害者雇用の相談を受ける。その際、「理想として、3名の障害者で全ての生活業務（居室清掃とランドリー業務）を担う」ことが掲げられる。ホーム長と就労支援機関が話し合いを重ね、まずは、居室清掃に1名とランドリー業務に1名の計2名を配置し、こちらの2名が安定した際、どちらか1名を兼務へ移行し、空いたポストに新たに1名を雇用する計画を立てる。

【当事者の採用時点の状況】

本人は、一般就労を目指し、就労移行支援事業所を活用していた。平成24年3月より、週4日、9時00分～16時00分（実働6時間）の形態で、施設が運営するベーカリー&カフェで接客や調理補助を行っていた。就労支援機関が、ホームの居室清掃にマッチングする人財を求め、就労移行支援事業所を訪問。その際、清掃業務を希望していたK氏の推薦を受ける。就労支援機関は、訓練の様子を見学し、居室清掃への適性を評価する。更に、本人が新しい環境や、初めて行う作業、得意な業務に臨むと、緊張が強くなり、頭痛として現れる特性を把握する。

【雇用開始から現在まで】

調整

- ・就労支援機関が3日間、会社の想定する勤務形態（9時30分～16時30分（実働6時間））にて実務実習を行い、マニュアルを作成。
- ・また、自立度が高く、作業スピードが見込める人財がマッチングすると判断。登録者に適任者がいないため、就労移行支援事業所へ相談する。
- ・就労支援機関では、本人の頭痛の特性を踏まえ、本人とマニュアルを読み合わせたり、作業の動画を提示したりし、就労イメージを持ってもらう。

職場実習

- ・就労支援機関より、会社とホーム長へ、トライアル雇用の前に2週間の職場実習の実施を提案。
- ・平成24年2月、就労支援機関がジョブコーチとなり、K氏が実習を行う。
- ・環境変化による頭痛が出るが、事前準備の成果により、軽微に治まる。本人の不安がなくなる。
- ・ホームの評価も高く、本人の希望もあり、トライアル雇用へ進む。

調整

- ・トライアル雇用前に、就労支援機関から全スタッフへ、本人の性格や経過、特性と対応方法を伝える。全スタッフが、本人の特性に配慮し、自然体で接する。
- ・職場では、ホーム長がキーパーソンとなり、スタッフ全員が丁寧に作業指導に当たる。本人も質問や相談を随時行える環境が整っている。スタッフからの業務連絡も円滑に行われる。
- ・ホームでは、小回りの利く専用の清掃カートと掃除道具一式を準備する。

トライアル雇用

- ・平成24年4月、3ヶ月間のトライアル雇用開始。勤務形態は、曜日固定性の週4日、9時30分～16時30分。本人は、意欲的かつ真摯に業務に当たり、本採用へ至る。

職場定着

- ・平成24年7月、本採用開始。会社の全体新人研修へ参加。他のホームの方々と交流する。本採用から今日まで、病気や障害が原因となる欠勤や遅刻、早退、休憩は一度もない。
- ・入居者やスタッフから感謝の声掛けも多く、一層、自身の役割にやりがいと責任を持つ。
- ・ホームでは都度、本人から業務効率の提案があった際、希望する道具や用品を用意する。

キャリアアップ

- ・平成25年4月、勤務日数を週5日へ増やし、シフト制の週30時間勤務にする。
- ・同時に、居室清掃とランドリー業務の兼務を打診する。ランドリー業務では、延べ約60人分の衣類を洗濯し、乾燥後、畳み、返却の準備をする。本人は兼務へ挑戦する。
- ・K氏と同時入社したランドリー業務専任者S氏（精神障害者）も、同じ就労移行支援事業所から紹介され、就労支援機関が支援してきた。S氏が入社した際、就労支援機関がランドリー業務の実習を行い、マニュアルを作成。K氏へは事前にマニュアルを渡し、イメージを持ってもらう。就労支援機関がジョブコーチとなり、S氏によるK氏への5日間のOJTを行う。
- ・本人の特性から、一日に居室清掃とランドリー業務を組むのではなく、一つの業務を終日行う形式を採用する。

職場定着

- ・平成26年4月、本人の兼務が安定した結果、K氏とS氏の他、居室清掃の専任者1名（精神障害者）を新たに採用し、ホームが当初より理想としていた「3名の障害者で生活業務を担当する」計画が実現する。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 当事者の障害受容と就労準備
- アセスメントとマッチング
- キャリアアップ
- 関係機関との連携
- 事業所の雇用計画

(1) 基本情報



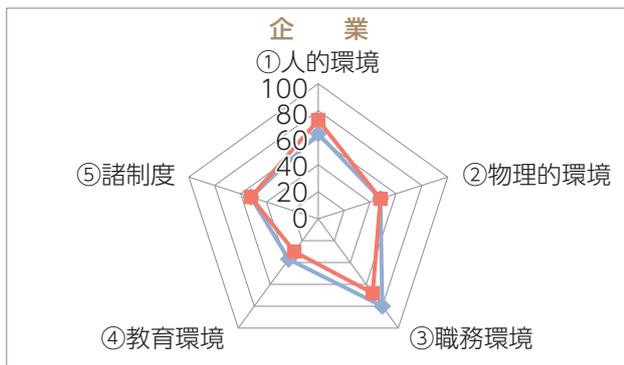
企業名: 所沢中央病院 健診センター
所属部署: 健診センター
事業内容: 健診クリニック
従業員数: 約1,000人
障害者雇用の実績: 精神
障害当事者名: K氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 2級
就労経験: あり
現在の仕事内容: データー入力
関係機関: 医療機関(精神科)・地域活動センター I型

支援経過

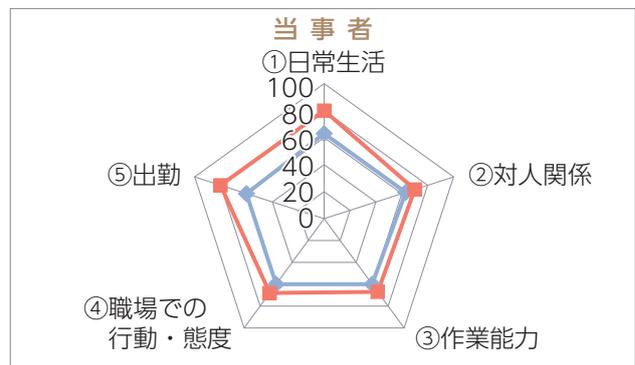
企業 H18年、雇用について相談あり職場見学等、連携開始。H20年よりトライアル雇用開始時にジョブコーチ導入。入社3年目にステップアップについての相談を受ける。
障害当事者 就労移行支援事業所利用後クローズ就労し退職後に委託訓練受講。H20年3月、短時間(20時間/W)入社。ジョブコーチ導入、生活相談等の支援を行う。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H20年3月)



現在 (勤続: 7年6ヶ月)



入社3年目での支援の見立て

- 本人の「やる気」を業務の取り組みに反映させるための相談支援。
- 事業所へ雇用管理のための情報提供と三者面談での情報共有。

現在の支援の見立て

- 現在の業務が維持できるよう相談支援を行う。
☆小まめな電話相談 ☆個別面談
- 事業所からの相談対応。
☆人的環境や職務環境の変化があった時等に、本人への対応。

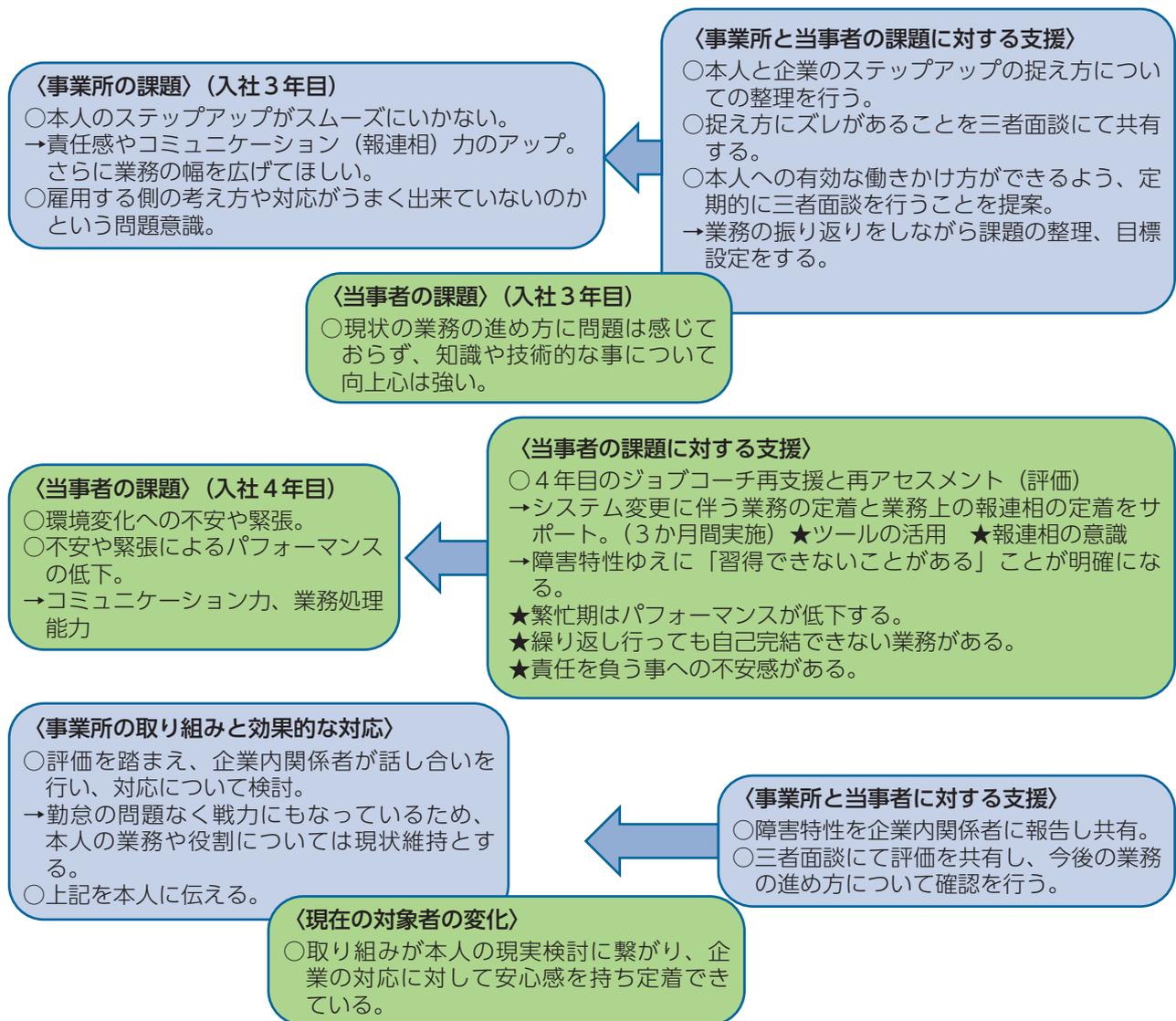
支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

障害者雇用の導入時は職務環境・人的環境ともに配慮があり、本人が定着出来ている。その後、3年目に「社員として独り立ちしてほしい。本人のやる気を引き出すためにどのような教育を考えたら良いか」との相談を受ける。ほどなく事業所が移転することになり、移転に伴い本人が担当する業務システムの変更を行うことになった。

【3年目～4年目の課題とそれに対する主な支援】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 指導担当スタッフが本人の日々の状況を把握し、支援者と情報共有することで、本人にとってストレスのかかり過ぎない業務ができている
- 雇用管理について事業所内関係者が情報共有し話し合いが行われている
- 就業年数に関わらず、本人の障害状況に合わせた業務設定が考えられている

(1) 基本情報



企業名: 東京グリーンシステムズ株式会社
所属部署: オフィスサービス部門
事業内容: 複合サービス業
従業員数: 全体 143人
障害者雇用の実績: 視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: A氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳2級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 名刺作成
関係機関: 医療機関(精神科)、地域活動センター I型

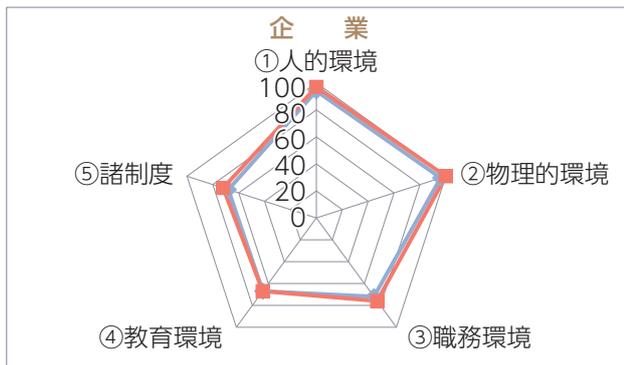
支援経過

企業 H21年6月：会社より定着支援依頼あり支援開始。企業内ジョブコーチと情報共有しながら支援の役割分担を行う。H26年1月：休職に伴い連携依頼有。

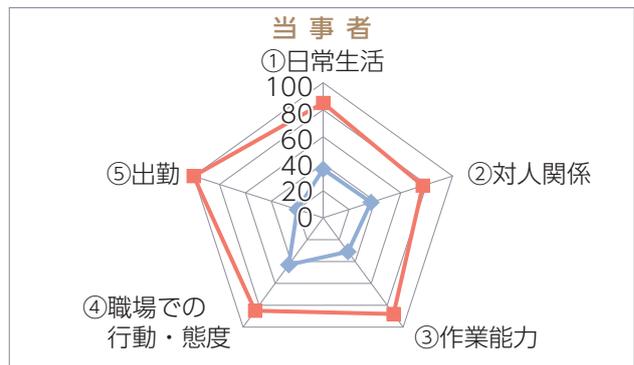
障害当事者 H21年（入社6年）に他就労支援機関から当センターに支援先を変更。H25年5月正社員に。H26年1月より病状悪化し休職。H26年10月に復職し安定勤務している。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

休職前 (H25年12月)



現在 (勤続：12年7ヶ月)



入社6年目での支援の見立て

- 本人は業務への責任感が強い反面、自分ばかり仕事をしているという思いがある。ストレスをためやすく、オーバーワークになりやすい傾向がある。→本人の疲労を把握し、軽減するためのアドバイスが必要。
 ※本人が個人面談時間を取りづらい状況にあり、電話やメールでの相談がメイン。

現在の支援の見立て

- ストレスコントロール・セルフケアについての相談・助言を行う。
 ☆毎月の個別面談
 ☆毎日の電話・メール相談
- 企業との情報共有。

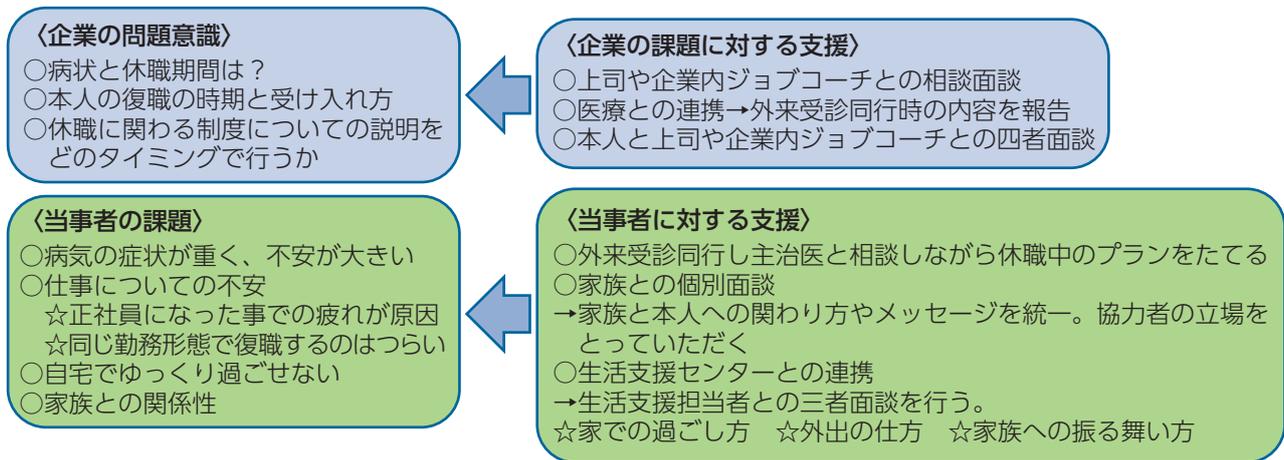
支援機関

(3) 効果的な取組紹介

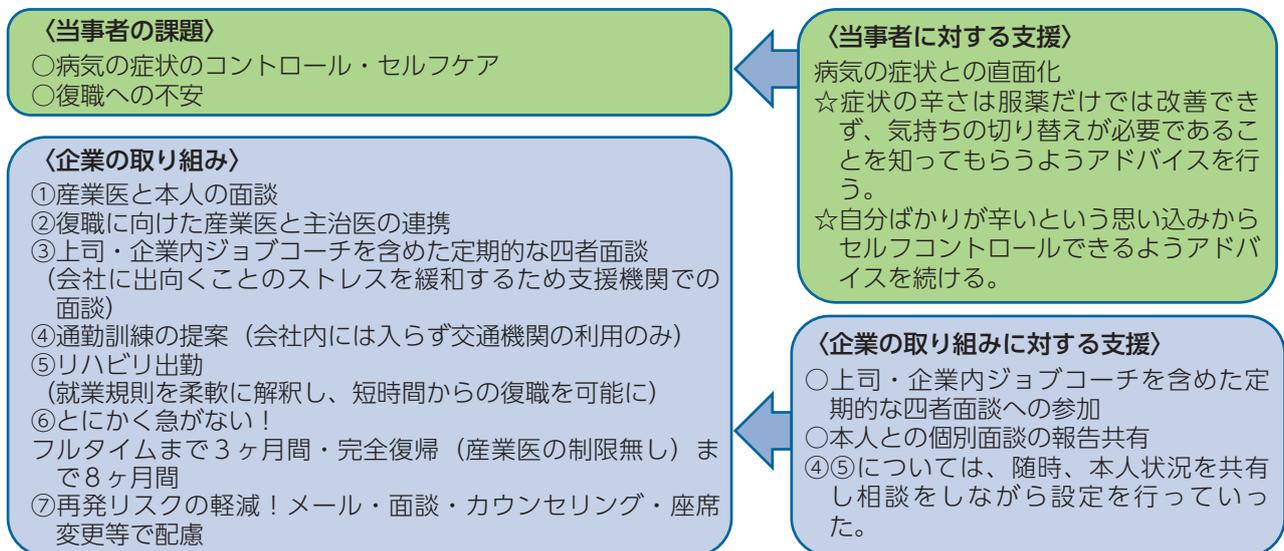
【雇用先企業の状況】

本人の病気の症状悪化により、主治医から休職が妥当との診断に伴い、本人・上司・企業内ジョブコーチ・支援者との四者面談を行う。面談にて休職＝退職ではなく、ゆっくり休んでよいことを本人に伝える。

【休職時点での課題とそれに対する主な支援】



【復職に向けての課題とそれに対する主な支援及び企業の効果的な取組み】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 本人に戦力であることを伝え、休職中・復職後ともに丁寧な振り返りを行う
- 医療 (主治医) との連携 (支援機関・産業医が共有する)
- 家族との連携 (自宅療養の場合は協力者とする)
- 本人のセルフコントロール力を上げる

(1) 基本情報



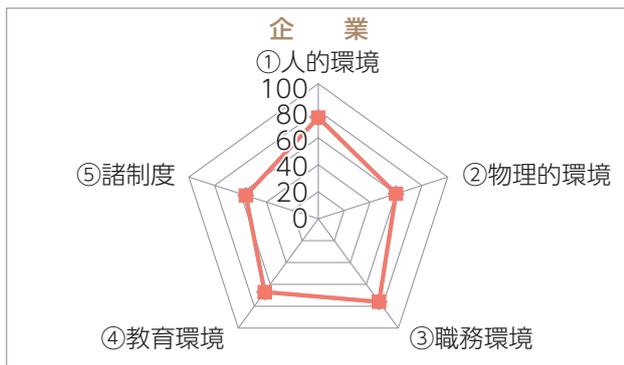
企業名: 社会福祉法人弥生会 くにたち苑
所属部署: 北センター
事業内容: デイサービス
従業員数: 22人
障害者雇用の実績: 精神
障害当事者名: C氏
障害名: 精神障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 2級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 介護職
関係機関: 医療機関 (精神科)・就労移行支援事業所

支援経過

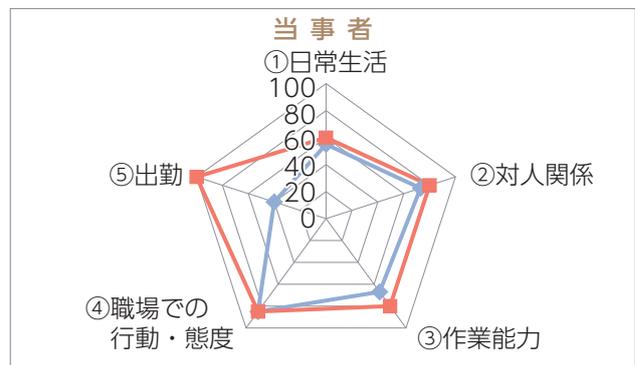
企業 H22年より障害者雇用にて連携開始。H24年介護職での障害者雇用は初。1ヵ月間の雇用前実習、トライアル雇用導入。
障害当事者 H24年就労移行支援事業所から利用登録。市役所チャレンジ雇用を3ヵ月実施。その後、H24年入職。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H24年5月)



現在 (勤続: 3年4ヶ月)



支援機関

採用時点での支援の見立て

- ご本人が疲れやストレスに気付き、相談や対処ができるようアドバイスや相談支援を行う。
- 事業所へ雇用管理のための情報提供と三者面談での情報共有を行う。

現在の支援の見立て

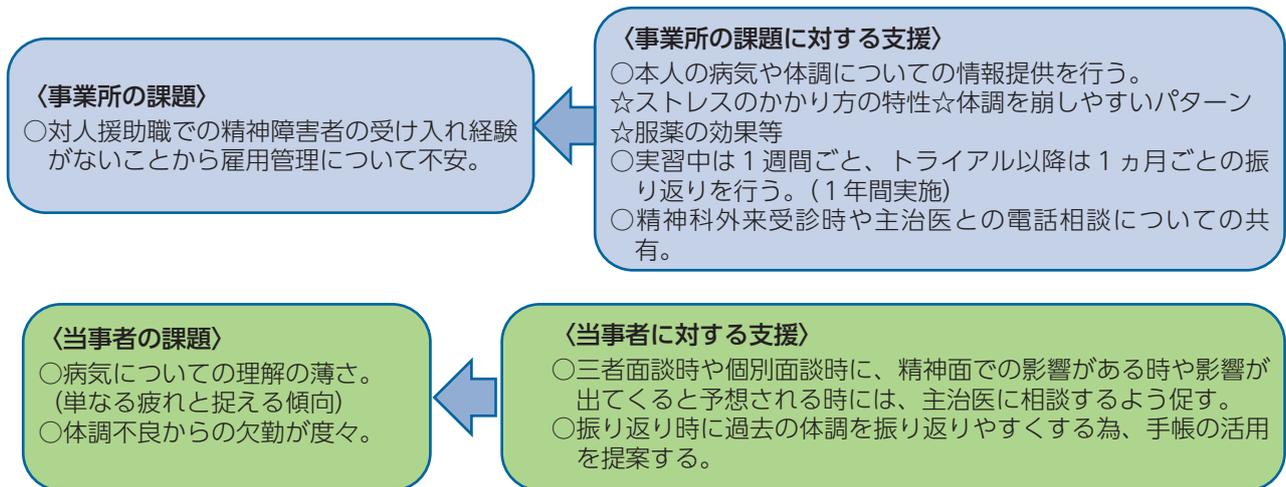
- 生活面での変化等あった時には電話や面談での相談支援。
- 本人の目標の資格取得やステップアップに向けてライフプランを確認しながら相談支援を継続。

(3) 効果的な取組紹介

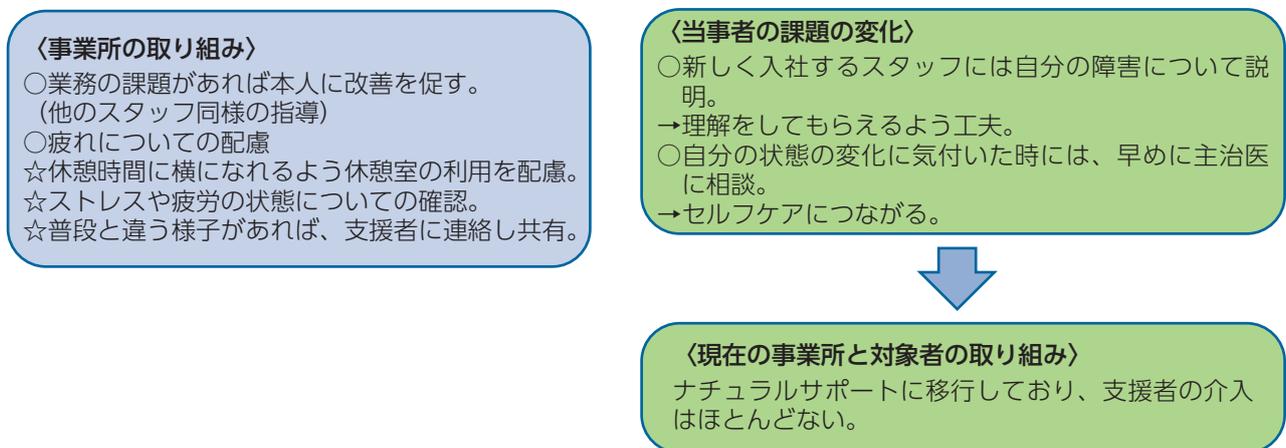
【雇用先事業所の状況】

障害者雇用は清掃職・厨房補助にて複数名雇用を経験している。障害者の実習受け入れも積極的に行っている。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】



【事業所の効果的な取り組みと当事者の課題の変化】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 実習を通して適性把握を行うことでのマッチング
- 支援者を交えた定期的な振り返りとタイムリーな共有
- 特別扱いをせず、一般スタッフと同様に課題を指導
- 病気の自己管理 (セルフケア)

(1) 基本情報



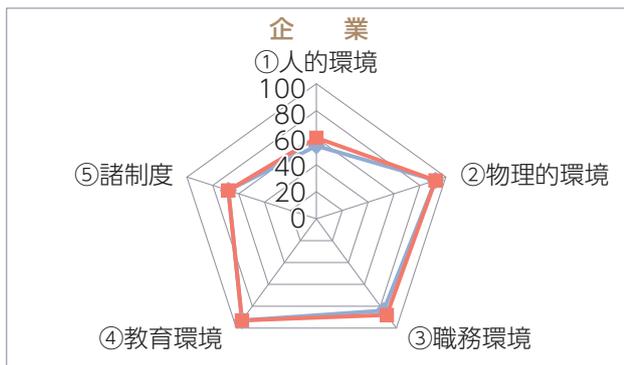
企業名: ギャップジャパン株式会社
所属部署: 本社
事業内容: 卸・小売り業
従業員数: 約8,000人
障害者雇用の実績: 聴覚、肢体不自由、内部障害、知的、精神
障害当事者名: A氏
障害名: 気分変調症
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 3級
就労経験: あり
現在の仕事内容: 軽作業アシスタント
関係機関: 精神保健福祉センター、就労移行支援事業所

支援経過

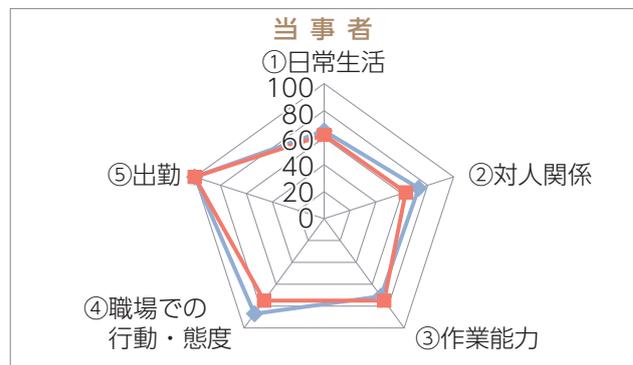
企業 ハローワーク求人。採用面接同行、ジョブコーチ制度導入
障害当事者 H22年11月：精神保健福祉センターより紹介、利用登録。委託訓練をへて職業準備性を高めるために就労移行支援事業所を利用。求職活動、採用後定着支援を一環として行った。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H23年7月)



現在 (勤続：4年3ヶ月)



支援機関

採用時点での支援の見立て

- 担当者に精神障害当事者の特性についての助言
- 自己管理（疲れ等）についての助言、業務担当者とのコミュニケーション等についてアドバイス

現在の支援の見立て

- 精神障害当事者の関わり方の助言と担当者の負担に対するフォローが必要
- 職場環境の変化による業務内容や責任範囲の変化に対して、新たにかかる不安やストレスの対処についての支援

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

正社員の登用について

会社として障害者にも健常者と同様の職務を通じた成長の機会を提供することを決定。評価基準は障害特性を鑑み一部改定し導入。具体的には、出勤が安定し3年間継続していること、与えられた業務を滞りなくこなしていること、高いパフォーマンス、他の従業員との関係構築が良好であること。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】

〈企業の問題意識〉

- ①人的環境
- ・雇用管理に必要な精神障害者の情報が少ない
- ・精神障害者の対応と雇用管理のノウハウ

〈企業の問題意識に対する支援〉

- ・ジョブコーチ制度を活用し職場訪問を重ね、タイミング良く障害特性を説明し関わり方を助言
- ・他社の精神障害者の雇用管理の仕方を参考にしてもらう

〈当事者の課題〉

- ①日常生活
- ・自己管理（疲れ等）の対処
- ②対人関係
- ・担当者への意思表示が苦手

〈当事者に対する支援〉

- ・負担を軽減させる通勤方法（列車を選んで座る等）と休憩のタイミングをアドバイス
- ・ジョブコーチ訪問の際に聞き取りを行いあらかじめ当事者に伝えておき、対象者が意思表示しやすいようにセッティングする

上記、課題改善し安定して継続。3年後に正社員となる

【現在の課題とそれに対する主な支援】

〈企業の問題意識〉

- ①人的環境
- ・業務担当者の変更により都度ノウハウや関係の再構築を行う必要がある
- ・精神障害者の特性について日々の「声かけ」や週1回程度の面談では把握しきれない部分がある

〈企業の問題意識に対する支援〉

- ・支援者と当事者の面談を実際に見て、参考にってもらう
- ・当事者との関わり方、受け止め方等を助言
- ・当事者から聞き取った内容をまめに業務担当者に伝える

〈当事者の課題〉

- ①日常生活
- ④職場での行動態度
- ・正社員登用による、仕事への取り組み姿勢や責任範囲の変化に対する不安やストレスへの対処、モチベーションのマネジメント

〈当事者に対する支援〉

- ・定期的な面談を導入。相談により不安やストレスを軽減し、モチベーションを維持する
- ・担当者との三者面談で職務環境・業務内容の確認、及び必要に応じて見直しや改善を行う

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 正社員への登用等、仕事のステージやレベルが上がった時は、面談を頻度高く行うなどより一層のケアを心がける
- 精神障害者の雇用管理は関係の構築やコミュニケーション等を大切に行う
- 業務担当者と支援者は密に連携し情報を交換する

(1) 基本情報



企業名: 株式会社ソラスト
所属部署: 府中市内の事業所
事業内容: 全国の医療機関から信頼を得ている「医療事務」をはじめ、高齢者のニーズに合ったきめ細やかな「介護サービス」を首都圏、関西圏、名古屋地区で展開。また、地域の子育てを支援する多様なメニューの「保育サービス」を首都圏を中心に展開している
従業員数: 全体 25,000人 うち 現場 60人
障害者雇用の実績: 精神
障害当事者名: D氏
障害名: 広汎性発達障害
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 3級
就労経験: なし
現在の仕事内容: 在宅ケアセンター内の清掃
関係機関: 医療機関（精神科） 就労移行支援事業所 地域活動支援センター I 型

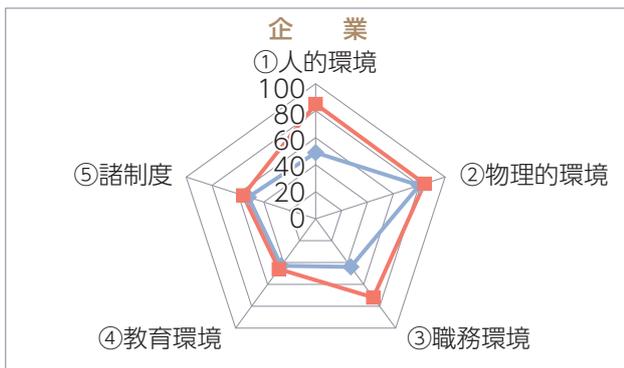
支援経過

企業 HWに障害者求人を出す。求人に対して当センターより応募したが、離職が続いたため、3人目の紹介を行った。

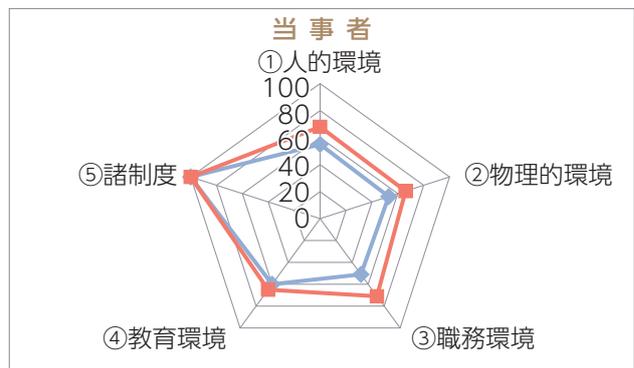
障害当事者 H26年5月、就労移行支援事業所により紹介され利用登録。当該企業で職場実習を2週間行い26年6月正式雇用につながった。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H26年6月)



現在 (勤続: 1年6ヶ月)



採用時点での見立て

- 対応窓口が一人のため、負担が大きい
- 障害特性を踏まえた雇用管理の説明が必要
- 適切な業務の設定が必要

現在の支援の見立て

- 就業生活面のバランスについて、月に1回の定期面談が必要。

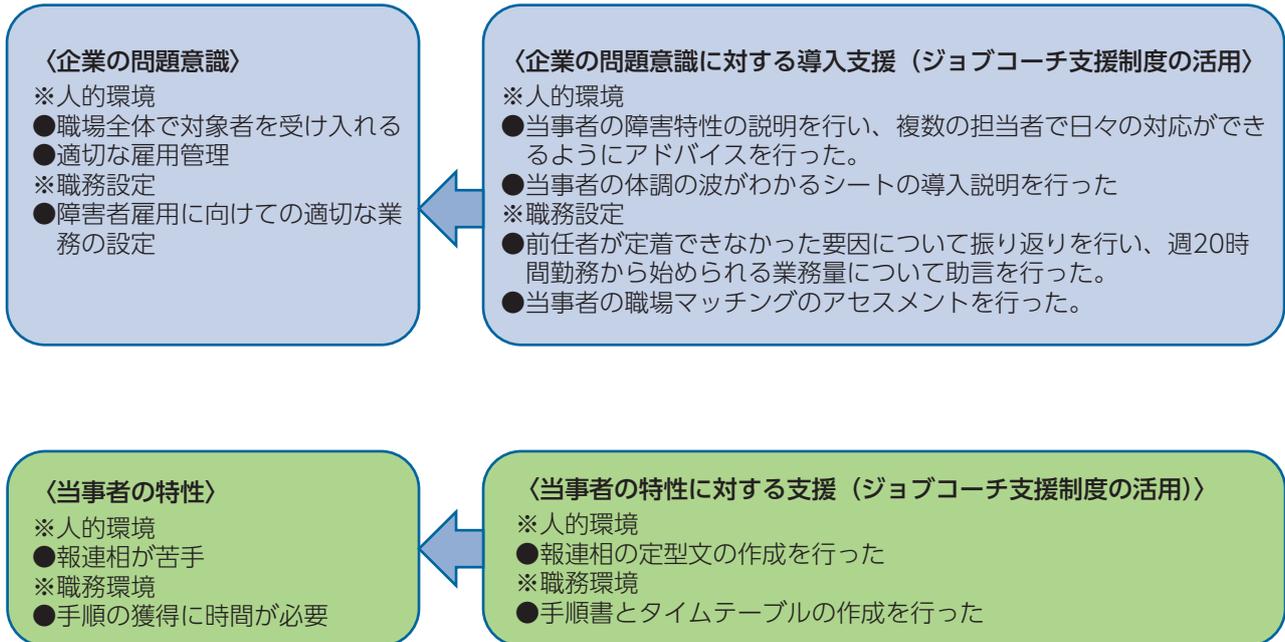
支援機関

(3) 効果的な取組紹介

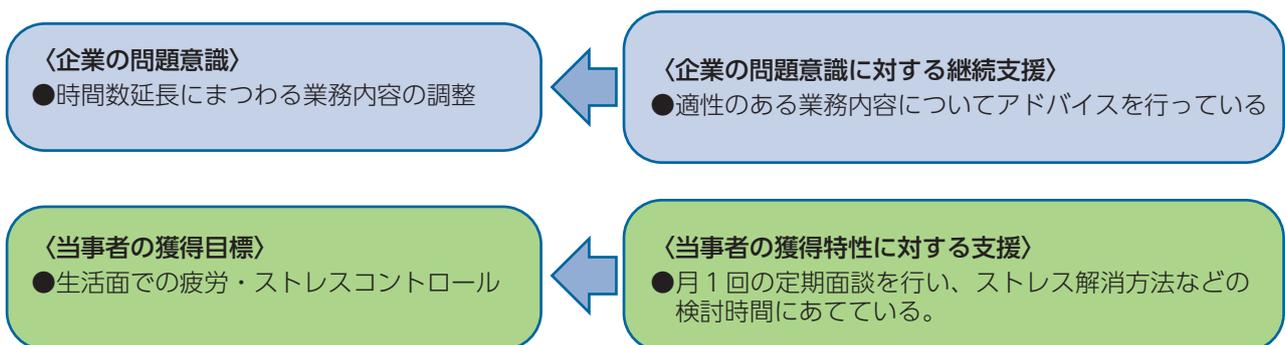
【雇用先企業の状況】

H26年4月、新規に在宅ケアセンターをオープン。本社人事では障害者雇用を進めていたが、当該事業所では初めて清掃職での障害者雇用を進め、当センターより応募するが、準備性不足やミスマッチにより2名の退職が続いた。3人目の雇用後は週25時間に延び、定着している。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】



【現在の課題とそれに対する主な支援】



(4) 職場定着に繋がるポイント

- 定着が進まなかった事例から、定着する要因の分析・検討を行った
- 20/Wからの就労から始め、時間をかけて勤務時間を延ばしていく
- 当事者との定期的な振り返り

(1) 基本情報



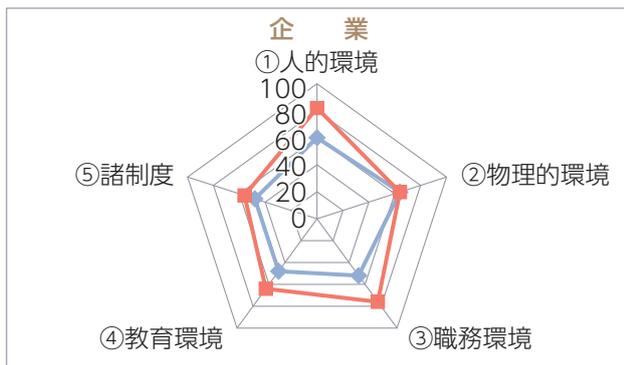
企業名: 野村アメニティサービス株式会社
所属部署: 都内 大学敷地内
事業内容: オフィスビル・教育施設・マンションの清掃業務を行い、建物の美観維持に取り組んでいる。
従業員数: 全体 1,400人 うち 現場 40~50人
障害者雇用の実績: 知的、精神
障害当事者名: E氏
障害名: 広汎性発達障害／抑うつ状態
手帳: 精神障害者保健福祉手帳 2級
就労経歴: なし
現在の仕事内容: 教室内の黒板清掃・共有部分のゴミ集め
関係機関: 医療機関（精神科）・就労移行支援事業所

支援経過

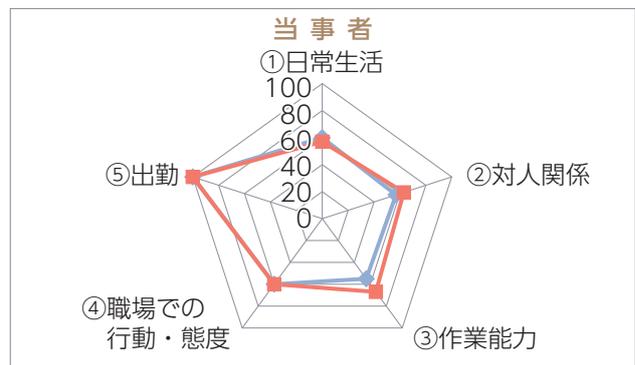
企業 HW求人に応募。採用面接に同行し病気の理解を求める。ジョブコーチ支援導入後、現場の指導員に対して病気についての説明を行い定着支援を行う。
障害当事者 H25年7月：就労移行支援事業所より紹介後利用登録。軽作業での職場実習を1回実施したが、職務適性として清掃職を選択した。

(2) 企業&障害当事者 Before-After

採用時点 (H26年1月)



現在 (勤続：1年9ヶ月)



採用時点の支援機関としての見立て

- 現場担当者の異動への対応が必要
- 障害特性に合う指導方法について説明が必要
- 適切な業務量の調整が必要

現在の関わり (支援) についての見立て

- 生活面でのストレスが業務に影響がでるため、定期的な面談が必要。

支援機関

(3) 効果的な取組紹介

【雇用先企業の状況】

現場において知的障害者での雇用から精神障害者の雇用を拡大した。現場では専任の指導者が配置されており、入社時の対応がスムーズに行われていた。企業としては雇用カウント「1」を目標にしているが、対象者の特性・体力面を考慮し週20時間勤務を維持している。

【採用時点での課題とそれに対する主な支援】

〈企業の問題意識〉

- ※人的環境
 - 現場管理者・指導者が変更になっても同じサポートが行えるようにする
- ※職務環境
 - 障害特性に合わせた業務種類の設定
 - 障害特性に合わせた指導方法の確立

〈企業の問題意識に対する支援（ジョブコーチ支援制度の活用）〉

- ※人的環境
 - 当事者特性を整理したサポートブックを作成した。
- ※職務環境
 - 適切な業務種類についてアドバイスをを行った。
 - 障害特性を現場指導者に指導方法のポイントについて助言した。

〈当事者の特性〉

- ※日常生活
 - 疲れ・ストレスのコントロールが苦手
- ※作業能力
 - 効率的に進める方法について工夫が難しい
 - 報連相の型を知らない
 - マイペースになってしまう

〈当事者の特性に対する支援（ジョブコーチ支援制度の活用）〉

- ※日常生活
 - 疲れ・ストレスを自覚しコントロールできるシートの導入を行った
- ※作業能力
 - 具体的な道具の取り扱い方などの助言を行った。
 - スムーズな報連相を獲得できるように定型文の作成し、SSTを行った。
 - タイムテーブルを作成し、仕事に合わせた働き方について助言した。

【現在の課題とそれに対する主な支援】

〈企業の問題意識〉

- ※職務環境
 - 当事者の業務種類を増やしていく

〈企業の問題意識に対する継続支援〉

職務環境・教育環境
職場内での研修機会を通して対象者が対応できる種類を増やせるようにアドバイスをを行っている。

〈当事者の獲得目標〉

- ※日常生活
 - 疲れ・ストレスコントロール

〈当事者の獲得目標に対する支援〉

月1回の定期面談を通して、疲れ・ストレスについて聞き取りを行い、解消方法について検討している。
必要に応じて家族との面談も実施している。

(4) 職場定着に繋がるポイント

- 業務特性を準備訓練中に対象者・ジョブコーチが把握できていることで、適切な業務を検討することができる。
- 異動が多い現場のため、サポートブックの提出を行うことで、基本的な対象者情報を社員間で共有することができる
- 当事者に合せた雇用管理が定着につながる

4

効果的な事例収集に係る確認表

企業基礎情報

企業名		特子会社		業種	
担当・組織	★ヒアリングした担当者の所属/氏名		規模等	資本金 従業員数 従業員構成（正規・非正規・男女比）	

I 障害者雇用の実績：身体障害の場合、雇用経験があるもの全てに○ ⇒（視覚・聴覚・平・上下肢・内部・免疫）

障害者雇用経験 (最も雇用数が多いものに ☑) (どちらかに ○)			職務内容(雇用している場合)	項目	点数		%		比率
	有	無			当	現	当	現	
<input type="checkbox"/>	身体障害	有	無						
<input type="checkbox"/>	知的障害	有	無						
<input type="checkbox"/>	精神障害	有	無						
<input type="checkbox"/>	その他	有	無						
<input type="checkbox"/>	事例対象者	障害種別：							
				人的環境					
				物理的環境					
				職務環境					
				教育環境					
				制度活用状況					

II 課題の変化について

★「採用時点」に①～⑫の課題があったか否かは、○か×を記載する。

「現在欄」は今回のヒアリング時点での課題の有無を○か×で記載し、具体的な取り組みが合った場合は、記載する

項目	採用時	現在	具体的に取り組んだ事など
①雇用率達成の目処の有無			
②障害者の新規雇用計画の有無			
③障害者に対する職場の理解の有無			
④障害者に合った仕事の有無			
⑤仕事に合った求職者の有無			
⑥障害者を採用する余裕の有無			
⑦職場への定着問題の有無			
⑧職場での人間関係問題の有無			
⑨生活面の問題の有無			
⑩医療面(通院や服薬について)の問題の有無			
⑪現状以外の仕事の有無			
⑫その他(時間数、日数の増減など)			

III 職場環境の確認

* 5段階評価点を入力してください。					人的環境	物理的環境	職務環境	教育環境	制度活用状況
5	4	3	2	1					
とてもできている/ とても整っている	できる/ 整ってる	概ねできている (ふつう)	あまりできていない	できない					
100-90%				0%					

5：100%もしくはそれに近い位できているレベル⇔1：全くできていない

2→3（ふつう/標準レベル）→4

(1) 人的環境

項目	採用時	現在	変化が合った場合具体的な取り組み・ない場合理由	
①トップの理解				/35
②障害者雇用の責任部署				
③障害者受入に対する従業員の理解程度				
③障害者受入に関する情報収集				
④障害者雇用のノウハウ・経験				
⑤指導する担当者の確保				
⑥担当者のフォロー体制				
⑦障害特性に応じた対応				
小計				
%				

(2) 物理的環境

項目	採用時	現在		
①会社までの交通の便				/25
②障害者用駐車場				
③社内におけるバリアフリーの整備				
④社内職場環境における問題改善				
⑤専用作業スペースの確保				
小計				
%				

(3) 職務環境 (★ヒアリング対象の障害者の状況について伺う)

項目	採用時	現在		
①作業手順変更対応				/25
②仕事量は安定度				
③作業手順書等の配慮				
④仕事の確認システム				
⑤安全管理のルール				
小計				
%				

(4) 教育環境

項目	採用時	現在		
①評価基準				/30
②障害に応じた情報提供				
③OJTでの研修				
④仕事のステップアップ				
⑤社内研修				
⑥社外研修				
小計				
%				

(5) 諸制度等の活用状況 (障害者雇用に関する知識等と実践) (★企業として行っているか否か)

項目	採用時	現在		
①助成金制度				/25
②ジョブコーチ制度				
③委託訓練制度				
④トライアル雇用制度				
⑤外部機関等との連携の有無				
小計				
%				

利用者基礎情報

氏名		勤務先	
生年月日	年齢	勤務年数	

I 基礎情報

障害名・等級	
通院回数（回／月・曜日）	
服薬の頻度	回／日（朝・昼・夜・就寝前・その他（ ））
生活状況	家族（ ）同居・1人暮らし
経済状況	障害年金（ ）級・生活保護受給・その他（ ）
就労経験 （アルバイト、パート可）	就労経験あり（ ）年・就労経験なし
社会資源の活用	特別支援学校・健康保健福祉センター・福祉事務所 デイケア（ ）・地域活動支援センター・就労継続支援B型事業所 就労移行支援事業所・その他（ ）

II 課題の変化について

★「採用時点」に①～⑱の課題があったか否かは、以前アンケートをとった際の利用者記述により、○か×を記載する。
 「現在欄」は今回のヒアリング時点での課題の有無を○か×で記載し、具体的な取り組みが合った場合は、記載する。

項目	採用 時点	現在	本人／企業／支援機関が具体的に取り組んだこと
①障害に対する従業員の理解			
②職場内の協力体制			
③コミュニケーション			
④職務内容			
⑤勤務時間			
⑥作業工程			
⑦安定した出勤			
⑧職場における相談体制			
⑨職場のルールの遵守			
⑩家族との連絡・連携			
⑪通院			
⑫健康管理（身体面）			
⑬健康管理（精神面）			
⑭職場における生活トラブルの対処			
⑮キャリアアップ			
⑯施設・設備の使いやすさ			
⑰職場外での人間関係（家族・友人）に起因するもの			
⑱一般社員と障害者雇用との賃金設定が同一			
⑲経済情勢の悪化・規程の給与では生活が困難			

Ⅲ 職場環境の確認

5	4	3	2	1
とても できている	できている	だいたい できている	あまり できていない	できていない

★ 100-90% 0%

5 : 100%もしくはそれに近い位できているレベル⇔ 1 : 全くできていない

2→3 (ふつう/標準レベル) → 4

(1) 日常生活 (⑤⑥は該当する人のみ回答) ★仕事をするうえで、影響があるか否か…で判断する

項目	採用 時点	現在	変化が合った場合具体的な取り組み・ない場合理由
①生活リズム			
②身だしなみ			
③健康管理 (体調・食事)			
④金銭管理			
⑤外来ならびに服薬管理 (医療面)			
⑥ストレスコントロール			
⑦注意サインの把握			
⑧体調不良時の対処			
小計			

(2) 対人関係 ★職場での対人スキルとして、以下の項目を評価する

項目	採用 時点	現在	変化が合った場合具体的な取り組み・ない場合理由
①挨拶・会話			
②言葉づかい			
③意思表示			
④協調性			
⑤感情のコントロール			
⑥家族や周囲の人への相談			
小計			

(3) 作業能力

項目	採用 時点	現在	変化が合った場合具体的な取り組み・ない場合理由
①体力			
②作業速度			
③指示内容の遵守			
④作業変化への対応			
⑤作業能率の向上			
⑥機器・道具の使用			
⑦危険への対処・安全面			
⑧正確性			
⑨器用さ			
小計			

(4) 職場での行動・態度

項目	採用時点	現在	変化が合った場合具体的な取り組み・ない場合理由
①働くことへの意欲			
②質問・報告・連絡・相談・確認			
③職場のルール理解			
④時間の遵守			
⑤遅刻・欠勤時の連絡			
⑥仕事に取り組む態度(責任感・積極性)			
⑦注意・集中力			
⑧整理・整頓(自席/作業場など)			
小計			

(5) 出勤

項目	採用時点	現在	変化が合った場合具体的な取り組み・ない場合理由
①出勤状況			
小計			

	項目	点数	%
1	日常生活	／40	
2	対人関係	／30	
3	作業能力	／45	
4	職場での行動・態度	／40	
5	出勤	／5	

※「効果的な事例収集に係る確認表」は本事例集作成する際に、障害当事者、企業担当者のヒアリングを行った時に使用したのになります。

具体的な解題等を「採用時・現在」とで比較し、点数化することによりどの項目が改善されたか等分かるものになっています。

本事例の項目1「基本情報」、2「企業&障害当事者」の記載部分に反映しています。

5

障害者雇用に係る用語集

用語	意味
アスペルガー症候群	自閉症の一種で、言葉の発達に著しい遅れは見られないものの、社会性、コミュニケーション、想像力に偏った特徴を持つ症状。
アセスメント	事前調査に基づいた評価。
委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練）	各都道府県に所在する国立・都道府県営の障害者職業能力開発校及び都道府県が設置する職業能力開発校、障害者職業能力開発校が委託元となり、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して行う職業訓練。
A型事業所（就労継続支援A型事業所）	障害者総合支援法に基づく就労継続支援のための施設。一般企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを提供することが目的。 「A型」は障害者と雇用契約を結び原則として最低賃金を保障するしくみの“雇用型”。
SST（ソーシャルスキルトレーニング）	対人関係を中心とする社会生活技能のほか、服薬自己管理・症状自己管理などの疾病の自己管理技能、身辺自立（ADL）に関わる日常生活技能を高めるために行われる認知行動療法の1つ。
気分障害	ある程度の期間にわたって持続する気分（感情）の変調により、苦痛を感じたり、日常生活に何らかの支障をきたしたりする状態。うつ病と双極性障害など広範囲な精神的疾病が該当。
抗うつ剤	うつ病・気分変調症・不安障害などの気分障害を緩和するために使用される精神薬の治療薬。
高機能自閉症	他人との社会的関係の形成の困難さ、言葉の発達の遅れ、興味や関心が狭く特定のものにこだわることを特徴とする行動の障害である自閉症のうち、知的発達の遅れを伴わないものをいう。
行動アセスメント	認知行動療法による治療の対象となる問題行動の形成メカニズムを分析すること。
行動アセスメントシート	行動アセスメントを容易にするための記述項目が記載されている用紙。認知行動療法の場合、「状況」に対する自分の「認知」「気分・感情」「身体反応」「行動」などを記載する場合がある。
作業所（小規模作業所）	障害によって働くことが困難な障害者の日中の活動をサポートする市町村や地域の親の会、その他の団体などが設置運営する定員が20人未満の福祉施設。
治具	障害のある方の苦手な部分を補って作業の正確さやスピードを向上させるため、小さな器具をつくって活用すること。
重度障害者多数雇用事業所	障害者雇用納付金に基づく助成金制度の一つである。「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の支給を受けた事業所（この助成金の支給申請を行える事業所は、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を10人以上雇い入れ、継続して雇用している重度障害者と併せて15人以上であり、かつ雇用労働者数に占める障害者の数の割合が10分の2以上の事業所）。
就労移行支援事業所	障害者総合支援法に基づく施設であり、一般就労への移行に向けて、事業所内や企業における作業や、実習、適正にあった職場探し、就労後の職場定着のための支援を実施する。
授産施設	心身上の理由、世帯の事情で就労時間に制約がある者、高齢者など労働能力の比較的低い要援護者、そのほかの低所得者に対して、就労の機会を与え、または技能を習得させて、その援護と自立更生を図ることを目的とした通過型の社会福祉施設。
職業リハビリテーション	障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他法に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること。
JC（職場適応援助者）	障害者が円滑に職場で働くことができるように職場内外の支援環境を整える者を指す。障害者職業センターや障害者総合支援法による「障害者就労移行支援事業所」に勤務する場合が主で、雇用先との調整や障害者の支援を行う職員を指す。
スペクトラム（自閉症スペクトラム）	広汎性発達障害の3つの特徴（社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわり・常同行動）の様々な現れ方を表す用語として使用されることがある。
セルフケア	自分自身がストレスの存在に気づき、それに対処するための知識と方法を身に付けて、それを実施すること。
双極性障害（躁うつ病）	躁うつ病のこと。

用語	意味
ソーシャルサポート	物質的な援助でなく、人間関係によりもたらされる援助のこと。
単極性気分障害	うつ病のこと。
地域活動支援センター	障害者の創作性活動・生産活動の機会を提供することにより、社会との交流を促進し、自立した生活を支援する施設。障害者総合支援法に基づいて市町村が行う地域生活支援事業の一つ。
チーム支援	訓練生のより客観的・多面的なアセスメントを可能にするため、複数の専門職がチームとなる支援。
適応行動	環境や状況などに相応しい効果的（有効）な行動。
適応支援	適応行動の習得のための支援。
適応障害	ある社会環境においてうまく適応することができず、様々な心身の症状を呈する症候群であり、職場不適応や登校拒否（不登校）などがある。
特例子会社	障害者の雇用に特別な配慮をし、障害者の雇用の促進等に関する法律第44条の規定により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の許可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社。
特定求職者雇用開発助成金	新たにハローワークなどの紹介により障害者等の就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主等に対して賃金相当額の一部として支払われる助成金。
障害者就業・生活支援センター	障害者の職業的自立を図るため、地域の関係機関と連携しながら、就職に向けた準備や職場に適応・定着するための支援、日常生活や地域生活に関する助言などを行う施設。障害者雇用促進法に基づいて、都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人などが運営。
就労継続支援B型事業所	障害者総合支援法に基づく就労継続支援のための施設。一般企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを提供することが目的。 「B型」は契約を結ばず、利用者が比較的自由に働ける“非雇用型”。
PTSD（外傷後ストレス障害）	脅威的なあるいは破局的な出来事を経験した後、長く続く心身の病的反応で、その出来事の再体験（フラッシュバックや苦痛を伴う悪夢）が特徴。
不安障害	心理的に何らかの不安があり、そのために抑うつ状態が引き起こされたり、動悸・発汗・下痢・腹痛などの身体症状が現れたりする疾病。突然の不安感に襲われて動けなくなることや、漠然とした不安感が何日間・何ヶ月間も付きまとうようなこともあり、症状は様々。
睡眠導入剤・睡眠薬	不眠状態や睡眠が必要な状態に用いる薬物。睡眠時の緊張や不安を取り除き、寝付きをよくするなどの作用がる。
抑うつ症状	落ち込む、憂鬱、悲しい、寂しい、虚しい、泣けてくる、不安など普段「うつだな」と思う気持ちなどの症状。
抑うつ状態	気持ちの沈んだ状態。

参考文献：【職業訓練実践マニュアル発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～（平成23年度発行）】（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

6

都内障害者雇用関係機関

東京労働局

職業安定部職業対策課 障害者雇用対策係	〒120-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階	03(3512)1664
------------------------	--	--------------

ハローワーク（公共職業安定所）

			管轄区域
飯田橋	〒112-8577 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎	03(3812)8609	千代田・中央・文京・島しょ
上野	〒110-8609 台東区東上野4-1-2	03(3847)8609	台東
品川	〒105-0012 港区芝大門1-3-4 芝大門ビル	03(3433)8609	港・品川
大森	〒143-8588 大田区大森北4-16-7	03(5493)8609	大田
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5	03(3476)8609	渋谷・世田谷・目黒
新宿	(歌舞伎町庁舎) 〒160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	03(3200)8609	新宿・中野・杉並
池袋	(本庁舎) 〒170-8409 豊島区東池袋3-5-13	03(3987)8609	豊島・板橋・練馬
王子	〒114-0002 北区王子6-1-17	03(5390)8609	北
足立	〒120-8530 足立区千住1-4-1 東京芸術センター6～8階	03(3870)8609	足立・荒川
墨田	〒130-8609 墨田区江東橋2-19-12	03(5669)8609	墨田・葛飾
木場	〒135-8609 江東区木場2-13-19	03(3643)8609	江東・江戸川
八王子	〒192-0904 八王子市子安町1-13-1	042(648)8609	八王子・日野
立川	〒190-8609 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎1～3階	042(525)8609	立川・国立・小金井・昭島・小平・東村山・ 国分寺・東大和・武蔵村山
青梅	(分庁舎) 〒198-0042 青梅市東青梅3-20-7	0428(24)8609	青梅・福生・あきる野・羽村・西多摩郡
三鷹	〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	0422(47)8609	三鷹・武蔵野・西東京・東久留米・清瀬
町田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	042(732)8609	町田
府中	〒183-0045 府中市美好町1-3-1	042(336)8609	府中・稲城・多摩・調布・狛江

障害者に関する各種施策、相談等

(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構	〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2	043(213)6000
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03(5638)2792
東京障害者職業センター（上野本所）	〒110-0015 台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3階	03(6673)3938
リワークセンター東京	〒111-0041 台東区元浅草3-18-10 上野NSビル 7階	03(5246)4881
東京障害者職業センター（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5階	042(529)3341
(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03(5638)2284

都立職業能力開発センター

中央・城北職業能力開発センター	〒112-0004 文京区後楽1-9-5	03(5800)2611
高年齢者校	〒120-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター10~12F	03(5211)2340
板橋校	〒174-0041 板橋区舟渡2-2-1	03(3966)4131
赤羽校	〒115-0056 北区西が丘3-7-8	03(3909)8333
城南職業能力開発センター	〒140-0002 品川区東品川3-31-16	03(3472)3411
大田校	〒144-0044 大田区本羽田3-4-30	03(3744)1013
城東職業能力開発センター	〒120-0005 足立区綾瀬5-6-1	03(3605)6146
江戸川校	〒132-0021 江戸川区中央2-31-27	03(5607)3681
台東分校	〒111-0033 台東区花川戸1-14-16	03(3843)5911
多摩職業能力開発センター	〒196-0033 昭島市東町3-6-33	042(500)8700
八王子校	〒193-0931 八王子市台町1-11-1	042(622)8201
府中校	〒183-0026 府中市南町4-37-2	042(367)8201

障害者訓練施設等

(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター	〒359-0042 埼玉県所沢市並木4-2	04(2995)1711
東京障害者職業能力開発校	〒187-0035 小平市小川西町2-34-1	042(341)1411
(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8F	03(5211)2681

障害者就業・生活支援センター

ワーキング・トライ	〒174-0072 板橋区南常盤台2-1-7	03(5986)7551
アイーキャリア	〒158-0091 世田谷区中町2-21-12 なかまちNPOセンター306号	03(3705)5803
オープナー	〒186-0003 国立市富士見台1-17-4	042(577)0079
WEL'S TOKYO	事務局 〒101-0054 千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクエアCN312 あだちオフィス 〒121-0831 足立区舎人4-9-13	事務局 03(5281)2345 あだちオフィス 03(5837)4495
TALANT(タラント)	〒192-0046 八王子市明神町4-5-3 橋捷ビル4階	042(648)3278
けるん	〒197-0022 福生市本町94-9 G.C.Cビル1F	042(553)6320

区市町村障害者就労支援センター

千代田区	千代田区障害者就労支援センター	〒102-0074	千代田区九段南1-2-1	03(3264)2153
中央区	中央区障害者就労支援センター	〒103-0004	中央区東日本橋2-27-12 両国郵便局合同建物内	03(3865)3889
港区	みなと障がい者福祉事業団	〒105-0014	港区芝1-8-23 港区立障害保健福祉センター5F	03(5439)8062
新宿区	公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター 就労支援部就労支援課 障害者等就労支援担当	〒160-0022	新宿区新宿7-3-29 新宿ここ・から広場しごと棟1階	03(3200)3316
文京区	文京区障害者就労支援センター	〒112-0003	文京区春日1-16-21 文京シビックセンター(文京区役所内)	03(5803)1814
台東区	台東区障害者就労支援室	〒111-0036	台東区松が谷1-4-12 松が谷福祉会館6階	03(3847)6431
墨田区	すみだ障害者就労支援総合センター	〒130-0021	墨田区緑4-25-4	03(5600)2004
江東区	江東区障害者就労・生活支援センター	〒135-0016	江東区東陽4-11-28 防災センター2階	03(3699)0325
品川区	障害者就労支援センター げんき品川	〒141-0032	品川区大崎4-11-12	03(5496)2525
目黒区	目黒障害者就労支援センター	〒152-0001	目黒区中央町2-32-5 スマイルプラザ中央町1階	03(5794)8180
大田区	大田区障がい者就労支援センター	〒146-0092	大田区中央4-30-11	03(5728)9135
世田谷区	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」	〒156-0055	世田谷区船橋5-33-1	03(3302)7927
	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」分室「クローバー」	〒154-0004	世田谷区太子堂2-15-1 野村三軒茶屋ビル8階	03(5787)4355
	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」分室「そしがや」	〒157-0072	世田谷区祖師谷3-1-3	03(5494)5581
	世田谷区障害者就労支援センター 「しごとねっと」	〒154-0004	世田谷区太子堂2-15-1 野村三軒茶屋ビル8階	03(3418)1432
	世田谷区障害者就労支援センター 「ゆに (UNI)」	〒158-0098	世田谷区上用賀5-14-1 アートホール2階	03(5793)2343

渋谷区	渋谷区障害者就労支援センター ハートバレーしづや	〒150-0041	渋谷区神南1-19-8 勤労福祉会館内	03(3462)2513
中野区	中野区障害者福祉事業団	〒165-0026	中野区新井2-8-13	03(3388)2941
杉並区	杉並区障害者就労支援センター	〒168-0072	杉並区高井戸東4-10-26	03(5346)3250
豊島区	豊島区障害者就労支援センター	〒170-0011	豊島区南池袋2-45-1 豊島区役所4階	03(3985)8330
北区	就労支援センター北 ドリームヴィ	〒114-0034	北区上十条2-1-12	03(3906)7753
	就労支援センター北 わくわくかん	〒115-0044	北区赤羽南2-6-6 スカイブリッジビル地下1階	03(3598)3337
荒川区	荒川区障害者就労支援センター じょぶ・あらかわ	〒116-0003	荒川区南千住1-13-20	03(3803)4510
板橋区	板橋区障がい者就労支援センター ハートワーク	〒174-0063	板橋区前野町4-16-1 おとしより保健福祉センター1F	03(3968)9900
練馬区	公益財団法人練馬区障害者就労 促進協会	〒176-0012	練馬区豊玉北6-15-14 共栄ビル402号	03(3557)8182
足立区	足立区障がい福祉センター 雇用支援室	〒121-0816	足立区梅島3-31-19	03(5681)0133
葛飾区	葛飾区障害者就労支援センター	〒124-0012	葛飾区立石5-27-1 男女平等推進センター2階	03(3695)2224
江戸川区	江戸川区立障害者就労支援センター	〒133-0052	江戸川区東小岩6-15-2	03(5622)6050
八王子市	八王子市障害者就労・生活支援 センターふらん	〒192-0904	八王子市子安町1-8-3 コーポ森1F	042(642)0080
立川市	自立生活センター・立川 就労支援部門	〒190-0023	立川市柴崎町2-10-16 オオノビル2F	042(525)0879
武蔵野市	武蔵野市障害者就労支援センター あいる	〒180-0022	武蔵野市境2-11-3 フォレイヤーハトーヴ1階	0422(50)0255
三鷹市	三鷹市障がい者就労支援センター かけはし	〒181-0013	三鷹市下連雀4-15-18	0422(27)8864
青梅市	青梅市障害者就労支援センター	〒198-0042	青梅市東青梅1-2-5 東青梅センタービル3階	0428(25)8510
府中市	府中市立心身障害者福祉センター 地域生活・就労支援事業 み～な	〒183-0026	府中市南町5-38	042(360)1312
昭島市	昭島市障害者就労支援センター クジラ	〒196-0003	昭島市松原町3-6-7 アートヒルズ105	042(569)6433
調布市	調布市障害者地域生活・就労支援センター ちょうふだぞう	〒182-0024	調布市布田2-29-1	042(487)4552
	調布市こころの健康支援センター 就労支援室ライズ	〒182-0024	調布市布田5-46-1	042(426)9161
町田市	町田市障がい者就労・生活支援センター りんく	〒194-0013	町田市原町田4-24-6 せりがや会館1階	042(728)3161
	町田市障がい者就労・生活支援センター Let's(レッツ)	〒194-0013	町田市原町田4-24-6 せりがや会館1階	042(728)3162
小金井市	小金井市障害者就労支援センター エンジョイワーク・こころ	〒184-0013	小金井市前原町3-41-15	042(387)9866

小平市	小平市障害者就労・生活支援センター ほっと	〒187-0001	小平市大沼町2-1-3	042(316)9078
日野市	日野市障害者生活・就労支援センター くらしごと	〒191-0062	日野市多摩平2-5-1 クレヴィア豊田多摩平の森 サウスレジデンス1階	042(843)1806
東村山市	東村山市障害者就労支援室	〒189-0014	東村山市本町1-1-1	042(313)3794
国分寺市	国分寺市障害者就労支援センター	〒185-0024	国分寺市泉町2-3-8 国分寺市障害者センター内	042(300)1500
国立市	国立市役所健康福祉部 しょうがいしゃ支援課相談係就労支援担当	〒186-0003	国立市富士見台2-47-1	042(576)2111 内148
福生市	福生市障害者自立生活支援センター 「すてっぷ」	〒197-0004	福生市南田園2-13-1 福祉センター内	042(539)3217
狛江市	狛江市障がい者就労支援センター 「サポート」	〒201-0013	狛江市元和泉2-35-1 あいとびあセンター内	03(5438)3533
清瀬市	清瀬市障害者就労支援センター ワークル・きよせ	〒204-0021	清瀬市元町1-9-14	042(495)0010
東久留米市	東久留米市障害者就労支援室 「さいわい」	〒203-0052	東久留米市幸町3-9-28	042(477)3100
	東久留米市障害者就労支援室 「おおぞら」	〒203-0052	東久留米市幸町3-7-7 ロワ・ヴェール6号館101号	042(476)2625
武蔵村山市	武蔵村山市障害者就労支援 センターとらい	〒208-0023	武蔵村山市伊奈平1-64-1	042(560)7839
多摩市	多摩市障がい者就労支援センター	〒206-0011	多摩市関戸4-19-5 市立健康センター4F	042(311)2324
稲城市	稲城市障害者総合相談センター マルシェいなぎ	〒206-0802	稲城市東長沼2107-3 ヒルテラス稲城103	042(379)9234
羽村市	羽村市障害者就労支援センター エール	〒205-0023	羽村市神明台1-27-4	042(570)1233
あきる野市	あきる野市障がい者就労・生活支援センター あすく	〒197-0814	あきる野市二宮670 秋川健康会館1階	042(532)1793
西東京市	西東京市障害者就労支援センター 一歩	〒188-0011	西東京市田無町4-17-14 西東京市障害者総合支援センター フレンドリー内	042(452)0095
瑞穂町	瑞穂町障害者就労支援センター	〒190-1211	西多摩郡瑞穂町大字石畑2008 ふれあいセンター1F	042(568)0139
日の出町	日の出町障害者就労・生活支援センター あるって	〒190-0182	西多摩郡日の出町平井3261-2	042(519)9761
東大和市	東大和市福祉部障害福祉課	〒207-8585	東大和市中心3-930	042(563)2111
奥多摩町	奥多摩町福祉保健課福祉係	〒198-0212	西多摩郡奥多摩町氷川1111	0428(83)2777
新島村	新島村障害者就労支援事業	〒100-0402	新島村本村3-12-8	04992(5)1856

※ 東大和市、奥多摩町、新島村の3市町村については、障害者就労支援の窓口の設置をしています。

障害者職場定着サポート推進事業
職場定着事例集



平成28年1月発行 登録(27)190
編集・発行：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163-8001 新宿区西新宿2-8-1