

第9章

テレワーク就労に おける関係機関との 連携

9.1 関係機関との連携

障害者の方が、地域で自分らしくあたりまえのように生活をし、あたりまえのように収入を得て、あたりまえのように社会参加されることは、支援者・関係者であれば、誰もが願う想いではないでしょうか。

これらの願いや想いを現実化させるために、大切な要素の一つが「支援機関との連携」です。特にテレワーク雇用には、ノウハウがない、前例がないといった声も少なからず聞かれ、新たな雇用創出の期待とともに、不安や課題もつきものです。そのためにも、各支援機関と繋がり、情報を共有し、課題解決に向けた連絡調整をはかることは重要です。また、ネットワークの構築を担う人材育成も必要不可欠です。

ここでは、よりスムーズに支援機関との連携をはかるためのポイントについて触れたいと思います。

支援機関を知る

連携をはかるには、支援機関の役割や機能、そして支援内容を理解していくことが大切となります。また、福祉・教育・医療・労働などさまざまな分野の機関と連携をはかることもあるため、各支援機関の根拠法なども知る必要があります。これらの情報を把握し、情報を共有することで、よりいっそう共通認識がはかりやすくなるでしょう。

その他、支援機関の立ち位置を確認することも大切です。たとえば、「直接支援：企業と直接やりとりをおこなう機関」と「間接支援：間接的に企業と連携し、対象者の生活支援を実施する機関」があります。まずは連携をはかる支援機関が、直接支援・間接支援、どちらの立ち位置で運営を行っているのかを確認し、当事者の状態から、どの機関と連携をはかるのかを明確にしましょう。そして何を優先的に取り組むのかを整理するとよいでしょう。連携をする各支援機関や担当支援者の強みを知ることで、よりよい連携がはかれるようになります。つまり図1のように、当事者を中心とし、各支援機関が包括的に取り掛かり、支援体制を整えることが望まれるべき姿であります。

共通認識をはかる

連携をはかる際にまず行うべきことは、目的や目標の共有化をおこなうことです。関係する機関は、分野がさまざまであることが想定されることから、その専門性や支援観なども異なることがあります。

例えば、課題となっている行動に対し、服薬の調整といった医療的なアプローチをはかる場合や、もしくは

は環境調整など、行動の機能にアプローチする場合など、専門職の見解によっても変わってきます。そのためにも、方向性を明確にし、計画的に取り掛かることが大切となります。また、支援機関の場合、年度の途中で職員の異動なども生じ、担当者が変更する場合があります。そのため、組織として継続的に支援が提供できるように、進捗状況の共有や支援計画の共有などをはかることが重要となります。

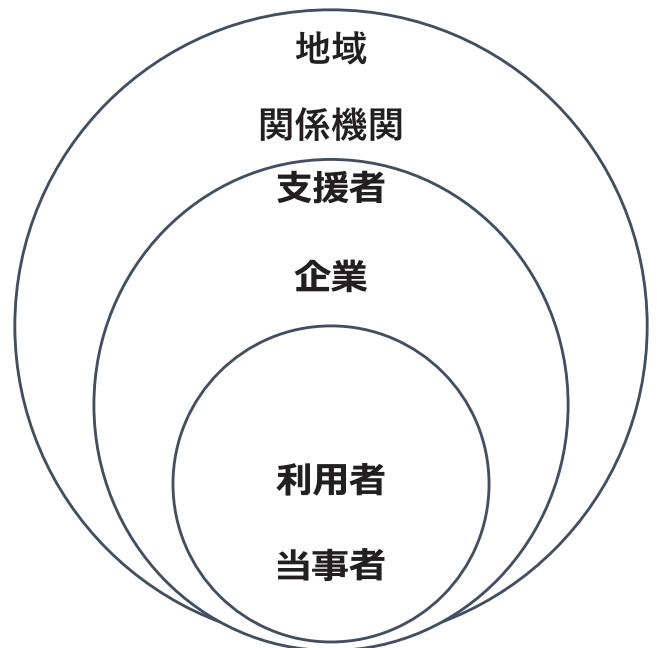


図1 当事者を取り巻くネットワークの形成

地域の支援機関の情報交換会に参加する

就労支援機関では、地域の関係機関を集め情報交換会を企画しています。このような場に参加することで、常に情報を共有し、横のつながりを意識した対応をおこなうと連携もよりスムーズに進むでしょう。ネットワークの形成は、互いの組織を知る、理解することが何よりも大切となります。このような積み重ねが、信用や信頼に繋がり、従業員のサポート体制の強化につながります。

連携の維持と確認

支援機関との連携を図ることは、連携だけで留まるのではなく連携を維持し続けることも大切です。望ましい関係を保つために、以下について注意してみてもよいでしょう。

①実質可能な連携を考慮する

会議の構成員などを肩書きなどで形式的に決めるのではなく、対象者を中心に考え、目的に応じた選定をしましょう。

②連携する機関の弱みや限界を知る

各支援機関の職務には、関連する法令で規定されています。根拠となる法令で動けるのか、担当者はすぐに連絡を取れる状況なのかなど、相手の立場を考え、連携をはかりましょう。一つの支援機関に偏ってしま

うと、時には過剰な期待を持ってしまう場合もあります。そのような状況を防ぐために、弱みや限界を知ること大切となります。

参考文献

○厚生労働省（2021）障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf>（2022年8月29日閲覧）

（縄岡 好晴）

9.2 障害者職業センターとの連携

1. 効果的な連携に向けて

効果的な連携のためには、連携先機関の設置目的や役割、行っている業務を理解しておくことが大切です。そこで、本稿では障害者職業センターの運営を行っている独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構）について、テレワークの連携のために知っておくと参考になる内容を紹介합니다。

なお、ここで紹介する内容は一般的な説明に留まるため、実際にどのような相談や連携ができるのかは、その時点での最新情報や各地域の現状によります。

2. 障害者職業センターとは

(1) 障害者職業センターの役割と業務

障害者職業センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」で定められた障害者の職業生活における自立を促進するために設置された職業リハビリテーション（障害者の就労支援）（以下、職リハ）の専門機関であり、機構がその業務を実施しています。障害者職業センターには専門職である「障害者職業カウンセラー」等が配置されており、障害者への支援、事業主、各地域において職リハを実施している又は実施する予定のある障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者をはじめとする福祉、教育、医療等の機関（以下、関係機関）への援助を無料で行っています。

(2) 障害者職業センターの種類

障害者職業センターには、次の3種類があります。

- ①障害者職業総合センター：全国に1か所。職リハに関する研究、技法の開発およびその成果の普及等。
- ②広域障害者職業センター：全国に2か所。広範な地域において、障害者への職リハサービスと職業訓練

を一体的に実施。

- ③地域障害者職業センター（以下、地域センター）：各都道府県に1か所（その他支所5か所）。障害者への職リハサービス、事業主や関係機関への援助を実施。

3. 障害者職業センターにおける関係機関に対する支援等

障害者職業センターにおける関係機関への支援内容は次のとおりです。テレワークに限った支援を提供するものではありませんが、就業支援における基本的な考え方は、テレワークであっても一般的な職場での就労であっても同じです。

(1) 関係機関への助言・援助業務

地域センターは、各地域における職リハサービスの中核機関として、関係機関に対して職リハに関する助言・援助を行っています。そのなかで、障害者に対して行うアセスメント、職業準備性、職場開拓、定着支援など就業支援のプロセスや手法等を、また事業主に対して行う職務の切り出しや設定・配置、社内研修の企画や実施、採用準備、職場への定着や復帰等に関する知識や支援のノウハウについて提供しています。提供の方法として、支援機関からの要請を受けて、①技術的事項に関する説明や提案、②ジョブコーチ支援等による協同支援、③地域センターでの実習、④就業支援の基本的知識・技術等を習得するための研修（就業支援基礎研修）や実践的な知識・スキルを習得するための研修（就業支援実践研修）を行っています。

(2) 調査研究・技法の開発、情報提供

障害者職業総合センターは、職リハに関する調査・研究、技法の開発を行い、報告書やマニュアル、Web ページやイベント等で情報提供や成果の普及を行っています。

4. テレワークを支援するための制度・情報等

(1) 就労支援機器等の無料貸出し

テレワークを行う際、IT 機器を含む就労支援機器を利用することが役に立つ場合があります。機構や機構の運営する中央障害者雇用情報センターは、就労支援機器等普及啓発事業として、障害者の雇用促進に役立つ就労支援機器等の展示、説明会、情報提供や、事業主への就労支援機器等の無料貸出し（原則6か月以内、必要性がある場合1回限り6か月の延長）を行っています。

(2) 在宅就業支援ホームページ

在宅就業の機会を促進するために、企業および障害者の方に支援情報を提供しています（<https://www.challenge.jeed.go.jp/>）。

(3) トライアル雇用助成金

ハローワーク等が取り扱う制度ではありませんが、参考として紹介します。

トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）とは、障害者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互利用を促進すること等を通じて、早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とした制度です。障害者を原則3か月間（精神障害者は最大12か月間。ただし、助成金の支給対象期間は最大6か月。）試行雇用した場合、企業に助成金が支給されます。テレワークによる勤務を行う場合は、原則3か月のトライアル雇用期間を最長6か月まで延長できます（ただし、助成対象期間は最大3か月）。

【参考文献】

- 内閣府（2022）令和4年版障害者白書，勝美印刷。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2022）令和4年度版就業支援ハンドブック，独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構。

（清野 絵）

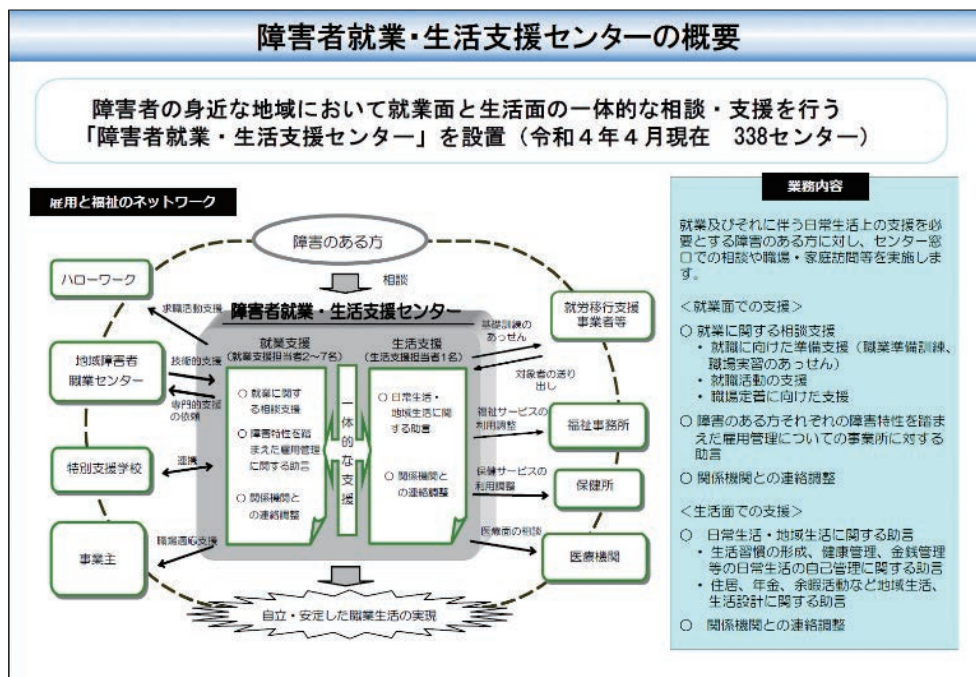
9.3 障害者就業・生活支援センターとの連携

1. 障害者就業・生活支援センターの概要について

障害者就業・生活支援センターは、障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育

等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的として、全国に設置されています。（厚生労働省 HP より）

平成14年に事業が始まり、現在では全国338か所



に設置されています。平成13年「厚生労働省」が誕生した翌年にスタートした本事業は、「就業面」と「生活面」を一体的に支援するという点が大きな特徴と言えます。

2. 障害者就業・生活支援センターの業務について

(1) 就業支援

- 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- 求職活動支援
- 職場定着支援
- 事業主に対する障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- 関係機関との連絡調整

(2) 生活支援

- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

3. 障害者就業・生活支援センターの業務内容の変遷について

障害者就業・生活支援センター事業が始まった当時の障害福祉制度は「措置制度」（～平成15年3月ま

で）であり、福祉から就労への動きは現在ほど活発ではなかったと言えます。そのため、当時の障害者就業・生活支援センターの業務は「直接支援」が中心でした。障害者が働くことを支援する機関は「ハローワーク」「地域障害者職業センター」そして「障害者就業・生活支援センター」くらいだったのではないのでしょうか。（※教育機関除く）

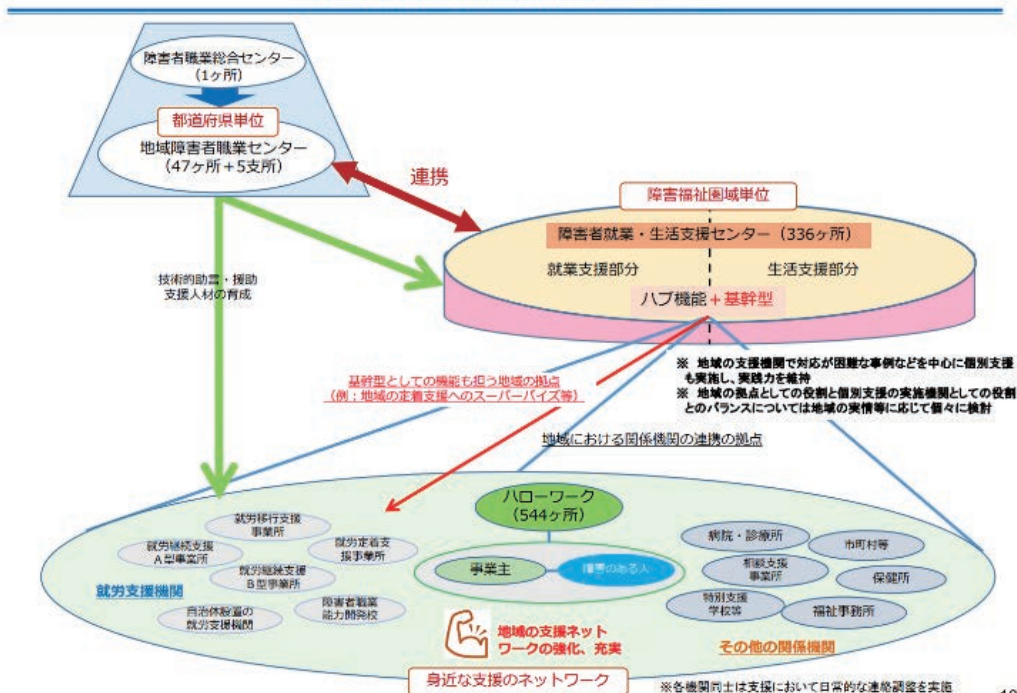
その後、支援費制度を経て、平成18年に障害者自立支援法が施行されると、福祉サービスから就労へという動きが活発になりました。このことにより、障害者就業・生活支援センターに求められる役割は「直接支援」にとどまらず、「ハブ的役割」と言われる「地域ネットワークの構築」へと拡がることとなりました。さらに、令和2年11月にスタートした「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書において「基幹型」という新たな役割が示され、障害者就業・生活支援センターは、地域の障害者就労支援における中核的な役割を目指す方向性が明示されました。

4. 関係機関との連携について

このように、障害者就業・生活支援センターが担う役割が変遷することに伴い、関係機関との連携についても大きく変わりました。一概に「基幹型」といっても、地域の状況によってその役割は異なると言われています。一般的に社会資源が比較的多い地域ではマネジメント的役割の比率が上がり、社会資源が少ない地域においては直接支援の比率が上がると言われます。

地域に求められるニーズを把握し、地域に即した「基幹型」の役割を担い、関係機関と連携を図ること

今後の地域の関係機関の連携イメージ



が求められています。

5. テレワークにおける支援について

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会が平成26年に示した「就業・生活支援センター実態調査報告」によると、障害者就業・生活支援センターの登録者に占める障害別の割合は以下の通りになります。

知的障害者（52.2%）、身体障害者（15.7%）、

精神障害者（25.4%）。これは精神障害者の雇用義務化（平成30年）以前の調査になるので、現在は精神障害者の割合がこれ以上だと推察されます。すなわち、登録者に占める身体障害者の割合はかなり低い状況であるといえます。

そのため、テレワークで働く方への支援ノウハウについては、多くのセンターにとって「これからの取組」になると考えられます。コロナ感染拡大以降、新たな働き方として期待されていることを受けて、一つ一つケースを重ねて実践することが必要になります。

（藤尾 健二）

9.4 医療機関との連携

1. テレワーク下での治療と仕事の両立支援

テレワークという柔軟で多様な働き方が広まることは、反復または継続して治療が必要な病気や障害のある人が、より働きやすくなることを示唆します。

医療技術の進歩により、病気や障害を抱えながらも働き続けることができる可能性が高まっています。何らかの疾患で医療機関に通院している労働者は約3人に1人を占め、年々増加しています¹⁾。しかし、仕事上の理由で適切な治療を受けられないケースや、職場の理解や支援体制不足により離職になるケースが問題視されてきました。これを受け、厚労省は治療と仕事のガイドラインや両立支援コーディネーターの養成を進めてきました²⁾。ガイドラインにおいて、両立支援を行うための事業場における環境整備の一端として、在宅勤務（テレワーク）等の勤務制度の整備についても推奨しています。

2. 両立支援における連携の重要性

両立支援を進めるにあたっては、以下の関係者が必要に応じて連携することが示されています²⁾：

- ・ 企業の関係者（事業者、人事労務担当者、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等）
- ・ 医療機関（主治医、看護師、医療ソーシャルワーカー等）
- ・ 地域支援機関（産業保健総合支援センター、労災病院に併設する治療就労両立支援センター、保健所、社会保険労務士等）

事業場において治療と仕事の両立支援を検討するうえで必要な情報収集には、特に医療機関との連携が重要であり、事業者は、労働者が支援の必要を申し出や

すいよう、日頃から相談支援体制や活用できる社内制度等の環境整備による事前準備が求められています。

3. 労働者の職業準備性における医療連携

職業準備性（readiness）とは、安定した職業生活を送るための労働者の基礎的な資質のことであり、具体的に5つの資質があります：健康管理、日常生活管理、対人技能、基本的労働習慣、職業適性³⁾。特に、治療場面と支援場面で重複して介入の対象となるのは、「健康管理」（例：体調管理、服薬管理）や「日常生活管理」（例：基本的な生活リズム、余暇の過ごし方）です。体調管理には、個々の病状や障害特性、睡眠、ストレスへの対処方法についても含まれます。労働者本人を中心に、セルフモニタリングシートなどのツールを活用し、医療機関への受診時の報告に用いるなどして、継続的に支援することが理想的です。

また、労働者が自身の病気や障害について雇用側に開示し、配慮や支援を求める時に重要なのは、本人の疾病理解です。自身の病状や治療状況、配慮や支援の具体的な内容などを、就職面接時や就業中に雇用側に開示するには、主治医や他医療者との情報共有が重要です。

4. 医療機関との円滑な連携のためのポイント

労働者の健康情報等は、特に取扱いに配慮が必要な要配慮個人情報であり、労働者本人の同意を得た上で、治療と仕事の両立支援のために必要な情報を収集、共有、連携することが重要です。

事業者は、病状や就業継続の可否等に関する主治医の医学的知見について、産業医等の意見を勘案し、事

業場における就業継続の可否、必要な就業上の措置、治療への職場配慮等について検討を行い、対応策を講じる必要があります。この際のポイントとして、労働者が主治医から情報提供を受けるに当たっては、自身の勤務情報を主治医に提供すること、就業上の措置等の検討に当たっては、事業者は労働者本人と十分な話し合いを通じて支援プランを決定することが理想的です。勤務情報や主治医の情報提供に関する様式例集を活用しましょう²⁾。

5. テレワークにおけるメンタルヘルス対策

テレワークのデメリットとして、長時間労働や、コミュニケーションが取りづらく孤独感が高まることなどが挙げられており、メンタルヘルス不調につながる恐れが指摘されています。テレワーク下における労働者のメンタルヘルス対策は、早期発見が難しく、オンライン会議システムによる面談でも心身状態の評価が難しいという課題を抱えています。そこで、テレワークにおけるメンタルヘルス対策のポイントを三つの「予防」に準じて説明します。

- ①一次予防：ヒアリングによる職場環境の把握と改善
 - ②二次予防：定期的に web 上で不調の確認と対応
 - ③三次予防：対面と遠隔での職場復帰における支援
- また、労働者のメンタルヘルス不調が明らかになった場合、医療機関と産業保健スタッフが、医学的現症、勤労状況、生活状況、事業場の懸念の4軸からなるアセスメントを推奨しています。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 (2022) 令和4年度版厚生労働白書：社会保障を支える人材の確保。
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (2022年9月15日 閲覧)
- 2) 厚生労働省 (2016) 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000912019.pdf> (2022年9月15日閲覧)
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター職業リハビリテーション部 (2019) 2019年度版就業支援ハンドブック。
<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/handbook/book.pdf> (2022年9月15日閲覧)

(藤川 真由)

情報リソース

ここでは、今後障がいのある方のテレワーク就労を支援する上で有益な情報となるリソースを紹介したいと思います。

- 日本テレワーク協会
 < <https://japan-telework.or.jp/> >

日本テレワーク協会は、国内のテレワークに関する動向や各種マニュアルなどの公開を行っている協会です。最新のテレワークに関する動向や施策に関連する情報、テレワーク導入による効果などの様々な情報を公開しています。またテレワーク導入のポイントやそれらに関わる勤務規則の例など様々な実践事例が掲載されています。



- Microsoft Teams 事業所向けマニュアル

Microsoft 社では、「障害のある方の就労 / 雇用について」において、IT を用いた障害のある方向けの IT ラーニングプログラムや就労事例などを紹介しています。



<<https://www.microsoft.com/ja-jp/enable/work/>>

また障害別の困難別のガイドが公開されています。

また本研究事業にもご協力いただき、「Microsoft Teams 使い方ガイド」を作成いただき、HP へ公開いただきました。

<<https://www.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE52nRh>>

Microsoft Teams は、本研究で行なった調査においても、企業におけるテレワーク雇用されている障害当事者の方が、最も職務上使用しているコラボレーションプラットフォームであるとの結果があります。

これから事業所の遠隔訓練において、Microsoft Teams の活用をご検討される場合には、一度内容をご確認いただくことをおすすめします。



- 障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク (全障テレネット)

全障テレネット (障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク) は、ICT 活用で障害者の就労・就職支援を行っている全国9団体によるネットワーク組織です。現在、障がいのある人に「在宅テレワーカー」として力を発揮してもらうことを考える企業も増えてきました。この新しい雇用の形はコロナ禍の後押しもあり、更に注目されることが予想されます。一方で、企業で雇用されて働くことは困難で

あっても、ITを使った仕事で社会と繋がりを持ちたいと考え、フリーランスや社会就労のサービスを利用する方々も大勢います。当ネットワークは、長年障がいのある方のテレワークに関わる支援を行っていた団体が集結し、より積極的なテレワーク推進を目的として、全国的なネットワーク組織です。団体メンバーは、北海道、関東、中部、中四国と広域であり、かつ、その組織の形も、非営利団体、企業、第3セクターなど多様であるのが特徴です。

こちらのネットワークでは、障害のある人のテレワークの実際について、オンデマンド視聴できる素材を公開しています。重度の身体障害の方から難病の方まで様々なテレワーク事例とその支援のポイントについて公開しています。



<<https://www.youtube.com/@user-mx6yc7ln2z/videos>>

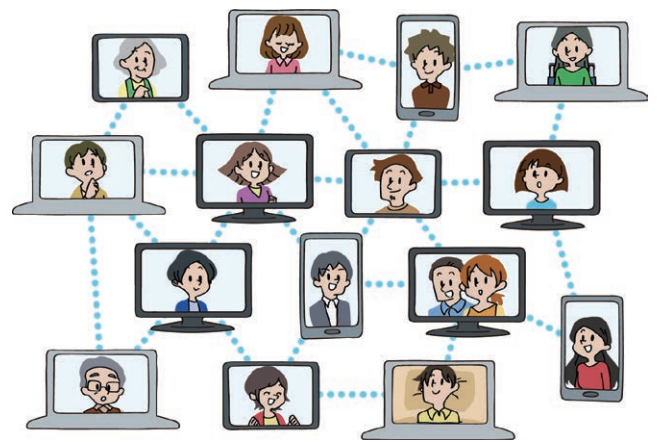
○みんなのテレワーク就労推進

この支援マニュアル、「Society 5.0時代の新たな働くを創出する 障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル」の全体版となります。このマニュアルは、テレワーク就労推進プラットフォームにおいて、これらのマニュアルに関連する動画や支援マニュアルのブックレット版のダウンロードが可能になります。またこのプラットフォームでは、セミナー等の情報についても随時提供していきます。

テレワーク就労や遠隔訓練に関する情報を把握したい方は、<<https://www.teleworkbridge.org/>>へアクセスください。



本支援マニュアルやテレワーク就労推進プラットフォームが、全国の障害のある人のこれからの新たな「働く」を共に創出する皆様の実践のアイデアやサポートとなることを願っています。これらの知見は厚生労働省科学研究費補助金障害政策総合研究事業「就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進に関する研究(JPMH21GC1017)」の成果の一部です。本研究にご協力をいただきました皆様へここに感謝を申し上げます。



新たな「働く」を創出する

オンラインコミュニティ「みんなのテレワーク就労推進」へようこそ。
このサイトでは、テレワークに関するお役立ち情報や、様々なテレワーク支援に関する情報を提供しております。

Society5.0時代の新たな「働く」を創出する

障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための

支援マニュアル ブックレット版

詳細はこちらからダウンロード

