

就労支援マニュアル

はじめて就労支援に取り組むあなたへ



平成19年3月
社会福祉法人 慶信会

目次

はじめに

第1編 就労支援マニュアル	5
1. 就労支援について	5
(1) 施設職員の意識が大切	5
(2) エンパワメントの視点にたつて	7
(3) 施設全体で取り組もう	8
2. 具体的な就労支援の取り組み	9
(1) 就労支援の全体プロセス	9
(2) ニーズの把握、整理	10
(3) 就労相談	11
(4) アセスメント	12
(5) 職場開拓とマッチング	13
① ハローワークを訪問する	14
② 企業を直接訪問する	15
③ 成功例から学ぶ	16
④ 企業の理解を得る	17
⑤ 職場環境のアセスメント	18
⑥ マッチングの調整	20
(6) 職場における定着支援	21
① 橋渡し役	21
② 企業側の支援への移行	22
(7) フォローアップ	23
第2編 「熊本県授産施設就業促進モデル事業」の概要 及び事例報告	24

資料編

1. 「就労移行支援のためのチェックリスト」の概要	35
2. 障害者雇用制度の基礎知識	39
3. 関係機関一覧	42

はじめに

平成18年4月に施行された「障害者自立支援法」において、就労支援の抜本的強化が掲げられ、また、同じく4月に施行された「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正では、精神障害者保健福祉手帳所持者が雇用率に算定されることとなり、障害のある人の就労支援は、障害者施設をはじめ障害のある本人や家族あるいは、これまで熱心な取り組みをしてこられた企業等だけの関心ごとでなく、一般の企業としても関わりの深い事柄となってきました。

しかし、障害者自立支援法による制度改革によって、雇用機会の拡大や施設から就労への移行を進める取り組みは始まっても、障害のある人の就労を継続的に支え、生活の質を高めていくような実践はまだ不十分だといわざるを得ません。これまでの就労支援は、就労支援に携わる人たちのそれぞれの取り組みの中から、作り上げられてきた経験に頼る部分が大きかったと思います。

今回、熊本県では「授産施設就業促進モデル事業」を平成17年・18年の2カ年事業として企画し、熊本県内の障害者施設で、現在、施設を利用されている方で1年以内に就労したいという方々を施設がリストアップし、対象者と施設が一体となり就労支援のプロセスを段階的に踏みながら就労に結び付けるプロセスにモデル的に取り組む施設を熊本県が各年4箇所選定し、実践を行ってまいりました。その結果就労に結びついたケース、あるいは年度内では難しかったが、期間後に就労に結びついたケース、あ

るいは課題を抱えてそれが解決できずに就職に至らなかったケースなど多様な実践を通して多くの示唆を得ることができました。

今回、この事業に携わることができた者として、その支援過程で得たものをまとめ、今後就労支援に取り組む方々の一助になればと、このマニュアルを作成しました。現場の中で利用され、検討されることを期待し、はじめの言葉とします。

平成19年3月

熊本県授産施設就業促進モデル事業

モデル施設支援事業 受託法人

社会福祉法人 慶信会

熊本県南部障害者就業・生活支援センター「結」センター長

甲斐正法



就労支援マニュアル

『はじめて就労支援に取り組むあなたへ』の発行にあたって

障害者が地域で生活するうえで、就業は、経済基盤の確立や自己実現などの面で非常に重要な要素であり、障害者自立支援法においても、就業支援は大きな柱の一つとされています。しかし、授産施設等利用者の一般就業の現状は、依然として厳しいものがあります。

そこで、熊本県では、就業支援に積極的に取り組む授産施設において、就業支援に関するノウハウの蓄積や人材の育成、支援体制の構築を図り、授産施設から一般就業への移行モデルを創出することを目的に、平成17年度、18年度の2ヶ年事業として、「熊本県授産施設就業促進モデル事業」に取り組みました。

この就労支援マニュアル『はじめて就労支援に取り組むあなたへ』は、この事業でモデル施設への技術的な助言・指導を行っていただいた（福）慶信会に委託し、事業の成果をまとめたものです。特に、これから障害者の就労支援に取り組もうとする支援者の方に使っていただけるよう、就職に至るまでの流れに沿って、必要な支援の基本事項についてまとめました。

内容的に不十分な点多々あるかと思いますが、県内各地の就労支援の現場でご活用いただき、一人でも多くの障害のある方の就職につながれば幸いです。

平成19年3月 熊本県健康福祉部障害者支援総室長

第1編 就労支援マニュアル

1. 就労支援について

(1) 施設職員の意識が大切

障害者の就労を考えると、障害者自立支援法を契機としてその考え方が大きく変わってきたように思います。これまでの授産施設では、多くの場合「一般就労が困難な方々を対象に」授産施設での活動を行っており、そこは、利用者にとって訓練の場所でもあり、福祉的就労の場所でもありました。そのようなことから、一般就労を最終の目標としてはあまり意識せずに訓練や福祉的就労に取り組んでいたことから、就労の実績も十分ではなかったのではないのでしょうか。

しかし、障害者自立支援法の成立を受けて、障害者の働く場所を施設の中ではなく、地域に作っていきこうという流れが生まれてきました。

障害者自立支援法は、障害者が「もっと働ける社会」の確立を目指しており、このことは、社会福祉基礎構造改革が、身近な地域で自立した生活を送れるよう、人々に福祉、医療、保健、就労、教育などの多様なサービスを総合的に提供することを基本的な方向としていることと共通するもので、この点を考えると、やはり、支援者の思い、そして当事者（本人や家族）の思いを変えることが大変重要であると感じます。

まずは、最も身近な支援者である施設の職員が「彼はきっと就職できる」「彼女はどうか就職につなげていこう」という思いをまず持ち続けることが大切だと思います。

私たち施設職員は、ともすればこの方は社会生活を送る上で、このようなところが問題ですね、こんなところが改善されなければ、きっと自立生活はできないというふうに、障害のある方の課題や問題点に焦点を当て、どうしたら改善できるかということを日々の仕事にしていました。

その視点は否定できませんが、それでは、個人の課題を改善しなければ、その方の生活は、一生施設生活のなかで、その問題となる点の改善にのみ取り組むこととなり、自立生活はいつまでたっても前に進むことができなくなってしまいます。



(2) エンパワメントの視点にたって

そこで、自立支援の考え方も大きく視点を変え、本人の良い点や残存機能に注目をし、環境を整えることによって本人の力が発揮できるようエンパワメントしていく支援を考えることが重要となってきます。就労支援の実践は、さまざまな障害はあっても就労できる力と意欲を持っているのであれば、関係者が一致協力して、雇用機会の調整や雇用環境の調整を行い、就労につなげていくというプロセスが大切だと思います。そのうえで、就労が可能なところに到達して、生活の場の確保であったり、定着の支援であったりという過程がでてくるのです。

いずれにしても、今後、施設利用者の方々に対して「就労できない人」という視点で支援を行っていくのではなく、「どうしたら就労できるか」という思いを持ち続ける、「発想の転換」がまず必要なことだと思います。

就労支援の担当者をはじめ施設の職員の方々が「できない」「無謀だ」と諦めた時点でその方の就労への道は閉ざされると言っても過言ではないと思います。発想を転換し、実践を行うことで、道は開けてくると思います。皆さん頑張ってみましょう。



(3) 施設全体で取り組もう

何でもはじめる前は、とても難しいとついつい考え込んでしまうものです。今回の熊本県授産施設就業促進モデル事業に参加された施設の職員さんも、就労支援に取り組むのは初めての方もいましたが、一緒に就労支援のプログラムを考え、関係者と情報を共有したり、一緒に活動したりという経験を積まれ、今では、労働関係者やハローワークの方々と情報の交換を行うことが難しい仕事ではないことを実感されたと思います。

しかし、昨年度のモデル事業の支援者の方と今年度のモデル事業の支援者の方で共通の悩みを持たれた職員さんがいました。

それは、1ヶ月を過ぎ、2ヶ月を過ぎた頃から、「他の職員が目が気になってきた」「これまでの動きと違うので、職員間で浮いているような気がする」ということでした。

このようなことは、どの施設でも起こりうるのだと思います。一人一人の職員の意識が変わることもとても大切なことですが、組織としての施設の意識も同じように変わっていかないと、就労支援を担当する職員だけの力では限りがあり、連携もうまくいかないでしょう。

就労支援の担当者は、これまでの施設職員と大きく違う行動が必要です。実習支援、職場開拓、他機関との調整等外で行う仕事を中心となります。施設長とよく相談し、施設全体でケース会議を開いて情報の共有化を図るなど、施設全体で取り組む体制をつくりましょう。

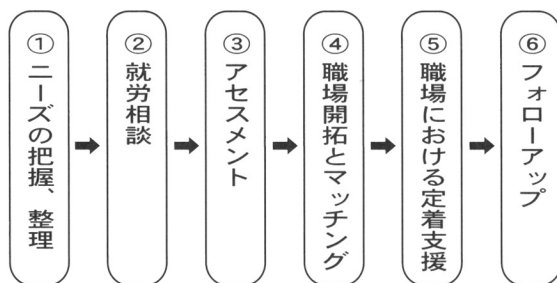
2. 具体的な就労支援の取り組み

(1) 就労支援の全体プロセス

就労支援とは、ある一定の手順に従って行うことを基本としていますが、各施設で取り組みを行う場合は、地域の状況や施設の役割や機能、利用者の状況によっても、さまざまなアプローチの手法があると思います。施設内ですべてのプロセスを担うこともあれば、就労支援機関や地域のネットワークの中で複数の機関が連携して行うこともあります。

また、授産施設などの利用者には、就労を希望している人や可能性のある人がいますが、障害の状況や本人の意思や性格、社会経験、年齢等の条件が異なり、就労が現実的には大変難しい人もおり、支援の内容も異なってきます。

基本的には、以下のプロセスを踏みながら、就労支援が行われていきますが、利用者の状況に応じて、あるいは、段階をとばして進んでいくこともあります。いずれにしても、障害の特性を踏まえて、障害者一人一人の状況に応じて効果的なアプローチを行いながら、きめ細かい支援を行うことが必要となります。その際、利用者への十分な就労支援を行うためには、施設職員の意識の向上を図ることがまずもって必要なことでしょう。



(2) ニーズの把握、整理

就労支援の始まりは、ニーズを把握し、主訴を整理し、基本的な情報を収集することです。

基本的な情報収集とは、主に、書類や面談を通して、教育歴、職歴、意欲、希望、その他の周辺情報を把握することです。その後、に詳細なアセスメントを行い、方向性を絞り込むことが必要となってくる。

その際、利用者の気持ち、意欲、希望を十分確認し、尊重します。「そんなことできるはずがない」「そんなことは不可能だ」と思えるようなことでも、環境を整え、足で稼いでみると「案外いけるかもしれないな」と実感されるかもしれません。動く前から否定を続けても前には進めません。「どうしたらこの思いをかなえられるかな」と思い続けることがまず必要でしょう。

また、体調管理や生活の安定性（施設での状況、体力・体調の管理、生活のリズム、金銭管理、コミュニケーション等）を確認することも大切です。そして、就労経験の具体的な内容（職種・職歴等）の確認も大切です。

次に、情報を整理し、自分の施設の機能で対応できるか否かを検討し、必要ならば適切な関係機関と連絡調整を図ります。

たとえば、現在利用している施設の近くで就労していく場合と出身地の近くで就労しようとする場合では連携の必要性が異なり、後者の場合には単一の施設の機能だけでは十分な就労支援は困難となり、他の機関との連携が必要となってきます。

（3）就労相談

次に就労相談のステップに進みます。その際、「働きたい」という利用者の希望と企業が求める能力が必ずしも一致しない場合があります。利用者の状態や生活面の課題について適切に見極めることが大切です。したがって、就労の目標に対して、利用者にとって何ができて何が課題なのかを伝え、客観的に自分の能力を見極めるようにすることで、就労が困難な場合でも、一般就労へのステップアップにつなげていくことが大切です。

また、利用者を就労環境に合わせることも必要ですが、利用者が行える作業を開拓することや、短時間労働など、利用者の特性に応じた就労環境や勤務条件を整えることも必要です。このため、就労環境等の調整を企業に提案することも重要になってきます。



(4) アセスメント

次に、障害のある人に対するアセスメントについて述べます。

授産施設等においては、施設利用者と毎日接しているため、施設利用者の状況に関しては概ね知っているつもりですが、改めて就労の視点で情報を整理してみると、不十分なことに気づかされます。

そこで、情報の整理を行うための資料として、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センターから発表された、「就労移行支援のためのチェックリスト」を活用してみましょう。就労支援のアセスメントに大変有効なものですので是非利用していただきたいと思います。

「就労移行支援のためのチェックリスト」は、上記の障害者職業総合センターのホームページからダウンロードできます。



(5) 職場開拓とマッチング

就労支援を行うにあたって、施設職員が一番苦手としている部分が労働機関の関係者と連携をとって、活動することだろうと感じています。日ごろから労働機関の関係者と連携をとって仕事をしていると何でもないことですが、ほとんど接したことがない人にとって、あるいはほとんど行ったことのない場所では、どのような対応をすれば良いのかやはり不安になってきます。しかし、まずは一步踏み出すことから始めましょう。普段接していないということは、逆に考えると、われわれの知らない情報がそこにはたくさんあるということです。ひょっとしたら、皆さん方の施設の近くの企業や事業所から求人が出ているかもしれません。そのような情報に出会うことが就労支援の第一歩だと思います。したがって、そのような情報を手に入れることが普段の仕事になってくれば本物です。また、経験のなさからくる苦手意識を解消するため、熊本県内でも就労に関する勉強会や交流会が行われています。そのような場所には、様々な職種の方々が参加されており、労働機関の関係者や病院のケースワーカー、施設の職員、特別支援学校の先生方なども参加しておられますので、日ごろからそのような場所に出向き情報の交換や交流を深めることも大切だと思います。

① ハローワークを訪問する

ハローワークは、障害者雇用に関わる第一線の相談窓口であり、職業相談、職業指導、就職斡旋等、一連のサービスが提供されます。障害者雇用に関わる助成金等を活用する際にもハローワークの関与が必要な場合が多く、障害のある人の就労支援を行うにあたって、ハローワークとの連携は欠かすことができません。

また、ハローワークはこれまで以上に就労支援を行う福祉施設と積極的に連携をとる動きをはじめています。したがって、皆さんも地域の就労支援のパートナーとして認識されるように、立場と、姿勢を明らかにして、ハローワークとの連携を強化してください。

そのためには、就労支援用の施設のパンフレットや名刺を持つことが必要です。また、ハローワークを利用して就労支援を行うためには、ハローワークへの求職登録が必要です。個別の求職登録においては、求職者のアセスメント結果をまとめた資料の準備が必要です。

ともかく、ハローワークには足しげく通い、担当者と顔見知りになり連携の強化に努めてください。

② 企業を直接訪問する

企業と接触することは、施設の職員にとっては普段からの交流がないために敷居の高さを感じるものです。したがって、日ごろからハローワークで求人情報を調べたり、その他の求人誌などから情報を得たりした上で、いくつかの候補に絞って交渉を始めましょう。その際にハローワークや他の信頼できる組織、機関、人物の紹介があった方がスムーズに行くでしょう。企業側も公的な組織からの紹介があれば安心して対応されると思います。就労支援の側にも組織としての信頼性が求められるのです。「熱意」「やる気」だけでは相手を説得する材料としては乏しいと思います。障害者雇用に対する企業側の不安を取り除き、適切な説明ができることが必要です。同業他社の動き、同業他社での成功例は重要な説得材料となるでしょう。



③ 成功例から学ぶ

企業への訪問の機会が得ることができたら、すぐに雇用結びつけようと一方的な説明を行うだけでなく、企業人から多くのことを学ぶという姿勢も必要でしょう。

たとえば、障害のある人が働いている職場へ出向き、その企業での成功例や失敗例、様々な課題があることを知ることからはじめましょう。また、現在は障害者の雇用をしていないが以前は障害者の雇用をしていた企業も少なくないと思います。そのような企業において、企業側の持つ障害者雇用を始める前の不安や障壁、障害者雇用に取り組むようになったきっかけ、方針決定のプロセス、採用の方法、就労支援機関とのかかわり、障害者雇用で苦労したことなど様々な事柄を学ぶことは、今後の就労支援に大変役に立つと思います。とにかく施設から一歩踏み出してみることで



④ 企業の理解を得る

求職活動を続けていると、ハローワーク等を通じて求人情報が入り、企業面接に臨むことになります。初回面接では、障害者雇用制度に関する説明、実習の実施などを含めた採用までの段取りの打ち合わせ、さらに雇用条件の調整など必要なことが多いため、一定の知識と経験が求められるので、ハローワーク担当者と面接同行することを勧めます。

その上で、就労支援機関の役割や、障害者雇用制度の仕組みをわかりやすく伝え、企業が単独で障害者雇用に取り組むのではなく、就労支援機関をパートナーとして、様々な制度や人的支援を受けながら障害者雇用に取り組むメリットを理解してもらうことが大切です。



⑤ 職場環境のアセスメント

企業が就労支援機関と連携する土台ができれば、障害のある人と職場環境とのマッチングを図るため、就労支援担当者は企業と連携して「職場環境のアセスメント」を行ないましょう。職場環境のアセスメントでは、就労支援担当者が実際の職場に赴き実習を行い、自ら体験することや、障害のある人と一緒に職場実習することを忘れてはなりません。

そこで、就労支援担当者は、職場で何を見てくるのかが明確になっていないと、マッチングを検討するのに必要な情報が取れていないことがあります。

ア 企業の基礎情報

基礎情報には、会社規模、事業内容、雇用率の状況、経営状態、障害者雇用の方針、グループ企業の状況など、様々な要素が含まれます。特に重要なのは、その企業が障害者雇用に関してどのような方針を持っているかです。「すぐ雇用しなければならぬ」「できれば雇用したい」「できれば雇用したくない」などの基本方針を把握する必要があります。

イ 仕事

障害のある人が従事する可能性のある仕事について、どのような仕事があり、どのような能力が必要とされるかを知ることが第一のポイントになります。特にコミュニケーションの障害がある人を支援する場合には、就労支援担当者が実際に体を動かして仕事をすることによって、体の使い方、疲労感を実感しておくことが大切です。

仕事についての情報を収集・整理する方法として「業務分析」と「課題分析」の2つの方法があります。業務分析は一日の流れを整理分析し、課題分析は個々の仕事をどのような手順で行うかを整理して表すものです。仕事の手順を小さな行動単位に分けて、時系列的に並べて書きあらわします。

ウ 職場環境

職場の環境については、職場のマップを作り、一日の流れや、仕事の動線を具体的にわかりやすく記入しておくといいでしょう。その際、明暗や広い狭い、におい等にまで配慮することも必要です。

エ 人的環境

職場実習の数日間で従業員の性格などの情報を把握しましょう。従業員との関係作りは職場環境のアセスメントの段階から始まります。アセスメントのときに信頼を得ていれば、雇用後も支援が行いやすくなるでしょう。

⑥ マッチングの調整

適切なマッチングを行うためには、障害のある人の特徴を十分に確認し、その人の長所を知っておくことが必要です。それと共に、仕事で要求される能力や職場環境も十分調査し、その適切な組み合わせを作り出していくことが重要な仕事です。障害の特性を十分に認識し、丁寧なマッチングを心がけることが重要です。



(6) 職場における定着支援

① 橋渡し役

面接が終了し、採用が決定した後は、実際の職場で企業が提示する条件に従って働くことができるよう支援していくことが大切です。定時に出勤し、出勤した後、誰にどのような指示を受け、その場所に適応した行動が取れるかどうかが問題となります。また、疑問を持った場合にどのようにして解決を図っていくかというようなさまざまな問題にぶつかっていきます。

そこで、正式採用となる前に、本人が一つ一つの問題に適切に対応し処理していくことができるかどうかを見極めるために、また、本人に対して、問題への対応方法を指導していくために、多くの場合は実習が行われます。

知的障害や精神障害のある人の多くは「適応」が苦手なため、思いもよらないことで問題が発生したりします。そこで、実習の期間から、職場で障害のある人に付き添い、不安、困難、問題等を見出し、それらを職場に伝えて問題解決を図ったり、直接解決する役割を担う「橋渡し役」として就労支援担当者が同行することが必要でしょう。あるいは、就労支援の専門職であるジョブコーチの活用をお勧めします。ジョブコーチを活用した方が良いかどうかはハローワークや就労支援関係機関に相談をしてください。

② 企業側の支援への移行

しかし、就労支援担当者やジョブコーチだけが、障害のある人を支援していると、就労支援担当者やジョブコーチが職場から退いた後に誰も支援をしないということになり、様々な問題が発生して、職場定着の妨げとなります。そこで、職場の中で支援を継続する人につなげていくやり方をナチュラルサポートと呼びます。

就労支援担当者やジョブコーチは、ずっと継続して障害のある人のそばについてあげることはできません。したがって、定められた期間の中で障害のある人が上司の指示を受け同僚に支えられ仕事を継続していけるように、職場の従業員が障害のある人にかかわり、相互に理解していくプロセスを側面から支援することがとても大切だと思います。



(7) フォローアップ

就労支援では、職場で業務の遂行ができるよう、集中的に支援することに焦点を当てがちですが、就労支援担当者やジョブコーチが職場から退いた後の一定期間にわたっての定着支援が何よりも重要です。したがって、定期的な電話での報告や就労支援担当者やジョブコーチの定期的な企業訪問、直属の上司や企業の人事担当者などへの定期的な状況確認が必要です。人によって短期間の支援でよい方から、長期間にわたって継続が必要な方まで様々です。

また、就労支援で欠かせないのが生活面の支援です。金銭管理、異性問題、家族関係、単身生活への移行、食事や健康面の管理、土日の余暇の過ごし方など様々な面で支援が必要となります。

就労支援担当者がどの程度、生活面の支援を直接行うかは、その問題の内容や、地域の社会資源の状況に応じた判断が必要です。

関係機関や地域の生活支援担当者と連携を図り支援していくことが大切でしょう。しかし、それまでのコーディネートを就労支援担当者が担う場合もあると心がけましょう。

第2編「熊本県授産施設就業促進モデル事業」の概要及び事例報告

今回、平成17,18年度の2年にわたり、熊本県授産施設就業促進モデル事業の対象施設として知的障害者授産施設、身体障害者授産施設、精神障害者授産施設、小規模通所授産施設の8箇所が指定を受け、施設利用者の就労支援に取り組みました。

施設によっては、これまで多くの就労支援に携わり経験豊富なところと、全く初めてとっていいほど経験の少ない所もあり、1年間の事業計画と共に各施設のコーディネート役としての支援の難しさを感じました。

しかしながら、気になったことの一つは、これまで多くの就労支援に携わってきたという施設においても、施設職員の個人的なつながりや取引企業との関係など独自の方法で取り組みがなされ、労働関係機関と連携して、組織的に就労支援に取り組んでいた事例は少ないということです。今回の事業は、改めて就労支援の基本的な部分を学ぶ機会となったと同時に、各施設のこれまでの就労支援の取り組みを検証する機会にもなりました。

二点目としては、利用者ニーズのつかみ方も課題として浮き彫りになりました。この事業の対象となった方々は「就労したい」と意欲を持って取り組まれましたが、「何故就労したいのか」、「就労後にどのような生活を送りたいのか」など、踏み込んだところでのニーズの確認が不十分だった場面も多く見受けられました。

たとえば、今回の事業で、いったん就職が決まって働き始めたが、仕事以外の生活面で本人の思いと異なった部分をフォローすることができずに、結果として一旦決まった就職を継続することができないケースがありました。就職が決まったあとの生活面の支援が重要な部分であることを改めて関係者一同肝に銘じることとなりました。

モデル事業に手を上げたそれぞれの施設では、さまざまな工夫のもとに支援を行い、労働関係機関との連携にも力を注ぎながら、施設を挙げて施設利用者の就労支援に積極的に取り組まれました。

その内容は、多くの関係者の意識が変わるほど大変意義深いものであったと思います。これらの施設が、熊本県の就労支援の先行施設として取り組んだ事例の中から特徴的な取り組みを数例紹介しますので、参考にさせていただきたいと思います。それぞれの現場で、障害者の就労支援に今後とも積極的に取り組んでいただけるものと確信しています。



■事業概要

(1) 就業促進モデル事業

積極的に施設利用者の一般就業を促進しようとする施設から、施設利用定員に応じて2、3名以上就職させるための「一般就業移行促進事業計画書」を公募し、今後のモデル的な取組みと認められる施設を身体、知的、精神、小規模通所の各類型毎に選定のうえ、当該事業を委託する。

(2) モデル施設支援事業

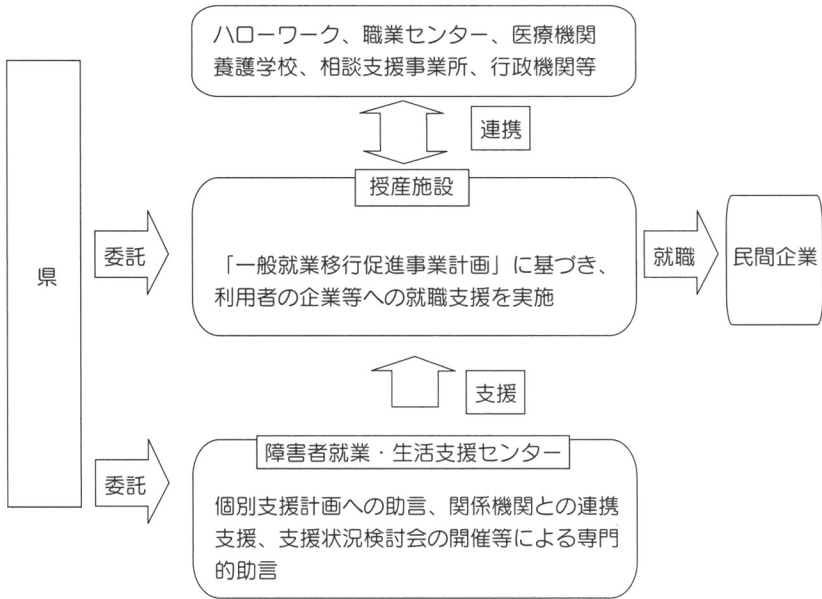
事業所開拓等に関する助言、関係機関との連携支援、支援状況検討会の開催等を、障害者就業・生活支援センター事業を実施する法人に委託し、計画達成に向けた技術的な支援を行うとともに、就労移行支援を行う職員の育成を図る。

(3) 成果報告会の開催等

モデル施設での成果を他施設へ普及するため、事例の具体的支援プロセス等を紹介する成果報告会等を開催する。

また、事業で得られた成果をもとに就労支援マニュアルを作成する。

■事業イメージ



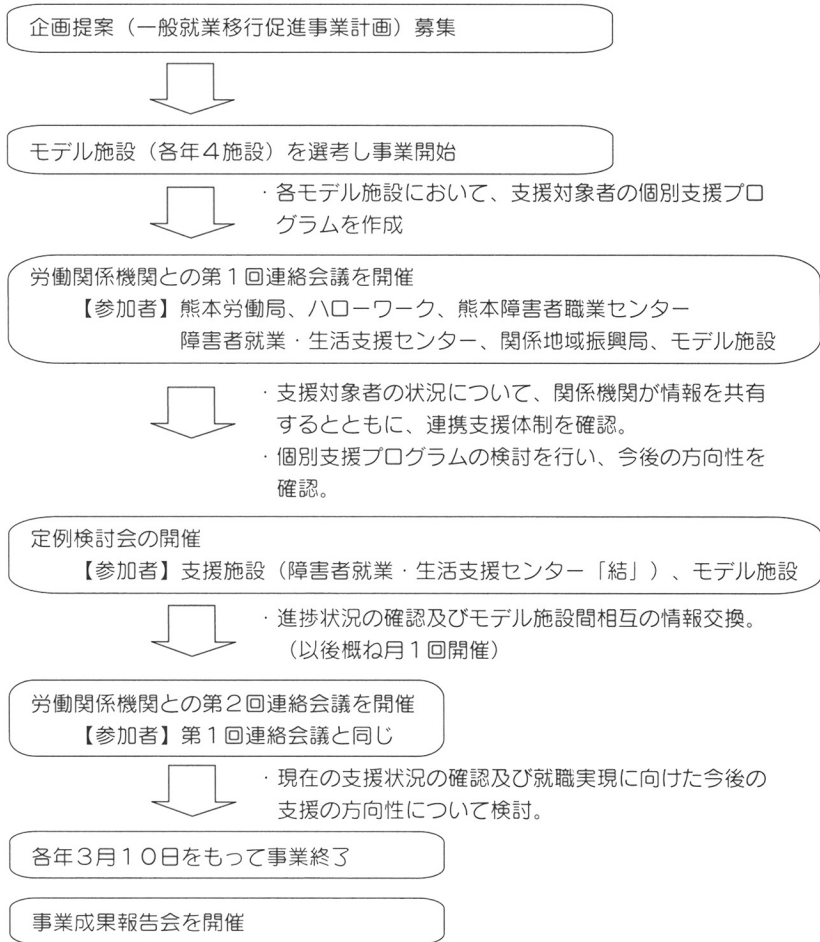
■就業促進モデル事業受託者及び目標就職者数

年度	法人名	施設種別	施設名	目標
H17	(福)みどり福祉会	精神・授産	ワークショップ八代	2人
	(福)ひまわり福祉会	身体・授産	テクニカル工房	2人
	(福)治誠会	知的・授産	阿蘇くんわの里	3人
	(福)はなぶさ会	小規模通所	ふい〜んど	2人
				計 9人
H18	(福)玉医会	精神・授産	風工房	2人
	(福)やまびこ福祉会	就労継続B型	ワークセンターやまびこ	2人
	(福)やまなみ会	身体・授産	インターワーク	2人
	(福)十百千会	知的・授産	ゆきその学園	3人
				計 9人

■モデル施設支援事業受託者

(福)慶信会 (熊本県南部障害者就業・生活支援センター「結」設置法人)

■事業の流れ



■事業終了後の支援対象者の状況（各年3月31日現在）

	平成17年度	平成18年度
就職	4人	4人
支援継続中	5人	5人
計	9人	9人

※就職者にはトライアル雇用中（1名）を含む。

事例報告-1

本人の状況	年齢	性別	障害区分	業種（仕事内容）	収入
	50歳代	男性	身体	施設にて授産作業	年金(1級)、授産工資
本人の希望	<p>地域の人たちと何らかの関わりを持てるような事業所を希望。職種としては、ホテル業、ホームセンター、製品検査・組み立て作業。日常生活が送れる程度の収入を希望。</p>				
施設の判断理由	<p>就労への意欲が高い。また、施設での作業も積極的に行っている。</p>				
問題点	<p>網膜剥離による視野能力の損失が著しく、行動範囲が制限される。糖尿病、高血圧、高脂血漿の症状があり、普段から注意、指導が必要。</p>				
支援の経過	<p>主にハローワークからの情報により、食糧品業者、クリーニング業者等へ就職活動を行うが、障害の状況、通勤問題等の理由から、実習受入についても承諾が得られない。並行して、施設内では履歴書作成や面接の演習を実施。10月に職業センターの職業評価を受けたところ、手作業に対する評価は高かった。</p> <p>本人の就職に対する意欲は変わらず、家族も出来る限り応援したいとの意向のため、その後も地元の事業所を中心に活動を継続するが、事業終了時点では、就職先は未定。</p>				
支援の結果	<p>事業期間内に就職に結びつけることはできなかった。</p> <p>職業評価では作業能力への評価が高かったものの、面接に臨むと、相手に障害が重いという印象を与えてしまい、いい返事がもらえなかった。事業所へのアプローチ方法を工夫する必要性を感じた。</p>				
今後の課題や展望	<p>本人の就職への意欲は変わらない。本人の意向により、今後は少し地理的範囲を広げて職場開拓を継続する予定。</p>				

事例報告-2

	年齢	性別	障害区分	業種（仕事内容）	収入
本人の状況	20歳代	女性	知的	調理員補助	年金(2級)、給料
本人の希望	家庭から近い職場を希望しているが、自宅の近くに働ける職場がないため、当法人の関係施設で就労することを提案し、本人や家族の同意は取れている。				
施設の判断理由	福祉工場への職場実習を行なったが、精神面の弱さから一度挫折している。しかし、本人の能力の高さから、施設内の調理員補助を目指して欲しい。				
問題点	作業面の能力は高いが、先のことを考え、自信をなくすことがある。				
支援の経過	実習開始時、時間に遅れることが時々あったが、改善は見られた。仕事は丁寧に行われているが、スピードがあがらず食事の時間に間に合わないことがあった。当初は落ち込んでいたが、中盤から立ち直りも早くなり、材料カットの際、カットの方法を悩み考え込んでしまうことなく、調理職員のアドバイスを聞きながら仕事を進められるようになってきた。失敗した後も、気持ちを引かずらないような声かけのタイミングや言葉の一言一言に注意を払っている。				
支援の結果	調理員補助として採用された。				
今後の課題や展望	調理師資格取得まで支援を続けていく。				

事例報告-3

本人の状況	年齢	性別	障害区分	業種（仕事内容）	収入
	50歳代	女性	知的	葬儀屋	年金(2級)、給料
本人の希望	町内の食品会社や製材所で13年勤めたが、リストラで退職。現在は施設のディサービスを利用しながら夫婦と3人で生活している。家から通えるところで仕事をしたい。				
施設の判断理由	作業能力は高い。身辺処理は自立。理解力はあり、誰とでも気軽に話をする。				
問題点	気に入らないと短気を起こし、トラブルの原因となる。また、金銭管理に不安がある。				
支援の経過	既婚者であり、自宅から通える範囲の就労を希望。地元で求職活動および情報収集を行う。9月、当法人の理事から就労についての情報があり、近所の葬儀社から「雇ってみよう」との話があったとのことであった。しかし、これまで障害者雇用に関して経験がないため、就業・生活支援センター「結」の担当者が関わり障害者雇用についての説明を行った。葬儀社は家族で仕事をされており、雇用保険の加入をされていないので、制度の適用はせず、パートタイマーの雇用契約となる。				
支援の結果	1日4時間の勤務体制で楽しく仕事を行っている。短時間労働であるが、家事との両立を考えると現在の状況が本人にとっては一番良い形ではないかと考える。				
今後の課題や展望	月に1~2回の定着支援を行いながら、本人と事業所との調整に当たっていく。				

事例報告-4

	年齢	性別	障害区分	業種（仕事内容）	収入
本人の状況	20歳代	男性	知的	福祉工場	年金(2級)、給料
本人の希望	単純作業で身体を使う仕事がしたい。自宅から通勤できるところで仕事をしたい。1ヶ月4～5万円欲しい。				
施設の判断理由	施設内での作業に対しては、意欲も見られてきたが内容を理解するのに時間がかかる。				
問題点	保護者から一般就労に対しては対応できるか不安があるとのこと。				
支援の経過	自宅から通える範囲で働けるところが見つからないので、福祉ホームを備えている福祉工場での就労で調整を始める。求職登録し、8月22日から9月1日まで福祉工場で体験実習を行った。9月1日、福祉工場から求人票がハローワークに提出され、求人登録を行う。その後、面接試験に向けて、作文や履歴書の書き方や面接の仕方を支援する。9月9日福祉工場にて面接試験があり、9月11日採用決定がなされ、10月2日より就労となった。				
支援の結果	モデル事業の対象となり、就労支援関係者との連携を取っていたので、ポイントは適切に対応していたので、スムーズに就労に結びついた。				
今後の課題や展望	月1回程度の福祉工場の訪問と、1週間に2回程度本人から施設に電話が入るので、本人の思いを聞いたりしながら定着できるよう支援をしていく。				

事例報告-5

本人の状況	年齢	性別	障害区分	業種（仕事内容）	収入
本人の希望	20歳代	男性	知的	リネン工場	年金(2級)、給料
施設の判断理由	<p>企業の内定が企業側の理由で取り消しになり、急いで次の就職を見つけたい。機械関係が好き。自転車通勤できる範囲。</p>				
問題点	<p>口数が少ないため友人達とのコミュニケーションが取りにくい。</p>				
支援の経過	<p>個人面接の後、仕出屋に実習決定。職員付き添いのもと2日間の実習開始、実習先で同僚とトラブルを起こし、実習中止。当施設の農業コースで訓練を再開。雇用コーディネーターの紹介で隣の市のリネン工場を見学。翌月塗装関係の事業所にて実習（1ヶ月）。その後ハローワークの合同面接会に参加。12月中旬に本人と再接触。最後の実習先であるクリーニング業を希望。実習期間終了間際に企業側と交渉し、再度2週間の実習延長にこぎつけた。その後正式に採用決定した。</p>				
支援の結果	<p>企業に出向いて障害者についての関わり方や支援の流れについて講習会を行い、企業側のナチュラルサポートが行えるように継続支援中。</p>				
今後の課題や展望	<p>口数が少なく、友人などとのコミュニケーションをとりにくいので、職場に定着できるように継続して支援を行っていく。</p>				

事例報告-6

	年齢	性別	障害区分	業種（仕事内容）	収入
本人の状況	30歳代	男性	精神(2級)	民間企業での清掃業務	年金(2級)、給料
本人の希望	<p>コンピューター(Word、Excel)を使う仕事(事務職)。 自宅からバイクで通える範囲内。 最低賃金以上を希望。 勤務時間は実働6時間以内で、深夜、早朝は避けたい。</p>				
施設の判断理由	<p>病状が安定し、施設の作業への欠勤が少なくなってきた。また、体調を崩したときも、上手に休憩を取り短期間で復調できるようになってきた。</p>				
問題点	<p>イベントの時など、気持ちが高揚して体調を崩すことがある。 本人の希望職種(事務職)と、適正職種のすり合わせを行う必要がある。</p>				
支援の経過	<p>8月に、本人が求人情報からA社を見つける。本人が希望していた事務職ではなかったが、自宅から近いので受けてみたいとのことのため、施設職員とともにみ訪問し、職場訓練の許可を得る。 同時期に、当初は本人が受けたがらなかった職業評価を受ける。思い切って受けたことと、その結果が良かったことで、自信につながった。9月上旬に3日間、A社において除草作業の訓練を実施。A社担当者から、体調悪化時などにすぐ支援者と連絡が取れるなら雇用も可能との回答があった。本人も、当初は事務職を希望していたが、体を使う仕事に清々しさを感じた様子だった。 手帳は未取得だったが、A社が雇用率対象の事業所であったため、手帳取得の手続きを行う。 3月にA社の面接を受け、4月からのトライアル雇用が決定。</p>				
支援の結果	<p>A社のトライアル雇用(除草作業)が決定。本人ははじめ事務職を希望していたが、職場訓練等の体験から、自然と自分に合った条件や環境を自然と選んでいった。</p>				
今後の課題や展望	<p>就職後、職場訪問の他にも電話で様子を尋ねることなどにより、定着支援を行っていく。</p>				

資料編

7. 「就労移行支援のためのチェックリスト」 の概要

○ チェックリストの活用にあたって

このチェックリストの目的は、「対象者の就労移行にかかる課題を発見することではなく、良い点も含め、対象者の現状をありのままに把握すること」と述べられています。このチェックリストを、対象者の就労の可否や就労移行可能性の高低を評価するためだけのものではなく、対象者の現状を改善するための個別支援計画を作成し、支援方法を考え、実行していくための資料として利用することが適切な利用方法であると思います。

また、「就労支援の方策は総合的に判断されるべきものであり、チェックリスト以外に、面接、検査等が併用されることが必要である。」と注意事項があるように、他のアセスメントツールと併用することで、アセスメントの信頼性を高めることができるでしょう。

○ チェックリストの構成

チェックリストは、次のような構成になっています。

① 対象者の就労移行についての現状を把握するための、“必須チェック項目”（個別支援計画を策定するに当たって重視すべき項目）と、“参考チェック項目”（就労移行支援をよりよく進めるために参考となる項目）が設けられています。

② “必須チェック項目”では、対象者の就労移行に関する項目として、日常生活（11項目）、働く場での対人関係（8項目）、働く場での行動・態度（15項目）の3つの分野における34項目についての段階チェックとし、さらに、項目によっては、具体的状態についての項目を設け、低い達成段階の場合にチェックします。

③ “参考チェック項目”は、9項目からなっています。それ以外に特記する事項がある場合には、「その他」の欄に、自由に記載します。

④ “必須チェック項目”についてその経過を見るために、3回分の結果を記録できる“チェックリスト経過記録表”が設けられています。

表1 必須チェック項目一覧

日常生活	起床 生活リズム 食事 服薬管理（定期的服薬） 外来通院（定期的通院） 体調不良時の対処 身だしなみ 金銭管理 自分の障害や症状の理解 援助の要請 社会性
働く場での対人関係	あいさつ 会話 言葉遣い 非言語的コミュニケーション 協調性 感情のコントロール 意思表示 共同作業

<p>働く場での行動・態度</p>	<p>一般就労への意欲 作業意欲 就労能力の自覚 働く場のルールの理解 仕事の報告 欠勤等の連絡 出勤状況 作業に取り組む態度 持続力 作業速度 作業能率の向上 指示内容の理解 作業の正確性 危険への対処 作業環境の変化への対応</p>
-------------------	--

表2 参考チェック項目一覧

<p>しごとの自発性 仕事の準備と後片付け 巧緻性 労働福祉的知識 家族の理解 交通機関の利用 指示系統の理解 数量、計算 文字 その他（自由記述）</p>



○ チェックリストの利用方法と効果

チェックリストは、個別支援計画を作成し、就労支援を進めていく中で使用します。また、支援期間中の諸段階において使用することにより、対象者の変化、支援の効果等を見ることもできます。

その利用方法と効果としては、次のものが考えられます。

(1) 個別支援計画を作成する

- ・生活全般の状態を把握することができる。
- ・見落としがちな項目を把握することができる。
- ・対象者の特性・特徴を知ることができる。
- ・短時間で対象者の細かな所を客観的に見ることができる。
- ・チェックリストから浮かび上がってくる状態像に配慮することで、より適切な個別支援計画が作成できる。

(2) 個別支援計画を進める

- ・対象者の状態を具体的に把握し、就労に向けての課題が具体化されることで、支援のポイントをつかみやすい。
- ・就労のための訓練等で、次の目標を立てるのに役立つ。
- ・職場実習に向けて、本人の状態を把握できる。
- ・実習先に、ポイントを絞って本人の状態を伝達できる。
- ・実習中の訓練生の課題の整理や再確認ができる。

2. 障害者雇用制度の基礎知識

<法定雇用率>

障害者雇用促進法では、常用労働者数56人以上の規模の企業や事業所に対して、1.8%の障害者の雇用を義務付けています。

同じく、国や地方公共団体および特殊法人に対しては、職員数48人以上の機関や法人に対して2.1%(ただし都道府県等の教育委員会においては2.0%)の障害者の雇用を義務付けています。法定雇用率の対象となる障害者は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所持者で、重度障害者は1人の雇用で2人を雇用しているとみなす「ダブルカウント」が適用されます。また、重度の障害者は週20時間以上30時間未満の短時間労働者でも1人を雇用しているとみなされます。また、精神障害者の場合、短時間労働者は0.5人にカウントされます。

<雇用納付金制度>

法定雇用率に達していない事業主は、その達していない人数に応じて、常用労働者数が301人以上の事業所であれば、一人につき月額50,000円を障害者雇用納付金として納めなければなりません。一方、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対しては、常用労働者数が301人以上の事業所であれば1人につき月額27,000円が雇用調整金として支給され、常用労働者数300人以下の事業所で、一定数を超えて障害者を雇用している場合は一人につき月額21,000円が報奨金として支給されます。

< 助成金制度 >

障害者雇用に関する助成金については様々な種類があり、公共職業安定所（ハローワーク）が管轄するものと、高齢・障害者雇用支援機構が管轄するものなど、申請の窓口と方法もかなり複雑になっていますので、最寄のハローワークに出向き、障害者雇用に関わる助成金のパンフレット等を手にいれることが必要でしょう。

< 特定求職者雇用開発助成金 >

ハローワークの紹介が必要です。ハローワークの紹介により障害者を新規に雇った場合、事業主に対して支払った賃金の一部を一定期間助成する制度。障害者雇用に取り組む事業主の賃金負担を軽減させる助成金制度。

雇用保険の適応事業主であること、雇い入れ日の前後各6ヶ月において雇用する常用労働者を事業主の都合により解雇したことがないこと、再雇用でないこと等の支給要件があります。

< 職場適応訓練 >

障害者が、実際の職場で仕事の訓練を受け、訓練終了後にはその事業所に雇用してもらうことが原則です。訓練期間は6ヶ月以内（重度障害者の場合は1年以内）。訓練を行った事業主には職場適応訓練費（委託料）が、訓練生には訓練手当てが支給されます。

< トライアル雇用 >

障害者に関する知識や雇用経験がないことから障害者雇用をためらっている事業所が、短期間（原則3ヶ月）試行的に雇用することを可能にする制度。一定の要件を満たした場合、事業所に対して「トライアル雇用奨励金」が障害者1人当たり1ヶ月4万円支給されます。3ヶ月を終了して常用雇用にいたらなかった場合は、契約期間満了による終了となり、解雇の扱いにはなりません。

< 職場適応援助者 >

いわゆるジョブコーチの制度。ジョブコーチとは、平成14年に厚生労働省が創設した「職場適応援助者（ジョブコーチ）事業」という制度に基づき、ジョブコーチと呼ばれる就労支援の専門職員が、障害者の働く職場に入り、数週間から数ヶ月間、障害者が安定して働けるよう必要な支援を行うことであり、携わる人のことをさします。障害者職業センターに所属する配置型ジョブコーチ、福祉施設等に所属する第1号ジョブコーチ、企業に所属する第2号ジョブコーチがあります。

ジョブコーチが提供する支援には、仕事の訓練、職場のルールやマナーの指導、対人関係の支援、労働環境の調整、適職配置や雇用管理に関する事業所への助言などが含まれます。

3. 関係機関一覧

職業紹介機関

■ハローワーク（公共職業安定所）

障害者の職業相談、職業紹介を担当する専門の窓口があり、ケースワーク方式による職業相談を行う。求職登録を行った後、障害の状況、技能、知識、適性など綿密な相談を行い、仕事の紹介から就職後の職場定着まで一貫したサービスを提供する。

所名	所在地	電話・FAX番号	管轄区域
熊本	〒862-0971 熊本市大江6-1-38	TEL：096-371-8609 FAX：096-371-0550	熊本市
上益城 出張所	〒861-3206 上益城郡御船町辺田見395	TEL：096-282-0077 FAX：096-282-3927	上益城郡、 阿蘇郡西原村
八代	〒866-0853 八代市清水町1-34	TEL：0965-31-8609 FAX：0965-35-1571	八代市、八代郡
菊池	〒861-1331 菊池市隈府771-1	TEL：0968-24-8609 FAX：0965-35-5963	菊池市、山鹿市、 合志市、菊池郡、 鹿本郡
玉名	〒865-0064 玉名市中1334-2	TEL：0968-72-8609 FAX：0968-72-4150	玉名市、荒尾市、 玉名郡
天草	〒863-0002 天草市本渡町本戸馬場3018-1	TEL：0969-22-8609 FAX：0969-24-1051	天草市、上天草市、 天草郡
球磨	〒868-0014 人吉市下薩摩瀬町1602-1	TEL：0966-24-8609 FAX：0966-24-8552	人吉市、球磨郡
宇城	〒869-0502 宇城市松橋町松橋266	TEL：0964-32-8609 FAX：0964-32-3313	宇土市、宇城市、 下益城郡
阿蘇	〒869-2612 阿蘇市一の宮町宮地2318-3	TEL：0967-22-8609 FAX：0967-22-4775	阿蘇市、阿蘇郡 (西原村を除く)
水俣	〒867-0061 水俣市八幡町3-2-1	TEL：0966-62-8609 FAX：0966-63-2164	水俣市、葦北郡

◆ハローワーク熊本しごとプラザ

パソコンを自分で操作して求人情報（主にハローワーク熊本の求人情報）を見ることができる。また、希望の求人があれば紹介を受けることができる。

所在地	熊本市水道町8-6 朝日生命熊本ビル1階
連絡先	096-211-1233
利用時間	平日：10時～19時 土曜日：10時～17時
休館日	日、祝祭日

就労支援機関

■熊本障害者職業センター

専門の障害者職業カウンセラーが配置され、ハローワーク等と連携をとりながら、障害者や事業主に対し、就職に向けての職業相談、職業能力・適性等の評価から就職後の定着支援まで、継続的なサービスを行う。主には、以下の職業リハビリテーションサービスを行う。

○職業評価

本人の就職の希望等を把握したうえで職業能力等を評価し、それを基に個人の状況に応じた支援計画（職業リハビリテーション計画）を作成する。

○職業準備支援

センター内の模擬的就労場面を利用しての作業支援、事業所見学や作業体験を通して職業に関する知識を習得するための支援、精神障害者自立支援等を行う。

○職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

障害者が職場に適應できるよう、ジョブコーチが職場に出向き、本人に対する直接的支援とあわせ、事業所の担当者や従業員に対して、障害を理解し配慮するための助言、職場環境の改善の提案等を行う。

○精神障害者総合雇用支援

本人及び雇用主に対し、主治医との連携のもとで、雇用促進、職場復帰、雇用継続のための専門的支援を行う。

所在地	熊本市大江6-1-38 熊本職業安定所4階
連絡先	TEL：096-371-8333 FAX：096-371-8806
利用時間	平日：8時45分～17時
休館日	土、日、祝祭日

■障害者就業・生活支援センター

就業やこれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、センター窓口での相談や職場や家庭訪問等により指導、相談を行う。

○就業支援

- ・ 求職活動、職場定着など就業に関する相談
- ・ 職業準備訓練、職場実習のあっせん
- ・ 事業所に対する障害者の雇用管理に係る助言
- ・ 関係機関との連絡調整

○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、余暇活動などの地域生活、生活設計に関する助言
- ・ 関係機関との連絡調整

◆熊本障害者就業・生活支援センター 【管轄：熊本、上益城圏域】

所在地	熊本市水道町8-6 朝日生命熊本ビル3階
連絡先	TEL：096-320-8023 FAX：096-328-8807
利用時間	平日：8時45分～17時30分
休館日	土、日、祝祭日

◆熊本県南部障害者就業・生活支援センター「結」

【管轄：宇城、八代、芦北、球磨圏域】

所在地	八代市田中西町15-15
連絡先	TEL：0965-35-3313 FAX：0965-35-3313
利用時間	平日：9時～17時
休館日	土、日、祝祭日

◆熊本県北部障害者就業・生活支援センター「がまだす」

【管轄：菊池、玉名、鹿本、阿蘇圏域】

所在地	菊池市大琳寺288-1
連絡先	TEL：0968-25-1899 FAX：0968-25-1899
利用時間	平日：9時～17時
休館日	土、日、祝祭日

■障害者雇用コーディネーター

【管轄：天草圏域】

就職を希望している障害者とハローワークをはじめとする行政機関と福祉機関、事業所等との間に立って、就職のための橋渡しを行う。

○主な支援内容

- ・就職を希望している障害者との面接・相談
- ・関係機関の訪問、状況確認、福祉機関等への支援協力依頼
- ・職業相談のためのハローワーク訪問同伴
- ・求人開拓及び職場定着のための事業所訪問
- ・就職に際して必要な生活面の支援 等

所在地	天草市本渡町本戸馬場3018-1 天草公共職業安定所内
連絡先	TEL：0969-22-8609 FAX：0969-24-1051
利用時間	平日：8時半～17時15分
休館日	土、日、祝祭日

■熊本障害者雇用支援センター

地域のハローワーク、熊本障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携して、職業的自立に向けた職業準備訓練、職場実習、就職後の通勤援助、職場定着のための相談・援助などを一貫して行う。

所在地	合志市合生4300
連絡先	TEL：096-242-1681 FAX：096-242-1681
利用時間	平日：9時～16時
休館日	土、日、祝祭日

訓練機関

■熊本県立熊本高等技術訓練校

◆販売実務科

知的障害者を対象として、店舗等における商品管理、商品包装、接客等、販売業務の実習、職場で必要な体力づくりやマナーの取得、職場実習等を行い、個に応じた就労の斡旋を行う。就労経験のない人を対象とした1年コースと、就労経験がある人を対象とした6ヶ月コースがある。

所在地	熊本市幸田1-4-1
連絡先	TEL：096-378-0121 FAX：096-378-0122

◆職業訓練（委託訓練）

県内各地において民間企業や福祉施設等への委託により、1～4ヶ月間の職業訓練を行う。パソコンを活用したOA事務科、eラーニング(在宅)や、実際に作業を体験する福祉実務科など、全3コース19科で実施している。

◆熊本ソフトウェア(株) 身体障害者ソフトウェア開発訓練センター

熊本高等技術訓練校の委託により、身体障害者のソフトウェア技術者を育成するセンター。情報処理技術、マルチメディアやネットワークなどの先端技術の訓練を実施する。

所在地	上益城郡益城町田原2081-28
連絡先	TEL：096-289-2100 FAX：096-287-2019

その他の相談支援機関

■熊本県発達障害者支援センター

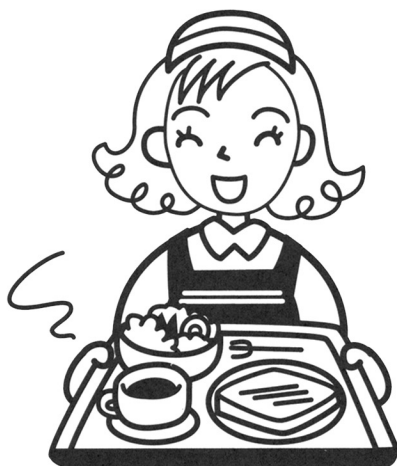
発達障害児（者）及びその家族に対し、幼児期から学齢期、成人期に至るまで、ライフステージの各段階で生じる様々なニーズに対し、相談支援、発達支援、普及・啓発などを総合的に行う。就労支援についても、関係機関との連携し直接、間接的に支援を行う。

所在地	菊池郡大津町森54-2
連絡先	TEL：096-293-8189 FAX：096-293-8239
利用時間	平日：9時～17時
休館日	土、日、祝祭日

■熊本県難病相談支援センター

難病患者やその家族を対象として、療養や日常生活上の相談に
応じるほか、患者、家族会等の交流、病気に関する情報の提供、
就労支援等を行う。

所在地	熊本市東町4-11-1熊本県健康センター3階
連絡先	TEL：096-331-0555 FAX：096-369-3080
利用時間	平日：9時～16時
休館日	土、日、祝祭日



障害者相談支援事業市町村委託先一覧

圏域	事業所名	所在地	対象者			連絡先
			精神	身体	知的	
熊本	熊本市しょうがい者生活支援センター 青空	熊本市長嶺南4丁目1-6 ハイム長嶺1号	○	○	○	096-387-3003
	えびご相談支援センター	熊本市画岡町重富字餅溝575	○	○	○	096-370-0501
	済生会熊本福祉相談支援センター	熊本市内田町3552-1	○	○	○	096-223-0090
	熊本県あかね生活支援センター	熊本市戸島西3丁目4番150号	○	○	○	096-365-2988
	熊本きぼう生活支援センター	熊本市南高江7丁目8-77	○	○	○	096-358-0570
	相談支援センターこころ	熊本市大窪2丁目6番7号	○	○	○	096-278-7780
	地域生活支援センター ウィズ	熊本市渡鹿5丁目1番37号	○	○	○	096-362-6736
	地域生活支援センター アシスト	熊本市籠田町弓削704-2	○	○	○	096-337-5211
	※ 熊本市では、市役所及び市内5ヶ所の保健福祉センターに障害者ケアマネジメント従事者を配置。					
宇城	宇城障害者生活支援センター くまむた荘	下益城郡城南町沈目1502		○		0964-28-7799
	第二城南学園相談支援センター「ウキネット」	下益城郡城南町藤山1263番地			○	0964-28-8174
	ゆきぞの学園相談支援事業所	下益城郡美里町粟崎564			○	0964-47-2381
	うきうき地域生活支援センター	宇土市松山町1843-1	○			0964-22-2510
有明	たまきな荘相談支援センター	玉名市玉名2194番地		○		0968-73-3337
	荒尾市社会福祉事業団相談支援センター	荒尾市増永2299番地2			○	0968-64-0752
	有明地域障害児(者)相談支援センター	玉名郡和水町江田3103-1			○	0968-86-2944
	指定相談事業所 ふれあい	玉名市小野尻5番	○			0968-73-1022
鹿本	愛隣館指定相談支援事業所	山鹿市津留2022	○	○	○	0968-43-2771
	さくら学園相談支援事業所	山鹿市鹿央町合里1033-1	○	○	○	0968-36-2335
	地域生活支援センター なでしこ	鹿本郡植木町投刀塚295-2	○	○	○	096-272-7214
菊池	コミュニティはうす 明日	菊池市隈府315番地	○	○	○	0968-25-6601
	相談支援センター SUN	菊池郡菊陽町曲手811番地	○	○	○	096-232-2080
	きくよう地域生活支援センター	菊池郡菊陽町原水5587	○	○	○	096-232-8518
阿蘇	くわ相談支援センター	阿蘇市黒川406番地			○	0967-35-5211
	第二おぐに学園相談支援センター	阿蘇郡小国町大字宮原2617番地			○	0967-46-2616
	高森寮相談支援センター	阿蘇郡高森町大字色見字下原口823-2			○	0967-62-0337
	時計台	阿蘇市一の宮町宮地141	○			0967-22-5505
※ 阿蘇圏域では、身体障害に関する相談は、お住まいの各市町村の福祉担当窓口へ。						
上益城	障害者地域生活支援センター「かけはし」	上益城郡甲佐町津志田2472番地		○	○	096-234-4311
	指定相談支援事業所「アントニオ」	上益城郡益城町葱須1530	○			096-286-3611
八代	氷川学園相談支援事業所 風舎	八代郡氷川町宮原1116	○	○	○	0965-62-4081(4080)
	地域生活相談支援センター すまいる	八代市大村町720-1	○		○	0965-32-2333
	かんねさこ荘相談支援事業所	八代市二見本町433番地		○		0965-38-9011
	※ 八代市では、身体障害に関する相談は、市の福祉担当窓口へ。					
芦北	芦北学園相談支援センター	芦北郡芦北町芦北2813	○	○	○	0966-82-2431
	支援センター まどか	水俣市月浦269番地13	○	○	○	0966-61-1515
	石路の里相談支援事業所	芦北郡芦北町大字湯浦1505-1		○	○	0966-86-0515
球磨	げやきホーム相談支援事業所	人吉市合の原町字笠の角461番地2		○		0966-22-7022
	相談支援センター うくいず	人吉市蟹作町字西中通222番地の1			○	0966-26-3066
	地域生活支援センター 翠	人吉市下城本町1486番地4	○			0966-22-2570
天草	星光園相談支援事業所「ほほえみ」	天草市本渡町本戸馬場390		○		0969-23-3503
	地域療育支援事業所 第2はまゆう療育園	天草市東町28-20			○	0969-22-6864
	本渡通動寮相談支援センター	天草市本町下河内680番地			○	0969-23-7539
	地域生活支援センター グリーン	天草市佐伊津町帆崎401番5	○			0969-22-1770

就労移行支援事業所一覧

圏域	設置法人名	事業所名	所在地	連絡先
熊本	(福)熊本県ココエ協会	熊本県ココエ作業所	熊本市二本木3丁目12-37	096-353-1291
	(社)熊本県精神障害者福祉会連合会	熊本きぼう福祉センター	熊本市南高江7丁目8-77	096-358-4054
宇城	(福)東康会	ねんりん	宇城市三角町波多2864-103	0964-53-1600
	"	" (らぼる)	宇城市三角町中村1759-1	0964-54-0815
	(福)熊本県社会福祉事業団	熊本県くすのき園	宇城市松橋町豊福2832	0964-33-7788
有明	NPO法人 きらきら	生活支援センター きらきら	玉名市六田8-1	0968-72-2215
	"	" (就労支援センターほし)	玉名市岱明町西照寺707	0968-57-3978
熊本	(福)はなびさ会	ひい〜るど	山鹿市鹿央町千田903-1	0968-32-7550
菊池	(福)菊愛会	就労支援センター かもん・ゆ〜す	菊池市大琳寺288-1	0968-24-3152
	(福)青生会	菊陽苑	菊池郡菊陽町原水字下大谷3930-1	096-232-9711
	(福)共生福祉会	サンシャインワークス	合志市豊岡字北拾町2000-1653	096-248-7273
	(福)菊陽会	ワークネット 菊陽	菊池郡菊陽町曲手697-1	096-232-4501
	(福)ひまわり福祉会	就労支援センター テクニカル工房	合志市御代志1342	096-242-3312
八代	(福)麦の会	まんさく園	八代市永碓町961-1	0965-31-7440
球磨	(福)白いキャンパス福祉会	白いキャンパス	人吉市二日町17-1	0966-22-6399

1号ジョブコーチ配置法人一覧

設置法人名(施設名)	所在地	連絡先	ジョブコーチ数
非営利活動法人 カサ・チコ (手づくり工房カサチコ)	熊本市	096-360-4581	2人
(福)啓明会 啓明会(本渡通勤寮)	本渡市	0969-23-7539	2人
(福)白いキャンパス福祉会(白いキャンパス)	人吉市	0966-22-6399	2人
(福)慶信会(熊本県南部障害者就業・生活支援センター結)	八代市	0965-35-3313	1人
(福)やまびこ福祉会(ゴー・スロー)	熊本市	096-381-1230	1人
(福)精翠会(吉田病院)	人吉市	0966-22-4051	2人

