

第5章 地域の関係機関による就労支援

地域の関係機関が就労を含む個別支援を担う社会的動向があるが、一般雇用への目標指向性もなく実際の職場での問題も環境側の課題も把握せずに「就労支援」を行った場合には効果を上げることは難しい。個人と企業の職業生活のニーズに支援サービスが適切に対応するための調整機能が必要不可欠である。

現在、共生社会の理念や、福祉や医療の構造改革の流れ、新障害者基本法や福祉基礎構造改革等により、「ノーマライゼーション」「統合」というスローガンとともに聞かされてきたことがら、わが国でも現実の課題となってきた。

「今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン案）」（厚生労働省障害保健福祉部，2004）では、その支援の一つとして、「障害者自らがその意欲と能力に応じて職業生活を設計・選択できるよう、雇用・福祉・教育等の関係機関からなる総合的な相談支援体制を充実し、個々人に合った総合的な支援プログラムを作成・実施すること」が提唱されている。

福祉分野では、支援費制度への移行に伴う障害者ケアマネジメントの重要性が高まる中、地方公共団体の中には福祉・保健・医療・教育に就労まで視野に入れた総合的なサービスの実現を目指し、医療機関、保健所、公共職業安定所、障害者職業センター、養護学校等を取り込んだネットワーク会議やネットワークシステムなどを構築しようとする動きが出てきている（日本職業リハビリテーション学会，2003）。また、障害者の雇用移行を支援する支援拠点センターの設置に向けた取り組みも活発化してきており、「障害者就業・生活支援センター」の整備が全国的に展開されているほかに、地方公共団体の単独事業による支援拠点センターも整備が進みつつある。さらに、労働組合・経営者団体・特例子会社等の事業主、企業の人事労務担当者、障害者の就業支援機関の職員、福祉や教育現場の就労担当者、行政関係者など、幅広い領域のメンバーが参加した、地域の社会資源の全体を巻き込んだ地域ネットワークの形成も各地で進んでいる（例えば、大阪障害者雇用支援ネットワーク等，1997）。

このように、障害のある人の雇用支援が社会的な取り組みとなっていることを踏まえて、我々はあえて問う必要がある。それは、本当に「職業的視点からみた障害」に対する効果的な支援となりうるのだろうか？ 最近、「援助付き雇用」モデルの洗礼を受けた職業リハビリテーション機関の経験や、第Ⅰ部で検討した「職業的視点からみた障害」についての多面性の理解の困難さを踏まえると、医療、福祉、教育といった個々の分野の専門性だけでは、例えば知的障害のように一般的理解が進んだと思われる障害であっても、具体的な

雇用の実現に向け、その職業能力や就労可能性を判断するのは難しいであろうことは第Ⅰ部でみたとおりである。これら地域の多様な関係機関による就労支援をより効果的にするために、職業リハビリテーションや雇用支援の専門機関が、どのようなタイミングでどのような連携を行う必要があるのかを明らかにする必要がある。

後述するように、我々は、福祉の領域での就労を含む個別支援を中心にその実態を調査した。その結果、前述の「改革のグランドデザイン案」にも指摘されているように、我々もまた、地域の福祉施設による目標指向的な「就労支援」の必要性を明らかにした。すなわち、福祉や教育などの雇用への移行支援段階においても、雇用の実現に向けた明確な目標指向性や、職業生活上の課題や環境側の課題把握がなければ「就労支援」が効果を上げることは難しいのである。職業生活上のニーズに地域の支援サービスが適切に対応するための調整機能が必要である。

- 第1節 福祉や教育の分野における個別支援の動向： 福祉や教育の分野における個別支援の中での就労支援には「実際の職業場面での問題把握」や、「個人と企業の観点の調整」といった重要なプロセスが明確に位置づけられていなかった。
- 第2節 福祉施設による就労支援の現状： 多くの福祉施設が就労支援を行っているが、実際に一般雇用に向けた就労支援に成功しているのは、目標指向的な就職活動を行っているわずかな施設だけであり、大部分の施設は福祉的就労の場であった。
- 第3節 職業生活のニーズと地域支援の調整の必要性： 現在の福祉施設で、事業所の支援ニーズに実際に対応できる施設は多くて見積もっても30%未満という状況であった。実際の職業生活上の環境整備や支援のニーズと、これらの地域支援サービス実際のマッチングによって、今後の福祉施設による地域における就労支援を調整することを提言する。

第1節 福祉や教育の分野における個別支援の動向

2002年に出された「障害者基本計画」において、「利用者本位の支援」が「基本的な方針」の一つとなっている。その中でも、以下のような「個別支援」が、福祉や教育の分野における障害のある人への支援のあり方の大きな動向となっている。

- 地域での自立した生活を支援することを基本に、障害者一人一人のニーズに対応してライフサイクルの全段階を通じ総合的かつ適切な支援を実施する。
- 利用者が自らの選択により、適切にサービスを利用できる相談、利用援助などの体制づくりを推進する。

これに伴って、福祉や教育の分野でも、障害のある人を生涯にわたって個別に支援していくという試みが始まっている。人が生きるにあたって職業生活は切り離せない重要なことであり、福祉や教育の分野においても重要な課題として理解されている。福祉や教育に

おける就労支援への取り組みを検討すると、職業的目標の設定、職業生活上の課題の把握、個人と環境の両面への支援計画の策定、就労支援の実施といった段階で、「実際の職業場面での問題把握」や「個人と企業の観点の調整」などのプロセスを明確に位置づけていくことが重要と考えられる。

1 福祉的領域での就労支援

福祉的就労の担い手である社会就労センター等の福祉施設には、「福祉的就労支援」「一般就労移行支援」「生活支援」「地域生活移行支援」「社会資源活用・ネットワーク活用支援」の多様な役割を期待されてきた（全国福祉協議会・全国社会就労センター協議会、2002）。最近、これらの多様な役割について整理しようという動きがある。厚生労働省の発表した「精神保健医療福祉の改革ビジョン」（平成16年9月）や「今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン案）」（平成16年10月）は、既存の授産施設等を「継続的就労」「就労移行支援」「自立訓練・憩いの場」などの機能面から再編して、それぞれの事業ごとに標準的なサービス内容等を明確にすることを求めている。

こうした一連の動きの中で、社会就労センター等では、障害のある人の目的に応じたケースマネジメントと、就労支援における企業との密接な連携が行われるようになってきている。一部の福祉施設等では、一般就労支援担当職員の設置や企業、ハローワークや障害者職業センター等との連携を前提とした「一般就労移行支援マニュアル」の雛形（全国福祉協議会・全国社会就労センター協議会、2002のpp262-265；就労支援担当者（ジョブ・コーチ）に関する調査研究委員会、2003、等）も作成されており、今後の就労支援に対する労働セクターの支援機関からの支援や調整のニーズも高まると考えられる。

（1）個人を中心としたケースマネジメント

支援費制度の開始にともない、社会就労センター等で作成が義務付けられた「個別の支援計画」は、利用者との利用契約の締結と重要事項の説明と併せて、利用者のニーズに応じてより満足度の高い安定したサービスを計画的かつ効果的に提供することを目的としている。

モデル的な個別支援計画（全国福祉協議会・全国社会就労センター協議会、2002）の解説と書式に従うと、この一連の過程はケースマネジメントの手法に準拠して、「アセスメント」「支援計画の作成」「支援計画の策定」「支援の実行」「再アセスメント・支援計画の見直し」の5段階で構成されている。これを、「継続的就労」「就労移行支援」の目的を指向した支援に適用する場合、各段階において、具体的な職業的目標や職業生活上の課題の把握、職場環境整備に関する調整が必要な場面は多い。

ア アセスメント

利用者の全体像について把握する。アセスメントの実施に際しては、「フェースシート」

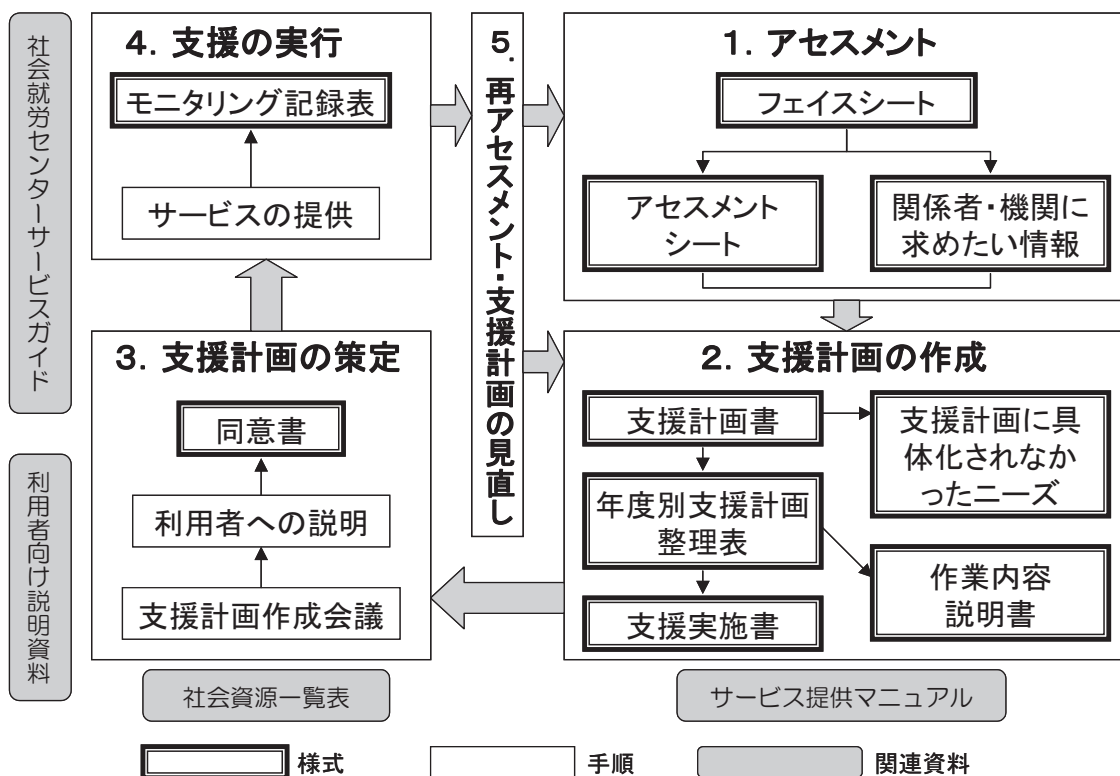


図1. 個別支援計画の作成様式と手順

「アセスメントシート」「関係者・機関に求めたい情報」の3種類の様式を活用する。

「アセスメントシート」では就労に関する領域として、就労への意欲や希望、希望する進路を把握する。この段階で、職業的目標についての多様な選択肢を本人へ提供するプロセスを充実させる余地があると考えられる。一般雇用に向けた条件の把握もこの段階の課題である。また、「関係者・機関に求めたい情報」の作成において、障害者職業センター等の労働関係の外部機関に職業的課題の評価を依頼することも想定されている。企業における環境整備の現状やジョブコーチ支援等の最新の支援を前提とした就労可能性の見通しについての情報もこの段階に必要であろう。

イ 支援計画作成

解決すべき課題（ニーズ）別に支援のための実施計画を作成する。そのために、施設での作業内容を説明するとともに、支援計画に組み込まれなかったニーズも明らかにする。この段階では、「支援計画書」「作業内容説明書」「支援計画に具体化されなかったニーズ」「契約期間全体計画書」「支援実施書」の5種類の様式を活用する。

この段階で解決すべき課題（ニーズ）は任意に設定されるが、「職業的視点からみた障害」の観点からは、この段階で実際の職業生活を前提として明確にできるようなプロセスが必要であると思われる。それがないと、障害のマイナス面が注目されやすく、目標指向的な課題把握が難しいであろう。また、支援ニーズ別に支援方法を検討するが、非常に効果的な支援である職場環境整備についても、福祉施設に適切な情報提供がないと、それが

支援計画に組み込まれないという可能性も高いといえよう。

ウ 支援計画策定

作成された実施計画の妥当性や適切性を支援計画作成会議で確認したうえで、それを利用者に理解できるように説明し、利用者の同意を得て、最終的に支援計画を策定する。実施に際しては、「同意書」を作成する。

職場環境整備についての企業側とのコンセンサス形成や、ジョブコーチ支援などの専門的支援を必要とする場合もあり、支援計画の妥当性の判断にあたっては労働分野との連携が必要である。

エ 支援実行、再アセスメント・支援計画の見直し

作成した個別支援計画をもとに実際にサービスを提供するとともに、その一連の過程をモニタリングして、目標達成に向けての進捗状況を把握する。実施に際しては、「モニタリング記録表」を活用する。ケースマネジメントは継続的なサイクルであり、支援に対して、その結果を評価し、必要に応じて、支援計画を見直すことが必要とされる。

一般雇用に向けた支援の場合、福祉施設では短期目標として能力開発を行い、直接的な就労支援は労働分野の専門機関が支援をするという段階的な連携であっても、福祉施設の支援計画の見直しは、長期目標である一般雇用の達成を踏まえることは重要である。

(2) 企業との密接な連携

福祉施設の就労支援への取り組みへのもう一つの動向は、企業側のニーズに対して福祉施設が直接に対応することである。

いずれにしても企業は労働力として機能する人であれば障害に関わらず採用しうる。労働力を発揮できない条件があれば、企業は内外の支援を得つつ一定の範囲でそれを除去することに努めるであろうが、それに伴う負担が一定の範囲を超えた場合には、離職して再訓練をしたうえで再度の就職を目指すよう促すといった対応もとらざるを得ないと考えられる。したがって、就職－継続勤務－離職－再訓練－就職をスムーズに行えるように、福祉施設との連携が重要になるのである。

このような企業側のニーズに対応するために、福祉施設の就労支援としては、①企業の採用計画に齟齬を生じさせないために、企業の求人情報に即応して人的資源を提供できること、②求職者情報は企業の求める内容に即したものであること、③雇用開始後の支援が就労支援組織のジョブコーチング等で十分に確保されること、⑤退職に際しての受け止めと再訓練そして適格な新しい職務への斡旋ができる体制が整っていること、などが重要となっている。

ただし、企業ニーズと障害のある人のニーズが衝突する場合（待遇交渉、退職勧告等）には、障害のある人の権利と企業や社会の責任の適切な調整がなければ、我々が想定して

いる「企業責任の範囲を明確にした上での地域社会資源の活用による負担の軽減」というモデルとは似て非なるものとなり、企業側の一方的な意向・論理に福祉施設が追従するといった危険性もありえる。このような取り組みには、我々が第4章で検討した「企業による環境整備の標準化」を踏まえた調整が必要不可欠である。

2 特別支援教育分野での動向

平成15年の文部科学省の研究協力者会議によってまとめられた「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」に端を発し、現在、従来の障害種類・程度別の「特殊教育」から、学習障害、注意欠陥多動性障害（ADHD）、高機能自閉症等の軽度の発達障害といわれる特別なニーズを持つ人にも個別対応できるようにすることが「特別支援教育」の狙いであり、一般学校に併設されていた特殊学級についても学校全体で総合的に対応していくシステムを検討することが必要となっている（宮崎、2004）。労働分野との連携は、学童期に始まる基礎的な職業準備性の育成から、高等部以降の進路指導や就職支援において重要となる。

（1）基礎的な職業準備性の育成

わが国では、職業リハビリテーション機関である障害者職業センターにおいて、職業準備訓練として、数ヶ月の集中コースで、一種の移行支援を行ってきたのは、教育や福祉から直接には就労に移行するには無理がある場合が多いという事情を反映している。わが国において、障害のある人の個別就労支援における教育と雇用の連携の課題として、職業準備性の育成を教育分野で担えるようにすることがある。

学校から仕事への円滑な移行は、身近生活の自立から始まり、集団生活への参加、社会生活の理解と参加、そして生活の常識と技術の習得に至るまでの段階的な課題の達成を通して獲得される。職場定着を阻害する要因となる「社会生活の遂行」や「職業準備行動」に関する課題は、主に教育分野において長期的に育成される必要がある課題である（松為・春名、2004）。

米国の例をみると、全障害児教育法に基づく個別教育計画（IEP）が小学校～高等学校期に行われ、一方、リハビリテーション法に基づく個別就労計画（IPE）が中等教育後に行われ、この両者をつなぐものとして、個別移行計画（ITP）が中学校～中等教育後に行われている。このような長期の階層的な教育によって、①コミュニケーションとアカデミック・スキル、②自己決定スキル、③対人関係スキル、④統合された社会への参加スキル、⑤健康とフィットネスのスキル、⑥自立／相互依存性のスキル、⑦余暇とレクリエーション・スキル、⑧雇用スキル、⑨継続教育・訓練スキル、といった企業側にも個人側にも必要な知識やスキルの獲得を目標としている。

このように、実際の就職のはるか以前から、特別支援教育の分野では、職業教育や進路

指導が行われる動向であり、実際の職業生活では何が問題となり何が問題とならないのかを明確にし、障害のマイナス面に拘らずに必要な能力開発を行えるように、労働分野との連携も早期に行われるニーズがあるといえよう。

（２）就業への移行支援

特別支援教育の分野では、後期中等教育の場から就労を含む卒業後の地域生活の場に円滑に移行することを目的とした「個別の移行計画」が全国的に作成され始めている。これは、本人が自主性を発揮して、学習の課題に向かって力を発揮して目標をよりよく達成するための支援を目指している。その他、特別支援教育の推進のために「特別支援教育コーディネーター」「広域特別支援連携協議会等」等の仕組みも検討されている（宮崎、2004）。

特別支援学校の高等部になると、「進路指導」として就業に向けた個別支援の課題が具体性を増す。一例（宮崎、2004）をみると、進路学習では、仕事しらべ、働く意義、進路選択、ハローワークの見学、職場見学、自己理解、生活の場など多岐にわたる学習が3年間にわたって行われる。また、職場実習も、校内でのグループ実習を踏まえて、実際の職場での実習体験が繰り返し行われる。また、本人や保護者の進路相談においては、障害者職業センターでの職業ガイダンスや休職登録などもあわせて行われる。

職場実習の結果は、具体的な職業的指導課題の明確化にも活用されている。このプロセスは、実際の職業生活上の課題を検討するよい機会であり、この段階で職場環境整備を踏まえた適切な課題認識を行えるようにすることも、「職業的視点からみた障害」の検討を踏まえると重要であると考えられる。

文書様式に基づく「支援計画」は、さらに、さまざまな分野の支援者と本人との協働作業を進めるためのツールとして機能するものとされている（松矢,2004）。「個別移行計画」（全国特殊学校長会,2002）は、在学中から将来の就労をめざした職業準備教育の段階的な目標や、地域支援ネットワークによる追指導の体制を具体化したものであり、卒業後の支援のための校内体制を整備するとともに、やがては地域の社会資源に継続的な支援を委ね、さらに、「学校から仕事」への移行を終えた後の、引き続く長期的な人生設計に則した支援計画の立案とその実施に向けた支援を含む場合もあるだろう。

第2節 福祉施設による就労支援の現状

福祉施設における障害者への雇用支援が「障害者の雇用の促進等に関する法律」（法律第123号）で位置付けられ、「障害者雇用支援センター」、「障害者就業・生活支援センター」が設置されている。

我々は、これら福祉施設における雇用・就労支援の現状と課題及び今後の展望を明らかにするため、これら福祉施設の多様な社会的機能の中で、特に「雇用・就労支援」及び「事業主のニーズへの対応」といった部分に焦点を絞り、各種の福祉施設における雇用・就労支援の実態調査を全国的に実施することとした。調査は、対象施設の種類別に2度に分けて

実施した。第1回調査は平成14年1月に全国の福祉関連施設8,317(有効回答3,459; 42%)所を対象とした。第2回調査は平成15年7月に知的障害者更生施設、精神障害者地域生活支援センター、障害者就業・生活支援センター等1,767(有効回答916; 52%)所を対象とした。調査は、郵送調査紙により、当該施設内で就労支援を主に担当する職員が回答した。なお、第1回調査の結果は障害者職業総合センター資料シリーズNo.29にまとめた。

今回の調査から、多くの福祉施設が就労支援を行っているというが、実際に雇用の実現成功しているのは目的指向的な就職活動を行っているわずかな施設だけであり、大部分は一般雇用の現場とは直接つながりえない基礎的・準備段階的な就労と生活面を一体とした訓練が大きな部分を占めているという実態が明らかとなった。

1 「就職」支援の実績

調査では、以下に示すように、福祉施設の就労支援への取り組みや、就職に向けた支援の効果は多様であるが、総じてその一般雇用に向けた就職支援の実績は低水準であることが明らかとなった。そうした中、一部の、一般雇用への目標を明確にした、個別的な求職、就職、職場定着の支援を行っているケースの中に、就職支援の成功につながるものがあることも示された。

福祉施設の78.9%が「障害のある人に対して、雇用・就労支援を行っている。」と回答した。しかし、支援を行っていると回答した施設の過去1年間の就職者は0名が59.8%、95%以上の施設が5名以下であった。しかし、就労支援を行っていない施設の間では施設職員数あたりの年間就職者数が、1名以上である施設は2.2%にすぎないことと比較すると、比較的效果的な施設とそうでない施設があるともいえる。

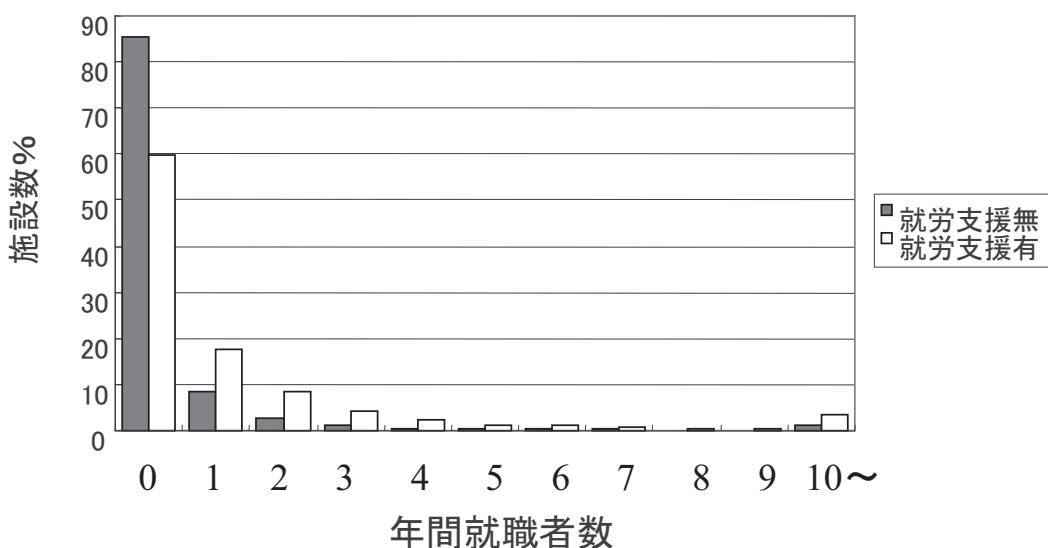


図5-1. 就労支援の有無別の年間就職者数の度数分布

1 施設あたりの就職人数は障害者就業・生活支援センターが突出して多かった（図 5-2）。

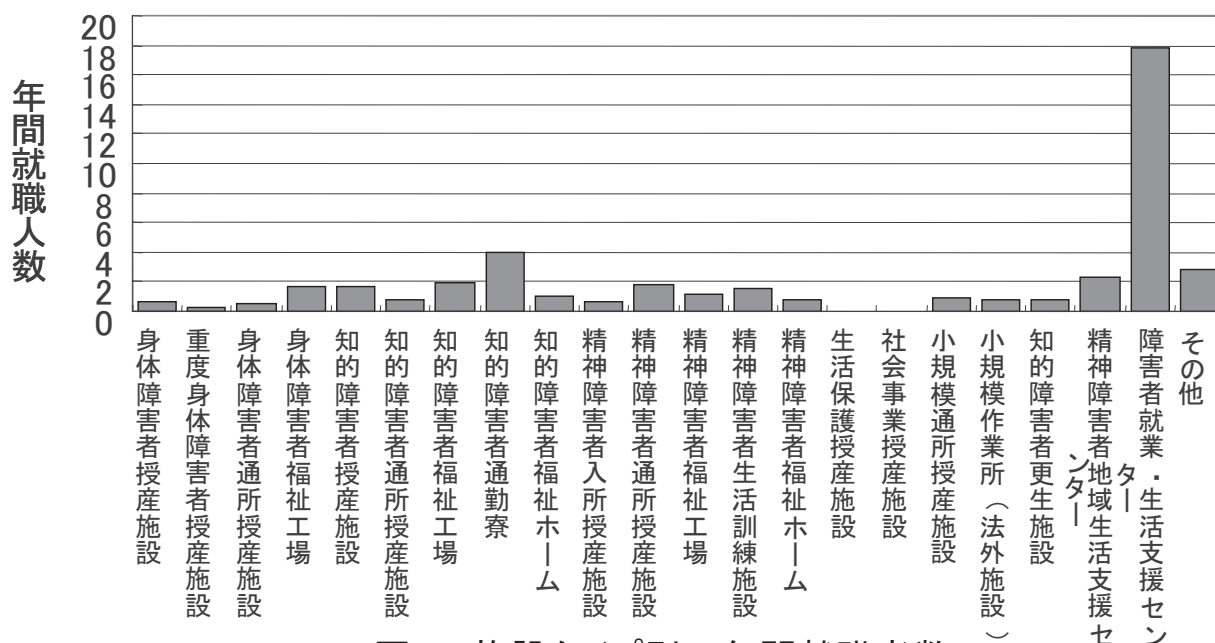


図5-2.施設タイプ別の年間就職者数

施設職員数あたりの年間就職者数が、1名以上である施設は、障害者就業・生活支援センターでは89%であったが、その他のタイプの施設では、知的障害者福祉ホームが27%、知的障害者通勤寮が23%、精神障害者福祉ホームが22%、精神障害者地域生活支援センターが13%という低水準であった。

表5-1. 施設タイプ別の就労支援への取り組みの概略

| | 就労支援なし | 就労支援あり | |
|-----------------|--------|------------------|------------------|
| | | 職員一人当り 就職数1未満 | 職員一人当り 就職数1以上 |
| 身体障害者授産施設 | 10% | 88% | 2% |
| 重度身体障害者授産施設 | 21% | 77% | 1% |
| 身体障害者通所授産施設 | 28% | 70% | 2% |
| 身体障害者福祉工場 | 39% | 57% | 4% |
| 知的障害者授産施設 | 8% | 91% | 1% |
| 知的障害者通所授産施設 | 20% | 78% | 2% |
| 知的障害者福祉工場 | 8% | 88% | 4% |
| 知的障害者通勤寮 | 0% | 77% | 23% |
| 知的障害者福祉ホーム | 23% | 50% | 27% |
| 精神障害者入所授産施設 | 0% | 100% | 0% |
| 精神障害者通所授産施設 | 7% | 88% | 5% |
| 精神障害者福祉工場 | 0% | 100% | 0% |
| 精神障害者生活訓練施設 | 5% | 90% | 5% |
| 精神障害者福祉ホーム | 20% | 58% | 22% |
| 生活保護授産施設 | 67% | 33% | 0% |
| 社会事業授産施設 | 50% | 50% | 0% |
| 小規模通所授産施設 | 31% | 64% | 5% |
| 小規模作業所（法外施設） | 29% | 66% | 5% |
| 知的障害者更生施設 | 16% | 84% | 0% |
| 精神障害者地域生活支援センター | 19% | 67% | 13% |
| 障害者就業・生活支援センター | 0% | 11% | 89% |
| その他 | 0% | 86% | 14% |

一方、福祉から雇用へ移行する人の絶対数としては、小規模作業所（法外施設）、知的障害者更生施設、知的障害者通所授産施設は就職支援の効果は高いとはいえないが、その数の多さからそれぞれ第一位、第三位、第四位となっており、一方、精神障害者に対する精神障害者地域生活支援センターは施設数は少ないが就職者が多く、移行の絶対数では第二位に位置することが明らかとなった。1施設あたりでは圧倒的に就職者が多い障害者就業・生活支援センターは施設数が少ないため、福祉から雇用への移行の絶対数としては比較的少ないことも示された。

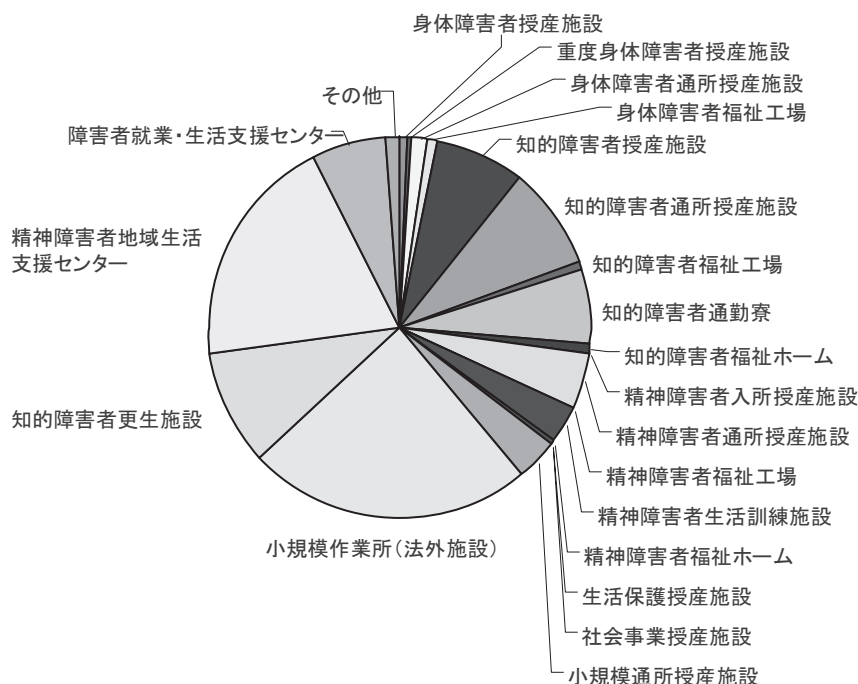


図5-3. 福祉施設から就職する経路の推計
(平均年間就職者数×回答施設数の割合)

2 「就職」支援に成功している施設の特徴

就労支援を行っているという施設の中で、就職者が多い（年間就職者数を施設職員数で除した値が1以上）方から上位5%の施設と、それ以外の施設における具体的な就労支援の内容を比較し、また、判別分析により、「違いを生んでいる」要因を明らかにすることとした。この分析から、就職率の高い施設は、低い施設に比べて、就労支援に向けての支援項目が量的に多だけでなく、支援内容もより直接的な就職支援となっており、一方、多くの就職率に低い福祉施設は「就労支援」の内容が、職業準備的な訓練や生活面での支援に重心をおいたものとなっていることが明らかとなった。

(1) 障害種類別の就職前・就職後の支援内容

身体障害や精神障害については、就職率の高い施設と低い施設の差は、具体的な支援の実施項目の量として明らかに認められ、全ての就労支援項目について、就職率の低い施設では実施率が低くなっていた。知的障害については作業指導（施設の敷地内外、及び、事業所内）の実施について、就職率の低い施設の方が実施率が高く、その他の項目についても、就職率の高い施設と低い施設の比較で実施率にあまり差がない項目が多くあり、実施項目の量以外の要因があることが明らかとなった（図5-4, 5-5, 5-6）。

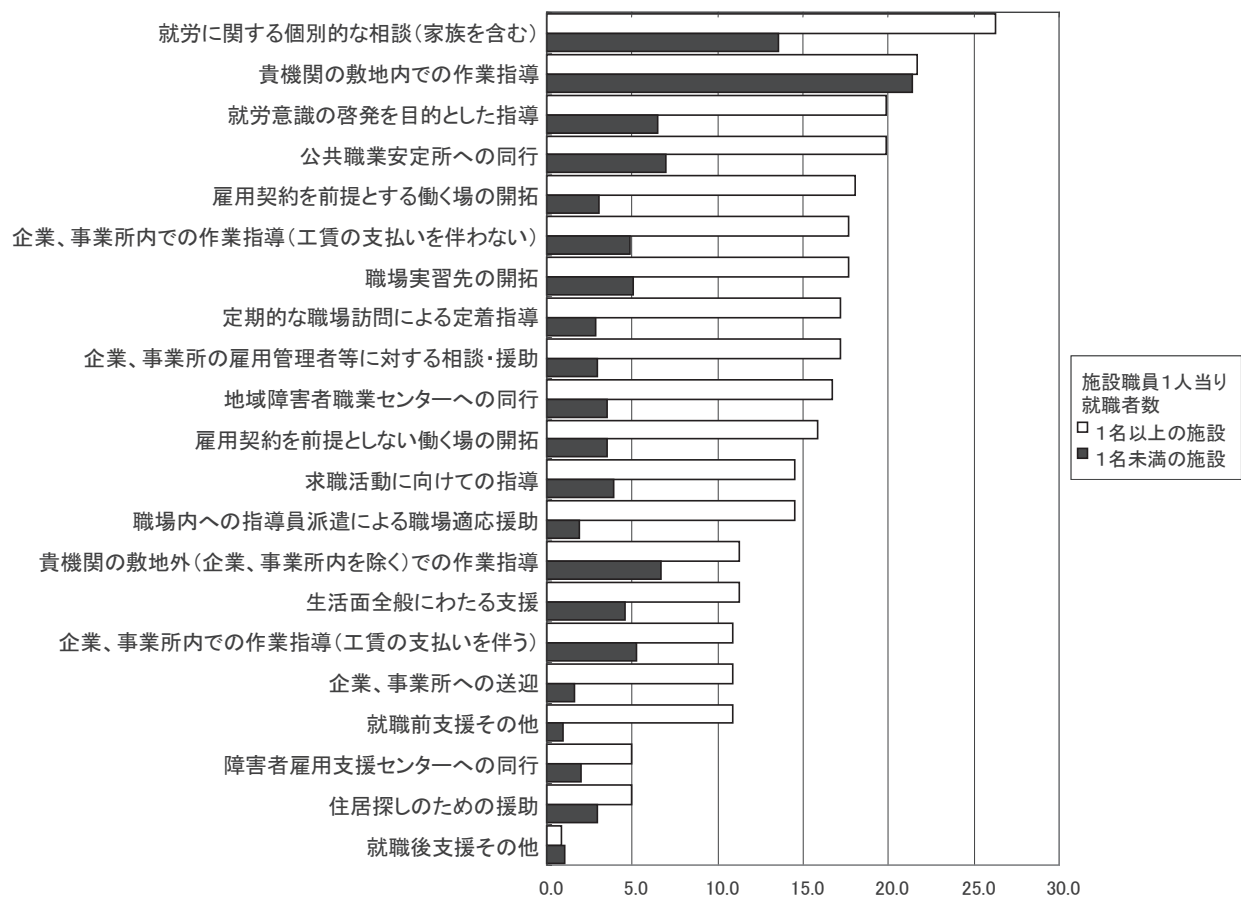


図5-4. 職員当り就職者数別の支援内容(身体障害者)

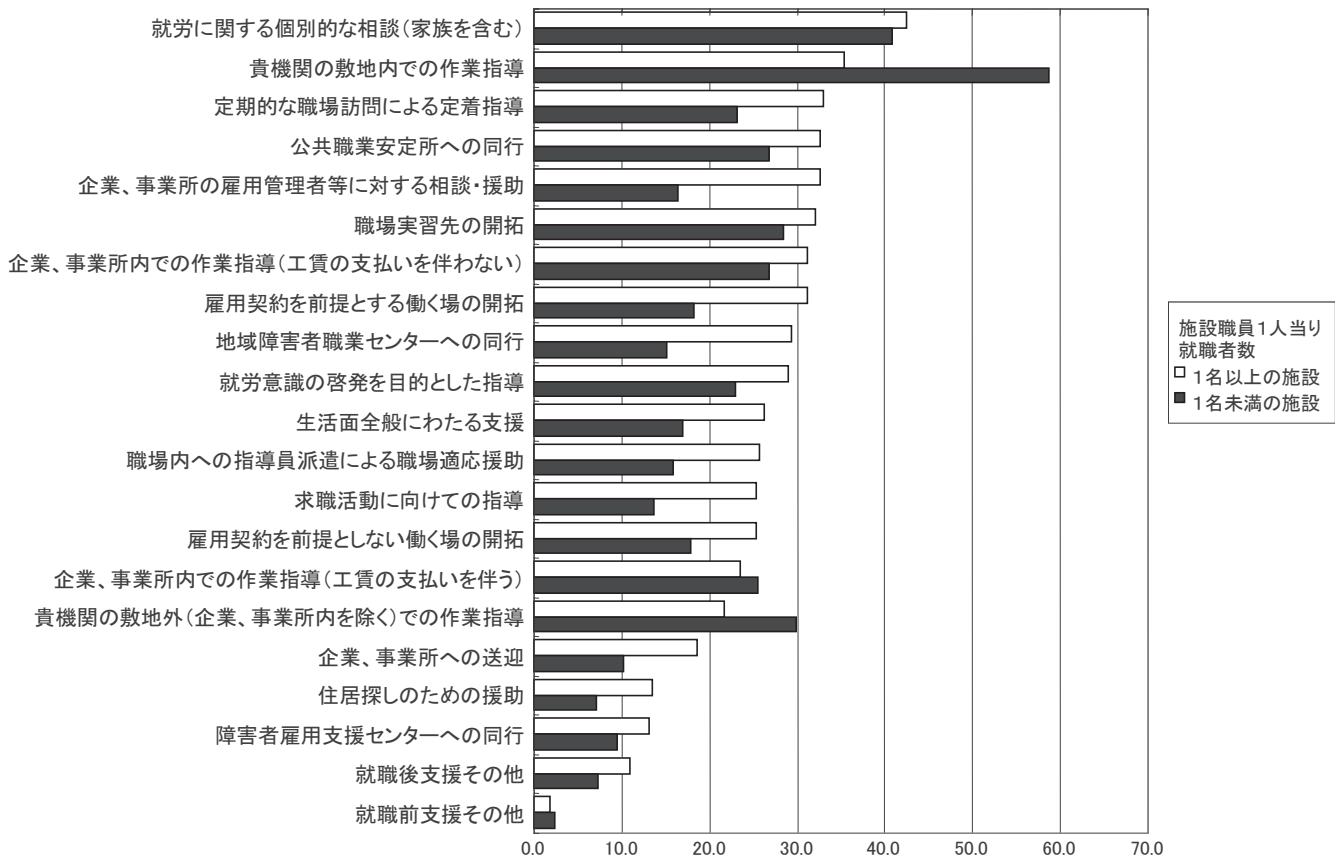


図5-5. 職員当り就職者数別の支援内容(知的障害者)

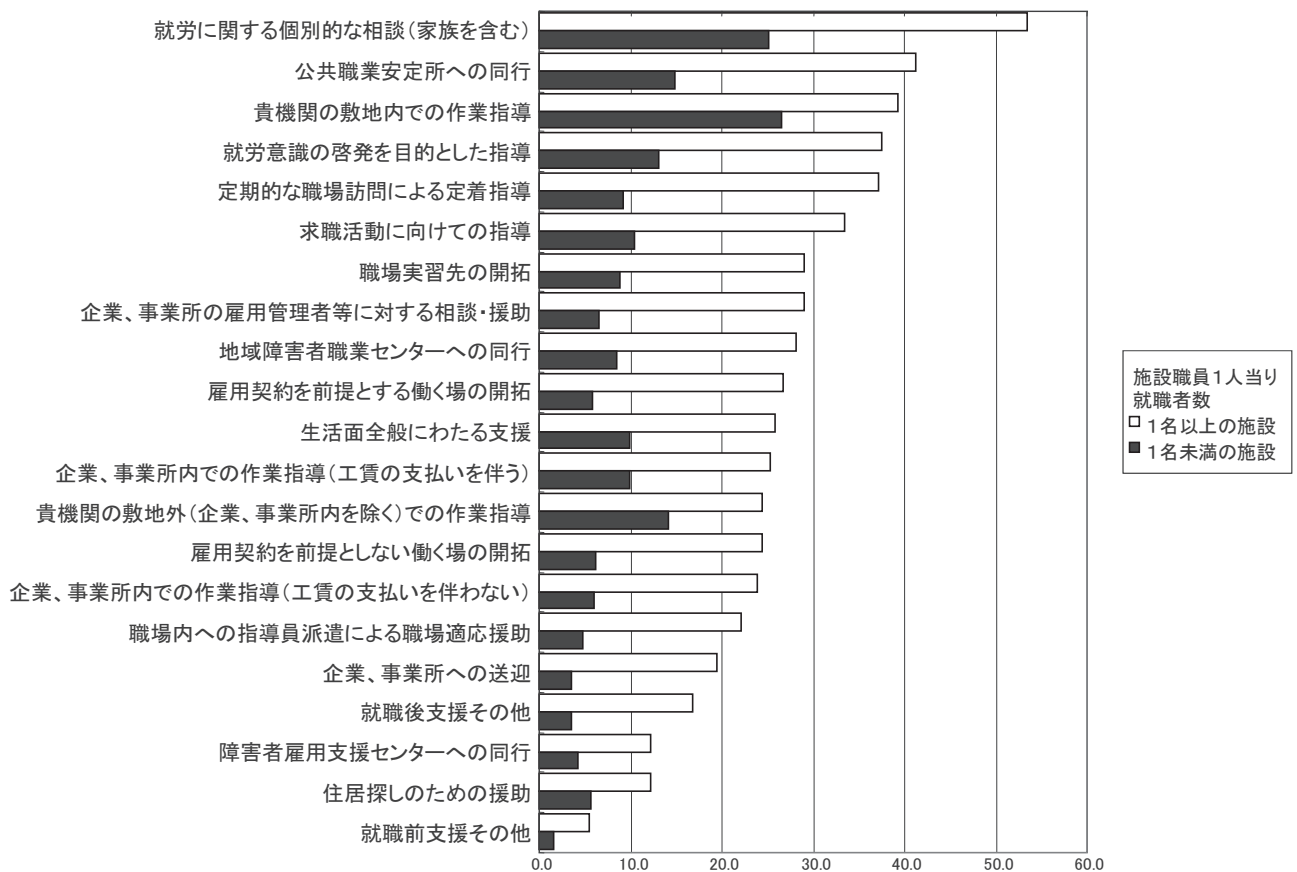


図5-6. 職員当り就職者数別の支援内容(精神障害者)

就職率の高い施設と低い施設の就労支援内容の質的な差として、知的障害支援について、

判別分析の結果(表5-2)をみると、就職率の高い施設とは、「地域障害者職業センターへの

の同行」「企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助」「求職活動に向けての指導」「雇用契約を前提とする働く場の開拓」を実施している施設であり、一方、就職率の低い施設とは、「就労支援」としてそれらよりも、「施設敷地内での作業指導」「公共職業安定所への同行」「職場実習先の開拓」を行っている施設であることが明らかとなった。これらから、就職率の高い施設は就職に向け

表5-2. 職員当り就職者数1名以上と未満の施設での判別分析(知的障害者への就労支援の内容)

| 就労支援の内容 | 標準化された正準判別関数係数 |
|----------------------------|----------------|
| 地域障害者職業センターへの同行 | 0.449 |
| 企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助 | 0.402 |
| 求職活動に向けての指導 | 0.267 |
| 雇用契約を前提とする働く場の開拓 | 0.197 |
| 企業、事業所への送迎 | 0.146 |
| 雇用契約を前提としない働く場の開拓 | 0.098 |
| 住居探しのための援助 | 0.074 |
| 職場内への指導員派遣による職場適応援助 | 0.053 |
| 就職後支援その他 | 0.044 |
| 生活面全般にわたる支援 | 0.033 |
| 就労に関する個別的な相談(家族を含む) | 0.023 |
| 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴わない) | 0.019 |
| 就労意識の啓発を目的とした指導 | -0.030 |
| 定期的な職場訪問による定着指導 | -0.042 |
| 就職前支援その他 | -0.051 |
| 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う) | -0.066 |
| 貴機関の敷地外(企業、事業所内を除く)での作業指導 | -0.091 |
| 障害者雇用支援センターへの同行 | -0.150 |
| 職場実習先の開拓 | -0.197 |
| 公共職業安定所への同行 | -0.255 |
| 貴機関の敷地内での作業指導 | -0.582 |

(職員当り就職者数1名以上が+方向)

た直接的な支援を中心に行い、就職前段階の訓練を中心に行っている施設は就職率が低いという特徴が示唆される。

これと同様の就労支援の質的な差は、身体障害と精神障害にも認められた。身体障害者支援では、「就職後支援（その他）」「定期的な職場訪問による定着指導」「地域障害者職業センターへの同行」「企業、事業所への送迎」を中心に行い、逆に、「就職前支援（その他）」「障害者雇用支援センターへの同行」「施設敷地内での作業指導」「職場実習先の開拓」を重視しない施設が就職率の高い施設であり、その逆を行っているのが就職率の低い施設であった。精神障害では、知的障害とは少し異なり「賃金の支払いを伴わない企業、事業所内での作業指導」が就職率の高い施設の特徴となったが、それ以外には「企業、事業所への送迎」「企業、事業所の雇用管理者等に対する相談・援助」「就職後支援（その他）」「定期的な職場訪問による定着指導」がやはり、就職率の高い施設の特徴であり、逆に、「施設の敷地内での作業指導」「施設の敷地外での作業指導」が就職率の低い施設の特徴であった。

（２）職場開拓・職場適応に関する援助の差

就職率の高い施設と低い施設の差は、職場開拓・職場適応に関する具体的な支援の実施項目の量としても明らかに認められ、全ての就労支援項目について、就職率の低い施設では実施率が低くなっていた（図 5-7）。

また、職場開拓・職場適応に関する援助の質的な差について、判別分析の結果（表 5-3）によると、就職率の高い支援とは、「求人広告等活用して自分で企業に連絡を取り仕事を探す」「従業員に障害の特性や関わり方などを教える」「職場開拓に際して直接企業と交渉して、障害のある人に適した仕事を見つける」「事業所の特徴を分析し、支援計画を立てる」「家族がどのように事業所と接したら高いか仲立ちする」ということを中心にして支援を行っていた。逆に、就職率の低い施設は「家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方につき指導する」「職場での様子を家族グループホームの職員等に伝える」「就労支援全般に関して支援計画を立てる」といった支援を行っている施設であるということが明らかとなった。

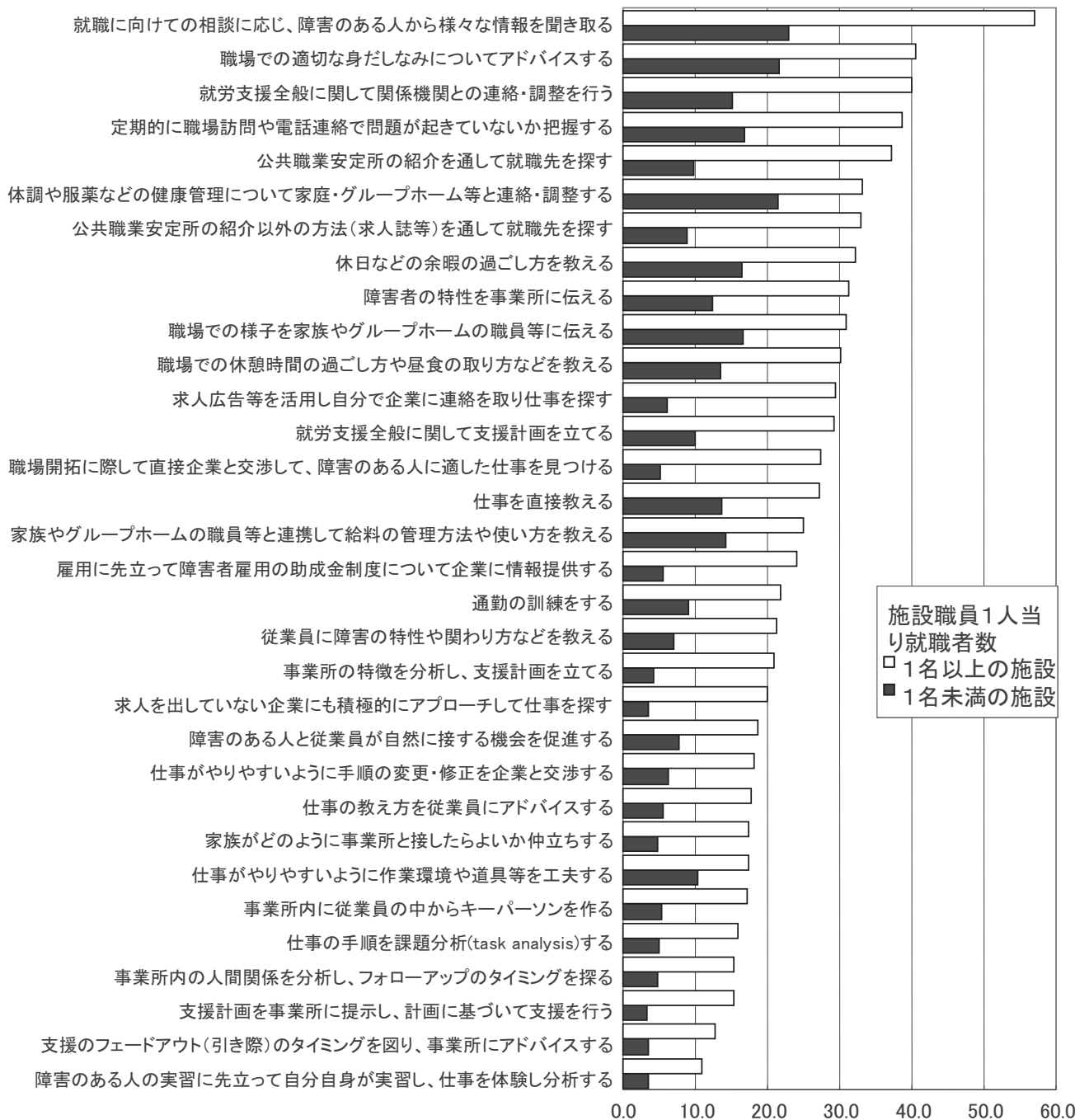


図5-7. 職員当り就職者数別の職場開拓・職場適応援助内容

表5-3. 職員当り就職者数1名以上と未満の施設での判別分析
(職場開拓・職場適応に関する援助内容)

| 職場開拓・職場適応に関する援助内容 | 標準化された正 準判別関数係数 |
|--------------------------------------|--------------------|
| 求人広告等を活用し自分で企業に連絡を取り仕事を探す | 0.328 |
| 従業員に障害の特性や関わり方などを教える | 0.248 |
| 職場開拓に際して直接企業と交渉して、障害のある人に適した仕事を見つける | 0.244 |
| 事業所の特徴を分析し、支援計画を立てる | 0.231 |
| 家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする | 0.203 |
| 休日などの余暇の過ごし方を教える | 0.194 |
| 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える | 0.184 |
| 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 0.178 |
| 求人を出していない企業にも積極的にアプローチして仕事を探す | 0.163 |
| 公共職業安定所の紹介以外の方法(求人誌等)を通して就職先を探す | 0.148 |
| 就職に向けての相談に応じ、障害のある人から様々な情報を聞き取る | 0.146 |
| 仕事がやりやすいように手順の変更・修正を企業と交渉する | 0.129 |
| 事業所内の人間関係を分析し、フォローアップのタイミングを探る | 0.117 |
| 事業所内に従業員の中からキーパーソンを作る | 0.074 |
| 仕事を直接教える | 0.071 |
| 仕事の手順を課題分析(task analysis)する | 0.065 |
| 公共職業安定所の紹介を通して就職先を探す | 0.061 |
| 支援計画を事業所に提示し、計画に基づいて支援を行う | 0.022 |
| 障害のある人の実習に先立って自分自身が実習し、仕事を体験し分析する | 0.015 |
| 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する | -0.015 |
| 雇用に関立って障害者雇用の助成金制度について企業に情報提供する | -0.020 |
| 通勤の訓練をする | -0.078 |
| 支援のフェードアウト(引き際)のタイミングを図り、事業所にアドバイスする | -0.079 |
| 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する | -0.082 |
| 職場での適切な身だしなみについてアドバイスする | -0.089 |
| 障害者の特性を事業所に伝える | -0.094 |
| 障害のある人と従業員が自然に接する機会を促進する | -0.114 |
| 仕事がやりやすいように作業環境や道具等を工夫する | -0.151 |
| 仕事の教え方を従業員にアドバイスする | -0.158 |
| 就労支援全般に関して支援計画を立てる | -0.189 |
| 職場での様子を家族やグループホームの職員等に伝える | -0.206 |
| 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い方を教える | -0.258 |

(職員当り就職者数1名以上が+方向)

(3) 事業主からの相談対応について

就職率の高い施設と低い施設の差は、事業主からの相談対応の実施項目の量としても明らかに認められ、全ての項目について、就職率の低い施設では対応可能率が低くなっていた(図5-8)。

また、相談対応可能項目によって、福祉施設が就職に向けた支援を行う施設か、そうでないかの区別も比較的明瞭に、判別分析によって明らかにできることも示された。つまり、就職率の高い福祉施設には、就職率が低い施設と比べて、「障害者の職業適性の評価」「就労中の障害者の家族への対応」「通勤の指導・支援」といった直接就労継続に関わることに事業主への相談対応が可能で、その一方、「円満な退職に向けた解決方法」「単身者の生活の場の確保」といった生活面での援助には重点を置いていないという特徴があることが明らかとなったのである(表5-4)。

この傾向は、このような機能に特化した、就労・生活支援センターを除いてもみられることから、このような特徴は一般的な傾向と考えられる。

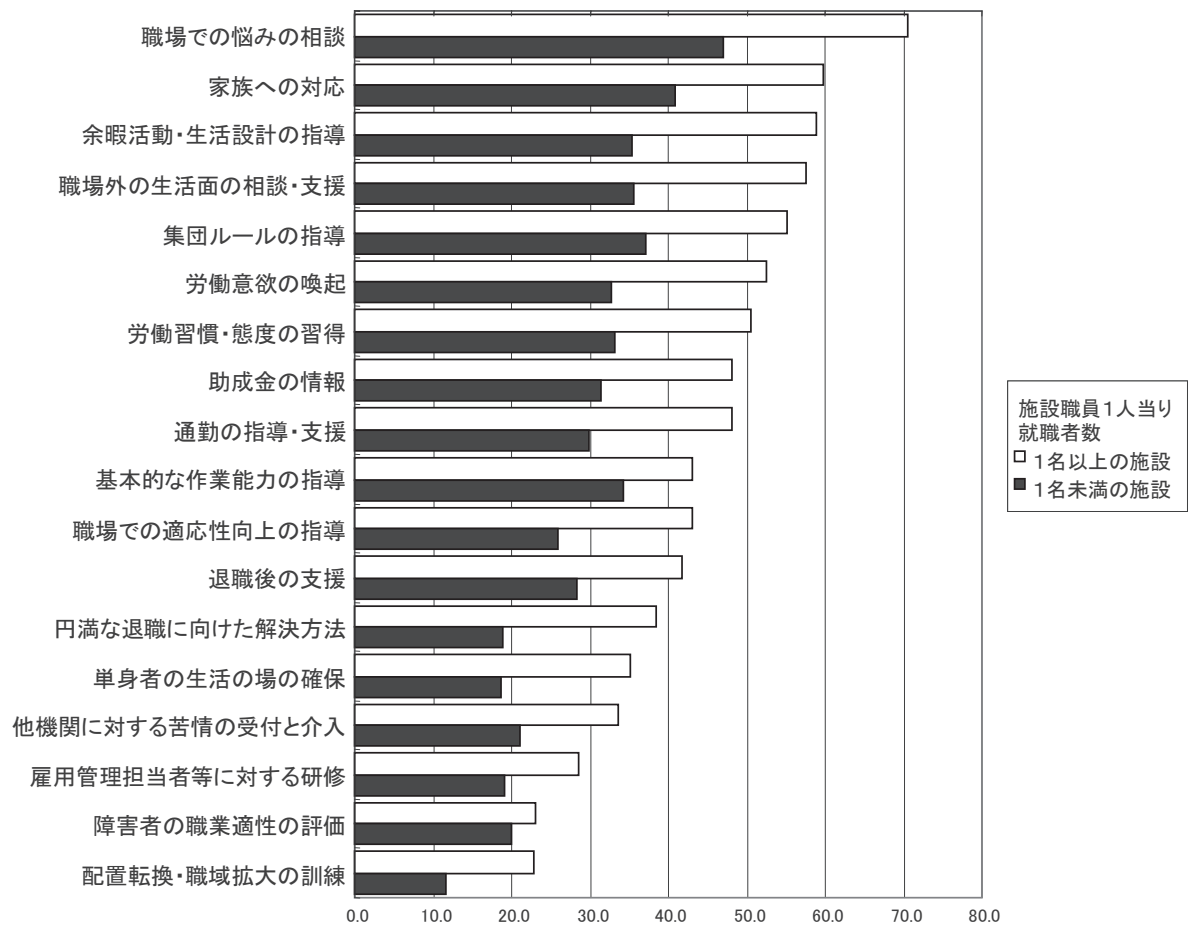


図5-8. 職員当り就職者数別の事業主対応への対応

表5-4. 職員当り就職者数1名以上と未満の施設での判別分析 (事業主対応の内容)

| 事業主対応 | 標準化された正準判別関数係数 |
|-----------------|----------------|
| 障害者の職業適性の評価 | -0.443 |
| 家族への対応 | -0.436 |
| 通勤の指導・支援 | -0.259 |
| 基本的な作業能力の指導 | -0.168 |
| 退職後の支援 | 0.009 |
| 集団ルールの指導 | 0.009 |
| 労働習慣・態度の習得 | 0.013 |
| 他機関に対する苦情の受付と介入 | 0.026 |
| 雇用管理担当者等に対する研修 | 0.045 |
| 職場外の生活面の相談・支援 | 0.063 |
| 配置転換・職域拡大の訓練 | 0.153 |
| 職場での適応性向上の指導 | 0.164 |
| 余暇活動・生活設計の指導 | 0.200 |
| 職場での悩みの相談 | 0.207 |
| 労働意欲の喚起 | 0.232 |
| 助成金の情報 | 0.357 |
| 単身者の生活の場の確保 | 0.362 |
| 円満な退職に向けた解決方法 | 0.479 |

(職員当り就職者数1名以上がー方向)

3 障害のある人の雇用への移行の阻害要因

福祉施設による就労支援を効果的に行えるようにするために、就労支援を行っている福祉施設に対して「最も職業能力が高いと思われるが企業等で雇用されていない」人について、雇用されない理由を尋ね、現在の福祉施設が抱えている就労支援の課題の分析も行った。多様な要因が挙げられたが、それらは全て、実際に就職活動を行った結果というよりそれ以前の、施設職員、本人、家族の判断によるものであった。

(1) 移行の全般的課題

職業能力はある人が福祉から雇用へ移行できないという移行の課題として、「対人面での問題が多い」「作業レベルが企業で雇用されるほど高くない」「本人が望まない」「適当な就職先が見つからない」という回答が、就職率の高低にかかわらず多くあげられた(図5-9)。

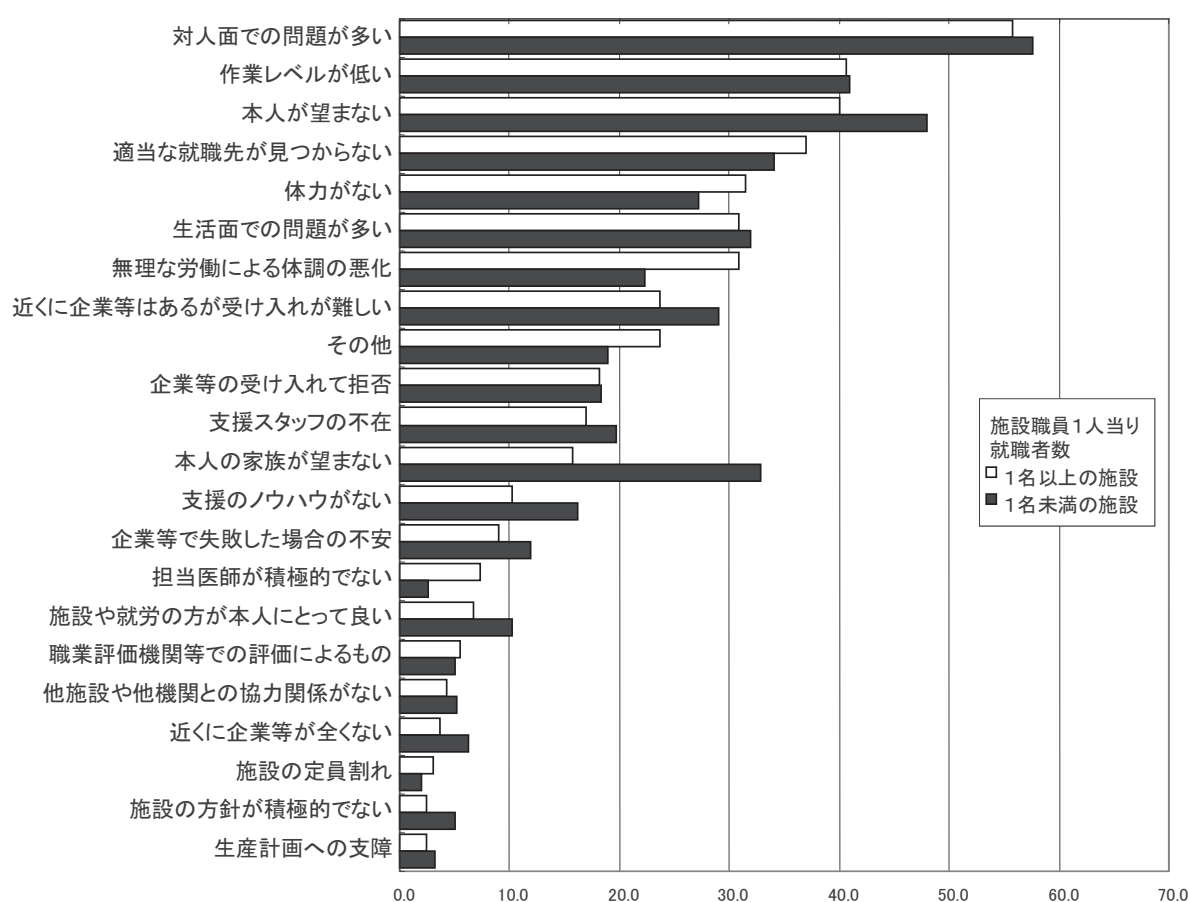


図5-9. 職員当たり就職者数別の雇用・就労支援での課題

(2) 移行の特殊課題

就職率の高い施設と低い施設の違いを判別分析により分析したところ、職業能力が高いにもかかわらず雇用されない理由として、就職率が低い施設では、「本人の家族が望まない」「支援のノウハウがない」「近くに企業がない」「企業はあるが受け入れてもらえない」があがる傾向が高いことが示され、逆に、「担当医師が積極的でない」「無理をして企業等で働くと体調を悪化させてしまうから」という理由は就職率が高い施設で主にみら

れることが示された（表 5-5）。

表5-5. 職員当り就職者数1名以上と未満の施設での判別分析
(雇用・就労支援での課題)

| 雇用・就労支援の課題 | 標準化された正準判別関数係数 |
|--------------------|----------------|
| 担当医師が積極的でない | -0.493 |
| 無理な労働による体調の悪化 | -0.307 |
| 施設の定員割れ | -0.179 |
| その他 | -0.135 |
| 体力がない | -0.112 |
| 生活面での問題が多い | -0.064 |
| 適当な就職先が見つからない | -0.058 |
| 支援スタッフの不在 | -0.042 |
| 企業等の受け入れて拒否 | -0.025 |
| 職業評価機関等での評価によるもの | -0.021 |
| 作業レベルが低い | 0.017 |
| 他施設や他機関との協力関係がない | 0.019 |
| 生産計画への支障 | 0.034 |
| 対人面での問題が多い | 0.061 |
| 企業等で失敗した場合の不安 | 0.068 |
| 施設の方針が積極的でない | 0.081 |
| 本人が望まない | 0.107 |
| 施設や就労の方が本人にとって良い | 0.170 |
| 近くに企業等はあるが受け入れが難しい | 0.207 |
| 近くに企業等が全くない | 0.227 |
| 支援のノウハウがない | 0.301 |
| 本人の家族が望まない | 0.536 |

(職員当り就職者数1名以上が一方)

4 職業場面での直接支援の重要性

我々が、既に、第4章において企業の職場環境整備による顕著な問題解決効果を見出したことによって示唆していた効果的な支援方法のあり方について、今回の福祉施設による就労支援の効果の検証によっても支持されたといえるであろう。つまり、就労支援に効果을上げている施設の特徴は、まさに、就職という目標を明確にした支援だからである。また、これは、現在、障害のある人に対する労働分野での雇用支援が、職業準備性を重視したものから、ジョブコーチ支援などの、事業所における雇用の現場に支援者が入って行く、障害のある人個人と事業所や地域の環境の両面の支援を中心とする方法に大きく転換することによって効果をあげていることとも関連している。

その一方で、多くの福祉施設による「就労支援」の効果が上がらない理由も、まさに、「施設敷地内での作業指導」を重視し、「作業能力」や「対人関係」を職場から離れた場所で訓練し、企業との接触は「職場実習」だけという、典型的な一昔前の職業リハビリテーションの支援モデルによるところが大きいことが推測される。しかし、この調査時から福祉施設の就労支援も大きく変化している可能性は高い。最近のここ数年における障害のある人への社会的支援の状況変化は著しいのである。

また、就職に効果がある福祉施設の支援についても、無条件で問題なしとはできない。

なぜなら、第1節で検討したように、福祉施設の就労支援の動向として、企業の要望に対していわば片務的に過剰適応している支援が存在する可能性が示唆されているからである。

第3節 職業生活のニーズと地域支援の調整の必要性

我々が第4章で想定したような、障害のある人の実際の職業的な課題に対して企業による職場環境整備を中心としてそれを地域で支える、という地域での連携による支援に関しては、今回の我々の調査からは、該当する具体的な取り組みはみられなかった。

そこで、第4章で把握した、事業所における様々な支援内容に対して、今回の調査による福祉施設の就労支援サービスがどれほど対応可能であるかを、検討することとした。このような就労支援が地域に存在しているとすれば、それを有効活用できるように、ニーズとサービスのマッチングを図ることが重要な課題となるからである。

このような就労支援ニーズと福祉施設の機能のマッチングは、両者をICFの環境因子として分類し、その共通性を見出すことによって行った。なお、この検討については、障害者職業総合センター資料シリーズ No.29 に記している。今回、さらに追加して収集した福祉施設のデータを含めて、各ニーズに対応可能な施設の割合を表5-6に示す。

表5-6. 事業所の障害者雇用支援ニーズと社会福祉施設提供サービスのマッチング

| 事業所の障害者雇用支援ニーズ | 社会福祉施設の提供サービス | 対応可能施設(%) |
|------------------------|-------------------------------------|-----------|
| 健康面を重点とした連携 | 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する | 17.4 |
| 本人から家庭の方に話をするように指導している | 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い | 11.9 |
| | 家族への対応 | 24.6 |
| | 家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする | 4.3 |
| 補助者に対する技術支援 | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| | 事業所内の人間関係を分析し、フォローアップのタイミングを探る | 4.4 |
| 職業生活全般の相談にのれる従業員 | 支援のフェードアウト(引き際)のタイミングを図り、事業所にアドバイス | 3.3 |
| | 事業所内に従業員のなかからキーパーソンを作る | 4.8 |
| 社長自らがいろいろと配慮している | 仕事の教え方を従業員にアドバイスする | 5.0 |
| 社外の専任指導員 | 仕事を直接教える | 11.1 |
| | 職場内への指導員派遣による職場適応援助 | 13.7 |
| 外部機関との連携による相談対応 | 余暇活動・生活設計の指導 | 21.8 |
| | 職場外の生活面の相談・支援 | 21.9 |
| | 職場での悩みの相談 | 28.9 |
| | 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い | 11.9 |
| | 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する | 17.4 |
| | 休日などの余暇の過ごし方を教える | 13.8 |
| | 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える | 11.2 |
| | 職場での適切な身だしなみについてアドバイスする | 17.9 |
| | 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する | 14.5 |
| | 生活面全般にわたる支援 | 14.1 |
| 関係機関のコーディネーター | 職場での適応性向上の指導 | 16.0 |
| | 単身者の生活の場の確保 | 11.2 |
| 障害を個性として認める職場 | 従業員に障害の特性や関わり方などを教える | 6.4 |
| 講習会・研修会への出席奨励 | 従業員に障害の特性や関わり方などを教える | 6.4 |
| | 雇用管理担当者等に対する研修 | 11.9 |
| 住居に近い事業所に配備 | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |

| | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 事業所の近くに住居を決める | 住居探しのための援助 | 5.8 |
| | 単身者の生活の場の確保 | 11.2 |
| | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| 住居の世話・身元保証 | 住居探しのための援助 | 5.8 |
| | 単身者の生活の場の確保 | 11.2 |
| 採用時の通勤訓練 | 通勤の指導・支援 | 18.5 |
| | 通勤の訓練をする | 7.8 |
| 障害者の通勤への従業員等の同行・送迎バス、タクシー送迎 | 企業、事業所への送迎 | 9.1 |
| | 企業、事業所への送迎 | 9.1 |
| サークル活動に係る設備・用具の整備 | 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える | 11.2 |
| レクリエーションにおける障害者への | 従業員に障害の特性や関わり方などを教える | 6.4 |
| 職業生活の維持についての地域支援 | 就労支援全般に関して支援計画を立てる | 9.0 |
| | 定期的に職場訪問や電話連絡で問題が起きていないか把握する | 14.5 |
| | 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する | 17.4 |
| 生活面についての地域支援 | 生活面全般にわたる支援 | 14.1 |
| | 職場外の生活面の相談・支援 | 21.9 |
| | 余暇活動・生活設計の指導 | 21.8 |
| | 休日などの余暇の過ごし方を教える | 13.8 |
| | 家族やグループホームの職員等と連携して給料の管理方法や使い | 11.9 |
| 企業と地域の連携 | 職場での様子を家族やグループホームの職員等に伝える | 13.8 |
| | 家族がどのように事業所と接したらよいか仲立ちする | 4.3 |
| | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| 専門機関との連携の仲立ち | 地域障害者職業センターへの同行 | 13.0 |
| | 障害者雇用支援センターへの同行 | 7.7 |
| | 公共職業安定所への同行 | 21.8 |
| 毎日の健康状態チェック | 職場での悩みの相談 | 28.9 |
| 食事、運動、休養などの指導 | 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える | 11.2 |
| | 休日などの余暇の過ごし方を教える | 13.8 |
| 自己管理の指導 | 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する | 17.4 |
| 検診、治療等への配慮 | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| 基本的社会生活技能の訓練 | 集団ルールの指導 | 22.9 |
| | 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴わない) | 21.7 |
| | 雇用契約を前提としない働く場の開拓 | 14.8 |
| 職業技能訓練 | 基本的な作業能力の指導 | 21.0 |
| | 仕事を直接教える | 11.1 |
| | 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う) | 20.2 |
| | 職場内への指導員派遣による職場適応援助 | 13.7 |
| | 定期的な職場訪問による定着指導 | 19.3 |
| | 雇用契約を前提とする働く場の開拓 | 15.5 |
| 基本的職業生活ルールの訓練・指導 | 労働意欲の喚起 | 20.0 |
| | 労働習慣・態度の習得 | 20.3 |
| | 職場での休憩時間の過ごし方や昼食の取り方などを教える | 11.2 |
| | 職場での適切な身だしなみについてアドバイスする | 17.9 |
| | 就労意識の啓発を目的とした指導 | 18.8 |
| 職場実習の場の紹介サービス | 職場実習先の開拓 | 23.1 |
| | 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う) | 20.2 |
| | 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴わない) | 21.7 |
| | 雇用契約を前提とする働く場の開拓 | 15.5 |
| | 雇用契約を前提としない働く場の開拓 | 14.8 |
| | 求職活動の支援 | 就職に向けての相談に応じ、障害のある人から様々な情報を聞き取る |
| 求職活動の支援 | 求職活動に向けての指導 | 11.7 |
| | 雇用契約を前提とする働く場の開拓 | 15.5 |
| | 職業カウンセリング・評価サービス | 障害者の職業適性の評価 |
| 職業カウンセリング・評価サービス | 就労支援全般に関して支援計画を立てる | 9.0 |
| | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| | 就労に関する個別的な相談(家族を含む) | 32.6 |

| | | |
|----------------------|-------------------------------------|------|
| マンツーマン個別実務指導 | 企業、事業所内での作業指導(工賃の支払いを伴う) | 20.2 |
| OJT | 仕事の教え方を従業員にアドバイスする | 5.0 |
| 配置転換時の職業訓練 | 配置転換・職域拡大の訓練 | 7.0 |
| 体力や集中力に応じた職務割当 | 仕事がやりやすいように手順の変更・修正を企業と交渉する | 5.6 |
| 作業を細分化し障害者に理解しやすい工夫。 | 障害のある人の実習に先立って自分自身が実習し、仕事を体験し分析する | 3.1 |
| 障害が負担とならない職場配置 | 職場開拓に際して直接企業と交渉して、障害のある人に適した仕事を見つける | 5.4 |
| 関係者を含めた職務検討 | 障害者の特性を事業所に伝える | 10.8 |
| | 体調や服薬などの健康管理について家庭・グループホーム等と連絡・調整する | 17.4 |
| 転職や辞職の支援サービス | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| | 円満な退職に向けた解決方法 | 11.6 |
| 助成金の情報提供 | 助成金の情報 | 19.7 |
| | 就労支援全般に関して関係機関との連絡・調整を行う | 13.4 |
| | 雇用に先立って障害者雇用の助成金制度について企業に情報提供する | 5.4 |

このような個別の就労支援ニーズへの対応可能性からみても、現在の福祉施設で、就労支援に実際に対応できる施設は多く見積もっても 30%未満という状況にあることが示された。さりながら、これらの調査結果は今後、福祉施設の就労支援と、事業所の雇用支援ニーズを双方向で結びつけるために有益な情報になると期待している。

まとめ

福祉施設の就労支援と、事業所の雇用支援ニーズを双方向で結びつけることによって、地域における社会資源をより有効に活用できる可能性がある。このような調整を行うための方法については、次の章でさらに検討することとする。

文献

- 厚生労働省・精神保健福祉対策本部：精神保健医療福祉の改革ビジョン，2004.
- 厚生労働省障害保健福祉部：今後の障害保健福祉施策について（改革のグランドデザイン案），2004.
- 東京都障害者就労支援システム検討会：地域における障害者の就労支援システムの構築に向けて（答申），2000.
- 松為信雄、春名由一郎：就労支援の関係機関の連携の課題と必要な情報、リハビリテーション連携科学 5(1)，2009-215，2004.
- 松為信雄：職業的自立の促進，特別支援教育，Vol.13，2004a.
- 松為信雄：就業支援と個別の支援計画，リハビリテーション研究，Vol.118，21-26，2004b.
- 松為信雄：社会就労センターにおける個別支援計画の特徴，全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会編，社会就労センターのモデル個別支援計画，17-26，2002.
- 松為信雄：障害者の雇用促進と福祉の連携ーリハビリテーションを視点としてー，季刊社会保障研究，Vol.37，No.3，218-227，2001.
- 松矢勝宏：個別の支援計画としての個別移行支援計画ーその考え方と実際ー，リハビリテ

ーション研究, Vol. 118, 13-20, 2004.

宮崎英憲編著：個別の教育支援計画に基づく個別移行支援計画の展開、ジアース教育新社、2004.

内閣府：障害者基本計画，2002.

日本職業リハビリテーション学会：都道府県・指定都市・特別区における障害者雇用関連の単独事業（中間まとめ），<http://www.normanet.ne.jp/~vocreha/shiryuu.htm>，2003.

大阪障害者雇用支援ネットワーク、連合大阪編：障害のある人の雇用促進と就労の安定を図るために－実践と展開・Q&A、中央法規、1997.

労働政策審議会：今後の障害者雇用施策の充実強化について－就業機会の拡大による職業的自立を目指して－，厚生労働省，2004.

障害者雇用問題研究会：障害者雇用問題研究会報告書－障害者の就業機会拡大をめざして－，厚生労働省，2004.

就労支援担当者（ジョブ・コーチ）に関する調査研究委員会：知的障害者就労支援マニュアル Q&A、日本知的障害福祉連盟、2003.

特別支援教育の在り方に関する調査研究協力者会議：今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）、文部科学省、2003.

全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会：社会就労センターのモデル個別支援計画、2002.

全国特殊学校長会（編）：障害児・者の社会参加をすすめる個別移行支援計画、ジアース教育新社、2002.