

知的障害者の就業と生活を支える
地域支援ネットワークの構築に向けて

2002 年

日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、労働行政のみならず、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は調査研究報告書及び資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

さて、この調査研究報告書は、当センターの特性研究部門が実施した「知的障害者の職業生活への参入と維持を支える地域支援体制の構築に関する研究」の結果をとりまとめたものです。ここでは、就業と生活の一体的支援を展開する先進的地域への訪問調査を実施し、有機的な連携と地域支援ネットワークを構築するためのノウハウに関する検討を行いました。

本書が、職業リハビリテーションに係わる多くの方々に活用され、知的障害者の社会参加の一助になれば幸いです。

2002年12月

日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター
研究主幹 佐々木恭造

執筆担当

田中 敦士（琉球大学教育学部：前障害者職業総合センター）	序章、第 1-4 章、12 章
根本真理子（渋谷公共職業安定所：前障害者職業センター）	第 2-4 章
陳 麗？（淑徳大学大学院 博士後期課程）	第 2-3 章
小野 ルミ（福岡県障害者雇用支援センター）	第 5 章
佐野 和明（若竹障害者就業生活支援センター）	第 6 章
角谷 勝己（名古屋市障害者雇用支援センター）	第 7 章
木村 俊彦（キャベツの会）	第 8 章
大形 利裕（NPO法人 日本就労支援センター）	第 9 章
城田 晴夫（ほずみクリニック）	第 10 章
柴田 珠里（仲町台発達障害センター）	第 11 章
松為 信雄（障害者職業総合センター）	第 13-14 章

本報告書の企画・構成は田中敦士が担当した。また、研究の実施に際しては、上記の執筆者のほか、特性研究部門の小畑宣子（前特性研究部門）が参画した。

目 次

序 章 問題の所在と本書の構成	3
第 部 就業・生活面の一体的支援の先進地域からノウハウを学ぶ	
第 1 章 目的と方法	8
第 2 章 拠点施設における地域支援体制	13
第 3 章 地域障害者職業センターにおける地域支援体制	35
第 4 章 地域支援の方法と「人的資源ノートブック」	47
第 部 多様な地域支援ネットワークからアイデアを探る	
第 5 章 施設設置型雇用支援センターの改革に向けて	58
第 6 章 「はたらく くらし」を支えるということ	61
第 7 章 ITを活用して	63
第 8 章 重度障害者の職場参加へ向けて	67
第 9 章 障害者就労支援はマーケティング 授産施設から就労支援を考える	73
第 部 地域支援ネットワークの構築に向けての援助付き雇用とジョブコーチ	
第 10 章 援助の専門性	78
第 11 章 米国のリハビリテーションカウンセラーとは 地域に根ざしたサービスのハブとして	85
第 部 地域支援ネットワークの構築に向けてのケアマネジメント	
第 12 章 わが国におけるケアマネジメントの動向	94
第 13 章 ケアマネジメントの技術	97
第 14 章 地域支援ネットワークの構築	115
資料 障害者就業・生活支援事業概要	

概 要

知的障害の人が働くことをとおした生涯にわたる「人生（生活）の質（QOL）」の向上を目指す場合、その職業生活と職場を離れた日常生活に対する一体的で継続的な支援の提供が重要になる。本人が満足な職業生活を送れるようにするには、就職前（求職活動等）、就職後（雇用継続のためのフォローアップ等）、離職後（離職直後の対応等）のいずれにおいても、地域生活をベースとした支援体制の構築が必要なのである。そのためには、教育機関をはじめ、労働機関、福祉機関等様々な領域にまたがる機関が、それぞれの支援機関の有する専門的な知識や技能を有効に活用して、地域レベルで相互に連携の取れた支援を行う必要がある。このように、関係する支援機関によるネットワークを構築して地域全体で知的障害の人を支えることで、企業側の不安や負担が軽減して、さらなる雇用促進が期待されよう。

そこで、関係機関や組織が有機的な連携をして地域支援のネットワークを構築するための方策を明らかにすることを目的とした「知的障害者の職業生活への参入と維持を支える地域支援体制の構築に関する研究」（平成 11～13 年度）を企画、実施した。本報告は、先進的地域への訪問調査等の結果を踏まえつつそれに若干の論文や知見を加えてまとめたものである。その全体は 4 部で構成した。

第 部は、就業・生活面の一体的支援の先進地域からノウハウを学ぶものである。関係機関の連携のノウハウを収集、分析し、知的障害者の職業生活への参入と維持を保障する地域支援体制の構築に資する方法論の体系化に寄与することを目的としている。「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業の実施施設と、その施設の所在する都道府県の地域障害者職業センターを対象として、地域ネットワークの現状や課題に焦点を当てた訪問調査を、平成 11 年度から 12 年度にかけて実施した。ただし、調査対象施設の大半は、平成 13 年度から「障害者就業・生活支援センター」に衣替えをしている。それゆえ、調査の結果は、そうした新たな体制によって地域の就業（生活）支援を実施する直前の状況についてまとめたものであることに留意されたい。

第 1 章では、背景となる問題の所在と調査の目的や方法を示した。「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業を受託した社会福祉法人の拠点施設 10 所、及びその所在地の地域障害者職業センター 8 所を対象に、地域の現状や課題について構造化面接法によるヒアリングを行ったものである。第 2 章では、拠点施設での結果を、法人としての事業概要、これまでの就労支援の実績、就業・生活総合支援事業について、就業支援ワーカー及び生活支援ワーカーの具体的な業務内容、関係機関との連携のあり方について、地域資源情報の整理について、地域障害者職業センターに対する要望等にまとめた。第 3 章では、地域障害者職業センターでの結果を、「職域開発援助事業」、「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業、地域資源の開拓と情報の整理、具体的な事例をもとにした関係機関との連携の実状等にまとめた。第 4 章は、これらの結果をまとめて、障害者職業カウンセラーや支援者がヒント集として活用できるように要約した。また、地域の社会資源情報を把握しているキーパーソンとの連携を促進するために、「人的資源ノートブック」の試作を試みた。

第 部は、多様な地域支援ネットワークからアイデアを探るものである。障害者就業・生活総合支援事業を受託していない社会福祉法人や施設等でも、就業面と生活面の一体的支援を進める上でユニークな考え方や実践をしているところも少なくないことから、地域支援体制の構築に資する方法論

の体系化において参考になると判断した取り組みのうち、原稿としてまとめられたものを掲載することとした。

第5章では、施設設置型という旧来型の障害者雇用支援センターにおいて実践された改革の一端を紹介する。ネットワーク論を「質」と「熱」という2つの側面から展開している。第6章では、ネットワークという言葉聞いた時に感じる期待と不安の背景にあるものについて考察している。第7章では、地域での支援ネットワーク構築とITの活用について取り上げた。コミュニケーションの手段や方法が変わればおのずと支援の仕方にも影響がある、という観点から展開されている。第8章では、新座市を拠点としたこれまでの一連の取り組みについて詳しく説明されている。市役所という場を実習先にしたり、新座市就労支援センターの設立などの活動が読み取れる。第9章では、マーケティングという労働経済領域からの視点である。授産施設での福祉的就労と雇用とを結びつけたユニークな視点である。

第 部は、地域支援ネットワークの構築に向けての援助付き雇用とジョブコーチについてである。地域支援ネットワークの構築は、いわゆる「ジョブコーチ」の実際の仕事の範疇としても組み込まれていると考えている。そのため、米国において福祉施設処遇から一般雇用の場への移行を進める原動力となった「援助つき雇用」とそこに従事するジョブコーチの職務について、2人の専門家からヒアリングを行った。

第10章では、就労や生活支援などの援助の専門性について、また、第11章では米国のリハビリテーションカウンセラー事情について、ヒアリングの講演者自身にまとめて頂いた。

第 部は、地域支援ネットワークの構築に向けてのケアマネジメントについてである。ケアマネジメントは、わが国の障害福祉領域ではすでに本格的に施策展開されているにもかかわらず、職業リハビリテーション領域ではほとんど目が向けられてこなかった。地域の福祉サービスの調整や地域資源の改善や開発に不可欠であり、そのための地域ネットワークの構築の技術としても有効であることから、雇用・就労も含めたケアマネジメントの体制を構築することは、地域の社会資源の有機的連携と新たな社会資源の創出を引き出し、さらには就業面と生活面の一体的支援を可能なものとする。

第12章で、わが国におけるケアマネジメントの動向について概説した。第13章では、障害者ケアマネジメントの一般的な方法について、特に、技術的な方法に焦点を当ててまとめた。最後の第14章は、就労（生活）支援に焦点を当てた「ケアマネジメント」と新たな視点からの「ジョブコーチ」のあり方は、いずれも、地域支援ネットワークの構築と維持を包括したものとなっている。それらを明らかにして、今後の就労（生活）支援においては、地域の支援ネットワークの構築が不可欠であること、および、そのさらなる背景的な視点としての、「社会的支え」についてまとめた。

序 章 問題の所在と本書の構成

1．問題の所在

障害者に対する保健福祉、教育、雇用をめぐる最近の一連の動きはめまぐるしいものがある。これらの動きを視野に入れつつ、障害のある人の就労支援を推進するには、たとえば、職業教育の充実、雇用後の教育訓練と企業内キャリアの育成、事業所を支援する体制の強化、雇用の場の拡充、福祉的就労の再編成、雇用と福祉的就労との相互移行などの課題が残っている（松為、2002）。

中でも重要な課題は、就業と生活の総合的支援と支援ネットワークの育成である。特に、知的障害の人が働くことをとおした生涯にわたる「人生（生活）の質（QOL）」の向上を目指す場合、その職業生活と職場を離れた日常生活に対する一体的で継続的な支援の提供が重要になる。本人が満足な職業生活を送れるようにするには、就職前（求職活動等）、就職後（雇用継続のためのフォローアップ等）、離職後（離職直後の対応等）のいずれにおいても、地域生活をベースとした支援体制の構築が必要なのである。と同時に、その支援のあり方も、各時点に応じて変えることも必要となろう。

そのためには、教育機関をはじめ、労働機関、福祉機関等様々な領域にまたがる機関が有機的に連携し、それぞれの支援機関が断片的に支援を行うのではなく、それぞれの支援機関の有する専門的な知識や技能を有効に活用して、地域レベルで相互に連携の取れた支援を行う必要がある。言い換えると、関係する支援機関によるネットワークを構築しなければならない。さらに、地域に根ざした就労生活を充実させるには、市町村等公共機関、当事者団体、事業主団体、労働者団体およびボランティア、民間組織による支援も不可欠である。これらを含めた各分野の専門支援機関や団体によって、地域ネットワークの構築とそれを維持し続けることが必要となろう。また、それと併せて、専門的な人材の養成も不可欠である。このように、地域全体で知的障害者を支えることができれば、雇用する企業側の不安や負担は軽減し、障害者雇用のさらなる促進が期待されよう。

こうした、総合的な支援ネットワークを効果的に機能させるには、ネットワークの中に各支援機関の提供する支援内容を調整する機能が組み込まれていることが不可欠である。また、支援機関相互での支援内容の調整は、固定されたメンバーではなく、継続的かつ総合的な支援の視点を踏まえつつ、個々の事例ごとに関係する支援機関が参加する形で行われる必要がある。さらに、各支援機関の専門性と役割分担についての相互理解、最新の情報の共有、機動的、即時的な支援、組織的な対応に努めること、などが必要である。

近年では、福祉関係施設等においても事実上、知的障害者の就労・雇用支援を行い、関係機関との連携を図り大きな成果を挙げている地域がある。また、地域ネットワークの構築に向けた取り組みも各地で始まっている。たとえば、幾つかの地方自治体では、労働行政による施策を基盤にしながらも就労支援事業を制度化している。また、労働行政担当者、事業主、企業の社会貢献・人事担当者、企業コンサルタント、能力開発施設の指導者、特例子会社の責任者、労働組合関係者などが参集して雇用支援フォーラムや雇用セミナーを開催している。さらに、職業的自立援助事業を知的障害のある人の雇用促進と就労支援に関する啓発事業として位置づけ、就労支援セミナーなどを開催して実務者の養成や講座を開いているところもある。

こうした個々の知的障害者の就業・生活にわたる支援ネットワークを前提として、さらに必要とされているのが、「働く障害者の就業・生活支援拠点」であろう。そこでは、障害者や事業主が、相談する内容ごとにそれぞれの関係する支援機関をたらい回しにされることなく、1箇所で総合的に相談に応

じて、しかも他の支援機関と連携を取りながらチームで対応する、ワンストップサービスセンター的な役割を果たすことが期待されている。これは、平成 11 年度からはじまった「障害者就業・生活総合支援事業」(資料参照)によって、就業面と生活面の一体的な支援をベースとした職業生活の維持が保障されやすい支援体制が試行的に展開され、平成 14 年度から全国的に本格実施に移された。

こうした中で、地域では職業リハビリテーションサービスへの関心はますます高まってきている。それに併せて、実際に支援を行っている教育・医療・福祉そして労働の関係機関や事業主の方々から、地域障害者職業センターが地域における就労支援のための地域ネットワーク構築に向けたコーディネート機能を果たしてほしいとの要望も高まってきている。また、すでにそうした機能を果たしている地域障害者職業センター自身からも、地域における支援体制を構築するためのノウハウを集約してほしいという声も多くなってきた。

そこで、「知的障害者の職業生活への参入と維持を支える地域支援体制の構築に関する研究」(平成 11～13 年度)を企画、実施した。ここでは、就業と生活の一体的支援を展開する先進的地域への訪問調査や専門家に対するヒアリングを基にして、関係機関や組織が有機的な連携をして地域支援のネットワークを構築するための方策を明らかにすることを目的とした。

2. 本書の構成

本報告は、同研究で実施した訪問調査やヒアリングの成果を中心に、それに関連する若干の知見を加えてまとめたものである。その全体は 4 部で構成した。

第一部は、就業・生活面の一体的支援の先進地域からノウハウを学ぶものである。就業面と生活面の一体的支援を先進的に展開している地域の事例として、「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業の対象施設と、その施設の所在する都道府県の地域障害者職業センターから、地域ネットワークの現状や課題に焦点を当てた訪問調査を、平成 11 年度から 12 年度にかけて実施した。

ただし、本研究を計画した平成 10 年度の段階で、就業面と生活面の一体的支援を先進的に展開していて訪問調査の対象として抽出した障害者生活支援センター等の大半は、平成 11 年度から労働省と厚生省の連携による「障害者就業・生活総合支援事業」(資料参照)を開始し、平成 13 年度からは「障害者就業・生活支援センター」に衣替えして、地域の就業生活にかかる総合的な支援事業として展開されて現在に至っている。それゆえ、本研究で行った訪問面接調査の結果は、そうした新たな体制によって地域の就業(生活)支援を実施する直前の状況についてまとめたものであることに留意されたい。

第 1 章では、背景となる問題の所在、および調査の目的と方法を示した。第 2 章では、障害者就業・生活支援の拠点づくり試行的事業の対象施設の訪問調査の結果を、第 3 章では、その施設の所在都道府県の地域障害者職業センターからの調査結果を、それぞれまとめた。第 4 章は、それらをまとめるとともに、地域支援ネットワークを保持するための情報整理の方法を提案した。

第二部は、多様な地域支援ネットワークからアイデアを探るものである。障害者就業・生活総合支援事業を受託していない社会福祉法人や施設等においても、就業面と生活面の一体的支援を進める上でユニークな考え方や実践をしているところも少なくない。現場の実践家の視点からありのままの声を広く伝え、議論のきっかけを作ることも研究上の意義が大きい。たとえ現在はマイナーな考え方、実践であっても、将来的な施策展開のヒントが隠されている可能性がある。

こうした考え方のもとで、地域支援体制の構築に資する方法論の体系化において参考になると判断した取り組みのうち、原稿としてまとめられたものを掲載することとした。第 5 章では、施設設置型

という旧来型の障害者雇用支援センターにおいて実践された改革の一端を紹介する。ネットワーク論を「質」と「熱」という2つの側面から展開している。第6章では、ネットワークという言葉聞いた時に感じる期待と不安の背景にあるものについて考察している。第7章では、地域での支援ネットワーク構築とITの活用について取り上げた。コミュニケーションの手段や方法が変わればおのずと支援の仕方にも影響がある、という観点から展開されている。第8章では、新座市を拠点としたこれまでの一連の取り組みについて詳しく説明されている。市役所という場を実習先にしたり、新座市就労支援センターの設立などの活動が読み取れる。第9章では、マーケティングという労働経済領域からの視点である。授産施設での福祉的就労と雇用とを結びつけたユニークな視点である。

第 部は、地域支援ネットワークの構築に向けての援助付き雇用とジョブコーチについてである。地域支援ネットワークの構築は、いわゆる「ジョブコーチ」の実際の仕事の範疇としても組み込まれていると考えている。そのため、米国において福祉施設処遇から一般雇用の場への移行をドラスティックに進める原動力となった「援助つき雇用」とそこに従事するジョブコーチの職務について、ヒアリングを実施した結果をまとめることとした。第10章では就労や生活支援などの援助の専門性について、また、第11章では米国のリハビリテーションカウンセラー事情について、それぞれの講演者に、その内容をまとめて頂いた原稿である。

第 部は、地域支援ネットワークの構築に向けてのケアマネジメントについてである。ケアマネジメントは、わが国の障害福祉領域ではすでに本格的に施策展開されているにもかかわらず、職業リハビリテーション領域ではほとんど目が向けられてこなかった。雇用・就労も含めたケアマネジメントの体制を構築することは、地域の社会資源の有機的連携と新たな社会資源の創出を引き出し、さらには就業面と生活面の一体的支援を可能なものとする。それゆえ、ケアマネジメントの方法、特に、身体・知的・精神の3障害に対するケアマネジメントの実践的な方法は、地域支援ネットワークの構築にむけた重要な示唆を与える。そこで、最初に、第12章でわが国におけるケアマネジメントの動向を概観した上で、第13章で障害者に対するケアマネジメントの技術的な方法を解説する。

最後の第14章は、就労(生活)支援に焦点を当てたケアマネジメントの方法をまとめるとともに、ジョブコーチの新たな支援のあり方も含めて、地域支援ネットワークの構築と維持のための方法を検討する。さらに、地域ネットワーク形成の背景となる「社会的支え」についてまとめる。

3. おわりに

障害のある人の雇用促進の施策は、特に、知的障害や精神障害の人に焦点が移ってくるにつれて、福祉や教育施策との連携による総合的な支援体制をさらに必要とする時代になってきた。それに伴って、障害のある人に対する就労と生活の両面からの一体的な支援の重要性が高まり、それは同時に、地域での就業(生活)支援ネットワークを構築してそれを維持することが不可欠となってきた。

都道府県や市町村などの地域レベルで見ると、こうした「就労を含む暮らし」の成り立ちを支援する地域ネットワークは、必ずしも、全国津々浦々に出来上がっている訳ではない。むしろ、その重要性を認識していない地域、認識していても、率先してそれを構築しようとする動きにまでは至らない地域が多いだろう。

その意味では、職業リハビリテーションの専門機関として就労支援の実績を積み上げ、地域における就労支援に関わる関係機関や施設そして団体との連携も深い、障害者職業センターの役割は非常に重大である。その組織の機能や役割からして、就業(生活)支援ネットワークを構築してそれを維持するコーディネート機能を果たすことがもっとも期待されていると言えるだろう。

文 献

松為信雄:障害者の雇用促進と福祉の連携 - リハビリテーションを視点として -、季刊 社会保障研究、
Vol37.NO 3、2002

第 部

就業・生活面の一体的支援の先進地域からノウハウを学ぶ

就業面と生活面の一体的支援を先進的に展開している地域の事例として、障害者就業・生活総合支援事業のうちの「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業の対象施設と、その施設の所在する都道府県の地域障害者職業センターから、地域ネットワークの現状や課題に焦点を当てた訪問調査を、平成11年度から12年度にかけて実施した。

ただし、これらの対象施設は、平成13年度からは障害者就業・生活支援センターとして衣替えし、地域の就業生活にかかる総合的な支援事業として展開されて現在に至っている。それゆえ、本調査の結果は、そうした新たな体制によって地域の就業（生活）支援を実施する直前の状況についてまとめたものであることに留意されたい。

第1章では、背景となる問題の所在、および調査の目的と方法を示した。第2章では、障害者就業・生活支援総合事業の対象施設の訪問調査の結果を、第3章では、その施設の所在都道府県の地域障害者職業センターからの調査結果を、それぞれまとめた。第4章は、それらをまとめるとともに、地域支援のひとつの方法を提案した。

第1章 目的と方法

第1節 問題の所在

知的障害者の雇用、就労支援は、就業面と生活面の一体的支援が不可欠である。しかし、わが国の知的障害者に対する職業リハビリテーション対策は、長年にわたり福祉関係機関と労働関係機関がそれぞれ独立して実施されてきた。

1996年に制定された「障害者プラン」の実施目標においても、1998年3月に労働省が策定した「障害者雇用対策基本方針」においても、障害者雇用の推進のため、地域における関係機関の連携の重要性が掲げられている。そして、労働省が開催した「地域障害者雇用支援ネットワーク研究会」(以下、「ネット研」とする)の報告書(1999)において、地域における就業面と生活面の一体的支援と連携の重要性が詳細に指摘された。

本研究では、上記の報告書の提起した問題を踏まえて研究課題を設定している。それゆえ、最初に、同報告書の概要を紹介することで、問題の所在を明らかにしたい。

「ネット研」では、事業所をはじめ、公共職業安定所、地域障害者職業センター、養護学校、福祉施設、精神保健福祉センターを対象として調査が行われた。

企業に対する「知的障害者の雇用に関する取り組み」では、「職業準備」、「職場での支援体制」、および「職場以外の生活の支援」についていずれも外部機関の支援を期待しているといった結果が得られた。企業の支援ニーズに関して、「企業全体の取り組みに対する支援」、「就職後の仕事に直接関係する雇用管理に対する支援」、「就職前の職業準備に対する支援」、「職場での支援体制に関する支援」、「職場以外の生活面に対する支援」を調査項目としている。各機関は機関の機能に即して主体意識が異なるが、ほぼ上記の項目について「外部機関の協力」を望むことが取り上げられている。そこで、各関係機関間の支援ネットワークの必要性が浮き彫りになった。

知的障害者の就労を妨げる要因は、「社会の側」、「本人・家族の側」、「企業の側」のそれぞれにある。まず、「社会の側」の要因については、社会の知的障害者の就労に対する理解の不足、就労している知的障害者が就業面や生活面での継続的な支援を必要とする面が見落とされがちであったこと、また知的障害者への対応については、支援を行う機関・施設の側に連続した総合的な支援を行う意識や体制が充分ではない面がある。

「本人・家族の側」の要因については、知的障害者が就職後の職場適応の支援または継続雇用に困難を生じた場合の支援に対する様々な不安などが取り上げられている。

「事業所の側」の要因については、知的障害者の雇用管理をはじめ日常生活面や継続雇用が困難な場合の不安があり、また経営トップや担当者の考え方に左右される面があること、知的障害者の雇用に関するノウハウが蓄積されにくいといった面がある。

現状では支援機関の量的な不足に加え、各機関からの支援も連携がないままに行われるなど、本人・家族や事業所にとっては必ずしも安心感をもてるだけの地域環境には至っていない。

報告書では「地域的なネットワーク」を効果的に機能させるために、個別ケースの問題解決にかかわる相談援助、情報提供、調整の必要性をあげている。必要な機能としては、「個々の障害者・事業主等

からの直接的な総合相談の窓口」、「個々の障害者と事業主等との円滑な調整」、「個々の障害者の常時の状況把握」、「個々の障害者にかかわる支援内容の把握」、「個々の事業所における情報の収集」、「個々の障害者の有する職業能力の把握」などがある。ここでは障害者や事業主の個別ニーズに応じる支援の必要性が改めて強調されている。

本人・家族の側や事業所の側も安心する就業・雇用できる環境を整備していくためには、本人に対して、就職に向けた準備段階、就職時、在職中、離職後といった時点に応じて必要な支援を行うとともに、事業所に対しても、組織として障害者雇用への取り組みを開始する段階、個々人の採用の可否を決定する段階、在職中に問題が生じた段階等それぞれに応じて外部から必要な支援を行うなど、雇用の継続を地域ベースで側面から支えていくことが必要である。

まず、本人・家族が安心して就業に挑戦できる環境整備については、作業能力をはじめ、基本的な労働習慣や就業意欲、対人関係のソーシャルスキルを身に付け、働きつづけられる知的障害者の教育訓練、職場実習を通じた受け入れ環境作り、就職した職場への適応支援、安定した職業生活を支える「生活支援」、離転職や職務遂行能力の低下に対応する再訓練の機会の提供、福祉的就労から雇用への移行支援の体制、または就業継続が困難になり、加齢等の問題で事業所から福祉的就労に円滑に移行できる体制、働く場の量的拡大と多様な就労形態の創出などである。

事業所が安心して雇用できる環境整備については、事業所からの相談支援体制の整備、職場への適応を見極める職場実習の機会の提供、職場以外の生活面の支援環境の整備、加齢等により事業所での就業継続が困難になった場合に適切な受け皿の確保、従業員への意識啓発の機会の提供などが指摘されている。

知的障害者の就業・生活支援には、教育機関をはじめ、労働機関、福祉機関等様々な領域にまたがる機関が有機的に連携しなければならない。さらに、地域に根ざした就労生活を充実させるため、市町村等公共機関、当事者団体、事業主団体、労働者団体およびボランティア、民間組織による支援も不可欠である。

上述のとおり知的障害者の就労支援は就職以前、就職時、就職以後の各時点に応じて異なる。そこで各支援機関が断片的に支援を行うのではなく、各支援機関の有する専門的な地域や技能を有効に活用し、地域レベルで相互に連携の取れた支援を行う必要がある。そのためには、関係支援機関によるネットワークを構築するとともに、各分野の専門支援機関がネットワークを支えていくことが必要であり、合わせて専門的な人材の養成が不可欠である。

総合的な支援ネットワークを効果的に機能させるためには、ネットワークの中に各支援機関の提供する支援内容を調整する機能が組み込まれていることが不可欠である。なお、支援機関相互での支援内容の調整については、固定されたメンバーではなく、継続的かつ総合的な支援の視点を踏まえつつ、個々の事例ごとに関係する支援機関が参加する形で行われる必要がある。

そこで各支援機関の専門性と役割分担についての相互理解、最新の情報の共有、機動的、即時的な支援、さらに個人の動きではなく組織的な対応に努めることが必要である。

個々の知的障害者の就業・生活にわたる支援ネットワークの必要性と各支援機関に求められる姿勢を前提とした上で、「働く障害者の就業・生活支援拠点」が必要である。これは、障害者や事業主が相談内容ごとにそれぞれの支援機関を回ることなく、1箇所ですべて総合的に相談に応じ、他の支援機関と連携を取りながらチームで対応するようなワンストップサービスセンター的な役割を果たすことが有効である。

そして、平成11年度から「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業が行われるようになった。

本事業では、知的障害者の「生活支援」および「就業支援」を含めた総合的な支援を行えるような支援体制を目指すものであった。

また、就業・生活支援の拠点においては、上記の機能のほか、養護学校在学生に早い段階から就職後の職業生活の一部を体験させて、就職へ向けた意欲を高めることなども想定した通勤寮等の体験利用も実施された。

このような就業・生活支援の拠点は、働く障害者の日常的な総合相談窓口として、関係支援機関との連携の下に個別に総合的な支援を行うものである。将来的にこうした機能が定着していけば、就職後の支援にかかわる調整を担う機関としての役割も果たすことが期待できる。

第2節 目的と方法

1 目的

こうした背景をもとに、第 1 部では、関係機関の連携のノウハウを収集、分析し、知的障害者の職業生活への参入と維持を保障する地域支援体制の構築に資する方法論の体系化に寄与することを目的としている。このため、第 2 部では、「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業を受託した社会福祉法人の拠点施設、及びその拠点施設のある都道府県の地域障害者職業センターから地域の現状や課題について訪問調査し、関係機関の連携のノウハウを収集、分析することを目的とした。

2 方法

(1)訪問調査の対象

「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業を受託した社会福祉法人の拠点施設 10 ヶ所（表 1-1）及びその拠点施設のある都道府県の地域障害者職業センターである。

表 1-1 訪問調査対象（拠点施設）

社会福祉法人南光愛隣会 諫早通勤寮 〒854-0001 諫早市福田町 537
社会福祉法人北九州手をつなぐ育成会 とばた通勤寮 〒804-0064 北九州市戸畑区沖台 2-4-8
社会福祉法人信楽会 信楽通勤寮 〒529-1851 甲賀郡信楽町長野 138
社会福祉法人大阪市障害更生文化協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 〒547-0026 大阪市平野区喜連西 6-2-55
社会福祉法人はるな郷 しろやま寮 〒370-3106 群馬郡箕郷町東明屋 676
社会福祉法人愛護会 ときわ寮 〒023-0824 岩手県水沢市羽田町字水無沢 491
社会福祉法人山形県社会福祉事業団

〒999-0134 山形県置賜郡川西町大字下小松 2045-20

社会福祉法人岩崎学園 岩崎通勤寮

〒440-0022 愛知県豊橋市岩崎町字利兵 71

社会福祉法人やおき福祉会 ゆうあいホーム

〒646-0025 和歌山県田辺市神子浜 2-13-20

社会福祉法人愛育会 若竹通勤寮

〒771-0214 徳島県坂野郡松茂町満穂字満穂開拓 50-1

(2)手続き

研究員 2 名が直接訪問し、約 2 時間程度の構造化面接法によるヒアリングを行った。なお、訪問前にあらかじめ質問項目（表 1-2 と 1-3）を送付した。

面接の対象者は、拠点施設では、所長、就業支援ワーカー、生活支援ワーカー、通勤寮職員、基礎訓練担当者の 5 名に依頼をした。調査趣旨に即して意見交換のできる場合はこれによらないこととし、その判断は先方に委ねた。また、地域障害者職業センターでは、調査趣旨に即して意見交換のできるカウンセラー 1 名に依頼した。

(3)質問項目

構造化面接での質問項目は、拠点施設は表 1 - 2、地域障害者職業センターは表 1 - 3 のとおりである。

表 1 - 2 質問項目（拠点施設）

法人としての事業概要

これまでの就労支援の実績

就業・生活総合支援事業について

- ・ 試行的事業を実施した理由と経緯
- ・ 運営協議会の在り方等

就業支援ワーカー及び生活支援ワーカーの具体的な業務内容

- ・ 基礎訓練で工夫されている点
- ・ 職場実習先の開拓で工夫されている点
- ・ 養護学校在校生の通勤寮体験入寮で工夫されている点
- ・ 離職者への再就職支援で工夫されている点
- ・ 平成 14 年度からの本格試行に向けての問題点と提言

関係機関との連携のあり方について

- ・ 地域資源情報の入手経路、方法等（頼りにしている情報ルート）
- ・ 家族との協力体制で工夫されている点
- ・ ハローワーク等労働関係機関との連携で工夫されている点
- ・ 地域障害者職業センターとの連携で工夫されている点

- ・ 地域生活支援機関等との連携で工夫されている点
地域資源情報の整理について
 - ・ 異動等に伴う業務引き継ぎ時に、関係機関との連携など地域資源情報の整理において工夫している点
地域障害者職業センターに対する要望等
-

表 1 - 3 質問項目（地域障害者職業センター）

「職域開発援助事業」について

- ・ 県内における職域開発援助事業の実施状況（件数・就職率・職種・障害種別・障害程度）
- ・ 小規模作業所との連携における職域開発援助事業の実施状況
- ・ 授産施設との連携における職域開発援助事業の実施状況
- ・ 地域センター所在地から離れた地域での職域開発援助事業の実施状況
- ・ 職場開拓を行う上での具体的手段
- ・ 家族との協力体制で工夫されている点
- ・ ハローワーク等関係機関との連携で工夫されている点
- ・ 地域生活支援機関等との連携で工夫されている点
- ・ 雇用機会の少ない地域での今後の展開の可能性
- ・ 援助付き雇用、生活と就業の一体的支援における政策への要望等

「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業について

- ・ 地域センターと本事業との係わりの具体的内容（運営協議会の在り方等）
- ・ 拠点における種々の地域特性（社会資源情報等）
- ・ 労働省報告のデータをどう思うか？
- ・ 平成 14 年度からの本格試行に向けての問題点と提言

地域資源の開拓と情報の整理について

- ・ 地域資源情報の入手経路、方法等
 - ・（上記に関して）雇用機会の多い地域と少ない地域での差異と工夫
具体的な事例をもとにした関係機関との連携の実状
 - ・ 異動等に伴う業務引き継ぎ時に、関係機関との連携など地域資源情報の整理において工夫している点
-

(4)分析

面接記録は録音反訳をした上で、各質問項目ごとに回答内容の要約作業をおこなった。その後、固有名詞や個別情報が特定される可能性のある表現部分を削除して、質問項目ごとにまとめた。

なお、施設名やセンター名は特定できないよう、無作為にアルファベットを付した。同じアルファベットであっても同一施設の回答ではない。

第2章 拠点施設における地域支援体制

「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業を受託した社会福祉法人の拠点施設を対象に実施した構造化面接法によるヒアリングの内容を、質問項目に則してまとめた。

第1節 これまでの就労支援の実績

拠点A

相談内容は、就労に対することがほとんどで、職域開発援助事業や緊急雇用安定プロジェクトの活用経験も豊富である。

『慣れてくると手を抜く』作業態度、特性や集中力の低下、それらに対する対処の仕方などについて、事業主からの相談も多くある。他人にはできないポジションで定年延長している人もいるため、本人の身体的疲労への対応を含めた退職後の継続的支援に向けた支援を進めている。相談に来所する前に定期的に事業所を訪問することにも努めている。

就業先は、地場産業である窯業が半数以上である。その他、ホテル・旅館の厨房の裏方(食器洗浄)、長靴製造、食品加工など。宿泊施設で接客する人もいる。就労の場所は管内で通勤可能な範囲である。

拠点B

人間関係でのネットワークづくりと、地元の人間であることを強みに行ってきた。例えば、職親会の会長が高校の仲間で、職親会と地元職安との共同の地元のセミナーに呼ばれて話をしたりしていた。精神障害に関しては、雇用支援センターを始めるまでは、直接的なかわりはなかったけれど、精神障害者の雇用現場と知的障害者のそれは、多分にクロスするところがある。その意味では、情報としては共有できるものがあつた。特に職安との協力は、この事業を通して急速に展開した。

拠点C

通勤寮で支援から就労への取り組みに開眼したことから、通所授産で何ができるかに取り組み、これまでの累積で100名が就職した。障害程度のイメージに惑わされずに協力してくれる事業所で実習をした上で就労について改めて考え直す、といった支援体制がある。これらを担っているのはもと通勤寮の職員で、基本的なあり方やフットワーク等についてのノウハウを実践的に身につけてきている。

拠点D

すでに運営中の生活支援センター事業の中で、就労に関する相談が多く、90%以上のメンバーが一般企業での就労を希望していた。そのため、これを契機に就労支援の体制への取り組みを開始した。翌年より「就労支援センター」をつくり、職場開拓を中心に、職業安定所や地域センターと連携しながら、障害者雇用制度を活用するなどの就労支援活動を展開し、ジョブコーチの同行による3人程度の小グループによる職場実習を6ヶ月実施して現在にいたっている。

利用者は精神障害が中心で、現在18事業所に30名のメンバーが就労している。また、法人内の生活支援施設との綿密な連携をとり、在宅者からの相談や保健所など各自治体の窓口を経由した方への支援にもあたっている。

拠点E

通勤寮が発足後の16年間に、自立生活に28名、グループホームに61名、家庭引き取りに14

名の処遇だった。他施設に入所した8名を加え、退所者は合計111名。仕事に関する相談は、2000件にのぼる。平成11年には、基礎訓練を27件、職場実習を71件を経て、延べ36名の就職者がいる。

拠点F

当法人では、通勤寮と、関連施設である第三セクターの能力開発センターの双方で様々な就労支援活動を展開している。当法人で運営している認可されたグループホームは23棟、法人単独のグループホームを含めると合計30棟。通勤寮やグループホームの利用者の就労支援はもとより、生活支援センターの登録者(在宅者等)においても、レスパイト(宿泊)、再訓練、生活指導等の幅広い支援を行っている。

生活支援センターの登録者は、平成10年9月現在、通勤寮で140名。毎年、新規登録者が平均10名程度になっている。在宅者の相談窓口は、在宅福祉担当の生活支援ワーカーが担い、職業相談等の仕事に関する場合には、生活支援ワーカーから法人単独で配置している職場担当職員(就労支援ワーカー)に引き継がれる。

通勤寮の平成9年度の生活支援センターの相談業務は、相談内容も多岐に渡り、その数も年々増加している実情である。特に最近では、養護学校新卒者の相談が多く、そのほとんどは職業生活の全般に関するものである。また、求職者、離職者、職場定着の不安定者もあり、職業に関する相談内容も様々である。在宅者(グループホーム含む)の通勤寮における生活指導、再訓練、レスパイト(宿泊)利用も、機能的に定着しており、生活の場を変えたり住居の提供などが、職業生活の安定と立て直しに大きく貢献している。

拠点G

平成7年度から平成11年度かけて通勤寮による就業・生活支援を受ける地域生活者数は100名を超えている。平成7年度から平成10年度にかけて通勤寮入寮者及び地域生活者の就職者数は37名、職場実習回数は47名、さらに職場定着支援についても年々増加している状態である。

拠点H

15年間に授産施設の利用者の約70名を雇用させた。グループホームの就労支援は43名であった。モバイルクーラーの形式で下請け会社で働くような就労支援もある。

拠点づくり事業を行って現在にいたる。80名の登録者のうち42名が支援対象(知的障害31名、身体障害7名、精神障害4名)である。

第2節 就業・生活総合支援事業について

1 試行的事業を実施した理由と経緯

拠点I

通勤寮では、以前から、就労する力はあるが親元では事業所が見つからない人について、実習期間中に通勤寮から通わせることを年に3~4ケース行っていた。また、寮の近くにトレーニングホームを借り上げ、通勤寮からそこを経てグループホームに移行させている。通勤寮生の80%は法人の厚生施設からだったが、現在は50%程度となっている。

拠点J

お金がないから受けていない。だが、機能としては持っている。実質的には、今までやってきたこ

とで試行事業になっている。

拠点K

通勤寮の開設以来、職場実習や緊急避難時の「生活の場」としての依頼を受けて受け入れてきた。その経緯を踏まえ、就業と生活を一体的に展開できるシステム構築してゆくために実施した。

拠点L

法人内に授産施設や生活訓練施設をもち、具体的な就労支援とそれを支える就労継続に必要な支援を連携しながら行っていた。雇用支援と生活支援の一体化を強く唱えており、雇用支援センターにおいても生活支援をおこなっていたことから実施となった。

拠点M

地域在住の障害者の自立を促進するために、広域事業として就業と生活両面からの相互支援が必要であるとの発想から、市町村の協力を得て、地域サービスを展開してゆくために実施。「 」と言う施設名の印象を薄くするため、電話も転送してもらう配慮をして施設独自の物ではないと意識してもらえるように事業を進めている。一方では、法人としての事業全体の運営のうえでも事業費の確保が必要だったこともある。

拠点N

雇用支援センターがスタートする前に、法人の就労支援センターとして、独自に職場担当1名を通勤寮につけて、試行的事業を事実上実施していた。福祉サイドでは生活支援センターが認可されて、労働サイドではあっせん型雇用支援センターとして認可され、1名を法的に配置することができた。

生活支援ワーカーと就労支援ワーカーを配置していた実績があり、その実績を県で認められた。

障害者の職場支援は、定着、継続、就職も含めて就労支援と生活支援が一体となった支援の提供が重要である。

今までは法人が自己完結的に行ってきたので、関係機関との連携が構築されていなかった。就業・生活総合支援事業では、運営協議会等を通して様々な関係機関が連携することは画期的である。就労支援センターの時代では、対象者は知的障害者に限られ、サービスもアフターフォロー的な継続支援が中心であった。雇用支援センターになってから対象地域や障害の種類も広がり、就職をしようとしている人たちの単なる雇用支援の受付から、まさしく就職に向けての就労支援へと変貌してきている。

拠点O

生活支援センターは生活支援事業を受けて、平成6-7年からの実施である。その背景には、職住分離を促進するための支援の必要性があること、地域ネットワークをつくること、以前からの職場実習への支援を制度的に認められたこと、などがある。

拠点P

障害者雇用支援センター発足迄には、地方型の生活支援センターから出発した経緯があり、そのネームバリュ-のおかげで、枠外のニーズにも対応しなければ信用失墜し、地域性の薄れたセンターになってしまう恐れがあった。当然、在宅者の雇用支援も枠外ニーズであるが、やらざるを得ない経緯があった。そうした、地方版「何でも屋」のセンターに、障害者雇用支援部門の職員配置が可能な事業が組み込まれる、と云う事は願ってもないことであった。

就業と生活の両支援センター事業は実施済だった。また、両支援センターとも、コーディネート

的な相談機能は有するも、直接的なサービス提供機関ということで、同じラインに立てる性格の事業であった。

両支援センターの活動がかなり重複すると想定されるので、そうした場面では、両ワーカーが合理的に活動できるメリットがあると容易に判断された。

二つのセンターが総合化して一つのセンターとなれば、1センター2人のワーカーとして、直接的な仲間が出来、更なる相乗効果が望める。

養護学校生徒の受入れの実績は、過去においては通勤寮の利用者確保の意味合いが強かった。より広い視野に立てる試行的事業は、通勤寮利用者以外の人たちが通勤寮に入ってくることで、通勤寮の実態を常に世間にさらす、という緊張感を生み、そのことが通勤寮のマンネリ防止と活性化への効果がある。

試行的事業の指導員の配置は、単純には人材確保の面でメリットはある。しかしそうした発想を転換してみると、児童の段階から、教諭は教え子の、保護者はわが子の、児童は自分の将来像を微かではあろうが自分なりに描く事ができる、という意味で人生観・教育観への影響は計り知れないのではないかと。それ程重要な事業であり、指導員の質を問われるものである。

拠点Q

昭和50年後半、授産施設を利用している知的障害者への就労支援を契機とし、以降、障害者の就労及び生活支援の事業を行ってきた。生活支援に関して具体的には、平成元年のグループホーム運営の開始が起点であった。

2 運営協議会の在り方等

拠点R

これまで県とは連携が全くなかった。障害者雇用促進協議会という任意の団体を持っていたが、管内だけの動きだったので、県と連携することに戸惑っている。今後は、お互いに情報を持ち寄ってネットワークの一翼をお互いに担えるようになればよい。メンバーは要綱にあるとおりである。

拠点S

拡大ケース会議は、今後、ケースが増えることが予想されるので、事業や障害別などで一元化すべきと思っている。

拠点T

関係機関の役割分担とその連携のあり方、体験入寮の利用者の就業意識向上への取り組み、体験入寮利用者の卒業への就業支援への円滑な移行、などを検討項目としている。今後もポイントを絞った議題を検討する予定。また、通年養護学校の進路担当者の懇談会も開催している。

拠点U

事業所や県・地元の行政など各分野の人で構成し、2ヶ月に1回実施。構成員が各分野にわたっていることから、社会資源の掘り起しや要望の検討など内容は充実している。

拠点V

基本的にマニュアルに則して呼びかけるが、実際には商工会議所や事業主の方の参加は難しく、福祉、教育、安定それぞれの機関が中心。会議では、役割分担や連携について検討を行っている。他に養護学校進路担当者と関係機関による「関係機関連絡調整会議」の開催や、精神障害者への支援として、病院ソーシャル・ワーカーや保健婦とのネットワーク作りも行っている。

拠点W

ケース会議と調整会議を通して就職先の調整などを行う。

拠点X

年に2回実施し、拡大ケース会議については新規登録者のあるなしを問わず、毎月行っている。

拠点Y

障害者のニーズにすばやく適応するため、マニュアルどおりの流れでは事業を行わない場合がある。例えば、ケース会議の前に就職の機会があって、本人の要望に応じて就職を先にさせる場合、就職が決まってから職場定着のケース会議を開く。

拠点Z

運営協議会のメンバーは実務者が少なく、課長、部長といった指導者が多い。

3 就業支援ワーカーと生活支援ワーカーの業務内容（役割分担も含めて）

拠点A

職場が絡む部分や、職安や職業センターとの連携が必要な部分、そして職場開拓などは、就労支援ワーカーの役割。定期的な事業所訪問は、生活支援ワーカーの分担。だが、その都度動ける人が動き、必要に応じて調整して対応するスタンスである。

拠点B

役割は違う。通勤寮は4人でやっているが、業務分けはある程度して全く同じことをやるわけではない。ただ、一人職種であるために、ある程度の相互補完的な機能は不可欠である。具体的には、生活支援ワーカーという職員はおらず、通勤寮の職員が担当している。それに就労支援ワーカーがいる。安定就業の要因が生活の部分にあるため、切り離して考えることはできない。そのため、両方を見通せる素質の人材が必要。

拠点C

両ワーカーともに、生活支援に長年従事したり、職安の相談員を長期に経験した方であり、5名で担当。業務の範囲は、通勤寮のときには「企業担当」と「生活支援担当」に分けていた経緯があるので、生活支援ワーカーが企業と絡む部分もある。だが、雇用支援が始まった段階では、企業の主担当者を中心にするといった具合に、ある程度の整理はつけている。

就労支援ワーカーは、ジョブコーチとしての実習同伴は年に1、2回程度である。他方で、まずは職場開拓からということで、飛び込みで1日30件まわったりする。また、事業所とは、本人の様子がおかしかったり残業が続いたり勤務変更があった時などには、必ず電話をもらえる関係になっており、難しい大事な部分は職員が訪問して対処する。

生活支援ワーカーは、利用者から真夜中に事業所への不満の相談などがあったりすることから、365日24時間の受付。また、事業所とセンターとの機能分担もすんなり行われているので、事業所のほうで起こった問題は事業所のほうで対応するが、「生活までは干渉しない」ということで、生活支援の部分は事業所から連絡を受けて対応する。

雇用支援ワーカーの業務内容：職業相談（面接等）・職業センターとの相談、協議・拡大ケース会議開催・職場開拓・基礎訓練状況の確認（連携施設訪問）・職場実習支援（通勤援助・実務補助）・企業との折衝・職場定着支援・離職時の調整、諸手続き支援・離職後の職業リハ計画、進路相談
生活支援ワーカーの業務内容：緊急時の対応・日常生活の問題・就労上の問題（対人関係の調整など）・金銭管理、財産管理の問題・関係機関の手続き（障害基礎年金、現況届等）・健康、医療

上の問題・余暇や文化の問題（趣味、サークル紹介等）・地域問題・結婚や育児の問題

拠点D

就業生活支援ワーカーや生活支援ワーカーといった職名とは別に、実際にはジョブコーチ(就業ワーカー)4名とジョブコーチのサポーター2名の編成。昼食サービスの担当者となっており、所長を含めた全員が就業・生活両面を同時併行して支援している。

具体的な支援としては、グループによる職場実習先へ午前と午後の2回訪問し、仕事の組み立て方・チェックポイント・対人関係を重視した支援をする。と同時に、企業で戦力としてみてもらう為に、障害者としての意識を持たないように指導する。また、スタッフは職業評価を毎日行い、1カ月に1回職場の支援のやり方等を検討する。メンバーも一日に一回は必ずセンターに立ち寄り、就労日報を記入する。その際に、金銭問題から経済的なやりくり等生活の状況を把握するとともに、伴う不安や服薬のつらさなどの生活スタイルをスタッフが確認し、生活面の支援をする。この他に、調理実習や昼食の提供などを通じて、日頃の生活・職場の様子を把握しアドバイスをする。日常的な問題解決のための支援と場の提供を行っている。

拠点E

生活と就労を一緒に機能させているので、就業支援ワーカーも生活支援ワーカーも双方の仕事ができる力量を備え、必要な支援をつくり出す際には、他機関も含めたチームによる総合的な対応をする。だが、メンバーには生活と就労を完全に切り離して相談したいニーズもあると考え、それぞれの機能を核とする職務に、明確に意識して分けている。また、支援は個人担当制ではなく、毎日1回は必ずその日の状況を話し合っ情報共有して翌日の予定を組む。それを通して、何かあったら双方で対応できるようにしている。だが、経済的に困窮しており、就業支援ワーカーと生活支援ワーカーを別個の人材として明確に分けることは困難。

年間の相談件数2,000件は、職場訪問、帰宅途中に来所した直接相談、電話などのように、様々な方法がある。内容は、就職の希望や、仕事上いやなことがあったなどが多い。また、相談以外にも、ジョブコーチと一緒に仕事をすることもある。定着支援の場合も、緊急性の対応はもちろん、1週間に1回から月1回ぐらいの頻度で訪問をしている。

生活面の相談では、病院との関係、服薬の相談などがある。また、親御さんとの関係なども相談対象となる。

拠点F

就労支援センター職員の業務は、準備訓練、実習者の職場体験支援、就職者の職場定着支援、離職者への対応、職場関連業務、在宅者の新規相談、職業センターとの連携及び拡大ケース会議の参加などである。生活支援センター職員の業務は、相談、他機関との連携及び本人に対する住まい、食生活、経済生活、健康、余暇、交流・交際、人間関係、事務援助、就労などの具体的な支援を行う。うち、職場訪問の支援に関しては就労支援ワーカーと同行することになる。

拠点G

就職に係わる、職安、福祉事務所、職業センター等との連携は、就労支援ワーカーが担当。家庭生活、就職後の定着支援は、生活支援ワーカーが担当。また、定期的に通勤寮等を利用したほうが良いと思われる者は、生活支援ワーカーが窓口になって通勤寮と連携をとる。就労支援ワーカーは生活支援ワーカーと連携する場面が多く、重複する部分も多く、互いに支援し合うことが多いが、基本的には業務分担が行なわれている。ただし従業員数が十分でなかったり、ワーカーがいなかったりする場合には通勤寮の職員が担当する。

拠点H

就労支援ワーカーと生活支援ワーカーは仕事のすみわけを機能的に行っており、週1回程度顔を合わせる。だが、双方の支援範囲は区別しにくい。支援ワーカーのトレーニング場として通勤寮が最も良いと考えられ、生活と就労支援をかねている通勤寮は支援ワーカーにとっていい訓練場である。就労支援ワーカーの絶対数が足りない。

拠点I

ある程度の役割分担をしているが、2人で一緒にケースを支援する必要性が高いため、分け隔てなく連携できるように支援を行うことが多い。

拠点J

実務上の区別はない。

4 基礎訓練で工夫している点

拠点K

基礎訓練は、知的の場合は法人内施設。精神の場合は法人外の作業所を活用している。リハビリテーション計画とケース会議における個別カリキュラムに応じて、指導箇所の依頼をしている。

拠点L

精神障害や身体障害の方の活用はほとんどない。だが、療育手帳を持ってデイケアを利用している方で、他に社会資源がないために対象外にすることが難しいと思われる事例について、目下、検討中の方がある。今後は、知的障害以外も対象となるので、関係者の意識のギャップが予想される。そのため、状況把握をもっときっちりやりながら、長引くことを承知の上で支援の対象とし、いろんな経験の拡大をして行くつもりである。

拠点M

8所の通所授産施設と提携して基礎訓練を行っている。対象者は16名で、在宅の方にも焦点をあてている。精神障害者は1人。通所者の戸惑いを少なくするように、近場で慣れている施設や訓練科目を選定し、通所によって生活リズムの確立をさせる。また、提携施設との役割分担が明確になりつつある。

その中で、短期間で要点をしぼって訓練するための個別カリキュラムを作り、最小限の訓練目標の設定を整理した上で、焦点をしぼった指導やその評価をする。しかし、基礎訓練が馴れ合いになってしまう場合もあり、企業にあった厳しい環境や機械設備の中で仕事をしていくための安全教育、などが欠落している部分もある。このため、企業の退職者を各授産で一人ずつ雇用して、現実的な訓練をしている。こうした職員は、今後も増員してゆく予定である。

拠点N

生活支援センターでは、日常のリズムを整えること、病識を持ち現在の能力を認識できていること(昔と同様に自分はできるという認識が先走っていないか)、服薬のコントロールを自分できちんと行えていること、の3つのポイントを基本として行っている。雇用支援センターに登録したメンバーは職員が基本的に担当するが、仕上がり状況を見ながら、再訓練すべき課題を連携施設の職員に任せるといった関係を保っている。

拠点O

連携施設の作業所で、支援者との信頼関係の形成、能力の把握、労働習慣や生活上のリズムの習得、などを目的として訓練している。しかし、一定のライン作業ができるといった技能向上に焦点を当て

てはいない。仲間同士でモチベーションを高めたり、アプローチに工夫を凝らしながら「待つ」。言い換えれば、自信を取り戻していく場、本人の思いが芽生えてくる場、として基礎訓練を位置付けている。基礎訓練よりもすぐに職場に行きたい人の場合には、訓練をせずに就職を目指すこともある。それゆえ、必ずしも段階的な過程を踏まえるのではなくて、本人のニーズにあわせて行う。

拠点P

提携施設に他法人の3つの通所施設があり、そこで基礎訓練を行う。訓練期間は2カ月に設定されているため、2カ月単位で延長をしている。訓練で課題が改善されない場合には、場所の変更について提携施設と検討する。場合によっては、ケース会議で課題を取り上げ、提携施設の中で指導を強化することもある。職場に移して職場実習をするが、その目的は基礎訓練の一環として取り組むことにある。

福祉事務所を通して、定員外の措置を依頼する。ケースによっては措置期間中に職場実習をしたり、基礎訓練を終了した後で措置を解除して職場実習に入ることもある。

拠点Q

通所授産を利用する。最賃適用除外に関しては支援ワーカーが企業とあらかじめ打ち合わせを行うが、原則として職業センターの者が職安に代わり、支援ワーカーと一緒に企業と交渉する。職域開発の制度を利用して安心感を高めた。

拠点R

職業能力よりも、あいさつ、意思表示、仕事への取り組みの姿勢などの準備訓練を中心としている。

拠点S

提携施設外の場所、地域障害者就業センターのワークトレーニング社、障害者職業総合センターの準備訓練などを利用している。提携施設外の場を利用しても、委託費が出ないので利用者には不便である。

5 職場実習先の開拓で工夫している点

拠点T

以前は口コミで広がった実習先だが、最近は、積極的にアプローチしないと開拓が難しい。具体的には、できる作業があるのか、通勤可能か（送迎サービスをやっているところがない）にポイントを置いて、事前に就業支援ワーカーが会社を確認する。実習開始後の一週間は、1～2時間/日はスタッフとともに働ける体制をとっている。さらに、継続が困難となった際には施設で引き受けます、といった安心感を与えることが、職場開拓に重要である。

地区知的障害者雇用促進協議会（現在は、地区障害者雇用促進協議会）の構成は、雇用主（35社）養護学校、各市町村の福祉事務所、福祉担当課などである。

拠点U

地元の職親会を活用する。安定所には、大分話が進んでから手続だけに行った。また、障害者の集団面談会に参加した企業にも事前に連絡し、実習をお願いする動きもできるようになった。

企業側は、身体障害との決定的な違いとして、障害部位の見えないことに対するリスク感が非常にある。やってみれば誤解は解けていくという点で、緊急雇用安定プロジェクトが有効であった。それゆえ、他の制度をやめてでもこれを一般事業化するべきと思う。

拠点V

独自開拓の仕方としては、顔を売り込んだり、同業他社の話を出しながら、『ボケと突っ込み』に

見られる話術を大切にしている。さらに、個別訪問も重要であり、足を運び、顔を見せると反応が必ず帰ってくるし、存在を知ってもらうことでも大きな効果があると考えている。但し、助成金については人間関係の悪化にも繋がるので、情報として提供するに留めている。

開拓先は、新聞や折り込み広告、求人情報誌、一般求人の資格不問・年齢不問、といったものを大切にしている。一般求人から、実習、採用へと円滑に進むケースもあり、この方法で30数件も採用されている。この他に、雇用率未達成企業への雇い入れ指導への同行なども雇用指導官との連携や、事業主の紹介といった横のつながりによる事業所訪問もある。このように開拓した情報を法人内の情報として他の法人内施設と会議を持って共有したり、養護学校の先生方の持っている企業情報もお互いに活用しあったりしている。

拠点W

地域職業センターやハローワークとの協力もあるが、ほとんどは、様々な社会資源（個人的なコネクション）を活用した上で、事業所をじっくり調査もするという独自開拓である。例えば、雇用してくれた社長の事業主のネットワークを活用しての情報収集と紹介がある。同行してもらうことも多く、顔見知りである上に雇用経験のあるオーナーであると話が円滑に進む。信頼関係があるので、紹介者の顔をつぶさないようにメンバーの勢いや能力を見きわめて準備をしっかりと送り出すことと、何かあったときにはセンターで対処すること、を明確にすることが大事である。

拠点X

安定所の求人情報を事前にもらう。それをもとに、電話をかけて直接会社訪問をする。この場合、事業所を確保しておき、機会があったときに活用するという視点が重要。

地域センターからの紹介。

グループホームの世話人(地元の人)からの紹介。地元で強い世話人さんだけに、農家など地縁血縁やそれぞれのフォーマル・インフォーマル問わず、つながって行く。

会社社長のネットワークの活用。社長同士による紹介のため、信頼関係を作ることが重要となる。そのため、緊急性の高いところでは、1週間に1回は必ず顔を出すなどのサポートをして、きちんと働きつづけられる支援をしている。それはやがて、会社にも本人の暮らしや生き様を理解しあえる関係となる。一方で、問題があったら本人を引き取るだけでなく、採用による助成金等の物理的なメリットも活用してゆくことも重要。また、障害者を前面に出して職場を開拓するのではなく、仕事を求めている「個」として開拓してゆくこともポイントとなる。

拠点Y

職安から、一般求人も含めて求人情報をもらうこと。求人情報の中からできそうな仕事を探す。電話では不十分なので必ず1件1件の雇用先に足を運んでいき、職場を開拓する方法をとっている。

拠点Z

県内の企業は、ほとんど支援事業者協会の総会や研修会に参加しない状態である。その理由は、該当する地域では、雇用担当者がいる会社はまずないし、雇用契約を結んでいないものが多いからである。

拠点A

職場開拓では、雇用主に対して利用できる制度の紹介を行う。また、職員が職場を回って開拓する。また、寮長は地元の間人であるため、歳月を重ねて現在では多くの職場とのネットワークを持っている。

拠点B

職場実習先の開拓は、協力事業所、ハローワーク、地域の商工会、職親会などと連携によって行っている。今後は、ロータリークラブやライオンズクラブとの連携も開拓していきたい。授産施設の利用者は、地域に出てモービルクルーや企業内授産の形態で作業を行うことがある。

6 養護学校在校生の通勤寮体験入寮で工夫している点

拠点C

寮生を世話役につけて本人を馴染ませ、学校の先生と違うから何でも話すように促し、話し合いのできる関係を作って孤立させないようにする。調理に交代で入ったり、寮生の消費生活（好きなものを買ったり・食べたり）をみることで刺激を受ける効果がある。時期は、職場実習の期間中に限定している。短期や週末は行っていないが、今後は実施してゆきたい。H8から、職安の依頼で年3～4ケース実施していた。

拠点D

基本は、高等部在校生を対象。親の養育能力が低く、また、周辺環境もよくないことから、高等部に進学しないですぐに就職する中等部の事例を受け入れたこともある。

生活部分の体系的な指導は、特にしない。寮生の部屋に分宿して、先輩からの申し送りや、現実的な場面で働いていることを体感させる。職員や親が言うよりも説得力があり効果は高い。

潜在的ニーズはすごく多い。学校は、こうした訓練は難しいため、きちんとした訓練カリキュラムの流れの中で通勤寮を共有資源として活用する、ということが重要。学校の環境とも家庭の環境とも離れて、冒険をしながらもそれを楽しい冒険にいかアレンジをしていくかを考えてもらいたい。

拠点E

期間は1泊2日、2泊3日、1週間の3パターンを設け、体験内容も本人がメニューから選択する体験利用的なものと、体験利用しながら企業実習をするものといった、様々なプログラムがある。体験中は、すでに就職している30名と寝食をともにし、雰囲気や生活のリズムを体感できるようにしている。

学校へのPRも校長会に出席して行い、学校の進路指導の一環としてやっている。だが、個別カリキュラムへの位置付けはされておらず、今後の更なる活用を期待している。

拠点F

生活ホームとグループホームの2カ所で、延べ1カ月、14～5名を受け入れている。生活ホームでは、2人1組で2組程度を受け入れている。グループホームは同じ事業所にメンバーが通勤しているので、体験する生徒には、初めから就労に目を向けさせる即効性がある。2箇所を対象者のタイプによって使い分けている。今後は、説明会や講演会を行い、養護学校教師の意識を就労に向けてゆくこと、また、対象者を特殊学級の生徒にまで広げることが課題である。

拠点G

高等部を対象に、卒業後の職業自立に向けて職場実習と併せて利用させる。同じく高等部の1,2年生に対しては、就業意識と自立意識の向上を目的とし利用させる。実施中は、本人同士で話し合うことに主眼をおいている。受け入れにあたり、運営協議会をはじめ、養護学校の進路担当者を含む「関係機関連絡調整会議」で情報・意見交換を行う。平成11年度はこのような形態で40名を、土日に限らず、夏休みなど長期間に調整を行いながら受け入れた実績がある。

拠点H

知的障害者生活支援センターが、労働省及び市の委託を受けて行う。養護学校生徒に対し、能力開発訓練施設(市職業指導センター)に体験入寮、作業指導及び職業指導の受講を体験する『短期就業体験』と、民間のマンション(管理運営：市職業リハビリテーションセンター)を利用して、調理実習や職場見学とそれに伴う金銭管理等の指導を受ける『短期生活体験』を一貫して行う。短期就業体験は1回5日間で無料(弁当持参または給食弁当(1食370円))であり、短期生活体験は1回1泊2日で食事代付き3,000円である。体験事業後、体験の期間中の様子について評価または報告を提出する。

拠点I

事前に来てもらい、詳細な相談を行った上で申請をしてもらう。この際に最も重視することは、体験入寮をしてもらうことや通勤寮でどんなことを勉強してみたいかなどの意識を確認することである。就労するには、出勤の服装の準備やあいさつ・礼儀、自主起床できるかどうかなど、就労の観点から生活を評価する必要がある、そのための評価表がある。

週末コースは、通勤寮の寮生との交流が主になる。1週間コースは、現場実習あるいは基礎訓練がある。職場や通所施設での実習期間を、通勤寮から通う。

通勤寮への体験入寮を広げるため、近隣の高等部の父兄会で説明報告と資料配布した。また県内の養護学校等にも資料を送付した。しかし使用料金(朝夕食代込みで2000円)が高いため利用されにくい部分がある。

拠点J

定員28名のところを、31名が入寮している。

拠点K

最初は、養護学校のほうは体験入寮に乗り気でなかったが、情報提供するにつれてよく利用されるようになってきた。

養護学校への広報活動では、進路講演会への参加を通して先生と保護者に対して事業説明をしている。センターに保護者が気軽に声をかけやすい状態を作っている。

利用の流れとしては、見学のため来寮(本人・保護者・先生) 週末利用(1泊2日) 体験入寮・職場体験(～2週間程度) 職場実習、の順序である。

入寮中は、本人の居場所づくり(居心地の良い場となるように、自治会長さんや先輩達に声を掛けてもらう) 職場に行った日は疲れるのでゆっくり休めるようにプログラムをつくる、自分の事は自分で出来るように見守る(最初から口出し、手出しをしない) 出来ないことがあったら一緒にしてみる。

卒業後も登録者として継続的なフォローができるようにめざす。

拠点L

利用者は少ない。体験入寮のコースにグループホーム見学や職場訪問などが取り入れられ、しかも親たちにも同行してもらう。その結果として親たちに大きな影響を与えた。

7 離職者への再就職支援で工夫している点

拠点M

就労意欲がなくなることによって、続かなくなって、戻ってきたメンバーが12～3名いる。会社都合での離職が多いが、事前に会社から相談がある。ケースにもよるが、2～3年前は2～3カ月で次の職場は何とか開拓できた。今は、目いっぱい失業手当をもらいながらその期間中に探す。離職する可

能性を常に忘れず、企業に退職まで全責任を持たせるのではなくて、何か問題があったらいつでも面倒を見る施設があるという安心感を事業主に持たせる。本人の病気や会社の業績不振などで、1ヶ月くらい有給休暇で施設で再トレーニング、という人も年に2~3人はいる。基本的には離職者を出さないようにフォローアップを頻繁（対象者によって1~2/日や1~2/週）に行っている。また、グループホームなど地域生活を始めることによって、乱れた場合には通勤寮に戻して生活リズムをたてなおす。

拠点N

離職の原因に応じて、どんどん次の職場を開拓して送り込んだり、じっくりと休ませて訓練してから再出発など、対応は様々である。離職の原因は、仕事上の技術面が劣るからではなく、生活面や職場内での人間関係が多い。会社都合もいる。

対応としては、課題が本人の側にあるのか周囲にあるのかを判断し、周囲の側に課題があれば、即、再チャレンジする。本人の側に課題があった場合、生活面のどこが問題かを探り、時間がかかるものなのか、それとも環境を変えることで改善されるのかを見極めて、生活支援担当者と連絡を取り合いながら解消していく。

拠点O

1企業で2名以内の採用としている。離職前に最小限の部分で職員が集中的にかかわったり、適性がないと思われたときにも企業ネットワークを活用して企業を移らせてみる。リストラなどの際には、同業者の組合や事業所団体等を活用して、事前に次の職場を探す企業責任について話をしており、離職者が出て2~3週間で再就職の目途をつける。また、離職後は、基礎訓練に戻すことはほとんどせず、トライアル雇用等の制度を活用して早く再就職させる。意欲が落ちてしまう人にはカウンセリングを実施している。支援者の側も悔しさをバネに発奮したり、寮生の半数は2~3回の転職経験があることから、全員が、自然と再就職に気持ちを向けている。

拠点P

再就職に向けて生活支援センターなどで、「ほぼ2ヶ月」休息する。この間は本人のプライドを保たせて作業所へ戻ることはさせずに、すぐに次の職場を確保することが重要。次が見つかるという安心感があってはじめて休息でき、再就職への充電ができる。再就職が「すぐ」できる体制づくりとメンバーがそれを受け入れられる信頼関係を維持すること、そして十分な休息をさせることが工夫のポイントである。

拠点Q

作業所で日常のリズムを作るなどの基礎訓練をするメニューもあるが、離職後は、間をあけずに再就職したほうがいい人、本人の意欲をこのメニューを活用して待ったほうがいい人など様々であり、再就職支援のマニュアルはない。しかし、長居をする場ではないという共通の思いがメンバーにもある。また、メニューも多様性があるので、「ここしかないから、ここで一生頑張れ」ではなく、本人が揺らぎながらも居場所を探していく過程を支援するスタンスで、何度も職を変えたりチャレンジしてもいいという「ゆとり」を持った対処をしている。

拠点R

離職原因や解雇理由に応じて企業への助言を行う。そして時間を空けて再び企業に依頼をする。特に本人に起因する問題で退職になった場合には、時間を空けて企業に申し出をする。一方、職場の問題で解雇になった障害者に対しては、自信をなくさないように慰め、また本人の気持ちを切りかえて次の職を探すように指導する。

問題改善の指導を図っても、繰り返し同じことを起こしたために解雇せざるを得ない場合には、厳しく指導する。この場合、親施設で再訓練することもある。

離職者に対しては拡大ケース会議で、職場実習が就職に結びつくよう再就職の場を探す。

グループホームの離職者で半年とか1年も実習先等が見つからない場合には、生活の場を通勤寮や親施設に再び移す指導を行い、法人の提携施設を利用して作業に出るようにすることもある。このような場合、施設長と再訓練の親施設の施設長と本人の保護者の3者で契約を結んで実施している。

拠点S

離職後になかなか職場が見つからない場合、作業所に行ったり、別のワークへいったりすることがある。ところが就職した経験のあるものは施設には戻りたがらない。

拠点T

グループホームに在住している者は、離職後、グループホームに住んだまま、再就職を目指し、小規模作業所や当法人の施設に通ってもらう。

8 平成14年度からの本格試行に向けての問題点と提言

拠点F

施設から就労したのは100名を超えているが、就職している企業は40社弱でしかも地域に固まっている。そのため、これまでは、職員やグループホームの世話人が地域生活の援助も職場訪問もできていた。しかし、ニーズの高まりと就職者や失業して地域生活をしている人も対象になってきたため、マンパワーは足りず、このままの体制では難しい。予算と職員数の拡大が急務であり、また、分室があるとよい。区域外の養護学校の生徒の受け入れについても要綱に盛り込んでもらいたい。また、提出する事務書類の削減が必要。

拠点G

事業所へ出張するための調整費、事業所に向くための教育訓練費を出してほしい。また、支援費の中で明確に構造化して、通勤寮のプロパー業務、アフターフォローとしての生活支援、それに就労支援（プレ教育、準備訓練も含めて）の3点セットで一つの支援体制とし、通勤寮の予算に生活支援センターの経費を合算して一つの仕組みとしたらどうか。

具体的には、通勤寮の生活機能の運営に最低7人、それに、生活支援ワーカーと就労支援ワーカーが各1人ずつ、さらに、所長と事務部門を1人か2人として、合計11~12人体制が望ましい。さらに、生活支援ワーカーは、市町村事業のホームヘルパーを抱き込み、ホームヘルパーのスーパーバイザーとしての役割をもつ。ヘルパーにも本人支援ができるような養成機能を持たせるために、社会福祉法人が養成機能を請け負う形も望ましい。支援内容はケースマネジメントそのものだから、直接サービス資源を強化していくことも平行してやるべきである。

他方で、具体的な支援体制を進める上で、コーディネーターが入ることが重要。特化した施設が自分の機能を明確に伝えることによって、全体的な構造を作ることも必要。

行き着くところは「人材」であり、その人材がみずからの生活も安定してこの仕事に取り組めるような体制づくりが必要である。

拠点H

学校や進路指導の担当教官とはつながるが、教育委員会との連絡はない。文部科学省からの情報発信をおこなってほしい。

総合支援事業は、これまでの職員配置がない中での実績に委託がついたことから、通勤寮の運営

費とグループホームの運営費を込みで見ている。反対にこうした担保がないと運営は難しい。ただし、書類整備や費用の使い方も様式も異なるために戸惑いがあることに加え、デスクワークに多くの時間が割かれる。さらに、ネットワーク拡充に必要な費用が会議費しか認められない現状を考えると、250万円では動きが取れない。全国展開するためには、もう少し動きがとれる予算措置が必要。また、人材の確保に向けたボランティア養成費の創設が必要。

養護学校の生徒の受け入れでは、実施件数等の数字でしか評価されない。作り上げてきた支援、質的な問題や広がりといった数字で見えない部分に関して何らかの確認、評価をするべき。

雇用支援センターの役割について整理が必要。また、独自の声かけで勝手に歩き出す可能性もあり、所長等の研修の継続性が必要。

拠点I

生活支援と就労支援の双方を支えるには、予算がさらに必要である。地域の独自性を踏まえた活動によって効果を挙げている部分もあり、都市型とは相い入れないところもある。それゆえ、制度や支援体制などは、都市型・地方型と分けて考えることも必要ではないか。

養護学校の在校生の体験入寮は通勤寮に限定されているが、働いている人と一緒に24時間生活をともにするということが大事であるなら、グループホームも認めてゆくこと。

拠点J

本人の意向に応じて支援をしようとしても、生活・就労どちらも地理的に難しいこともあるし、それ以外のサービスを受けたいという場合もある。また、在宅や精神障害者への対応、ニーズに応じた対応ができるようにするには「近く」にあるということは大切なので3～4箇所増設してサービスを密にすること。通勤寮や生活支援センターとの連携など行うべき職務は際限がなく、ひとりの職員が何人分も働いている状況もあるので、就労の拠点となるべく金銭的増額が必要と思われる。

障害別や地域割といった縦割りで似たような事業が存在する。しかし、実際は機能していない部分もあるようなので、一括する方策や連携のあり方などの整理が必要と思われる。加えて、数値にとられないサービスの評価システムの構築や地域にまで行き渡る周知広報活動なども必要。

拠点K

実習先や知的障害者の変化が常に起こるので、リハビリテーション計画とプログラムが現状に追いつけないことがある。また職業評価や拡大ケース会議などの回数や記録業務が多すぎるので、結局は現場を回る仕事を阻害することになる。従って、時間を省いたり現実性に即応したマニュアルを再作成する必要がある。

定員外措置の手続きの簡略化である。基礎訓練で定員外措置を申請すると、普通の入所の手続き措置と同じように家庭訪問や判定、書類などを作成してはいけない。これらの手続きの期間について時には2カ月かかる場合もある。ところが、基礎訓練の期間が2カ月であれば、本当にそれまでの書類が必要であろうか。

永続的な補助金制度がほしい。

拠点L

13年3月31日迄の課題は以下のとおりである。

行政側の試行的事業という感覚(=意識)と、実践者側の現実的な事業という感覚(=意識)とのギャップがある。

試行期間中は、両者の違いが表面化しがちである。行政側の作成したプランに従って、我々が如何なる活動をするかを審判するための試行であってはいけない。雇用支援センターは「現実の世

界で現実の活動を余儀なくされている」のであって、地域に暮らす障害者の雇用と生活を支援していきける環境整備のために何をためすべきかを問う為の、急がれる残された試行期間ではないか。中央の労働省・厚生省・文部省・目障協、更には地方の県職業安定課・県福祉行政担当課・地方職業センター・職業安定所、それだけでなく、補助金をいただいている市町村行政（地方になればなる程自治体数が多い）をも相手に折衝しなければいけない雇用支援センター。他にこれ程多くの相手と折衝し、相手次第で苦境に立たされる事業がどこにあるのだろうか。しかも、行政機関同士の認識・意識の未整理のおかげで右往左往するのはいつでも現場の雇用支援センターである。こうした悩みは本来業務の悩み以上のものであり、本末転倒の感が強く、こうした悪習は早急に改めるべき。

手続きのマニュアルから支援の簡素化したマニュアルへの書き換え。特に、職業センター・職安・雇用支援センターの三者においては、対等な立場で主体性を生かした現実的なマニュアルへ（個別カリキュラム等）

報告事務の簡素化が不可欠。会計単位（特別会計）の一本化、勘定科目の統一、繰越し金の適用が必要。また、会計の認識統一が不可欠。日障協認識による支弁項目査定によって、自治体補助金（県費補助金も含む）の支弁項目まで左右される仕組みの解消。目障協の助成金（限度額500万）のみの支弁項目査定にすること。

その他に、職員呼称を統一して就業支援ワーカーおよび生活支援ワーカーとすること、および、定款記載を「就業・生活（総合）支援センター」として一本化すること。

13年4月以降の課題は以下のとおりである。

- ・自治体補助金の安定化が必要。財政基盤の弱い自治体が将来的に補助金継続が可能か。介護保険等が障害者にまで拡大されて来た場合、更なる負担が生じ、補助金と分離して考えてくれるか等。
- ・地域性を生かしたセンターの自主性を確保すること。都会型に比べて、地域色の強いセンターは、地域に与えるインパクトは強い。しかも、運営費の一部を自治体からの補助金に負っている現状では、本来の枠を越えたニーズの紹介や要求があり、生活支援や雇用支援だけではすまされない現実がある。地域或いは自治体への信頼に応えるために、枠外ニーズ（一般療育相談等）に対応しなければいけないのが、地方型センターの宿命。
- ・地域療育等支援事業（コーディネーター事業）との合体化。相談機能と直接サービス提供機能を有した拠点（センター）となり、将来的にも機能的・合理的だと思う。最近の地域療育等支援事業（コーディネーター事業）への一石としてとらえていただきたい。
- ・併設施設の事業としてのセンター事業であるが、常に施設の延長という側面を有している。将来真の「拠点あるいは地域の核」になるには、独立した「センター」になって欲しいと願う。運営主体が社会福祉法人であれなんであれ。併設のメリット（職員の身分保障・器の利用）は理解出来るが。

拠点M

提携施設を増設したいが、提携施設が認可の要件を満たさないといけないところがある。必要な職員数を配置したい。補助金の使用をより柔軟にしてほしい。補助金を国の一般会計で補完してほしい。

第3節 関係機関との連携のあり方について

1 地域資源情報の入手経路、方法等（頼りにしている情報ルート）

拠点N

民生委員にその家の状況を聞いたり、県の情報をパソコンを活用して収集している。市町村役場を回って情報収集と提供。最初は施設の説明でその後にメンバーについて話をしていた上で、過程の状況などの情報を入手する。

拠点O

土地の人間ということと、人間関係からのネットワークが重要である。

拠点P

市知的障害者職親協議会に加えて、第三セクター事業所や特例子会社等で作られた「市重度障害者雇用問題研究会」や、「中小企業家同友会」など事業主の会に出席している。これらとの連携でいい情報が入ってくる。日常的な部分で約70社、現在は雇用していない事業所を含めると100社ぐらいとの関係がある。また、養護学校の進路担当との懇談会などの開催によって、職安の情報も含め、養護学校で得た情報が全部集まってくる。

拠点Q

安定所から2週間毎に情報が入ってくるが、実際に活用される情報は自分たちが外に出て得ている。

拠点R

老人会で勉強会を開催したり、福祉協会の実務担当者セミナーを引き受けるなど、就労に関係ない地元の人たちと会社や就労について話し合う場作りをしている。そこでは、専門家の顔をせず、抱え込みをしない姿勢で、当事者が生活してゆく支えの根本となってもらえるように、地域を巻き込み、手伝ってもらうことを意図しているので、地域の生きた情報が集まってくる。

また、町議会でコミュニティー・ワークとして地域の障害者の実態を伝え、これによって障害をしない議員が町の運営をするのは問題と地域支援についての取り組みや理解を深めることになったという実績もある。

拠点S

就労関係の情報に関しては、職安を中心に職業センターや養護学校のそれぞれの関係機関等で情報収集を進めている。たまに、通勤寮、グループホーム、あるいは在宅で生活支援をする方の保護者に情報を提供してもらう場合もある。

拠点T

雇用センターは情報センターとも言え、様々な情報をもっている。組合と法人及び県で組織された政策協議会において県の障害者福祉のプラン策定に関わっている。

2 家族との協力体制で工夫している点

拠点U

サラ金や生活に絡むことの相談はあるが、家族、特に兄弟が絡むと生活の場面には入りづらい。協力体制として積極的な家族とそうではない家族などばらつきがある。

拠点V

子供の体験機会を親がスポイルしないように、親のほうをいかに口説くかが重要。子供の育成に関し

て強迫観念に取りつかれるようになってきたが、もうギブアップと燃え尽き、心身症に陥ってしまう母親の救済も必要。何度か自殺未遂をした母親に対する心理的なフォローなども行っている。レスパイトケアは、実質的には、親の子離れ促進となっている。

最近では、児童精神科医からの紹介がある。また、児童施設では児童相談所の管轄外の生徒を基本的に受けないことになったが、子供の発達や母親の心のケアはかなり専門性の高い支援を必要としているため、管轄外でも受けざるを得ない。この場合、地域で支えることが可能であることを前提としている。家族の側に育成機能が低下しているのならば、それを補完する地元の人的資源を探す。例えば、保健婦、民生委員、家族や親戚も含めて接触して、最終的な面談をおこなう。

拠点W

養護学校の家族には、学校を窓口としている。それ以外の家族には、利用にあたってのガイダンスは必ず父兄同伴にしている。親の不安や要望に対しては、誰でも不安はあるので説得はせずにとにかく本人たちの今の生活を大事にすること、そのようにしてゆけば、また新しい見方もできてくる、といった視点を伝える。今後は、親の会や社会支援の存在も知らなかった人たちをどう掘り起こしていくかが課題である。

拠点X

精神障害者の7割程度は、家族関係に課題がある。そのため、就労以前に法人内の小規模作業所等を活用して、最初に、地域相談から入る。そのうちの半数が就労を目指して雇用支援センターに籍をおく。地域から出てくる家族の状況は様々で、支援サポートの意識はあるけれども、幻聴等によって暴れる子どもへの対処に当惑することもある。その場合には、家族からどう離していくか、どのように介入するかで、医療や保健所と連携しながら相談を進める。

就労支援においては、事業所には見学しにこないように家族に話している。家族からは自分たちで養ってゆくといった抱え込みの考え方が生まれ、本人も病気が家族のどちらかに逃げ込む。そのため、家族に対しては依存を生まないように事業所に様子を見にこないように促したり、本人には家族のテリトリーに入るな「ママちゃんストーカー」になるな、と双方をいかに離すかに着目して協力体制を組んでいる。

拠点Y

家族と手を組むというよりも、本人にはこういう支援が必要、と家族を「巻き込む」協力体制作りをしている。また、家族から離れたほうが生活も就労もうまく進みそうといったケースや、在宅の人で家族が高齢で面倒が見られないなど、支援の必要な状況を把握した場合には、家族との協力だけでは対応しきれないので抱え込まず、地域にもお願いするなど連携をしている。

拠点Z

保護者の会を月1回開く。そこでケースによって生活状況などを我々から報告する場合もあるし、在宅の利用者には1カ月の生活状況を報告してもらう場合もある。この間、地区別の保護者の会も行っている。

拠点A

養護学校の卒業生の保護者会に参加して、情報提供の役割を果たす。40～50代の障害者に関しては、可能な場合、事業所に限界まで就労してもらう。どの時期に職場から引退するかについて本人、事業主、家族、支援者との話し合いが必要である。

3 ハローワーク等労働関係機関との連携で工夫している点

拠点A

包み隠さず、こういう状況だということをお話して理解してもらい、目をつぶるところはつぶってもらおう。非公式の会合又は勉強会を年に1回実施している。

拠点B

職場実習の開拓作業を通じて事例を積みながら、情報を提供していただくようになった。

拠点C

通勤寮と雇用支援センターの機能を認識して、それぞれに応じて振り分けて依頼してくる。また、企業のほうも認知しているので、通勤寮を利用する前提として職安を通じて依頼してくるケースも多い。一方、助成金についても基本的には安定所にお尋ねくださいということにしてどんどん職場開拓をして、後から安定所に事業所の情報を伝えて同行してもらおうことも多く、双方に活用しあっている状況。

最低賃金の適用除外の相談を多く受ける。この場合職安と検討するが、基本的には最賃がスタートラインで何とか経済的な基盤を持って労働者を守ろうという思いのセンターと、一人でも就職させたいといった視点の職安では、指導・考え方が食い違ってしまう。難しい人たちをお願いしていると思うときには、躊躇せざるを得ないということがあるが、地域生活のことなどを考えて職安側が譲歩してくれて、140名のうち2～3名しか除外対象になっていないというように、協力し合っている。

せき損センターや国立・県営の能開校から紹介を受けることもある。これらは、知的障害者の訓練をやってはいるが、基本的な知的障害の職業訓練というのはできていないと思われるし、ある程度緊急性などを加味した判断をして受け入れている。

拠点D

ハローワークでは求人の開拓や紹介、面接で制度の説明等はできるが、実際のフォローができないし、制度自体が実態に合わないものもある。しかし、そのような制度でも活用している事業所はあり、それを取り掛かりとしてハローワークと連携して事業所開拓をする。その上でジョブコーチが事業所へ支援にいき、すでに制度を活用して先に入っていた障害者のフォローも併せて行う。といった持ちつ持たれつの連携を柔軟に行っている。

拠点E

月1回拡大ケース会議を行うほかに、求人票だけではなく事業所の採用意思などの事前情報を提供してもらったり、就職にあたって公的な機関を好む事業所へ同行面接をもらうなどを行っている。また、離職後、制度を有効活用するなど生活状況に応じた助言をもらうためにも、就労に限らずできる限り生活の情報も提供するようにしている。

拠点F

ハローワークとの連携は漠然としている状態である。拡大ケース会議の報告は必ず安定課にもファクスを送っている。疑問があるときには必ず職安、あるいは職業安定課、福祉事務所等の指導、助言を受けるようにしている。

拠点G

ハローワークとの連携が少なく、ほぼ独自開拓であった。支援センターが設立してから、なるべく安定所と関わるような姿勢をとるようになってきた。以前安定所経由で雇用契約を結んだ利用者は3割だったが、雇用支援センターができた現在では100%とも言える状態である。

4 地域障害者職業センターとの連携で工夫している点

拠点H

実習時に生活支援パートナーとワーカーとの連携をおこなっている。現在立ち上げて事業を軌道に乗せることに集中しているので、要望は特にない。

拠点I

支所とのかかわりが中心。検査が終わったら結果を持ってきてくれるなど、堅さのない関係である。2日に1回は電話をしあう関係でもあるし、何かあったときには必ず顔を出すようにしている。

拠点J

毎年4月に、今年度の就労予定者リスト（全体の1割～2割）を作成して、その中で評価を受けていない者については職安を通して評価を依頼する。また、非常に難しいケースのときにも依頼し、精査してもらおうといった工夫をしている。評価様式もセンターの評価と、訓練の中間評価と最後の評価。施設のほうでは基本訓練のときの課題を絞っていき、最後には就労する上でのポイントが見えるといった一体的で独自の評価票がある。

地域センターの評価に関して遅いのではないかという意見も出ているようだが、評価自体の目的をこの人をどうするか、それに対してセンターのかかわりと施設のかかわりをあきらかにできるか、それを出せるかどうかにおいているので、遅さはさほど重要ではないと思っている。

安定所との連携において、地域センターを通していくとスムーズなので地域センターとのかかわりでより円滑に連携がとれると感じている。

拠点K

職業評価を一般の評価表以外に雇用支援センター仕様のものを協力して作成。双方が活用しやすいものとした。

拠点L

連携を意識しなくても、事業所情報のやりとりやケースにおける連絡など、電話は1日10回くらい行うし、月に1回の拡大ケース会議を行うなど必要な支援を行っており、必然的に連携がとれる。

また、相談者を作業所に受け入れたり、仕事開始当初などジョブコーチ的なかかわりがないと対応が困難な場合など必要な支援をしてほしいと「押し付け」に近いが要求したり、とお互いにあまりマニュアルにはこだわらず柔軟にフォローしあっている。

拠点M

職域、準備訓練やOA講習の利用、および拡大ケース会議での連携が密接に取れている。

拠点N

独自の判断を避け、地域障害者職業センターと相談することが多い。

5 地域生活支援機関等との連携で工夫している点

拠点O

民生委員に話を聞く。地域療育等新事業ということで、重度の在宅対象の支援センターがあり、そのコーディネーターとの情報交換を行っている。レスパイトケアを立ち上げた前の職員と情報交換は行っている。連携にはまだいたっていない。

拠点P

今いるスタッフで子供たちの育成をやり切ろうというのは無理な話なので、繋がるということでコーディネーターの業務が必要と思っている。そして、繋がるなら一般的な社会資源すなわち、障害

を持たない人たちが使っている資源とつながっていくことのほうが、よりノーマルではないかと思っている。社会福祉法人でつながるということもあるが、あまりつながるものではない。授産施設に対する社会的な要請が、職業提供の場だという前提が1つあるので、企業就労ができない人に対する職業を提供する場ということになるだろう。

拠点Q

提携施設において基礎訓練の明確な目的設定を相互で行うことで、提携施設自体が生活面での評価でしかなかった部分から就労へと意識が変わってきた。また、提携施設外の法人内在宅支援窓口とも情報交換を密に行い連携を保っている。保健福祉センターをはじめ、精神の通所授産や生活支援センターがオープンし、ネットワークができつつある状況下で、精神保健分野との連携も、就労支援システムを理解してもらい、できる範囲で機能分化し相互活用できる部分を探っている。学校からは、卒業後の就職維持について、継続支援や通勤寮の活用、企業へのかかわりなどさまざまな機能を期待されている。

拠点R

以前は障害を公開しないで仕事して失敗し、そのフォローのノウハウもない上に施設ごとに行くので、一層そのフォローができないという、施設完結型の問題があった。しかし法人内で生活支援事業の中で就労支援をやっていく方針が出てから、それぞれの施設で就労調整検討委員会を立ち上げ、様々な問題点を列挙しながら、よりよい方向に進んでいこうという一貫した動きとなった。こういった動きから、現在は、基礎訓練や再訓練などの生活支援センターで、家族問題等については小規模作業所を経由して生活支援機関等も同一法人内にあるといった利点をフルに活用している。

医療機関とは、どんな状態になってもすぐ相談できるシステム＝ホットラインをつくっている。休息をとりながら勤務するとか、一時職場を撤退するといった場合に、すぐに主治医に状況を伝えるようにしている。そうしてゆくことによって、仕事についてマッチングができたり、仕事に行くのがいいからと勧めてくれるドクターも増えてきている。

また、就労によって日中通院することが難しく、夜間の診療の必要性が高まった。1所だけの病院で対応している地域的条件もあり、ホットラインを持つ医療機関と協議の上、夜間診療を開始した。

拠点T

支援対象地域内に他法人が多いため、他法人の提携施設とのケース会議を開く程度で、情報交換は特にない。

拠点U

事業団が全てを担っているため、地域生活支援機関との連携はほぼ皆無といった状態である。

第4節 地域資源情報の整理について

業務引き継ぎなどに際して、各種の地域資源情報についての伝達に工夫している点についてまとめた。

拠点V

支援センターとなってからの異動はまだないが、通勤寮時代にはあった。そのときには、まず様々な機関を、交代する時期に前任・後任の2人でまず回るということを最低限やってきた。生活支援担当の寮職員のときも行っているし、今後行う。また、持っている業務内容の帳簿があり、それを渡

すことは当然行なっている。このようなかたちで、マニュアルまでは持ってやってはいない。必要であれば、同じ法人内なのですぐに尋ねている。

拠点W

通所授産については、授産科目の伝達があるので併任がある。法人内で適材適所の異動は基本的にはある。その際、記録はきちんとしているし、クロスオーバーしている時間を持たせるようにしているので、人的つながりも切れることはほとんどない。所長も少なくとも会社の上層部あたりとの接点は持つようにしている。人がかわったときには、一声かければつながるというのはあり、今は大きな課題にはなっていない。

拠点X

現在、運営を考慮して、定例的な異動は適用していない。しかし、新入社員に対する業務引継ぎの可能性もあるので、その時には内部研修として現場におけるOJTによって、人材を育成するしかないと考えている。この場合、事業が拡大に伴い、パッと来てパッとはいかないので、寮だけであれば半年程度。グループホーム、生活支援、雇用支援まで含めて、ある程度の流れを理解するとなったら2年。仕事の支援であれば4~5年ぐらいの時間がかかる。このため、もし異動が必要となった場合には、異動のサイクルを長くする、引継ぎの時期を2年程度設けるといった工夫が必要。

一方、書類や基本様式などは全部整理し、その流れをつくってきちんとした形で残すことや、1人の支援者が全部引き受けるのではなく、地域との連携の中でどうサポートしてゆくかも引継ぎ時の課題としてある。

拠点Y

月に1回、事務局会議や施設長会議を開催し情報の伝達をしている。また、本人の情報については詳細なアンケート調査を各自に行ってもらっており、これを基礎ベースにして個人の情報の整理をおこなっている。また、支援中での情報も細々と記録をとっているが、情報が一人歩きしてしまうことが懸念されるので、文書で残すことはせず職員間の連絡時でも口頭で伝えるといった配慮をしている。

拠点Z

サービスの質を保つため、法人がカバーしきれないプラスアルファのサービスを、月1万の利用料として徴収している。そのため、それに応じた職員を雇い入れてきた経緯があるので異動はない。

拠点A

個別の台帳があり、記録が残っているので、後任者に台帳の記録に関して詳しく説明して引き継ぐ。そして新旧の職員が同行して関係機関や職場などを訪問する。

拠点B

パソコンや手書きで台帳をつくる。

拠点C

月に1回の調整会議の報告が書面に残っている。

第5節 地域障害者職業センターに対する要望等

拠点 D

生活支援パートナーに対してはジョブコーチ的な期待をする一方で、職場内に留まっている時間が少ない。それゆえ、物理的なエリアの拡大も含めて、活動の仕方を充実してほしい。交通手段の少ない過疎地の障害者にも目を向けて、その後の生活支援が必要であることを認識した上での援助をして欲しい。どのように地域の社会支援を活用して、社会資源の何のプログラムを活用して全体的プログラムや目的意識を持つべきかを、リハビリテーション計画に盛り込まれたい。

拠点 E

福祉分野の人だけで運営している支援センターでは、我流でやってしまう可能性もあるので、セミナーなどを含めた研修の機会を充実してほしい。

拠点 F

利用者に精神障害者が多いのだが、すべての障害者に共通した指導台帳に即した見方をしないこと。実際の支援では障害の状況に応じて支援の詳細部分では異なる。また、職業評価も知的を中心に行っているので見直してほしい。情報の提供に際しても、本人との信頼関係に基づいた細心の注意を払っていることを理解したうえで対処してほしい。

拠点 G

ひとつの職場で継続して就労しなければいけないといった見方ではなく、地域で行ってきた「暮らす」という視点からの支援についても理解してもらいたい。

拠点 H

記録業務を減少させたい。

第3章 地域障害者職業センターにおける地域支援体制

前章の対象施設のある都道府県の障害者職業センターを対象に行なった、構造化面接法によるヒアリングの内容を、質問項目に則してまとめた。

第1節 「職域開発援助事業」について

平成12年度の職域開発援助事業は、全国の障害者職業センターにおける対象者総数が1,590名であり、そのうち、1,403名が修了した。修了生の障害種類別の内訳は、身体障害が182名、知的障害が1,183名、精神障害が173名、その他が52名だった。また、修了者の90.2%（全対象者の80.4%）が就職しており、極めて成果の高い事業である。ヒアリング調査対象の地域センターに限定しても、利用者は知的障害者が最も多く、特に、中軽度の知的障害者が中心である。修了者の90%以上が就職し、その職種は、地域特性に応じて様々であるが、製造業とサービス業が多い傾向にある。

1 小規模作業所との連携における職域開発援助事業の実施状況

Aセンター

作業所の職員数が少ないため、連携先として機能することは難しい。だが、地域センターの職業力ウンセラーや生活支援パートナーなどの協力を得たうえでの利用はしやすくなる。

Bセンター

この連携による職域開発援助事業に限っていえば、知的障害者1名実施。12年度は12月までで3名実施。うち1名が採用となっている。

Cセンター

6件実施している。委託の基準に、以前の利用実績や過去の成功例があることに加え、記録や定期的な報告ができるかどうかを置いている。

Dセンター

連携職域5件中4件（うち精神の作業所含む。）実施。うち3件が新規の連携。職域以外の支援に関しても連携して行っている。

Eセンター

現在に至っても小規模作業所からの希望者はほぼなし。

Fセンター

小規模作業所との連携は1件ある。

Gセンター

小規模作業所との連携を実施している職域は1件。

2 授産施設との連携における職域開発援助事業の実施状況

Hセンター

平成11年度から社会福祉法人等との連携による職域開発援助事業が始まり、5名の対象者に対し実

施し3名が修了した。連携先は授産施設のみであった。

Iセンター

連携職域5件中1件。独自の就労支援を行っていたようだが、うまくいかなかったので、連携ということで一緒に支援をした。

Jセンター

授産施設との連携による同事業の実績はなし。

3 遠隔地域での職域開発援助事業の実施状況

(交通手段が不便なために緻密で日常的な支援が困難な地域での実施状況)

Kセンター

温泉に風呂場の清掃を作業内容とする援助事業がある。だが、山間部では事業所がないため、職域の実事例が少ない。

Lセンター

各施設が付き合いのある事業所に長期的な実習に出すというのが定着している。ニーズとしては準備訓練のほうが高い。職域活用の場合は、パートナーを派遣する。ちなみに、準備訓練の場合には、センターに近い施設での宿泊訓練事業(県単事業)を活用できるような取り決めをしてもらっている。

Mセンター

原則は県下全域での支援を行うこととしているが、実際には日帰りのできる範囲に限定せざるを得ない。車で2時間程度の距離が限界。連携職域を活用することでノウハウをあげられるし、拡大ケース会議をセンターが召集することで、安定所と施設の関係ができてくる。

Nセンター

遠隔地域での職域の対象者は10年度は5.9%であったが、11年度には4分の1程度まで増大した。離れた地域に対し、年に1回程度の職域事業の説明会を開く。

Oセンター

推進協議会と障害者の雇用連絡会議を通して、この事業のPRを行う。

Pセンター

連携職域の説明会を北と南、東部と西部に分け年に1回か2回程度行っている。離れた地域での職域開発援助事業は北部3か所、東部と西部では1か所で実施されている。

4 職場開拓を行う上での具体的手段

Qセンター

職場開拓は、安定所の担当者と一緒に行動することが重要。また、現在のところ、安定所の紹介に限らないで、直接的に開拓することが半数以上である。

Rセンター

基本的には、安定所との連携である。各安定所から求人情報が毎週送られる。

Sセンター

新聞求人と、安定所からの障害者向けおよび一般求人票を入手する。他県で障害者雇用のあった会社へのアプローチもする。安定所との関係では、カウンセラーが事業所に直接電話をした後に連絡したり、安定所を通して電話したりと双方で協力し合っている。

飛び込みでの開拓は、月に2~3件程度。闇雲に行うのではなく、新規の開店などの情報に基づい

て安定所と開拓したり、雇用支援センターの行う飛び込み型の職場開拓で得られた情報をもらうほうが現実的である。

Tセンター

安定所を利用する。時には、事業所から直接的に求人される場合もある。その時には、一応承っにおいて、後で手続してもらう。事業主に直接訴える雇用促進セミナーなどで社会貢献の話をするほうが反響があり、効果的だと思う。

大企業に対しては、景気等に関係なく社会的貢献や障害者雇用に対する力量などを見せて欲しいという考え方で迫る。人事担当者としては、障害者を雇わない方が業績が上がると思っていることが多い。だが、経営者やトップは、業績よりも社会貢献や上品さを大切にする場合もあるので、「トップが何を考えているか」を尋ねてゆくことがひとつの方法である。

Uセンター

センター独自に、安定所からの情報に基づいて動く場合。安定所からもらった求人情報のなかで、就職の可能性がある所に電話をして情報を把握する。これを基に、センターで扱っている障害者が利用できそうな会社であるかどうか、を出向いて聞く。その時に、地域センターの事業を利用するかどうかの意思を確認し、求職や就職を考えている者の情報を伝えながら職場を見学する。安定所が中心になって動く場合。本人の希望に沿った所を開拓してもらうことである。

法人施設を通して動く場合。法人を知る人とともに、法人施設から情報を得て安定所に連絡しながら、連携した就職活動の推進を図っていく。

Vセンター

基本的には安定所の紹介による。安定所から週に1回求人情報をもらい、必要な情報を抽出して安定所に聞いてもらう。カウンセラーが直接的に職場開拓することはない。

Wセンター

職安で面接会を年2回行っており、非常勤の雇用推進員による職場開拓も行っている。職場開拓は職安との連携が不可欠である。

5 家族との協力体制で工夫している点

Xセンター

生活支援センターと連携しながら役割分担して援助することで、家族に安心感を持たせるような支援をしていえる。また、精神障害に関しては、家族を含めてのケース会議をできるだけ心がけている。

Yセンター

職域開発援助事業のフォローアップについては、初めの1か月は2週に1回程度だが、2~3か月後になると、月1回程度になる。今後の課題としては、ある一定期間を経たあとも少し間隔を長くして支援すること、および、常に事業所や家族や支援機関などからの連絡をもらうことである。

6 ハローワーク等関係機関との連携で工夫している点

Zセンター

事業所に話をつけてからセンターに話を持ち込んでくれたり、センターの活用が必要な場合には連絡がくる。県協会と安定所とで、年度始めに各担当者の勉強会も含めた業務説明会を毎年実施している。

A センター

この業種・職種では、どのような人が就業可能かといった相談に乗るなど、未達成企業の指導をハローワークと連携しながら行ってゆくこと。

B センター

特別な工夫はしていないが、業務の中で1つ1つをきちんと受けて、広く取り込んでゆく。センターに行くくと就業上の支援や雇用管理面での参考となる情報が得られる、といった機能をどう維持させてゆくかが大切である。そうしているうちにセンター活用のメリットなどが出てくる。

C センター

ハローワークで最低賃金の除外申請に関する情報を入手し、事業所の状況に応じて、その維持を中心としたアドバイスをする。

県の主催で年度の当初に障害者担当者会議が行われ、その時にPRをする。

平成7年度から交流集会が始まり、交流集会を通して情報交換及び連携を取る。交流集会に集まったのは、福祉施設をはじめ、福祉行政、安定行政、養護学校等の先生方である。

様々な機会を利用し、事業の紹介などのPRを行い、連携を取ることである。

ある程度の障害者を雇用している雇用主に、ミニフォーラムの開催を呼びかける。

地方の雇用開発協会との連携を取っている。雇用開発協会で行われる障害者推進者講習会や職場定着、職域拡大情報交換会などの研究会を利用して地域センターのPRをする。

今後は福祉機関、県の福祉課とも同じような連携関係を作りたい。

D センター

就業・生活総合支援事業が始まってから、職安の窓口担当者の意識が高くなった。だが、職安の障害者雇用担当者の在勤年数や専門性の向上などについて、改善が必要である。

7 地域生活支援機関等との連携で工夫している点

E センター

センターや安定所との連携があるとメリットがあること、を他の支援機関等は知っている。そのため、連携はとれている。また、安定所の雇用連絡会議などで、施設を退所した後に関わっている福祉課の方と情報交換できている。

地域療育等支援事業との連携がある。地元のコーディネーターがセンターを良く知っていて、在宅の方など、今後就職に向けて活動できる人かどうかをセンターで評価・計画策定をし、その結果で指導をするといった活用の仕方がある。また、個人のかかなり幅広い生活を含めた情報を把握したり、遠方の方の場合には、家庭訪問もする。そこで、手帳取得の話や就職後のフォローをしてもらうなど、コーディネーターに絡んでもらう場合もある。そのため、相互活用の連携が取れている。

F センター

家族の支援体制が期待できないケースが支援センターから上がってきた場合、一緒に相談しながら、本人の就労問題は当センターがやっていく。役割分担をすることで、家族も安心して様々な情報を得たり、別の指導を受けることができる効果がある。また、支援センター自体も、違ったものの見方ができるようである。特に、仕事自体がこう変わらないとおかしいですよ、という思想を支援センターに伝播することが大事。

G センター

職業センターでの職域には利用期間や支援内容に制限があるため、生活支援が必要な場合には、生

活支援センターに依頼することになる。また、地域療育等支援事業におけるコーディネーターに雇用管理サポートの協力専門家として協力してもらう。地域療育コーディネーターを通していろいろ情報交換ができる。

8 雇用機会の少ない地域での今後の展開の可能性

Hセンター

求人も少なく企業もない地域では、福祉関係者が主体になって、独自に市や安定所も含めたネットワークを組んでいる。障害者雇用促進月間には、そのメンバーが企業訪問などの活動をしている。

Iセンター

事業主や対象者本人の「ニーズに応えること」を常に意識して活動し、センターの事業の周知を図っている。そのために、新聞に掲載したり、職業センターの場所や活動を機会があるごとに広報し、就職の支援をしますから相談に来てくださいとアピールする。相談すれば就労の道が少しでも開け、わかるようになるとPRしてゆく。加えて、地道なカウンセリング活動も大事にしている。また、社会的なニーズに応じて講師依頼にはできるだけ応えている。統計上の数字には表れない「種まき」の地道な活動を大切にしている。

Jセンター

事業所が少なく雇用機会が少ないため、地場産業の発展に期待し、福祉施設と安定所との連携による職場開拓をする。また、通勤寮の有効的な活用をして、就職先が未定で待機中の人も対象とする。さらに、社会福祉施設に勤める障害者に対しての補助制度を取り入れれば良い。

Kセンター

雇用機会の少ない地域では、依然として農業や窯業に限られている。しかも、雇用される者が非常に少ないため、雇用よりも「実習して働く体験をする」状況である。

9 援助付き雇用、生活と就業の一体的支援における政策への要望等

Lセンター

地域に限定せずに、域外も含めて幅広く対象者に活用できる形が望ましい。生活支援コーディネーターは、職業センター等の社会資源をよく知っていて活用してくれる。それゆえ、生活関係の支援に関するノウハウを持っているコーディネーターと職業センターとで、生活と就業の一体的支援を競合させないで活用できるようにする。同様に、ケアマネジャーの活用も考えられる。この事業も進みつつあり、関係する機能を相互に理解し活用しあう事が望まれる。

Mセンター

現在の支援内容を各事業単位ごとに制限しないで、地域事情に合わせた弾力的な運用が円滑にできるような仕組みが望ましい。ジョブコーチ事業でそれがあると多方面に効果的と考えている。

Nセンター

障害者の身だしなみは彼らの就労活動にとって大きな課題であるため、単身障害者への生活支援、特に夜間の生活支援が必要である。従って、夜間の生活支援を準備訓練の一環として事業に取り入れる必要がある。ジョブコーチ制度の導入は不可欠である。

第2節 「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業について

1 地域センターと本事業との係わりの具体的内容（運営協議会の在り方等）

Oセンター

雇用支援センターとの関係は密接であり、法人が独自に生活支援ワーカーを置いて、就職へのフォローも連携をとりながらやっていた。登録者は必ず職業リハビリテーション計画をもとにケース会議で決めて行く。フォローアップ等の経過報告は、ケース会議のときに併せて聞くようにしている。

Pセンター

運営協議会には入っているが、事業の全体を踏まえて具体的で実際の役割区分や関わり方にまで話し合われていない。具体的な活動までは見えていない。

Qセンター

就業・生活支援の拠点作り試行事業の運営協議会のほかに、雇用支援センターにも運営協議会がある。これは、雇用支援センターの事業計画の一部として、出資元の各市町村に年度内の状況を説明する。また、地域センターの拡大ケース会議は、月1回実施している。

Rセンター

毎月、拡大ケース会議を行う。そのメンバーには福祉事務所、安定所、雇用支援センターが加わる。支援センターの提携施設や生活支援機関に関する事項はすべて支援センターで把握してもらう。

地域センターは基礎訓練の目標を明確に示すが、目標達成の方法やプログラムについては、提示しない。

2 拠点における種々の地域特性（社会資源情報等）

Sセンター

知的障害に対しては、愛護協会からの支援がある。精神障害には主として精神病院が、身体障害には授産施設と福祉センターからの対応が行なわれている。

産業は窯業が盛んである。また、誘致企業が盛んで製造業が多い地域と、製造業が少なく商業・サービス業が多い地域とがある。大企業でも障害者雇用はかなり不足しているようである。

Tセンター

支援センターは、とても真面目に提携施設の中で基礎訓練を行っている。それに倣って、授産訓練を見直そうという見方が出てきた。具体的には、提携施設の中での基礎訓練について、地域センターが要望を出すとそれが刺激となり、それに対してきちっと評価表を作成したり、場面設定をしたりなどの工夫を重ねていく、意識の変化がみられていた。

支援センターでは、管轄区域外は利用できない制約があるため、育成会が主体となった就労支援システムがきちっとできて、知的障害の就労支援を積極的に進めている地区もある。産業は、重工業が多く、介護やベトナムメイクなどはない。

Uセンター

拠点事業の地域には2か所の職業安定所があり、1か所の併設施設と4か所の提携施設をもっている。特徴としては6施設、550名定員の知的障害者の施設群であることである。

3 平成14年度からの本格試行に向けての問題点と提言

Vセンター

全県的に使えるような形態となることが望まれる。

Wセンター

基礎訓練を行うにあたり、提携施設では馴れ合いになったり、外に出したがない傾向がある。例えば、精神障害は職親事業所で行うなどできないのだろうか。

Xセンター

本事業に関する拡大ケース会議が月1回実施されている。地域センターでは他の事業もあるため、全県下でこの事業が展開されると支援しきれぬかどうかに不安がある。

交通手段の不便な遠隔地へのフォローアップについての心配がある。

事業実施に不可欠な各機関の連携が、今後、うまく続くかが問題である。

地域センターの評価とケース会議を経てから利用者登録をすることになっているが、対象者の実習や訓練のタイミングを逃さないように、会議の調整や職業評価をすることが必要である。

Yセンター

施設で独自に行なっている事業が多いため、ネットワークの発想に至るまでには時間が必要である。

第3節 地域資源の開拓と情報の整理について

1 地域資源情報の入手経路、方法等

Zセンター

業務でつき合う方からの情報が大きい。それをいかに内部で共有化するかが課題である。生活支援コーディネーターからは、社会支援や福祉関係の情報をかなり幅広くネットワークを通して得られる。雇用管理サポートの専門家としても生活支援コーディネーターを活用している。全重協の県内組織にも多少のつながりがあるが、経済団体とはあまり関係はない。

Aセンター

安定所主催の雇用連絡会議（障害別）で業務説明を行うことで、情報交換の契機としている。

Bセンター

福祉保健部で作られた社会福祉施設一覧表を利用する。

事業主台帳(担当者の住所や氏名など、また使用中の地域センターとのかかわり状況、例えば、いつ、どの事業を利用したか、何方との面接を行ったといった経過)の活用。

年に1~2回程度の交流集会。

Cセンター

小規模作業所の連絡会会員の組み方や、特徴、代表者、電話などを書いた冊子がある。

Dセンター

(1)ケースへの対応における資源情報収集については、以下のとおりである。

カウンセラーがケースと関わりの中で必要が生じた場合、その都度確認を行う。具体的には、保健福祉機関の窓口や福祉施設等に問い合わせ、新規の地域資源情報及び過去にかかわりがある地域資源の現在の受け入れ状況等を確認している。その際、地域資源の名称にとどまらず就職へ

の考え方、行っている支援サービスの内容、利用者の状況等の情報をできるだけ具体的に得るように心掛けている。担当者が替わっていてもこれまで構築した関係性や年度当初の連絡会議などにより、情報の入手は比較的スムーズに行える。

問題点としては、対処療法的に個別的に情報収集しなければならないこと、迅速な対応ができないことがありケースとの信頼感が薄れる場合があること、得た情報の蓄積と共有化をどうするか、制度や組織再編成が著しくて特に年度の当初は混乱することがある（例：保健所+福祉事務所 保健福祉事務所など）

職業センター主催の会議や、他機関主催の会議で新たな地域資源情報を得る。問題点としては、得られた情報の蓄積と共有化をどうするか、ケース処遇にどのように応用し活用し得るか（そのための情報収集の方法と応用やカウンセラーの資質） 会議の中には形式的なものがある。

障害関係の地域資源の情報や地域の専門家に関する情報は、職業センターの医学アドバイザー（嘱託）の精神科医から情報を得る場合が多い。

問題点としては、医療と雇用のギャップや社会資源の整備や当事者団体の活動の気運は発展途上にある。

雇用管理サポートに協力する専門家から、様々な地域資源や人的資源の情報を得られる可能性も高まることが予想される。

(2)職業センターの業務を円滑に進める上での情報収集については、以下のとおりである。

小規模作業所及び社会福祉法人との連携による職域開発援助事業の導入にさいして、例えば、各種会議や主管課および各保健福祉機関からの情報、センターと福祉施設のこれまでの連携状況をもとに打診、安定所と管内の福祉施設との連携状況の把握、作業所連絡協議会等への説明と情報収集、市町村福祉へのPRと地域の情報収集、精神障害者関係の社会資源では保健福祉事務所や病院との連携、などを通じた情報交換を行なっている。

雇用支援センターとの関連から情報収集をする。

職業センターでは対応できない部分について支援が必要な場合（たとえば、送迎サービス、手話通訳等のサービス）には、社会福祉協議会等でボランティア団体の情報を得る等のこともある。だが、こうしたことは、本人や家族から情報をたまたま得るということが多い。その際には、なるべくパンフレットを入手する等でその地域資源の行っているサービス内容等を確認するようにしている。

職親制度との関連における情報収集をする。

E センター

5ヶ所の併設・提携施設などが2ヶ月に1度の割合で、地域障害者職業センターでの定例会。独自のイベント(例えば、事業主を呼んで「定着新職場リストと厳しい現状」についての話を聞くこと)。雇用支援センターの2か月に1回の定例会への参加、および、担当者とのメールによる情報交換。

2 （上記に関して）雇用機会の多い地域と少ない地域での差異と工夫

F センター

県主催の身体・知的・精神障害の担当者会議や、安定所主催の雇用連絡会議には必ず参加する。教師の研修にも参加してPRをする。また、雇用管理マニュアルを企業や学校に配布し、センターの提供できるサービスを周知させる。遠隔地の場合には、相談評価をした翌日に、本人を交えてケース会議をする。しかし、方向性を決めた後で事業所での面接となると、なかなか動きがとれないのが現状。

それゆえ、コーディネーターに依頼することになるが、こうした連携は増えていくと思われる。センター所在の市以外では知名度が下がるので、事業主からの相談もインターネットを活用して、地域センターではなく日障協で対応するようなニーズはあると思う。

Gセンター

安定所によっては職員の士気などに差異はあるものの、基本的には、安定所と連携してゆく。

Hセンター

雇用機会の少ない地域での工夫として、以下のことをしている。

就職時にさいしての事項としては、通勤の便が悪いことから通勤支援を行なう。センターが対応する際は、通勤寮や地域ホームの利用を促して就職及び通勤にかかる支援が受けられるよう調整。なお、職域に応じた訓練の場がほしい。また、職域開発援助事業の活用が有効であろう。

就職中の事項としては、福祉施設や労働関係機関との関わりがないと、何かのトラブルが生じても相談に乗ったり仲介する者がいない場合が多く、親の対応が大きなウエートを占める。学校在学者で家族支援が心配な場合には、福祉の窓口やコーディネーターの紹介を行い、事業所との間を仲介する機関や専門家を紹介する場合もある。

離職後の事項としては、福祉施設等との関わりが少ない場合はそのまま在宅になったり、求職活動が長期化しやすい。また、情報も入りにくい。センターとしては就職の機会が得られにくい地域だけに、前訓練を行う福祉施設を紹介する等で生活リズムを整えたり、次の求職活動の援助を行ってもらえるようにする。

3 具体的な事例をもとにした関係機関との連携の実状

Iセンター

生協との連携の事例。生協の方に職域開発援助事業を強く印象づけるため、知的障害者の見学を終えた次の日に、すぐに事業に関する資料を送付した。すると生協側から実習の依頼があり、センターから早速返事を実行した。

Jセンター

コーディネーターとの連携の事例。コーディネーターが、市役所から就職を考える在宅の人の紹介を受けて、職業能力の状況について明らかにするために職業センターに来所。評価を受けた結果、準備訓練を実施する。

Kセンター

事例 A。生活保護を受給していたが、就職したらそれが利用できなくなると考えていた。本人の不安を軽減するため、福祉事務所と地域センターとが連携し、現在、食品関係事業所に勤めている。

事例 B。居住地が遠いため、福祉事務所を通して婦人就業援助センターに宿泊させて、地域センターの準備訓練を利用した。

事例 C。離島に居住している人を、学校と通勤寮と家族の調整で通勤寮を利用させた。長時間の入所生活を送る者や生活保護制度を利用している者の就労支援に関しては、福祉事務所との連携が非常に重要なことである。

Lセンター

病院との連携による本人の状態像の把握、作業所との連携による役割分担、障害者雇用支援センターとの連携による支援など

Mセンター

てんかん者の就労支援に、専門の医療機関と連携して、8週間の準備訓練をした後、1時間程度の通勤に問題があるかどうかを確認する。その上で、実習に移行させた。

4 業務の引き継ぎに際しての地域資源情報の伝達で工夫している点

Nセンター

データ整理の仕方として、障害者と事業主の名簿を独自に作成している。センター利用の仕方を理解している関係者は、担当が変わってもあまり変化ない。だが、こちらから定期的に連絡をとる必要がある関係者の場合には、必ず、この時期にこういう人にこういうことをやってほしいという具体的な引き継ぎをする。また、前任者が名刺コピーを残していたり、担当した職場の人事異動の情報を置いていたことで助かった。

Oセンター

各種の事業対象者については、最近数年間の状況を把握し、何かあったら連絡することになっている。しかし、担当カウンセラーが変わったり時間的にかなり経ってしまうと、繋がりがなくなり、離職も把握できないこともある。カウンセラーだけでは限界があり、指導員を動員してゆくことも考えねばならない。

Pセンター

人脈に関する情報では、人物像（例えば、ダンパーみたいとかブルドーザーみたいな人）を包み隠さず全部書き残してきた。また、後任者については地域の人に紹介してから転任してきた。将来的には、地域に密着した人脈を組織としてどのように残していくかが重要である。そのため、人事移動にあたっては、後任のカウンセラーと一緒に、普通の会社のように挨拶回りのできるように、時期を配慮すべきである。

一方、頼まれごとをされるだけの敷居を低くし、自分の任期には芽生えないが「種まき」でいいからと思いやってきた。転勤することで地域の人脈がぷつぷつと切れてしまうやり方は最もまずい。「情報」は「情けに報いる」ことであり、そうした人であるように心がける感覚が大切ではないか。

Qセンター

(1)情報の共有化についての現状は、次のとおりである。

これまでの連携の積み重ねを元に、連携状況を具体的に記録しファイルに保管する。地図、旅費算定根拠、パンフレット、状況の記録（経過記録）、留意事項など。

センター主催で、年度当初に連絡会議を開催する。

職域開発援助事業の導入、雇用支援センター関係の業務において、関係機関との連携が取りやすくなった。

現状では、書面による引継ぎが十分行えない状況にある。日ごろの業務を進める中で、関係機関や担当者との対応はカウンセラーが個人で関わるのではなく、必要に応じて複数のカウンセラーが関わりながら、情報の共有化を図っている。

名刺を個人で持たずに共有のものとする。

慎重な対応が必要な場合は、それが全員にすぐにわかるように印をつけて差別化すると共に記録を残す。

(2)問題点

雇用支援センター関連のケースが増え、帰趨状況の把握が難しくなると予想される。

台帳の作成や経過記入等をきちんと行う必要があるが、地域資源情報について必ずしも十分整備されているとは言えない。

情報の中に、人に関する情報やその地域資源の就職に対する考え方、業務の進め方など、台帳を作ったり名刺を残しても伝わりにくい部分があり、それをどのように把握し記録するのか。

引継ぎに際しては、職安の担当者と良い関係を作ることが最重要であり、次のステップとして関係機関や団体、事業所の関係が大事になる。

R センター

後任者は、各機関や事業所などと直接の面識を持つことが重要である。

最初の半月程度は職業安定所を回り、後に職域を実施する事業所など様々な関係機関を回る。

障害者指導台帳や事業主台帳。

小規模作業所や福祉施設台帳(設立、予算規模、作業内容、通所人数、定員、障害別、毎日あいているかどうかなどの情報)が必要。」

第4節 雇用管理サポート

S センター

事業所に対しては、センターの対応で済むことが多いため、ニーズは上がってこない。委嘱しているのは、リハビリテーションセンターの医師、建築士、雇用経験のある事業主OB、手話通訳研究会の副会長、地域担当の生活支援コーディネーター。今後は、精神障害の関係者を増員してゆく。

T センター

事業所側は、障害者雇用に困ったとき、企業の労務担当OBなどの専門家を招いてケース会議を開き、その結果を本センターでまとめて事業所にアドバイスを提供する。

第5節 その他

U センター

職業評価はクライアントと出会う機会の一つである。それを通してコミュニケーションがとれると、クライアントの隠されたニーズや課題を見つけることができる。

V センター

地域センターが地域でのリーダーシップを果たす際の要点としては、ジョブコーチシステムの展開、職場開拓を中心とするシステムづくり、安定所との役割分担と協同、職業カウンセラーの職場開拓についての意欲、などが重要となる。

W センター

精神障害については、関係施設がセンターを積極的に活用することは少なく、個別での相談が中心。安定所でも、本人たちが一般窓口に行ったり、独自で活動している様子。院外作業を行っている病院や地域生活支援センターのある地域でもセンターの所在地と離れているために、ケースが出た時点で連絡を取り合うために、総合的にみて弱い部分である。

職場開拓については、基本的に安定所の協力を得ているが、センターにも求人システムの導入を

してもらいたい。

生活のサポートについては、生活や家族関係で行き詰まっている人はいつまでも問題を引きずらし、関係者もなかなか立ち入りにくい。そこで、福祉関係者も動き始めて、いきなり全く施設と絡みのない人というのは不安なので、施設が相互乗り入れて、どこそこの施設でグループホームを新しくするので、別の施設の就職者をそこに入居させるという協力のとり方を始めている。

Xセンター

地方協会との関係は、助成金に限らず、日常的にならないといけないと思う。合同面接会や事業所向けのセミナーなどの業務を、安定行政や県と一緒にやっていくことを検討している。

最賃の除外申請についての介入を求められることもある。地域センターとしては、例えば職業能力の評価をこういうふうにしてますといった説明にとどめている。事業所に対しては、監督署に相談する必要があることを知らせた上で、助成金の活用などで最賃以上での採用を検討してもらおうようにしている。

アフターフォローについては、経過記録を基に、1年くらい先までの計画を立てている。最近は、職場開拓も含めながら、生活支援パートナーや指導員も動員している。

O A 講習では精神障害の方のニーズもあるが、現在は受け入れていない。ただし、来年度の検討事項になろう。

Yセンター

精神障害者のジョブガイダンス事業は、医療機関との連携は少ないものの、精神保健福祉センターや個人病院で積極的に参加しているところもある。センターはもっと深く関わり、安定所が主体となってさらに積極的に行ってもいい。

精神障害者の自立支援事業では、精神保健福祉センターが就労支援コースや援助コースを1年間もっているのが、既存のプログラムにカウンセラーが出向いて準備訓練につなげることが必要。これらの事業の仕上げとして、次にどれかの事業につなげることが必要である。たとえば、センターの準備訓練、あるいは、福祉会が行っている委託による1年間の職業訓練である。こうした事業のつながりや展開は、限られた人材の中で、取捨選択をしながら地域の状況に合わせたメリハリをつけなければ絶対やっていけない。

交流フォーラムについては、ネットワークづくりのいい手段である。それゆえ、センターの宣伝は一切せず、コーディネーター役だけ行った。集まった人がどう感じたかに着目しており、内容が大切である。

Zセンター

職域利用者へのフォローアップは2年間をめどにしているが、期間を3年間にすべきか、また精神障害者のフォローアップ機能を保健所に任せるかについて検討している。フォローアップ体制は電話で連絡しており、1年目の者には、当初1ヶ月に1回、その後2ヶ月に1回、3ヶ月に1回、そして2年目の者には、3-4ヶ月に1回程度の割合である。

第4章 地域支援の方法と「人的資源ノートブック」

第1節 拠点施設における地域支援体制

調査の結果、都道府県や地域によってさまざまな取り組みや思惑の違いが見いだされた。さらに、直接訪問し複数の方からお話を伺う過程において感じたのは、同じ地域においても立場や支援者自身の個人的信念によっても取り組みに対する考え方は異なってくるということである。

本研究を始めるにあたっては、障害者職業カウンセラーなどから「地域支援の理論を体系化してほしい」といった要望があったことが大きい。しかし、全国各地の実践現場の声を聞いて回るにしたがい、それは「さまざまな方法を許容し、前例にとらわれず試行していくこと」であると確信した。全国一律の方法論を唱えることはそれほど困難ではないが、地域特性に合ったより効果的な支援方法の芽を摘み取ってしまうことになりうる。

以下に各項目ごとに考察を加える予定であったが、まとめると黄金律を示すものと誤解される可能性があるため、項目によっては一面的な見方をしない形で、生の声を尊重してまとめることとした。すなわち、少数意見にも配慮し、地域特性を考慮した上で障害者職業カウンセラーや支援者がヒント集として活用できるように要約することで考察の代わりとしたい。

1 就労支援の実績

いずれも長年地域における知的障害者の就労支援の実績を持っている。

これまでの就労支援の特徴としては、同一法人内の諸施設で対応する「自己完結型」の地域と、地域内での法人の枠を超えて連携して社会資源を有効活用する「地域連携支援型」の地域がある。

2 就業・生活総合支援事業について

(1) 試行的事業を実施した理由と経緯

知的障害者の就労支援については就業および生活の一体的支援が重要であるから。

以前から知的障害者の就労・生活支援を実質的に一体的に行ってきた。

サービスを施設中心から地域全体に展開していくため。

運営協議会等を通して関係機関との連携が画期的であるから。

(2) 運営協議会の在り方等

運営協議会の実施の回数は法人により異なるが拡大ケース会議については大体月1回程度である。運営協議会や拡大ケース会議の開催により、各機関との連携と調整が取れることが評価されている。

ところが、運営協議会のメンバーについては現場の実務者ではなく、機関の指導者が多く、またメンバーが福祉、教育、労働機関に限られ、企業側の代表を招き入れがたいと指摘されている。さらに、拡大ケース会議についてはマニュアルの流れどおりに実施することに困難があることも指摘されている。

(3) 就業支援ワーカー及び生活支援ワーカーの具体的な業務内容

法人により就業支援ワーカーおよび生活支援ワーカーの業務は明確に分けている所と分けていな

い所がある。

多くの法人はある程度の業務分けをして、両ワーカーが連携しながら業務を行うことにしている。雇用支援ワーカーの業務内容については、職業相談（面接等）・職業センターとの相談、協議・拡大ケース会議開催・職場開拓・基礎訓練状況の確認（連携施設訪問）・職場実習支援（通勤援助・実務補助）・企業との折衝・職場定着支援・離職時の調整、諸手続き支援・離職後の職業リハ計画、進路相談などである。

生活支援ワーカーの業務内容については、緊急時の対応・日常生活の問題・就労上の問題（対人関係の調整など）・金銭管理、財産管理の問題・関係機関の手続き（障害基礎年金、現況届等）・健康、医療上の問題・余暇や文化の問題（趣味、サークル紹介等）・地域問題・結婚や育児の問題などである。

(4)基礎訓練で工夫している点

連携をとって法人外の施設に依頼することが多い。

基礎訓練への工夫としては短期間で要点を絞って訓練するための個別カリキュラムを作成する。内容としては能力の把握、労働習慣や生活上のリズムの習得が主たる目的である。

ところが、提携施設でない施設を基礎訓練の場として利用されている場合、本事業による委託費が使用できないため、利用者にとって不便な点がある。

(5)職場実習先の開拓で工夫している点

職業安定所、障害者職業センター、地域独自の雇用促進協議会、などとの連携による情報の収集、また企業のネットワーク、新聞をはじめ、折り込み広告、求人情報誌を利用し職場実習先を開拓する。また、職員やグループホームの世話人に依頼し地域の情報を収集する。

緊急雇用安定プロジェクトは職場実習として有効に利用されている。

情報を収集した後、実際に足を運んでいき、職場を開拓することもある。

実習事前に企業に行き、支援ワーカーから可能な作業の有無と通勤の可能性を確認する。そして実習開始後1週間、日ごとに1から2時間にスタッフと共に働けるような体制をとる。さらに継続が困難となった時には、施設サイドで引き受けてもらえるといった安心感を与えられるような体制で開拓している。

(6)養護学校在校生の通勤寮体験入寮で工夫している点

体験入寮は職場実習を含む体験コースおよび週末のみの入寮体験コースに分けている。

体験入寮の主旨は、働くことの体験および通勤寮の寮生との交流である。入寮体験後、体験について評価または報告を提出させる法人もある。

寮生を世話役につけるような形で馴染ませ、学校の先生と違うから何でも話すようにと促し、話し合いのできる関係を作るようにして孤立させないようにしている。

学校へのPRも校長会へ出席などにより行い、学校の進路指導の一環としてやっているが、個別のカリキュラムへの位置付けなどはされておらず、今後の更なる活用を期待している。

体験入寮のコースにグループホーム見学や職場訪問などを取り入れ、親たちにも同行してもらおう。

(7)離職者への再就職支援で工夫している点

離職の原因は企業側の問題と本人の問題に分けられる。企業側による問題の場合では、できる限り企業を支援し、離職者を出さないように努力する。特に企業に安心させるため、常に支援を行う施設があることをアピールする。本人側による問題の場合においては、企業に出勤しながら施設の職員から指導を受けること、また企業に短時間の休みを取ってもらい、出身施設にて再ト

レーニングのこともある。

やむをえず離職となった場合、本人のプライドを保たせながら作業所へは戻らず、直ちに次の職場を確保することが重要である。次の職場につく前に十分な休息をさせることも重要である。

再就職支援のアプローチについて離職前に企業に次の職場を探す時間を依頼する。本人が離職後、基礎訓練に戻さずにトライアル雇用等の制度を活用して再就職できるように工夫している。

暫くしても次の職場が見つからない場合では、出身施設または法人の提携施設を利用して作業に出るようにすることもある。施設ではなく、作業所など作業を行う所に通わせることもある。

(8)平成 14 年度からの本格試行に向けての問題点と提言

問題点としては、マンパワーの不足、ワーカーの支援は現場に出向くことが多いため、書類の作成作業には時間がない、リハビリテーション計画とプログラムが現場の事情に追いついていない、提携施設を増設したいが提携施設が認可の要件を満たさないといけない、などが提起されている。

提言としては、事業実施の予算の拡大、書類作業の削減、数値だけにとらわれないサービスへの評価システムの構築、永続的な補助金制度、現場の実情に即応し、さらに障害者職業センター・職安・雇用支援センターの三者において対等な立場で主体性を生かしたマニュアルの再作成、補助金の使用の柔軟化、などが掲げられている。

3 関係機関との連携のあり方について

(1)地域資源情報の入手経路、方法等（頼りにしている情報ルート）

地域における職安等の労働機関、養護学校等の教育機関をはじめ、福祉関係民間機関、事業主の組織、さらに生活に身近な民生委員、市町村の役場を通して地域資源情報を入手する。本人の家族から情報を獲得することもある。

(2)家族との協力体制で工夫している点

家族を支援するため、民生委員や、親戚など地元の人的資源を探す。

医療機関や保健所と連携しながら家族を支援する。

保護者の会を月 1 回開催する。

養護学校卒業生の保護者の会に参加して情報を提供する。

親の会や支援の存在すら知らなかった家庭をいかに掘り起こすかといった課題もある。

(3)ハローワーク等労働関係機関との連携で工夫している点

職安からの求人票また事業所の採用意思などの事前情報を獲得し、最低賃金の適用除外についても相談にのってもらい協力し合ってくれる。

公的機関を好む事業所へ職安の担当者に同行してもらう。

職安との連携が順調に行っている所と漠然としている所に分けている。

(4)地域障害者職業センターとの連携で工夫されている点

地域センターとはマニュアルにこだわらず柔軟にフォローしあっている。

独自の判断を避けて地域センターと相談する法人もある。

(5)地域生活支援機関等との連携で工夫されている点

民生委員、医療機関、提携施設、法人内の他施設等との情報交換を密にする。

地域療育等支援事業におけるコーディネーターに、雇用管理サポートの協力専門家として協力してもらう。

4 地域資源情報の整理について

(異動等に伴う業務引き継ぎ時に、関係機関との連携など地域資源情報の整理で工夫している点)

前任・後任が共に訪問して相手先に挨拶する。

業務内容の手帳を渡す。

現場における OJT を実行する。

個人の情報の整理と支援中の細かい記録をとる。文書に残る以外、職員間の連絡時に行動で伝えるように工夫している。

台帳をつくる。

第 2 節 地域センターにおける地域支援体制

1 「職域開発援助事業」について

(1)県内における職域開発援助事業の実施状況(件数・就職率・職種・障害種別・障害程度)

利用者のうち知的障害者が最も多く、なかでも中軽度の知的障害者が中心である。

就職率は9割以上である。

職種は地域の特性に応じて様々であるが、製造業とサービス業が最も多いと考えられる。

緊急雇用安定プロジェクトの利用で利用件数が増加している。

(2)小規模作業所との連携における職域開発援助事業の実施状況

小規模作業所との連携については数が少ない。連携はないところもある。

(3)授産施設との連携における職域開発援助事業の実施状況

授産施設との連携については数が少ない。連携はなしといったところも多い。

(4)地域センター所在地から離れた地域での職域開発援助事業の実施状況

準備訓練の場合において地域センターに近い施設の宿泊訓練事業を活用できるような取り決めを
してもらっている。

日帰りができる範囲で支援を行う。

本事業がより多く利用されるために福祉施設に出向き、また説明会を開催したり障害者雇用に関する会議を通して、本事業の利用について説明する。

(5)職場開拓を行う上での具体的手段

安定所の担当者と一緒に行動する。

事業主の依頼にすばやく対応する。

職安や雇用支援センター、施設などとの連携をとる。職安との連携による職場開拓が主たる方法
である。

飛び込みでの開拓。

企業の人事担当者より経営者やトップの方に意見を聞く。

(6)家族との協力体制で工夫されている点

生活センターとの連携により家族を支援する体制をとる地域センターがある。ところが、現状と
して地域センターはほぼ家族への支援に関しては工夫していないところである。

精神障害者に関して、家族を含めてのケース会議をできるだけ心がけている地域センターもある。

(7)ハローワーク等関係機関との連携で工夫している点

県協会と安定所と年度始めに一泊で勉強会を行ったり、各担当者の業務説明や、顔合わせをかねる宿泊活動を毎年実施する。

外部の会議、交流会、講習など様々な機会を利用してPRを行い、連携をとる。

雇用主に対してミニフォーラムの開催を呼びかける。

(8)地域生活支援機関等との連携で工夫されている点

福祉課をはじめ、生活支援センター、地域療育等支援事業のコーディネーターとの連携をとる。

(9)雇用機会の少ない地域での今後の展開の可能性

広報活動を実施する。

地場産業の開発を促す。

(10)援助付き雇用、生活と就業の一体的支援における政策への要望等

地域に限定せずに、幅広い対象者が利用できるような計画にしてほしい。

コーディネーターと地域センターは、生活と就業との一体的支援において競合せずに必要に応じて相互活用できるようにしてほしい。

コーディネーターをはじめ、今後のケアマネジャーなど関係する機能を相互に理解し活用しあうことが望まれる。

職域やフォローアップといった枠を越えたところで、自由な支援内容、実施人数など制限のない裁量権のある制度をつくってほしい。

障害者の通勤費用を広く助成してほしい。

社会福祉法人との連携を拡充して、法人に重度知的障害者の生活を支援してもらいたい。

障害者の夜間も含めた生活への支援を準備訓練の一環として事業に取り入れる必要はある。

2 「障害者就業・生活支援の拠点づくり」試行的事業について

(地域センターと本事業との係わりの具体的内容 運営協議会の在り方等)

登録者については必ずりハ計画をもとにケース会議で決めるという形をとっている。フォローアップ等との経過報告はケース会議の時にあわせて聞くようにしている。

月1回の拡大ケース会議を行う。

支援センターの提携施設や生活支援機関に関しては、すべて雇用支援センターが把握する。

職りハ計画を地域センターで作成したが、個別プログラムについてはすべてを雇用支援センターに任せるので、地域センターは個別プログラムの情報を把握していないのが実情である。

地域センターは基礎訓練について目標だけ掲げて、方法やプログラムについての具体的提示はしていない。

3 地域資源の開拓と情報の整理について

(1)地域資源情報の入手経路、方法等

インターネット等の活用、県に作られた社会福祉施設一覧表、内部では事業主、小規模作業所の連絡会会員などの台帳をつくる。

コーディネーター、精神科医、企業主の組織、福祉・労働・医療関連機関、さらに市町村へのPRをして地域の情報を入手する。

地域センターや他機関が主催した会議を利用して情報交換をする。

本人や家族から情報を獲得する。

課題としては、いかに蓄積した情報を共有化することである。

(2)上記に関して雇用機会の多い地域と少ない地域での差異と工夫

各機関・団体の主催する会議に参加し、PRをする。雇用管理マニュアルを企業や学校に配布し、センターがどのようなサービスを提供できるかということを知らせる。

遠隔地の場合には、相談・評価して、翌日に本人を交えてケース会議をするというパターンで行っている。しかし、方向性を決めた後、事業所に行き面接となるとなかなか動きがとれないのが現状である。その場合はコーディネーターに依頼する。このパターンが今後増えていくと思われる。センター所在の市以外では知名度が下がるので、事業主からの相談もインターネットの活用によって、地域センターではなく日障協本部でも対応できるようにする。

就職に通勤が不便を生じた場合には、通勤寮や地域ホームの利用を促し、就職および通勤にかかる支援が受けられるよう調整する場合もある。

離職後、就職機関を得にくい地域だけに前訓練を行う福祉施設を紹介する等で生活リズムを整えたり、次の就職活動の援助を行ってもらえるような形をとる。

(3)業務引き継ぎに際しての地域資源情報の伝達で工夫している点

障害者の名簿と事業主の名簿を独自につくって整理している。

センター利用の仕方をわかっている関係者は、担当が変わってもあまり変化ないが、こちらから定期的に連絡をとる等の必要性のある関係者の場合には、必ず引き継いだ方に、この時期にこういう人にこういうことをやってほしいというような具体的な引き継ぎをする。

前任者が名刺のコピーを机に置いていたり、職場担当の方の異動情報があったということで助かったことがある。

非常勤職員で在職期間が長い者は、生き字引的な役割を取ってくれる場合があり助かる。

接触した者の全ての特徴を文章に記録して残す。

後任者を連れて各関係機関を回る。

地図、旅費算定根拠、パンフレット、状況の記録（経過記録）、連携状況、留意事項などを具体的に記録しファイルに保管する。

業務を複数のカウンセラーに役割分担をしてもらいながら情報の共有化を図っている。

名刺、情報を個人ではなく共有のものとする。

障害者指導台帳、事業主台帳、小規模作業所、福祉施設台帳をそれぞれ所有することが重要である。

4 雇用管理サポート

雇用管理サポート事業に委嘱している専門家は、企業代表をはじめ、医療サイド、福祉サイドなどの専門家とする。

実際の支援として、雇用管理サポートの専門家を招いてケース会議を開き、その結果を本センターでまとめて事業所にアドバイスを提供する。事業主がナーバスな場合は、直接外部の専門家を送り込むと逆効果の場合があるからである

本事業のメリットとしては、地域センターが裁量権をもって様々な使い方ができて、有機的に活用できることである。

第3節 人的資源ノートブック

1 はじめに

今回の訪問調査結果から明らかになった部分も含め、働く知的障害者を地域で支援するという大問題の根底には、地域にある社会資源をいかに有機的に活用するかという課題が存在する。そのためには、地域の社会資源を網羅的に把握する必要があるが、それを実現するには莫大な時間とコストがかかる。そこで、今回はキーパーソン存在に着目した。先進的な支援体制を構築している地域では、必ずといっていいほどキーパーソンがいた。そうしたキーパーソンは、地域にある様々な種類の社会資源に関する活きた情報をたくさん有していた。

本研究では、地域の社会資源情報を把握しているキーパーソンとの連携を促進するために、「人的資源ノートブック」の試作を試みた。これを活用することにより、キーパーソンとの良好な関係を結び、地域の多機関多職種によるチームアプローチで1人の働く知的障害者を支えていけるような地域支援体制構築の一助になれば幸いである。なお、この様式はあくまでも試作段階のものである。現場からのご意見をもとにより改良を加えて現場で使いやすいものにしていく予定である。

2 構成

作成したノートブックは、表4-1のとおりである。これに記入する情報は、次のような内容を含むことが望ましいだろう。

関係機関の概要：機関名 / 職種 / 具体的な就労への取り組み

キーパーソン：氏名 / 部課名 / 出身地 / 家族構成 / 大学・大学時代のサークル / 趣味・特技 / 得意分野 / 興味を示すこと・もの・話 / 忙しい時期・時間帯

環境：喫煙できるか / 一人になれるか

障害者雇用について：連携に際してのメリット・デメリットは何か / それを伝えたか / そのときの反応から予想される今後の対応

3 記入例

表4-2は、記入の一例である。どのような表現にするかは多様性があっていい。なお、内部限の資料として扱う方が望ましいことは言うまでもない。

表 4-1 人的資源ノートブック

関係機関 概要	機関名	
	職種・業務内容	
	就労への取り組み	
	特徴	
キーパー ソン	氏名 部課名 性格 出身地 家族構成 趣味・特技 得意分野 興味を示すこと 避けた方がよいこと 忙しい時期・時間帯 連絡方法	
障害者雇 用につい て	連携のメリット デメリット 連携の際の配慮 連絡等の方法・頻度	
備考		
写真等資 料		

表 4-2 記入例

関係機関概要	機関名	特定非営利活動法人 **障害者支援情報センター
	職種・業務内容	精神障害者を中心とした就労援助全般 (**地域を中心に各地) **地域の作業所見学ツアー 地域住民や障害者を対象としたパソコン教室 商工会議所との連携による作業仲介 就労前のセミナーや講演活動 など
	就労への取り組み	**区の研究委託を受けて3ヵ年実施。就職させるよりも動機付けをするなど面接が多い。 将来的には3障害の支援を検討している
	特徴	商工会議所を含む他機関との連携が充実。就労援助は訪問が中心
キーパーソン	氏名 部課名 性格 出身地 家族構成 趣味・特技 得意分野 興味を示すこと 避けた方がよいこと 忙しい時期・時間帯 連絡方法	**真理子 就労援助担当 温厚。仲良くなると面倒見がよく、仕事を引受けてくれる。 東京 夫と二人暮らし。夫は会社員 飲食。ワイン好き。映画 職業カウンセラーだったらいい(東京??) お酒、食べ物・夫の話 煙草は嫌い 特に定まっていない 携帯電話が確実。出ないときは留守電に用件を入れておく。
障害者雇用について	連携のメリット デメリット 連携での配慮 連絡等の方法	ケースの紹介や事業対象者の募集に活用するといいい。 **の地域以外にも精神保健分野との付き合いがある。福祉との連携をとるときに意見を聞くと、ネットワーク形成に有効。 商工会議所との連携があるので、事業所開拓にもよい。 連携を逆に、逆に利用される可能性あり。 情報提供をしておく、いざというときに力になってくれる。 郵便による周知や、電話連絡を2～3ヶ月に1回くらい。 必要に応じて会議等に呼ぶと喜ぶ。
備考		
写真等資料		

