

テーマ8

様々な背景のある求職者への支援

新規学卒者の障害受容について

○川本 静（広島東公共職業安定所 （就） 上席職業指導官）

1 はじめに

障害者雇用に関わったのは、今から15年程前である。当時小規模のハローワークで、時折、障害のある方を担当していた。その時、障害者雇用は、障害者手帳、年金及び生活保護等諸制度を利用し、地方自治体及び支援機関の方々と関わり合いながら進める必要があることを学んだ。それから数年たった頃のことである。新規採用時からよくハローワークで見かけていた方が、専門相談部門の窓口へ座っていた。初めてお見かけして20年である。時間の重みを感じるとともに、どこからが障害なのかを意識し始めたのもこの頃である。

2 障害の有無について

障害の有無は医師等の診断に基づくものである。ハローワークでの取扱いは、障害者職業紹介業務取扱要領の「障害者の範囲及びその確認」により、専門相談窓口が利用できるかが定められている。その中には、手帳を所持しない統合失調症、そううつ病、てんかん、発達障害及び難病等についての取扱いも含まれている。また本人が生活のしづらさを感じている場合、関係機関との連携及び福祉制度の説明も行っているが、人権に配慮した対応が求められる。今回は障害者手帳の有無及び障害受容の状況により考察したい。

ハローワークの職業相談窓口には、一般の職業相談部門（学卒部門を含む。）及び専門相談部門がある。何らかの障害があり、既に就労支援を受けている方及び特別支援学校進学者は、地域のハローワークの専門相談部門を利用する。それに対し一般の職業相談窓口を利用する方は、障害者手帳を所持しているものの地域の支援を利用していない方や、医療機関で受診しているものの障害について全く理解していない方が含まれる。

3 障害者手帳を所持する方への対応

障害者手帳を所持し、一般職業相談窓口を利用している方は、一般の学校へ進学しているケースである。特別支援学校へ進学した場合、学校生活を通じて働くことの意義や目的を学んでいるため、自分のできる仕事を理解していることが多い。それに対し一般の学校へ進学した場合、就労について学ぶ機会はほとんどなく、就職活動を始める時期になり初めて就職の難しさを実感する方も少なくない。これは障害者を取り巻く環境として、障害者雇用率制度や特

定求職者雇用開発助成金制度など障害者雇用促進のための制度があること、支援機関による事業主及び障害者本人へ対するサポートシステムがあることが挙げられる。これらの制度を活用し、障害者雇用を促進する企業も多数存在する。また一般の学校における学生生活で、他の学生以上に努力している方や「これまで自力でやってきている」と自負のある方も多く見られる。更に学校や家庭生活において、教師、友人、家族等の身近な存在が、自然に本人をフォローしており、本人が社会生活を営む上で生活のしづらさを感じていないことも見受けられる。このように障害者雇用制度と、本人が障害の説明の必要性を理解していないことが、就職活動を困難にする一因と考えられる。

障害者手帳を所持する方に対しては、障害者を取り巻く諸制度の理解が必要である。本人、家族及び同行者に支援機関との連携を説明し、就職活動の準備から始めることとなる。本人のストレングスに着眼し、できるだけ成功体験を引き出した応募書類を作成することで、面接時自分らしさを発揮できるようになる。障害の状況の説明も重要である。初対面の面接官に対し、障害の状況、通院、服薬及び配慮の必要な事項等を伝えるには、事前に別紙にまとめておくことや支援者の活用が有効である。障害をオープンにして面接を受ける場合は支援者の同行が可能である。第三者である支援者が同行し、障害の状況、障害特性の説明、実習制度やジョブコーチ支援など定着に向けた支援方法を説明し、事業所と支援者が連携して就職後の新たな課題への対応することで、安易な離職を未然に防ぐことに繋がる。

4 障害者手帳を所持していない方への対応

障害者手帳を所持していない方に対しては、本人が通院の事実または病名を申し出た場合と、全く障害についての認識がない場合のいずれかにより対応は異なる。

本人から何らかの申し出があった場合、現在の状況について聴取する。障害者手帳取得予定であれば、前述の障害者手帳取得者と同様の対応を行う。障害者手帳の取得予定でない方については、ハンディキャップを認識しているか否かを確認する。ハンディキャップを認識している方に対しては、障害者雇用制度と障害の状況の伝え方を、家族や教員等が同席した上で説明する。一方申し出があったもののハンディキャップを全く感じていない方及びハンディキャップがあっても認識しない方に対しては、一次的には後述の全く障害を認識していない方と同様の対応を行う。

全く障害を認識していない方の対応では、窓口での本人

ニーズの把握に苦慮する。通常、職業相談は会話中心であるが、本人の理解を得て会話の内容を記録し、それを本人に示しながら会話を進めると有効である。一般的な価値と本人の価値に差があると思われる内容が含まれていたとしても否定せず、本人の話す内容がジグソーパズルのようにバラバラであったとしても、記録をとり視覚的に確認していただく。ある程度話が進んだ段階で本人の言葉を使い、時系列に沿って内容を確認する。これを繰り返すことにより、本人の主訴が把握できるようになり、信頼関係の構築に繋がるようである。また、本人の伝えたい内容と第三者へ伝わる内容に相違があることも意識する必要がある。例えば、ある物を指して「これは何ですか?」と尋ねた時の返答は十人十色である。いろいろな表現方法があることと同様、伝わりやすい答え方があることを理解できれば、就職活動において有効である。職業相談を重ねてもなかなか成果の出ない方への対応は複数の職員で行うことが望ましい。複数対応により、異なった視点での分析が可能になり支援の方向性を見出すまでの時間が短縮されることや、職員のバーンアウト（燃え尽き症候群）を防ぐなどの効果が期待できる。ただ、対応できる相談件数が限られるという面もあるため、状況に即した判断が必要となる。

就職活動を行う上で本人を取り巻く環境にも着眼する必要がある。家庭環境、家族の意見及び奨学金の利用の有無が多大な影響を与えているケースも少なからず見受けられるからである。

5 初めての就職活動に不安を抱えている方への対応

「就職活動の進め方がわからない」「何をしたいかわからず不安」この言葉は若年者からよく発せられる。就職活動は、履歴書や自己PR書等応募書類の作成、応募企業の選定から始まり、面接、採否結果へと続く。応募書類作成の段階で、これまでの経験の棚卸しができず、自己分析や自己決定に至らないケースがある。また、本人（または家族）の希望と現実が乖離していることもある。不安を抱えている方に対応する時は、就職活動の手順の説明から始めると効果がある。

応募書類の作成において、履歴書は最初に住所、氏名及び学歴等記入方法が定まっている欄から記入してもらう。志望動機や自己PRの欄は、応募企業の選定後に記入する。自己PR書を必要としない企業もあるが、今後の面接対策にも効果的であるため、作成した方が望ましい。ただ自己PR書を自分で作成できない方も少なくない。その場合、まず成功体験やプラスの記憶を辿りテーマを決める。アルバイト経験がある方は、仕事を通じて得たものをテーマにすると効果的である。次に、実際どのような経験をしたのか具体的に話してもらい、その内容を記録する。一通り話

し終わったら、記録を見せながら時系列に沿って本人の話を組み立てる。この時できるだけ本人の言葉をオウム返しするよう心掛けると効果的である。本人の表情を見ながら、話したい内容になっているか本人へ確認する。「話す→記録→まとめる→確認」の一連作業を繰り返すことで、本人の伝えたい内容が明確になる。また、本人の伝えたい内容に近づくほど、表情が明るくなっていく。

応募企業の選定においては、その企業を志望した明確な理由があるかが重要になる。志望動機について、企業研究で得た情報を答えるケースがよく見受けられるが、根底に過去の経験があることを意識する必要がある。経験は最大の武器であるため、志望動機に盛り込むことで強みのアピールに繋がる。

このように就職活動のどの段階かを明確にすることで、本人の現在の状況の確認と目標設定が可能となる。設定した目標を少しずつ達成していく過程で自己実現感が得られ、次第に不安が払拭されていく。

また、面接を受けたが思うような結果が出なかった時には、面接の振り返りが有効である。まず本人の印象に残っている質問や面接官の言動を挙げてもらう。次にその質問にどのように答えたかを述べてもらう。そして、他の対応方法の可能性について推考する。こうして次の面接対策を検討し、これを何度も繰り返すことで面接で適切な対応が可能となる。

6 まとめ

学校卒業後の就職は、その後の人生を大きく左右する。障害者を取り巻く環境も改善され、本人のニーズに応じた選択も可能となっている。的確な状況判断と周囲との連携を大切に、一人一人に寄り添った支援を行うことが、今後ますます求められる。

何らかの就労課題を抱える方を対象とした一般相談窓口から 専門相談窓口（精神障害者雇用トータルサポーター）への誘導状況

○岡本 由紀子（ハローワーク大和高田 精神障害者雇用トータルサポーター）

1 はじめに

平成24年に発達障害者支援法が設立され、発達障害と言う概念が具体化された。それまでは「発達障害」と言う言葉が明確化されておらず、2次障害で鬱病等を発症してから精神科へ受診されるケースや、ベースの発達障害よりも表面化している「鬱病」等へ診断がつく事も多かった、と昨今の発達障害の診断を受ける患者の増加人数から推測される。

現在の定年60歳という事を鑑みても、いわゆる現在における氷河期世代や発達障害が明確化される前に就職活動や就労・転職・離職を繰り返してきた方の中に「生きづらさ」を抱えたまま公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）で求職活動をされている方も数多くいると考えられる。そこで、令和元年度における当所内の精神障害者雇用トータルサポーター（以下「サポーター」という。）の業務を通じて支援してきた実数の内容を具体化し、調査を実施する事とした。調査内容は離職の繰り返しが多いケース、年単位で就職活動を行っても内定が決まらないケース、一歩踏み出せないまま相談を繰り返すケースなど、窓口の相談で「何らかの課題」を抱えていると考えられ、窓口からの誘導の元、本人が希望し、サポーターが関わりをもったケースである。

2 所内調査

ハローワーク大和高田では幾つもの相談部門がそれぞれ専門性を持って設置されている。まず、求職者が相談・職業紹介を受ける窓口として「職業相談第1部門」、そしてその中に属する部署として、中学・高校・大学等既卒含む3年以内の若者支援の専門を担う「学卒担当」、そして最近では35以上54歳未満の「氷河期世代」の就労支援に力を注ぐ窓口が加わっている。そしてまた、生活保護や困窮・職業訓練相談を主とする「職業相談第2部門」、その他として身体障害・知的障害・精神障害（発達障害）の手帳などを保持されている方等・母子支援の職業相談を担当する「専門相談部門」等がある。その専門相談部門内のチームの一員として在籍しているのがサポーターである。今回は当ハローワーク（奈良労働局ハローワーク大和高田）内での令和元年度におけるタイトルに基づく所内連携における内部調査の方法及び結果について報告したい。

なお、サポーターの役割とは「精神障害」や「発達障害」を抱える方等に対する以下の業務に従事する、とされている。

- ① カウンセリング
- ② 職業準備プログラム
- ③ 職業相談・職業紹介・同行紹介
- ④ 支援機関への誘導
- ⑤ 定着支援
- ⑥ 障害者雇用や管理に関する事業所支援
- ⑦ セミナー等講師
- ⑧ ケース会議等への参加等

3 調査方法

1で述べたように「何らかの課題」を抱えながら活動している求職者が少なからずハローワークには来所していると考えられる。その中で、実際にどれだけの人数が、一般職業相談部門等から、専門相談部門のサポーターに相談があり、かつ、面談の上、医療情報提供を実施し、支援を行ったのか、実数を取りまとめた。その結果を分類し、医療情報提案のみで終了した者の数、実際に医療受診（同行含む）をした者の数、を割り出し、最終的にハローワークでの専門相談部門への登録移行に至った人数までを追う事とした。

4 調査結果

令和元年度「サポーター」に誘導された新規相談人数を表1～5にまとめた。

所内の部門全体からの依頼人数の合計（一般職業相談部門・職業相談第2部門、専門相談部門）は表1のとおりである。

表1

四半期	人数
第1（4月～6月）	31人
第2（7月～9月）	56人
第3（10月～12月）	47人
第4（1月～3月）	56人
合計	190人

上記の内、専門相談部門からの誘導とその他部門からの誘導数の内訳は表2のとおりである。

表2

① 専門相談部門からの誘導数	99人/190人	52.1%
② 一般職業相談部門等からの誘導数	91人/190人	47.9%

上記②の一般職業相談部門等からの誘導数の内、医療情報提案実施（または医療機関同行）・現在通院中・医療情報提案なし、の内訳は表3のとおりである。

Aに関しては、状態として不眠や食欲不振、希死念慮、自殺企図、自傷行為、感情失禁、コミュニケーション課題等が強く見られ、何らかの生活や就職活動を実施する上で「生きづらさ」を抱えている可能性が示唆される方が対象である。

Bに関しては、一般相談窓口においては精神科通院について話をされていなかったものの、サポーター面談の中で通院を打ち明けられた方や、通院をしているものの、自己希望で専門部門登録ではなく一般登録で就職活動したい、と一般相談窓口を利用していた方等を対象としている。

Cに関しては、就労への焦りや不安がみられ、サポーターへ繋がったものの医療機関受診を勧めるまでの心身状態は見られず、サポーター面談継続や支援機関紹介などで支援できると判断した方、の内訳である。

表3

A 医療検討・提案・同行数	55人/91人	60.4%
B 通院中	18人/91人	19.8%
C 医療提案なし	18人/91人	19.8%

Aの医療機関受診検討・医療情報提案実施・医療機関同行数の中において、「☆提案のみで終了した人数」「★実際に医療受診・サポーター同行を行った人数」の内訳は表4のとおりである。

表4

☆提案のみ	22人/55人	40.0%
★受診・同行数	33人/55人	60.0%

また、上記の★の結果の内、一般相談窓口から専門相談部門に登録を移行した数は表5のとおりである。

表5

登録した数	16人/33人	48.5%
しなかった数	16人/33人	48.5%
不明	1人/33人	3.0%

5 考察

以上の統計から一般相談窓口等での相談者の中にも、何らかの課題を抱える方が来所されており、それに伴い、実際に面談を実施していく中で、医療情報提供の必要な方、医療受診を勧めるケース、実際にサポーターが医療同行するケースも少なくない事が明らかになった。

また、追記として専門登録後の就職率などの調査はできていないが、決して医療機関を勧め、診断をつけることや専門相談部門の登録をしてもらう事が目的なのではなく、「何らかの課題」のために上手く就活や就労ができないケースにおいて、求職者自身が「できない自分を責める」のではなく、自分と向き合い、自分の特性や個性を理解し、より良い就活・就労をしてもらう事こそ重要であると筆者は考えている。そのためにも今後の課題としては、医療情報の提案のみで終わってしまっているケースについて、今後も引き続き就労支援の方法をサポーター単独で検討していくのではなく、部門を越えて互いに役割分担を明確にし、所内で1つのチームとして連携し、再度介入のタイミングなどを見極め、継続支援していく必要があると考えている。

【連絡先】

岡本 由紀子
奈良労働局 ハローワーク大和高田
電話：0745-52-5801（43＃）

障害者就業・生活支援センターにおける障害が窺われる生活困窮者等への就労支援について

○森 敏幸 (清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ 所長)
佐村 枝里子 (清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ)

1 はじめに

令和元年度から全国47の障害者就業・生活支援センター(以下「ナカポツ」という。)に生活困窮者等のうち障害が窺われる者の就労促進と職場定着に向け、生活困窮者自立支援制度における就労支援施策や生活保護受給者に対する就労支援施策と連携を図り支援等を行う「就業支援担当者(生活困窮者等支援担当者)」(以下「支援担当者」という。)が配置された。

これは、福祉事務所や自立支援機関と連携を図り生活困窮者等の就労を促進するという役割の一端を期待されているものである。事業の本来の目的は直接的な当事者への支援・対応を求められているものではないが、事業を進める中で障害とのグレーゾーンの事例は多く、その抱える背景は複雑で対応は困難なものがあり、支援担当者が直接的な支援に当たらざるを得ないものが多かった。一年を振り返って地域の障害者及び生活困窮者等への相談支援体制の在り方について考察してみたい。

2 事業の概要

支援担当者は次のような業務を行うことができるとされている。

- ・自立相談支援機関や福祉事務所の要請に応じ、障害が窺われる方への対応や就労体験受入事業所の開拓に関する相談
- ・障害が窺われる方との面談や支援プラン策定の場に同席
- ・就労体験に当たり、受入事業所や本人への助言、訓練の同行
- ・関係機関との合同(出張)相談会の実施

3 当ナカポツの概要

当ナカポツは、人口約41万人の中核市である岐阜市に所在する。岐阜県内の5福祉圏域には、それぞれに1か所のナカポツが設置されていたが、2016年12月に当ナカポツが岐阜福祉圏域2か所目のナカポツとして指定を受け事業を開始した。岐阜福祉圏域は、岐阜市をはじめ6市、3町の人口約80万人で構成された地域であり、当ナカポツは、岐阜市の長良川以北と各務原市、山県市、本巣市の人口約38万人の地区を担当地区とすることとなった。

この事業は、当ナカポツの担当地区で事業展開をすることとなったが、岐阜市に関しては地区を限定せず全市を対象地区として事業を進めることとなった。

4 事業の取り組み

事業の内容から、複雑なケースを扱ったり、関係機関との連携が必要となることが予想されたため、支援担当者は地域活動支援センターや当ナカポツで生活支援員として相談を経験したり、行政とのやり取りの経験のある精神保健福祉士を配置した。

事業のとりかかりとして、岐阜労働局の担当者と事業内容の共有のための打ち合わせ後、岐阜市、各務原市、山県市、本巣市の生活保護担当及び障害福祉担当部局廻りをして理解と協力を要請した。その結果、本巣市以外は積極的な連携の申し出があり、特に生活困窮の相談ケースを多く抱えている岐阜市の生活保護担当者とは早期に頻回なやりとりが進められることとなった。また、岐阜市の北部に位置する人口約2.7万人の、市の面積の84%が山林という山県市は、元々当法人運営の地域活動支援センターとの連携が強く、特に精神障害者の当事者活動に協力的な関係があり、本事業についても非常に協力的であった。

ケースの個別的な対応は、8月から始まったので、令和元年8月から本年7月末までの1年間を取りまとめた。

(1) 性別・年代別相談件数

性別では、約3分の2が男性であり、年齢別では、30歳代、40歳代を併せて20件と半数以上を占めた(表1)。

年代	男	女	合計	割合
10歳代	1	0	1	2.8%
20歳代	1	6	7	19.4%
30歳代	6	4	10	27.8%
40歳代	7	3	10	27.8%
50歳代	7	1	8	22.2%
合計	22	14	36	

(2) 相談内容別・性別相談件数

令和2年4月以降、新型コロナウイルス感染症が原因で職を失い生活困窮となり持ち込まれたケースは月1件程度のペースで増え、7月末で5件となった(表2)。

相談内容	件数	男	女	割合
新型コロナウイルス感染症関連	5	1	4	13.9%
引きこもり	11	9	2	30.6%
仕事探し・仕事が続かない	10	4	6	27.8%
その他	10	8	2	27.8%
合計	36	22	14	

(3) 市町別・性別相談件数

人口約40万人の岐阜市が24件と一番多く全体の3分の2を占めたが、2番目に多かったのは人口2.7万人と担当地域でも人口規模の最も小さい山間都市の山県市からの相談が9件と全体の4分の1を占める相談があった(表3)。

市町	件数	男	女	割合
岐阜市	24	12	11	66.7%
羽島市	2	0	2	5.6%
各務原市	1	1	0	2.8%
山県市	9	9	1	25.0%
合計	36	22	14	

(4) 障害区分別・性別相談件数

障害種別の件数を表4にまとめたが、手帳の所持の有無などで分類せず、過去に告知されたものや相談を進める中で手帳取得になった場合や精神科受診歴のある者は精神障害として計上した。上記のように、精神障害が半数を超える19件であった。その他は、不確かなもの、障害者と分類できないものを計上した(表4)。

障害区分	件数	男	女	割合
身体障害	4	1	3	11.1%
知的障害	4	4	0	11.1%
精神障害	19	12	7	52.8%
発達障害	5	1	4	13.9%
その他	4	4	0	11.1%
合計	36	22	14	

(5) 支援の内容別・性別相談件数

支援の内容としては、精神科等の医療機関への受診同行など医療機関へ繋がったケースが9件と一番多かった。経済的な困窮状況にあるため、特に新型コロナウイルス感染症問題が発生以来求人がなく、A型事業所などの福祉的就労に繋がっていったものが8件と次に多くなった(表5)。

支援の内容	件数	男	女	割合
雇用に繋がったもの	2	2	0	5.6%
福祉的就労に繋がったもの	8	5	3	22.2%
医療機関への受診支援を行ったもの	9	4	5	25.0%
他の専門機関へ繋いだもの	7	6	1	19.4%
継続相談となったもの	5	2	3	13.9%
その他	5	3	2	13.9%
合計	36	22	14	

5 結果

事業が実質的に動き出したのが6月から7月であり、この7月でやっと1年が経過した。生活困窮相談担当者からの相談を受け、直接的、主体的に対応したケースは上記の

ように36件あったが、この件数の多少の判断は他に譲るとして、手帳の取得のための障害福祉機関とのやりとりや医療機関に繋ぐ対応は煩雑で、また、担当地区は地理的にも範囲が広く、その業務は決して軽いものではなかった。

また、それぞれの内容は多様で、困窮に至るまでの経緯を辿っていくと、どのケースも複雑な背景を抱えていた。大学卒業後一度も就労経験なく引きこもり両親が亡くなり相談窓口に来た者、親が高齢となり介護も必要となり相談に来た者、事故で身体障害者となり働き口を失くした者、本人は働く意欲もなく引きこもっていて兄弟や親が途方に暮れ相談に来た者、今年度に入ってから、新型コロナウイルス感染症が原因で解雇や派遣切りにあった者など多様であった。

市町の生活困窮相談窓口の担当者は、うなぎ上りに増え続ける相談ケースを抱え、通常では医療機関へ繋ぐなどの支援は行っておらず、またその判断にも困っていた状況であり、特に精神疾患を疑われるケースの対応には苦慮している現状があり、この事業に対しては非常に好意的であり協力的であった。

山県市が相談ケースが多いのは、規模の小さい行政機関であることで、障害福祉と生活保護担当者が同じフロアで業務を進めていることなどが自然と他部局間の連携がとりやすく、当事業についてもこのことが良い影響をもたらした結果であったと考えられる。

6 まとめ

ケースの多くは社会に出るのに不安を抱き、いきなりの雇用による就労は本人を含め望んでいない場合が多かった。このような人たちを受け入れる「新しい地域の在り方」として「超短時間雇用モデル」が稼働していたらスムーズに進んだと思われる事例ばかりであった。

そして、生活困窮者の相談窓口には、それまで何とか生活していたのが色々な事情で困難となり相談に訪れる場合がほとんどである。相談の内容、要因は様々で、医療のみならず福祉、保健、司法、そして本来の就労支援など多様な機関を巻き込む事例が多い。それも「障害が窺える」事例は、多様な視点からケースを理解、把握し、関係機関に「繋げる」という作業が必要となるケースがほとんどであった。「何でも屋」の要素がついて回った。それを「働くを支援する」ナカポツが請け負うことになっている実態は、地域の福祉の相談体制としてあるべきものであるのかを考えさせられるものであった。

【連絡先】

清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ
TEL ; 058-215-8248 FAX ; 058-215-8029
e-mail ; nakapotsu@funabuse.or.jp

障害高校生が一般就労後、安心して働けるように支援する Notoカレッジ独自のサービス「のとよーびさぽーと」の取り組み

○加藤 義行（株式会社Notoカレッジ 就労定着支援員）

1 はじめに

株式会社Notoカレッジは岐阜県大垣市と愛知県名古屋市を拠点に、就労移行支援事業、就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、就労定着支援事業の障害者総合支援法の福祉サービスと放課後等デイサービスの児童福祉法のサービス、さらに相談支援事業を展開し、ワンストップでサービスを提供している。立ち上げ当初の経営理念に、「ワーキングバリアフリーの実現～すべての人が社会で活躍できるためのフィールドづくり～」を掲げて事業を展開し、2年目に開始した“放課後等デイサービスののとよーび”では「就労準備型」と謳い障害児の自立の促進に重きをおいたサービスの提供を開始した。就労支援に特化したサービス展開を行う中で放課後等デイサービスを利用したのち就職した障害高校生の雇用定着支援の充実を図るため、今回発表する「のとよーびさぽーと」を2020年4月から開始している。

2 就労定着支援の現状と効果

障害者総合支援法における就労定着支援事業は、2018年4月から開始された。創設に際し参考とされた定着率が障害者就業・生活支援センターの平成27年度の報告であり、就職後6か月の雇用定着率が84.4%に対し、1年後の定着率が76.5%という数値である。これを踏まえ第5期障害福祉計画には就労定着支援の成果目標を、“1年後の定着率を80%以上”にすることが明記された。

直近の平成30年度の報告によると、就職後6か月の雇用定着率が87.3%、1年後の定着率が79.7%となっている。また障害者職業総合センター『調査研究報告書No137（2017）』によると就職1年後の職場定着率は約60%との情報もある（図1）。

弊社の就労定着支援Notoカレッジウィズは、2018年10月からサービスを開始し、現在の定着率は約86%となっており、就労定着支援を行うことで職場定着への一定の効果が得られることが分かっている。

3 障害高校生への支援

そんな中、障害高校生への支援について考えると、特別支援学校を卒業し、18歳以上となっても、障害者総合支援法の就労定着支援事業はその前提となる対象サービスを利用していないため、利用が出来ない状況である。また児童福祉法には定着支援について盛り込まれていないため、職場定着の支援の現状としては、特別支援学校の追指導と障害者就業・生活支援センターの支援のみとなっている。

放課後等デイサービス「のとよーび」の2020年3月卒業生の進路は、一般就職46%、進学13%、就労移行支援13%、就労継続支援A型7%、B型7%、その他14%となっている。一般就職を控えた障害高校生の保護者に今の心配を聞いた。

「就職したら放課後等デイサービスの支援が切れてその後の相談をどこにすればいいの心配になる。」

「就職する会社がどのような受け入れ体制を取っているか知りたい。」

「会社に支援してくれる人が専任でいるのか。」

就職できたことは喜ばしいことだが、会社の対応や仕事内容、本人が仕事を続けられるのかといった心配が挙げられ、学校から会社へと環境が大きく変わって、困った時にどこに相談するのかといった声も聞かれた。このような声を踏まえてNotoカレッジでは、放課後等デイサービス「のとよーび」の延長支援として「のとよーびさぽーと」を開始した。

4 「のとよーびさぽーと」の特徴

「のとよーびさぽーと」は、障害福祉サービスではなく

障害者の定着状況について(障害種別)

障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。

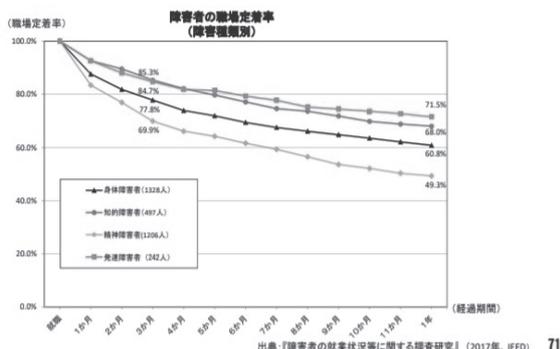


図1 就職者の定着状況について

Notoカレッジ独自のサービスで、放課後等デイサービス「のとよーび」を利用し卒業後に一般企業へ就職した人に対する①職場定着支援、②リフレッシュ機会の提供、③現役の障害高校生等に対し企業情報を可能な範囲でフィードバックするサービスである。本人、ご家族の申し込みを受け、該当企業の了解を得た上でサービス提供を行う。

(1) 就職した人に対する職場定着支援

就職者本人に対する支援として、就職後2年を目途に原則毎月面談の機会を設け、仕事に対する相談を受ける。また企業へ訪問し仕事の状況を確認するとともに(図2)、企業担当者と面談を行い、仕事態度や欠席状況、従業員との関係性や今後の課題などを聞き取る。そして企業担当者からの話を保護者に伝えて保護者支援を行い、安心を提供する。また課題があればご家庭での改善に向けて助言を行っている。



図2 仕事をしている風景

(2) リフレッシュ機会の提供

就職したことで大きく変わった環境に慣れるため、日々頑張っている本人にリフレッシュしてもらうため、いままで慣れ親しんだ放課後等デイサービス「のとよーび」の環境でイベントを実施。

安心できる環境で気持ちを開放し楽しんでもらい仕事への活力をつけられる支援を提供している(図3)。



図3 休日のイベント風景

(3) 現役の障害高校生等へのフィードバック

原則月1回、就職者本人と保護者、現役の障害高校生と保護者の交流の場を茶話会として実施。その中で企業訪問時の情報や仕事のやり方、求めている人物像などを就職に向けて不安が大きい現役世代に伝え、安心と就労に向けた対策を助言する。また就職者本人と保護者にもいろんな相談ができる情報交換の場として活用してもらう。

5 まとめ

「のとよーびさぼーと」は前述した様に2020年4月よりサービス提供しているが本年においてはコロナ禍の影響もありパイロット運用段階である。初めての就職で、社会に出ることに対する本人と保護者の不安はとて大きなものだと思えるが、国の制度として18歳以上の方に対する就労定着支援事業は効果を上げつつあり支援体制も整っているが、障害高校生の就職後の支援はまだ整っておらず現状においてはサポートが空白となっている。平成28年度特別支援学校高等部から一般企業への就職率が29.4%、これに対し高校生の離職率は就職後3年間で39.4%になっている。このことから高校卒業者への支援をさらに充実する必要があると感じる。

Notoカレッジでは、就労準備型放課後等デイサービス「のとよーび」で就労準備をしていただき就職率の面を、また「のとよーびさぼーと」で社会に出てからのつまづきを出来るだけ最小限にし離職率の面に貢献できるようこれからも支援していく所存であり、当該取り組み成果については定期的に発信していきたい。

【連絡先】

加藤 義行
株式会社Notoカレッジ
e-mail : kato_y@notocolle.co.jp
TEL : 0584-77-7631

コロナ禍における A 特別支援学校の進路指導の現状と課題

○矢野川 祥典（福山平成大学 福祉健康学部こども学科 講師）
濱村 毅（高知大学教育学部附属特別支援学校）
石山 貴章（高知県立大学 地域教育研究センター）

1 問題と目的

某特別支援学校（以下「A 校」という。）は知的障害を主な対象とする学校であり、小学部・中学部・高等部の児童生徒が在籍している。昨年度、学校創立 50 周年を迎え、地域社会において特別支援教育をリードする立場として、A 校の果たす役割と期待はさらに高まっている。教育目標を「児童生徒の将来における社会的自立と社会参加」と定め、近年は障害者権利条約における“合理的配慮”や“差別禁止”に則り、国内法における障害者差別解消法や障害者雇用促進法等に着目し、進路指導の充実を図っている。

しかしながら今年に入り、新型コロナウイルスの影響により学校の授業再開が大幅に遅れ、それに伴い前期（5 月）の現場実週（以下「実習」という。）は実施時期の延期（6 月）によりかろうじて実施された。後期（9 月、10 月・11 月）の実習についても先行きの不透明さは否めず、特に一般就労を目指す生徒の進路指導に関しては、進路担当者は負担感が増していると思われる。企業関係者との連絡調整等を進める上で、今後さらに予断を許さない状況が続くであろう。

筆者は A 校の進路担当を 2018 年度まで勤め、現在の進路担当者との連携によりコロナ禍における情報を得ているが、進路指導はかつてないほどの緊張感に包まれた状況にある。こうした状況下においても特別支援学校、そして進路担当者は、生徒自身の将来に対する希望や意見を尊重する視点、すなわちアクティブラーニングによるキャリア教育及びキャリア発達の推進が求められている。

本研究ではこれらの視点を踏まえながら、実際に進路指導に関して全般的な計画立案をし、実習等を実施している進路担当者に対して調査を行い、コロナ禍における進路指導の現状と課題について検討することを目的とする。

2 調査方法

(1) 調査概要

調査は 2020 年 7 月及び 8 月に実施した。A 特別支援学校の進路担当者に対して質問紙を電子メールにより送付し、回答を得た。回答を踏まえ、電話によるインタビュー調査を実施、詳細を確認した。

(2) 調査対象

A 特別支援学校に在籍する高等部 3 年生を中心に 2 年生と 1 年生、中学部 3 年生を対象とし、対象生徒の進路指導

に関する調査を、進路担当者に対して実施した。

(3) 倫理的配慮

本研究の計画及び発表における「倫理的配慮」について、A 特別支援学校副校長の確認の上、実施している。

3 結果と考察

質問紙及びインタビュー調査による結果を示す。

(1) 当初予定の現場実習期間及び実際の実習実施期間

ここでは、前年度に計画した実習期間を示すとともに、コロナ禍で変更した実際の実習期間について、併せて示す（表 1）。

表 1 予定の現場実習期間及び実際の実習期間

学年	予定の実習期間	実際の実習期間
高3年	5月18日～6月5日	6月8日～6月26日
高2年	5月19日～6月5日	6月9日～6月26日

高等部では例年、前期と後期の現場実習を実施している。高等部 1 年生については新入生の実態などを考慮し、前期実習はなく、後期から実習実施となる。前期の実習はコロナ禍により実習実施自体が危ぶまれたが、開始時期を 3 週遅らせることで実施に至っている。

(2) 実習先選定及び実習実施での困り事等

ここでは、実習実施及び実習先選定にあたり、進路担当者はどのような困り事があったのか、その回答から示す。

- ① コロナ感染拡大防止のため 2 月から休校となり、学校の授業再開が 5 月末となった。そのため、生徒の生活リズムや心身のコンディションを整えることが大変であった。
- ② コロナの影響により、工場の作業量が通常のようには見込めないとの理由で、実習受け入れを断られた。
- ③ 感染拡大防止のため、人との接触が多い企業からは実習受け入れを断られた。
- ④ 高等部 3 年生の 9 月の実習先は確保しているが、コロナ禍により進路決定に至るまでの連携と連絡調整において、不安を感じる。
- ⑤ 休校期間や各行事の中止など、例年とは異なる学校教育を展開する折、生徒自身の心身の成長も進路指導を行う上で課題となっている。

進路担当者から、上記の回答を得た。①では、学校再開後の生徒の生活リズムや心身のコンディションに関して、述べられている。この点は、コロナ禍において全国各地の学校の共通課題であろう。特に、特別支援学校の児童生徒の生活リズムや心身のコンディションを整える上で、保護者と学校側との連携はより密接で不可欠となる。実習に臨むにあたり時間的な制約もある中で、より慎重かつ丁寧な対応が求められたであろう。

②と③の回答からは、6月の実習受け入れを断られた企業側の理由が示された。これらの企業はほぼ毎年、実習依頼の了承を得られ、卒業生が就労している企業も複数ある。3月から5月にかけて、企業側も業務遂行で混乱を避けたかった事情や、感染拡大防止の観点から外部からの人の出入りを極力避けたい状況であったことと思われる。

④の回答からは、コロナ禍の折、高等部3年生の進路が影響を受けることなく決定できるのか、進路担当者の不安が述べられている。例年、実習を経た後、企業やハローワーク、障害者職業センター、等といった関係機関と連係を図り、一般就労に繋がる。しかし、実習や就労に向けた企業等との交渉において調整が思うように進むのか不安が拭いきれず、例年とは違った危機感があると思われる。

⑤からは、進路指導のみならず学校教育全般にわたる危機感が述べられている。①でも触れたように、特別支援学校に在籍する生徒の心身の成長を促してこそ、進路指導に臨むことができる。中学部から高等部にわたる思春期に生徒は心身ともに成長する。その成長期に、成功体験が積み重ねることができるように、心身ともに寄り添い支えているのが特別支援学校の教師といえる。

実習前の期間は特に、進路学習等により「報告・連絡・相談」や自分自身の意思表示のスキル等、職業を遂行する上で大事なコミュニケーション能力の向上を図る。実習前の時期だからこそ、仕事への心構えや意欲をよりいっそう喚起し育てることがねらいとなる。このように、実習前の進路学習は生徒のキャリア教育、キャリア発達の視点からも重要な進路指導の一つであり、この時間の確保が脅かされたことは、進路担当者として不安が募る実習前指導となったことと思われる。

(3) 9月の現場実習期間及び10月・11月の現場実習期間

次に、9月の実習期間及び10月・11月の実習期間を示す(表2)。筆者は8月末に本論文を執筆しているため、9月の高等部3年生実習が無事に実施されることを願うばかりである。

9月以降、10月26日から高等部2年生、1年生、そして中学部3年生の実習と続く。A 特別支援学校の特色の一つとして、中学部3年生からの実習が挙げられる。まずは、確実に成功体験を経験することを念頭に置いた、早めの実習実施となっている。

これらの実習が例年通り実施できるか否か、今年度はコロナ禍における実習という例年とは全く異なる不安要素を、進路担当者は常に抱えながら調整を続けることとなる。

表2 9月現場実習期間及び10月・11月現場実習期間

学年	予定の実習期間
高等部3年	9月 2日～9月25日(4週間)
高等部2年	10月26日～11月20日(4週間)
高等部1年	11月 4日～11月20日(3週間)
中学部3年	11月 5日～11月20日(3週間)

4 課題と展望

生徒にもたらす影響について考察を行う。すでに起こりつつある事象として、実習先の産業種や業務における選択肢の狭まりが危惧される。先に触れたように、企業にとってコロナの感染拡大防止策は死活問題に繋がりがねず、実習生など外部の人間の出入りを抑えているのは、現段階で致し方ない対応といえよう。ただし、こうしたコロナ禍の対応が長期化すれば、高等部3年生の卒業後の進路に直結する問題となり、2年生や1年生の下級生も、来年度以降の職業の選択肢が限定的になる等の影響を受けかねない。

生徒が生まれ育った地域で一般就労を果たすことは、障害者の地域社会への参加、地域で共に生きるというノーマライゼーションの実現において非常に大きな意味を持つ。さらに言えば、地域社会のダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包括)のため、理解と啓発推進の意味を持つ。生徒が学校卒業後、地域で生きるために、職業自立は欠かせない。その前段階として在学時、生徒が地域社会で実習に励み、自信や意欲を育み、将来に対する夢や希望を自身が語り、実現に向けた努力が実るように、周囲は支援や配慮を重ねる必要がある。主体的で対話的な進路学習を積み重ね、一人一人の実態に応じた深い学びを得ること、すなわちアクティブラーニングによるキャリア教育及びキャリア発達の継続的な推進が、特別支援学校は求められる。

生徒が地域で生き生きと生活する手段として、職業選択や働き方等において多様性を伴う職業自立を目指し、その前提の実習がコロナ禍で揺らぐことがないように地域社会全体で障害者の職業自立の意義を理解し、支え、「当たり前前の生活」すなわちノーマライゼーションを保障したい。

【参考文献】

- 文部科学省「3. 子どもの発達段階ごとの特徴と重視すべき課題」HP(2020)
- 文部科学省「特別支援学校高等部学習指導要領」HP(2020)

【連絡先】

- 矢野川 祥典(福山平成大学 福祉健康学部 こども学科)
- e-mail : yanogawa@heisei-u.ac.jp