

障害者就業・生活支援センターの 基礎訓練施設の役割

－福祉的就労から雇用への移行促進まで、事例を通して－

○富永英伸 藤本忠昭（北九州市障害者就業・生活支援センター）

1. はじめに

北九州市障害者就業・生活支援センター（以下、支援センターという）は、前身のあっせん型雇用支援センターの取り組みを始めて、7年目を迎える。

併設施設における職業リハビリテーションのあり方については、当初、センターに併設された福祉施設は、戸惑いやためらいを生じていたものの、現在、有期限の訓練（知的障害3ヵ月、身体・精神障害6ヵ月）という、1クルールのなかで、有効な職業準備訓練が、実施されているところである。

当支援センターには、知的障害者対象として5箇所の授産施設等があり、また、精神障害者には3箇所の授産施設、身体障害者には1箇所の授産施設、合計9箇所の施設がある。

開設当初は、職業リハビリテーションの仕組みがなかなか併設施設（基礎訓練施設）に浸透せず、利用者に対する適切な対応が不十分であった。

職業準備性の向上やスキームを担当者間で毎月、事例を挙げながら、ケース会議を開催することにより質の高い的確な訓練ができるようになった。

今回は、支援センターを中核としたネットワーク内の福祉施設が職業リハビリテーションの仕組み等の習得を図っていく中で、福祉施設から職業訓練施設へと変容していく様子を重度知的障害者の成功事例を踏まえて考察する。

2. 事例紹介

○対象者の概要と職業評価結果

Nさん 男性 34歳 重度知的障害 療育手帳A
2 養護学校卒業後、クリーニング業に就職。従事していたのは、洗濯物をハンガーに掛けるだけの作業。

順調に推移していたが、事業所の設備投資による機械化で、本人の作業が無くなり離職。支援センターの利用にいたる。

家族構成は、父が単身赴任、母と姉の3人暮らし。

【性格特徴】

明るく、話し好き。周囲の状況を読めずに、指

摘するまで話し続ける傾向がある。自分の思いのままに発言してしまう。情緒的には安定している。ややこだわりの強さがある。

【意思の表示と交換能力】

語彙や理解力は乏しいが、普段の挨拶や返事、必要な意思表示は、ある程度できるが、こだわりの強さから、話題転換が図れない場面がある。

【指示理解】

モデリングによる教示で、2～3回練習を繰り返せば、概ね理解できる。多工程の作業や判断を伴う作業は的確な指示・確認が必要である。

指示を十分理解しないで、やや先走って取りかかることが多い。

これらの点を踏まえてスムーズな再就職を目指すためには、以下の(1)～(2)のような課題の改善が必要となった。

【本人の課題】

(1) 指示の聞き方

「作業すること」への意欲は十分なのだが、指示を十分理解しないまま作業に取りかかってしまうことが多い。「落ち着いて聞く」「しっかり確認し、実行する」等の基本的な作業態度を身につける必要がある。

(2) 作業時間内の不用意な私語

自分の思いついたまま話す傾向が強く注意や指摘をしないと、いつまでも続くため、作業時間内の私語については、けじめがつけられるよう訓練を行う必要がある。

これらの課題の改善については、施設内の職業準備訓練が適当であると考えられた。

3. 基礎訓練施設での取り組み

就労経験はあるものの、先述の経緯・課題と障害程度などの配慮を踏まえて、本人及び家族との面接とニーズ把握（通える訓練施設・訓練期間・

訓練内容等)、関係機関(職安、職業センター、支援センター、基礎訓練施設、福祉事務所等)の協議の上、意欲の稚拙さ、スキル獲得等を踏まえて、6ヵ月程度訓練期間が必要との結論に至る。

【訓練課題】

- ①生活リズムを身につける(継続勤務)
- ②作業時の質問・報告・確認。
- ③指示通りの作業をする。

上記3点を訓練課題にあげ、改善を試みた。

【訓練中の状況－対人面】

基礎訓練開始当初は、比較的負荷も低いコピー機の分解作業に配属。緊張感を持って取組んでいたが、期間が1ヵ月ほど立った時点で課題となっていた不用意な発言、先走りする行動が出始めた。

また、作業の分からないところなど質問はするものの、勝手に判断をし作業を始めてしまう場面が見られた。

また、意欲が過度にあり、勢い余って失敗することや不確実な作業もあり、修正が必要となった。

本人に対する課題や状況を職員間で共通認識し、接し方のポイントを捉え繰り返し対応し、改善を図った。

【訓練中の状況－作業面】

以前勤めていた会社のハンガー掛け作業以外の職域の拡大も視野に入れ、コピー機分解から始めた。次に、金属類の分別作業へステップアップ、訓練期間も3ヵ月経った頃から手の巧緻性や判断をより求められるパソコンの基盤分解作業と作業負荷をかけていった。

まず、これらの作業について、工具類の使用方法から学び、手順の理解から始めた。当初は工具類を使うことが不慣れなことから苦労も見受けられが、経験を重ねることで改善。加えてできてきた喜びを実感できるようになってきた。

このように、各種の作業種の取り入れによる模倣的な職場環境の提供と、課題が出たときの対応方法の統一等を通じて、行動の変容につながったと思われる

さらに、作業状況・スキル向上から職域についての多様な拡がりがかがえ、職種等の自己選択の幅も拡がりをみせた。

4. 職場実習先事業所の選定

基礎訓練以前は、支援者側として本人には、ハンガー掛けを中心とするクリーニング業が向いて

いるだろうとの見解だったが、6ヵ月間の訓練成果による職域の拡がりから、多工程にわたる作業種も実習先として検討できるに至った。

そこで、カン・ビン等のリサイクルを行う事業所を開拓し、2週間の職務試行法を用いて実習を実施。

【実習課題】

- ①職場・作業に慣れる。
- ②必要以上に話をしない。(私語を控える)
- ③作業時の質問・報告・確認

上記3点を実習課題にあげ、実施。

【実習中の状況】

主となる作業内容は、カン・ビン等の手選別作業。作業環境はコンベア・破砕機・トラック等の音、臭気等厳しい環境状況である。

しかしながら、雇入れ面に関しては、高齢者を積極的に受入れており、ある程度障害者雇用の理解も期待できる事業所であった。

実習導入時は緊張感があり、当初、懸念されていた課題は見られなかった。また、作業面も心配されていた私語や集中力の途切れもなく、こつこつと作業をこなすことができた。

その結果、2週間足らずで採用に至った。

5. 採用のポイント

- ①基礎訓練施設での多様な作業種を体験し、支援者側が職業準備性のアセスメントが確認でき、職場実習先を選定できたこと。
- ②事業所の障害者へ対する理解がさらに進み、受け入れる素地が元々あったこと。
- ③課題面が見られず、集中して作業に取り組んでおり、意欲的な就労態度が高評価を得たこと。などが挙げられる。

6. フォローアップ

基礎訓練開始1ヵ月経過後に課題がでてくることが確認されたため、採用後、慣れてきた頃から課題が出始める可能性が危惧された。その為、雇用後も引き続き支援する必要性からジョブコーチ支援事業を組み入れた。

数週間で予測されていた課題が出始めた。勤務日時を先走りして、勝手に解釈、勤務日を休んだり、早退したり、不用意な発言や私語が出てきた。

家族支援も含めて、勤務日時の確認、勝手に解釈や不適切な言動の是正を図った。現在も定期的

に訪問し、状況確認に努めている。

7. 基礎訓練施設を目指すもの

〔事業のねらい〕

- ①施設内に多様な職種を準備すること
- ②利用者が選択できる職業コースを確保すること
- ③離職後も安心して基礎訓練施設にUターンできる人的環境の構築を図っておくこと

今回の基礎訓練施設においては、上記のような目的が明確に定められており、日々の作業を通して利用者の目標や希望の実現や職業スキルの向上を目指し、個々人に見合った作業課題を以下のように提供している。

(1) 〔スタイルAグループ〕

就労未経験の利用者が個人にあった環境設定と作業の提供を行うことで、心身の安定を図ることとともに、基本的労働習慣などを意識していく作業準備性に重きを置いたグループ。

職場や労働習慣におけるマナーなど獲得が必要な場合で、主に養護学校卒業直後や就労未経験の在宅の人に対して、基礎的な訓練を行う。

(2) 〔スタイルBグループ〕

本人の興味や能力を引き出し、自己表現を通して充足感や達成感を得られることを目的としたグループ。

就職だけを見据えたスキルアップではなく、利用者の希望を汲みながら環境設定をし、作業への向上心を引き出す。

(3) 〔フィットグループ〕

働くことで生活リズムを整え、個々の充足感へつなげることを目的とした作業を提供し、就職を見据え、その意欲の向上を目的としたグループ。

本人の希望や職員から見た利用者の職業適性などを加味し、その業種に就けるためのスキルを習得する。

(4) 〔トライグループ〕

将来、地域に就労することを目的とした作業種を提供する職場実習に最も近いグループ

就職を前提とした就職実習や、就職前に実際の職場の業務を想定して行う。

職員がまず事業所へ赴き、作業・工程分析を行い、課題を整理しながら業務構築を行う。それにより実習（就職）までに必要とされるスキルを整

理し、事業所の実際の業務について、模擬的な訓練を行う。

8. 各作業内容とその訓練効果

下図、図1は、基礎訓練施設で行われてる作業種目とその訓練効果・ねらいを図に示した。

上からスタイルA、スタイルB、フィット、トライとグループ分けをしており、就労を目指す支援対象者のニーズを踏まえながら個別に作業種や作業環境を設定し、訓練に臨んでいる。

事例Nさんについては、就労経験があったことと、課題から踏まえた改善策を考慮に入れるとフィットグループからスタートが妥当ということで訓練が始まっている。

グループ	作業種目	ねらい	対象
スタイルA	ハンガー組立て	挨拶・言葉使い	自閉的傾向 重度知的障害 広汎性発達障害
	縦線組立て	情緒の安定	
	道具を使った職業適性検査作業	時間・工程等の構成による理解促進	
	ワーク	形態・空間認知	
ハベル			
グループ	作業種目	ねらい	対象
スタイルB	陶芸	挨拶・言葉使い	重度知的障害
	小物製作	充足感・達成感の育成 協調性の促進	
グループ	作業種目	ねらい	対象
フィット	ゴキ機分解	モラル・ルールの習得	重・中度知的障害
	ダイクメールの作成	マナーの学習	
	各種金属識別	指先の巧緻性の向上 判断力の養成 グループワーク	
		選別能力・協調性の促進	
グループ	作業種目	ねらい	対象
トライ	木工	道具・工具の取り扱い	中・軽度の障害
	リサイクル品の基礎分解	作業意欲の向上	
	セメント製品製造	正確性・バランス感覚 作業意欲 集中・判断・注意 危険に対する配慮	
		体力の向上	

○ 就労を目指す各作業グループとのリンク
○ 個別支援計画を踏まえた作業種の自己選択
○ 自己決定
○ 各グループの総合利用による職業準備アセスメントの実施
○ 充足感を目的とした利用者のグループ配置

図1 作業種目とそのねらい

図1は、作業種の選定や環境設定等、施設内で有りながら、実際の職場に近い形に作りかえてきた。

つまり、個々人に応じて、多様な職種・職域へのチャレンジができ、施設内で就労現場に近い実

実践的な体験ができる仕掛けを作ったことで、就労前の適切なアセスメント結果がもたらされるシステムが用意できたのではないだろうか。

9. 福祉的就労から雇用への移行促進

今回、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の制定に伴い、福祉施設が専門性に裏打ちされた職業リハビリテーション訓練施設として生まれ変わることを期待されている。

その為には、障害者職業センターをはじめ、支援センター、ハローワークなどの関係機関、福祉事務所との連携が必須となってくる。

今後は、それに伴い、福祉施設から一般企業へ就労移行するネットワーク体系が待たれている現状である。

北九州地域では障害者自立支援法を見据えて、就労移行事業と就労継続事業（雇用型）を整備する必要性や、支えていくネットワークを模索中であり、受け入れる基盤ができつつある。

その他、これから先、発達障害者に関する支援も障害者職業センターとの連携を通し、支えていく必要性もあると予測される。

そのためにも、地域の耕し、あるいは、地域資源の有効利用などに着眼し、積極的な事業展開が望まれるところでもある。

最後に、支援センターが地域に根を下ろして、支援対象者を基礎訓練施設が受入れるようになったことで、障害者就労に関するノウハウの蓄積がなされており、地域ネットワークでの有効な職業訓練施設として活動できる素地が整いつつある。

福祉的就労から雇用への移行促進

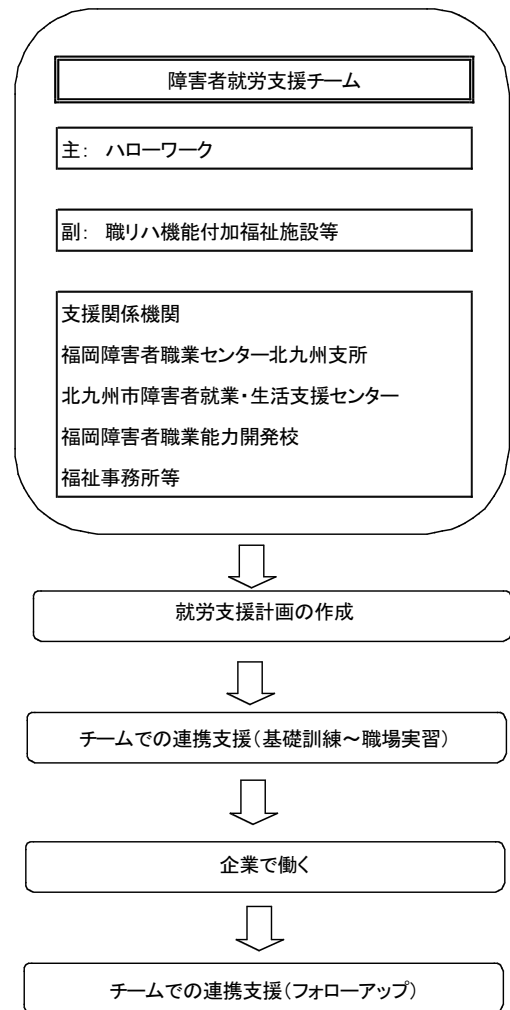


図2 福祉的就労から雇用への移行促進

参考文献

藤本忠昭・堀内久美・野口洋平：北九州市における障害者就労支援ネットワークについて「国際職業リハビリテーション研究大会 プログラム発表論文集」 p p.183 ～ 186 （2002）

就労支援センターの取り組みとその事例

－授産部門における就労準備訓練と相談部門における移行支援①・②－

○渡邊昌之（世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ 支援員）

○平山かおり（世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ 就労支援コーディネーター）

山田達也（世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ 支援員）

●世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ （以下「すきっぷ」という）の概要

- ・法的根拠：知的障害者福祉法に基づく通所授産施設
- ・開設：1998年4月
- ・利用対象者：世田谷区内在住の知的障害者
- ・通所期間：2年以内（1年延長可）
- ・利用定員：40名（入退所随時）
- ・授産内容：クリーニング作業及び印刷作業
- ・就労相談・支援事業：1999年4月より開始（2005年4月より就労相談室）
- ・職員配置：施設長、副施設長、事務、支援員11名（主任1名を含む）、就労相談室室長、就労支援コーディネーター、その他嘱託医、栄養士、非常勤看護師等各1名
- ・支援員の役割：授産指導、職場開拓、ジョブコーチ、アフターケアを兼任、主任以外の支援員はそれぞれ3～4名の利用者を担当

●授産部門（クリーニング）における就労準備訓練

日常の作業とその評価を繰り返しながら作業能力・作業態度の育成を図ることがベースとなる。評価については4ヶ月に1度個別の支援計画を作成し、能力・態度の評価や、今後の支援方針、向こう4ヶ月間の目標などを確認している。作業については授産機能を活用することによってその育成方法を様々に変化させることが可能であり、以下にその例をいくつか挙げる。

1. 授産作業の内容について

(1) 中心となる作業内容

世田谷区内の特別養護老人ホーム3ヶ所と契約し、タオル類、リネン類のリネンサプライ業を行っており、作業は大きく5つの班に分かれる。

各作業班3名～5名ほどで分担しているが、作業班は数日ごとに変更する。これは、クリーニングに関

する特定の技能を習得することではなく、各作業に含まれる一般的な作業遂行上必要となる能力・態度（正確性、判別力、協調性、手先の器用さ、安全への配慮等）を幅広く身につけることが目的だからである。また、こうした集団指導への参加が困難な利用者に対しては個別に課題を設定して対応している。

中心となる作業内容

回収・仕分け	使用後のリネン・タオルを回収し、種類ごとに仕分ける
洗濯・乾燥	回収してきた物を洗濯機・乾燥機にかける
シーツローラー	シーツ類をシーツローラー（シーツ類を広げた状態で通し、しわを伸ばし乾燥させる機械）にかける
たたみ作業	乾燥を終えた品物をたたむ
納品	できた商品を納品

(2) 作業工程の分析

作業工程を分析することにより、作業工程を加える、一連の工程をまとめる、異なる作業工程の一部を同時に行うなどの工夫が可能である。

例1：乾燥を終えたタオルをそのままたたむのではなく、広げた状態で重ねる工程を加える。

⇒しみ、ゴミなどの検品作業も兼ねることができ、判別力を養うとともに不良品を減らす。

例2：シーツをたたむ→たたんだものを重ねる→一定量重ねたものを結束する→結束したものを棚入れするといった一連の工程をまとめて一つの工程として指示。

⇒たたみから棚入れまでの工程を全て覚えていないとできない、より高度な作業。

例3：シーツローラーを通ったシーツの乾き具合を判別しながらたたみ作業を行う。

⇒異なる作業の工程を複合させた、より複雑な作業。

(3) 計測などの課題設定

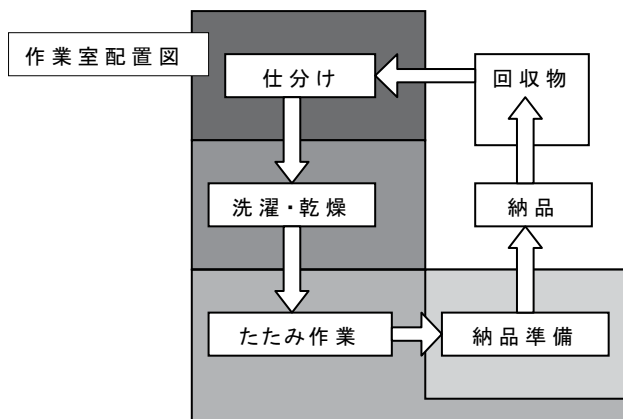
作業に具体的な課題を設定することにより作業意欲や作業能率の向上を図っている。

- ・一定時間内の出来高を計測

- ・目標数の設定
 - ・設定された出来高までの時間を計測 など
- 課題達成後は、より難しい課題設定を繰り返すことで徐々に能率が向上する。

(4) 作業環境への配慮

- ・座位作業では集中力が持続しない、周囲の様子が気になる、手が止まる、居眠りをする
⇒同じ作業内容で立位、座位の変換が可能となるよう作業スペースを確保
- ・商品完成までの流れを視覚的に捉える、作業者の導線が交わらないようにし、安全性を向上
⇒納品先から回収してきた物が洗濯・乾燥を経て商品に至るまでの工程が一方方向の流れとなるよう機械類、作業スペースを配置



(5) 役割・係の設定

個々の特性を活かす、課題を改善する、などを考慮し、役割・係を設定している。

役割・係の例

売上計算	その日の伝票をもとに売上を計算し、翌日の朝礼時に報告する。可能な利用者はPCを使用する。
在庫確認	作業開始前に商品の在庫数を確認し、その日の納品数と照らし合わせることで、足りない商品とその数を把握する。
出欠確認	作業開始前に点呼をとり、その日の出欠状況を確認する。

⇒自分の役割をこなし、周囲から認められる中で、責任感や自発性が出てくることも多い。

(6) コミュニケーション

- 挨拶などの基本的労働習慣も重要となる。
 - ・朝礼での挨拶の練習
 - ・作業中の質問・報告の仕方
 - ・納品時の伝票の受け渡しの仕方
 - ・作業時間と作業以外の時間での言葉遣いの区別
- ⇒就職後に必要となる基本的なコミュニケーション

(7) 講習会の実施

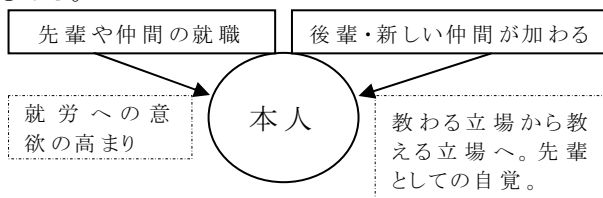
テーマ	内容	ねらい
「クリーニングってなあに？」	どのように使用されているか？1枚いくら？なぜクリーニングが必要か？など。ワークシートを使用。	作業に対する理解を深める。作業意欲の向上。働いているという自覚を養う。
「安全講習」	危険箇所、機械操作時の注意点を説明し、緊急時のロールプレイを行う。	安全意識の向上。

2ヶ月に1回の割合で講習会を実施している。

2. その他授産作業の効果について

(1) 利用者間の刺激

随時の入退所により利用者の入れ替わりが多く、そのことが利用者にとってプラス面での刺激となることもある。



(2) 利用者と職員の関係

- 職員は作業をはじめ、利用者と接する時間が長い。
- ・利用者の特性、作業能力、作業態度等のより正確な把握が可能
⇒受け入れ先に対して利用者の正確な情報、適切な支援方法の提供
- ・利用者との信頼関係も築きやすい
⇒作業に関する指示だけでなく日常のコミュニケーション、随時の面談・相談
⇒面接、実習、就職時に職員が同行することで緊張緩和、本来の能力を発揮

3. 就労準備訓練から職場定着以降の支援

これまでいくつか例を挙げたように授産機能はその活用の仕方によってさまざまな就労準備訓練の可能性もある。また、授産作業を通しての工夫や取り組みは就職先において職務分析や本人に見合った職務工程の構築の際に参考となり、利用者の職場定着支援や、就労継続支援にも活かすことができる。したがって授産作業をとおした就労準備訓練は就労後の安定した職業生活にとっても効果的であるといえる。

4. 事例紹介

【事例1】

「個別にプログラムを立て対応したケース」

①プロフィール

Aさん・20代男性・知的障害(愛の手帳)3度・自閉症。養護学校卒業後、6年間保護的就労の清掃業務に従事していたが、自閉傾向が強くグループによる業務遂行が行えなくなる。また、自発的に行動ができない等の理由により雇用継続が困難になり退職。再度就労を目指したいと希望。すきっぷに入所し、クリーニング班に所属する。

②すきっぷ入所時の本人の様子

作業態度	集団に入れず、作業室の内外を徘徊する。作業を行っても、手休め余所見が多いため、作業に取り組む姿勢が持てていない。
作業能力	簡単な作業を遂行する能力はあるが、集中力や持続力を維持することが困難なため、能力を発揮できない。
コミュニケーション	独語が多く、一方的に喋り人の話を最後まで聞けない。また、職員の声かけに走って逃げる等、他者への配慮が無い。

上記のような状態で作業参加は困難であった。

③授産作業での取り組み

STEP1	
作業形態	クリーニング班内の通常の集団作業とは別に、視覚刺激の少ない環境を設け、個別に一人で作業を行う。
作業の工夫	本人が行える簡単な作業(ビーズ通し、割り箸袋入れ、ストローを判別して箱に入れる作業等)を用意する。 作業内容と取り組む時間を書いたスケジュール表を作成し、本人に提示する。ビーズ通し等の作業を短い時間で交互に行い、作業に取り組める体勢づくりをする。
職員の関わり	スケジュール表に基づいて作業を遂行してもらい、職員からの指示出し等の声かけはせず、見守り程度で対応する。



STEP2	
作業形態	個別に一人で作業の他に、本人が苦手としない他者とのペアで作業を行い、協調性を養う取り組みをする。
作業の工夫	クリーニング作業の中から比較的簡易なタオルたたみ作業をスケジュールの中に組み入れる。スケジュール表にタオルたたみ作業とビーズ通し等の作業内容と取り組む時間を書き、交互に行う。取り組む時間は徐々に延ばしていく。
職員の関わり	職員からの指示出し等の声かけの頻度を徐々に増やしていく。 一つの作業が終る毎に報告をするように促す。



STEP3	
作業形態	個別に一人で作業の他に、クリーニング班内の通常の集団作業にも参加していく。
作業の工夫	職員の指示を受けて作業が進められるようにするため、スケジュール表は使用しない。 ビーズ通し等の作業は行わず、通常のクリーニ

	ング作業を行う。 たたみ作業の計測を行い、生産性を高める意識づけをする。
職員の関わり	職員からの指示によって作業が遂行できるようにする。 自発的な質問・報告を本人に促す。

④就労意欲の向上

本人がスーパーに就職することを希望していたため、定期的にスーパーの見学を実施していく。また、1ヶ月の予定を書いたスケジュール表を作成し、作業終了後に毎日の作業評価を行う。きちんと作業ができたならスーパーのマーク、できなかったらすきっぷのマークをスケジュール表に貼り、スーパーのマークがたまったらスーパーの見学、実習ができると意識づけを行うことで就労への意欲の向上を図る。

⑤取り組み後の本人の様子

作業態度	真面目に作業に取り組むようになり、集団による作業遂行も可能になる。
作業能力	拒否していたクリーニングの作業にも参加し、取り組める作業種が増える。 1日6時間通して持続して作業が行えるようになる。
コミュニケーション	作業中の独語は減り、職員からの声かけに対してもその場に応じた会話ができるようになる。

⑥雇用前提実習の取り組み

- ・最初は作業種を限定して環境に慣れることを優先し、本人の様子を見て徐々に作業種を増やしていく。
- ・作業場所、使用物品場所を固定する等、環境設定に留意する。
- ・職場の指導者を固定し、本人との関わり方を職場全体に周知することで他の従業員との関係性の構築を図る。

⑦結果・考察

本人の希望するスーパーでの商品の袋入れ等の職種に就職が決まり、遅刻・欠勤なく業務に励んでいる。毎日一定の生産量を確保することができており、職場の戦力となっている。周りの従業員が本人の特性をよく理解しており、本人との関係も良好である。

入所当初は、こだわりが強く、順応性が低かったために集団による就労準備訓練に乗ることが困難であった。本人の特性を考慮した上で、潜在する能力を引き出せるような個別のプログラムを立てて取り組むことが重要である。

【事例2】

「心理的ケアを行い効果が現れたケース」

①プロフィール

Bさん・20代男性・知的障害(愛の手帳)4度・不安神経症。都立定時制高校在学時、清掃やスーパーのアルバイトをするが、仕事に失敗し自信を失う。その経験から自信を喪失し、自力による就労が困難となる。共同作業所に通うが、再度就労を目指したいと希望し、すきっぷに入所。クリーニング班に所属する。

②すきっぷ入所時の本人の様子

作業態度	初めて取り組むことや機械を扱う作業等に自信がないために拒否的。作業中に服薬が理由の眠気や疲れを訴える逃避行動が度々見られる。
作業能力	手先は器用だが、注意力が散漫で、作業中に眠ることや、手休めが多く1つの作業を続けることが困難。
コミュニケーション	緊張が強く、職員を限定して、常に不安や悩みを訴える。過度な不安とプレッシャーを感じると自分で頭の毛を抜いてしまう。興奮すると大声で叫んだり、イライラすると物損することもある。

上記のような状態で作業参加は困難であった。

③授産作業での取り組み

STEP1	
作業の工夫	本人の苦手意識のない簡易な作業を設定。やり遂げることで達成感を持たせ自信をつけさせる。集中力を持続させるため、短い時間で作業を切り替えていく。
職員の関わり／面談の実施	悩みや不安がある時は、その都度個別に面談の機会を設ける。面談ノートを作成し、頭の中にある悩みや不安を書面に書き出していき、職員の支援のもと整理をしていく。本人の訴えを受容する。



STEP2	
作業の工夫	本人の状態を考慮した上で、苦手意識を持っている機械を扱う作業等も徐々に取り組ませていく。本人の特性に合い、且つ本人固有の作業を作り出して、作業能力の向上を図る。本人の特性に合う作業系の担当とし、自分にはかできないという責任感を持たせる。
職員の関わり／面談の実施	面談ノートに不安や悩みを書き出していく際、それに対する対策も同時に考えてもらい、自己解決能力を養う。本人が自力で問題を解決できるようにするため、面談回数を意図的に減らして行く。

④体験実習の実施

・本人は店舗のバックヤード業務に就職することを希望していたが、喫茶の業務や事務補助の業務

の体験実習を行い、経験の幅を広げていく。

・実習をやり遂げた成功体験を得て、仕事に対する自信を取り戻す。

⑤取り組み後の本人の様子

作業態度	眠気や疲れを訴えることが少なくなる。苦手意識のある作業も克服し、拒否的な態度をとることなく作業全般に取り組めるようになる。
作業能力	どの作業においても、注意力が途切れなくなり、本人の器用で細かい良い部分が発揮できるようになる。
コミュニケーション	周りの利用者や職員に対して、明るく快活に接することができるようになり、良好な人間関係が築ける。興奮したりイライラしたりする前に職員に相談できるようになり、自分の毛を抜く行為や物損もなくなる。

⑥雇用前提実習の取り組み

- ・新しい環境では緊張が強いため、支援者が厚く支援に入り、精神的な安定を図る。
- ・本人が行える簡易な作業から取り組み、高度な作業へと段階を踏む。
- ・実習日誌に、その日の達成できたことと反省・改善しなくてはいけないことを書き出し、職員との面談を通して一つ一つ整理していく。
- ・職場の指導者を固定し、本人との関わり方を職場全体に周知することで他の従業員との関係性の構築を図る。

⑦結果・考察

本人の希望する、店舗のバックヤード業務に就職が決まる。就職後も不安や悩みを抱くことはあるが、自分で問題を解決することができるようになる。新しい業務に対しても自信を持って取り組むことができている。自分の希望が実現できたことで安定した就労生活を送っている。

過度な不安や悩みを持つ傾向があるため、個別に面談の機会を多く設けた。就労準備訓練において、作業態度や能力の向上を図っていくことと同時に、そのような精神面でのケアの取り組みも重要である。

●相談部門における移行支援

1. 就労相談室の概要

すきっぷは、平成11年度から「就労相談窓口」（平成17年より「就労相談室」と改名）を設け、すきっぷ通所利用者以外の世田谷区内在住の知的障害者に対して、通所の他に外来での就労支援も行っている。又、雇用情報の収集及び提供と事業所への啓発活動等についても併せて実施している。平成17年9月末現在で、登録利用者数は36名であり、通所利用者に比べて年齢の幅が広く（21～59歳）、加齢とともに生活支援を必要とする利用者が多いことから、区内の就労障害者生活支援センタークローバーに併せて登録し、就労、生活両面のサポートを受ける者が多いことが特徴として挙げられる。

2. 保護的就労から一般就労への移行

(1) 世田谷区保護的就労事業とは

世田谷区では、障害者就労支援事業として、働く意欲を持ちつつも、すぐには一般就労が困難な障害者に支援者のもとで就労の機会を提供し、障害者の自立生活の支援を図ることを目的として、平成元年より「保護的就労」制度を設けた。平成17年8月末現在で、就労箇所18箇所に116名の就労障害者（うち知的105人）が主に清掃や喫茶業務に従事している。しかしながら、保護的な環境での就労から一般就労に移行を望む従事者はおらず、新たな従事者を迎えることが困難となった。又、高齢化が進むなどの理由により、同区は長期にわたり協議を重ねた末、保護的就労は、平成17年度から福祉的就労と一般就労との中間に位置付けし、一般就労へのスキルアップの場であるとした。利用対象者は、就労への意欲があり、所定の労働が可能であること、採用時に将来に向けて（おおよそ5年間を目処）一般就労への可能性が認められる者とし、関係機関による最低年1回の評価と一般就労に向けての支援を行うこととした。現在、平成17年9月末までに保護的就労従事者4名がすきっぷ相談室へ利用登録を行い、うち2名は一般就労に移行を果たしている。以下は、その2ケースの移行プロセスである。

(2) 移行までのプロセス

1. 保護的就労事業所と本人、保護者の面談及び意思確認→2. 本人又は保護者、保健福祉センタ

ーに利用申込を行う→3. すきっぷにて面接、評価実習、職能評価→4. 支援対象者として利用登録→5. 求職活動支援（ハローワーク求人検索、相談会同行など）→6. 職場実習支援（通勤、シフトコーチなど）→7. 就職→8. 職場定着支援

(3) 事例紹介

【事例1】Cさん；20代女性。知的障害（愛の手帳）4度。養護学校卒業後、区内福祉喫茶に9年間勤務。

【事例2】Dさん；30代女性。知的障害（愛の手帳）4度。養護学校卒業後、製菓会社（工場ライン作業）に5年間勤務したが、会社が地方に移転の為退職。その後、区内福祉喫茶に9年間勤務。

(4) 事例の検討

支援プロセス	事例1 Cさん	事例2 Dさん
保護的就労事業所での面談	消極的。 「できれば保護的就労をずっと続けたい。」 「一般で働くのは不安」	積極的。 「以前の様に会社でもう一度働きたい。」 「いつかは自立しなければならぬ」と親と話している
すきっぷ職能評価	作業能力・態度とも一般就労に十分な能力有り	作業能力・態度とも一般就労に十分な能力有り
求職活動	・企業面接では、緊張が強く、応答に幼稚さが目立つ。 ・電話連絡に際し、電話の取次ぎができない。 ・電車の利用に極端な制限あり。 ・面接に相応しい服装が分からない。 ・就労イメージが乏しい。 ・自信がなく、依存的。 ・就職相談会の後、尋麻疹が出た。	・企業面接では、緊張が強く、応答に幼稚さが目立つ。 ・面接に相応しい服装が分からない。 ・質問に対し、何でも「できる」と答える。 ・敬語がきちんと使えない。 ・自信がない。
職場実習	喫茶；面接の結果、採用決定（その他、2社から2次面接へ進める通知が来たが、本人は「喫茶」を希望し他は断った。）	清掃；9日間、9:00～17:00の清掃の仕事は体力的に困難、又、環境にも戸惑いが大きく、就職断念 食品製造；工場内ライン作業に適応、就職
職場定着支援	・作業手順は理解するにもかかわらず、環境変化に対し戸惑いが大きく、その緩和の為に短時間勤務からのスタートを依頼。 ・本人の意欲・自信を引き上げる支援が中心。 ・定期的な職場訪問を行い、保護者に様子を随時報告する。 ・入社書類作成支援。 ・社内研修同行支援。	・周囲のスタッフとの関係が良好であり、単純な作業を得意とし、スムーズに習得。 ・定期的な職場訪問を行い、様子を保護者に報告。 ・入社書類作成支援。 ・入社時健康診断支援（産業医と主治医との調整） ・クローバーと通院同行
就職後の本人	「楽しい、就職してよかった」 社内研修で積極的に発言したり、毎日仕事で覚えたことを復習したりなど、意欲的になってきた。勤務時間は、週5日6時間と1ヶ月半の間に増えた。	「就職できてよかった」 「給料がいっぱい増えた」と元の職場やすきっぷに報告する。健康管理、栄養管理指導をすきっぷで、生活寮などの社会資源についての学びをクローバーで行っている。
保護者	始めは、一般就労に対する不安が強く、積極的な協力は得られなかったが、本人が楽しく働いている様子を見て安心。	高齢であり、具体的な支援は困難だったが、就職には安心を示す。
健康状態	肥満	肥満、アレルギー、喘息

(5) 事例考察

上記事例検討により、両ケースとも9年という長い保護的就労期間の間に、基本的な作業遂行能力・態度をきちんと身につけていたため、すきっぷの職能評価も高い結果であった。反面、求職活動や実習の際に見られた様に、「保護」と「一般」には、環境・人的な面でギャップがあり、緊張や戸惑いがとても強かった。又、経験の少なさによる社会性の未熟さも目立った。特にCさんは、養護学校卒業後すぐに保護的就労に就いたため、就労のイメージが年齢や作業能力の高さに比べると乏しく、どんな仕事に就きたいかの希望を持たないままに求職活動を始めた。したがって、意欲が低く、常に厚い支援を必要とした。又、保護者が一般就労に対して、「職場でいじめられるのではないか」、「もし失敗したら喫茶に戻れないし、行くところがなくなってしまう」という不安感も本人の消極性に心理的に影響したように思われる。一方、Dさんは、一般就労の経験があり、親亡き後の自立(生活寮の利用)も考えており、積極的に就職活動に臨んでいた。しかし、長い間緩やかな環境で働いていたからか、実習先の清掃では、福祉喫茶では問題とされなかった緩慢な動きや肥満による動作の制限が問題とされ、断念せざるを得なかった。現在の就職先での健康診断でも、肥満及び肝機能障害の疑いがあると注意を受けており、定休日である水曜日にはすきっぷに来所し、看護師による食事・健康管理指導を受け、少しずつ改善されている。

3. 今後の課題

現在のところ、両ケースとも就労は順調である。一般就労にかなり不安を持っていたCさんは、「とても楽しい」と発言し、入社して1ヶ月ほどで社内ステップアップ研修を受けたり、職場の同年代の仲間と趣味の話をしたり、飲み会に誘われたりして充実した日々を送っている。これは、本人の人間関係の幅を広げる結果となった。Dさんもまた、職場の環境に満足し、両親が喜んでくれたこと、何よりも給料が増えたこと、日曜日に休みを取得できたことで友達と出かける機会が増え、充実している様子である。

以下に、この2つの事例を通して移行上の課題点を挙げたい。

〔利用者〕

① 保護的就労の在職中であるため、就職活動と

日常勤務の両立は体力的、精神的にかなりの負荷をかける。

- ② 基本的な労働習慣や態度は身につけている。しかし、対一般社会との接触に乏しいため、主体性が低く、依存的な傾向が強い。
- ③ 健康管理に対する意識の希薄さ。食事指導、運動指導が必要。
- ④ 保護者の一般就労への移行の不安が大きく、本人の就労意欲に対して少なからずマイナスの影響があるのではないか。

〔支援者〕

- ① 雇用関係にある登録者への転職支援であるので、個別に応じた十分な実習期間や定着期間を取るためには、保護的就労事業所の人的及び精神的なバックアップ体制が必要である。
- ② 在職中であるため、利用者と支援者とのラポール形成において、保護的就労事業所との情報交換において密な連携が必要である。
- ③ 保護者の協力が得られるように、十分な就職情報提供、支援方針及び体制の説明を行う。
- ④ 一般事業所に対して、本人の急な成長を臨むのではなく、保護的な環境からの一般就労であることの理解を促す。

4. まとめ

上記課題は、更にケース事例及び実績を重ねなければ決して一般化はできない。しかし、この2つの事例は、保護的就労で身につけたスキルをその場に留めるのではなく、次の一般就労へのステップアップにつなげ、新たな環境の中で自らの様々な可能性を伸ばしはじめた事例と言える。しかし、この移行は、本人、保護者にとって保護的就労の期間が長くなればなるだけ困難さを伴うものとなるであろう。

今後、保護的就労から一般就労への移行支援を行うにあたり、3者(世田谷区、保護的就労事業所、すきっぷなど就労支援機関)の連携をより深め、本人や保護者へ、事例の紹介やすきっぷの支援体制の説明、就職情報の提供を行うことが、一般就労へのチャレンジの際に生ずる不安感の軽減に繋がる。チャレンジによって得られた職業生活を送ることは、より自立した地域生活の実現を導く。

「地方自治体単独設置」の就労支援事業の成果と課題

安河内 功（福岡市社会福祉事業団 福岡市障がい者就労支援センター）

1. はじめに

地方自治体が単独で就労支援事業を展開することが徐々に広がりを見せている。

歴史的に「商業都市」としての側面がある一都市で事業を開始して2年半以上が経過したが、その経験も踏まえて、地方都市が就労支援を事業化することの成果と課題について考察をする。

2. 福岡市域の就労状況と「センター」の設置

福岡市は古くから大陸交流の窓口として栄え、中世においては「堺」などと並び、商人の町として知られる地域である。

その歴史的背景もあり、産業構造は「卸売・小売業、飲食店」と「サービス業」でおおむね80%を超える。

福岡市障がい者就労支援センター（以下「センター」いう。）の設置検討の前年度（平成12年度）の障がい者就労の状況は、雇用率が福岡ブロックでは1.43%と、全国平均を下回っていた。県域での率と比較すると、さらにその開きは増す。

また、施設・作業所からの就職数は、定員おおむね2千名前後に対して1%程度で、養護学校からの就職は、卒業生100名前後に対して、1割前後を推移しているという状況であった。

以上のような状況を受け、市長の政策判断により、市の独自の施策として障がい者の就労支援事業を展開していくこととなった。

3. センターの概要と実績

(1) センターの概要

センターの組織は、図1のとおりである。

計23名と地方自治体の事業としては比較的大規模の人員配置である。事業は、三障がいすべてを対象に、総合相談、ジョブコーチ支援、ネットワーク（構築）、情報提供の4事業に「企業開拓」があるが、利用者（本人、企業等）のサービス受給の視点からみると図2のとおりとなる。

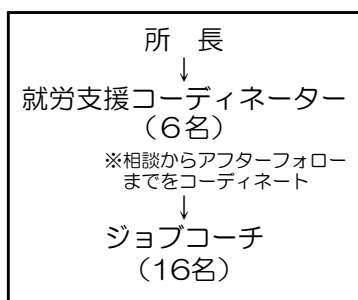


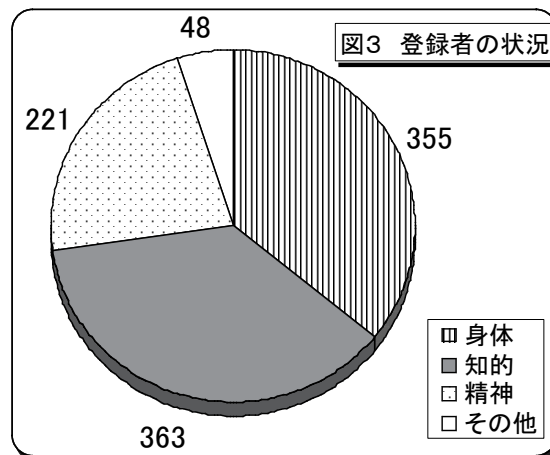
図1 センターの組織

相談からアフターフォローまで一貫してサポート！
就職や障がい者雇用について、関係機関とのネットワークによる制度活用やジョブコーチ支援などを通して、入り口からアフターまで一貫してサポートする。
企業への提案！
障がい者雇用や、本人にあった仕事の提案などをする。また、雇用に関する各種情報を提供する。

図2 センターの事業

(2) 実績

本年の7月末で、開所から2年4か月が経過したが、登録者は図3のとおりである。



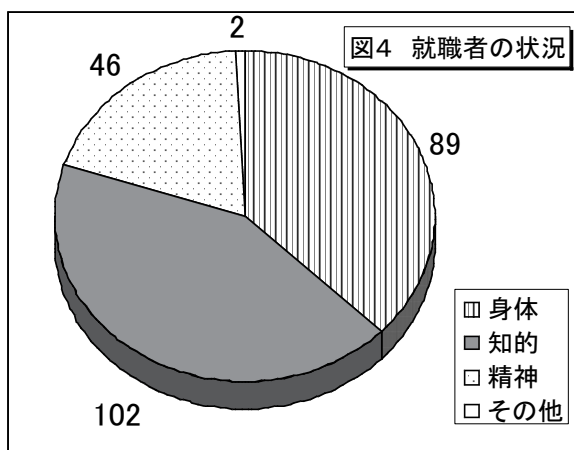
福岡市の障がい者の手帳発行及び推計数が約6万人、うち就業年齢層推計数（人口比の単純推計）約4万5千人に対し、当センターの登録率は、身体障がい者1.4%、知的障がい者9.8%、精神障がい者1.3%と、知的障がい者の利用はおおむね1割にのぼる。

また、就職者については図4のとおりである。

初年度が79名、2年目が102名、3年目が7月末現在で58名である。

その業種は、製造業はもとより、医療・福祉、サービス、公務等、徐々に広がりつつある。しかし、その継続については、知的障がい者については、初年度の職場定着は高率であったが、徐々にダウンしている状況もある。

訪問企業については、本年7月末で約1,000社で、うち何らかの反応があった企業は約200社であった。



4. 独自の展開と内部雇用

前述のとおり、当センターは平成15年4月1日に開所したが、市政だよりや広報番組等での広報もあり、その反響は大きかった。

当初の1か月での登録者は100名近く、現在

でも30名程度の新規登録がある。

特に、障がい別の登録率で述べたとおり、知的障がい者の推計登録比はおおむね10%と、他の障がいと比して大きい。

以下、市の機構も活かした当センター独自の事業展開と、独自のサービス等について、簡単に報告をする。

(1) 提案型の企業開拓

地域の産業構造も勘案した企業開拓を行っている。

訪問に際しては事前の企業分析と提案事項を整理し、その後、ジョブコーチによる業務分析などにより、雇用の提案を行っている。

また、委託元である福岡市の関係各部局とも連携し、商工会議所などの企業団体、観光協会などの業種団体へのアプローチ、出先事業所の協力企業への理解促進なども図っている。

(2) 学校から企業へのソフトランディング

養護学校在校生については、3年生からの登録制度を取り、在学中からの相談、職場実習へのジョブコーチ派遣、共同した企業開拓やその情報の交換などを行っている。

(3) 公務分野でのサポート

昨年度から、福岡市が検討してきた知的障がい者の雇用について、その採用と業務等について初期的助言から、試験的雇用までをサポートした。

その後、試験的雇用の成果を受け、本雇用にむけて面接官の派遣、その後のジョブコーチ派遣などを行った。

その他、福岡市及び福岡県実施の障がい者インターンシップ（職場実習）事業へのコーディネート及びジョブコーチ支援を行ってきた。

また、市の在職中の受障者について、法人内の専門医療施設と共同して、相談・評価をし、ジョブコーチによる職場定着支援を実施することとしている。

(4) 受託法人の特性も活かした職場開拓

事業受託が障がい児・者分野を中心とする社会福祉法人であることから、法人内部も含んだ福祉分野へのアプローチをしている。

福岡市立心身障がい福祉センターの知的・発達障がい児部門へは、初期的雇用の相談から、雇用の枠組みに関する本部との調整、ジョブコーチによる業務分析と仕事の整理、その後のサポートなどを行っている。

また、福祉分野の制度や経営ノウハウ等の知識も活かし、保育園や高齢者施設への職場開拓も行ってきた。

以下、参考として、内部法人へのサポートについて簡単に列記しておく。

- ・ジョブコーチによる業務分析と職務の提案
- ・雇用条件の提案と本部との初期調整（勤務時間、給与単価設定など）
- ・対象者とのマッチングと体験実習
- ・ジョブコーチ支援とアフターフォロー

5. 成果と課題

(1) 成果

当センターが開設してから、約2年半が経過したが、福岡市の障がい者施策上の効果のほか、雇用率についても一定の寄与をしていると思われる。

る。

養護学校からの就職者も5～10名程度という開設前の状況から、平成16年度においては、15名と50%程度就職者が増えており、ソフトランディングシステムによる効果もこれから出てくるものと思われる。

知的障がい者の雇用についても、保育園での就労事例が0名から6名と増え、またその職域も公的機関を初めとして徐々に広がりを見せつつある。

内部雇用の経験も活かした具体的な雇用事例の提案は、企業側にとってより雇用しやすい提案と受け止められ、「柔軟性のある」ジョブコーチによるサポートは、その雇用環境の醸成に資しているものと思われる。

(2) 課題

福岡で行っている「地方単独設置型」の就労支援事業は、歴史の浅さなどもあり、前述の一定の効果をおよぼす一方、就労継続のためのサポート向上や市の機構を活かした企業・業種団体との連携強化、企業開拓と理解促進の必要性など、まだまだ課題も大きい。

また、自治体設置による企業への入りやすさがある一方、逆に国の法的根拠のなさによりシャットアウトされることもある。

現在、地方自治体は財政的にかなり厳しく、事業をするうえでは、当然に費用対効果が求められる。

簡単な一試算ではあるが、センターの運営経費を支援費と比較すると、60名の方の知的障がい者の1年分の入所更生施設の政令都市支給分におおむね相当する。

施設から地域への動きがますます加速されるなか、支援機関の役割はますます大きく求められるものは幅広くなると思われる。

社会の変化に即応できる体制構築が必要であると思われる。

6. おわりに

以下、福岡市が行っている「就労支援事業」の実践を通じて、地域が独自に就労支援事業を行うことについて、短いながらもその経験に基づき「あり方」のヒントとして次に列記をする。

- ・既存のサービスにない独自性を持つことが新たな職域やサービスの幅の拡大につながる。
- ・一定以上の投資（人的・金銭的）をすることが効果的であるが、「ペイ」することも必要。
- ・公務分野でも知的障がい者の雇用などについては、サポートが必要である。
- ・学校から企業へのソフトランディングシステムはあったほうが効果的である。
- ・独自事業と国事業（就業・生活支援センター等）との併設による「2枚看板」によって、より効果的な事業展開が可能か。

最後に、サポートを行う機関やその母体組織が、実際に内部組織で知的障がい者の雇用に取り組んでみることで、その課題の整理方法や提案の方法について学べ、企業へのより説得性のある提案につながることを経験として報告するものである。