

障害者雇用に係る需給の結合を促進するための 方策に関する企業調査の結果

○野中由彦*, 犬飼直樹, 石川球子, 吉泉豊晴, 若林功
(障害者職業総合センター 事業主支援部門・*障害者支援部門)

1. はじめに

障害者職業総合センター研究部門では、平成 16 年度から 3 年計画で、特別研究「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究」を実施している。この研究活動の一環として、「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する調査（企業調査）」を実施した。ここでは、その結果の一部について概要を速報する。なお、全容及び詳細については、中間報告及び調査研究報告書（最終報告）で詳述する予定である。

(1) 調査の目的

本調査の目的は、企業における障害者の採用や配置などの実態等を把握することにより、ミスマッチを縮小するための方策検討の基礎資料とするものである。

(2) 調査の方法

- ①郵送によるアンケート調査を実施した。調査票は、A4判20頁、質問項目19項目からなる。
- ②調査対象事業所は、企業規模及び産業別に区分し、無作為抽出によった。
- ③アンケート送付企業は、5,000社（うち特例子会社100社）であった。
- ④実施期日は、平成17年3月～5月であった。
- ⑤調査票回収は、868社。うち特例子会社50社であった。

2. 企業調査の結果（抽出率の逆数を乗じた復元結果に基づく）

(1) 企業概要

ここでは、障害者雇用に関して特殊な事情下にある特例子会社を除いた結果をとりあげた。調査結果は、以下のようなになった。これは、抽出率の逆数を乗じた復元結果に基づくものである。

対象企業の産業別・規模別状況は、表1のとおりとなった。

(2) 障害者雇用の基本方針

企業の障害者雇用の全体数についての基本方針は、「法定雇用率をめざす」「法定雇用率以上をめざす」としたものの合計が、32.8%と約1/3であった。一方、「特に目標を定めていない」と

表1 産業・規模別状況

	産業\規模8(人)	30~55	56~300	301~999	1000~	計
1	農林漁業	81	18	4	1	103
2	鉱業	15	0	1	0	16
3	建設業	1373	963	85	37	2459
4	製造業	3041	3583	439	177	7240
5	電気・ガス・熱供給・水道業	8	31	1	5	45
6	情報通信業	306	398	114	31	850
7	運輸業	664	852	121	14	1652
8	卸売・小売業	1809	2306	223	63	4401
9	金融・保険業	41	175	55	33	304
10	不動産業	76	94	17	7	194
11	飲食店、宿泊業	195	189	25	4	413
12	医療、福祉	279	979	203	24	1485
13	教育、学習支援業	120	157	34	18	329
14	複合サービス業	26	111	45	8	191
15	サービス業（他に分類されないもの）	700	1472	286	35	2493
	計	8735	11329	1654	458	22175

する企業は、42.6%となっている（図1）。

また、今後3年間の障害者雇用の予定については、雇うとも雇わないとも「決めていない」とする企業が、半数以上にのぼっており、「能力のある障害者がいれば雇う」とする企業と合わせると3/4以上となる。条件次第では障害者を雇用するとの姿勢を持つ企業が多いことが示唆されている（図2）。

障害者を雇う理由を尋ねたところ、「企業の社会的責任だから」「障害者も十分な能力を持っているから」の二つが圧倒的多数を占めた（図3）。調査に回答した企業だけが対象となっていることを考慮しても、障害者雇用に関する企業の意識は高まってきていることを裏付けるものとして注目される。

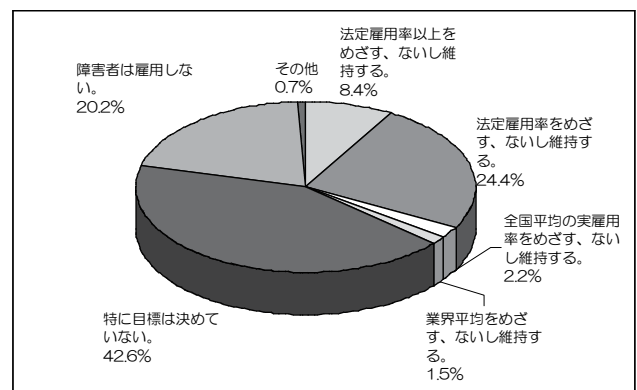


図1 障害者雇用の全体数についての方針
(回答企業数21,270)

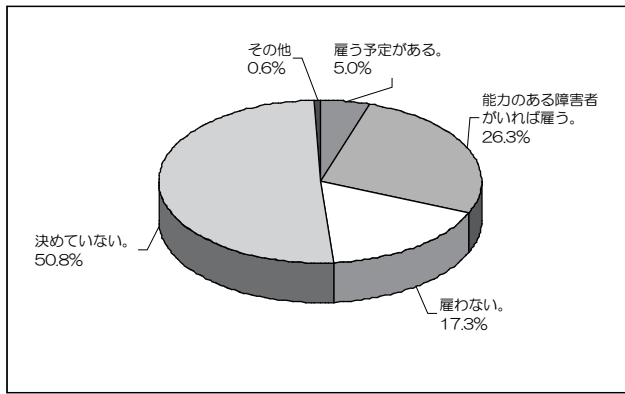


図2 今後3年間の障害者雇用の予定
(回答企業数21,270)

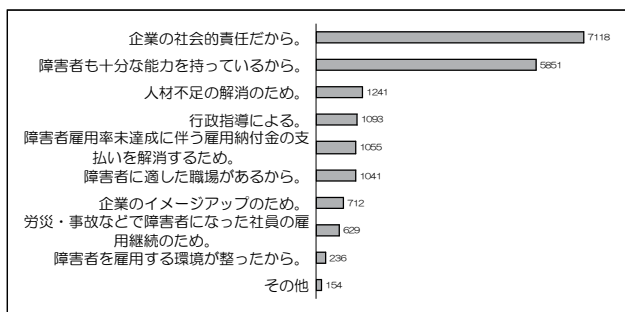


図3 障害者を雇う理由

(複数回答式 回答企業数9,581 回答計19,130)

(3) 障害者の募集・採用状況

障害者を採用したときに決め手となったことと、譲歩したことを同一の表で問うたところ、図4及び図5の結果となった。「性格、人柄」「意欲、態度、向上心」といった内面的な事項が雇用の決め手の上位にきている。一方、「作業能率」「業務遂行能力」「知識、経験」といった主に職業上のスキルに関することには譲歩している姿勢がみえる。

また、応募してきた障害者を採用しなかった理由を尋ねたところ、図6のとおりとなった。「職場の物理的環境が整備されていない」との理由が最も多かったが、「業務遂行能力に欠ける」「知識・技能・資格を有していない」「健康管理・安全の面で困難」という障害者側の問題も上位を占めた。

障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由について尋ねた(図7)。「障害者に適した職務がない、新設できない」とする回答が最も多くを占めた。さらに物理的環境をあげる企業も数多いことが目立ち、企業のバリアフリー化が必ずしも進んではいないことが示唆される。

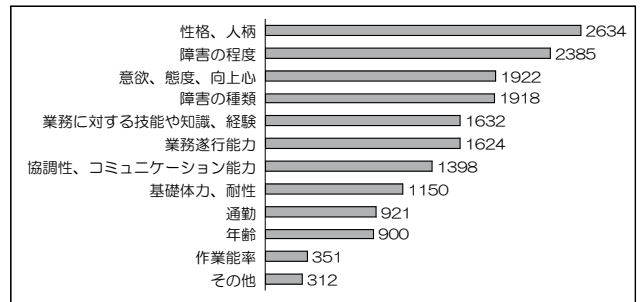


図4 障害者を採用したときに決め手となったこと
(複数回答式 回答企業数4,614 回答計17,149)

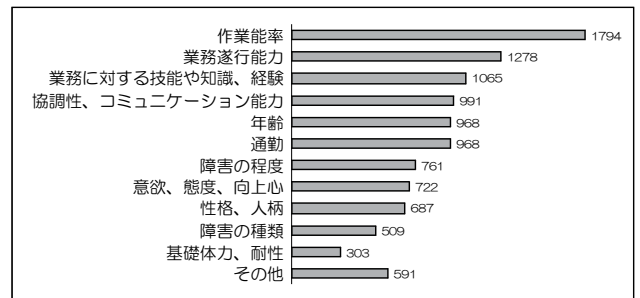


図5 障害者を採用したときに譲歩したこと
(複数回答式 回答企業数2,741 回答計10,638)

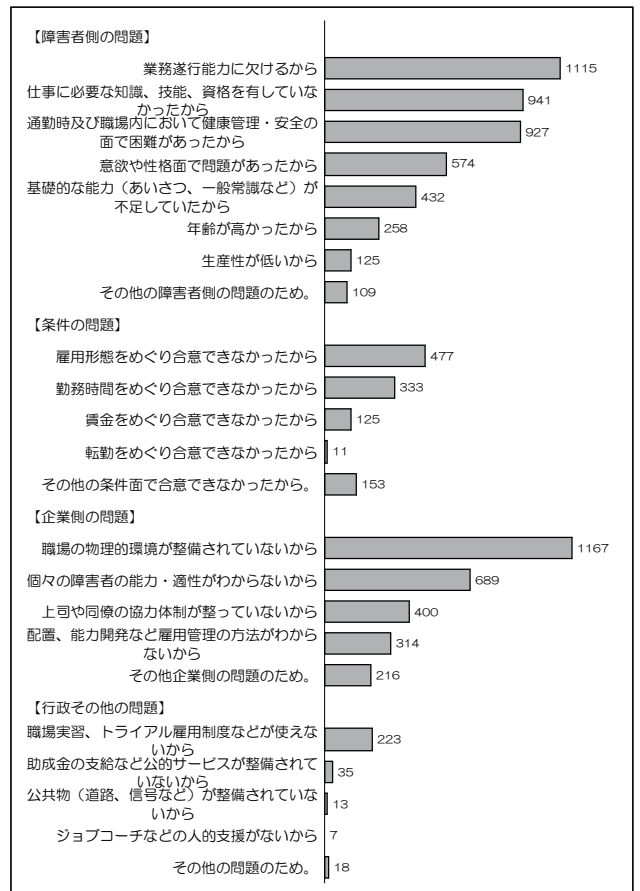


図6 応募してきた障害者を採用しなかった理由
(複数回答式 回答企業数3,165 回答計8,661)

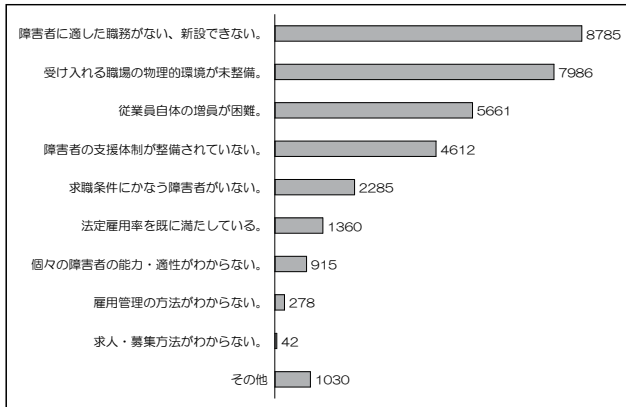


図7 障害者の採用を行わない理由や採用が困難な理由（すべての障害種類の場合）
（複数回答式 回答企業数2,565 回答計32,954）

（4）障害者の配置状況

障害者の配置状況について、その職種があるか、障害者を配置しているか、障害者を配置または増員したいか、求人希望だが配置または増員が困難かどうか、の4点について、職種別に尋ねた。その数値から、現状指数、雇用意欲指数、雇用困難指数及び雇用可能指数を割り出してみた（表2末尾）。表のうち、雇用意欲指数、雇用困難指数及び雇用可能指数の平均を超えるものには網掛けをした。これによると、計算の上では雇用可能指数の高い業種が、企業が障害者雇用の可能性が比較的高い職種ということになる。

さらに、障害者雇用が拡大するために必要な事項を尋ねた。このうち「一般的に言える事項」では、職場の物理的環境の整備がトップとなった。次いで「景気の改善」「助成金や公的サービスの充実」が多数を占め、「取引先や顧客の理解」「社内の受入れ態勢」「従業員への啓蒙」等が続き、ソフト面、ハード面の双方の改善が必要との認識を持っていることが明らかである。

3. 今後の課題

この報告では、産業別の状況、企業規模別の状況については論じていないが、中間報告書では詳述する予定である。また、特例子会社の状況に関しても、別途報告する予定である。今後は、この「企業調査」の結果と、研究の一環として実施した「求職者調査」「福祉施設等個人調査」及び今後実施する「従業員調査」の結果との関連についても詳細に分析し、障害者雇用に係る需要・供給の実態を明らかにすることが課題である。

【謝辞】この調査にご協力いただいた企業関係者に対して、心より感謝申し上げます。

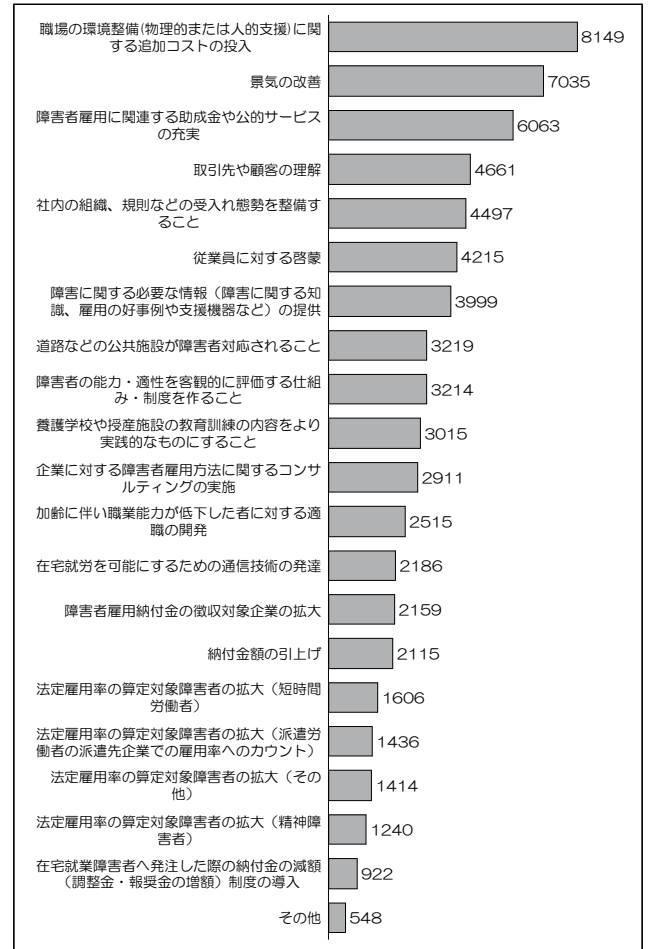


図8 障害者雇用が拡大するために必要な事項（一般的に言える事項）
（複数回答式 回答企業数14,738 回答計67,118）

表2 職種・障害者配置・配置増員の希望・配置増員の困難性等

職種		職種がある (A)	障害者を配 置している (B)	障害者を配 置または増 員したい (C)	求人希望だ が障害者の 配置または 増員は困難 (D)	現状指数 (B*100/ A)	雇任意欲指 数(C*1 00/A)	雇用困難指 数(D*1 00/C)	雇用可能指 数(C*1 00/ A*D)
専門・技術	機械・電気技術者	3,497	320	167	711	9.2	4.8	425	0.7
	建築・土木・測量技術者	1,515	360	61	409	23.7	4.0	669	1.0
	システムエンジニア（SE、システムコンサル タント、システム監査技術者、システムアナリ ストなど）	2,202	359	258	527	16.3	11.7	204	2.2
	プログラマー	1,783	265	220	359	14.9	12.3	163	3.4
	医師、看護師	960	198	65	344	20.6	6.8	530	2.0
	あんま、マッサージ指圧師、はり師、きゅう 師、柔道整復師	537	501	7	87	93.3	1.3	1,291	1.4
	4、5以外の医療技術者など保健医療の職業	966	285	109	307	29.5	11.3	280	3.7
	その他の専門的職業	2,102	645	21	501	30.7	1.0	2,373	0.2
管理的職業（部長、課長、支店長、工場長など）		6,975	634	31	493	9.1	0.4	1,608	0.1
事務的職業	一般事務の職業（人事・文書・広報・企画・調 査・受付・秘書など）	11,942	2,034	769	1,329	17.0	6.4	173	0.5
	会計事務の職業（現金出納事務員、予算・経理 事務員など）	12,507	989	521	1,107	7.9	4.2	213	0.4
	生産関係事務の職業（生産などに伴う資材・製 品・労務に関する事務従事者）	6,000	957	238	666	16.0	4.0	279	0.6
	営業・販売関連事務の職業（販売活動の支援 や、契約事務、信用調査、苦情処理などの業務 従事者）	8,202	1,023	251	707	12.5	3.1	281	0.4
	事務用機器操作の職業（タイプライター・電子 計算機など事務用機械の操作や速記などの業務 従事者）	4,032	813	348	346	20.2	8.6	99	2.5
	その他の事務的職業（外勤事務、運輸・通信 事務の職業）	1,818	310	182	216	17.1	10.0	119	4.6
販売の職業	内勤による販売（販売店員など）	1,885	346	76	223	18.4	4.1	293	1.8
	外勤による販売（商品訪問・移動販売員、商品 仕入・販売外交員、保険募集人、サービス外交 員など）	3,868	344	12	738	8.9	0.3	6,036	0.0
サービス	家庭生活支援サービスの職業（家政婦（夫） 、ホームヘルパーなど）	397	43	46	93	10.9	11.6	203	12.4
	生活衛生サービスの職業（理容師、美容師、ク リーニング工など）	292	183	3	210	62.6	1.0	7,202	0.5
	飲食物調理の職業（調理人、バーテンダーな ど）	1,496	331	166	112	22.1	11.1	68	9.9
	接客・給仕の職業（飲食物給仕人、旅館・ホ テル接客係など）	916	273	96	121	29.8	10.5	126	8.7
	その他のサービスの職業	953	324	147	146	34.0	15.4	99	10.6
保安の職業（警察官、警備員など）		699	274	4	121	39.2	0.6	3,092	0.5
農林漁業の職業		234	141	5	25	60.2	2.3	456	9.4
運輸・通信の職業（タクシー運転手、バス・トラック運 転手、電話交換手、郵便、小包配達員、ラジオ・テレビ放 送技術者など）		2,365	655	423	894	27.7	17.9	212	2.0
生産工程・労務	製造・制作の職業（機械などを用いて原材料を 加工し、または組み立てる作業、生産機械・装 置の操作を行う作業など。印刷・製本の作業も 含まれる）	7,080	3,509	1,167	1,332	49.6	16.5	114	1.2
	採掘・建設・土木の職業（採鉱員、大工、左 官、内装仕上工、土木作業員など）	954	402	3	119	42.1	0.3	4,090	0.3
	運搬などの労務の職業（貨物の運搬、積み卸 し、配達及び梱包の作業に従事するもの、清掃 員、機械などの洗浄、資材などの選別・整理、 学校・病院などの雑務など）	4,955	1,741	330	972	35.1	6.7	295	0.7
わからない		528	4	194	116				
計：平均（指数）		91,662	18,264	5,922	13,335	27.8	6.7	1,107	2.9

チャレンジドのキャリア開発支援の実証研究

－体験、実習から就労への実態を踏まえて－

松井 優子（ステップ アップ アカデミー）

1 はじめに

ステップ アップ アカデミーは社会性を身につけて社会にでていくことを目指す学校である。高校卒業後に就職、進学に不安や困難を抱える学生（20歳前後）が在籍している。学生の中には知的障害や軽度発達障害を抱えた学生が多い。就職を目指すにあたり授業と行事の中で成功体験を積み自信をつけながら、教員が引率する内部実習を経て、一人でアルバイトや企業への外部実習という経験を重ねて就職に結びつく進路指導を行っている。

学生の多くは就職を希望する。その中で障害者手帳を持っているか、いないかの違いは大きい。障害者手帳をもっている人は、厳しいなりにも福祉資源の活用や特例子会社、授産所等のサポートが受けられる。しかし、障害者手帳を持たない、持てない場合は上記のようなサポートが受けられない。（表1参照）

しかし、本校では両方の学生が在籍することから、この障害者手帳の有無に関わらず何らかの苦手さ、困難さを持つ学生たちが就職にいたるまでのキャリア開発を考えていく必要がある。そこで、現在取り組んでいる体験・実習から就労へのプロセスを考えていくことにする。

表1 障害者手帳の有無とサポート体制

	福祉資源の活用	特例子会社、授産所等の職場
障害者手帳有り	○	○
障害者手帳なし	×	×

2 チャレンジドのキャリア開発

「チャレンジド＝challenged」とは「神から挑戦すべきことを与えられた人々」という意味で、米国で障害者に代わって使われ始めた比較的新しい言葉である。以前は障害者をハンディ・キャッパーとかディセイブル・パーソンという言葉で呼んでいたが、できない、無理というマイナス（負）を意味しているので、それに代わる新しい言葉をつくらうということから「ザ・チャレンジド(The challenged)」という言葉が使われるようになった。「神から挑戦すべきことを与えられた人々」という意味である。キリスト教では、障害を「神から与えられた試し」と考える。そして同時に、人は神から何らかの能力や才能を与えられており、試しを乗り越える道が

備えられていると信じている。個々の違いを受け入れ、障害を特別視せず、神の前に等しい価値を持つ人間として、一人一人の尊厳を守ろうとする価値観がある。「できないことはできない、だから力を貸してほしい」とはっきり言い、その一方でできることについては熱心に取り組む。与えられた環境の中でいかに自分らしく生きるかを常に考え、できることを最大限活かすことは、チャレンジドにもやりがいや生きがいにつながる。

本文では軽度発達障害（知的障害、ADHD、LD、自閉症、高機能自閉症、アスペルガー症候群など）やそれらの障害に近い苦手さを抱えている、または不登校や引きこもり経験がある、人間関係やコミュニケーションに不安のある高校を卒業した本校の学生をチャレンジドと定義し、スモールステップを踏みながら就職や進学など社会に出て行くための準備をしているキャリアフローと、キャリア開発ファクターから就労を意識したキャリア開発を考えていくことにする。

2-1 チャレンジドキャリア開発ファクター

養護学校では、きめ細かなサポートを受け、作業的な訓練も多くなされている。一方で、個別指導が多いため、集団の中での行動が難しい。企業の集団の中においてうまく適応できないケースが出てくる可能性がある。

普通学校においては、周囲に理解が示されれば、彼らの特性を伸ばすことができる可能性もある。しかし、多くの場合その理解が示されず、対人関係の苦手さや不登校、引きこもりを経験することもある。いずれのケースも就職するのに困難さがつきまとう。運良く就職できることもあっても、本人の社会性、企業における理解がないと長期的な就職は難しい。このような現状の中で彼らの特性に配慮した教育を行うことが、新たな転換が図れるのではないかと考える。本校では個別的な訓練を行いつつ、社会性を身につけることを重視する。

多くの自閉症につかわれている TEACCH (Treatment and Education and Communication handicapped Children) プログラムは、物理的構造化、視覚的構造化を行うことにより、パニックを引き起こすことなく、スケジュールに沿い、安心して生活することができる。

自閉症及びコミュニケーション障害の特性として想像力を働かせることや視覚化できないものを理解することの苦手さがある。TEACCHプログラムは視覚的構造化、物理的構造化によりこ

の苦手さを補填している。(佐々木、2004)

TEACCHプログラムの主目的は、自閉症及びコミュニケーション障害児が大人になったときに最大限の自律性を獲得できるように援助することである。そのために、自閉症児に自分の周囲の世界を理解できるように援助することや、他者との関係を持つためのコミュニケーション技能を獲得させること、そして自分の生活に関することを自分で選択するために必要な能力を最大限与えることを行う。コミュニケーション技能の向上と自律性に関する子どもの可能性を最大限引き出すことに主力を注ぎ、教育を目的達成の手段として用いている。(佐々木、2004)

しかし、普段の生活ではそれほど起きないことも、社会で生きていくため、就職し仕事を行ううえでは、予期せぬことも多々生じる。そのような状況に対応できるように、また対人関係を結べるように対応するためのプログラムがRDI (Relationship Development Intervention 自閉症児の対人関係能力発達の療育プログラム) である。相手の反応をみて、自らが行動することを目指す。自閉症の人は記憶が強い。例えば、何年も先のカレンダーの記憶、漢字の習得が得意だ。しかし、個別に記憶していても、それが応用として有効ではないことがある。漢字テストで「学校」と書いても、文章中に「学ぶ」という漢字が出てきても書けない。このように応用が利かないことが、社会生活の中では障害になってくる。家庭での生活はある程度決まった型で行うことも可能だが、社会生活、学校生活においては、予想もされない状況が起こる可能性はずっと高くなるからである。そのため静的システムとして扱われるTEACCHプログラムだけでは、チャレンジドの就職には難しい。動的で相対的なプログラムとして、S. E. GutsteinのRDIプログラムがあり、自閉症児の対人関係能力発達の療育プログラムとして活用されている。

このRDIプログラムでは、社会で生活していくのにコミュニケーション、対人能力は不可欠である。RDIプログラムにより、相対的情報処理経路をつかう経験の共有を積むことにより、動的な知能 (Dynamic Intelligence) を構成する要素として

- ・ 情緒的な参照
- ・ 社会的調整
- ・ 叙事的なコミュニケーション
- ・ 柔軟な思考
- ・ 関係性情報処理
- ・ 見通しと見通しのきかないこと

の対処能力が習得できるとされている。(白木、2004)

構造化、コミュニケーションの2つに加え、体験学習、実践学習を通して、実際の企業や店舗

で働くことも重要なファクターになる。

人間関係の訓練には、体や感情、欲求への気づきや、自己の価値の明確化、また葛藤、ストレスをいかに乗り越えられるかといった自己成長を目的としたトレーニングから、コミュニケーション・スキルの開発、訓練を目的とした研修、グループワークやチーム作りなどのスキルを含めたリーダーシップ・トレーニング、組織内、組織間の葛藤を克服するための組織開発訓練など個人レベルから組織の問題のレベルまで、幅広い教育、訓練が行われている。人の話を聞いたり、人に話しかけられたり、相手の気持ちを理解したり、自分の中で起こる葛藤を処理したりするスキルを身につけるためには、学習者自身の体験を通して自らの問題を発見し、改善していく必要がある。このような学び方を体験学習という。

多くのチャレンジドは、イメージすることや概念化することが苦手である場合が多いため、体験することにより学んでいくことが望ましい学習になる。学校や企業において系統的・計画的な学習と学校外の様々な場面における豊富な生活体験や活動体験の積み重ねとバランスに配慮することによって心身ともに調和のとれた成長ができる。

Kolb, Rubin & McIntyreは、新しい行動を習得、今までの行動を修正するための体験学習モデルを提唱し、以下の4ステップをあげている。

具体的な体験 → 体験の内省と観察 → 一般化する → 仮説化する

体験学習とは、繰り返すことから学習する(気づく)ことである。体験学習で一番大事なことは、学習者の体験によって(学習者の気づきのもとに)様々なことを学習し、理解して行くことであり、それは問題解決能力という「生きる力」を高める学習方法として適しているものである。まず「やってみること」、「やってみて、何が起きたか、どんなことになったかをみること」、「なぜ、そうなったのかの問題点を考えてみること」、「問題点を検討した上で再度、計画を立ててみること」、「その立てた計画にそって、行動をおこしてみること」…以下、このステップを繰り返すことにより学ぶ(気づく)ことになる。(五十川、2001)

イメージすることが苦手であっても、それぞれの場所、場面においてどのように行動すればよいのか繰り返し学習することが重要である。就職することを意識して、2-1まで述べてきた以上の3点を教育の中で組み合わせることにより、「チャレンジドのキャリアファクター」と位置づける。(図1)

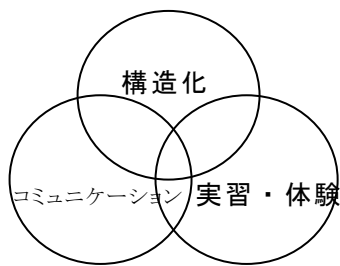


図1 チャレンジドキャリア開発ファクター

2-2 就労を見据えた教育フロー

「個々の特性を客観的に理解し、それに応じた指導を研究し、実践すること」と、「社会性、生活力を身につけさせる」基本方針に沿って「授業→行事→内部実習→外部実習→就職」という教育フローをつくっている。(図2)

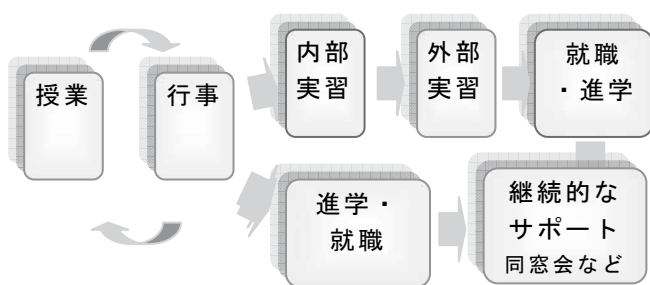


図2 就職までの教育フロー

このような教育フローのなかで、キャリア開発ファクターを融合させながら、感覚様式の発達に困難を抱える人にとって成功体験をし、それが自信となり意欲や自覚が芽生え、適材適所の役割、または能力が最大限に活かせる就職につながるようなシステムをつくっている。成功体験をさせることは簡単ではない。小さな課題分析をしてスモールステップを踏み、成功体験を繰り返す。反復を繰り返す、視覚的、構造的な手がかりを意識的に用意している。

学校で学んだことによって生活が向上するために、物事をやりぬく力、満足感、責任感を学び、成功体験を積むことが、大変重要なプロセスであると考えている。そのためすべての行事は、通常授業の実践練習として捉えている。これが実践として現れてくるものが文化祭などのイベントである。例えばコミュニケーションの授業で声を出す練習をすることによって、緊張場面で堂々と話せるようになることは文化祭での接客に必要である。

また、パソコンで入力練習や連絡文章、表の作成をする練習することは、行事を企画運営するに当たり、計画的にスケジュール組みをすることやポスターやチラシ、ホームページの作成に必要である。授業で学んだことを活用しながら、計画し、準備し、実行し、成功させるプロセスを踏んでいく。学校行事の中でのイベント

は、とかく授業の妨げになるもの、余分なものとして受け止められやすい。しかし、文化祭は、授業で学んだことを活かす、実践の場である。この中で自信をつけつつ、成長した学生たちが実習へとステップを踏んでいく。

内部実習は短時間の実習や教員が引率した実習、何人かのグループで行う実習を行っている。具体的にはコンビニエンスストアでの清掃を中心とした実習や自然食のお弁当屋のチラシ配布、地域のお弁当作りのボランティアなどである。外部実習は特例子会社での企業実習やアルバイトを位置づけている。

コンビニエンスストアの実習は、各曜日に学生一人が13:00~17:00まで行う。服装はコンビニエンスストアのユニフォームを着て行うため、どこから見てもコンビニエンスのアルバイト店員である。仕事内容はコンビニエンスストアの前の歩道清掃、ごみ分別、ゴミ箱周辺のタイル磨き、ゴミ箱清掃、灰皿清掃、店内のモップがけ、ジュースの品だし等を行う。その後は各学生が店長やマネージャーの指示に従い、付随する業務を行う。中にはレジをさせてもらう学生も出てきた。このコンビニエンス実習を半年くらい継続的にできると、実際の職場においてよりリアルな体験をすることによって学生自身が大いに自信をつけてくる。そして、多くの学生は自らアルバイトをしたいと希望し、実際にアルバイトへ移行している。

学生たちは「卒業後は社会に出て行く」という認識が極めて薄い。「社会で暮らしていることの認識。その一人として何ができるのか、何をしたいのか自主的に考えるような場をつくること。働くことに対するイメージを持たせる。学校以外のコミュニケーション能力、対人関係を築く。」このような意識が重要である。

就職という大きな課題に、スモールステップを重ねていくことにより、当初難しいと思われていた学生たちがアルバイトや就職へのステップへと進んでいく。学生たちがアルバイトしたい、就職したいというモチベーションをどのように高めていくのか次節から考えてみる。

3 就労を見据えたスモールステップレディネスとモチベーション

進路指導を行う中で、就職という彼らにとって漠然としたイメージを具体化させ、就職を自らのものと意識したときに、非常に遠かった就労というものが身近なものになってくるように感じている。そこで、彼らに就職までのストーリーを抱かせる進路指導を行うことが就職へ結びつけるものになると考える。就職という大きな課題に対して、働くとはどういうことなのか体験すること、就職までのスモールステップを踏みながら個々のレディネスをクリアしていく

ことが含まれる。

カルロス・ゴーンは「人間には働く意味、目的意識が必要なんです。それにはまずビジョンを示し、それを達成することがその人にとってのメリットになるということをはっきり示さなくてはならないのです。そのためにはビジョンや目的がシンプルでわかりやすい表現であることが必要でしょう。」と述べている。

イメージを持つことが苦手な学生が「働く意味、ビジョンや目的」、これらのことを理解することは難しい。それでも客としてではなく、ユニフォームを着てコンビニエンスストアで清掃をする。この積み重ねが働くことを体験し、各個人の成功体験を積むことによってモチベーションを高めることに寄与している。もちろん学生たちの実習を成功体験にするためには、苦手さをカバーする構造化やコミュニケーションの練習ができていくことが必要条件となる。

4 アスペルガー障害の学生のケース

21歳、男子学生、アスペルガーと診断されている学生が今まで述べてきたステップを踏んでアルバイトにいたった経緯を紹介する。

現在、サービス業（飲食店）にてアルバイトを週に3日～4日ほど行っている。平日は学校が終わった後にアルバイトに出かける。アスペルガー障害の特性上、人とのコミュニケーションは苦手である。本人もそのことは認識している。そのため就職する際（1日働くことを想定したとき）には人と関わることの少ない業種を希望している。それでも卒業時までアルバイトを続けたいと意欲的である。

彼は決して特別なアスペルガー障害ではない。高校卒業後に入学したときには、友人と会話するために会話の内容を家で長い時間にわたり考え込むこと、文化祭の準備が思うように行かず悩むことも多かった。

しかし、2年生になり文化祭でリーダー的な役割を果たすことで責任感を培い、友達と学校終了後に寄り道することの楽しさを覚えた。アルバイトをしている先輩や友人との会話からも触発されたようだ。後期になり前述のコンビニエンス実習に行きはじめた。コンビニエンスでは、アルバイト店員が着用するユニフォームを着るため、店内のことや道などを聞かれることが多い。そのため、聞かれたことが答えられなかったらどうしたらよいかと心配することも多かった。しかし、そのような状況にどのように対処するのかを一つ一つ具体的に学べるのが実習であり、自分が答えられないときにどのように受け答えをするのか練習する場である。初めは緊張していたものの、清掃の手順、見通しを立てることにより、コンビニエンス実習が自分にとってどのような意味を持っているのか気づい

てきた。

そして、コンビニエンス実習を半年間やり遂げたあと、アルバイトにむけて準備し始めた。面接や履歴書の練習をしながら志望先を絞り込みスーパーに応募した。採用の場合に連絡が入ると言われていた日は1日中電話の前で待っていたようだ。ここでの採用にはならなかった。それがわかった翌日、彼は新しいアルバイト先の候補を見つけてきた。今ここでアルバイトを半年以上継続している。

5 今後の課題

就職を念頭においた内部実習、外部実習への移行は学生の就職までのストーリーを明確にしてくれる。また、就職活動までのプロセスにたどり着くまでに何が必要なかを教えてくれる里程標にもなっている。

しかし、外部実習まで進んだ学生が次に就労を目指すときには大きな壁にぶつかる。特に、障害者手帳を持っていない軽度発達障害の場合にはさらに厳しくなる。

P. F. Drucker (2000) は「成果をあげるためには、人の強みをいかさなければならない」、そして、「人間一人ひとりの強みを、共同の事業のための建築用ブロックとして」組織の中で個人の能力を活かすと述べている。組織としての企業に属しながら、彼らの持つ特性を強みとして最大限に発揮することはできないだろうか。

「成果をあげるためには、人の強みをいかす」と述べているように、人間一人ひとりの強みを、建築用ブロックとして使い、個々の得意な分野の仕事内容を細分化して、それを組み合わせることにより、今までの雇用では考えられないような雇用が可能になってくる。それぞれ個々の特性を持つことは環境によっては障害ともなるが、得意な分野であれば十分能力を発揮できる場をつくれるものと考えられる。障害者の特性に合ったサポートがあれば、障害者手帳を持ってない軽度発達障害者のキャリア開発、キャリア開発が可能であり、少子高齢化を支える労働力になりうると思われる。現在、公のサポートが受けられない軽度発達障害者の可能性を研究していくことが今後の課題である。

<参考文献>

P. F. Drucker (2000) 『プロフェッショナルの条件』ダイヤモンド社

五十川 隆夫(2001) 『体験学習と青少年教育 その課題を考える』

白木孝二(2004) 『RDI』講演会レジュメ

佐々木 正美、宮原 一郎 (2004) 『自閉症児のための絵で見る構造化—TEACCHビジュアル図鑑 学研のヒューマンケアブックス』学習研究社

日経BP社 (2005年4月4日号) 『日経ビジネス』

区内作業所との連携による一般企業への就労移行支援

○ 野原 あゆ子 境 博義 大内 梨江子 窪川 義也 鈴木 佐江子

(足立区障害福祉センターあしすと就労促進訓練係 雇用支援室)

1. はじめに

足立区障害福祉センターあしすとは、平成15年4月に開設された。障害者の就労支援を担当しているのが就労促進訓練係であり、相談支援部門である雇用支援室（東京都区市町村障害者就労支援事業）と評価・訓練部門である就労促進訓練室（知的障害者通所授産施設）が一体的な事業を展開している。

平成17年3月31日現在の雇用支援室登録者は、知的障害293名、身体障害90名、精神障害10名（手帳の重複あり）計378名となっている。ここでは、登録者の74%を占める知的障害者への就労支援について、これまでの足立区の経過を踏まえ、あしすと開設後の区内作業所との連携事例、通所授産施設としての就労促進訓練室の事業内容、今後の課題などを中心に報告する。

2. これまでの足立区の経過

(1) 福祉作業所等のあゆみ

昭和49年7月に、東京都足立福祉作業所が定員60名で新設され、昭和55年3月東京都から足立区に移管され、区立綾瀬福祉作業所となった。

平成3年西部福祉作業所開設、平成3年東部福祉作業所開設し、通所者は綾瀬福祉作業所から移行した。平成6年度足立区社会福祉協議会運営の保護雇用による清掃事業「Jステップ」がスタートする。平成7年より、東部・西部福祉作業所に就労促進訓練コース開設。平成8年社会福祉法人運営の通所授産施設綾瀬ひまわり園開設。平成12年同じく竹の塚ひまわり園、竹の塚デイサービスセンター開設。平成15年東部福祉作業所が社会福祉法人に運営委託され、神明福祉作業所開設。同じく西部福祉作業所が運営委託され谷在家福祉作業所開設。委託と同時に、東西福祉作業所就労促進訓練コースは統合され、新たに足立区障害福祉センターあしすと内に区営の知的障害者通所授産施設である就労促進訓練室が開設した。

(2) 福祉作業所就労促進訓練コース

東部・西部障害福祉センター内福祉作業所就労促進訓練コースが設けられた平成7年以降は、社会福祉協議会の運営する保護雇用による清掃事業の事業拡大に伴い、作業員育成と輩出が大きな課題であった。就労促進訓練コースは週に4日は、受託作業を中心にした作業プログラム、1日は就労訓練プログラムの割合で実施されていた。そのほかに、就労に向けたグループワーク、職場見学会、就労者との交流を兼ねた就労定着会、OB会などが実施された。また保護雇用事業支援と、援助者会議への参加や、作業員勉強会への協力などを通じて、就労者の定着支援も実施できていた。

福祉作業コースと就労促進コースを設置し、授産の高度化、就労支援機能の強化、保護雇用事業支援を図ったため、課題となる点もあった。

就労促進訓練コースの作業種目が清掃作業を

中心とし、そのほかの業種への就労準備支援は、行いにくい。受託作業はミスが出せないので、訓練的な作業となりにくい。

受託作業の期限に迫われ、就職活動が制限される。授産の高度化のなかで、比較的作業効率のよい就労促進訓練コースの通所者があてにされがちである。作業所の行事や、レクリエーション活動などのいわゆる「お楽しみ」活動が就労意欲を妨げるのではなども考えられた。しかし、福祉作業コースの通所者にとっても、就労支援の視点が向けられ、施設外実習を経験するなど併設のメリットも十分にあった。また平成11年に区内の障害者施設作業ネットワーク会「Aふらんき」を立ち上げ、福祉ショップを開店し、共同受注のしくみや自主製品の開発など授産事業の活性化にも積極的に取り組んできた。

平成14年度の就労者は、東部・西部福祉作業所合わせて11人である。

(東・西福祉作業所延べ人数)

一般企業 7人

保護雇用 (Jステップ) 4人

3. あしすと開設後の経過

(1) 区内の作業所等の現状

足立区には、通所授産施設が上記の就労促進訓練室も含めて、5カ所（定員計265名）ある。小規模作業所（法内）5カ所（定員計113名、親の会運営作業施設（法外）4カ所（定員計125名）社会福祉協議会運営の保護雇用による清掃事業Jステップ（13拠点48名）、親の会運営清掃事業クリーンひまわり（3拠点）障害者団体連合会運営茶房ゆうあい、Aふらんきなどがある。

(2) 雇用支援室との連携

イ 作業所等

平成15年に開室した雇用支援室、就労促進訓練室と区内作業所との連絡会を実施し、作業所から就労促進訓練室に移行したケース、作業所から籍者で就労意向のあるケースについて情報交換する場とした。福祉的就労をしている人の中には、就労経験のある人も多いが、就労・離職時の本人のダメージ、家族の反対、安定した作業所の環境、就労への意欲低下、作業所職員の就労支援への理解不足などから、具体的な求職活動をしている人はわずかである。

就労者は平成16年度は、3名である。

ロ 知的デイサービスセンター「ほっとすてーしょん」との連携

就労支援機能を備えた「ほっとすてーしょん」からは、平成12年～15年までに30名が企業に就労している。あしすと開設後は週に2回のデイサービスへの通所のほか、雇用支援室のグループワークを通じて、就労準備支援を行っている。企業見学会、面接同行、実習支援等はデイサービス職員と連携して行う。比較的就労への課題が少なく、短期間で就労が見込まれる層

をデイサービスの対象にしている。

就労者は平成16年度10名である。

ハ 就労促進訓練室（通所授産施設）との連携

定員は30名であり、平成15年度は16名、平成16年度は、19名の就労者を送り出している。就労後は、基本的に3ヶ月の就労フォロー期間を経て、雇用支援室に定着支援が引き継がれる。また通所者以外の就労に関する評価として平成16年度41人、のべ193日間適性評価実習を行った。

通所者に対しての支援内容は、作業指導、生活指導、健康指導、就職指導である。作業指導は、清掃、ストア、オフィス、リサイクル、アパレル、調理などのレギュラーの訓練プログラムの他に、より就労先の実態に即したオーダーメイド訓練も実施している。

訓練時間は面接、実習、就労直前に集中的に個別作業指導を実施し、企業へのアピールと本人の自信につなげることを目的とする。また、作業能力等に関するアセスメントを実施し、就労先に評価を伝えられるようにする。現場の作業を課題分析し、各職員が即座に訓練プログラム化して実施してきた実績は高く評価できる。集中的に訓練をする時間を持つことで、通所者の意欲や自信を高めるのに有効であった。

また、訓練を実施していくなかで、支援関係の構築（本人の障害特性や関係の持ち方、指導方法）に関しても企業に伝えることができた。

企業の職務内容に合わせて訓練プログラムを組み立てていることをアピールするために、調理補助や事務補助などの訓練している様子や、就労者の様子を写した写真を掲載した「事業主のためのあしすとガイド」を作成し、雇用研究会や企業訪問・面接の際に配布し、また生活指導、就職指導の一環として実施しているビジネス・ふらいデーでは、毎週金曜日を会社に出勤することをイメージしてスーツで通所する日と位置づけて、通所者と職員に定着した。内容は、ビジネスマナー、あいさつ、報告、連絡、相談、電話応対、会社でのコミュニケーション、公私の考え方、みだしなみ、冠婚葬祭、お茶の入れ方、行儀作法など多岐に及んでくるが、通常の訓練プログラムで拾いきれない分野、早急に問題解決したい課題、一般常識的なことを広く扱える時間として有効だった。

社会人として、また就労を目指す過程で必要となるビジネスマナーの基礎や基本的な生活習慣を講義やグループワーク、ロールプレイで習得する。就労促進訓練室での通所目的を具体的なかたちで確認し、就労へ向かう意識やモチベーションの向上を目的とする。特に専門的な講義については、ゲストセミナーとして外部講師を依頼する。

就労後の職場を想定し、基礎的知識や習慣、コミュニケーションについて訓練することで就労後のトラブル発生を予防し、就労定着の一助とする。

年度の途中ではあったが、技能指導員が講師として参加し、より専門的な企画と実践が可能になった。そして、履歴書・職務経歴・面接など直接就労に関する課題は、キャリアコンサルタントの企業が入りよい学習できた。

4. 現在の取組み

(1) あしすととの役割の明確化

東京都の障害者就労支援システム検討会の「区市町村が行う障害者就労援助事業に対する都の支援のあり方」と「障害者の就労を促進するための福祉、労働、教育の分野の施策の連携のあり方」についての平成12年の同検討会の答申に即した足立区の就労支援システムが一定構築されたという段階である。

まさにこの答申での課題を受けて、足立区では、就労に向けての課題を整理し支援する雇用支援室と、明確になった課題を本人のペースで丁寧に解決していく就労促進訓練室が一体となり、就労支援と生活支援を行うという就労支援システムを具現化した。就労者と支援内容から見ても、一定の成果を達成したと評価できる。

雇用支援室登録者数 単位：人

	15年登録者	16年登録者	登録計
男	155	86	241
女	72	65	137
計	227	151	378

登録者の状況 単位：人

	就労中	就職活動中	就職活動停止中	不明	計
	216	107	53	2	378

16年新規登録者の障害・年齢別状況 単位：人

	15 ～ 17	18 ～ 20	～ 29	～ 39	～ 49	～ 59	60 ～	計
知的	0	15	23	35	7	3	1	84
身障	1	0	5	12	11	6	6	41
その他	0	1	2	0	0	2	0	5

重複障害は重複計上

16年度就職者数

76人（延べ人数）

16年度就職者の職業別分類 単位：人

	労務	サービス	事務	保安	計
人数	37	29	10	0	76

16年度終了時就労促進訓練室状況 単位：人

	就労	福祉的就労	訓練継続	計
数	19	1	15	35

(2) 対象者と連携機関の拡大

今年度は、就労支援の対象者と連携機関の拡大に取り組んだ。以下に、支援事例を紹介する。

①通所授産施設から一般企業へ

養護学校卒業後に福祉作業所に入所する。区内の障害者施設作業ネットワーク会の運営する

「Aふらんき」福祉ショップでの店番を経験し、接客・販売の楽しさを覚えていく。就労促進訓練コースで清掃作業訓練、施設外実習を経験し、精神的にたくましくなっていく。能力的には、福祉ショップでの店番が限界と思われたが、同店の閉店を契機として一般就労への意欲を高める。雇用支援室での就労支援セミナーに家族とも参加し、キャリアカウンセリングなどで、就労意欲を高め、希望職種なども明確になっていった。福祉作業所でも、所内の電話連絡、見学者への案内、検品部分への従事など本人の作業能力や意欲を生かした配置をしていた。

面接会には、雇用支援室の職員と参加。企業へは、作業所での3年間の積み上げをキャリアとして強調する。企業実習で明らかになったそこの評価「声が小さい、返事ができない」などの点を、作業所内で課題として取り組んだ。一例として、給食の時間の前後に食堂にて「いらっしゃいませ」「ありがとうございました」のあいさつ練習を積んだ。実習段階から、頻度の高い職場内支援が必要であったので、この企業への就労支援実績のある東京障害者職業センターと連携し、支援にあった。

トライアル雇用に入った後は、勤務のない週休日に、福祉作業所に通所してもらい、本人の就労状況を把握し、精神的なフォローをした。そのほかに雇用支援室の職員が職場訪問を実施し、本人の様子を作業所の職員と情報共有した。

就労後3ヶ月後に福祉作業所との利用契約を終了した。終了後は雇用支援室の職場定期訪問と、日常生活支援、豊かな社会生活のための支援を支援計画とした。具体的には、就労後に購入した携帯電話の使用方法や、友人関係の相談などがあった。職場環境変化時には、企業担当者と連携をし、本人が安心して働きつづけるための支援、コミュニケーション支援を実施した。

本人の就労を支え、その実績を他の人に伝え励みとしてもらう試みも実施した。作業所の風景と職場での本人の就労場面からなる「わたしのステップアップ☆ストーリー」「作業所ではたらく 会社ではたらく」というパワーポイントを作成し、本人が福祉作業所でプレゼンテーションをした。仕事を誇れる場とすると同時に作業所在籍者の就労意欲を高めるためのツールとした。さらに、本人が勤める企業の人事担当者を招いた就労支援フォーラムでの同内容のプレゼンテーションをし、本人が体験談を沢山の人の前でし、自信をつけている。

実際の仕事も、新しい仕事を覚える過程で、「自分がこんなにできるとは思っていなかった。」と発言するほど、職場で潜在的な能力を発揮できている。これも、企業側の理解と、本社と店舗の連携と実績によるものである。

別の事例では、面接会に職員と参加。2次面接には、雇用支援室職員も同行し、就労支援機関の説明をする。実習前には、雇用支援室で企業に働くにあたっての心がまえ、あいさつ、報告・連絡・相談練習、荷物運び練習、台車、エレベーターの利用などを練習する。実習中の記録ノート、企業への訪問について、作業所職員

にアドバイスをし、作業所職員が職場訪問、実習支援を実施。採用内定となる。先の事例とは異なり、この場合はターゲット企業に求められるスキルを作業面と態度面両面から、集中的に作業所外で訓練を行い、成果をあげた。作業所ではなく、あしすとに来所しての訓練という状況で、本人の就職活動への意気込みを新鮮に保ち続けることを狙ったものである。

今後の定着支援については、作業所と連携して実施する。

②福祉的就労（清掃）から一般企業（清掃）へ

障害福祉センターに出入りする施設管理業者がJステップの清掃作業能力等を高く評価し、業者の関連会社が受託している大学構内の清掃作業に知的障害者を雇用したいと雇用支援室に相談がある。一般就労経験があり、現在はクリーンひまわり（清掃作業）に従事している男性が候補になる。雇用支援室からの情報提供をし、家族と職場見学、面接を経て、就労になる。雇用にあたっては、企業よりハローワークを通じて求人票を出してもらった。定着支援については、雇用支援室の定期的な職場訪問、クリーンひまわり作業生と支援者が職場見学をし、本人を元気づけることもあった。

保護雇用事業の別の成果といってもよいケースである。企業側が求めている人材と就労経験があり清掃業務に日々従事している人というマッチングが功を奏した。作業所での活動実績が、そのまま使える求人は、確実に就労に結び付けていきたい。また親の会運営の清掃事業からのステップアップケースは他にもあり、今後も実習の受け入れなど、授産施設からのステップアップ機能を期待できる。

③法外作業所から就労促進訓練室を経て一般企業へ

法外作業所の職員から、就労できる能力があるということで、就労促進訓練室に移行した。就職活動を実際に始めてみると本人の就労意欲を支えるものがない、ということがわかり、うまくいきそうになっても不安を訴えて本人から辞退するということが何度かあった。1年3ヶ月の通所訓練を経て、課題だった就労意欲、職種の明確化ができた結果、企業への就労をする。作業所からいざ企業へ飛び出そうとするには、たくさんの不安と向き合っていく必要があり、場合によっては時間がかかるということはこの事例から学んだ。実際、就職を決めた時には、就職するという勢いが不安を上回っているように見えた。

④就労促進訓練室から通所授産施設を経て企業実習へ

就労促進訓練室の通所中には、就労に至らなかったが、民間の通所授産施設に移行後も求職活動を継続し、企業実習に至っている。本人が就労促進訓練室に通所中に求職活動スキルが身につくにつぎ、一人でハローワークに行くこともでき、面接会等の開催情報も得ている成果といえよう。

また、就労への意欲を持続させることが結果を招くということもこの事例から学んだ。

⑤通所授産施設から一般就労したが離職

職場見学会に参加。雇用支援室職員の開拓した区内の企業に就労となる。作業所職員からは、作業能力、就労意欲ともに問題ないということだったが、実際に就労開始以後に、作業所の夏休みに合わせるかのように、一週間以上の休暇を申請したり、昼食代のやりくりができずに、食事が十分に取れずに栄養不良になってしまったりした。また皮膚疾患から体温調整ができにくく、職場環境が比較的暑かったために、熱中症になってしまうという状況になった。

これらの課題が明らかになったという点で今回の就労経験は意義があった。作業所は環境が整っており、そこでの生活が安定していると一般企業就労に向けた課題が見えにくくなるということがこの事例から明らかになった。作業所職員にとっても働き続けることに必要な基本的な生活能力と必要な支援を整理するきっかけになった。また作業所の他の通所者にとっても、就労への意識を刺激する機会となった。またこの作業所では、就労に向けたグループワーク、施設外授産にも取り組み始めたところである。

(3) 区内作業所との連携を進める取組み

こういった経過を受けて、平成17年度は区内作業所向けの連携を強化している。具体的な内容として以下のものがある。作業所向け就職活動支援セミナー、これは雇用支援室職員が作業所に出向き、作業所利用者に就労への意欲を高め具体的な準備を語るものである。キャリアアップセミナー、これは仕事に関わる興味・関心を高めるために特定の職業スキルを紹介するものである。就労支援セミナーOB編、これは実際に働いている人を招いて、その仕事振りを紹介してもらうものである。就労支援フォーラム、これは前述した障害者雇用をしている企業とそこで働く本人の話聞くというものである。職場見学会、これは実際に会社を見学する機会を作業所にも周知し、希望者を募っている。

職員間で就労支援に関わる情報を共有し、共通認識を深める活動も実施している。これは自立支援法案、雇用促進法の改正といった世の中の流れの再確認から就労支援にかかわるシステムや資源といった知識の共有から、就職面接会、企業説明会などの情報提供、ハローワークからの求人情報のチェックなどを行っている。

5. 今後に向けて

1) 求職・定着のための機関連携

現在、ハローワーク専門援助第二部門、「ほっとすてーしょん」と雇用支援室・就労促進訓練室で毎月1回、情報を交換し共有する場を持っている。そこでは、求職者の活動状況と求人情報、および就労者の定着支援状況が確認されている。この情報共有の場があることで、

求人情報と求職者とのマッチングがしやすい状況となっており、定着支援の必要性和役割がしやすくなっている。今後、作業所利用者の就労支援と数も増えてくると、的確かつコンパクトな情報共有を図っていく必要が生じる。その際、評価の視点が異なっていると、就職活動または定着支援の課題も見えにくくなる。数少ないチャンスをスピーディーにものにするためにも、先行事例などをじっくり検討し、どこに支援が必要なかをきちんと共有できるようにしておく必要があると思われる。

2) 就労支援の対象者の変化

就労経験がなく、就労イメージが乏しい人たちに就労とはどういうものなのかを伝え、考えてもらうことを検討していかなくてはならないと考える。

養護学校卒業時には就労に至らなかったが、授産施設での一定期間の作業経験の積み上げで就労が期待できる人、作業能力等には課題はないが生活面での課題が多く就労継続が難しい人、一般就労経験があるがゆえに不安が大きく再び一般就労に挑戦できないでいる人、障害児教育を受けていなくそもそも自分が支援を必要とする人なのかという点で悩んでいる人、などなど、就労に向けての課題を抱えている人は多い。

就労促進訓練室には2年間という利用期限があるが、2年間で就労につながるという見通しがもてない人への対応を考えていかなくてはならない。

就労準備支援のステップを多層化し、通所の作業所が時間をかけても担える部分を明確にしていく。その上で相談支援機関・情報発信を行う雇用支援室を就職情報収集の窓口とし、就労に向けての職業スキルの評価、生活面での評価を作業所以外の場面でしてみたいと考えた時の就労促進訓練室の利用、とそれぞれの機能と役割分担は、今まで以上に新たな対象者のニーズにあわせていく必要がある。また、好事例、就労継続困難事例ともに、そこからのノウハウを作業所職員とも共有し、何度もチャレンジできる仕組みを作っていく、作業所の就労に向けての活性化を目指していく。

足立区は、授産・作業所利用希望者の数が多く、希望する施設に入れるとは限らない状況にある。せっかく希望する施設を利用できているのに、就労でそこを離れるには、就労がうまくいかなかったときに再び施設に戻って再チャレンジのチャンスを待てる、という保証が必要である。就職したいという強い気持ちを持ってもらいたいが、一方で安心して就労を失敗できる受け皿をどう保証するかを検討しないと、チャレンジできない人がいることも確かである。

関係機関も、足立区のこれまでの経過と地域の障害者と社会資源の特性を生かし、新たな対象者のニーズに即した就労支援システムを構築していかねばならない。

職業準備訓練修了生の定着率向上への取り組み

—定着率100%を目指して—

吉川 隆義（福岡県障害者雇用支援センター所長）

1. 障害者雇用支援センターの概要

障害者雇用支援センターは全国で14箇所、北は北海道美唄市から、南は九州の宮崎市に設置されている。いわゆる施設設置型で職業準備訓練を実施するために、訓練室を備えた就業支援を中心とした施設である。歴史としては、平成6年に熊本県に初めて設置され平成12年静岡県を最後に、国の方針が転換され設置型から斡旋型へ、そして現在の就業・生活支援センターへと移行拡大が図られているところである。全国の雇用支援センターの規模は、定員が10名・15名・20名・30名と4つの型があり、定員の合計は250名になる。平成16年度では341名が修了して、そのうち191名が一般雇用へ就職することができた。

2. 福岡県障害者雇用支援センターの現状

福岡県障害者雇用支援センターの現状について少し述べてみると、雇用支援センターの役割は『働きたい』という希望を持って入所した訓練生の目標達成に向けて支援することである。

しかしながら、就職することがゴールではなく、就職した後、そこから将来に向かって、いかに安定した社会生活を送るか、いかにしたら安定した職業生活を送ることができるか、雇用の継続につながるか、ということが課題であろうと考えている。

採用していただいた事業主にとっては、雇用してからがスタートといわれている。

そこで、表題の定着率向上への取り組みとその結果は、『定着率84.2%』というのが平成14年から16年までの3年間の数字である。数字で言いうと、入所者74名、就職者57名、在職者48名で就職率では77.0%となる。

	16年度	15年度	14年度	13年度	12年度
入所者	21名	27名	26名	27名	23名
就職者	20名	17名	20名	24名	17名
在職者 10/31 現在	20名	15名	13名	17名	9名

最近の5年間を見ると75.5%になる。定着率100%を目指しているが現実的には困難であろうと思う。

支援する側の私たちにとって多くの訓練修了

生が地域の中でいろいろな会社で継続して勤務ができているということは大変うれしいことである。それぞれの職場で頑張っている姿を見ることが一番の楽しみである。

雇用支援センターに対する地域の皆さんの期待の一番は『働きたい』の応援であり、就職の実現である。そしてできるだけ定着してくれることである。

そのために、各人の訓練期間中に可能な限り複数の事業所で職場実習の機会を設定することになっている。

職場実習も、職種の体験のための職場実習、雇用を前提としての選考を兼ねての実習、職場実習の結果によって採用を検討するという場合もある。

このような実習を繰り返しながら、本人の長所や課題などを把握することに努めている。

職場実習期間中は積極的に訪問して実際の仕事場で本人の隣に立ったり、離れたところから見守ったりと仕事場での邪魔にならないように実習支援に取り組んでいる。

さらに、就職後は職場への適応の向上と定着のための支援をここでは地域の障害者職業センターと連携して、当該事業所へジョブコーチの派遣を受けて就業支援に重点を置いて取り組んでいる。

具体的に言えば、福岡県では、平成8年4月から訓練生を受け入れていて、平成16年度までに188名が修了し140名が就職できた。就職率は74.5%で、140名のうち90名が在職中である。全体での定着率は62.5%になり、この90名の在職者に対して1年間で最低1回は職場訪問を行い、本人へ声掛けをしたり、事業主、現場の責任者、職場の同僚の方から職場での様子を聞かせてもらうことにしている。

繰り返しになるが、障害者の自立という言葉をよく聴くが、言葉では簡単であるが、自立するためには生活基盤の安定、日常生活の安定、また生活設計の基礎となる安定した収入も必要だろう。

就職して社会人になればよいと言うのではなく、いかにその職場に定着するか、継続して雇用してもらえるかということが一番重要なことであると思う。

本人達のやる気、達成感、緊張感を常に持続させるということがいかに困難であるかは、十分にご理解いただけるものと思う。

それを、職場の方たちや家族や支援者の理解と協力を得ながら、どのように継続していくかが必要である。本人の努力はもちろんだが、企業の理解だけでは解決しないものがある。

雇用支援センターにとって難しい課題がここにある。日頃は訓練生の準備訓練、職場実習支援のかたわら過去の実績に基づく、修了生の定着支援や継続雇用の支援に絶対的な時間と労力が必要とされるからである。

3. 実習支援・定着支援の現状

そこで、実習支援と定着支援の取り組みについて説明すると、平成16年度の実績では、訓練生21名に対して職場実習が延べ73件、一人当たり3.5事業所、実習支援に伴う同行支援援助の回数が412回、一人当たり19.6回、一回の実習について、5.5回程度の支援になり、一事業所の実習は一回10日から2週間程度を計画しているから、実習期間の半分程度は訪問していることになる。しかも、すべての支援が時間中だけで済むことはなく、時間外・休日に及ぶ場合も多々ある。

実習支援のほかに定着支援もあるが、これが298回、継続就職者90名で一人3.3回の支援を実施していることになる。

実績だけ見ると、実習支援と定着支援の合計で705回の支援になり、これを4人の指導員が連携して行っているが、一人平均176回の会社訪問や家庭訪問をしていることになる。

年度別職場実習・定着支援状況

	16年度	15年度	14年度
実習支援	412回	238回	389回
定着支援	298回	285回	185回

このことは、時間的にも経費的にも大きな負担ではあるが、障害者の就業支援を実施していくうえでは絶対必要な要素であり、職員も事業所の皆さんの期待にこたえるためにも継続しなければならない業務であると理解し取り組んでいる。

定着支援については、福岡障害者職業センターからのジョブコーチの派遣による支援も大きな力になっている。

4. おわりにあたって

事業所の方には、障害者の雇用の安定のために、『長い目で見てください、そこに本人の新しい可能性を見つけてやっていただきたい』といつもお願いしている。

生産性や成果を求められる厳しい時代に、そんな悠長なことは言っておれないという声も聞こえてくるようだが、知的障害者の可能性を長

い目で見えてくれる、こういう企業が増えたらいいなと思っている。

その積み重ねによって、安心して働くことができる環境が整っていくのではないだろうか。

もちろん、就業支援を担当する私たちも今以上に定着支援に力を入れてまいりたいと考えている。

雇用支援センターの修了生の定着が100%になることを目標に、就業支援も精一杯取り組んでいる。

一方で、就職後のフォローになくてはならないものがあり、それは地域の生活支援機関との連携と情報の交換がある。

具体的に言うと、就職して給料を楽しみに働いているが、効果的な買い物やお金の使い方が十分理解できない人もいるのである。

あるいは、仕事が終わった余暇の時間の過ごし方や休日の過ごし方など不安を感じている人もいるのである。

そんなときに地域の生活支援センターや余暇活動に取り組んでいる団体と連絡を取り合って個別・具体的な支援をお願いしている。

就職したら支援も終わりではなく、今まで以上の生活上の支援が必要となる場合があり、地域の福祉団体と連携しいつでも支援できる体制を整えることが、安心して働くことのできる環境を育てていくのではないだろうか。

最後に、本日は全国で14箇所の雇用支援センターの中から福岡の事例を発表させていただいたが、それぞれの地域で障害者の就業支援に精一杯活動しているので、今後とも連携や情報の交換をよろしくお願いしたい。