

# 「授産施設等個人調査」による一般就労への移行に関する 阻害要因の検討

○石川球子（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）  
原島雅之（同 事業主支援部門）・野中由彦（同 障害者支援部門）・  
犬飼直樹（同 事業主支援部門）・吉泉豊晴（同 事業主支援部門）・  
若林功（同 事業主支援部門）・平川政利（同 事業主支援部門）・  
石黒豊（同 社会的支援部門）・星加節夫（同 事業主支援部門）

## 1 目的

「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」では、授産施設等の福祉施設の利用者を対象に「授産施設等個人調査」を実施した（石川他2005;石川,2006a;石川他,2006b）。

本調査実施の背景として授産施設等から一般就労への移行率に関する課題が挙げられる。そこで本報告では、本調査結果をもとに、一般就労への移行に関する阻害要因について検討するとともに、必要となる方策を考察することを目的とした。

## 2 方法

平成17年3月に通所授産施設102所、クラブハウス1所、福祉工場29所、更生施設5所、障害関連センター6所の計143所に合計1,494票の調査票を送付した。「精神障害・身体障害用調査票」は全31問、さらに「知的障害者用調査票」は全30問とした。また、質問内容は障害状況、施設状況、職歴、希望する労働条件、施設への要望に関するものであった。

## 3 結果

845件の回答があり、回収率は57%であった。阻害要因検討のための分析結果を以下にまとめた。

### (1) 障害程度別就職希望の状況

まず全体においては就職を「希望」及び「今後希望する予定」が51.9%、就職を「希望しない」が48.1%であった。

障害程度別の「希望しない」の割合は、重度が最も高く54.6%で、中度が45%、軽度が38%であった。

表1 障害程度と就職希望者の割合

		就職希望			合計
		希望する	希望予定	希望しない	
障害程度	重度	人数 69	54	148	271
		割合 25.5%	19.9%	54.6%	100%
	中度	人数 91	57	121	269
	割合 33.8%	21.2%	45.0%	100%	
	軽度	人数 32	25	35	92
	割合 34.8%	27.2%	38.0%	100%	
合計	人数	192	136	304	632
	割合	30.4%	21.5%	48.1%	100%

### (2) 精神障害者の一般就労の経験

3障害の就職経験の有無（表2）及び就労期間（表3）について検討した。障害による差をみるために $\chi^2$ 検定を行ったところ、精神障害では就職経験ありと答えた人が有意に多かった（ $\chi^2(2)=44.84$ ,  $p<.01$ ）。また、在職年数については精神障害に1年未満の割合が多く、身体障害には5年以上が多くみられた（ $\chi^2(6)=30.02$ ,  $p<.01$ ）。

表2 一般就労の経験の有無

		就職経験		合計
		経験あり	経験なし	
身体	人数	105	103	208
	割合	50.5%	49.5%	100%
	調整済み残差	-3.00	3.00	
精神	人数	162	45	207
	割合	78.3%	21.7%	100%
	調整済み残差	6.69	-6.69	
知的	人数	147	139	286
	割合	51.4%	48.6%	100%
	調整済み残差	-3.42	3.42	
合計	人数	414	287	701
	割合	59.1%	40.9%	100%

表3 一般就労在職期間

		障害		
		身体	精神	知的
1年未満	人数	24	78	32
	割合	20.9%	43.3%	22.5%
	調整済み残差	-2.65	4.81	-2.56
1年以上3年未満	人数	19	32	31
	割合	16.5%	17.8%	21.8%
	調整済み残差	-0.72	-0.44	1.14
3年以上5年未満	人数	12	18	23
	割合	10.4%	10.0%	16.2%
	調整済み残差	-0.65	-1.14	1.81
5年以上	人数	60	52	56
	割合	52.2%	28.9%	39.4%
	調整済み残差	3.53	-3.44	0.30
合計	人数	115	180	142
	割合	100	100	100

### (3) 障害程度と就職経験

就職経験について、障害程度の差を調べるために $\chi^2$ 検定を行ったところ、重度（57.8%）は中度（33.2%）及び軽度（23.3%）よりも「就職経験なし」の割合が有意に多かった（ $\chi^2(2)=45.03$ ,  $p<.01$ ）。

#### (4) 障害種類と就職経験

障害による違いを検討するために $\chi^2$ 検定を行ったところ、身体障害は他に比べて一般就労を経験していないと回答した割合が有意に多かった( $\chi^2(2)=15.40$ ,  $p<.01$ )。

#### (5) 入所年数と就職希望

就職希望について施設における作業年数による違いを調べるために分散分析を行ったところ、非希望者の作業年数(9.35年,  $SD=7.83$ )が、希望者の作業年数(6.75年,  $SD=5.91$ )よりも有意に長いという結果であった( $F(1,683)=19.5$ ,  $p<.01$ )。

#### (6) 入所年齢と就職希望

就職希望について入所年齢による違いを調べるために分散分析を行ったところ、非希望者の入所年齢(26.8歳,  $SD=10.4$ )が就職希望者の入所年齢(29.6歳,  $SD=10.6$ )よりも有意に低かった( $F(1,670)=10.32$ ,  $p<.01$ )。

#### (7) 求職活動の有無と求職理由

本調査の就職希望者の内、求職活動を始めている人と希望してはいるが求職活動をしていない人との相違を検討するために「求職活動の有無」を従属変数、「就職したい理由」の7項目および「会社で働くことについての心配」の7項目を独立変数としてカテゴリカル回帰分析を行ったところ、「就職したい理由」のうち、「施設で体力や能力に自信がついたから( $\beta=-.19$ )」、「知識・技能を生かしたい又は向上させたい( $\beta=.18$ )」の2項目のみが5%水準で有意であった。

### 4 考察

#### (1) 障害程度と障害種類

重度の回答者の「就職を希望しない」割合が他に比べて高かったことから、就職に難しさを感じている人の割合が高い傾向にあることが窺える。

さらに、重度の回答者の「就職経験なし」が他に比べて多かったことも就職へのチャレンジに対する阻害要因となることが考えられる。

身体障害では他の障害に比べて一般就労を経験していないと回答した割合が有意に多かった。一般就労の経験がないことが就職へのチャレンジに対する阻害要因となることが考えられる。

一般就労の経験のない施設利用者に対する支援として、施設内・外において、より現場に近い環境において経験を積むことができる体制が必要であろう。

#### (2) 精神障害者の一般就労の経験

精神障害者は就職経験のある割合が有意に多

かったが、就職先での経験が短い傾向にあることが推察され、求職の際にはこの点が不利な要因となる可能性が考えられる。長期間仕事から離れるといった事態を予防することが必要である。この点に関する支援として、リワーク事業は復職しやすいようにジョブコーチ等の人的支援と職場環境についての配慮を受けることができる事業と考えられる。

#### (3) 入所年数の長さ一般就労に対する意欲

就職を希望しない人の作業年数が就職希望者よりも有意に長かったという結果、さらに、就職を希望しない人の入所年齢が希望者よりも有意に低かったことから、入所年数(作業年数)が長くなるにつれて一般就労に対する意欲が低下している可能性が考えられる。

#### (4) 作業から得る知識・技能の重要性

就職希望者の求職活動の有無について、カテゴリカル回帰分析の結果から、「知識・技能を生かしたいまたは向上させたい」の項目と求職活動の実施に関連がみられたことから、「時間内に作業ができるか」、「通勤ができるか」といった不安要因以上に、「知識・技能を生かしたい」という意思を持ってない状況が求職活動に取り組むことへの阻害要因になり得るのではないかと推測される。

施設入所期間の作業内容をとおして、当事者が「知識・技能を生かしたいもしくは向上したい」と感ずることが求職活動への具体的な取り組みへの動機づけとなると考えられる。こうしたことから、施設内あるいは施設外における作業や企業での実習等をより現場に近い環境の中で体験することの重要性が示された。

### 文献

石川球子・原島雅之・野中由彦・犬飼直樹・吉泉豊晴・若林功：障害者の一般就労に関する意識第13回 職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集 障害者職業総合センター(2005)

石川球子：授産施設等個人調査の分析結果について「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研究」(中間報告書) 障害者職業総合センター(2006a)

石川球子・原島雅之・野中由彦・犬飼直樹・吉泉豊晴・若林功：「施設から一般就労への移行支援の課題」日本リハビリテーション連携科学学会第7回大会論文集(2006b)

# 障害者の就労実態

## － 稲城市等における調査結果から －

遠山真世（立教大学コミュニティ福祉学部 助手）

### 1 研究目的

障害者の就労問題は、就業率の低さなど全体的な面から論じられることは多いものの、その内実はほとんど明らかにされていないのが現状である。そこで本研究では、発表筆者らが行った「第1回障害者生活実態調査」のデータを詳しく分析し、回答者が直面している問題の実情に迫り、障害者の就労支援における新たな課題を提示してみたい。

### 2 調査概要

「第1回障害者生活実態調査」は、稲城市在住の障害者手帳を持つ者や福祉サービスの利用者等、および東京都内・近郊の身体障害者団体加入者等を対象とし、2005年12月に実施された。稲城市在住者については訪問調査を行い、依頼者数381人に対して94人の回答を得た（回収率24.7%）。障害者団体加入者等については郵送調査を行い、依頼者数67人に対し35人の回答を得た（回収率52.2%）。回答者数が少ないため、本調査の結果を一般化して論じるのは難しいが、少数であっても障害者のニーズを把握し、それに応えるのも社会福祉の務めであると考え、以下、得られたデータを丁寧に分析していきたい。なお、本調査の詳しい概要や結果については、報告書『障害者の所得保障と自立支援施策に関する調査研究』を参照されたい。

### 3 調査結果

#### （1）回答者の特徴

回答者129人中、男性が82人で女性が35人であった。稲城市在住回答者では94人中54人が男性、障害者団体回答者では35人中28人が男性であった。全体としては30～50代が多かったが、稲城市在住回答者では60代も12人いた。障害者団体回答者では40代が多かった。回答者全体のうち、身体障害者は92人、知的障害者は16人、精神障害者は18人であった（表1）。身体障害者の中では、稲城市在住回答者57人のうち肢体不自由者が24人で内部障害者も19人いた。障害者団体回答者では、35人

のうち不明1人を除く全員が肢体不自由であり、その中で不明6人を除く29人が重度であった。なお、ここでの重度身体障害者とは、身体障害者手帳1・2級の者を指す。

表1 回答者の障害種別

	稲城市在住	障害者団体	合計
身体障害	57 60.6%	35 100.0%	92 71.3%
知的障害	16 17.0%	0 0.0%	16 12.4%
精神障害	18 19.1%	0 0.0%	18 14.0%
重複障害	3 3.2%	0 0.0%	3 2.3%
合計	94 100%	35 100%	129 100%

#### （2）仕事の有無

以下では、一般的な就労年齢である20～50代の114人に限定し分析を行うことにする。

「主に仕事をしている」と回答したのは、全体の50%（57人）にとどまっていた。年代別にみると、主に仕事をしているのは30代30人のうち17人（56.7%）、40代38人のうち22人（57.9%）だったが、20代では13人中5人（38.5%）、50代では33人中13人（39.4%）とやや少なかった。男女別にみると、男性74人中44人（59.5%）、女性では40人中13人（32.5%）が主に仕事をしていた。障害種別ごとでは、知的障害者15人中9人（60%）、精神障害者18人中12人（66.7%）だったのに対し、身体障害者では78人中34人（43.6%）にとどまっていた（表2）。

身体障害者に限定して分析してみると、肢体不自由者では43人中17人（39.5%）、内部障害者では15人中10人（66.7%）が「主に仕事をしている」と回答していた。身体障害者のうち、稲城市在住回答者では45人中19人（42.2%）、障害者団体回答者では33人中15人（45.4%）という結果であった。障害者団体回答者の大半が重度の肢体不自由者であるのに対して、稲城市在住回答者には

内部障害者や中・軽度の障害者もいることから、重度肢体不自由者のみで比較を行ったところ、主に仕事をしていたのは、稲城市在住回答者で6人中1人、障害者団体回答者では27人中13人であった。

表2 仕事の有無

		身体障害	知的障害	精神障害	重複障害	合計
仕事あり	主に仕事	34 43.6%	9 60.0%	12 66.7%	2 66.7%	57 50.0%
	他が主	4 5.1%	1 6.7%	2 11.1%	0 0.0%	7 6.1%
仕事なし		38 48.7%	5 33.3%	4 22.2%	1 33.3%	48 42.1%
不明		2 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.8%
合計		78 100%	15 100%	18 100%	3 100%	114 100%

### (3) 仕事の種類

20～50代で主に仕事をしている57人中、19人(33.3%)が常用雇用、13人(22.8%)が福祉的就労で働いていた。障害種別ごとにみると、身体障害者34人のうち半数が常用雇用であった。知的障害者では9人中6人(66.7%)が福祉的就労であり常用雇用はいなかった。精神障害者では、12人中6人(50%)が福祉的就労、臨時・日雇が4人、常用雇用も1人いた(表3)。

表3 主に仕事をしている人の仕事の種類

	身体障害	知的障害	精神障害	重複障害	合計
自営業	5 14.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 8.8%
会社・ 団体役員	5 14.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 8.8%
常用雇用	17 50.0%	0 0.0%	1 8.3%	1 50.0%	19 33.3%
臨時・ 日雇	2 5.9%	0 0.0%	4 33.3%	0 0.0%	6 10.5%
福祉的 就労	0 0.0%	6 66.7%	6 50.0%	1 50.0%	13 22.8%
NPO等で 就労	3 8.8%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 7.0%
その他	1 2.9%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	3 5.3%
不明	1 2.9%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	2 3.5%
合計	34 100%	9 100%	12 100%	2 100%	57 100%

身体障害者34人についてみると、「常用雇用」と回答したのは、肢体不自由者17人中9人(52.9%)、内部障害者10人中5人(50%)であった。身体障害者のうち、稲城市在住回答者では19人中12人(63.2%)、障害者団体回答者15人中5人(33.3%)が常用雇用で働いていた。障害者団体回答者では、会社・団体役員が4人、NPOでの就労も3人いた。重度肢体不自由者に限定して比較すると、常用雇用での就労者は、稲城市在住回答者で1人のみ、障害者団体回答者では13人中5人という結果となっていた。

### (4) 2004年(平成16年)の収入

ここでは、20～50代で調査時に主に仕事をしてきた人で、前年には収入がなかった人、および前年の収入が不明な人を除く42人について分析する。

「200万円未満」と回答した人が全体の57.1%(24人)、「100万円未満」という人も40.5%(17人)いた(表4)。全体での平均収入は約245万円であった。

表4 2004年の収入

	人数	%
100万円未満	17	40.5%
100-199万円	7	16.7%
200-299万円	6	14.3%
300-499万円	5	11.9%
500-699万円	2	4.8%
700-899万円	4	9.5%
900万円以上	1	2.4%
合計	42	100%

グループごとの平均収入を比較してみると、身体障害者は約363万円、知的障害者で約51万円、精神障害者では約57万円となっていた(表5)。仕事の種類別にみると、常用雇用で約346万円、福祉的就労では約9万円、NPO等での就労では235万円であった(表6)。ここで、障害種別ごと・仕事の種類ごとのいずれも、各グループの標準偏差は大きな値を示しており、同じグループ内でのばらつきが大きいことがわかる。ただし、福祉的就労の標準偏差が他と比べて小さいことから、回答者7人の収入が平均値に近い値であることがわかる。

表5 障害種別ごとの平均収入

	平均値	人数	標準偏差
身体障害	362.9	26	280.0
知的障害	50.8	5	78.0
精神障害	57.2	9	85.9
重複障害	50.5	2	62.9
全体	245.4	42	270.0

表6 仕事の種類ごとの平均収入

	平均値	人数	標準偏差
自営業	164.7	3	71.8
会社・団体 役員	574.5	4	325.8
常用雇用	345.9	16	239.8
臨時・日雇	85.5	6	90.4
福祉的就労	9.1	7	8.5
NPO等で 就労	235.0	2	63.4
その他	457.0	2	626.5
不明	8.5	2	9.2
全体	245.4	42	270.0

#### (5) 非就労者の状況

20～50代で仕事をもっていない50人のうち5人（10%）が通学、13人（26%）が家事に専念しており、30人（60%）が「その他」と回答していた（表7）。とりわけ、仕事をしていない知的障害者5人全員が「その他」と回答していた。これらの人々は、福祉施設等で収入を伴わない活動をしているか、もしくは何もしていない可能性も考えられる。また、障害者団体回答者16人中12人も「その他」と回答していた。これらの多くは、所属する障害者団体での活動が無償で行っているものと予想できる。

表7 非就労者の状況

	身体 障害	知的 障害	精神 障害	重複 障害	合計
通学 のみ	5 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 10.0%
家事 のみ	11 27.5%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	13 26.0%
その他	22 55.0%	5 100.0%	2 50.0%	1 100.0%	30 60.0%
不明	2 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.0%
合計	40 100%	5 100%	4 100%	1 100%	50 100%

就業希望の有無に関しては、50人中「すぐ働ける就業希望」と「すぐには働けないが就業希望」が合わせて27人（54%）であった（表8）。一方、

16人（32%）が「就業希望なし」と回答しており、就業を希望しているかどうか不明な人も7人いた。障害種別ごとにみると、身体障害者では40人中23人（57.5%）、精神障害者では4人中3人が就業を希望していた。これに対して、知的障害者では5人中4人が就業を希望していなかった。また、すぐには働けないが就業を希望している25人に、すぐには働けない理由を尋ねたところ、「病気療養中」と「常に介護が必要」が合わせて10人（40%）であった。一方、4人（16%）が「適職がない」と答えており、そのうち身体障害者が3人、精神障害者が1人であった。

表8 就業希望の有無

	身体 障害	知的 障害	精神 障害	重複 障害	合計
すぐ働ける 就業希望	2 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.0%
すぐには 働けないが 就業希望	21 52.5%	1 20.0%	3 75.0%	0 0.0%	25 50.0%
なし	10 25.0%	4 80.0%	1 25.0%	1 100.0%	16 32.0%
不明	7 17.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 14.0%
合計	40 100%	5 100%	4 100%	1 100%	50 100%

#### 4 考察

以上の分析から、本調査に回答した障害者の特徴的な就労実態が明らかとなった。

まず仕事の有無については、仕事を主としている人の割合は、知的障害者や精神障害者と比べて身体障害者の方が低い。後述するように、知的障害者と精神障害者で福祉的就労が多いことの影響もあるが、身体障害者の場合、加齢に伴う障害により、早期退職せざるをえないケースも多いと思われる。身体障害者の中では、内部障害者より肢体不自由者の方が、仕事を主としている人が少ない。肢体不自由者の場合、通勤に問題が生じ、就労の継続が困難になりやすいことが考えられる。一方、重度の肢体不自由者では、障害者団体回答者の半数近くが主に仕事をしてきた。障害者団体に所属することで、一般の地域住民より仕事に就きやすくなるとともに、就労への動機づけが働くということも予想できる。

次に、仕事の種類については、障害種別により大きな違いがみられ、知的障害者と精神障害者で、特に就労の場が限られているのがわかる。その一方で、精神障害者のうち、臨時雇用等の形であっても一般的な職場で働いていると思われる人や、常用雇用で就労している人もいた。就労に関して人的な支援や配慮が必要な点では、精神障害者も知的障害者も共通している。一般的な職場での精神障害者の就労実績は、知的障害者の職場拡大にも大いに役立つはずである。また、身体障害者の中では、肢体不自由者も内部障害者も、常用雇用されている人の割合に大差はない。先述したとおり、主に仕事をしている人の割合に差はみられるものの、仕事に就けた場合もしくは仕事を継続できる場合、常用雇用される可能性は同等であるといえるかもしれない。一方、障害者団体回答者では、会社等役員やNPO等での就労という人も多く、常用雇用されている重度の肢体不自由者も、稲城市在住回答者より多かった。障害者団体自身が、一般就労が難しい障害者の職場として活用しうると同時に、そうした人々を一般就労に結びつきやすくする面をもっていることがうかがえる。

仕事による収入についても、身体障害とそれ以外の障害では大きな差があり、仕事の種類によってもかなりの格差がみられる。特に、福祉的就労による収入は他と比べて非常に少なく、知的障害者と精神障害者の多くがそうした状況で就労している。このように、場が限られ収入もほとんどない形での就労は、金銭的な面でも社会的な面でも、障害者の自立生活を確実に妨げているといえよう。その一方で、NPO等での就労の平均収入は200万円を超えており、月収にすると20万円近くになっている。これだけの収入を得られれば、障害者の自立生活の実現に大いに役立つことだろう。ただし、同じ障害種別・職種であっても、その収入は個人間で大きく異なっていることから、職場の状況や仕事の内容、就労の経緯や障害の状況など、個別の事情によって収入が左右されてしまう現状もうかがえる。このことは、障害者の就労の不安定さを露呈しているといえるだろう。全体としての就業率や収入の低さだけでなく、就労を支援するシステムの網が整っていないという問題も、この結果から指摘できる。

そして、仕事をしていない人については、通学や家事以外の「その他」という回答が最も多い。

施設等や障害者団体で無償の活動をしている場合もあるだろうが、何もしていない人がいる可能性も捨てきれない。また、就業を希望していない者や就業希望の有無が定かでない人も多い。これらの人々は、単に就労のニーズをもたないというよりは、ニーズをもちにくい状況や、どちらとも言い切れない状況にあるのではないだろうか。特に知的障害者で「その他」と回答した人や就業希望をもたない人が多い。知的障害者の場合、他の障害種別や障害をもたない人々と比べて、もともと選択肢の少ない環境にあり、多様な生活のあり方や社会で働くことをイメージしにくい人も多いと思われる。一方、全体としては半分以上が就業を希望しているが、すぐには働けないという人も多い。その中には、長期間にわたっての治療や介助が必要な人も多いことが予想され、治療や介助を受けながらも就労できる体制づくりが求められる。また、就労支援が整備され、障害者の職場も拡大されれば、より多くの人々が就労を希望するはずである。

本研究を通じて、回答者の全体的な傾向に加え、障害種別が仕事の有無や仕事の種類、収入に大きく影響していることが改めて浮き彫りとなった。このような状況において、障害者の主体的な自立生活が妨げられていることは想像に難くない。その一方で、障害者団体がもつ職場としての活用可能性や、就労に結びつく情報や連携等の面での推進力も見受けられた。社会の中で働くことは、経済的な面だけでなく、人との関わりや生活の多様性・主体性といった面でも、われわれの生き方をより豊かなものにしてくれる。障害の有無や種類にかかわらず、開かれた場での就労を実現するため、支援システムの充実が急ぎ求められる。

## 参考文献

- 厚生労働省：身体及び知的障害者就業実態調査の調査結果について、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0327-3.html> (2003)
- 障害者生活実態調査研究会：「障害者の所得保障と自立支援施策に関する調査研究」(2006)
- 障害者職業総合センター：「障害者雇用関連統計集(第2版)」(1997)
- 手塚直樹：「日本の障害者雇用——その歴史・現状・課題」光生館(2000)

# 養護学校高等部から職業生活へのスムーズな移行に関する考察

## － 本人の主体性を重視した移行支援のあり方－

木村 彰孝（山口県立防府養護学校支援部進路支援課 教諭）

### 1 はじめに

過去、本研究発表会において、養護学校生に対する進路指導のあり方と関係機関の連携について考察<sup>1) 2)</sup>を行ってきた。その後の社会情勢の変化や教育現場における支援観の変化等により、多くの教育現場で連携に基づいた移行支援のあり方がクローズアップされるようになった。筆者も現場の異動等により新しい移行支援のあり方について実践を重ねてきた。

今回は、それらに基づき、本人の主体性を重視した移行支援のあり方について考察を行ってみたい。

### 2 本校における取り組みの視点変化

本校では、平成16年度より個別移行支援計画に基づいた支援体制の構築に着手した。このことにより、地域の社会資源によるサポートネットワークを、在学中から活用しながら、卒業時には比較的スムーズに地域への移行が実現できるようになってきた。

しかし、進路相談やケース会議で個々のニーズを引き出したつもりでも、なかなか「本人の意志」が反映されないまま支援計画が立てられる場合もあり、卒業後の不適応を招く原因ともなっていた。事実、卒業時点での進路選択で、保護者や学校の意見が中心となり決定されたケースでは、早期離職等の不適応が非常に多いことが明らかになってきている。

これらの反省や最近の社会情勢の動向から、「本人の意志」に基づいた移行支援の取り組みを開始した。主に就労を希望する生徒に対し実施しており、徐々に成果が出てきている。後半部分で、実践例を紹介する。

### 3 本人の意志に基づいた移行支援のポイント

本人の意志形成（進路選択）までの過程が重要であると捉えている。多少時間を要しても、本人が望んでいる生活とは何かを整理することで、生徒自身が自分の将来の見通しに対して、自信をもって挑戦できるようになるであろう。

如何に生徒自身をエンパワメントさせていくのか、個々のケースに応じて細かい配慮を行いながら、以下に示した様な対応により、本人の意思形成（進路選択）を支援している。

#### (1) 自分の意志を表出できる環境を用意する

夢や希望といったポジティブ面の意志ばかりでなく、「出来ない、分からない、困った」等の困難場面での具体的な意思表示も含め、どんなことでも躊躇することなく、自分の意志を表出できる配慮を行っている。また彼らの発言を尊重する姿勢も重要であろう。

#### (2) 一つでも多くの選択肢を提供する

具体的な経験を多数持ち合わせていれば、自発的な要求に対し、説得力のある発言が可能となるであろう。

そこで、現場実習はもとより、学校外での体験的な学習の機会を可能な限り提供している。福祉事務所、障害者生活支援センター、公共職業安定所等において学習活動を行っている。地域の社会資源や労働制度・福祉制度を理解することにより、より具体的な選択や積極的な行動がみられるようになってきている。

一例として、福祉施設の待機登録の時期を見据え、生徒自身が主体的に考え、行動する姿も見られるようになってきている。

#### (3) 自分のことは自分で行う

主体性をより明確にするため、必要な生徒には、現場実習先との交渉を本人に行わせている。事前に先方に理解を得て実施しているが、生徒たちは緊張しながら一生懸命に自分自身のことを伝えようとしている。

また、就職面接会等で生徒自身が実習先開拓を行い、就労まで至った事例もある。

これらのことにより、自分で努力して選択した進路先を、大切にしようとする姿勢が見られるようになってきている。

#### (4) 主体性を明確にした進路相談

本校では高等部1年生から計画的に進路相談の場を設定している。回を重ねるごとに幅広い関係機関を加え、卒業後の支援の在り方を多角的に検討している。

本人・保護者を中心とした運営を行い、本人自身からの「思いや願い」についての発言をもとに、検討を行うようにしている。

本人自身が、よりエンパワメントするためには、自分の意志が、関係各機関の役割分担により、具体化していく瞬間に直接遭遇することが大切であろう。

高等部1年生では、本人・保護者及び学級担任を中

心とした相談を実施している。その際、個別移行支援計画を作成し、次回の相談や職場開拓、現場実習時の支援等に積極的に活用している。

高等部2年生末には、一人ひとりの状況に応じた幅広い関係機関を加え、本人自身からの意志を明確に引き出しながら、それに基づいた支援計画を多角的に検討している（表1）。これらを基に、3年生4月からの連携の出発点としている。これが個別のサポートネットワーク構築の第1歩である。

高等部3年生では、現場実習をはじめとした具体的な支援を行いながら、構築されたサポートネットワークにより対応している。

進捗状況により、個別にケース会議を随時実施し、支援方法やサポートネットワークの再構築を行っている。そこでは、学校も含めた関係機関の役割分担を明確化し、徐々に地域資源による支援へスムーズに移行出来るよう配慮している。

表1 高等部2年生対象進路相談会（抜粋）

実施日	実施場所	関係機関	関係機関担当者	相談時間		
				1330-1415	1430-1515	1530-1615
				2-3 A	2-6 B	2-5 C
3月*2日 (火)	総合相談支援センター『○○△』(○○市)	○△公共職業安定所	D 上席職業指導官		○	○
		総合相談支援センター『○○△』	E コーディネーター	○	○	○
		○△就業・生活支援センター	F 就労支援ワーカー		○	
		○△生活支援センター	G 生活支援ワーカー			○
		○△市高齢障害課	H 主事	○	○	○
		山口県○○児童相談所	I 児童福祉司			○
		児童養護施設 ○△園	J 支援員			○
		山口県立防府養護学校	保護者	○	○	○
			本人	○	○	○
			学級担任	K	L	M
進路指導担当				○		

実施日	実施場所	関係機関	関係機関担当者	相談時間		
				1100-1145	3/31 0900	1400-1445
				2-2 P	2-2 Q	2-3 R
3月*5日 (金)	○○市障害者生活支援センター(○○市)	○○市障害者生活支援センター	S 支援員	○	○	○
		○市高齢障害課	T 主事	○	U 係長	○
		地域療育等支援事業 ○○センター	V 保健師	○	○	○
		山口県○○児童相談所	X 児童福祉司	○		
		山口県○○学園	Y 支援サービス課長	○		
		山口県立防府養護学校	保護者	○	○	○
			本人	○	○	○
			学級担任	AA	AB	AC
			進路指導担当			Z

#### 4 本人の主体性を重視した移行支援の実際

生徒自身の意志を重視しながら取り組んできた事例4例紹介する。

##### (1) 本人の固い意思により、地域移行および就労を目指したケース（表2）

①属性 A 男性 19歳 知的障害（軽度）

②状況 家庭の支援が弱く、そのことを自覚していた。そのため、自立を目指すための具体的な見通しを、本人が主体的に持てるようにする必要があった。

仕事と生活、両面の力を伸ばすと共に、主体的な取

り組みにより将来の展望を見いださせようと支援を開始した。1年次の11月より寄宿舎暮らしを始め、自立への意識が高まった。2年次の6月に通勤寮に体験入寮、併せて職場実習にも参加し、「将来は自立し、ひとり暮らしがしたい」という固い意志形成が図られた。2年次末の進路相談で、保護者や関係機関職員の前で、その意志を表明し、3年次5月より移行支援を開始した。

同一事業所で年間5回、100日を超える現場実習により、充分エンパワメントし、就労に対して意欲的態度で、自分の意志通りの進路決定に至った。

現在、通勤寮から地域に移行したいという強い意思のもと、毎月きちんと貯蓄をする等、具体的な行動を実行している。

表2 本人の固い意思により、地域移行および就労を目指したケース

年・月	学 校	公共職業安定所	地域療育等支援事業所	障害者生活支援センター	就業・生活支援センター	通勤寮	福祉事務所	本人	保護者	相談内容・支援策
H15-4								○	○	進路希望調査では、進学希望であった
H15-11	○							○	○	生活力を身につけるため寄宿舎に入舎。積極的な姿勢あり。
H16-6	○	○						○	○	初めての職場実習。根拠力が課題。
H16-8	○							○	○	保護者懇談。寄宿舎生活によりしつかりしてきた。自立したいという本人の意志を尊重した。
H16-10	○	○			○	○		○	○	初めての通勤寮体験入寮、職場実習も併せて実施。通勤寮を経由して地域生活への意欲が出てきた。
H17-3	○	○	○	○	○			○	○	進路相談で「通勤寮に入って自立したい。ひとり暮らしがしたい」と自分の意志を堂々と表明する。
H17-5	○	○	○		○	○		○	○	就労を前提とした一回目の実習の打ち合わせ。ここでも本人の前向きな意志表示がなされる。
H17-6	○	○			○	○		○	○	1回目の実習。就職を希望する意志があれば、次回以降は本人より事業所側に相談することを確認。
H17-7	○							○	○	2回目の実習について本人から事業所店長、通勤寮長に相談し、承諾を得る。
H17-8	○	○			○	○		○	○	2回目の実習。長時間・長期間の就労可能性を判断するため、事業所側より2週間の店長の提案、4週間実施。第一線の仕事を任せられる。
H17-9	○	○						○	○	求職登録と通勤寮利用手続きを、本人自身が行う。
H18-2	○	○	○					○	○	5回目の実習。年末年始を挟んで6週間、事業所での人間関係は良好。雇用で話がまとまる。
H18-2	○	○	○		○	○	○	○	○	雇用契約と通勤寮利用の意思確認のためのケース会議。
H18-3	○				○	○		○	○	卒業とほぼ同時に通勤寮に入寮。就労生活がスタートした。
H18-8	○	○						○	○	学校の後輩が見学を兼ねて事業所を訪問。自信たっぷりに後輩に挨拶していた。

##### (2) 就労継続の危機を自己責任の視点から自ら回避したケース（表3）

①属性 B 男性 19歳 知的障害（軽度）

②状況 小学校時代にいじめに合い、以来不登校。情緒障害児短期治療施設に中2時措置。本校では入学時から寄宿舎に入舎。真面目な性格で、年長者の理不尽な言動に過敏に反応する傾向があった。また、僅かな精神的負荷に耐えられず、他者に責任転嫁することが度々あった。これは家庭の支援の弱さに起因していた。

このケースでは、本人の自己決定を尊重しながら支援する傍ら、自分で決めたことに対しては最後まで自分で責任を持つこと（自己責任）を、充分認識させる方法で支援を行った。

就労後、不適応を起こした場合、他者に責任転嫁したうえで安易に離職することが予想された。在学中、同様な場面に遭遇したが、「嫌だけど自分で決めたことだから、続けないといけないと思っている」という意志を引き出し、その場を回避することができた。

2年次に2カ所の通勤寮の体験入寮を行い、その都度本人と相談を重ねながら意志形成を支援した。その過程で、「1人暮らしをしたいが、現状では困難なので通勤寮で力をつけてからにしたい」という具体的な意志が形成された。集団生活が課題であることを自覚しており、それを踏まえた意思表示であった。

表3 就労継続の危機を自己責任の観点から自ら回避したケース

年・月	学 校	公共職業安定所	地域療育等支援事業所	就業・生活支援センター	福祉事務所	本人	保護者	相談内容・支援策
								相談内容・支援策
H15-4	○					○	○	入学時より寄宿舎生活を始める。集団生活に馴染めず自分勝手な行動が目立つ
H16-6	○	○			○	○	○	2年次1回目の実習。A通勤寮に体験入寮、量販店にて職場実習を経験。将来の見通しを掴む。
H16-10	○		○	○	○	○	○	2年次2回目の実習。B通勤寮に体験入寮、病院内のクリーンスタッフとして実習。結果的にB寮を選択。
H17-3	○	○	○	○	○	○	○	進路相談会でB寮を希望し、将来は1人暮らしがしたいと意思表示。寮側から生活上の課題の改善が提案される。
H17-4	○					○		寄宿舎生活で不適応を起こすが、安易に逃避しないことを自分で選択する。
H17-7	○		○			○		ピアホームヘルパー3級の受講を自主的に希望してくる。
H17-8	○	○	○	○	○	○	○	介護老人保健施設の職場実習の面接をうける。本人は介護職に意欲を示す。
H17-9	○	○	○	○	○	○	○	ピアホームヘルパーの講座を受講する傍ら、老健施設での職場実習を4週間実施。B通勤寮に体験入寮。
H17-10	○					○		老健施設の実習では、利用者から感謝されたことが励みとなり、この仕事に魅力を感じると話す。
H17-11	○					○		ピアホームヘルパーの講座を無事修了。意識の形成が著しい。
H17-12	○	○	○	○	○	○	○	老健施設3回目の職場実習4週間。職場都合で入所部門から、通所リハビリ部門に異動。不安を訴える。
H17-12	○	○	○	○	○	○	○	老健施設で就労の可能性を検討する。比較的评价は高く、併せて課題の確認を行う。
H18-2	○	○	○	○	○	○	○	雇用を前提とした4回目の実習。利用者からも指名を受けるなど意欲的で向上心あり。
H18-3	○	○	○	○	○	○	○	雇用方法等の検討を行う。トライアル雇用を経た後、正式採用となる見込みが示される。
H18-6	○					○		通勤寮の生活面の不適応で支援を行う。自己責任について再認識させ、自分から危機を回避する。

途中、ピアホームヘルパー3級の講座を希望したが、これも本人の自己決定によるもので、様々な困難を乗り越え、最後まで受講することができた。この経験が本人の意思をより具体化させることになった。

卒業後通勤寮に入寮、トライアル雇用を経て、老人介護福祉施設に常勤職員として就労した。

数ヶ月後に、職場ではなく、通勤寮の生活面で不適応を起こし、就労継続が危ぶまれる事態となった。

自己決定と自己責任を再認識させた結果、「自分で選んだ進路なので、辛くても初心に戻ってやり直そう」という意志を引き出すことができ、事態を回避することが出来た。その後も紆余曲折はあるものの、順調に就労生活を送っている。

本人の意志に基づいた支援の重要性を再認識させられた事例であった。

(3) 本人の意志形成が不十分で離職したケース (表4)

- ①属性 C 男性 19歳 ADHDの疑い
- ②状況 自分の意志を持っているが、保護者の意見に揺らいでしまい、明確な意志形成がスムーズに行かないケースであった。このことは進路選択に限らず、在学中様々な場面で出現していた。そのため移行支援においては、十分な経験を積むことで自信をつけさせ、意志の形成を図ろうとした。高等部3年10月までの支援状況は表4を参照して頂きたいが、ここまでの間も他者の意見に振り回された様子が見られる。

表4 本人の意志形成が不十分で離職したケース

年・月	学 校	児童福祉施設	児童相談所	公共職業安定所	障害者職業センターA	地域療育支援事業A	県外福祉ホーム	生活支援センター	福祉事務所	本人	保護者	相談内容・支援策
H15-11	○	○						○				印刷工場で現場実習。はじめての現場実習であったが、2週間やり遂げることができ、今後の自信を得る。
H16-6	○	○						○				タイヤ工場現場実習。奥いに耐えられず途中で中止。工場のような現場は向いていないと考えるようになる。
H16-7	○	○									○	進路相談。保護者から卒業後同居は困難と申し出がある。
H16-8	○	○								○		進路相談。本人は「タイヤ工場は嫌だったが学校側から勧められたから実習した」と発言。通勤寮の利用を検討するよう、提案。
H16-11	○						○	○	○			通勤寮体験入寮と同時に事業所実習を3週間実施。飲食業にチャレンジ。高い評価を得る。通勤寮の生活も安定していた。
H16-12	○								○	○		進路相談。保護者は自宅からの就職を希望、本人はそれを受けるように。通勤寮の体験は本当はやりたくなかったと発言。
H17-3	○								○	○		本人と進路担当で相談実施。自宅には戻りたくない。通勤寮に入ることを適当と意思表示。
H17-3	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	進路相談会(表1参照)。保護者は通勤寮からの自立を希望、本人は通勤寮利用を否定し、児童施設での実習を希望する。
H17-6	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	進路相談会で希望した児童施設で体験実習を実施。その結果「自分の志るところではないことが良く分かった」と発言。
H17-7	○									○		児童施設と通勤寮での実習体験から「やはり通勤寮から就職を目指すのが適当かもしれない」と話し始める。
H17-9	○									○		就職を目指しているが、課題がある。福祉施設を経由して就職を目指す方法を実際に確かめるため療育支援事業Bの協力を得て、養生施設・県外の福祉ホーム・福祉工場等を見学。具体的な提案に意欲を示すようになる。
H17-9	○									○	○	求職登録と通勤寮の利用に関する意思確認を行政担当者と直接行う。本人は前向きに回答。
H17-10	○									○		障害者職業センターにて、準備支援事業1日体験。障害者職業センターから多くの情報を得る。
H17-10	○									○		ケース会議。通勤寮にもう一度挑戦したい。困難なら児童施設を考慮。自分でしっかり考えて決めたい。保護者には就職が決定してから話をしたいと発言。
H17-11	○									○		高校の合同就職面接会参加。自分1人で3事業所の人事担当者と面接し、現場実習先を見つけてくる。
H18-1	○									○		上記の事業所にて雇用前実習。確実たスピードが課題。通勤寮の生活には努力して馴染もうとしている。
H18-2	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	雇用可否についてのケース会議。トライアル雇用3ヶ月からスタートし、対人面の支援としてジョブコーチ支援も活用。
H18-3	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	保護者に対し就職が決まったことを本人が伝え、了解を得る。関係者から保護者に支援を要請するが、前向きではない。
H18-4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	通勤寮に入寮し、事業所に就職。しかし一週間後に無断欠勤し、行方分からなくなる。
H18-5	○									○		結局、保護者の意志で自己に連れ戻されたことが判明。本人は他者に責任を転嫁。通勤寮入寮も就職も白紙状態に。

高等部3年10月に就職面接会に参加、自分自身で3事業所と面接、1社から現場実習の了解を得てくる。現場実習を実施した結果、その事業所で就職が決まり、通勤寮入寮も確定した。ここまで自分の意志でやり遂げたので、大丈夫であると考えていた。卒業後早々に通勤寮に入寮し、就労生活がスタートした。

しかし、通勤寮から出勤後、事業所に出社せず行方が分からなくなるという事態が起きた。結果的に保護者が自宅に連れ戻していることが判明した。軌道に乗りかけた進路が、他者(保護者)により振り回された結果、離職(退寮)という残念な結末となった。

入学時点からこのような事態は充分予想された。早期から支援したにもかかわらず、残念な結果になったのは、保護者との共通理解がなかなか得られず、本人の意思形成を阻害する要因となってしまったため、充分エンパワーできなかったためと考えている。

本事例は、本人の意思形成が不十分であると、進路

先が決まったとしても、定着には至りにくいということを示している。

**(4) 具体的な意志形成が図られたことにより就労移行が見込まれるケース (表5)**

- ①属性 D 男性 17歳 知的障害(軽度)
- ②状況 内向的な性格で、初めての場面では馴染むことが難しい面がある。経験不足から出来ることも、出来ない諦めてしまったり、困難場面で質問が出来ず固まってしまうこともある。そこで「自己選択・自己決定」の力を育成し、積極性を引き出すことを支援目標とした。具体的には、生活経験を増やすこと、会話を楽しむこと、困難時に質問すること、卒業後のライフスタイルを考えること等を支援計画の重点目標とした。

表5 具体的な意志形成が図られたことにより就労移行が見込まれるケース

年・月	学 校	公 共 職 業 安 定 所	通 勤 寮	事 業 所	福 祉 事 務 所	本 人	保 護 者	相談内容・支援策
H16-7							○	進路相談。卒業後、工場で働きたい。将来はアパートで一人暮らしがしたい。
H16-11	○			○		○	○	初めての現場実習。体力が課題。あいさつ・報告は出来ていた。スピードを意識すると良い。家族の協力が有り良い刺激になった様子。
H17-6	○		○	○		○	○	A 通勤寮を利用して、自動車整備工場で実習。一日目は気が進まず社拒否。寮の職員の支援で残りの実習は行くことが出来た。B 通勤寮でも体験したいと意思表示。
H17-11	○		○	○		○	○	B 通勤寮を利用して、水産加工工場での実習。寮生活は比較的良好であったが、事業所では困難場面で質問が出来なかった。通勤寮の利用は積極的。
H18-4	○						○	A 通勤寮では新規の入寮が困難となり、B 通勤寮利用を前提に相談を進めることになった。本人と共にB 通勤寮の寮長を訪問。このことがきっかけで、やる気を起こす。
H18-6	○	○		○				C 事業所を見学。魅力はあったが困難な仕事であったため、自分から社長に、ことわりの連絡をする。
H18-7	○	○	○	○			○	D 事業所を見学。運輸宅配業で、自分の希望を店長に伝え、実習が実現。
H18-7	○	○	○	○			○	B 通勤寮、D 事業所での雇用を前提とした実習。バスの乗り間違えも自分で解決できた。寮では仲間の輪に入っていた。D 事業所では、質問もでき、自分から仕事を探してこなすなど積極性が評価された。
H18-8	○						○	夏休み中に、自主的に進路担当者に相談するために登校。次回の実習の日程について自分の希望を提案。提案通り実施できることになった。
H18-9	○	○	○	○			○	本人の希望により、B 通勤寮、D 事業所での2 回目の実習が実現。前回以上に評価され、D 事業所店長が、雇用の意志を示される。
H18-10			○	○			○	3 回目の実習について、本人からB 通勤寮長・D 事業所店長に対し実習の相談中。

1年時の現場実習で、家族が協力してくれたことが良い刺激となり、それに答えようとする「やる気」が芽生えた。このことがきっかけとなり、「通勤寮を体験して、どのような所なのか知りたい」という意志を表明することができた。

2年時、2カ所の通勤寮での体験入寮により、利用意志を固めた。集団生活には苦手意識もあったが、自分で決めた目標実現のため、乗り越えられる見通しが得られたようであった。B 通勤寮では、休みの日に自炊活動にも挑戦し、生活面での意欲も育っている。

以上のような経緯で、2年次終了時の進路相談場面では自信をもって「自宅からの就労は難しいと思うので通勤寮で生活したい。将来はアパートで1人暮らしをしたい。」という卒業後のライフスタイルが描ける

ようになった。

このケースは、本人のニーズによる適切な支援計画に沿って、経験を積みながら意志の形成を図ることができた事例である。意志が形成された後は、本人が次々と新しい場面を切り開いて行ったように思う。

これを記している10月の時点では就職が決定したわけではないが、ほぼ見通しがついたと言っても良いだろう。

**5 まとめ及び考察**

以上述べた3ケースでは、いずれも本人がエンパワメントしたことにより、前向きな姿勢を引き出すことができたと言えるであろう。

また、支援者としての家族の役割が大きいことも改めて浮き彫りになった。

サポートネットワークの構築<sup>1) 2)</sup>による、有機的な地域資源の連携による支援<sup>3)</sup>、および本稿で述べた「本人の意志に基づいた支援」の2つの側面が、学校から職業へのスムーズな移行および定着に有効であると考えている。そのためには、個人個人の的確なニーズの把握が必要不可欠である。

これらの支援手法は、精神保健領域で近年提唱されているIPS(Individual Placement and Support: 個別職業紹介とサポートモデル)<sup>4)</sup>の手法と一部類似している部分があるのではないかと考えている。

認知の障害という部分を考慮すれば、LD・ADHD・高機能自閉症等や知的障害に対しても、IPSの取り組みを参考に新たな展開が期待できるのではないだろうか。

このことについては、いずれ機会があれば比較検討を行ってみたい。

**《引用・参考文献》**

- 1) 勿田文記・木村彰孝：養護学校生への職業リハビリテーションにおける移行サービスとサポートネットワークの機能、「障害者職業総合センター研究紀要 No.8」, 障害者職業総合センター (1999)
- 2) 木村彰孝・松原孝恵：養護学校生に対する進路指導のあり方と関係機関との連携について(2),「第7回職業リハビリテーション研究発表会論文集」, pp.132-135, 障害者職業総合センター (1999)
- 3) 木村彰孝：一人ひとりのニーズに応じた進路支援の在り方,「特別支援教育 NO.20」, 東洋館出版社, pp.24-28 (2006)
- 4) 小嶋ひかる他：精神障害者に対する新しい就労支援のアプローチ～ACT-Jプロジェクトにおける個別職業紹介とサポートモデル(IPS)の実践～,「第13回職業リハビリテーション研究発表会論文集」, 障害者職業総合センター, pp.46-47 (2005)

# 国立身体障害者リハビリテーションセンターとしての 就労移行支援事業の実施について

近藤和弘（国立身体障害者リハビリテーションセンター更生訓練所職能部 職業指導専門職）

## 1 はじめに

国立身体障害者リハビリテーションセンター（以下「センター」という。）更生訓練所は、平成18年10月に指定障害者支援施設として障害者自立支援法（以下「支援法」という。）に基づく事業を開始しました。提供するサービス内容は平成17年度より検討を行ってきたものであり、その一部については平成18年4月から試行を開始しております。今回は特に就労移行支援事業について報告をします。

## 2 多機能型の支援

居間実施サービス事業については、「就労移行支援事業」「就労移行支援（養成施設）」と「自立訓練（機能訓練）」「自立訓練（生活訓練）」。居住の場を提供する事業として、「施設入所支援」を実施する多機能型の事業を運営します。それぞれの事業の詳細については表1を参照してください。

## 3 国立職業リハビリテーションセンターとの関係

従来、隣接の国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハ」という。）とは一体的な運営を行っており、利用者のほとんどの方がセンター入所後に職リハの職業評価を受け、合格された方は職リハの訓練を利用されています。

職リハの利用は就労移行支援相当サービスと位置づけられ、支援法の対象外となりますが、今後も、同様の手続きを経て職リハの訓練を利用することができます。

## 4 就労移行支援事業のねらい

就労移行支援事業として取り組むにあたってのねらいは、次の5点です。

- ①利用者の就労を実現する
- ②利用者の自立意欲・自立能力を高める
- ③雇用者が求める人材像や考え方を知る
- ④事業を運営するための職員の役割の再編を行う
- ⑤センター全体の機能を活用した支援体制・支援環境を整える

## 5 訓練プログラムの整備

訓練プログラムをあらためて整備するにあたり、重要なことは、雇用者の求める人材像や考え方を踏まえること、利用者ニーズに合致することに留意することです。さらに、それぞれのプログラムが有機的に連携しあうことで利用者の就労への意欲や能力が高まることをねらいとしています。訓練プログラムは次の通りです。図1を参照してください。

図2は入所から修了までの支援の流れ図（例）です。

### ①技術習得訓練

従来の電気・電子、パソコン、クリーニング訓練といった、職業に必要とされる知識や技術の習得を目的としたプログラム。

### ②職場体験訓練

修了生を雇用されている事業主さんから「技術もさることながら、とにかく毎日遅刻欠席無く出勤できること。働くという意識をしっかりと持っていること」等の人材に関するお話を聞くことがあり、特に充実を図った支援内容です。

センターの各部署から業務として行っている実際の仕事を受注してきます。この生きた仕事（教材）を利用して、納期をいかにして守るかといった実際の職場の様子を体感していただき、働くための力を

身につけていただくことが目的です。具体的には次のようなことを学んでいただきます。

- ・社会、職場のルールを学びます
- ・受注から納品までの仕事の流れを学びます
- ・作業を遂行するための方法を学びます
- ・共同作業、チームワークについて学びます
- ・職業人としての社会生活上必要な諸能力を学びます

### ③実習システム

日々の訓練成果の確認や実際の職務を試行する場として、実習のシステムを充実させました。

#### ○センター内職場体験実習

センターの各部署を実習先として、より実社会に近い環境での訓練を実施します。利点は、いきなり事業所での実習では不安があるという利用者に対しても有効である。また、日常生活の安定が図れたまま行えること。たとえ失敗をしても実習先との信頼関係が損なわれないこと。任せられて仕事をしているという責任感や自信が生まれて、さらなる訓練意欲の向上に繋がること、何度も利用できることです。

センター内職場体験実習を通して、職員も事業所との対応を想定した支援方法等の習得が出来ることから、職員資質の向上も目的の一つとなっています。

#### ○センター外職場実習

実際の事業所での実習を行います。利点は、通勤も含め社会生活上で必要な体力をはじめとして、働くための様々な力が備わっているかという総合的な確認や評価が出来ることです。

### ④職業準備訓練

就労に関わる基本的な知識の習得や体験活動を通じて、基礎的な労働習慣や職業意識を身につけ、安定した社会生活を営む方法について理解することを目的に、次の内容を行います。

- ・自分を知る。
- ・職場のマナー(挨拶と言葉遣い、電話の対応、身だしなみ)を身につける。
- ・働くための準備(職種を知る、自分に適した仕事、就職の手続き)を理解する。

- ・地域で生活する際の社会資源の活用を学ぶ。
- ・お化粧講習。

## 6 就労マッチング支援

雇用を確実に実現するための就労マッチングの取り組みとして、就労マッチングチームを編成しました。マッチングチームは、利用者に合った事業所探し(職場開拓)、事業所と利用者との仲介(マッチング)、就労の定着・継続のための支援(フォローアップ)を行います。具体的には、利用者の訓練状況を把握して、効果的なタイミングで就職活動が行えるように計画を立て、就職相談会参加のための履歴書記入の指導や模擬面接などの支援等を行います。就職後も雇用が継続できるように修了生及び事業所との相談や支援を行います。

## 7 今後の課題

- ・一定期間内における訓練を効果あらしめるための新たな評価手法及び訓練プログラムの設定手法の確立
- ・多機能型を活かした自立訓練事業との有機的なサービス提供
- ・エンパワメントを高めることやフォローアップ体制を強化することによる就労定着率の向上
- ・身体障害者・精神障害者・知的障害者の3障害の受け入れ体制の確立
- ・関係機関との連携の強化

## 8 まとめ

次の言葉に集約されます。“「**選ばれる施設**」を目指して。”

# 表1 利用内容

	昼間実施サービス				施設入所支援
	就労移行支援	自立訓練		就労移行支援 (養成施設)	
		機能訓練	生活訓練		
<b>対象者</b>	主に身体に障害がある就労を希望される方で、新しい知識や技能を習得して就労の見込まれる方が対象です。	主に視覚に障害がある方で、自立した生活を送るために、訓練を必要とする方が対象です。	自立して生活する力を身につけるために訓練や支援が必要な主に高次脳機能障害をお持ちの方が対象です。	視覚に障害がある方で、資格を取得することで就労又は自立が見込まれる方が対象です。	就労移行支援や自立訓練等のサービスが効果的に活用できるように、通所が困難な方に夜間における居住の場を提供します。
<b>定員</b>	<b>100名</b>	<b>20名</b>	<b>10名</b>	<b>170名</b>	<b>340名</b>
<b>サービス内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職業準備訓練</li> <li>○職場体験訓練(模擬職場)</li> <li>○技能習得訓練(機械製図、電気・電子、織物、一般事務、経理事務、事務補助、クリーニング等)</li> <li>○実習訓練(センター内職場体験実習、センター外職場実習)</li> <li>○就労マッチング支援(職場開拓、就職活動、フォローアップ等)</li> <li>○自動車運転訓練</li> <li>○スポーツ訓練</li> <li>○クラブ活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日常生活訓練(日常生活動作、家事、補助具操作)</li> <li>○コミュニケーション訓練(点字、パソコン等)</li> <li>○移動(歩行訓練)</li> <li>○スポーツ訓練(基礎体力の維持)</li> <li>○就労支援(職場復帰調整、職業準備訓練)</li> <li>○相談支援</li> <li>○スポーツ訓練</li> <li>○クラブ活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○日常生活訓練(掃除、洗濯、調理)</li> <li>○代償手段の獲得(メモリーノートの活用等)</li> <li>○スポーツ訓練(基礎体力の向上)</li> <li>○グループ訓練(対人スキルの獲得)</li> <li>○社会技能の向上(福祉サービスの知識、一般教養等)</li> <li>○職業準備訓練(パソコン訓練)</li> <li>○スポーツ訓練</li> <li>○クラブ活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門課程(修業年限 3年)大学に入学することができる方又は同等以上の学力をお持ちの方。</li> <li>高等過程(修業年限 5年)高等学校に入学することができる方。</li> <li>○あん摩・マッサージ・指圧師・はり師・きゅう師の資格取得に向けた、基礎及び専門カリキュラム。</li> <li>○日常生活支援</li> <li>○就労支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○宿舎の提供</li> <li>○宿舎利用相談</li> <li>○生活介助</li> <li>○食事の提供</li> </ul>
<b>利用期間</b>	<b>24ヶ月以内</b>	<b>18ヶ月以内</b>	<b>24ヶ月以内</b>	<b>3年又は5年</b>	昼間実施サービス期間内
<b>利用料</b>	<p>更生訓練所を利用する場合には、市区町村が定めた利用料に加えて、食事及び光熱水料を自己負担していただきます。</p> <p>なお、利用料については、課税状況等より決定されますが、減免制度等がありますので市区町村の福祉担当窓口にご相談下さい。</p>				

# 就労移行支援事業の訓練プログラム

技術習得訓練、職場体験訓練、センター内職場体験実習、職業準備訓練、を組み合わせ、繰り返し実施することで働くための力を身につけ、就労をめざす

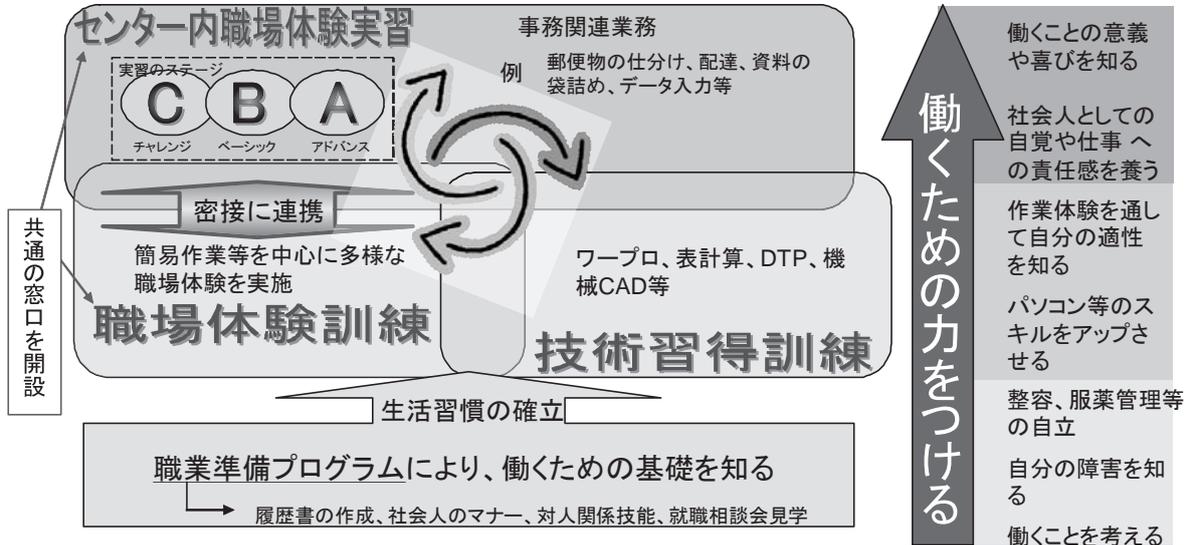


図1 訓練プログラムの内容

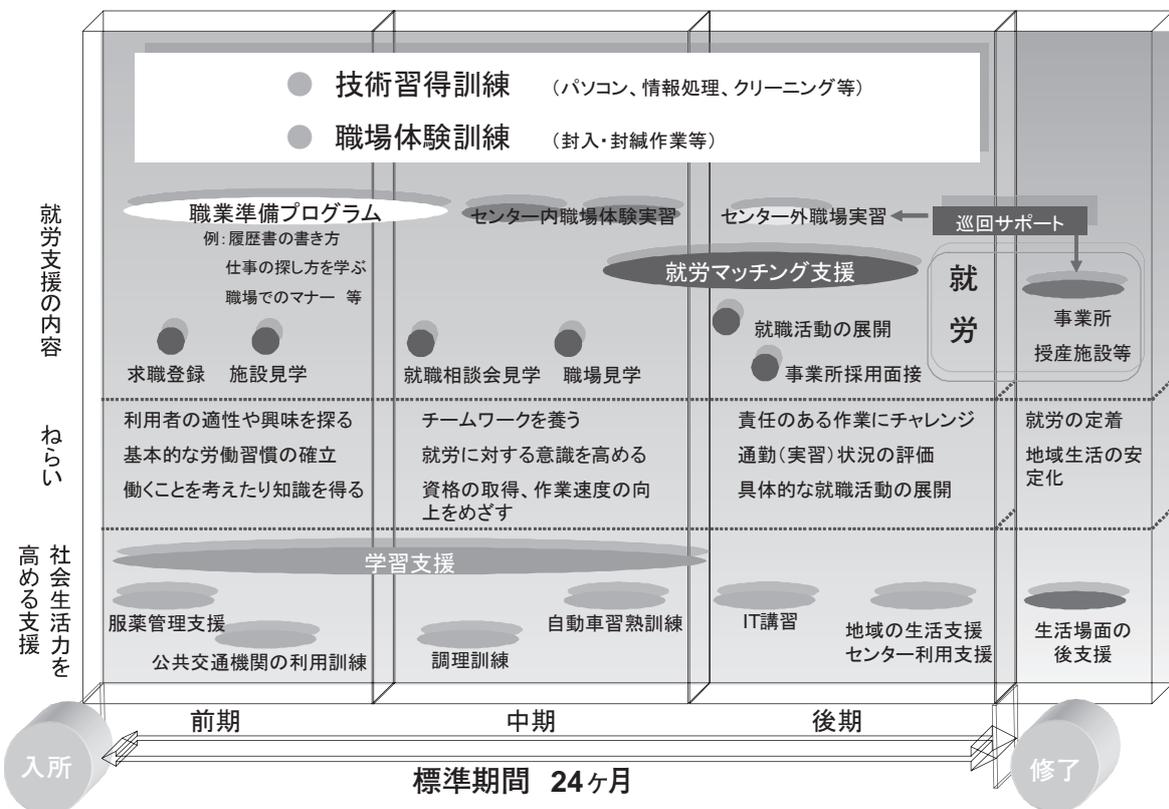


図2 入所から修了までの支援の流れ(例)

# 授産施設利用者のグループ就労へ向けての支援 －就労移行支援に向けての試行的取り組みへの支援－

内藤 和人（水戸地区障害者就業・生活支援センター 相談支援専門員）

## 1 はじめに

今年4月に障害者自立支援法が施行され、この10月からは、5年の猶予期間に新体系への移行が始まり、就労移行支援に移行を検討している施設もあろう。しかし、長い間従来の制度に馴染んだ利用者や職員は、新体系への移行には、ノウハウも少なく、具体的なビジョンが描きにくいのが実情である。特に、施設側の一番の不安材料は、実習や雇用をしてくれる企業が見つかるかどうかという点である。

そのような状況下、水戸地区障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）では、今までの支援実践で築いたノウハウを生かし、施設単独では実施が難しかった就労移行支援に向けての試行的取り組みを、センターが取りまとめるという形で挑戦することとなった。

## 2 グループ就労を始めた経緯

### (1) 得意先企業からの人員増の話が契機

この話が浮上したのは、平成18年5月中旬であった。得意先会社3社から、「人員増を検討している」という話が、そもそもの始まりであった。

その中でも、あるリサイクル企業の作業内容は、ポリ袋に入ったペットボトルの袋をカッターで破き出す作業で、単純な作業であった。また、3～4人とまとまった人数を受け入れてくれるということから、単独就労の難しい重度の障害者でも可能ではないかということから、近隣の授産施設への打診を検討していた。

### (2) 該当施設が見つからない

この件につき、まず自らの法人内授産施設4箇所に対応が可能かどうかについて打診してみた。しかし、職員の配置が難しいことと、対応できる利用者があるかどうかの見通しがつかず、見送られてしまった。

次に、他の2法人の授産施設にも打診をし、作業場の見学をしたが、現地までの送迎体制や作業面で難しいとの判断で実現できなかった。

### (3) 再度自らの法人内施設に打診

最初の打診では、法人内授産施設でも急な話で、職員間の意見もまとまらず、見送られた経緯があった。

しかし、センターとしては、会社からの願ってもない良い話に、何とか答えられないかと考えた。

そこで、今回の取り組みは、将来、就労移行支援制度へ向けての試行的取り組みとして位置付け、利用者には、福祉的就労から一般就労へ向けての意識を高めていくきっかけ作りの場とすれば、各施設の賛同が得られるのではないかということで、再打診を図った。そして、今回は1施設に任せるのではなく、センターも含めた5施設で協力体制を組むことも提案した。参加施設は以下の通り。

- ①水戸市身体障害者通所授産施設「のぞみ」
- ②水戸市知的障害者通所授産施設「はげみ」
- ③水戸市知的障害者通所授産施設「みのり」
- ④「ワークス」あかつか・リサイクルセンター（以下「のぞみ」「はげみ」「みのり」「ワークス」という。）

### (4) その後数回の合同会議を経て実現へ

今回協力体制を組むことにより、各施設の負担が軽減されるため、グループ就労の実現に向けて他の4施設からも賛同が得られた。具体的な支援に向けての会議を設定し、実現に向けての調整に入った。

#### 【第1回会議・7月4日】

- ・ 取り組み意義の再確認
- ・ 各施設から候補者のリストアップ依頼
- ・ 試行期間は8月から10月までの3ヶ月間
- ・ 10時から15時までの4時間従事（1時間休憩）
- ・ 会社から時給500円が支給されるが、授産収入にはせず、個人に支給する。（動機付けの為）

#### 【第2回会議・7月14日】

- ・ 4施設の所在地が違うので、実習者は「はげみ」に集合し、そこから現地まで送迎する。
- ・ 実習者は有給だが、施設の籍は残す。
- ・ 但し、施設の作業を行わない分についての工賃は支給しない。（2重払いになるため）

- ・職員は、送迎及び1日付きっきりでジョブサポートを行う。（現場に職員が不在であると、事故の際の保険が適用できなくなる為。）

【第3回会議・7月26日】

- ・8月7日から10月31日まで実施
- ・実習者はみのり・のぞみ・はげみから1名ずつ
- ・他施設利用者の情報が分からないので、個別フェイスシートの作成
- ・ジョブ日誌、他準備品の確認
- ・施設のジョブサポート担当職員の曜日設定  
月…みのり 火…のぞみ 水…はげみ  
木…ワークス 金…センター

【第4回会議・8月4日】

- ・現場実習の段取り最終送り、確認等

### 3 そして実際グループ就労が始まると・・・

最初に現場に入ったのは、知的障害のSさん（みのり）とTさん（はげみ）、身体障害のHさん（のぞみ）の3名であった。

Sさんは、就労経験はあるものの、3ヶ月程度しか続かず、約20年授産施設での暮らしに安住していた。そして、実際作業に入ると、仕事自体は難なくこなしたのだが、休憩まで断続的に同じ仕事をするのは楽しいという感覚がなかったのか、「1ヶ月だけ頑張る」と言うも、2ヶ月目に入ることはできなかった。

Tさんは、大人しいが真面目で黙々と作業ができるタイプ。まだ養護学校を出て3年程だが、就労経験はない。実際の作業面では、経験に乏しかったのか、カッターの刃の出し方指導を受けたほどだった。作業自体は理解したのか、一生懸命取り組んだが、疲れてくると座りながら作業をする等、やはり体力面で課題を残し、2ヶ月目に入ることはできなかった。

Hさんは、職歴も多い50歳台の中途片麻痺者であるが、他者を見下してしまう傾向があり、コミュニケーション面で心配された。また、以前この会社での就労経験もあり、体力対人関係で崩れなければ、3ヶ月は継続可能かと思われた。しかし、従業員を仕切ってしまったことでトラブルとなり、2ヶ月目に入ることはできなかった。

最初の3名は施設の中でも比較的能力の高い利用者であったが、いずれも2ヶ月目に入れなかった。その後は、他の利用者を1～2週間と短い単位でつなぐことで、かろうじて3ヶ月の継続を果たすことができた。

## 4 障害者の就労に関する調査から・・・

### (1)センターでの支援実態

#### イ. 登録者の殆どは就労経験者

センターでは平成14年の受託以降、登録者の支援を行ってきた。年々増え続け、平成18年6月末現在登録者は210人（図1）となっている。その登録者のうち、さらにこの4年間の就職件数に絞るとの110人（図2）となり、就職者は登録者総数の52.3%である。さらに、この110人のうち、福祉施設を経験したことのある者は19名で、17.2%という結果（表1）に留まっている。

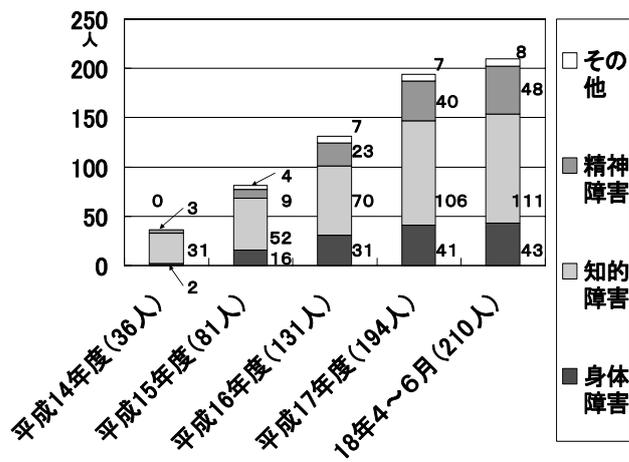


図1 センターでの支援登録者の状況

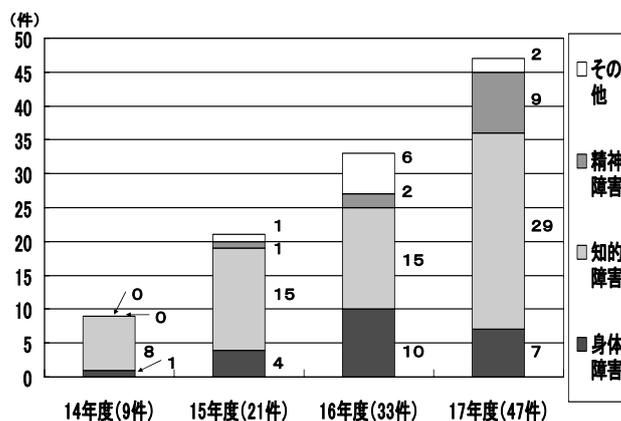


図2 センターでの就職件数

表1 就職者のうち施設経験者の状況

	14年度	15年度	16年度	17年度	合計
就職者数	9	21	33	47	110
施設経験	1	5	3	10	19
割合%	11.1%	23.8%	9.0%	21.2%	17.2%

## ロ. 就職者でも約28%の離職率

センターの過去4年間のデータ（図3）を見ると就職者数110名中31名で、28.1%となっており、また離職を繰り返す者も10名いた。

就職した110名のレベルであっても、定着を進めていくことは難しい現実がある中、施設利用者においてはさらに厳しいことが予想される。

①離職経験者数（4年間で）・・・31名／110名  
（28.1%）

②離職回数（4年間で）

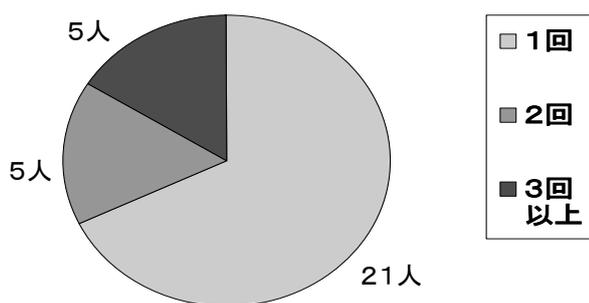


図3 登録者の離職者の状況

## (2) 授産施設での支援実態

### イ. 本人の希望以上に厚い家族の壁

「平成12年・社会就労センター」1)の調べによれば、一般就労への本人と家族の希望等（図4）に関し、「授産施設を出て企業で働きたいか」という問いに、身体障害者・知的障害者本人の約6割は「働きたいとは思わない」と消極的な意見が多い。また、「家族の一般就労への移行についての考え方」（図5）についてみると、約7割の家族が本人以上に消極的である。

## ロ. 知的授産施設の就労経験者は約1割

### 身体授産施設では利用年齢層が高い

みのり・はげみに通所している知的障害者授産施設利用者に目を向けてみたが、就労経験者は約1割（表2）に留まっており、就労未経験者が約9割と圧倒的である。

また、のぞみに通所している身体障害者授産施設利用者においては、就労経験は約6割強であるが、脳血管等障害による中途障害者が多いことから、年齢層的には表3、表4と高くなっていることが分かる。

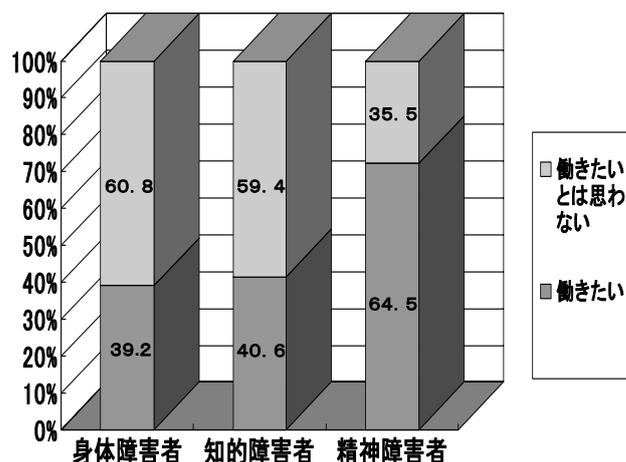


図4 授産施設を出て企業で働きたいか

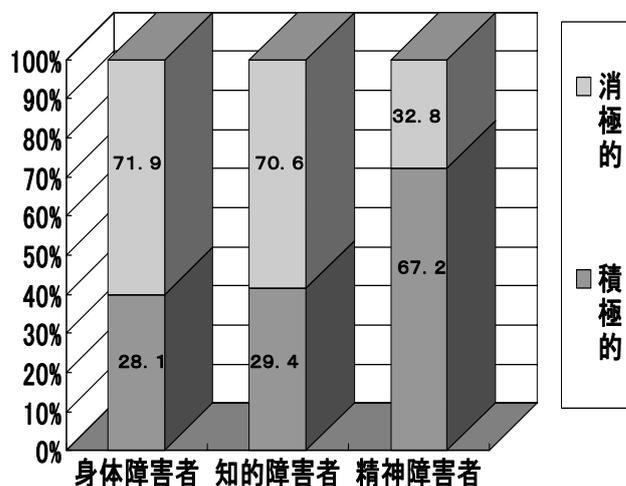


図5 家族の一般就労への意向についての考え方

表2 施設利用者の就労経験者割合

	はげみ	みのり	ワークス	のぞみ
経験あり	10.0%	13.3%	52.0%	62.7%
経験なし	90.0%	86.7%	48.0%	37.3%
計	100%	100%	100%	100%

表3 施設利用者の年齢構成割合

年齢	はげみ	みのり	ワークス	のぞみ
15～19歳	0.0%	6.6%	4.0%	0.0%
20～29歳	50.0%	33.3%	20.0%	12.5%
30～39歳	40.0%	46.8%	48.0%	20.0%
40～49歳	10.0%	10.0%	8.0%	22.5%
50～59歳	0.0%	0.0%	20.0%	25.0%
60歳～	0.0%	3.3%	0.0%	20.0%
計	100%	100%	100%	100%

表4 施設利用者の平均年齢

はげみ	みのり	ワークス	のぞみ
31.2歳	36.0歳	36.2歳	47.4歳

## 5 見えてきた課題、効果、今後について

### (1) 持続性を高めていくことが大きな課題

やはりこの取り組みの中で感じたのは、施設生活に馴染んだ利用者の就労意欲を高めていくには、時間がかかるという点である。特に持続力という面で、続いた方でも1ヶ月ほどであったと考えると、その後の定着は今の段階では期待が持てない。

しかし、このような取り組みでも、地道に引き伸ばしていけば、例えば最初は1ヶ月でも、次は2ヶ月、3ヶ月と繰り返し、期間を引き延ばして継続性を高められれば、本人の自信にもつながるであろう。今後の取り組みに生かしたい。

### (2) 施設賠償保険の限界

従来、授産施設における事故や怪我については、施設賠償保険が適用されていた。しかし、企業実習にあたり、職員が不在の場合、何らかの事故保障としては何も適用できず、個人で加入しているA I U保険のみであった。

しかし、この保険には対象者が全員含まれてはおらず、まして個人の任意加入なので強制できず、今回は職員同伴での実習で対応した。ただ今回は、職員が一日付くことで、利用者と会社に目を向ける良い機会にもなり、3ヶ月で5施設、計25名の職員には、外の空気を吸う良い機会になった。今後は、職員が巡回程度で済む保険の利用を検討しなければならないだろう。

### (3) 交通手段の確保も課題

今回、交通の不便な立地にある企業へは職員が送迎したため、現地までの移動は可能だったが、今後定着を考えるなら、民間力も視野に入れた送迎体制の検討も必要である。企業で送迎まで担えれば良いが、そうでなければシルバー人材センターや民間業者への委託も検討の材料にして良いかと考える。

### (4) 協力企業の開拓

授産施設レベルの重度利用者でも作業が可能であり、しかもグループで就労が受入れ可能な企業は、まだこの企業に留まっている。今後は、さらに協力企業の開拓をめざしたいと考える。また利用者の特性を考えると、通年にこだわらず3ヶ月

位ずつ、色々な企業を経験するといった発想でも良いのではないかと考えている。

### (5) 今回の取り組みにおけるセンターの役割と効果

今回の取り組みで一番苦勞した点は、授産施設の職員と利用者をいかに企業の中に巻きこんでいくかということであった。センター登録者とは違い、授産施設の利用者を就労へ向けていく取組みは、利用者への促しにしろ、施設職員のジョブサポートにせよ、施設側に負担感があったと思う。施設だけで対応していくには、腰も上がりにくかったと思う。

そんな中、ある意味中立的なセンターが調整に介入したことで、授産施設の負担を軽減化できたことは、取組みへの原動力になったのではないかとと思われる。やはり、授産施設利用者が、いつもとは違う企業という場で体験できたことが一番の収穫であったと思う。また、企業側にも、授産施設に通う重度障害者の理解を図っていただくのに、とても良い機会が得られたと感じた。

### (6) 他法人からの相談も

センターには新制度に向け、他法人からの就労移行支援の相談も出始めた。今後は他法人の移行支援の実施にも支援協力を検討している。

## 6 おわりに

今後、授産施設において、就労移行支援が定着するかどうかは何とも言えないが、ただ、選択の幅が一つできたということは評価しても良いと感じる。少々先に「制度ありき」という感はぬぐえないが、ただ、やはりいつも大事にしたいのは、制度に振り回されるのではなく、利用者本人にとって、より良い生活を実現するために制度を活用していければと考える次第である。

(参考資料)

- 1) 厚生労働省・財団法人日本障害者リハビリテーション協会発行：平成18年度サービス管理責任者研修テキスト（指導者研修・就労）  
p 148

# 通所授産施設における就労支援の取り組み

齊田 和祐（社会福祉法人ひまわり福祉会 ひまわり作業所 支援員）

表 1. 社会福祉法人 ひまわり福祉会組織図

		現 事 業 所	事 業 計 画
		理 事 会	・ひまわり作業所 知的障害者通所授産施設 短期入所事業・知的障害者地域支援生活援助事業
・尾張旭市デイサービス事業	今年度は当面現状のままであるが、平成19年度以降は、尾張旭市と協議により決定する。		
・くすの木苑 身体障害者通所授産施設 尾張旭市障害児タイムケアサービス	尾張旭市より運営の委託を受け事業を開始するものであり、利用者には不安もあると思われるので、今までの事業を継承しつつ、処遇の低下をまねくことなく、事業を進めていく。		
・ひまわりの風 知的障害者入所更生施設 短期入所事業・知的障害者地域生活援助事業	障害者自立支援法の成立と施行に伴い、知的障害者入所更生施設の活動内容の見直しと、新しい事業に移行していく準備段階としての組織を編成する。また、平成18年度に開始できるようにし、新障害者程度区分を試験的に行うことでモデルを描き、実質的な検討を重ねていくための組織作りを行う。		
・杜の家 身体障害者療護施設 短期入所事業	杜の家全体のイメージとしては、今まで入所・通所・デイサービスと分かれていた日中活動支援については、生活介護事業に一本化する。なお当面の間は、現在の事業ごとにユニットを組み合わせながら、年間計画行事に基づき、サービスを展開する。 【サービスの内容】		
・デイサービスセンターもりの家	① 食事や排泄等の介護や日常生活上の支援を提供する。 ② 併せて、軽作業等の生産活動や創作的活動の機会も提供する。 ③ これらを通じて、身体能力・日常生活能力の維持向上を目指す。		

## 1 はじめに

表1のとおり、当法人は、たくさんの障害種別の方々への支援に積極的に取り組んできた。

法人内でもそれぞれの事業所への支えあい活動を行うプロジェクトを始めていくことにし、その中で身体障害者の施設へ知的障害の人々が清掃プロジェクトで支援していく取り組みが始まった。

知的障害者の施設と身体障害者の施設を合わせ持った法人として、障害種の違う施設の交流を目標に様々な活動を行い、杜の家を知的障害者の活動の場として開放し、利用者同士の交流をはじめ、職員との交流も積極的に進めてきた。

## 2 就労に至るまでの経緯

### (1) 杜の家での就労

杜の家は身体障害者の方々の入所施設である。職員は個人への手厚いケアを中心に支援しているため、清掃業務がなかなか行えないのが現状であった。そのため、在宅の知的障害の方3名を

パート雇用した。清掃内容としては、施設内トイレ7ヶ所、食堂、廊下、階段、玄関等である。しかし、雇用は行ったものの3名の人々には誰かが指導者がいないと働くのに難しい状況であり、杜の家の施設長、看護師が指導をすすめていた。

3年の月日が経過し、その間には、ジョブコーチの派遣の依頼も行った。

このような状況の中、施設内の支援・指導が困難になってきたという理由から、杜の家より3名の処遇についてひまわり作業所に相談がきた。

さらに、杜の家からは、外回りの仕事もやってほしいという要望も出てきたが、手付かずの状態が続いていた。そのため、施設周囲の草刈りや網戸の清掃、エアコンのフィルター清掃などの季節ごとの作業に関しては、ひまわり作業所が請け負い、出向作業として利用者と職員が行うようにした。

ひまわり作業所では、約42名の方が通われており、一人ひとりの可能性、自分で自分のライフスタイルを創造できるようにという理念の下、

日々作業を行っている。それぞれのユニットで仕事をしており、内容としては、木工、クラッカー作り、下請け作業、出向作業等である。その中で、就労を希望されている方は12名おり、12名を就労グループとして、杜の家の他、寺院の清掃や、地域の老人保健施設の清掃など清掃作業を中心に活動している。又、10月1日には、ひまわり作業所のアンテナショップ「アレアレア」（地域支援の喫茶）がオープンし、そこでも2名の利用者がスタッフとして働いている。

このような流れの中で、杜の家の3名を含めて、1人でも多くの利用者が地域で働ける方法を探しているところであった。

## （2）株式会社日輪との出会い

人材派遣業の株式会社日輪（以下「日輪」という）より、障害者の就労機会を創出することにより、社会参加を支援するために障害者雇用を拡充させていきたいとの申し出を頂いた。

現状として、杜の家の清掃支援指導を今後どのように行っていくか法人としても問題をかかえていたことや、日輪側も知的障害者の就労をどのように支援していくかということの問題とされていた為、当分の間、法人内のジョブコーチとしてひまわり作業所より杜の家へ出向き、日輪の社員の方と共に支援を行い雇用していくこととなり、新たにひまわり作業所の利用者2名の雇用も決定し、杜の家が日輪に清掃業務を委託する形で契約がかわされた。内容は、上記したように、施設内トイレ7ヶ所、食堂、廊下、階段、玄関等の他に、外回りの作業も追加され、賃金に関しても愛知県の最低賃金を支給することが決定された。

このようにして、1日6時間、週5日、5名での一般就労が開始されることとなる。

以下に、ひまわり作業所より雇用された2名について報告する。

## 3 就労支援の実際

本年4月より日輪にて就労を開始したH氏、Y氏の就労支援について述べる。

（H氏：男性、34歳、知的障害、療育手帳C判定。清掃場所：食堂）

家族構成は、母と障害を持つ叔母、本人の3人暮らし、真面目で、頼まれた仕事は黙々とこなす性格の持ち主である。

彼が就労することにより、世帯主となり、家族

を支えて生活をしていくこととなった。そのことで、彼のモチベーションも上がり、家族としても生活の基盤ができ安定した暮らしを手にするると共に就労も開始された。

杜の家での仕事では、開始当初からマニュアルを見ながらコツコツと作業を行っており、マニュアル内の作業にはさほど問題は見られなかった。

しかし、他人との会話を苦手とする面があり、不意に頼まれる仕事等で、分からないことがあっても、なかなか聞くことができないという課題があり、ひまわり作業所の職員も本人に「分からないことがあったら聞くように」と伝えるにとどまっていた。

就労が開始され2ヶ月が経った6月、ひまわり作業所より雇用された2名は、これまで職員が通勤の送り迎えを行っていたが、自力での通勤を行う為、公共交通機関での出勤の練習を行った。

彼の自宅から杜の家までは、バス、地下鉄と3回乗換えをしなくてはならず、1時間程かかった。職員同行のもと数回の練習を行い、初めて1人で出勤する際、職員も彼には内緒で様子を窺うこととした。2回の乗換えが終わり、最後のバスを待っている際、ベンチの隣に座っているお婆さんに彼から話かけている姿を目にした。彼が乗ったバスが発車してから、そのお婆さんに話を伺うと、「お婆さんはどこ行きのバスに乗るの?」「僕は、〇〇行きのバスに乗るんだよ」と話かけてきたそうで、知らない人に声をかけるという行為が自然になされていたことに彼の社会への目覚めの一歩かなと感じ、職員はその光景に驚いたのが正直なところであった。

現在では、就労開始当初のような、分からないことを聞くことができないという行動は、ほとんど見られなくなっており、反対に、杜の家の職員に自ら話かける社交的な一面も多く見られるようになっていく。

（Y氏：男性、20歳、知的障害、療育手帳B判定。清掃場所：食堂）

彼は、両親の虐待により中学の頃から知的障害児施設に入所しており、20歳からは当法人のグループホームで生活している。

作業に関しては丁寧できっちり仕上げる彼の作業能力には、目を見張るものがあった。しかし、ひまわり作業所入所当時から、ほとんど言葉を口にするのが無かった為、人間関係において苦勞

することも多く。職員は、挨拶をはじめ自分の思い等も少しずつ言葉にして表現するよう介入を進め、障害者雇用支援センターにも通い就労訓練を行っての就労開始となった。

就労開始当初から、マニュアルを使用しての作業を行ってきたが、マニュアルを見ることばかりに意識がいき、仕事に集中できないという問題が発生した。そこで、彼には仕事を把握出来てきた時点で、マニュアルの使用を中止し作業してもらうことにした。それにより、作業へ集中することはできるようになったが、仕事を忘れてしまうリスクもあるため、彼の周囲で働いている杜の家職員にも協力を得て、みんなで見守る環境を作ることで、問題解決を図った。

また、発語の方も、社会経験を積むにつれて徐々にではあるが、多くなってきており、障害者雇用支援センターの職員の方とも連携を取りながら就労支援を行っている。

#### 4 まとめ

上述した就労支援は、開始してからまだ日も浅い為、就労支援としては今からが本番といった所かもしれない。しかしながら、今回のH氏、Y氏の就労支援を通して、環境の変化により、様々な可能性や、個々の自信につながっていき、自立にも結びつくことを改めて気付くことができた。

また、就労支援を行う中でも、様々な機関との連携も密にしておかなければ成り立たないという難しさも感じさせられた。

今回のケースも踏まえ、職員も日々勉強させられることが多い就労支援。今後も、ひまわり作業所の一般就労を目指す方々が、多くの雇用機会を得られるよう、日々努力していきたい。