

# 「就労移行支援のためのチェックリスト」活用に向けた実践的検討

○吉光 清（九州看護福祉大学社会福祉学科 教授）

甲斐 正法（熊本県南部障害者就業・生活支援センター）

## 1 はじめに

支援対象者に就労支援サービスを提供するにあたり、就労移行支援事業者には個別支援計画を作成し、それに基づいて支援していくことが求められる。

個別支援計画の作成にあたっては、支援対象者の変化状況の把握や支援の効果を確かめていくことが必要とされる。

そうした目的のために「就労移行支援のためのチェックリスト(以下「チェックリスト」という。)」が開発され、厚生労働省により報道発表がなされ、障害者職業総合センターから「活用の手引き」が刊行された。しかし、チェックリストに記入するだけで必要な評価が行えるかのような誤解を持たれる危惧があり、また、活用の手引きに、使用方法に関するQ&Aが備わっておらず、使用事例的な情報も提供されてこなかったために、活用において混乱を生じていることが懸念される。

今後、現場で役に立つツールとしての有効性が認められていくためには、チェックリストに対する適切な理解と使用方法の周知を図り、十分な関連情報を提供していくことが重要と考えられる。

## 2 目的

就労移行支援事業者、特に、直接、チェックリストに記入する支援担当者に対して、どのような点に理解・周知を図ることが必要か、どのような関連情報を提供することが重要か、を検討することに先立ち、①就労の可否や就労可能性の高低を確かめることとの関連について、②各段階をチェックするにあたっての、それぞれの意味付けについて、③障害特性との関連で、支援対象者の状況を明らかにできる項目が準備されていたか、④障害特性との関連で、支援対象者の変化状況を適切にチェックできるような項目が揃っていたか、を確かめ、支援事例の経過に即したヒアリングを行い、チェックリスト利用に際しての情報入手を図ることも目的とした。

## 3 方法

①チェックリストは就労移行支援の進行の中で複数回の記入を行って、変化状況の把握を目指すものである。しかし、今回の検討に向けてそのような資料入手を企図しても、時間的に実現が困難であった。そこで、既に就労移行支援が終了した事例を対象に回顧的な方法によって資料を入手することにした。

②今回の検討のために2施設に協力を求めた。いずれも知的障害者のための授産部門を持っており、一般事業所に向けた就労支援にも関わってきた経緯があった。

③施設の支援担当者に対する事前質問紙（「支援開始前に一般事業所内での作業経験はあったか?」「支援期間中に変化が見られたか?」など8項目）を準備し、実施した。これによって、回顧的なチェックの対象とする施設利用者（就労移行者）を選定した。すなわち、支援者が支援期間中に支援対象者の変化を認めた事例について、支援開始時点と終了時点の状況について、それぞれチェックリストの記入を求めた。

④チェックした際の疑問点、問題点、就職準備性の改善に繋がったと考えられる訓練内容や指導方法についても聴き取りを行った。

## 4 結果

### (1)事前質問紙の記入、対象事例の選定

事前質問紙の記入に際しては、各施設とも複数の担当者が協議して記入した。その結果に基づき、6名の支援事例に関してチェックリストの記入を依頼し、その後に、聴き取りを行った。なお、就労移行者の個人情報保護の問題には抵触しないように配慮した。

### (2)チェックリスト記入に関する疑問点等

以下のような疑問や意見が示された。

- ・ 全部、チェックしなければと思うと、項目が多い。
- ・ 対象者にあまり関係ないと思われる項目もあった。
- ・ 対象者との関わりが短いと判断しにくい項目もある。

- ・ 段階の表現があいまいで抽象的な感じがした。
- ・ 段階チェックの目安がパーセントでは、具体的にどのような状態が該当するのか分からず不安になる。
- ・ 対象者の細かい点までの把握はできない。
- ・ 支援の重点事項をはっきり意識できる効果がある。
- ・ 対象者の全体像が表現し易く、説明し易くなる。
- ・ 「作業速度」や「作業能率」は作業内容や方法によっても違ってくることがある。
- ・ 短い間隔だと再びチェックしても、段階に違いが出るほどの変化が明らかになりにくい。
- ・ 支援開始時のチェックは施設内作業によるもので、その後の作業は職場実習の場合などは、本人の準備性に変化があったのかどうかははっきりしない。

## 5 考察

### (1)チェックリストの受けとめられ方

“チェックリスト”は本来、「点検・調査事項を列挙した表。照合表。(広辞苑)」であり、見落としを防ぐ目的で利用され、それによって対象を評価する役割までは期待され得ないものである。

しかし、支援者からのコメントを見ると、ともすれば「評価尺度」のように扱われてしまうのではないかという懸念が拭えない。「評価尺度」としての役割を果たすためには、膨大な統計データに基づいて、安定的な評価基準を備えて初めて、そうした役割を担えるようになる。いかに周到にチェック項目が選定されたところで、そのような役割は達成されないものである。今後、より広い範囲に利用を勧めるにあたっては、同時に、この点についての周知が重要であろう。

### (2)チェックリストの役割の考え方

チェックリストが果たすべき現在の役割は、支援側の“視点”或いは“評価”の「とりまとめ」ということであろう。そこでは、支援側にどんな評価体系や評価方法が別に存在していても構わない訳で(むしろ、それが無いことが問題となる)、作業量などの数字による評価、日常的な観察の結果を総合し、記入することで、関係者に説明し易く情報をまとめたり、支援側として「どこに支援のポイントを置くか」を明確にする(個別支援計画の根拠を示す)、などの目的に沿って、使用されることが第一義のこととなる。チェックリストのどの部分を活用するかは支援側の都合に合わせて選定されることになる。したがって、「関係ない」と見なされる項目を敢えてチェックする必要はなく、「全体の量が多い」と感じながらチェックする必要は本来的にはなくなる。

特に、チェックリストは3障害を区別しない方針の下で

開発されたことから、その意味でも支援側と支援対象者に有意義な情報を確認するために、項目を選択してよいという点についても周知が図られなければならない。

また、伝聞や書類などからの間接情報によって項目を埋めることもチェックリストの特徴を失わせることになるので避けるように薦めるべきであろう。

### (3)チェック項目の表現と段階づけについて

チェック項目の表現をどのような範囲で理解するか或いは各段階の意味づけをどのようにするかについての疑問が出されていた。その点に関して、チェックリストは“トップダウン”ではなく、“ボトムアップ”によって成り立っていると受け留められなければならない。

施設内の合意、直接支援者の範囲或いは支援ネットワーク内における共通認識によって、項目の意味範囲、各段階の違いが限定されてゆくことになる。ただし、支援が必要と判断されたならば「3、4、5」の段階のいずれかに記入されなければならない。

### (4)変化状況をチェックすることについて

チェックリストは同一支援者(複数が望ましい)が継時的に記入することによって、支援対象者に見られた変化(準備性の向上)を明らかにする使命も持っている。しかし、チェックリスト上の変化がそのまま支援対象者における向上を意味するか、それ以外の要因の効果が大きいのかを、支援側が十分に検討することも必要であろう。そのためには、参考チェック項目や自由記述欄の他に、変化に関与した環境条件についての検討を促す項目が必要とも考えられる。

## 6 まとめ替えて

チェックリストは個人の変化を把握していこうとするもので、現在のところ、個人間の相対比較に意味を持たせることは全く考慮されていない。

支援側がこれを利用するメリットとしては、個別支援計画作成に関する説明責任に応えられること、そして、支援効果を確かめながら、支援の有効性、場合によっては支援の限界性(環境的要因も含めて)を明らかにする方向に向けてEvidenceを形成していくことにあると考えられる。

### 参照資料

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター:『就労移行支援のためのチェックリスト活用の手引き』2007年3月

# 職業訓練から求職活動、職場定着まで一貫した支援にとりくんで

山田 輝之（社会福祉法人青い鳥福祉会 就労移行支援担当）

## 1 法人の概要と就労支援の位置づけ

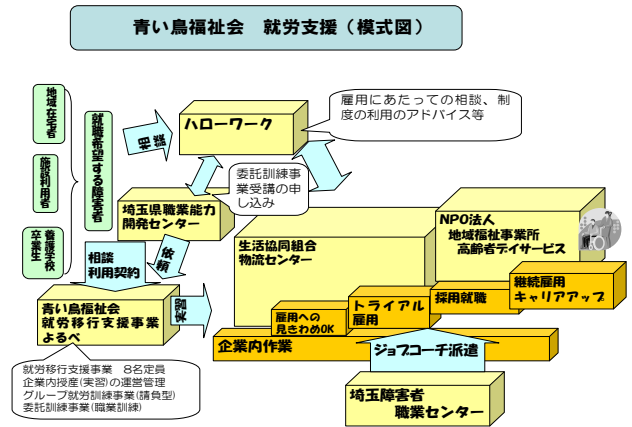
青い鳥福祉会は、池袋から1時間、埼玉県ほぼ中央部、東松山市を拠点に、知的障害者授産施設（入所部・通所部・分場）1ヶ所、知的障害者入所更生施設1ヶ所、多機能型就労移行支援事業所（就労継続B型、就労移行支援）1ヶ所、ケアホーム4ヶ所を運営する社会福祉法人（1973年法人認可）である。

就労支援事業は、2000年「中高年と障害者」との協同労働、仕事おこしの場として設立した。現在、就労移行支援事業（8名定員）、第1号職場適応援助者事業、委託訓練事業、グループ就労訓練事業、企業の障害者雇用委託事業を行っている。

## 2 06年度のとりくみ 試行錯誤-「強み」と「弱み」をわきまえての対応の必要性

県内では第1番目に設立された就業・生活支援センターが精力的に活動している中、地域の中では後発部隊として存在意義を常に問いかけながら歩んできた。①障害者雇用に積極的な企業とのかかわりを軸に、②協力機関型ジョブコーチ事業（02年）、③施設外授産就職促進モデル事業（03年）、④委託訓練事業（04年）と就労支援の国、県のモデル事業への果敢な挑戦をしてきた。06年4月にグループ就労訓練事業の事業申請を行い、これまで認可を受けた事業について、「点」としての制度を「線」から「面」へとつながるよう、旧厚生省、旧労働省、埼玉県部署ごとに乱立する就労支援にかかわる制度を束ねて「職業訓練から求職活動、職場定着まで」の一貫性のある就労支援を目指し取り組んできた。そこで、06年1年間の成果と課題について報告する。

## 3 就労支援の模式図と06年のとりくみ



06年1月 企業内授産スタート

4月 グループ就労訓練申請

8月 委託訓練(障害者職業訓練)の場として募集  
(10月、07年2月)

10月 2ヶ所目の企業内授産(老人介護事業所)開始

07年4月 新しい企業内授産の場へ

07年5月 就労移行支援事業スタート

- ・委託訓練(障害者職業訓練)の場
- ・訓練生の求職活動、就職、定着支援
- ・委託訓練終了後のフォローアップとして企業内実習を提供、職業訓練・求職活動・個別スキル学習(パソコン)
- ・就職、職場定着(ジョブコーチ支援)

## 4 グループ就労訓練事業(障害者能力開発助成金事業)を実施

2006年4月に埼玉県雇用開発協会に事業申請をし、5月にSコープ事業、10月にS事業団がスタートした。

- (1) 生活協同組合Sコープ集品要冷センターA物流倉庫と訓練生15名(表1~4参照)との訓練受講契約を結ぶ。特徴的には、委託訓練後の求職者・フォローアップ者が大半で、これまでの経歴もひきこもり・求職活動が半数を占めていた。3月末現在4名が企業就労をする。作

業は通い箱の洗浄（写真1参照）。訓練時間は月曜から金曜日の10時から15時までで、訓練手当ては日給800円から1500円。訓練生一人一人の個別訓練プログラムの作成とプログラムに基づく支援や、就職に向けての支援を行う。面接、企業や支援機関との打ち合わせを実施しながら、事業所見学、ハローワーク訪問（月に1回）を行った。

### 訓練生 15名のプロフィール

表1 年齢

20歳代	6名
30歳代	5名
40歳代	4名

表2 訓練対象となったきっかけ

委託訓練後求職中	6名
委託訓練フォローアップ	7名
支援センター	1名
ハローワークより直接	1名

表3 これまでの経歴

通所施設等利用	7名
求職活動	2名
在宅・ひきこもり	6名

表4 かかわる支援機関

通所施設等	6名
ハローワーク	6名
生活支援センター	2名
就労支援施設	1名



写真1 通い箱の洗浄作業

(2) N労働者協同組合 S事業団 M地域福祉事業所デイサービスH10月スタート。S事業団3級ヘルパー講習修了者を中心とし、週3日(火、木、金)9時30分から4時30分まで清掃・施設周りの清掃、送迎車の洗車、配膳準備、食器類の片付け等の介護周辺業務を行った(写真

2参照)。ジョブコーチ的な手法を活用して、介護現場での知的障害者の職域開発の場として支援技術の向上を図った。



写真2 配膳準備作業

#### 4 第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)事業

06年度よりジョブコーチ専任職員を2名配置し、埼玉障害者職業センターからのジョブコーチ要請については積極的に応えてきた。年間288日(月平均24日)支援する。内容は、老健施設、衣料品スーパー、食料品製造、老人デイサービス、食料品製造、製造業、宅配便仕分けなど。

また、05年10月より障害者雇用促進法の改正に伴い、法人独自で対象者への支援計画策定が可能となった。06年度は、この制度改正を積極的に活用し、4ケースを担当した。ジョブコーチスタートまでの準備、事業主、対象者家族との打ち合わせ、第1号職場適応援助者と運営管理者とで知恵を出し合って支援計画を策定した。支援がスタートしてからも、事業主との関係づくりの重要性を認識させられるとともに運営管理者と1号ジョブコーチの役割と資質が試された1年であった。

#### 【Sさんのケース】

普通高校を卒業後、一般就労を経験。雇用継続がむずかしいことから手帳を取得。知的障害中度、通所授産施設に通所。05年度知的障害者3級ヘルパーを取得。06年4月より、通所施設と併用してグループ就労訓練を行う。8月にジョブコーチ支援を受けつつ、念願の高齢者介護現場へ就職する。法人策定ケースの本格稼働第1番手となり、Sさんは持ち前のがんばりでスタートする。しかし、対人サービス現場において、臨機応変の対応が求められる中、決められたことをきちんとこなそうとするS

さんの「固さ」が目立つ。NPO法人のきびしい経営の中で、「トップと現場とでの温度差」、「障害者を仲間として受けとめるしんどさ」、「ジョブコーチに求めることのギャップ」などを体験する。

逃げられない現実のなかで、「障害者を受けとめる際の苦労」、「ジョブコーチとは」、「障害者雇用の大きな役割」について現場と話し合いをかさねる。「Sさんは、私たちにとってなくてはならない存在だよ」という言葉かけによって方向性が見えてきた。

## 5 S生活協同組合との障害者雇用事業を通して 一障害者の就労にかかわる事業を発展させる一

Sコープ雇用障害者社員8名への作業・労働生活全般支援の業務委託を実施。また、Sコープと生活協同組合のあたらしい事業展開に見合った職域開発、障害者の採用、育成訓練、雇用継続、関係機関との連携等へ社会福祉法人の立場から提案・相談・協議を重ねている。

## 6 委託訓練事業を実施する

7月度2名、10月度5名、2月度2名、計9名を受け止めた（県職業能力開発センター）。実習場所は、グループ就労訓練と同じ事業所内。作業訓練と平行してハローワークや面接に同行し就職支援を行う。フォローアップとして、修了生の実習訓練の場の提供、就職にむけての支援、個別に必要なスキルの訓練（パソコン）、模擬面接を行う（写真3参照）。



写真3 パソコンの訓練風景

福祉サイドでの支援を受けていない対象者が8割を占めた。ボーダーライン、統合失調症回復者等潜在的なニーズの存在はあるが、職業訓練を受け止める事業所、企業が少ない。そのため対象者、セン

ターよりの強い希望、要請に募集人数を超えて対応することとなる。

## 【Kくんのケース(身障手帳)】

身体障害3級（脳性まひによる体幹マヒ）、知的障害なし。養護学校高等部卒業後、自動車免許取得。通所授産施設通所。就職希望のため、委託訓練（受付業務）を06年2月まで行い、4月より通所施設と併用してグループ就労訓練を行う。

カジュアルショップ販売員を希望し、ハローワークに果敢に挑戦するが軒並み不採用となる。作業訓練と並行して、訓練にパソコン入力を位置づける。ハローワーク担当官との相談を重ね、「したい仕事」から「できる仕事」へとキャリア転換をする。訓練でのパソコンスキル実習と本社人事課パソコン打ち込み作業でマッチングができ、大手自動車部品工場にて障害者雇用最初のケースとなる。今年度も障害者2名が採用され、Kくんはパイオニア的存在となる。

## 7 障害者・中高年者の協同労働・中高年人材を積極的に

06年度は、正規職員2名、中高年職員（常勤パート1名、時間パート5名）総勢8名体制となる。職員の働き方に応じての勤務体系（ワークシェアリング）を活用する。企業や子育てでの経験を生かした仕事の仕方をする。人生の先輩としての障害者への接し方をする。2人のジョブコーチも子育て終了者である。2ヶ所の企業内作業も企業退職者、子育て終了者が作業訓練を担当する。2名の正規職員が訓練プログラム、求職活動、「狭義」と「広義」のジョブコーチの役割を担うことで、重層的な支援と人件費の抑制を図ることができた。

## 8 07年度 就労移行支援事業をスタート

委託訓練終了後のグループ就労訓練対象者が8名在籍。グループ就労訓練事業認可が年度末を迎えても下りない状況の中で、収入見込みが立たない。就労継続B型事業所の軒下を借りる形で、07年5月多機能型就労移行支援事業所（8名定員）として再スタートを切る。

## 9 成果と課題

(1) 「強み」と「弱み」を見極めての対応…地域

- 性での制約、ジョブコーチ、委託訓練、モデル事業、企業との連携。
- (2) 乱立する制度を束ねて一貫性のあるものにし、個人個人にカスタマイズして提供。
  - (3) 就労支援の国、県のモデル事業への果敢な挑戦…アンテナを高く、必要な人的な手立てをすべて使い切る。
  - (4) 障害者雇用へ積極的な企業・団体との連携—企業の意思決定のスピードにあわせる。
  - (5) 従来のニーズ—福祉施設利用者—にとどまるのではなく新しいニーズへの対応—就労支援を求めている対象者は地域に埋もれている。
  - (6) 地域の就労支援機関、ハローワーク、地域の施設等との良好な関係 —お互いに足りないところを補完しあう。
  - (7) 財政面での安定性…就労移行支援事業の選択。
  - (8) 職員集団づくり…中高年職員の「強み」をどう引き出すか。正規職員の役割明確化。重層的な支援。
  - (9) 楽天性と展望 ハブンド プラント アプローチ (計画された偶然) (クランボルツ) のせまり方。
  - (10) 就労支援でのビジネスプラン・費用対効果研究—中高年での起業としての可能性。

# 韓国における障害者の生活保障と就労支援

## －国民基礎生活保障制度を通して－

金 仙玉（日本福祉大学大学院 福祉社会開発研究科博士後期過程）

### はじめに

本発表では、2000年10月から施行された韓国における公的扶助である国民基礎生活保障制度の中で、障害者の生活保障と就労支援がどのように行われているのかについて報告する。まず、国民基礎生活保障制度の成立とその特徴について簡単に述べる。

韓国では、1997年IMFの経済危機の影響によって大量失業、中産層の崩壊、所得分配構造などの社会問題に直面する。その解決策として市民団体である参与連帯は、1998年国会に国民基礎生活保障法制定の請願を提出した。そして既存の生活保護制度を全面修正し、2000年に国民基礎生活保障制度が施行された。本制度の核心は、公的扶助の拡大を通じて社会保障制度の死角地帯にある限界階層を保護圏内に吸収し、社会的セーフティネット体系を構築するという国民基礎生活の保障にある。国民基礎生活保障制度の特徴は、就労能力のある者に対して就労

の義務が課せられたことであり、就労への誘因がより強化された制度として成立した。

### 1 国民基礎生活保障制度における障害者の生活保障

国民基礎生活保障制度の受給者に選定されると、生計給付と住宅給付が基本給付で支給され、受給者の条件と要求によって医療給付、教育給付、解産給付、葬祭給付、自活給付などが支給される。また財源は異なるが、障害手当が付加的に支給される。本制度の核心になる生計給付は、受給者の所得認定額と世帯別最低生計費の差額を支援する補充給付方式をとっている(表1参照)。

最低生計費から現物給付で支給される医療費教育費及び他法支援額(住民税、TV受信料等)を控除した現金給付の基準額で世帯の所得認定額と住居給付額を差引して算定する。

表1 2007年度 最低生計費及び現金給付基準額

(単位:ウォン)

区分	1人世帯	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯	6人世帯
最低生計費(A)	435,921	734,412	972,866	1,205,535	1,405,412	1,609,630
他支援額(B)	62,943	106,042	140,472	174,068	202,928	232,416
現金給付基準(C=A-B)	372,978	628,370	832,394	1,031,467	1,202,484	1,377,214
住居給付額(D)	33,000		42,000		55,000	
生計給付額(E=C-D)	339,978	595,370	790,394	989,467	1,147,484	1,322,214

注:7人以上世帯の最低生計費:1人増加ごと204,218ウォンずつ増加(7人世帯:1,813,848)

7人以上世帯の現金給付基準:1人増加ごと174,730ウォンずつ増加(7人世帯:1,551,944)

資料:保健福祉部(2007)

障害者の生活保障において最も重要である所得保障の一つである障害手当は、2007年から大幅に引き上げられた。1・2級の重度障害者には、月130,000ウォンを、3～6級の軽度障害者には、月30,000ウォンを、次上位階層の重度障害者には月120,000ウォンの障害手当を支給している。また、障害児扶養手当も大幅に引上され重度障害児扶養手当は、月200,000ウォンを、軽度障害児扶養手当は、月100,000ウォンを、次上位階層の重度障害児扶養手当は、月150,000ウォンを、軽度障害児扶養手当は、月100,000ウォ

ンを支給している。

国民基礎生活保障制度は、最低生計費を基礎とした生計給付及び住居給付の保障で既存制度より給付水準が上昇したが、障害者の場合交通費、教育費、医療費など追加的に必要とされる費用に対する配慮がなされていない。障害手当や障害児扶養手当にしてもその金額からみると実際には最低生計費に及んでいない現状も窺える。

## 2 国民基礎生活保障制度における障害者の就労支援

### (1) 障害者就労支援の現状

国民基礎生活保障制度の制定に伴い、就労能力者の福祉依存の問題が最大重要 이슈に浮び上がった。しかし、障害者の自活問題はほとんど論議されず、生計保障だけが言及された。

国民基礎生活保障制度は、障害者の就労意欲を高めるために、勤労所得控除を取り入れて就労を希望する場合には、自活事業や障害者職業リハビリテーション事業に参加するように設計され、障害者の就労支援が行われているように見える。しかし、実際には勤労所得控除の範囲が低賃金の自活活動に対してのみ制限的に適用されている。また、障害者に相応しい事業の不足によって全体受給者の中で15%以上を占めている障害者の就労を通しての自立は期待し難い。

2002年末、自活事業の参加者の中で最低生計費の所得水準を越えた自活成功者は、4,131人で自活成功率は5.4%となっている。こうした現状の中、障害者が自活事業に自発的に参加してもこれを通じて経済的安定や給付から脱皮することは極めて難しい状況である。

### (2) 資格基準と就労支援

国民基礎生活保障制度では、就労能力と関係なく受給者を選定しているが、就労能力によって自活事業の参加を強制する条件部受給制度を導入している。したがって、就労能力判定の基準として障害基準は、障害者の就労支援において極めて重要であると考えられる。

国民基礎生活保障制度における障害基準は、障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法で定めた重度障害者と障害者福祉法による4級以下の障害者は就労無能力者とされている。また5～6級の軽度障害者も、職業リハビリテーション機関で実施するリハビリテーション事業に参加する者は、就労困難者に分類され自動的に条件部受給者に含まれない。すなわち、障害者は就労無能力者と前提され自活事業の参加と関係なく受給対象者となる。

障害判定の際、就労能力を判定する基準や内容がなく、医療的基準で判定が行われており、障害者＝就労無力者と同一視され、障害者は就労支援の対象から除外されている。

### (3) 勤労所得控除と就労支援

障害者の積極的な就労活動を促進させる重要な勤労所得控除においては、一般雇用が困難な重度障害者が主に参加し所得額も非常に少ない障害者職業リハビリテーション事業と自活共同体に参加して得た所得のみに30%を控除していたが、2004年からは自活就労所得に対しても20万ウォンを差し引いた金額の30%を控除している。しかし、障害者が就労の際出費する障害関連費用は実費として控除

されないため、就労活動の参加がかえって経済的に不利な状況になっている。

自動車を保有する場合は、1-3級障害者である受給者本人の直接的移動手段に使用する2,000cc未満の自動車1台は、財産の価額算定から除外させた。同時に自動車が生計維持の手段になる場合(自動車を利用した行商など)1台に限っても車両価格の50%のみが財産価額とし算定して就労活動を誘導している。

このように財産の所得換算額の算定において、受給者世帯の基礎生活維持に必要な最小限の費用と自動車が控除されているが、就労と関連して投資される金額や就労活動の際追加的に発生する費用は控除されない。

### (4) 受給期間と就労支援

生計給付の勤労所得の控除範囲が一般勤労所得まで拡大されても、所得が増加して所得認定額が基準を越えると、給付の延長や税額控除のような誘因手段がなく、給付が完全に中止される。ただ世帯員数や所得認定額には変動なく扶養義務者の扶養能力が基準を越えて給付が中止された場合は、給付中止が決定された月の給付は全額支給し、1ヶ月間の猶予期間をおいてあるが、短くて就労誘因の効果を期待し難い。

多様な形態で支給される付加給付は、受給者の資格条件が基準をみたさない場合基本給付とともに喪失される。特に医療費の負担が大きい障害者の場合は就労で得た所得増加で医療保護を喪失した場合、現金給付以上の喪失効果をもたらす就労活動を妨害させる要因になる。

## おわりに

今回は、国民基礎生活保障制度の中で、障害者の生活保障と就労支援について基本的な報告を行った。今後はさらに深めて障害者の生活保障と就労支援について考察したい。また、現在、激変している日本における障害者の生活保障と就労支援に関する動向も比較したい。

## 【参考文献】

- 株本千鶴(2006)「韓国の自活事業—公的扶助による就労支援の可能性」野口定久編『福祉国家の形成・編制と社会福祉政策』
- オ・スギョン(2005)『韓国とアメリカの公共扶助における障害者の勤労連携方案の比較研究』韓国学術情報保健福祉部(2007)『2007年国民基礎生活保障事業案内』韓国保健福祉部 <http://www.mohw.go.kr>



# 入所更生施設からの一般就労 —博愛大学校「どりーむ」の取り組み—

山路 隆元（社会福祉法人博愛会 第二博愛寮 支援員）

## 1 はじめに

大分県下で長い伝統と歴史を有する当法人は、「困っている人に手を差し伸べる」ということこそ「人を救えば我もまた人の心に救われる」という理念の中で、表1のとおり知的障害者の方々へ多くのサービスを提供している。

表1 社会福祉法人 博愛会組織図

施設名
<b>・第一博愛寮</b> 指定知的障害者更生施設（定員 80名） ホームヘルプステーション 介護保険サービスセンター
<b>・第二博愛寮</b> 指定知的障害者更生施設（定員 80名） 就労移行支援事業へ移行予定（平成24年）
<b>・福祉農場 コロニー久住</b> 指定特定知的障害者授産施設（定員 82名）
<b>・パルクラブ</b> 知的障害者福祉工場（従業員 20名）
<b>・博愛通勤寮</b> 指定知的障害者通勤寮（定員 35名）
<b>・菜の花庵</b> 知的障害者福祉ホーム（定員 10名）
<b>・大分プラザ</b> 障害者就業・生活支援センター
<b>・キッチン花亭</b> 障害者就労継続支援事業所（A型）（従業員 25名）

当施設においては、平成15年4月より「3年間で一般就労・生活自立を目指す」という期限と目的を明確に打ち出した博愛大学校「どりーむ」（以下「どりーむ」という。）を開校した（表2参照）。

表2 博愛大学校沿革

年 度	内 容
平成14年4月1日	さくら寮1（男性寮）完成
平成15年 4月1日	博愛大学校「どりーむ」開校 大学校第1期生（4名）入学 作業訓練用小ねぎ水耕ハウス完成 研修棟完成
平成16年4月1日	大学校2期生（4名）入学
平成17年4月1日	大学校3期生（4名）入学
平成18年3月 3月31日 4月 1日	さくら寮2（女性寮）完成 大学校1期生（4名）卒業 大学校4期生（4名）入学
平成19年3月31日 4月 1日	大学校2期生（4名）卒業 大学校5期生（4名）入学

新事業に対する取り組みは、入所更生施設の長年の伝統と歴史からの方向転換を求められることとなった。事業開始時は大学校生や職員には具体的なビジョンが見え難く、特に一般就労に向けての大学校運営の充実化、ノウハウの構築やスキルアップは大きな課題となった。

就労支援事業を先取りし、入所更生施設という施設体系から、試行錯誤を繰り返して現在の活動状況に至った経緯を報告すると共に、施設内の就労支援スキルの向上を目的に新たに導入したジョブコーチ（以下「JC」という。）支援が当施設に与えた影響について述べる。

## 2 「どりーむ」開校

### （1）カリキュラム

生活、作業、職業訓練等の社会生活訓練は、講話を中心にカリキュラムを作成、就労・生活面における総合的な支援を展開している。

施設内作業訓練としては「どりーむ」開校と同時に2反6畝のハウスにて小ねぎ水耕栽培を開始、就労に必要な体力・巧緻性・コミュニケーションの向上を図っている。

また、講話においては健康管理、障害の理解、余暇活動、性と結婚等について週案・月案を作成し随時行なっている。社会生活力の向上、就労意欲の向上に向けた講義やビデオ学習（ビデオについては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構福岡駐在事務所より随時借用。）、専門家による特別講義等を行っている（表3参照）。

それと同時に「どりーむ」運営会議を開催し、個々の課題検討、職場開拓方法、「どりーむ」の体制について検討を重ねていった。

### （2）職員の啓発と意識改革

入所更生施設という施設形態の中に、一般就労・生活自立を目指す対象者12名（各学年4名）が共育共生する事で数々の問題点が浮き彫りになった。①大学校生と他利用者の日課の違い②施設利用目的の違い③行事の参加、といった事である。これらについて大学校生に対し①各自のスケジュールを職員が月案で作成、起床・食事・帰宅時の対応をとる②「就労・生活自立」という目標がある事を意識付け、職員も常に3年後の社会生活を想定し、問題行動への「善し悪し」について毅然とした態度で対応する③「仕事優先」を基本とし本

表3 週の活動計画(例)について

	月	火	水	木	金
HR (ホームルーム)					
午前①	作業活動	講話(2名) 作業6名 ・健康について	講話(2名) 作業6名 ・年金について	講話(2名) 作業6名 ・余暇活動について	作業活動
休憩(15分)					
午前②	作業活動	講話(2名) 作業6名 ・コミュニケーション論	講話(2名) 作業6名 ・健康について	講話(2名) 作業6名 ・レクリエーション論	作業活動
昼食・昼休み(12:00~13:00)					
午後①	作業活動	講話(2名) 作業6名 ・職場見学	講話(全員) グループワーク ・調理実習	講話(2名) 作業6名 ・外出(買い物等)練習	作業活動
休憩(15分)					
午後②	作業活動	講話(2名) 作業6名 ・職場見学	講話(全員) ビデオ学習 ・パソコン学習	講話(2名) 作業6名 ・外出練習	作業活動

〈職員の配置(人数と配置)〉

施設長、事務員2名、看護師1名  
療育科 (職員9名) 大学校4名  
椎茸・乗馬科 (職員7名) 大学校1名  
ハウス管理科 (職員6名) 大学校3名

※大学校スタッフは各作業科と兼務しており、管理職3名を含む8名で構成している。

人の意向を尊重しながら検討する、といった対応を取ることにした。③については支援の結果、仕事が休みの時は行事に参加するが、以前のように仕事を休んでまで施設行事に参加する者はいなくなった。

また、住環境を大学校男性寮「さくら寮(個室8名)」、女性寮「さくら寮2(個室4名)」と定めた。炊事準備・片付け、洗濯等を自主的に行うように支援し、掃除、住居整理、寮でのルールを生徒自身で作成・実施する事で、自主性を育む事を心がけた。

支援者側は全体的に過剰な支援にならないよう、職員間で意識の共有化を図りながら支援を行った。

3 その様な中で～一期生卒業(平成17年度)

一期生が3年生となり、更なるサービス向上を目指し、平成17年度始めに就労実績がある県外の施設へ見学を行った。規律正しい生活、熱心な職員の支援力、毅然とした態度での対応に大変感銘を受け、施設内の支援に取り込む事となった。また、入学案内の作成等外部に向けたサービスの充実にも繋がった。

同時期に一期生の就職先を探すため、「地域の職場開拓を再度行うプロジェクト」を実施した。商工会議所を

通じ240社にアンケート付き返信葉書にて調査を行った。しかし、障害者雇用に関心のあった企業は5社、その内1社のみが「いつでも実習を受け入れます」との回答であり、周辺地域での就労は厳しい結果が示された。

そのような状況下、卒業後の就労場所として法人内での就労機会のチャンスが出現した。年度途中より民間会社(食品製造業)と当法人とのジョイントベンチャー構想が急速に発展し、即戦力となる人材の育成が必要となったのである。(この構想はのちのキッチン花亭となる:表1参照)そこで平成17年の夏頃から継続して職場実習を開始。作業適応が難しい生徒もいたため、週2回程度、職員が実習現場にて作業指導を行った。指導の成果もあり、3名が法人内のA型事業所に就労し、卒業となった(表4参照)。

「どリーむ」一期生の卒業に向けた「施設見学」「アンケート調査等」は福祉的就労という形で終了した。

しかし、これは「3年間で一般就労・生活自立を目指す」という大学校の主旨に必ずしも沿う結果ではなく、支援者の更なるスキルアップが求められる結果でもあった。

表4 卒業生の進路状況

年度/進路	一般企業	就労継続支援 A型事業所	就労継続支援 B型事業所	その他
17年度	0名	3名	1名	0名
18年度	3名	1名	0名	0名

4 障害者職業センターとの連携

(1) きっかけ

「どリーむ」二期生が3年生になるにあたり、「一般就労への危機感」が2年越しに到来する。前年度卒業生の結果を受け、就労における支援内容の再考が必要となった。

そこで浮上したのが「外部機関との連携」である。施設内には、取り組んできた就労訓練、生活支援等の総合的支援の成果を判断する基準が無い事、卒業生の進路先について保護者に説明するためにも指標が必要である事に気づき、障害者職業センター(以下「センター」という。)の職業評価を利用する事となった。

(2) 職業評価の利用

施設内で確認したところ「以前(10年程前)は、センター経由で就職した者もいたが・・・」という話はあったが、とにかく就職させないといけないという危機感もあり、正に「藁をも掴む」思いで評価に臨んだ。職業評価を受け、フィードバックを受ける

中で一番に目が行ったのは職業リハビリテーション計画欄の「一般就労は可能でしょう」という記載である。その言葉に勇気づけられ、ハローワークに出向き対象大生（Sさん）の意向を踏まえて求職活動を展開することとなった。

### （３）職業評価を受けて

Sさんの職場開拓を開始。10社程電話連絡した時ようやく面接を受けてくれる会社が見つかり、意気込んで面接に赴いた。①店長、人事部長からの簡単な質問、自己紹介、②筆記試験～算数、国語、英語（約1時間）、③DVD鑑賞（約1時間）が終了し、結果は一週間後電話にて連絡するとの事であった。

帰りの車中で、①会社の情報や労働条件に対する質問に何も答えられず終始事業所主導であった事、②筆記試験への対応等の準備不足を深く反省する。結果的にはSさんはトライアル雇用を経て雇用契約を結ぶことになるが、この取り組みは、面接場面においてもノウハウやスキル不足を痛感する出来事でもあった。

### （４）職場適応援助者研修の受講

同時期に3年生の就職先等で相談していた就業・生活支援センター「大分プラザ」（表1参照）より一枚のFaxが届き、大阪のNPOで職場適応援助者の養成研修が開始される事を知る。センターの主任障害者職業カウンセラーに相談を持ちかけた所、第一号職場適応援助者の申請に繋がる事が分かる。「就職支援のスキルアップのためにも受講したい」という思いから施設長、課長に相談。施設内でも「「どりーむ」運営には必要な研修」という結論に至り平成18年7月に養成研修を受講する。

養成研修は、「今までの点が全て線で結ばれた」程、実りの多いものであった。新事業開始以来職員全員で右往左往し必死に就職活動を展開した事が、いつの間にか多くの「点」を持っていた事は紛れもない事実であった。

### （５）第一号職場適応援助者申請

研修受講終了後、職業評価のためセンターを訪問、この頃にはセンター訪問も月に2～3回になっていた。

その際、相談を持ち掛けていた主任カウンセラーより第一号職場適応援助者の申請の話を受取る。この事が契機となり当施設は新たに職場適応援助施設となる。これまで施設内で築いてきた就労支援のノウハウにプラスしてJC支援が導入される事となる。

### （６）職業準備支援・JC支援の利用

第一号職場適応援助者の申請の準備を進めていた頃、大生（Mさん）が職業準備支援を利用する。きっかけは施設内作業訓練では就労意欲の向上が

図れず、適職の見極めが困難で、福祉的就労を視野に入れ模索中であったが本人の意向もあり一般就労への可能性を探る事であった。

Mさんは約1ヶ月間の職業準備支援を経て、センターの勧めで大手衣料品販売メーカーを面接、雇用前支援からJC支援を受けることとなる。この過程でMさんは作業性・就労意識が大幅に向上、トライアル雇用を経て雇用契約を結んだ頃には職場内から高い評価を受けるまでになっていた。

当施設にとってこの結果はMさんの成長を喜ぶ反面、センターの持つ作業技術指導・企業アプローチ等のノウハウやスキルの高さに唖然とする事にもなった。特に就労場面における職務内容、周囲の環境調整等事業主支援やMさんに対して短期間の支援での作業スキルの向上をもたらした事は従来の入所施設では持ち得ない内容であった。

### （７）Mさんの就職が施設に与えた影響

「朝礼時、販売用語をスタッフの先頭で言うようになった。開店前の準備を小走りでこなす等他のスタッフと遜色ない動きで、全体的に良く出来ている。」といったセンターからの連絡は施設内でも報告され、本人の就労状況が職員全員へ共有化される事となる。Mさんに関わって来た多くの職員にしてみれば「嘘やろー？あのMさんが？」というのは真実の意見であった。下級生や同級生に対しても講話の時間で紹介された。

また、同時に担当JCより次々と生活支援面の提案を受ける。その中で我々施設側に求められる事は「職業生活を円滑に行う為の生活支援」であると気づかされる。施設側は①昼食代の準備②服装の準備③身体や着衣の匂い対策④帰寮後の販売用語の練習⑤休祭日出勤の食事時間の対応を行ったが、担当JCとのやりとりで即応力が求められている事を痛感した。このケースは施設内にも大きな風を吹き起こす事になった。

### （８）現在のセンター利用状況

平成18年度より連携を始めたセンターであるが、現在は次のような利用で大生の運営に取り込んでいる。

#### ①評価

職業評価は1年生、3年生時に依頼。評価をもとにハローワーク利用、職業準備支援利用、施設内作業訓練時の支援に有効活用している。

なお、評価については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センターにおける「就労移行支援のためのチェックリスト」を参考にしており、入学選考時、各学年時に利用している。

## ②職業準備支援

一般就労と福祉的就労の見極め、大学校生自身の意識改革・スキルアップ、通勤訓練、時間管理等を含め安心して利用している。

## ③JC支援

大学校生の就業生活の安定のために活用。

作業能力、社会性・生活技能、人間関係等様々な提案を受けている。また施設単独支援でも対象者支援・事業主支援においてそのノウハウは活かされている。独自で展開してきた事業所への雇用条件、作業内容の変更・配置転換、就労支援時の就労スタッフの着眼点等に影響を受け続けている。

## 5 二期生卒業（平成18年度）

これまでの入所更生施設で培った就労支援と当年度中に前記のようにセンターとの連携が新たに導入された事で就職状況は一変する。一般企業への就労者はセンター経由で1名（Mさん）、施設独自の職場実習先事業所へ2名（1名はSさん）の計3名となった。また、1名が法人内A型事業所に福祉的就労を果たした（表4参照）。

## 6 三期生の状況

進化し続ける当施設の就労支援により、4名中3名が就労中である。内訳は、JC集中支援期間中1名、JCフォローアップ期間中1名、施設独自の職場実習先事業所への就労1名である。但しJC支援の2名に対しては当施設の第一号職場適応援助者がセンターの配置型JCとペアで支援を実施している点はこれまでと大きく違っている。また3名共に職業生活安定のため、施設内支援も平行して実施中であり卒業に向けて順調に推移している。あとの1名については9月より職業準備支援を利用しており、一般就労・生活自立に向け大いに期待している（平成19年9月末現在）。

## 7 まとめ

入所更生施設における就労支援においては、センター、JC支援のノウハウ・スキルが大変な起爆剤になった事は事実である。また、職業生活を安定させるためには、生活面の安定が必須であり、JC支援から直結した施設内での生活支援は大いに効果的である事が支援を通じて証明された。

## 8 所感

就労支援には施設入所支援がベストである。就労における課題を、24時間の生活場面での支援に落とせる事や就労面でのフォローを適時行えるからである。

今後、自立支援法の新事業所体系への完全移行までに施設内の就労支援システムの充実化と各関係諸機関との連携強化は言うまでもない。

目的と期限を有する大学校生に対し、3年後のビジョンを描いて支援を行っている。本人、家族を含めた意識付けもさる事ながら、十人十色の大学校生が如何に自分の道を描けるか、より良き人生を歩めるか、日々寄り添い苦楽を共にし、一番の味方として今後ともやっていきたい。

## 〈謝辞〉

今回の研究論文作成にあたり、大分障害者職業センターの皆様にご協力頂いた。ここに記して謝辞を表す次第である。

## 〈引用・参考等〉

- ・特別非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク「ジョブメイト」養成研修より
- ・JC-NET会議キーンノートスピーチ「就労支援のいま・ジョブコーチのこれから」小川 浩 2007年3月10日より