

障害者自立支援法下における重度知的障害者の 一般就労への可能性について

ぎょううんふくしかい

- 社会福祉法人 暁雲福祉会と大分キヤノン株式会社との協同の中で -

- 丹羽 和美（社会福祉法人暁雲福祉会「ウィンド」 施設長）
中村 正陽（大分キヤノン株式会社）

1 はじめに

2006年4月1日施行の障害者自立支援法は身体障害・知的障害・精神障害の壁を取り除いてサービスの一元化をうたい、同時に、障害者に対する就労支援を大きな柱のひとつとしてスタートした。しかしながら、これまでは身体障害者の雇用と比較し知的障害者雇用は、あまりに進まない現状があった。特に「障害者雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）による第2条第5号の重度知的障害者であると判定された方々に対する就労保障については、積極的な取り組みがなされてこなかったと言っても過言ではない。

本研究は、今まで願いを持ちながら、機会に恵まれることの少なかった重度知的障害者の就労保障の可能性について、社会福祉法人「暁雲福祉会（ぎょううんふくしかい）」と大分キヤノン株式会社が取り組んだ障害者自立支援法の就労移行支援事業の効果を実践事例（2007年8月～2009年3月）を通して明らかにすることを目的とする。

2 社会福祉法人「暁雲福祉会（ぎょううんふくしかい）」の概要とこれまでの就労支援

当法人は、1981年の国際障害者年から知的障害者福祉に携わっている。大分市における通所授産施設の民間第1号として開設、日中活動の場として新事業体系の障がい者福祉サービス事業多機能型「ウィンド（定員40名）」（就労継続支援事業A型定員20名・自立訓練（生活訓練）（定員10名・就労移行支援事業定員10名）、「八風・be（定員20名）」（就労継続支援事業B型定員20名）、旧法による通所授産施設「八風園（定員30名）」、住まいの場としてグループホーム4か所「八風・マナス1」・「八風・マナス2」・「八風・マナス3」・「八風・マナス5」（定員19名）、ケアホーム「八風・カルナホーム」（定員7名）を運営し現在に至っている。

その大きな使命の一つとして、知的障害者に対する就労支援を行ってきたが、現実には成就が難しい年月を重ねてきた。障害があっても働きたい、働いて収入を得たいという願いは誰もが一緒であり、その権利も有している。1999年「ウィンド」の前身として、福祉工場を設立。当時、養護学校

卒業後一般就労をしていくのだが、半年～1年の間に離職をする知的障害者の相談を多く受けた。

当法人では、早期離職の要因として 就職した知的障害者自身に就労に対する心構えが確立されていなかった。また、養護学校の巡回指導付きの作業学習と現実の就労先での労働の違いがわかっていない。学校側の姿勢として、卒業後にどこかに就職していなければならないという帰属性を持たせる傾向があったのではないかと。事業主が本人の正当な能力評価をしていない場合、それにより適切な仕事の場を与えられず、適正な雇用管理ができていない。本人が失敗することに慣れていない。失敗した時にどのような行動をとればよいかを習得しておらず、失敗していく中で孤立し、対人面でのトラブルが発生していった。卒業後、不安なとき、困ったときに相談できる人や社会的資源が彼らの周りになかった。そのため、精神的な負荷が大きくなり、最終的に無断欠勤や疑似発作を起こした。等々をリサーチした経緯がある。

このことから、知的障害者が「働くこと」「働きつづけること」をQOLの視点から追求し、離職を未然に防ぐ対策を考え支援を重ねた11年がある。同時に、一般企業では、なぜ知的障害者に対する就労保障は確立できてこなかったのだろうということを明らかにする必要性を特に感じてきた。

3 「ウィンド」の就労移行支援事業（チャレンジ班）の取り組み（2007年8月1日～2009年3月31日）

2007年8月。今まで、まず就労は無理であろうと思われていた職業的に重度障害であると判定された障害者、法定雇用率というダブルカウントの方々の仕事の創出が大企業の中で行えないだろうか、会社の中で仕事の切り出しができ、そこに重度知的障害者の適性がマッチングすれば就労が叶うのではないかと可能性をさぐるチャンスが大分キヤノン株式会社から頂いた。以下に2009年3月31日までの実践事例を述べる。

仕事内容は、知的障害者雇用のため特別に用意された社内便の仕分け・整理や施設内の清掃等ではなく、キヤノン製品のセット内容であるアクセサリー3点セットの袋詰めや国別に数ヶ国語で示された保証書の仕分けなどの作業である。法人支

援員作成のオリジナル現場実習作業工程表により、個々の実習生の理解度に応じて個別支援やグループ支援を開始した。

<実習生のプロフィール> 2007年8月現在

- ・実習生10名（男性7名、女性3名）
- ・年齢別 20代8名・30代1名・50代1名
- ・療育手帳等級 B1 5名・B2 5名
- ・就労経験あり 2名（うち1名運転免許証あり）
- ・「障害者の雇用促進に関する法律」第2条第5号（昭和35年法律123号）の重度知的障害者であると判定される者... 8名
- ・ホームヘルパー2級資格 1名

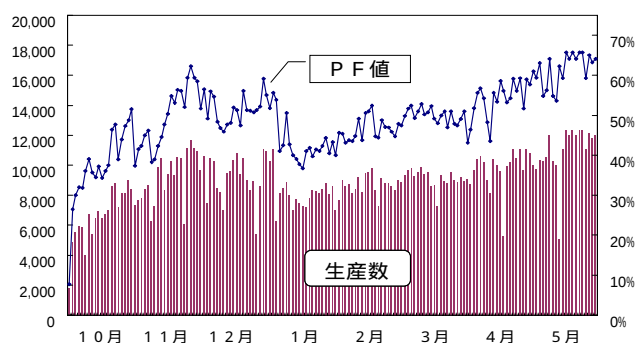


図1 PF値の推移 2007年10月～2008年5月

10月3日、アクセサリー3点セットの生産数5,550個 1ケース平均14分24秒。大分キヤノン株式会社社員が、通常同じ作業をした場合PF値を100%とすると、実習メンバーのそれは実習開始当初、30.07%であった。11月30日、生産数12,080個 PF値54.65% 1ケース平均10分54秒。順調な作業の伸びをみせた。しかし、1月になると、生産数、PF値、ケース平均時間の落ち込みを生じた。これはアクセサリー内容の変更によるもので、小さな変化にも臨機応変に適応しづらいという知的障害の特性が見事にあらわれたデータとなった。

その後の地道な実習の積み重ねで、2008年5月度では平均してPF値が60%～70%となり安定した力を示した。この時点で、健常者の仕事量に対し、60%のPF値であっても確実に仕事ができる人たちだという位置づけで、就職に向けて大分キヤノン株式会社との話し合いをもった。上記の8か月間において、生活支援が難しいケースもあったが、会社側の配慮ある環境設定と福祉職の心身両面への側面からのアプローチをもって実習生の作業性の安定と向上が確実なものとなった。就労移行支援事業の取り組みの詳細(個別ケース・時間軸での作業支援の工夫・グループ化・個別支援計画の実際・実習記録内容の変化等)は、ここでは省略し、知的障害者が働き続けられる仕組みづくりに特化して述べる。

高田¹⁾によれば、全国特例子会社の約50%が所

在する東京・神奈川において知的障害者の雇用を始め3年以上経過した特例子会社47社を対象とした知的障害者への定着支援の実態調査では、重度知的障害者継続群では、権利擁護、身だしなみ指導、自立にむけたグループホームや通勤寮等の住居探し、非重度知的障害者継続群では、雇用契約を中心とした期間延長や処遇に係る企業との交渉、企業や障害者本人の不安や悩みへの相談に支援が有意に多く提供されたとある。

「ウィンド」チャレンジ班における実習の取り組みにおいても作業での数値の安定はあるものの下記のような課題があり、その解決を求められた。【課題(社内作業中)】

役割の固定化(同じ人が個数の確認、声出しするなど) 集中力の持続 慣れによる小さなミス(雑になる、部品の入れ間違いなど) 作業の報告や連絡(声出しなどによる報告や連絡) 流れの先を読んだ行動が困難(周りを見ずに作業を進める) 整理整頓 作業時間の厳守(終了時間になっても自分のペースで作業続行する、昼食後の歯磨き等で作業開始に間に合わない、作業開始直後や作業中にトイレに行く等)

【課題(社内作業以外)】

身だしなみ(作業服からシャツが出る、ファスナー、昼食時の服装の乱れと口の回りの汚れ等)

トイレの使い方(清掃中に無理に使おうとする、洗面台が汚れる等) ランチカードの購入(金額不足時の対応) 昼食献立の偏り(少食、揚げ物に偏る等) 休みの連絡について事前にわかっている時に自分から言える人は限られている。また保護者からの連絡が多い。

課題(実習終了後から翌実習開始まで)

交通機関の利用(決まった時刻の利用に限る)

体調の変化・情緒の変化への対応 連絡事項の正しい理解(日程、時間変更等が困難)、必要物品の準備不足 家族との連携

4 企業側から見た知的障害者雇用の難しさ

就労移行支援事業「ウィンド」チャレンジ班実習開始当初から、当法人と大分キヤノン株式会社は実務レベルでも管理職レベルでも常に話し合いの機会を持った。それは電話や同席しての会議で、時には、日に数回時間時間に及ぶこともあった。そのような信頼関係の中で、知的障害者雇用の難しさに対し率直な議論を重ねた。

(1)知的障害者雇用、入口の課題

企業は知的障害者に何ができて、何ができないかが解らず仕事の創出が難しい。何かあった時の責任がもてない、自信がない。ノーマライゼーションはわかるけど…。職場全体の規律や雰囲気

気が変わるのではという漠然とした懸念(不安)がある。障害者雇用は自社員で行うべき、第三者に依存することへの抵抗感は大きい。

(2)知的障害者雇用の現実の課題は「持続性」

誰に仕事と業務の管理を委ねるか、会社(人事)も未知の経験。仕事を教える担当者はいても、責任と理解をもって支援できる担当者がいない。

適切な担当者がいても、その社員の内発的動機に一致しにくい。内発的動機ある担当者がいても、専門家ではなく知識習得に時間がかかる。専門家が育っても企業では3年で異動。次の交代要員に直面する。交代要員が見つかって、企業内に次の福祉キャリアパスは存在しない。情緒不安定、突発的行動など予想外の展開に十分に職場で対応できず疲労感を生じる。社内では、知的障害者の家庭、保護者との連携や協同は難しい。また対象となる家族のバックアップに温度差がある。「よろしく預かってほしい」だけでは企業は大変困惑する。雇用している知的障害者の今かかえている問題の見極めができない。この→→→→→→→→の連鎖によってトラブルを発生し、雇用の継続が困難となり、積極的な知的障害者雇用が進まなかった。これが、この「ウィンド」チャレンジ班の取り組みでは全て解決をみている。知的障害者雇用での本当の課題は「職場定着」。問題は採用後の継続した支援をどうするかである。

5 「キヤノンウィンド株式会社」設立とその仕組み

前項目で述べた知的障害者雇用の困難さを踏まえ、当法人と大分キヤノン株式会社の双方が『できること』を考えた。その結果、お互いの強みを生かした下図のような会社の仕組みが完成した。これにより、合併会社設立(その後の特例子会社設立)に向けての取り組みが就労移行支援事業と並行して行われることとなった。

社会福祉法人が知的障害者の所得保障を考える場合、特に困難を要するのは継続して潤沢な仕事量を確保することである。採算性、コストとの戦いも不得手な分野である。しかし企業、特に大企業にとっては、最も得意とする強みである。逆に、4の項目で述べたような課題に対する解決は企業にとっては困難であるが、今回の暁雲福祉会と大分キヤノン株式会社との協同においては、当法人にとって強みとするところであった。双方の強みを生かした会社は、大分キヤノン株式会社800万円、暁雲福祉会200万円の共同出資の合併会社としてスタートした。

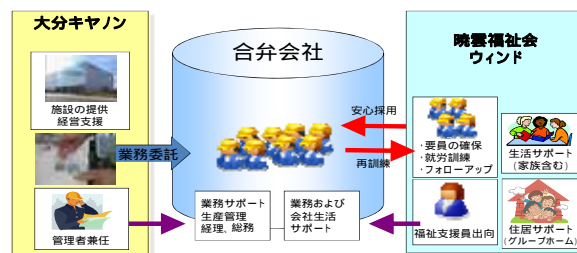


図2 キヤノンウィンド株式会社のしくみ

- ・ 設立日 2008年10月1日(登記)
- ・ 操業日 2008年11月1日
- ・ 所在地 大分キヤノン大分事業所内
- ・ 会社形態 合併会社
2009年5月22日特例子会社認可

代表取締役は本社取締役社長が兼務、大分キヤノン株式会社、暁雲福祉会の双方より取締役を各1名とし、役員は無報酬で会社の経営に全力をかけるとした。福祉専門職の出向社員は、知的障害者5名に対し1名の配置とし、障害者自立支援法の就労継続支援事業A型・B型の10名に対する1名より十分な配置基準である。3年後に知的障害者雇用30名の会社を目指し雇用計画を策定している。

6 現在の様子 2009年10月現在



キヤノンウィンド株式会社作業風景

- ・ 役員 代表取締役 1名(大分キヤノンより)
取締役 1名(大分キヤノンより)
取締役 1名(暁雲福祉会より)
- ・ 従業員数 16名
管理者 2名(大分キヤノン管理職兼務)
指導員 2名(暁雲福祉会より出向)
2名(大分キヤノンより出向)
- ・ 障害者 10名(重度知的障害者8名)
- ・ 実習生受入 11名(チャレンジ班)

キヤノンウィンド株式会社は設立から1年で知的障害者雇用数10名(18ポイント)、就職を目指す実習生は11名となった。親会社である大分キヤノン株式会社は、今回の協同による知的障害者雇用について発見した驚きと事実を以下のように述べている。知的障害者の就業年齢には限界があり、重度知的障害者は、簡単な作業しかできず仕事をするには不向きである等の思いこみが、実は正しくなかったこと。画一的な先入観は禁物である。それを、現場の毎日が証明をしていると。

今後は、本社の社員研修にもキヤノンウィンド株式会社見学を取り込むことが予定されている。

7 考察

障害者自立支援法における就労移行支援事業に取り組む事業所の多くは、2年間という年限の壁に苦慮し、労働市場の充分な開示がないこともあり一般就労という結果を出しづらい状況がある。大分県障害福祉課が調査した2007年度の県内就労移行支援事業所24カ所の知的障害者雇用に結びついた件数は5名、その年度内の離職者は1名であり離職率は20%である。2008年度の一般就労移行者数は15名、年度内離職者は4名で離職率は26.6%であった。その年、キヤノンウィンド株式会社に就職した「ウィンド」チャレンジ班メンバー5名は現在も継続雇用されている。

平成15年度障害者雇用実態調査(厚生労働省)によると、知的障害者の年齢別雇用状況は20～29歳層と40～45歳層で23.8%と最も割合が高く、常用労働者と比較すると20代以下の層で割合が高く、45歳以上で低くなっている。また、事業所規模別では、従業員数5名～29人で44.1%の知的障害者雇用に対して従業員数1000人以上では、わずか1%という。キヤノンウィンド株式会社では2009年の就職者を合わせると、50代後半2名、40代後半1名の重度知的障害者が勤務しているが、極めて希有のケースと言えるだろう。

これは、チャレンジ班の知的障害者自身が、それぞれの一人ひとりの日々が、同情ではなく企業の戦力になりうると受け入れられたこと、特に障害者自立支援法の大きな柱である障害者就労について設けられた就労移行支援事業を、法の目的に沿って一年間取り組み結果を出したことが評価され、生みだされたものだと考える。

キヤノンの企業理念は「共生」。共生は「文化、習慣、言語、民族などの違いを問わずに、すべての人類が末永く共に生き、共に働いて、幸せに暮らしていける社会」を目指すこと。共生の実践により、さまざまなインバランスの解消に積極的に取り組み、その実現に向けて努力を続けることを

掲げている。(社福) 暁雲福祉会の理念は「人間礼拝(たったひとつの尊いいのち、支えあって生きていきたい。)」であり、その障害者就労支援の福祉実践は、まさに「共に生きるということ」。この企業と社会福祉法人の出会いにより、障害者(主として知的障害者)の職業的自立と社会参加の場を創ることを実現するために、特例子会社キヤノンウィンド株式会社は設立され、ノーマライゼーションの理念に基づいた障害者雇用の場の創造を図ることが現実のものになった。

数パーセントの生まれる確率があるといわれる知的障害者に対して、従業員数1000名以上の企業が30人の重度障害者雇用が可能な会社を設立できるとすれば、それは企業の社会貢献として意義深いことと思う。また、働く意思と能力を有する障害者に、生きがいと働きがいのある職業生活の場・チャンスを与えることは、真のグローバル企業としての社会的使命であるとも言える。『社員となったみんなの願い』は、企業にとって必要とされる仕事を誠実に行いながら、企業の中で必要とされる人になっていくことである。1法人の取り組みではあるが、1法人だからできるフットワークを活かし、課題についての解決に取り組むことを担当したい。チームとして、さらなるハード面・ソフト面の構築に向かう。目の前の30人の知的障害者の就労に丁寧に取り組むことが、当法人にできる「ともに生きるということ」。今後の課題として、社会的スキームとなるまで実践と改善を重ねていくことをあげる。

8 おわりに

福祉は「実践」であり、暮らしそのものである。そして、この時代のこの時間を共に生きる人々への保障だと20年以上のかかわりの中で実感する。机上で考えていくことと両輪で実践を重ねることでは、障害のある方々の日々をより良い方向へ変えていくことはできないと考える。現場に生かせる研究と、それを応用していく現場づくりが、今、求められている。知的障害者雇用がさまざまな現場で花ひらくことを願いたい。

(引用文献)

- 1) 高田美穂子他(2008年)第16回職業リハビリテーション研究発表会論文集より「知的障害者の就労継続を目的とした企業と支援機関の定着支援に関する研究 - 特例子会社を中心に -」p191

(参考文献)

- 丹羽和美(2000年)第3回大分大学福祉フォーラム報告書「私たちの福祉の創造～自立・ネットワーク～」p39

障害者雇用を積極的に進める企業と連携の5年間

- 施設外就労、企業のニーズ、仕事の切り出し、訓練から職場適応までの一貫性 -

山田 輝之(社会福祉法人青い鳥福祉会 多機能型事業所よるべ 就労移行支援担当)

1 問題背景

「利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う、いわゆる施設外就労(企業内就労)は、一般就労への移行や工賃(賃金)の引き上げを図るために有効であり」「一般就労への移行や工賃(賃金)の引き上げに資する施設外就労(企業内就労)を積極的に推進する」¹⁾と国は「施設外就労」の一般就労への有効性を認め、積極的な推進を呼びかけている。

しかしながら、朝日ら²⁾は2002年「施設外授産についての実態や効果について構造的に検証する試みがなかった」として、実態調査を行なった。調査結果から施設外授産が施設にもたらす効果について、「一般就労に向けての利用者の動機付け、工賃の引き上げ」には6割を超える評価があるものの、「雇用の場の確保については、少し距離のある目標として位置づけられる」としている。また辰野ら³⁾は2003、2004年に当法人で実施した「施設外授産」事業の成果を、「対象者の変化、受け入れ企業の変化、関係機関との連携」とし、2004年の職業リハビリテーション研究発表会で実践発表した。

職業リハビリテーション学会誌や本研究集会報告を概観したとき、「施設外就労(施設外授産)」の有用性が強調されているにもかかわらず、「施設外就労」を軸として、企業と障害者施設との連携を経年的に把握した実践報告及び研究は筆者が見るかぎり見あたらない。

2 目的

本研究では、「施設外就労」を軸とした、企業と障害者施設との経年的な連携と相互関係の発展過程を明らかにするものとする。

3 方法

企業(生活協同組合 Sコープ)と障害者施設との連携の変化発展過程を、「障害者施設」「企業」「関係就労支援機関」「利用者」「就労支援の制度」の視点で、経年的に変化を追ってみた。

4 結果(表参照)

表 青い鳥福祉会と生活協同組合Sコープとの障害者雇用における連携の変遷

	青い鳥福祉会	生活協同組合Sコープ	支援機関とのかかわり・訓練生の成長	国の就労支援制度	時期区分
	Sコープとの業務委託	障害者の働く場を拡大の協定		施設外授産就職促進モデル事業	第1期 萌芽期
05年度	大型店舗K店での実習(施設外授産就職促進モデル事業)	障害者の直接雇用(委託関係から) 雇用量アップへの取り組み	施設外授産就職促進モデル事業による就職	グループ就労訓練事業	第2期 模索期
06年度	A倉庫での実習(グループ就労訓練事業申請中)	物流部門の外注化 本体事業での障害者雇用推進の模索		就労移行支援事業	
07年度		本体事業での障害者雇用推進	ケース 2	就労移行支援事業(施設外就労)	第3期 充実期・発展期
08年度	Kセンターでの実習(施設外就労)	共同購入センターでの仕事の創出	ケース 1	雇用促進法の改正	
09年度	Hセンターでの実習(施設外就労)				

(1)第1期(萌芽期)

Sコープ障害者雇用は県内障害者団体との「障害者働く場づくり」協定(1988年)にさかのぼる。当初は物流部門が働く場。作業委託形式から障害者直接雇用となる。現在でも、50名弱が物流部門、大型店舗等で障害者社員として働いている。

イ 大型店舗での実習を通しての就職者 - 施設外授産活用による就職促進モデル事業 -

2004年度よりSコープ大型店舗K店にて、実習生3名との職員つき実習がスタートした。店舗内の品だし、前陳列、駐車場内カート回収など。2年間の実習を経て、1名が実習先店舗に就職する。農産担当、野菜・果物の前準備、品だし。4年間継続雇用するが、本人の入院手術後、通勤が負担となり、2008年離職する。「休まず雇用継続している」「他のパート職員とも人間関係やコミュニケーションが良好」など事業所内での評価は高かった。

Sコープとして、今までの物流部門ではなく、「本体業務での雇用であり、今後の事業拡大のなかで、大型店舗での障害者雇用へのモデルケース」(Sコープ人事担当者談)として「大きな一歩」となった。さらに、一定期間の実習の経験を経たことで、本人への見きわめの時間が取れたこと。受け止める事業所(大型店舗)側での受け入れ態勢作りにもなった点も評価された。県、共同研究者、公的就労支援機関との連携したモデル事業でもあったため、Sコープの社会貢献活動としても大いに評価された。

ロ 「グループ就労訓練事業」の顛末

2005年、SコープA物流倉庫での「宅配用コンテナ」洗浄作業を請負う。法人内の就労希望者、法人が運営していた障害者委託訓練終了者が作業に参加する。「グループ就労訓練事業」が2006年度新規事業としてスタートするとの情報を得て2005年冬より申請準備を行なう。Sコープとの「請負契約書」づくり等に奔走する。しかし、生活協同組合のグループ再編の流れのなかで、請負作業がグループ内の別会社への移管。契約等変更手続きで、2006年の1年がかりとなる。

1年がかりの努力が実り、2007年5月認可が下りる。が、半年後12月に実績報告の手続きの際、不手際を起こしてしまい認可取り消しとなってしまう。

(2)第2期(模索期)

イ 「障害者雇用モデル事業」企画と提案

2007年6月、当法人与自然生活協同組合Sコープとの「障害者雇用モデル事業にむけての企画」案を基にした打ち合わせがスタートした。

目的は、「Sコープ事業所等での障害者雇用を計画

的、継続的に進めるために、生活協同組合 Sコープと社会福祉法人 青い鳥福祉会とは共同して、Sコープ事業所等実習訓練を実施します」とした。

ロ 生活協同組合事業グループでの業務再編のなかで - 新たな職域への模索

Sコープでは、これまで「物流部門」での障害者雇用を中心に3%の雇用率を実現してきた。しかし、「物流部門」はグループ内企業への外注化が今後進み、物流部門での雇用拡大は望めない。Sコープ本体事業は、県内に17ヶ所ある共同購入センター(各家庭に商品を届ける拠点センター)事業と大型店舗事業となる。本体事業での職域開発の模索が続いた。

共同購入センターでは、配達後センターに戻ってきた配達担当職員にとって、各家庭から回収してきたリサイクル品を分別する作業がサービス残業となっていた。労働組合から残業解消の要求項目にもあげられていた。

新たな「施設外就労」での作業は「リサイクル分別作業」に決定する。実習先センターは、青い鳥福祉会から通える範囲 共同購入センター内で分別作業へのニーズが高いところ...とS市内のSセンターとなる。1日の実習時間は10時から15時までの実質4時間。職員付で4名の実習生体制。実習生1名に時給750円。実際支給される工賃は、必要経費を引いて時給450円とした。

ハ 就労移行支援事業 施設外就労スタート

- 「事業所」「実習生」変化が顕著に

就労移行支援事業(2007年5月 8名定員)のスタートから半年、11月。Sコープ 共同購入Kセンターでの施設外就労がスタートする。委託訓練修了者のうち、まだ就職が決まらない4名での「ほそぼそ」としたものだった。

スタートして変化はすぐ出た。「事業所職員からの励まし」...配達担当、積み込み担当、事務担当が「リサイクル作業」現場の脇をいそがしく通っていく、「ありがとう」「たすかっている」「がんばっているね」と励ましの声がかかる。「実習生のがんばり」...出勤時に「山」のようなリサイクル品が見る見る片付いていく。作業場周辺がきれいになっていく。「工賃の上昇」...月1万円だった工賃が3万6千円へ。工賃の大幅アップが魅力「なかなか、いいよ」との声。

また、実習希望者募集を沿線の就労支援センターに積極的にこなう。「企業就職希望者や離職者が多いにもかかわらず、企業実習の場が少ないこと」現状。Kセンター見学や体験実習をへて、移行支援

事業対象者として利用契約へとつながるケースが増えてくる。1年を経ると、1日利用人数は7名という日もあった。なによりも実習生のリサイクル品の求められる処理量、作業への着実さ、正確さがKセンターから大きな信頼をいただくまでになった。

ニ「残業が少なくなり、他のセンターでも導入してほしい」との声

1年間実習でSコープ内部でも大きな変化が出てくる。Sコープの人事担当者が実態調査を実施。「Kセンターの配達担当職員6名の月あたりの残業時間、導入前と導入後で45時間少ないこと」「リサイクル分別作業を導入したKセンターとOセンターの配達担当職員の残業時間、7導入後は確実に減少していくこと」が明らかになる。

この調査報告が「労働組合の会議でも」「17ヶ所の共同購入センター長の集まりでも」話題となる。他のセンター長や労働組合からの「ぜひ導入センターを増やしてほしい」との声が上がってきた。

(3)第3期(充実・発展期)

イ 障害者雇用の場としてのリサイクル事業 - 実習修了生3名雇用が実現 -

2008年12月 共同購入Oセンターでの直接雇用(2名、2009年3月に1名)が実現する。

1年間の共同購入Kセンターでの実習成果が大きい。Sコープとして、本体事業(共同購入センターと大型店舗)での障害者雇用を本格的、計画的に推進する具体化の一步となった。施設外就労のメリット(企業)...実習先とほぼ同じ内容の作業で展開なので、作業能力等見きわめができ安心して採用できること。施設外就労のメリット(実習生本人)...ほぼ同じ作業内容での採用であれば、安心して今まで実習で学んだことが生かせるという点もある。施設外就労のメリット(施設)...実習生本人の能力の見きわめと就職にあたっての課題が明確になり、とれを一定期間訓練し向上できること。企業と採用に当たって大きな齟齬が生まれないこと。

ロ 事業規模拡大にあわせたひとまわり大きな展開を - 障害者雇用促進法の改正にともなって -

Sコープの計画的な障害者雇用を推進していく上で、共同購入Kセンター1ヶ所(4名枠)の実習ではSコープの障害者雇用ニーズに応えきれないとして、2ヶ所での実習実施ができないか要望してきた。

Sコープとしては、障害者雇用促進法の改正

(2010年度)で、従来の雇用率カウントとなる従業員総数が、従来の30時間以上から、20時間以上も含まれることにより、一挙に算定分母となる従業員総数が増えてしまうこと。それにともない現在の雇用率3%が法定雇用率を下回るとはしないにしても、一定程度の低下(試算によると0.5%低下)することが明らかになったこと。

物流部門での障害者社員がグループ再編のなかでグループ会社への移籍となると法定雇用率1.8%を確保できるか。特例子会社設立かグループ適用となるかの研究や検討が必要なこと。

Sコープ職員からのリサイクル分別作業への要望が強いこと。

県北部地域での共同購入センター増設3ヶ所が計画中、新設センターでの障害者雇用が進めたいとの要望が提示された。最終的には、09年4月開所のHセンターは2ヶ所目の実習先(4名枠)として、9月開所のKuセンターは障害者雇用の場(3名規模)として位置づけることとなる。

ハ ハローワークをはじめ関係機関との連携密に

Kuセンターでのトライアル雇用に向けての準備のなかで、Sコープ人事担当者が管轄するハローワークへ指名求人として対応してくださる。

その際、『雇用予約』にあたらないか「施設外就労として訓練をしているわけだから、トライアル雇用が適用されるかどうか」との指摘を担当官よりうけた。

「同じSコープであるが、施設支援の一環としての『施設外就労』は短時間で、環境調整された中での訓練であること。トライアル雇用では、労働時間、支援体制も事業所であること」等を伝える。

「県内で『施設外就労』を実施している障害者施設もすくなく、実習先へ就職するケースも前例がありません」とのこと。そうであればこそ、ハローワークをはじめとする関係機関との『施設外就労』にかかわる密接な連携があればこのような「問題」は起きなかったといえる。今後の大きな課題といえる。

ニ 施設外就労支援の実践—訓練から職場適応までの一貫性

【ケース1】統合失調症 男性 40歳代。

高校卒業後、アルバイトや工場勤務を経験。大学受験に没頭し、体調崩し二度の入院。退院後は、アルバイトをするが長続きせず、母の勤めで06年10月より当法人の委託訓練3か月を受講。その後は企業実習を継続す

る。07年5月より就労移行支援契約、11月より共同購入Kセンターにて施設外就労。1年間のKセンターでの実習でも、安定していた。無遅刻、無欠勤、かぜで休んだ以外は皆勤。精神面でも、対人関係でも安定していた。ただ、06年に非開示、一般求人、倉庫作業に就職するが、ノルマが高く数日でやめてしまい、実習に戻った経験がある。そのため、年齢的なことや「作業ノルマが高いところだときびしい」との本人の認識があった。そのため、Sコープでの雇用を待ち望んでいた。

08年12月よりSコープ共同購入Oセンターにてトライアル雇用がスタートすることになった。しかし、Kセンターの実習は4時間のうえ、職員つきで十分に配慮した作業設定となっている。そのため、トライアル開始に当たり、就労支援担当、ジョブコーチ、事業所担当者と導入時が一番のポイントとして、1日の労働時間、1日の作業量、精神的な負担感等常に把握しながら進めた。3ヶ月間スムーズに終了して、09年3月雇用、9月現在継続雇用中。

【ケース2】知的障害軽度、統合失調症 男性 40歳代

地元の小、中、1学期は普通学級。自分で希望して特殊学級卒業。福祉作業所、入所施設、地域の就労支援センターにて訓練後就労するが長続きせず。入所施設、グループホーム。利用時、昼夜逆転状態で、精神科通院、精神安定剤服用。言動から統合失調症との診断。と。現在もグループホーム利用。2004年施設外授産対象者、大型店舗実習を経験、その後も企業実習を経験するが短期間で人間関係等のトラブルで就労には至らない。

08年6月から移行支援対象者、Sコープ企業内実習。Kセンター。作業量及び丁寧さについては問題なし。自力でバス・電車の通勤も可能となる。ただ問題は、異性に対する関心の高さと対人関係のむずかしさ。実習のなかで、本人なりに抑制する術を身に付ける。09年4月より新設の共同購入Hセンターに異動。9月より共同購入Kセンター開所にともない、候補者となる。Hセンターの実習は、職員つきで十分に配慮した作業設定となっている。トライアル開始に当たり、就労支援担当、ジョブコーチ、事業所担当者と導入時が一番のポイントとして、対人関係面、1日の労働時間、1日の作業量、精神的な負担感等常に把握しながらすすめることとする。1ヶ月がすぎ、元気に通勤し、作業している姿にひと安心。

5 考察及び課題

(1)企業との障害者雇用拡大に向けての粘り強い関係づくり。2004年の「施設外授産モデル事業」をSコープ、関係機関、研究者と連携して取り組み1名ではあるが

就職者と出したことが「転換点」といえる。

- (2)さいたまコープ(企業側)の障害者雇用のニーズにこたえる中身づくり。企業側の経営環境の変化、物流部門の再編・外注化。それにともない、本体事業の再構築、障害者の働く場の新規開拓の必要性(共同購入センター、大型店舗)と柔軟な対応。
- (3)「施設外就労」でのリサイクル作業の実績とコープ職員の業務軽減。業務上過剰、残業対応を新たな仕事として「切り出していく」ことの重要性。請負作業をしっかりと消化し、成果を挙げることで、障害者の能力開発、障害者への事業所現場職員の見方が変わった。
- (4)就労した実習終了者の雇用先でのスムーズな職場適応。対象者にとっては、ハードルが高くない。しかし、重要なのは、対象者の「見きわめ」が企業、支援者双方でできること、ジョブコーチを中心とした職場適応の具体的な進め方等について、関係者間で「共有化」ができること。そのことがスムーズな職場適応の条件といえる。

6 おわりに

事業主と障害者施設との連携の変化発展過程を、「障害者施設」「企業」「関係就労支援機関」「利用者」「就労支援の制度」の視点で、経年的に変化を追ってみた。それぞれの関係が「制度」と「企業(経営環境の変化)」に大きな影響を受けつつ、柔軟に対応してきたこと。また、「障害者施設」と「企業」の関係・連携の深化発展が一定程度明らかになり、試行的に「第1期」「第2期」「第3期」と区分を試みた。今回のレポートはあくまで「試行的」なものにとどまっており、今後の検討が求められる。

文献

- 1)厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長：就労移行事業および就労継続(A型・B型)における留意事項について、(2009.3.31)
- 2)朝日雅也、丸山一郎：施設外授産活動と就労移行支援のあり方に関する考察、「日本職業リハビリテーション学会第34回大会後援予稿集」p.86-87,日本職業リハビリテーション学会(2006)
- 3)辰野新吾、朝日雅也：施設外授産の活用による就職促進モデル事業 - 知的障害の人生を体験学習の中で共に考える -、「第12回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」p.135-138,独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(2004)

知的障がい者の退職後の支援

- まだまだイケル 定年・中途 退職者のその後 -

綿貫 好子（社会福祉法人廣望会 多機能型障がい者支援事業所アトリエCoCo 施設長）

1 はじめに

雇用状況が厳しい昨今、働く障がい者・中途退職者の高齢化が切実な課題となっている。いずれも10年以上勤勉に勤め上げたが故、定年・中途退職が訪れてもその後の生き生きとした人生を自らは描きづらい状況がある。そこで、私たちが関った事例を紹介し、「まだまだイケル」を実証しその人の人生の豊かさを、改めて考える機会とした。

2 定年退職者への支援

対象者：S氏 64歳 知的障がいB1
勤続15年（社員寮にて生活）
山里に義姉がいるが高齢のため面倒見れないと断り有。
障がい基礎年金受給

60歳の定年を無事迎えたところ、もうそれ以上就労を継続する気力が無くなってしまった。入所型の知的障がい者の施設をとの周辺の声もあったが、まだまだイケルS氏に、会社勤務よりゆるやかに働く場「就労継続支援事業所アトリエCoCo」と生活の場「グループホーム」を見学してもらおうと、一目見て気に入った。

それから4年、S氏は若い他の障がい者に仕事を教えたり、新しい仕事にチャレンジしたり、スポーツを楽しんだり・・・と日中を生き生きと過ごし（工賃はおよそ3万円/月）、4名のグループホームでファミリー的な生活を営みつつ、休日には大好きな温泉へ行き大好きな生ビールを飲んで楽しんでいる。時には泊まりで。

「ここはいいねえ、いろんなイベントあるし、ご飯はおいしいし・・・若くてきれいな職員もいるし。」 まだまだイケル●



3 中途退職者への支援

対象者：M氏 45歳 知的障がいB2
勤続 26年（飲食店の雑役、閉店に伴い退職）
失業期間 1年半。
障がい基礎年金受給
母、くも膜下出血にて逝去。

飲食店閉店後、長らく職安に通うも職が見つからず、精神的にも不安定になり精神科を受診。母が突然逝去し、生活の場も危い状況となる。

「就労移行支援事業所アトリエCoCo」とグループホームを利用する。グループホームにて生活を整え、就労に向けて2年間様々な訓練を行い、自信をつけて面接へ。2年前に長年の希望であった再就職を果たした。当時43歳という高年齢で前職とは全くの異業種で、ブランクが長かったため、民間活用委託訓練、ジョブコーチ支援、トライアル雇用と、制度・人を繋いで時間を掛けていねいな就労移行支援を行った。現在、大変会社大切にされ、休むことなく安定した働きっぷりである。また、休日にはアトリエCoCoのイベントには必ず参加し、時には仕事の手伝いにも来たりして後輩や職員と会話も楽しんでいる。（悩み事相談も）

「もう就職は無理かと思ったけれど、本当に就職できて嬉しい。体を壊さないようにしてずーっと仕事を続けたい。相談できる人がいるから安心。弟と今度北海道へ旅行したい。」

まだまだイケル●



対象者：I氏 52歳 知的障がいB1
勤続 12年、6年（電子会社、家具製造）
失業期間 12年（在宅）
障がい基礎年金受給

離職と共に、生活が乱れ昼間からデパートの入り口周辺のたまり場で数名と飲酒をする日々を送っていた。また、人の良さを利用され飲酒等の支払いの多額のつけを負わされたりといった生活状況に家族よりSOSが発せられ、入所施設のショートステイを長期に渡り利用した。そこから「就労移行支援事業所アトリエCoCo」とグループホームを紹介をされ、生活の立て直しと再就職に向けた訓練を行う。本人は離職後の生活の乱れを反省し、自信を失い、就職に向けての意欲を持てずにいた。

が、昔のたまり場の友人らとの縁も切れ、生活が安定するとともに就労訓練の力がつき、自信を取り戻してきたところで、2年前に就職を果たした（50歳だった）。M氏と同じ職場に就職したが、M氏同様に時間を掛けて丁寧に就労移行支援を行った。「就労移行支援事業所アトリエCoCo」がグループホームのすぐ近くに在するため、I氏は毎日帰りに「ただいま」と顔を見せてくれる。また、M氏同様に休日には施設のイベントや週末のQOL活動に積極的に参加している。

「就職ができるなんて、真面目に元気に毎日通勤できるなんて、夢のよう・・・」家族談。

「仕事は楽しい。ずーっと仕事が出来るようにがんばりたい。結婚もしたい。」

まだまだイケル！



4 退職者を支えるしくみ作り

「定年退職者」を受け止める

長らく勤め上げた会社を定年退職した後の人生設計が立て難い知的障がいの方々を受け止めるしくみが必要である。

S氏のように、まだまだ体力はあるものの精神

力が落ちてしまって仕事の継続が困難になってしまった、あるいはその逆のパターンの方々にとっての退職後の豊かな生活とは、どんな生活なのだろうか。身寄りも無い状況も多々あるであろう。

頑張って働いた蓄えもある。これは、本人の大切な財産である。その財産も大切に使いながら、第二の人生を豊かに暮らして欲しい。

私たち「アトリエCoCo」では、就労継続B型事業にてS氏を受け止め、ゆるやかに「楽しく働く」を実践し、グループホームでS氏らしい生き甲斐のある生活を支えている。

「中高年齢の中途退職者」を受け止める

やはり、長らく勤め上げた会社が不況の風の中で倒産、リストラとなってしまった知的障がい者の場合、再就職先を見つけるのは大変困難である。長期に渡り無職で、ひたすらに職安に通い求職活動のみをしている方々の多くは、生活も乱れ、精神力も萎えてしまっている。そして、家族の高齢化の下、親が子を支えきれない状況もある。

M氏・I氏いずれも全くそのとおりの事例である。グループホームにて生活の立て直しを行い、「アトリエCoCo」の就労移行支援事業にて訓練をし、再就職を果たした。

5 まとめ

知的障がい者の雇用の促進が進められてきたが、その一つの良き時代に雇用されたみなさんが高齢化してきている。景気低迷の昨今、中高年齢の中途退職者が増えていることも、日々の支援の中で、痛切に感じる。職域があまり広くない知的障がい者にとって、新しい仕事を探すことは容易ではない。ましてや中高年齢となると、自力で就職活動を行うことは大変難しい。そこで、いま一度定年を迎えるまで無事に勤め上げることが出来る就職を目指すために、時間を掛けた丁寧な支援が必要である。また同じ辛い失業時代を迎えることの無きよう。

また、無事に定年退職を迎えようとも仕事のみの生活スタイルを継続してきた知的障がい者にとって、その後の生活設計など考えようも無いのである。黙々と働き続けた彼らの第二の豊かな人生設計をどう描くか・・・描くことが出来る支援のしくみを考えたい。

いずれも、「まだまだイケル」のである。

新規雇用に向けていくだけの支援ではなく、定年退職者や中高年齢の失業者の支援をも含んだ、障がい者の「働く支援のあり方」「働く障がい者の豊かな人生への支援」を再考する必要があると考える。

就労への挑戦こそ、自立への道

- 福祉的手法の限界を超えて -

中村 正利（社会福祉法人円 まどか荒浜 施設長）

1 プロローグ

(1) 就労機能をプッシュした自立支援法

障害者自立支援法～この法律ほど、福祉関係者の関心を呼び覚ましたものはないであろう。制度の大改正だから、光と影が現れるのは当然だが、影の部分だけが声高に論じられている反面、光の部分の静まり返っていることに、不思議な思いがする。

グランドデザインに「就労」の柱立てがなされたときは、いよいよ「就労」が福祉の主流に躍り出るという期待が膨らんだのではなかったか。そして、福祉制度充実の歴史は、利用者のニーズを満たすための道づくりに挑戦した先覚者の苦闘の軌跡ではなかったか。

政権交代、長妻大臣から同法の廃止が表明された。「全てを旧制度回帰に」を願う向きも多い。しかし、潮目の渦中から未来を見つめる視点なくして、福祉の前進は、幻花に終わってしまいかねない。ミネルバのふくろうよ、飛翔せよ。今日の福祉に課せられた大きな課題である。

(2) 連綿と受け継がれた就労移行の取り組み

小生、嘗て別法人の常務理事兼施設長を務めたことがある。就労移行に取り組む一群の使徒達がいた。孤軍奮闘の中で、利用者の自立に賭けた情熱が、輝いていた。3年前、新社会福祉法人円理事長の知遇を得て、福祉にカムバック。直ちに着手したのが、就労移行支援事業の基盤づくりと就労系事業を柱とする新体系移行問題であった。本稿は、その試行錯誤の足取りの記録である。法人の沿革は、巻末に掲載。

(3) 新体系構図提案（* 参考までに掲載）

宮城県福祉協会長として、組織委員会で、新体系対応の部会・分科会の改組を提案。施設の抱える課題を深め合う分科会を活性化させようと考えた体系図。

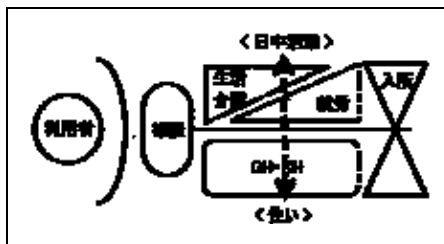


図1 施設・事業体系概念図

[図の注記]

新事業体系の主要機能を概念化した。新体系から消された入所施設をプロットしたのは、有用論に組みすることで、24 時間支援機能事業としてのメリットを生かす形での役割再生に期待するからである。』

2 新体系移行を決断

(1) 新体系移行の事情

多くの福祉施設が、移行をためらう中で、当法人は、早期移行に踏み切った。福祉改革の理念を掲げて打ち出した障害者自立支援法の目玉が、就労重視の新事業体系であるなら、まさに新しい事業にトライすることが、自立を求める利用者の未来を切り開くことにつながると確信したからである。早期移行は、歴史の浅い施設だからこそ、チャレンジの仕甲斐があり、新しい挑戦と検証を世に問うことをためらってはならないという自負心のなせる選択だった。

(2) 就労移行支援事業を柱に

加えて、有期制、それも2年間限りというリスクを抱えながら、未経験の就労移行支援事業を選択した。就労こそ、利用者の自立にとっての究極の目標でありながら、社会的熟度が低きに失している状況との大きなギャップが、厚い壁として立ち塞がっていた。まして、就労エリアが仙台においても、企業集積の少ない東北地方だけに、なおさらである。しかし、当法人には、1 法人 1 施設という弱みと、常にチャレンジャーであった強みも、就労移行支援事業絞込みの抵抗感を少なくしていたのかも知れない。保護者を初め、理事・評議員、更には職員への入念な説明、とりわけ、現状との違い、想定されるメリット・デメリット、どこに・どのような形での変化が予想されるか、など一緒に考える情報提供を、コママに行った。

(3) 就労関係機関の手厚い協力を得て。

利用者構成からみて、生活介護と就労継続支援 B 型を組み合わせた多機能型の選択か、リスクを抱えても、就労移行支援事業に乗り出すことが得策か、の激しい議論を越えての決断だっただけに、就労移行支援事業の先導的モデルを目指そうという気概に満ちていた。幸い、早期移行した事業所が珍しかったこともあり、ハローワーク、職業センター等労働関係機関の手厚い協力を得て、6ヶ月を経た

時点で、3人の利用者を一般就労に送り出すことができた。
欣喜雀躍の思いだった。

3 就労に結びつけるまでの道程

(1) リスクをバネに

省みて、就労移行支援事業を前面に打ち出す方針決断は、新体系移行と切り離しては考えられない。2年間限りの有期制であることが、重く押し掛かったが、事実、一般就労の実効を挙げなければ、事業が消滅してしまいかねない危険な賭けでもあった。

(2) 就労事業構築において重視すべきこと

さらに、現実の利用者構成は、一般就労への適性においても、バラツキが大きい。要は、就労移行支援事業の定員数を決定するに当たっては、現在の利用者構成をベースに考えるのではなく、どのような比率で構成すれば就労の柱が揺ぎないものになるか、という経営が成り立つ視点からの政策的判断に俟つべき性質のものであり、法人として、そのような考え方を、どれだけ共有できるか、に掛かっている。就労移行事業が、未踏の領域だけに、定員の構成比率が低きに失すれば、現状踏襲の継続支援 B 型事業との競合関係に巻き込まれ、埋没してしまいかねない危険性を宿しているからである。それ故、当法人は、全体の75%に当たる30人としてスタートした。

(3) 福祉事業と経営との調和律

このことは、未踏の事業の創成期に当たっては、既存事業に影響される余り、本来の活動が歪められ、埋没しないだけの一定量の事業規模の確保が必要であることを述べたのであり、決して、就労移行支援事業に組み込まれることを好まない利用者の選択の権利・意思を無視・蹂躪してまで、経営の論理を理由に、強引に就労移行支援事業に集約してしまうことを意図するものではない。それは、人権の冒涇であり、福祉の自己否定につながる危険な発想として、排除しなければならないことは、理の当然だからである。

図2の右図に示すように、「就労移行支援事業では、シンドイ。」、生活支援にウエイトをかけなければいけない利用者に対して、十分な支援を担保する人的体制を保証してこそ、成立するものであることを、付記したい。

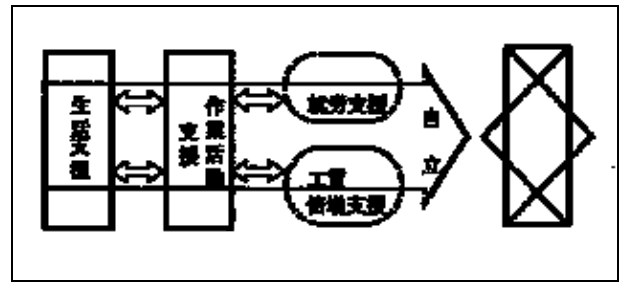


図2 利用者支援機能基本構図

[説明]

左図(基本構図): 基底部に生活支援機能、上部に作業活動支援が位置づけられ、新しいエンジンとして就労支援事業と工賃倍増支援機能が自立への牽引力として働く。この機能は、単独で完結することなく、内部において循環し合い、好循環によって、自立への推進力が相乗効果として高められることを示した。

右図: 真横から見た左図に対して、真上から透視した図。利用者の抱える特性・課題等に応じた個々の支援形態の多様なイメージを示した。左線を底辺とする三角形は、生活支援機能重視型、右線を底辺とする三角形は、作業・就労移行支援機能重視型をパターン化した。

4 何が有効だったかの検証

(1) 事業の特化を可能とするヒンターランド

就労移行支援事業に特化した選択は、他の施設・事業との棲み分けを可能とする条件下でしか成立しない。それだけに、他に先んじて就労へのノウハウと実績の積み上げが為し得るかどうか、これぞと言える人材の登用、その成否が勝敗の決め手となる。

(2) 就労移行人材の登用基準

企業と差して話し合える人材、利用者の意識を揺さぶる信頼感を身につけた人材を登用基準とし、銀行マンから福祉に転身したベテランに白羽の矢を立て、プロジェクトのチーフとし、スーパーモデルの世田谷区立就労支援センター“すきっぷ”から教を乞うた。インキュベータさながらの取り組みと見事な成果に圧倒されながらも、就労移行支援機能の輪郭がつかめたことは、大きかった。先導役として、障害者職業センターでジョブコーチを務め、多くの企業に人脈をもつ、就労事情に明るい人材を登用した。

(3) 専任体制で臨む

未踏の領域であり、一定の成果を収めるには、自らに課した自己改革と挑戦への本気度が鍵となる。就労専任体制とし、他の業務に就かせない。独立した室を与えた。敢えて、他業務との関係性を遮断する方策をとったのは、福祉の原点とも言える生活支援の業務に気が取られると、つ

い、本務が疎かになり、大業成就が叶わないことを危惧したからである。

就労先開拓のポンプアップ役としての就労移行支援担当と利用者の作業技術訓練、職場規律・対人関係習得の支援担当は、コインの表裏であり、相互協力が相俟って結実するものであるが、プロジェクトとしては、相互の独立性が担保されなければ、ドッチツカズに陥ってしまう危険性がある。なぜなら、就労先開拓は、社会環境が成熟しているとは言えず、中途半端な取り組み姿勢では、状況が開けないからである。

(4) 就労への回路づくりを先行

利用者の職業準備性のレベルアップが先行すべきだとする常套的計画づくりよりも、目指すべきは、就労への回路づくり優先ということで、連日、企業回りに専念した。数多く足を運び、企業の雰囲気にも馴染むことで、企業の雇用事情に通じ、違和感なく、企業的発想に親しむことが就労へ導く近道と考えたからである。6ヶ月間で、訪問企業は、300社に昇った。おぼろげながら、企業は、決して障害者の雇用を拒んではない、むしろ、環境さえ満たされれば、雇用には舵を切ったことを選択肢として持っていることをヒシと感じた。

(5) 利用者も苦しい胸の内

そこで、推薦に値する利用者の選考に入った。就労移行支援事業を選択したとしても、限られた選択肢であり、明確な就労動機とは異なる。「就労への夢」ゆえの志望動機で選択した利用者も少なくないことから、これぞと思った利用者からは、企業面接を断られることもあった。就労への漠とした望みは、観念の世界における望みだけに、現実に直面した途端に現実に引き戻されてしまう。まだまだ、施設こそ安住の場との思いの強さを改めて想起させられた。

(6) 噴水効果を期待して～まずは、実績を

しかし、一人の実績を作ることが、全体の意識喚起につながる。そこで、個別方式で臨んだ。幸いなことに、6ヶ月を経過したとき、地元資本の大型小売店舗から求人情報を入手した。本人や保護者の了解に手間取っているうち、他に先んじられた。企業相手の場合は、リアルタイムでの応需体制が不可欠であることを教えてくれた。その教訓を生かし、10月に飛び込んできた2件の求人情報に対して、腹を据えて臨み、2人の就労を果たした。その後も、求人情報が入ってきたが、スンドのことで、大魚を逃してしまった。

5 21年度の取り組みと総仕上げ

(1) 全体の底上げに転換

個人単位にマッチングしていくには、限界がある。手段と目的の混同は、手痛い失策を招く。また、一本釣りには、平等性を求める声無き声もあり、チーフが別法人に転出した交替期を契機に、全体としての職業準備性・職業能力の底上げを図る正攻法でいこう、そのためのステップ・バイ・ステップを重視したカリキュラムを始め、総合的計画的積上方式に切り替えた。

(2) 手近な実習先の開拓

同時並行して、職親を引き受けてくれる企業の開拓に切り替えた。職親からグループ就労へ。そこで目に止まり、評価が定まれば、トライアル雇用へ、が水の流れるに似た上善の策と考えたからである。

(3) 協力体制には人的ゆとりも必要

職親・グループ就労をタイムリーに運ぶには、職員の配置基準を超える一定の職員数の確保が必要である。施設外支援の機会が増えれば、現有職員数だけでは、不協和音が奏でられそう。将来を見据えた職員増の決断のときである。職員のモチベーションを最高度に発揮させるものは、管理者の「この事業に賭ける」本気度と職員満足重視を示す姿勢である。

(4) 個別支援計画の精度アップ

また、就労移行支援の質を高めるには、個別支援計画の精度を高めなければならない。就労へ導くための道標であり、強みと弱みを見極め、総合力に高めるための処方箋だからである。支援目標の設定・目標をクリアするための視点を明確にした具体的な支援課題の設定、その効果判定と進行管理。大切なことは、支援点を見抜く眼力、それには職員の評価力量を高めることと、就労支援員と生活支援員との息の合ったチームプレイの質の向上が不可欠である。

6 工賃倍増計画に関して

(1) 工賃倍増計画の意義

工賃倍増計画が本格的に始動した感がある。利用者が労働者性を否認されていることが、基本的人権の法理に抵触しているのではないかと疑問を捨て切れずにいたのが、ようやく、工賃問題に政策の焦点が当てられたことは喜ばしい。工賃問題は、生産性・効率性の論理が、オールマイティとされている社会の仕組みづくりへの警鐘でもある。同時に、工賃倍増の実現の仕組みについて、福祉関係者

に突き付けられた課題も大きい。これまでの福祉の領域・手法を根底から変革してやまないインパクトを宿しているからだ。

(2) 工賃倍増は福祉改革の一步

工賃倍増の決め手は、売れる製品作りと販売力強化である。消費者が、買いたい衝動に駆られる製品作りは、誰もが期待する。しかし、それをどのようにして実現すればよいか、で壁に阻まれてしまう。当法人の場合、商業デザイナー並みの人材やマーケティングプランナーの導入、そして、仕事場の確保、また、販売のための発信力強化・営業力強化が全て整わなければ、絵に描いた餅である。そこに、これからの福祉の方向性なり、直面する課題がある。それへの挑戦を通して、福祉の体制・人的構成・組織管理がガラリと変革することと福祉の原点との調和ある展開をどのようにして担保するか。大きな課題である。就労移行支援事業は、トータルなウィング拡張を通してこそ、真の夜明けが始まる。

(3) ふるさと雇用再生事業のインパクト

ふるさと雇用再生は、干天の慈雨である。人件費に高率助成措置が講ぜられるだけでなく、福祉要員とは別枠であることから、福祉の弱みを補完するパイロット事業にとって、直接効果が期待できる。前述のデザイン関係、営業関係等。これらの業界は、離職者が多いので、良い人材に恵まれば、利用者工賃の大幅アップも即戦力が期待できる。そこから、就労移行支援事業と並ぶ就労継続支援 A 型事業導入の可能性も大きく広がる。同時に、これまで福祉人材の牙城とされていた聖地に、福祉と関わりのなかった一般業種の人材が登用される道筋が切り開かれたことになり、福祉の殻が破られ、風通しの良い方向に変わっていく試金石として注目したい。

7 エピローグ

(1) 大切なのはプロセス

「就労」という目標は、自立への確かな道標ではあるが、同時に、「開かずの扉を押し開く道程」の厳しさも思い知らされた。挫けない心と着実に地道な取り組みによって、企業との間で、相互理解を積み上げるよう信頼関係の構築に向けて、焦らず正攻法で着実に地歩を固める活動に賭けている日常である。それは、アルプス登頂のベースキャンプに似ている。ベースキャンプなしには、登頂という快挙は成立しない。登頂へのチャレンジ～いま、ベースキャンプの設営が緒についた大切な段階である。

(2) 非定型的な業務ゆえの落とし穴

就労移行支援が福祉のなかで、主要な地位を占めるには、少し時間が掛かりそうだ。福祉の本流は、施設利用者の支援にあり、その日常的な形態は、施設という入れ物のなかで、お互いが顔を見せ合っただけの擬似家族的ケアの姿だ。だから、相互の結び合いが強い。これに対して、「就労移行支援」は、「施設」の外が舞台である。いつも、目に触れている筈の存在が、その視野から忽然と消えたとき、両者の関係性に、微妙な感情の渦が廻り始める。

また、就労移行支援は、非定型的なパターンである。知らず知らずのうちに、同じ行動様式に慣れきってしまうと、異なる動きに対して、不協和音が拡大する。そこに疎外感が忍び寄る。

(3) 間断なき情報交流を

それだけに、就労移行支援の仕事には、経過や努力の軌跡が見え難いだけに、プロセス管理が大切になる。プロセスをしっかりと記録し、記録から課題を析出し、絶えず検証すること、この「見える化」の大切さは、組織の病理に翻弄された経験の無い人には、理解できないかもしれないが、前進につながるだけでなく、協力関係の綻びも修復も、組織としてのプロセス管理の成否と間断なき情報の交流に掛かっている。

[参考]: まどか荒浜の沿革

- ・ 平成 16 年 10 月 社会福祉法人円認可
- ・ 平成 17 年 4 月 知的障害者通所授産施設「まどか荒浜」を開設(利用者 35 人)
 - * 住所: 仙台市若林区荒浜字一本杉北 2 - 2
(島崎藤村若菜集「潮音」の舞台となった深沼海岸に程近く、松林を望む荒浜街道に面する。)
 - * 作業活動種目: 職人の直接指導による和菓子・手漉き和紙・麺類の製造販売、喫茶・売店の営業
- ・ 平成 20 年 4 月 同施設を新体系に移行
(多機能型事業所(就労移行支援事業 30 人、就労継続支援 B 型事業 10 人))
- * 本稿では、語られるべくして語られていない空白領域に言及した。ご批判をお寄せ頂ければ幸いです。

障がい者就労支援コーディネーター養成モデルカリキュラムの開発

- 全学部生向け講座開設を目指しての諸問題 -

堀川 悦夫（佐賀大学医学部認知神経心理学分野 教授）

1 生活支援教育から就労支援教育へ

佐賀大学では、「高齢者・障害者（児）の生活行動支援に関する学部間連携教育システムの開発」の事業が平成17から19年度の3年間に渡って行われ、現在も講義が継続されている。この教科は医・理工・文化教育等の各学部教員がオムニバス方式で全学部生に向けて、社会的弱者とされる人々への生活支援を講義するもので、我々が標榜する「医・工・福祉連携」を実現するための教養教育の一つでもある。この生活支援に関する教育研究活動を更に発展させるため、就労支援教育をテーマとした文科省への概算要求が採択され、その事業がH21～24年度（予定）で開始された。

2 障がい者就労支援教育の目標設定

障がい者の就労支援を推進していくには人材の養成が必須であり、それは時代の要請といえるが、我が国には障がい者の就労支援を主テーマとする4年制大学の学科や専攻は存在していない。仮にその必要性が認識されても、就労支援教育を主とした学科、専攻等を新設することは、必要となる教育研究業績を有する教員の確保や大学の経営状況の困難さから容易ではないと思われる。

受講する学生側にとっても、障がい者就労支援を担当する国家資格がないため、この分野の理念や実践スキルを習得しても、社会で生かす機会も、学生本人の就職の支援となることも少なく、履修意欲は低いものであろう。

そこで、教員免許取得を参考として、各学部生の専攻に加えて、自由選択科目として就労支援コーディネーターのコースを受講して規定の単位を取得し、認定を得た学生には佐賀大学認定の「障がい者就労支援コーディネーター」を付与する計画を立案した。

限定的な認定資格ではあるが、取得した学生諸君は、本来の専門領域の知識を生かして就職先で活躍しながら、障がい者の就労支援する技能を有するという特技を生かし、当該企業で障がい者の就労を支援する推進者となることを期待している。例としては、理工系を専攻した学生が工場の生産ラインで勤務する中で、専門知識や経験を生かして、障がい者の就労支援をその現場で行うことで、障がい者を有する人にもコーディネーター自身にもキャリアアップをしようというものである。「障がい者就労支援コーディネーター」を採用する企業にとっても、本来の専門と障がい者就

労支援の両方の教育を受けた学生は他の学生に比して付加価値を持ち、コーディネーターの学生の就職に有利になることが期待される。

本事業により障がい者の就労支援を系統的に教育する全国初のカリキュラム開発となる。

3 コーディネーター養成事業の概要

「障がい者就労支援コーディネーター」に求められる能力としては、障がい者と就労先の間にあって、カウンセリング能力、コンサルティング能力、コーディネート能力が挙げられ、障がい者の潜在能力開発と人間的成長を目標において活動できる専門職者である。より具体的には、障がい者の就労能力の発見と評価、就労先の業務との関係の分析と調整、就労意欲の向上を図り、就労後も一定期間支援していく機能を有する専門家として位置づけられる。

その基礎教養として、また将来のチームアプローチのためにも、関連する学問領域の知識が必要となる。その分野としては、医学、心理学、教育学、社会福祉学、経済学、そして工学、農学領域との共同が考えられるが、佐賀大学にはこれらの領域の教員が所属しており、かつ生活支援教育に実績を有しているという特色がある。

【全体計画】

平成21年度に、評価方法の検討、基礎データ・支援事例データのデータベース化の開始、実施体制の充実、ベースとなる設備等を整備する準備期間にあて、平成22—24年度の3年間でカリキュラム開発を行いながら、講義を開講し検証していくというものである。

概算要求時点での開講科目案としては、障がい者就労支援概論、障がい者就労支援援助法、障がい者テクノエイド概論、継続して医療的ケアを必要とする障がい者の就労支援、ジョブコーチ法概論、高次脳機能障がい者の就労、障がい者就労カウンセリング、安全就労と事故防止、現場・在宅、相談実習、事例研究、などを候補とし、合計20単位程度を想定していたが、この科目案の短縮と詳細な講義内容の検討を行っている。

【全体的特色】

学部間連携教育体制を拡充する目的と併せて、医学部が深く関わるという特色を生かすために、従来からの就労支援分野に加え、継続して医療的ケアを必要とする障がい者の就労支援、発達

障害や高次脳機能障害者の就労支援、 テクノエイドやコミュニケーションエイドの活用、 基礎データ及び就労支援事例データ集積を行うこととした。

【平成22～24年度における事業展開】

主専攻における学習の進捗度に合わせてコーディネーター養成講義を段階的に開講する。

エビデンスに基づいた就労支援を行うためのデータ収集や数量化作業とデータベース構築を図る。

米国との共同研究を継続し、カリキュラムや講義手法の改良を行う。

平成22年度入学生から履修が始まり、平成24年度末には佐賀大学認定就労支援コーディネーターが輩出される予定である。

4 これまでの過程で明らかになった問題点

エビデンスが必要

本事業の社会的意義や方法の妥当性を示す上で根拠となる数字が、意外と得られにくい。たとえば、障がい者が就労支援を求める人の人数や、就労支援コーディネーターが何人養成されて、どれほどの障がい者が就労でき、結果として就労率はどれほど上昇するのかの予測、等である。

就労支援の人材養成そしてその効果を主張できるようなエビデンスの集積が必要である。

大学全体の方針や組織との関連

佐賀大学の全学部生を対象とし、各学部の連携による教育を提案した計画であるが、全学的な教育を担保することが求められ、専門科目を含めて全学的な教育を行う組織の存在の有無が重要であり、且つ、大学の事業として盛り込まれている（例：中期目標計画）必要がある。

開講に関わる教員

全学部生を対象とした教育において、現有の各学部所属の教員で誰が担当するのか、また文科省経費で雇用予定の特任教員の所属先等において、大学の各種規定との照合や改訂が必要となった。

単位認定

各学部における卒業単位数はほぼ同数であるが、自由選択科目の取得可能単位数やその選択可能科目の範囲は各学部によって異なるため、卒業単位へ読替可能な科目やその単位数を各学部に認定してもらう手続きが必要である。

また、「障がい者就労支援コーディネーター」科目を学部を越えて単位認定し、更に、認定資格取得の認定をどの組織が行うのかの組織作りとその規定が必要である。

時間割

全学部生が受講できる科目という点では従来の教養科目に類似しているが、各学部のカリキュラムは時間的に空きが少なく、全学部生対象に8か

ら10科目ほどの科目を新たに開講することは容易ではない。佐賀大学では教養科目群として「主題科目」という枠が設定され、その中で開講される予定だが、時間数が不足しており全科目を開講することは困難である。集中講義方式も検討中しているが、各学部共に集中講義の開講も多く、その中で、各学部に通用の集中講義科目を開講することはかなり困難である。

実践的スキル養成手法

講義形式が主となるが、実践能力の涵養には、事例研究、演習、そして実習などが必要である。特に実習には、実習先の確保、現地での指導体制、安全性の確保、そして評価学生へのフィードバックなどの要素が必要であるうえ、学生が実習に参加可能なレベルか否かの評価を行って実習に出す必要がある。

当該学生が実習可能であるか否かを審査することが必要で、知識の習得や履修状況などが重要な要素である。学生・教員の双方に大きな負担となるが、実習を行う方向で検討している。

文科省事業終了後の教員の確保

特任教員の任期終了後は、現有教員で特任教員担当科目を含めて講義を行うこととなる。教員定員削減や定年退職教員の不補充などの現状から、新たに担当教員を確保することや、現有教員の負担増をさける措置も必要である。当該事業中の各種評価が行われるが、本事業は、大学当局の理解や支援なくして継続は不可能である。

資格制度

米国のCRCのように我が国でも就労支援の資格が必要である。国家資格や業務独占にこだわることもよりもまず、全国に通用し就労先に左右されない資格が早期に制定されることが望ましい。

5 まとめ

受講生確保に加え、本事業の評価は、作成されるモデルカリキュラムの内容と、輩出した学生が時代の要請に応え得るかにかかってくる。本学の取り組みをモデルケースの一つとして認識いただき、各方面からのご指導ご批判をいただきたい。

＜謝辞＞

本事業の起案・実施において日本職業リハビリテーション学会の先生方のご指導ご協力を得ており、記して感謝申し上げます。

＜参考文献＞

松為信雄、菊池恵美子（共編）職業リハビリテーション学 改訂第2版、共同医書出版社、2006。