

地域と企業の連携による職場体験実習

○澁谷 和晃（NPO法人わかくさ福祉会 障害者就業・生活支援センターTALANT（タラント））
後藤 圭子（株式会社キューピーあい 人財育成室）

1 はじめに

平成21年4月より、株式会社キューピーあい（キューピーグループ特例子会社）と障害者就業・生活支援センターTALANTが連携して、年5回、精神障害者と発達障害者を対象とした、1ヶ月間（4週間）の職場体験実習を行っている。実習者は、地域の作業所や就労移行支援事業所、医療機関などから募っている。今日まで（平成23年9月末日現在）、合計12回の実習が行われ、32名の参加があった。実習終了者の内、一般事業所への就職件数は16件で、半数近い方が就職に至っている。

2 職場体験実習のきっかけ

TALANTをはじめ、地域の就労支援機関や作業所、就労移行支援事業所では、支援している精神障害者・発達障害者に一般就労経験が少ない点や、企業実習に臨む機会の少ないことから、企業就労を体験できる場を確保したい思いが強かった。

一方、キューピーあいでも、精神障害者や発達障害者の雇用促進と、それに伴う職場定着が課題でもあり、多くの障害者や事例、支援者、支援機関と接し、経験や知識を積みたいとの考えがあった。

会社設立以来、多くの障害者の職場体験実習を受け入れてきたキューピーあいへ、地域の声を汲んだTALANTが申し入れを行い、今回の定期的な実習は実現した。

3 実習の目的

就労経験の少ない精神障害者や発達障害者を主な対象者とし、実習を通して①企業就労のイメージと基礎的なソーシャルスキルを身に付け、②一般就労に向けた適性把握（アセスメント）を行い、職業準備性の向上を図ることを目的としている。

4 実習対象者

参加対象となる実習者は、

①障害受容をされ、服薬や通院、心身の体調管理ができていて、かつ、障害をオープンにした一般就労を目指していること。

以上が、基本条件となる。さらには、以下の2条件のいずれかを満たす方より、参加いただいている。

②訓練施設にて準備性が高まり、施設からの評価が済み、推薦が得られる方（具体的には、週4日以上、1日5時間以上の業務を安定して行える方）。

③準備訓練を行ってなくても、登録している就労支援機関から作業評価を受け、推薦を受けられた方。

1回の実習につき、最大3名を受け入れ、最少1名で実習を実施する。

なお、実習者の選考は、エントリーシートと支援者の推薦状、面接を参考に行う。面接には、実習生の他、支援者に同席いただく。面接官は、キューピーあい・後藤とTALANT・澁谷が担う。

5 勤務形態

勤務日数や時間は、一週間ごとに、以下の3つの時間帯から、実習者と支援者とが相談して、事前に決める。ただし、日数に関しては、最低週3日以上に定める。

(1) 9:00～15:00（休憩45分）

(2) 9:00～16:30（休憩60分）

(3) 9:00～17:45（休憩60分）（キューピーあいの所定勤務時間）

これまで、すべての実習者が、最終週（第4週目）を週5日・9:00～17:45に設定し、週ごとに時間や日数を増やす勤務形態を採った。

6 参加者の内訳

参加者の障害・疾患種別は表1のようになる。

表1 実習者の障害・疾患種別数

精神障害者		男	女	計
	統合失調症	15	7	22
気分障害	1	1	2	
人格障害	0	2	2	
てんかん	0	1	1	
合計	16	11	27	
発達障害者		男	女	計
	自閉症	2	0	2
高機能自閉症	1	0	1	
アスペルガー症候群	2	0	2	
合計	5	0	5	

実習者の実習時における平均年齢は32.3歳で、男は32.0歳、女は32.9歳となっている。

7 業務

(1) 業務内容

キューピーあいの通常業務を行う。主な業務は、以下の5つである。

① 食堂・売店

食堂の清掃やテーブルセッティング、仕出し弁当の配膳、売店の品出し、在庫管理、レジ接客

② 発送

ダイレクトメールの丁合・封入・封かん、発送品の詰め込み、店舗用POPのカッティングとカウント、名刺箱の組み立て

③ パソコンによるデータ入力

経費伝票の入力、アンケートの入力、食品に関する論文の参考文献入力

④ 照合・ファイリング

経理伝票のチェック、個人経費のファイリング

⑤ 講義・演習

ビジネスマナー、講義「企業で働くとは」、会議の進め方、履歴書と職務経歴書の書き方、模擬面接、Microsoft PowerPointを利用したプレゼンテーション

(2) 実習の進め方

実習の社内窓口と社内調整は後藤が行う。業務

に関しては、各部署の担当者が直接、実習者へ作業を教える。作業で分からない点や確認点が生じた際には、実習者が各担当者に聞くこととなる。キューピーあいの各部署では、積極的に仕事を切り出し、業務を提供する体制が整っている。

また、言語による理解が難しい実習者や、言語説明の難しい業務に関しては、後藤をはじめ、人財育成室にて、紙媒体の作業マニュアルを作成する。

実習期間中、TALANTは定期的に訪問し、実習者の様子を観ると同時に、作業評価を行う。

実習者だからと、特別扱いすることはなく、ミスが改善されない場合や、作業成果が乏しい場合には、業務から外れてもらう。

また、欠勤や遅刻、早退、体調不良による休憩が3回以上に達した者は、その時点にて、実習終了となる。

8 評価

実習終了後、参加者と支援機関には、評価票を渡す。評価を行う際は、キューピーあい人財育成室と各支援者、TALANTが協議する。評価項目は24に上り、下記の3つの側面から評価する。

(1) 生活・社会面

生活リズムの安定や体調管理、身だしなみを評価する。

(2) 対人面

言葉遣いをはじめ、適切な挨拶や返事ができるか。指導や助言を素直に受け入れられるかを観る。

(3) 作業面

仕事に臨む体力や、仕事に対する意欲や自発性があり、適切な速さで、正確な作業が行えるかを評価する。また、共同作業の適性や、作業の習熟についても考える。

評価は、A（単独で問題なくできる）・B（その場の支援・促しがあればできる（手助けを活用できる））・C（手助けを受け入れられるが、うまくできない）・D（更なる訓練・経験が必要）の4段階で行う。

その他、「向いていると思われる業務」と、「今後の一般就労に向けた課題や方向性」について記述する。

評価を実習者に返す際は、TALANTから本人と支援者へ伝える。実習者や支援者には、先ず、課題を共有してもらった上で、課題克服に向かってもらう。

9 実習終了者の進路と経過

(1) 就職者数

実習終了者32名の内14名、計16件が一般雇用された。就職者は実習終了後、最短で2ヵ月、最長で14ヵ月掛けて就職している。平均して、7.2ヵ月後に就職している。

表2 障害・疾患別に見る就職件数

		男	女	計
		精神障害者	統合失調症	10
	気分障害	0	1	1
	人格障害	0	0	0
	てんかん	0	1	1
	計	10	5	15
		男	女	計
		発達障害者	自閉症	0
	高機能自閉症	1	0	1
	アスペルガー症候群	0	0	0
	計	1	0	1

また、就職に至っていない者は、表3のような状況にある。

表3 実習後の状況内訳

現況	件数	割合(%)
就職	16	47%
就労継続	2	6%
就職活動	10	29%
訓練継続	4	12%
方向性模索中	0	0%
就労支援終了	2	6%
合計	34	100%

(2) 就職職種

就職先は、特例子会社が6件、一般事業所が10件となっている。

職種は、事務職が10件、接客業が3件、環境整備が1件、軽作業が1件、製造業が1件と、事務職に就いた者が多い。

(3) 職場定着

就職後の定着率は高く、就職件数16件の内、精神障害者1件の自己都合による離職を除いては、皆、長期休職もなく、安定して働いている。

10 地域内の相乗効果

(1) 地域の社会資源

企業が必要とする人財や作業の質、採用過程やポイントを具体的に知ることができ、就職を希望する利用者の訓練へ活かす。

(2) キューピーあい

就労支援機関や施設職員との関係性が強まり、専門職との意見交換が増え、雇用促進や職場定着へ活かす。

(3) TALANT

多くのケースに臨むことにより、アセスメント技術を向上させることができる。関係の薄い地域や機関との連携も強まり、新規相談者への施設利用の紹介や求人紹介が、円滑に行えるようになる。

11 おわりに

今実習開始から2年6ヵ月が経過してなお、実習希望者が後を絶たない。今後も、実習をより良くするため、多くの方々と意見を交換したいと考え、今回の研究会に参加している。会場にて、多くの事例に触れ、意見を交わせたらと考えている。

公共職業安定所における障害者ワンストップサービス －地域の支援者との連携による就労前支援について－

- 太田 幸治（大和公共職業安定所 精神障害者雇用トータルサポーター）
芳賀 美和（大和公共職業安定所）
塩田 友紀（綾瀬市在宅福祉相談室）
柳川 圭介・大箭 忠司（障害者就業・生活支援センターぼむ）
和賀 礼奈・松川 亜希子（大和市障害者自立支援センター）

1 はじめに

平成19年4月2日付の職高発第0402003号「障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」の別紙に記載された、「地域障害者就労支援事業実施要領」中の「障害者を対象としたワンストップによる相談の実施」に基づき、大和公共職業安定所（以下「安定所」という。）では、平成19年度より専門援助部門に求職登録をした者およびその家族を対象にワンストップサービス（以下「ワンストップ」という。）を開始した。平成19年度は神奈川障害者職業センター（以下「障職セ」という。）と連携し実施したが、平成20年度は安定所職員の配置の都合により中断し、平成21年度に再開した際は、安定所の専門援助部門職員、精神障害者雇用トータルサポーター（以下「サポーター」という。平成22年度までの役職名は精神障害者就職サポーターであった。）が担当し、障害者就業・生活支援センター（以下「就・生支セ」という。）、自治体が設置する就労援助センター（以下「就労援助セ」という。）と連携した。

ところで、安定所の専門援助部門では前記文書の「障害者就労支援チームによる支援」に基づき、個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携し、就職の準備段階から職場定着までチーム支援が実施されている。また、支援機関につながっていない障害のある求職者を、安定所が窓口となり支援機関との連携により就労前から支援していくことの有効性が示唆されている¹⁾。したがって、安定所にてワンストップを実施する意義として、相談する場所を持たなかった求職者の特に就労前のニーズを受けとめ、安定所だけでは解決が困難な問題について、地域の支援機関が集まり共有し、問題解決のために支援機関につなげることが考えられる。

本稿では、平成22年度、安定所におけるワンストップの実施状況とともに、対象となった求職者の性別、年代、障害種別、来談時の支援機関への所属に

関し提示する。次に事例を紹介し、地域の支援機関との連携を含め安定所における、障害者の就労前支援について考察する。

2 対象

対象は、安定所に障害者求職登録をした者のうち、安定所が管轄する甲市および乙市のどちらかに居住地を置く25人である。属性については、性別は男性が20人、女性が5人であった。年代は20歳代が3人、30歳代が11人、40歳代が8人、50歳代が3人であり、平均年齢は38.3歳であった。障害者手帳、主治医の意見書等、登録時の書類に基づく障害種別は、身体障害が5人、知的障害が3人、精神障害が15人、発達障害が1人、難病が1人であった。精神障害の診断名の内訳は、統合失調症が9人、気分障害が6人であった。ワンストップ相談時に就労および生活支援機関に所属していた者は9人で、全体の36%であった。また、対象者の就労および就職活動の状況については、平成23年10月1日現在、障害者枠で就労中5人（うちワンストップ前から就労2人）、就職活動中（ワンストップ後に1件以上求人に応募し未就労の者）13人、福祉的就労（ワンストップ後、福祉施設に通所中で求人への応募がない者）5人、管轄外への転居および支援機関、安定所の利用がなく不明が2人であった。

なお、ワンストップは完全予約制とするため、実施の張り紙を安定所内に掲示しなかった。安定所内で予約簿を作り、ワンストップへの導入は安定所職員あるいはサポーターが相談を聞く中で生活上の課題解決のためにワンストップが適切と判断された場合、対象者にワンストップの概要を職員が口頭で説明し、本人の同意に基づき予約を入れたことが全体の64%であった。残りの34%は、対象者が就・生支セ等の支援機関に所属していた場合であり、支援機関からの要請によりワンストップにつながった。

表1 ワンストップ実施概要

	性別	年齢	障害	所属支援機関	相談内容	ワンストップ後
A	男	30前	精神	なし	借金の解決	地域の生活相談室を利用。家族の協力で借金返済。就・生支セに登録し就労継続支援B型事業所(以下「就労B型」という。)を利用
B	男	50前	身体	なし	就労相談の場	就労援助セを利用後、障害者職業訓練を受講
C	男	50前	身体	なし	就労前の日中活動	就労移行支援事業所(以下「就労移行」という。)を利用
D	男	40前	精神	就・生支セ	就労前準備の場	障職セの準備支援を利用
E	女	40前	難病	なし	就労相談の場	就労援助セを紹介したが利用に至らなかった
F	男	30前	精神	就労中	就労後の居場所	生活支援機関を紹介し利用
G	男	30後	身体	なし	自分に合った仕事探し	窓口で対応、その後就労
H	男	40前	精神	なし	就労前の日中活動	市役所のケースワーカーを通じ、就労B型を見学、利用
J	男	40前	身体	就・生支セ	就・生支セの再利用	就・生支セで相談継続
K	男	30後	精神	なし	就労前の日中活動	デイケア利用後、安定し、障職セ準備支援を利用。就職活動中
L	女	30後	精神	就・生支セ	症状の安定	市の医療相談を利用後、就・生支セの相談を再開し就労
M	男	30前	精神	なし	就労相談の場	支援機関の利用は辞退し、安定所窓口で対応
N	女	50前	精神	なし	就労相談の場	就労援助セを利用
O	男	40後	知的	就・生支セ	母と同席。母と本人の介助	市役所と連携し、ホームヘルプサービスを導入した
P	男	30後	精神	なし	生活リズムの確立	就労B型を見学、利用
R	女	20前	精神	なし	就労相談の場	就労援助セを勧めたが、その後、管轄外の地域に転居
U	男	40後	発達	なし	就労前の職業訓練	障職セの準備支援を利用
V	男	40前	精神	なし	就職活動の進め方	就労移行の相談事業につなぎ、就労
W	男	30後	精神	就・生支セ	雇用保険終了後の生活保護申請	生活支援相談員が同行し、生活保護を申請、受給
X	男	20後	知的	就労中、就・生支セ	親亡き後の一人暮らし	家族がグループホームへの入居を勧めたが、本人が辞退し就・生支セが見守る
Y	女	30前	身体	職業訓練校	訓練後の進路	就労移行等、福祉施設の利用を前提に市役所と相談する
Z	男	40前	精神	なし	就労相談の場	就労援助セを紹介したが利用に至らず、安定所窓口で対応
AA	男	30後	精神	就・生支セ	就労前の日中活動	市役所に就労B型の見学を依頼
BB	男	20前	知的	なし	就労前の日中活動	生活支援相談員が就労B型の見学に同行
CC	男	30前	精神	就・生支セ、障職セ	就・生支セとの連携を密にしたい	障職セとも連携し、就職活動中

年齢の「前」は前半(0～5歳)を、「後」は後半(6～9歳)を意味する。

3 方法および実施概要

月に1回の割合で完全予約制にて、午前を甲市、午後を乙市という形で対象者1人につき約1時間を取り、午前、午後で2件ずつの枠を設け、1日最大4件のワンストップを大和安定所の会議室で実施した。対象者が甲市在住の場合、就労援助セおよび生活支援相談機関からスタッフが1人ずつ、乙市在住

の場合、就・生支セ、生活支援相談機関、乙市福祉事務所職員が1人ずつ参加した。したがって、対象者1人(家族が1人同席することもあった)に対し、安定所2人(専門援助1人、サポーター1人)、支援機関スタッフ2～3人が参加した。

ワンストップ開始前に連携機関スタッフと対象者の相談内容について情報を共有した後、対象者に入

室してもらい、ワンストップに導入したスタッフが対象者を紹介し相談内容について確認した。連携機関のスタッフ、対象者から相互に質問を交換したうえで、どのような支援が可能かを連携機関のスタッフに提案してもらい、支援の方向性を調整した。障職セ等の同席していない支援機関の協力が必要な場合は、その場で安定所職員が該当機関に電話連絡し、相談の予約を取り利用へとつないだ。なお、ワンストップの実施概要については表1のとおりである。

ワンストップにおける対象者のニーズは、表1より「就労に関する相談」、「就労前の日中活動の場」、「生活支援」の3つに分類でき、順に10件、9件、6件であった。

4 事例

表1より、ワンストップが効果的に働いたケースと、ワンストップが機能しなかったと思われるケースがあり、ここでは3つの事例について報告する。

(1) 借金問題の解決に至った事例

表1のA氏(30歳代前半、男性、うつ病)は、安定所の専門援助部門に求職登録に来たところ、相談員からサポーターのカウンセリングを紹介された。後日、サポーターが話を聞くと、「物品を購入した際のローンがあり、それについては同居している両親、兄弟にも内緒にしているから、見つからないうちに返済しなければならない」と、借金の返済が就労働機となっていた。また、主治医の意見書が就労可能となっていたが、サポーターがうつ病の回復状態について聞くと、「朝起きられない日が多く、正直、仕事に通えるかどうか不安がある」という。実際、安定所にも午後に来ることが多かった。就職活動と並行し、借金の問題を解決するためにワンストップの場で相談することをサポーターが勧めると、A氏は同意した。

ワンストップで借金の額について聞くと、就職して給料の数カ月分で返済できるような額ではなく、A氏の力だけで解決することは難しく思えた。同時にA氏が就労に対し不安を持っていることもあり、まずは市役所の生活支援相談員とサポーターが次の通院に同行し、借金の状況も含め就労について相談することとした。

ワンストップから1週間後、通院同行し、主治医と相談すると「借金の額が大きいだけに家族との相談が必要であることと、状態が良くないようなので、借金の返済の目途が立ってからでも就労は遅くない」と主治医から意見があった。A氏も同意し、まずは市役所で借金の解決に向けて相談することとな

った。まずはこれ以上ローンを組まないこと、売却できる物は手放すこととし、障害年金の受給資格があるため申請し返済計画を立てた。しかし、返済に向けては家族の支援が欠かせないということになり、A氏は難色を示したが、市の相談員が仲介する形で、A氏と家族を交え、解決についての話し合いの場が設定された。同居する両親と兄弟が返済に協力することで合意した。借金返済の目途が立ったA氏は障害年金の申請も行った。その後A氏はワンストップに同席していた就・生支セのスタッフを頼り、就労の相談をしながら日中活動の安定のために就労B型に通所し就職活動をしている。

この事例では、借金の解決と就職が結び付き、結果A氏に無理な行動をとらせていることをカウンセリングの段階でサポーターが共有し、ワンストップにつなげたこと、その後もワンストップに同席したスタッフが通院同行、家族との調整等に関わったことによって、A氏が借金の解決に集中し、病状を立て直すことに至ったものと考えられる。

(2) 対象者のニーズを把握できなかった事例

表1のM氏(30歳代前半、男性、統合失調症)は、安定所の専門援助部門相談員からワンストップにつながった。障害をオープンで就職活動していたが、なかなか採用に至らず、支援者につなぐのがよいのではないかと、相談員がM氏に勧めたのがきっかけであった。ワンストップが始まると、M氏から「かつて支援者に相談しながら就職活動をしたが、うまくいったことがなく、むしろ、自分の応募したい求人に応募するのをさえぎられるのではないかと思っている」とのことで、支援機関にはつながらず、今まで通り、安定所の窓口で応募することとなった。

この事例では、就労がなかなか決まらないことが主訴としてあったが、M氏にとっては安定所窓口での相談で十分だったようで、ニーズをうまく把握しきれないままワンストップにつないだことが、支援者に対するM氏の不信感を想起させることになったと考えられる。

(3) 対象者のニーズを再確認した事例

表1のX氏(20歳代後半、男性、知的障害、療育手帳B2)は、就労前から就・生支セに登録し、就労後は職場訪問等の就労定着支援を受けていた。ところが、ワンストップの2か月前に公営住宅で同居中の母が死去し、X氏が一人で暮らすことになった。親亡き後の生活を心配した実姉から就・生支セにグループホームの利用について相談があり、就・生支

セからの依頼でワンストップにつながった。

X氏、就・生支援セのスタッフ1人、市役所相談員1人、安定所から2人が出席し、就・生支援セのスタッフが実姉からの意向であるグループホームの利用について改めてX氏に確認すると、「グループホームよりも今の住み慣れた家で暮らしたい」と答えた。就・生支援セのスタッフによると、X氏はグループホームの利用に同意していたというが、現在の状況について確認すると、無遅刻無欠勤で仕事に行き、買い物も行き、食事も自分で作り、金銭管理もできているという。病気、犯罪など何かトラブルに見舞われたときの連絡方法について確認し、今後も就・生支援セが就労生活を見守ることとなった。

この事例では、家族の心配が先行する形でワンストップが進行したが、顔なじみの就・生支援セのスタッフがいる中で、X氏本人の想いを再確認する場としてワンストップが機能し、X氏の就労継続に向けて新たなニーズを見出せたと考えられる。

5 考察

表1および3つの事例を踏まえ、ワンストップに関し以下の2点について考察する。

(1) ワンストップ前のニーズ共有の必要性

表1のC、H、K、P氏のように、所属する支援機関がなく、就労前の日中活動の場がニーズとなっているとき、ワンストップに同席した支援機関の協力により、通所可能な施設の選定、見学を経て利用につながっている。安定所の専門援助窓口の職員あるいはサポーターが求職者の話を聞き、就労前の課題について求職者と共有したことによって、ワンストップの場で相談のテーマが絞れ、就労B型の利用から就職活動に移行するなど、ワンストップが支援機関につながっていなかった求職者を次の段階につなげるうえで有効に機能したと考えられる。

ところで、ワンストップは1件につき1時間の枠であり、同席する支援機関のスタッフは当日、相談内容について知ることとなる。ワンストップ前に相談すべき事柄を、相談を受理した段階で求職者との間で共有がなされていないと、限られた時間内で支援者の協力を得ていくのは難しいと考えられる。したがって、ワンストップで解決策を提示できる事案であるのかを予め見極めておくことが求められよう。

(2) 複数の支援者が間に入ることの有効性と課題

表1のO、W氏のように、ヘルパーの利用、生活保護の申請といった役所を通して行う手続きがニーズとなっている場合、同席した支援者が当該業務を

直接担当する機関にその場で電話をし、相談の予約を取るなど、支援者が間に入り市役所に同行し申請することができた。また、ワンストップ前に就・生支援セ、障職セ等の支援機関につながっている場合でも、表1のJ、CC氏のように、就・生支援セに登録済みであったが、就・生支援セを利用していない期間が長く、利用を再開したいというニーズがあったとき、ワンストップに就・生支援セのスタッフが同席することによって利用再開を円滑に進めることができた。事例のA氏のように、ワンストップで市役所の相談員につなげ、問題解決の道筋ができた後に、ワンストップに同席していた就・生支援セにつながることで、日中活動が安定し、落ち着いた状態で就職活動を行っている。これは複数の支援者が参加することによって生じた支援の相乗効果と考えられ、異なる機関の支援者が同席するワンストップの特性が生かされた事例であった。支援制度に関する情報が不足しがちな障害者が一人でサービスを活用していくことは容易ではなく、地域で日頃から障害者の支援活動を行っているスタッフがワンストップに同席することによって、複数の機関からの情報が求職者に提供されていると考えられる。

一方、事例のX氏のように、家族の依頼に基づき支援者が判断したニーズと求職者の想いがずれたままワンストップにつながった場合、ワンストップの場で支援の方向性を確認、修正しながら進めることとなる。その際、求職者と関係性の取れている支援者が同席することによって、ニーズの再確認を図り、新たなニーズを見出せることもある。しかし、事例のM氏のように、過去に支援機関に対する不信感があった場合、その場で信頼関係を形成していくのは難しく、求職者には初対面となる支援機関のスタッフが場を占めているとき、緊張感から自らの想いを伝えるのが難しくなることも考えられ、ワンストップの実施に際しては、求職者に威圧感を与えることのないよう配慮していくことが求められる。

【参考文献】

- 1) 太田幸治・芳賀美和:公共職業安定所における精神障害者就職サポーターと障害者相談窓口との連携—支援機関につながっていない求職者に対する支援を中心に—、「第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.268-271(2010)

宝塚（近隣）地域におけるネットワークの構築について

竹内 誠（宝塚市障害者就業・生活支援センターあとむ 所長）

1 はじめに

1977年に手をつなぐ育成会の協力を得て、「宝塚さざんか福祉会」が設立され、市内の知的障がいのある人の支援を開始。通所授産施設、後に通所更生施設を開設後、3つ目の施設は「就労を目指す」目的で授産施設を開設して積極的に就労支援を行う。2004年からはジョブコーチを配して「就労支援課」を設置。

既に、「あっせん型障害者雇用支援センター」を経て、2002年から国事業として「障害者就業・生活支援センター」の設置が全国的に進められていたが、この事業では複数の市町が支援範囲となるため、人口の集中している「阪神地域」では十分な支援が期待できないことが推測された。そこで、宝塚市では2005年から市独自で「就業・生活支援センター」を設置して、障がいのある人の就労を支援するための宝塚市地域の拠点作りを行い、従来から就労支援を行ってきた「社会福祉法人宝塚さざんか福祉会」に事業委託が行われ「あとむ」が誕生した。

「宝塚市障害者就業・生活支援センターあとむ」の設立時には、大阪市障害者就業・生活支援センター前所長の小林茂夫氏から多くの助言や指導を頂き、障がいのある人の企業就労に向けた生活支援も含んだ総合的な支援を行うこと、地域のネットワーク構築の中核的な役割を持つ必要性を学ぶことが出来た。こうした経過から、市単独事業である当センターの名称も国事業と同じ「就業・生活支援センター」としている。

2 ネットワークの構築

当センターは設立時から運営体制の構築について、地元行政機関（福祉、労働、教育）はもとより、公共職業安定所、障害者職業センター、保健所、商工会議所、労働組合、障害者団体などの協力を受け「運営会議」を設置。

運営会議では前年度活動報告、当該年度活動方針を検討頂き、宝塚市における就労支援の課題などを解決すると共に、支援連携がスムーズに行えるようにした。また、その後はより実務的は支援連携が行えるように関係機関から「実務担当者」を集め、定

期的に会議を行って情報共有や個別支援での役割分担等も協議出来るようにした。

この「実務担当者会議」では、一定の成果を上げ、教育相談機関や相談支援機関からの継続支援を実現したり、生活保護受給者の就労促進での連携を進めることが出来た。

その後、宝塚市においても「地域自立支援協議会」が設立されて同協議会内に「しごと部会」も設置され、多くの機関が重複して参加することとなり、「実務担当者会議」は定期開催を見合わせるようになった。

自立支援協議会の「しごと部会」では必ずしも企業就労にだけ特化した議題で進められるのではなく、舵取りが難しいのも現状である。しかし、「福祉的就労」や施設・事業所での「作業・生産活動」の活性化・底上げ化をはかる中で、行政や企業・事業主の分野とのつながりを太くしていく可能性を持っているので、上手な活用を考えていく必要がある。

3 ネットワークの再構築を目指して

恐らく、どこの地域でも同じような課題があるのではないと思われる。地域の就労支援ネットワークを構築していく上で、行政等の主導で進められる「ネットワーク会議」的なものが、自らの機関にとって有効に機能しているのか？という課題である。折角、設置された「ネットワーク会議」であっても、参加する各機関の「温度差」が現実的に存在し、民間の機関・事業所では「行政」に対する意見も様々で活動の方向性のまとまりが取りにくい。また、「出席した担当者の問題意識」のレベルでとどまっているようにも感じる。また、参加していない機関や団体との関係も「センター」としては当然あるので、ネットワーク会議の情報をどう共有していくのかということが常に課題である。

こうした状況を踏まえて、本年4月に当センター所長就任後は「ネットワークの再構築化」にむけて活動を展開している。課題として、①更に広く市民、事業所、団体に「あとむ」の存在、活動内容をまず知ってもらう（これまであまりつながりのなかったところへ出向いていく。）、②企業就労・雇用よりも「就業体験実習」の場を開拓する、という2本柱に

絞って活動している。

既に市民団体や企業・事業所は自分達の「ネットワーク」を持っている。例えば、「地域福祉」では社会福祉協議会や保健福祉サービス公社などが高齢、障がい、児童、子育て、ボランティアの各分野や介護保険関連事業者とのネットワークも持っているで、そうした各分野の「ネットワーク」に積極的に参画し相互の情報交流を図っている。商工会議所も業種別、地域別等の下部組織を持っており、そうしたところに個別出席して訴えを行っている。また、「中小企業家同友会」や「民主商工会」などの例会に参加したり、「商店連合会」のイベントに参加したりしている。更に、全戸全事業所に配布される市や県の「広報誌」、団体・機関の「機関紙」（商工会議所、自治会連合会、まちづくり協議会、社協や地区センター、ボランティア団体だより等）に特集記事を掲載してもらうよう働きかけてきた。また、当センターのパンフレット等を常備設置してもらえるように、公民館や市や県の地域の出張所、図書館などのすべての公立・公共施設や社会福祉協議会の施設を直接回って依頼をした。（その後も、定期的に訪問して資料補充や関係作りを怠らない。）現在は、宝塚市関係各課の協力を取り付けながら、国際観光協会、宅地建物取引協会、寺社連盟、園芸造園組合、料飲組合、医師会（歯科医師会）、小中学校、私立学校、県立高校、大学等のといった団体・機関に向けての交流を計画している。

このような活動を行うことで、従来の「福祉」分野でのネットワークを超え、広く市民生活の中での当センターの位置付けが確立されるよう、つまり障がいのある人の就労支援にとどまらず、「働きたい」と考えながらも困難を抱える多くの市民のための相談窓口としての機能を目指しつつ、宝塚の町で誰しも安心して暮らし・働けるように、この町で当センターが本当の意味で「市民権」が得られるようにしていくことを目指している。

4 おわりに

前述の活動を進める契機となったのは、ある中小企業の社長の言葉がある。「どんなに一生懸命に動き回っても、旧来の枠の中だけでは広がらない。企業は訪問を受けても「あとむ」が信頼おけるものなのか判断できなければ話は通らない。事業主は保守的なのでよく分からない・知らないところとはつながらない。」というものであった。お恥ずかしい話であ

るが、これまで自分なりに沢山のツールを駆使して訪問活動を行い、「100社当たって1社でも良い話してもらえれば…」とと思っていたがそうではなかった。「目からうろこ」であった。この社長からは今でも色々と事業主を紹介して頂いているし、ご紹介頂いた先々でも様々なお知恵を授けて頂いている。「企業は企業の論理で、自分たちのネットワーク＝人脈」を持っているので、そのネットワーク＝人脈に如何に繋がっていくか？と言うことが大切であると言える。「今は、求人や雇用に結びつかなくても、きめ細やかに、誠実に何度も訪問してお出会いした皆さんの信頼を得ることが出来れば、必ず次につながる事が出来る。」ということである。

別のある中小企業の社長に教えて頂いた。「物を売りたいければ、まず自らを売れ。安心と信頼を得るためには素早い対応と顧客第一主義だ。」と。言い換えれば「障がいのある人の就労支援で成果を出したければ、まず当センターを知ってもらうこと。企業（関係各機関も含む）と障がいのある人から安心と信頼を得るためには、素早い対応と顧客（企業等と障がいのある人）第一主義でなければならない。」ということである。

私が、当センターでの業務を開始する時に、前述の大阪市障害者就業・生活支援センター前所長の小林茂夫氏からお教え頂いたことがある。「あとむ」は何を目指すのか？それは「すべての市民が宝塚で安心して暮らし・働き、この町で幸せに生きていけるということを実現することだ。」と。もう一つは、「相手に学べ」ということであった。相談に来られた方々から学ぶことが多かったが、これは「異業種」間でのネットワークを作っていくときの心得とも深く通じることを改めて痛感した。今一度、これらのことを再確認して、我が街「たからづか」の中で広く市民から安心と信頼が得られるように、これからも多くの人達との「つながり」を求めていきたい。これは、「就業・生活支援センター」事業の理念と同じであると言える。

雇用促進法の改正や自立支援法の制定などで、我々のやるべきことが変わるのではなく、いつの世でも「すべての人がこの町で安心して働き・暮らし、この町で幸せに生きていく。」ことを実現して行かなければならない。スタイルやシステムではなく、流行り廃れではなく、「人と人とのつながりを大切にしていくこと。」が我々の役割であり、仕事をしていく上での原点である。

世田谷区就労支援ネットワークの取り組みについて

橋本 貴之（世田谷区障害者就労支援センターすきっぷ就労相談室 就労支援コーディネーター）

1 はじめに

世田谷区では、各事業所は平成20年度より新体系に移行を始めた。その中で当センターは、主に知的及び身体障害のある方を支援対象とした就労移行支援事業所と「世田谷区就労支援ネットワーク」（以下「就労支援ネットワーク」という。）を形成し、区内の就労の底上げを目途に事業展開している。このネットワークの形成から現在に至るまでの経過報告をはじめ、これまで行ってきた取り組みや連携の在り方などを、具体例をあげて紹介すると共に、成果及び今後の課題について考察する。

2 就労支援ネットワークとは

世田谷区では、行政や商工会議所などから構成される障害者雇用促進協議会、就労支援に関わる事業所、生活支援に関わる事業所、学校など、就労支援に必要となるさまざまな関係機関とネットワークを形成し、連携を図り、障害者の雇用促進および就労支援を支える仕組みをとっている。

この仕組みの中で、すきっぷ就労相談室は、知的および身体障害のある方を対象とした就労移行支援事業所のバックアップをするという目的で、平成19年度より就労支援ネットワークを展開している。

3 ネットワーク形成から現在までの歩み

平成20年度より、各事業所が新体系に移行することに伴い、区立の旧授産施設のすべてが、移行支援事業を含めた多機能型の事業運営となった。初年度は就労支援経験に乏しい10施設が多機能型に移行した。そのため、新体系移行前の19年度より、すきっぷ就労相談室が中心となり、移行支援事業所職員を対象とした就労支援に関するプログラムを実施することになった。これが、今回のテーマとなる就労支援ネットワークの始まりである。

まずは、就労支援に必要となる知識や技術を学習するための、職員向けの研修プログラムを、年

間14回実施した。

新体系移行後は、利用者、家族、職員とカテゴリー別にプログラムを計画し、定期的を実施した。また、移行支援事業の担当職員が集まり、情報交換や情報共有を図る定例会も始めた。

その他、求人情報の提供や面接練習などの求職支援、実習時のジョブコーチ支援、定着支援など、個々の利用者を対象とした具体的な就労支援も利用者所属事業所の担当職員とともに開始した。

このネットワーク事業が始まり、今年で5年目を迎え、対象となる移行支援事業所も12か所に増えた。また、それぞれの事業所の担当職員のほとんどが、実際に就労支援を経験し、スキルアップをしているため、すきっぷ就労相談室によるバックアップのスタイルから、各事業所主体型へと年々シフトしている。

4 プログラムの紹介と連携の在り方

(1) プログラムについて

各移行支援事業所が主体となって就労支援を行うための基礎作りをプログラムの目的とした。そのために、カテゴリーを利用者・家族・職員の3つに分けて、それぞれに必要なプログラムを実施した。

カテゴリー別に実施したプログラムの詳細については以下のとおり。

①利用者向けプログラム

各事業所によって、就労に向けた利用者のスタートラインが異なる状況だったため、就労に対する意識向上を目的とした初歩的な内容や、具体的な就労準備を目的とした実践的な内容を組み合わせ、可能な限り利用者の現状のニーズに合ったプログラムを実施した。

また、毎年移行支援事業には新たな利用者が入ることから、新規移行支援利用者を把握するための事業所訪問をすきっぷ就労相談室は行っている（表1）。

②家族向けプログラム

就労に対する不安を抱えた家族が多かったこと

から、その不安を解消することを目的とした家族向け研修を実施し、就労に対する意識改革を図った(表2)。

③職員向けプログラム

各移行支援事業所が主体となって就労支援を行えるように、必要となる知識や技術を習得するこ

とを目的とした、職員向け研修を実施した。また、事業所職員が主体となって、利用者向け研修の計画、実施することで、それぞれの事業所内で取り組むための具体的な支援方法の習得を図った。

その他、就労支援ネットワーク定例会を、月1回実施し、情報交換や共有を図っている(表3)。

表1 利用者向けプログラム 年度別一覧

年度	内容
20	<p>●研修プログラム 企画：すきっぷ就労相談室</p> <p><初級コース 3日間> 働くとは・ハローワーク見学・ビジネスマナー・会社見学</p> <p><実践コース 3日間> ビジネスマナー・会社見学・求職登録・履歴書作成・面接練習</p>
21	<p>●研修プログラム 企画：すきっぷ就労相談室</p> <p><前期 2日間> 働くとは・会社見学および体験</p> <p><後期 2日間> 企画：すきっぷ就労相談室 求職登録・自己紹介シート作成・面接練習・会社見学および体験</p>
22	<p>●1年目利用者向けプログラム 企画：各事業所</p> <p><前期> 自己紹介・様々な職種のビデオ鑑賞</p> <p><後期> 他事業所の作業体験・面接練習</p> <p>●2年目、3年目利用者向けプログラム 企画：すきっぷ就労相談室</p> <p><随時実施> 求人情報の提供・企業との仲介・ジョブコーチなど、具体的な就労支援プログラム</p> <p>●全利用者向けプログラム 企画：すきっぷ就労相談室</p> <p><すきっぷ全体活動> すきっぷ内で毎月実施している就労前プログラムに、希望者のみ参加。 例)「会社で求められる人とは」など…</p>
23	<p>●全利用者向けプログラム 企画：各事業所 会社見学・面接練習</p> <p>●個別対応プログラム 企画：すきっぷ就労相談室 各事業所1名の利用者に対して、具体的な就労支援をバックアップする</p>
毎年	<p>●すきっぷ就労相談室職員の各事業所訪問 移行支援事業所の利用者の状況把握を目的とした訪問を実施。 主な内容は、利用者および担当職員との面談。</p>

表2 家族向けプログラム 年度別一覧

年度	内容
20	<p>●研修プログラム</p> <p><はじめての就職活動> 子どもの就労支援を経験したことのあるご家族による講義</p>
21	<p>●研修プログラム</p> <p><就労に必要なこと> 企業や福祉機関での経験を持ち、現在は障害者の就労支援に携わっている方を講師とした講義</p>
22	<p>●研修プログラム</p> <p><目指せ就職> 就労支援ネットワーク内の移行支援事業所から就職した利用者のご家族が就職までの歩みについて語る講義</p>

表3 職員向けプログラム 年度別一覧

年度	内容
19	<p>●研修プログラム <就労支援ネットワーク研修 全14回> 主な内容：職業準備訓練・職能評価と個別支援プログラム・支援者のビジネスマナー 就労準備と体験実習・職業リハビリテーションの基礎講座 など</p>
20	<p>●研修プログラム <就労支援に必要なこと> ※就労支援ネットワーク定例会の中で実施 主な内容：就労前準備プログラム・個別支援計画・制度について・職場開拓</p>
21	<p>●研修プログラム <各事業所の事例報告、事例検討> 就労支援ネットワーク定例会の中で実施 主な内容：事業所利用者の定着支援について・新法移行前後の就労支援について 就労支援事業における失敗事例・移行支援利用者の現況について</p> <hr/> <p><企業の話聞きこう> 企業の採用担当者による「採用したい人物とは」と題した講義</p>
22	<p>●就労準備プログラム研修 <1年目利用者向けプログラムの計画および実施> 各事業所を2グループに分け、前期と後期のプログラムの計画および実施 実施内容：前期～就労支援ネットワークの説明・自己紹介 移行支援事業所OB利用者の実習風景のスライド上映 後期～他事業所の作業体験・面接練習・会社見学</p> <hr/> <p><2、3年目利用者向けプログラム> 2年目・3年目利用者の求職活動を、すきっぷ就労相談室が主体となって取り組みながら、事業所職員とともに、具体的なジョブコーチ支援のポイントを確認する</p> <p>●研修プログラム <各事業所による企画研修> 主な内容：よくわかる就労支援・元ハローワーク職員による就労支援の話 高次脳・精神保健における就労支援・移行支援利用者の就労支援</p>
23	<p>●各事業所主体の研修プログラム <会社見学のマネジメント> 利用者プログラムの会社見学を、各事業所職員が計画し、会社へのアポイントから見学の実施に至る一連のプロセスをマネジメントする</p> <p><面接練習> 利用者の面接練習プログラムにおいて職員が同席し、実際の面接を想定して、利用者のプレゼンテーションを含めた面接練習を実施</p> <hr/> <p>●研修プログラム <各事業所からのニーズにより企画> 主な内容：制度について・ハローワークとの連携について・定着支援について など</p>

(2) 連携について

移行支援事業所とすきっぷ就労相談室の連携を強化するために月1回就労支援ネットワーク定例会（以下「定例会」という。）を実施している。情報交換や情報共有する機会であるとともに、各事業所の事例報告や事例検討、就労支援研修も実施し、職員のスキルアップを図っている。

定例会が始まった当初は、世田谷区の就労担当部署と移行支援事業所のみでの参加であったが、今では保健福祉課の職員、社会福祉協議会、社会福祉事業団、世田谷サービス公社、NPO法人も定例会に参加するようになった。そして、今年度からは管轄であるハローワークの職員も加わり、求人情報のやり取りが、これまで以上にスムーズに

行えるようになった。

(3) 就労支援の事例

すきっぷ就労相談室では、移行支援事業所利用者の求職支援から定着支援に至るまでの就労支援一連をコーディネートしてきた。

その中から、就労に至ったケースについて紹介する。

利用者、家族ともに移行支援事業所利用当初から、就労意欲は高いものの、未知の世界であるため強い不安も抱えていた。支援を直接担当する事業所の職員も、就労支援の経験はなく、利用者、家族同様に不安を抱いていた。

この状況に対してすきっぷ就労相談室では、事

業所の担当職員に対するマネジメントを中心に組み組んだ。具体的には、就労支援の流れや各ステージで必要となる準備を表にまとめた。支援の場面においては、会社へのアプローチ方法や調整に関し、すきっぷがコーディネートした。面接支援や実習中のジョブコーチ支援など直接支援については、事業所担当職員が主導となり、すきっぷは後方支援に徹するように心掛けた。また、流れの中で必要に応じて支援ポイントを伝えてきた。

このように、就労支援の経験がなかった職員に対して、最初のケースとともに支援したことで就労という結果につながった。この取り組みによって、現在はその利用者のアフターケアをはじめ、別の利用者の就労支援に関しても、事業所自体ですべてマネジメントできる状況にまで達している。

5 ネットワーク形成における成果と今後の課題

(1) 成果

就労支援ネットワークの実施を通じて、各事業所の利用者、家族、職員に、就労に向かうための意識改革を進めてきた。その成果について考えてみる。

①就労実績

新体系に移行した平成20年度から現在までの就労者実績は、20名を超えた。経過年数に対するこの実績の捉え方は賛否両論である。しかし、結果には結び付かなかつた就労にチャレンジした利用者数は伸び、就労はハードルが高いと感じていた段階から、就労を目標にする段階へと、多くの利用者が進めた。この結果は、間違いなく今後の布石になると言えるだろう。

②就労に向けた意識の変化

利用者、家族、職員が期待と不安を抱えながら始まったため、最も重要なことは意識改革、中でも、職員の就労意識の改革が重要かつ必要であった。何故なら職員の就労意識が変われば、必然的にそれは利用者や家族に連鎖していくからである。利用者の状況によって、各事業所の動きに差はあるものの、ほとんどの職員が就労支援を実際に経験していることから、意識改革についてはしっかりと浸透したと考える。

③就労支援ネットワークの組織化

就労支援ネットワークがスタートした当初は、

各事業所が集まるだけの点の集合体であった。その後、プログラムを積み重ねることで線となり、今では1つの円となるまでに発展したと言える。

世田谷区では、ネットワーク事業所のすべてが多機能型で運営しているため、移行支援担当職員は1名体制が多い。そのために、担当職員は事業所内で孤立してしまうという悩みを抱えていたが、ネットワーク内で、この悩みを共有することができていた。また、就労支援の現場における悩みも、このネットワークで相談できるということが、心強いという声もあった。課題や悩みをともに抱え、ともに解決していくためにも、今後ますます組織として熟成していくことが望まれる。

(2) 今後の課題

就労支援ネットワークは、組織として機能しはじめているが、さらに有益な組織へと進化を遂げるために、今後の課題について整理する。

①就労支援における事業者間の温度差

事業所によって就労に向けた意欲に違いがある。区内就労支援の底上げのためにも、改善が必要である。

②定例会のあり方

職員の就労意識改革の次なるステップに向けた取り組みが必要である。

③すきっぷ就労相談室の役割

各事業所が単独で就労支援を行うことができる状況が徐々に整い始めてきた。今後はアフターケアの在り方も含め、すきっぷ就労相談室と各事業所との役割分担や関係性の検討が求められる。

6 まとめ

利用者、家族、職員の就労への目覚めから意識の改革が進み、就労を目標とする段階へ進んだことにより、これまで就労とは無縁であった人たちが、一般就労というステージがあることに気が付くことができた点は大きな意味がある。

働くということは、人間活動の大切な営みのひとつであり、そのあり方はさまざまであるが、「就労」を希望する障害のある方々を支える仕組みとして、就労支援ネットワークは、今後も大事な役割を担っている。

障害者雇用支援を効果的に進める「堺方式」の取り組みについて

ーハローワーク、就業・生活支援センター、職業センター3者のチーム支援についてー

- 樋上 一真（堺市障害者就業・生活支援センター 事業部長）
松井 千恵（堺公共職業安定所）
古野 素子（大阪障害者職業センター南大阪支所）

1 はじめに

障害者の就労支援を促進するために、地域の関係機関と連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行うことを目的として障害者就業・生活支援センターは平成14年の障害者雇用促進法改正により設置がすすめられており、平成23年4月現在では全国で300箇所に、大阪府でも18箇所に設置が拡大している。大阪府堺市においては、堺市障害者就業・生活支援センター（以下「堺市就・C」という。）が平成16年に設置されている。開設以後、地域の障害者や事業所のニーズにどのように応えることができるか試行錯誤を繰り返しながら支援を積み重ねてきたが、最近ではより困難なケースの相談や支援も増加しており、職業生活上の課題や支援ニーズも以前にもまして多様化している。このように困難さを増し、多様化する障害者雇用のニーズに的確にこたえていくためには、地域において今まで以上に関係機関が緊密に連携して、計画的かつきめ細やかな支援が行えるように対応していくことがより一層求められている。

大阪府堺市では、1人でも多くの障害者雇用の実現を目指した取り組みの一つとして、事業所のニーズに的確・効果的に応えることができるように、対障害者支援はもちろんのこと、対事業主支援においても、ハローワーク堺（以下「HW」という。）・堺市障害者就業・生活支援センター・大阪障害者職業センター南大阪支所（以下「職業C」という。）の三機関によるチーム支援で雇入れや定着支援など様々な課題に対応をしてきている。

そこで、本稿では地域における連携した支援の一つとしての「堺方式」の取り組みをふりかえり、報告することを通して、効果的な障害者雇用の支援の在り方について検討することを目的とする。

2 堺市障害者就業生活支援センターの就労支援

(1) 堺市就・Cの設置に係る経過と特色

堺市では平成元年頃から、重度知的障害者の方の雇用就労対策として「自立訓練事業構想」が胎動し、平成4年に「堺市障害者就労促進協会」が設立され、堺市より「知的障害者等自立訓練事

業」を受託。平成16年4月に前事業から「堺市障害者就業生活支援事業」に事業展開をし、同年12月に大阪府より「障害者就業生活支援センター」の指定を受け、平成21年12月に国から事業受託をし、堺市事業と国事業を持ち合わせた現在のセンターの形に至っている。

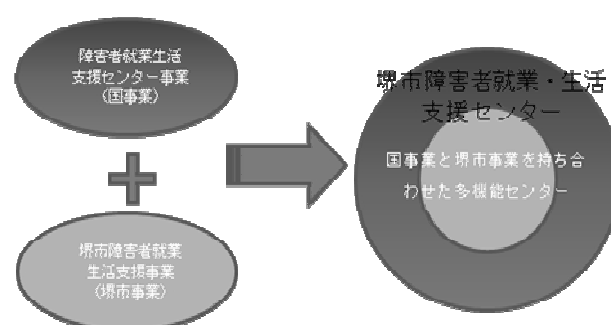


図1 堺市就・C運営を支える事業

国事業の支援領域だけでなく、堺市事業をあわせもつことで、地域における就労支援が効果的に行われるように、基礎訓練（1年間かけて働く力をつけるための訓練）や社会適応訓練事業も必要な支援メニューとして堺市就・Cでは持ち合わせてできていた。

基礎訓練を持ち合わせていた頃（堺方式以前）の就業支援においては、堺市就・Cが訓練から職場開拓、職場実習を通しての就労という完結型の支援ができることを目指しており、その流れが主流であった。そのため、HW、職業Cとの具体的な連携は少なかった。

(2) 現在の堺市就・Cの就労支援の状況

障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系により、訓練の中心は就労移行支援事業所が担うこととなったが、そのことで就・Cの果たす就労支援の役割が少なくなったわけではない。

地域の障害者を広く支援の対象とし、地域の実情を勘案し、一人でも多く就職を希望する障害者のニーズに応えるためには、就労支援において幅広い役割を果たす必要があった。堺市の障害福祉課と協議を重ね、従来の基礎訓練を中長期的な職業評価機能（以下「プレサポート（堺市独自事業）」という。）に発展させることで、就労移行

支援事業所等の利用に抵抗のある就労希望者等を受け入れ、アセスメントを行い、就労移行支援事業所を含む地域の就労支援機関と連携をとりながら就労支援を展開している（図2・3、表1参照）。

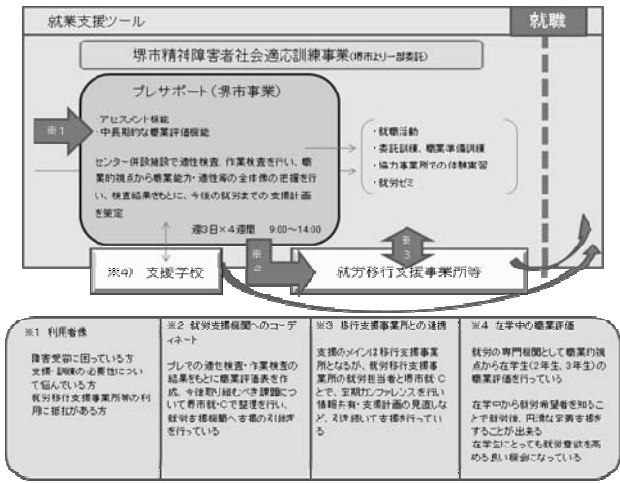


図2 堺市就・Cの就労支援の仕組み

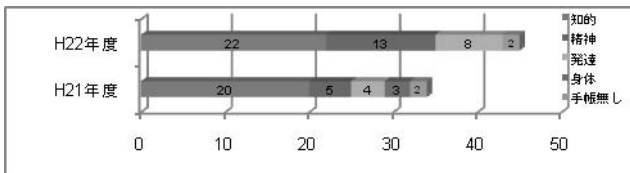


図3 プレサポート利用者 障害種別 (H21.4~H23.3)

表1 プレサポート終了者 2ヶ月後の現況 (H21.4~H23.3)

	知的	精神	発達	身体	手無	計
就労移行等	14	9	1	2	1	27
在宅	11	6	7	0	1	25
就職	12	2	3	0	0	17
その他	5	1	1	1	1	9
計	42	18	12	3	3	78

3 「堺方式」の取り組みについて

(1) 取り組み開始にむけた経過

ハローワーク・職業センター・堺市就・Cそれぞれの実施要領は図4のとおりである。いずれも「関係機関と連携」して業務を行うとしているにも関わらず、具体的なケース支援を通じた連携に留まっていた。堺でもっと障害者雇用を進めるためにはどうしたらよいか、何ができるか、それぞれの機関の強み・弱み等を三機関で話し合う機会を持った。その場ではそれぞれのできることに役割分担を再確認し、ケースを通じた支援だけでなく、それぞれのできることを組み合わせたパッケージ的な支援として事業主支援でも動いてみようという話になった。

ハローワーク

就職を希望する障害者に対して、職業相談、職業紹介、就職後の職場定着、継続雇用支援、事業主に対する障害者雇用の指導・支援を行う。地域の関係機関と連携を一層強化し支援・指導を実施

- ★事業所にとって相談窓口の第一歩
- ★職場開拓、地域の事業所情報把握
- ★各種助成金
- ★雇用管理サービス

職業センター

ハローワーク等の関係機関と密接な連携のもと、障害者や事業主に対して、専門的な職業リハビリテーションサービスを行う

- ★職業リハビリテーションサービスの提供
- ★支援事例、就労支援におけるノウハウが豊富(職業カウンセラーを配置)
- ★ジョブコーチ支援事業(集中支援)

就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業及び生活面における一体的な相談支援を実施

- ★地域における就労支援の拠点、コーディネート機能
- ★定着支援の充実
- ★生活支援

図4 3機関の役割と強み

(2) 「堺方式」支援の流れ

堺方式はまず事業所からの障害者雇用に関する相談をスタートに行うことが多い。通常の堺方式による進め方の流れは図5のとおりである。

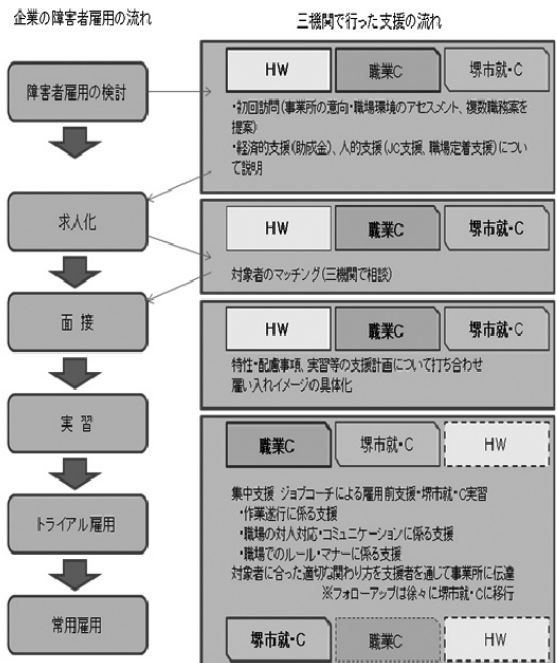


図5 堺方式による支援の進め方(スタンダードな流れ)

(3) 「堺方式」の取り組み実施状況

事業所からの相談に対して、初回訪問を三機関で行い、「雇い入れ」から「定着支援」まで、チーム支援を行ったケースを「堺方式」で取り組

んだケースとしてみたところ、平成21年7月以後平成23年9月までの間に、堺方式で取り組んだケースは全部で18事業所、43ケースであった。取り組んだケースの傾向は次の通りである。

表2 堺方式支援対象者の状況(H21.7~H23.9)

	H21年度	H22年度	H23年度	計	
知的	6	20	6	32	
精神	0	0	2	2	
発達	0	5	4	9	
職業評価	6	17	9	32	
プレサポート	4	14	3	21	
JG支援	6	17	9	32	
堺市就・C実習	0	5	0	5	
就労時の状況	在宅	3	7	4	14
	就労移行等	0	11	5	16
	堺市就・C	3	7	3	13

表3 堺方式支援事業所の傾向

	業種	職種	障害者雇用の経験等	雇入れ人数
a	飲食業	厨房補助・清掃	△	3
b	医療機関	清掃	有り◇	3
c	製造業	軽作業	有り	2
d	製造業	軽作業	有り	1
e	医療機関	事務補助	有り	1
f	製造業	警備	無し	1
g	卸売業	倉庫内作業	無し	5
h	食品製造	清掃	有り	1
i	生活協同組合	リサイクル	☆	7
j	卸売業	倉庫内作業	無し	3
k	専門店(自動車関連)	清掃	無し	1
l	老人福祉施設	清掃	有り◇	2
m	スーパー・ストア	品出し・清掃	△	3
n	非鉄金属業	事務補助	無し	1
o	非鉄金属業	清掃	無し	1
p	建築業	事務補助	無し	1
q	卸売業	倉庫内作業	無し◇	2
r	総合人材サービス業	事務補助	☆	5

△…店舗雇用の拡大 ☆…特例子会社設立 ◇…過去に失敗経験

イ 事業所の特徴

堺方式で取り組んだ事業所は全部で18事業所あり、事業所の傾向は表3のとおりである。

堺方式で取り組んだ事業所には次のいずれかであるという特徴が共通点としてみられた。

- ①障害者雇用に初めて取り組む事業所
- ②過去に障害者雇用に失敗した経験がある事業所
- ③雇用率の達成を目指す事業所
- ④本社→店舗雇用の拡大
- ⑤特例子会社の設立に伴う多数雇用

ロ 障害者の特徴(計43人)

堺方式で支援を行った対象となる障害者は、知

的32人、精神2人、発達9人である。支援対象者の特徴としては次の点がみられた。

①職業Cの職業評価、堺市就・Cのプレサポートを受けていた人が多かった。

②平成22年度以降は、就労移行支援事業所等の利用者が増えている。

③知的障害者が多いが精神・発達障害者も増えつつある。

支援対象者は、事業主との相談(職務内容・職場環境・事業所の意向等)をふまえて三機関で相談し、対象者を推薦している。上記(1)で述べたとおり、初めて障害者雇用に取り組む事業所への支援が多かったこともあり、対象となる障害者の方は知的障害者が多い傾向がみられる。

(4) 支援の効果

イ 就職件数の向上

以前、堺市就・C独自で職場開拓をしていた時に比べると、堺方式で取り組みだした平成21年7月以後の就職件数は大きく増加している(図6参照)。その要因としては次のことが考えられる。

①三機関が一緒に動く機会や一緒に相談する機会など顔をあわせる機会が増えたことにより、支援者同士の信頼関係が増しHWからの求人情報を相談・提供してもらった件数が大幅に増えた。

②三機関が一緒に事業所訪問し同時に説明できることで、事業所からの様々な不安や要望にスピーディーに、且つ確実にどこかの機関が対応することで、安心感を持っていただけ、確実に求人化することにつながることができたと思われる。

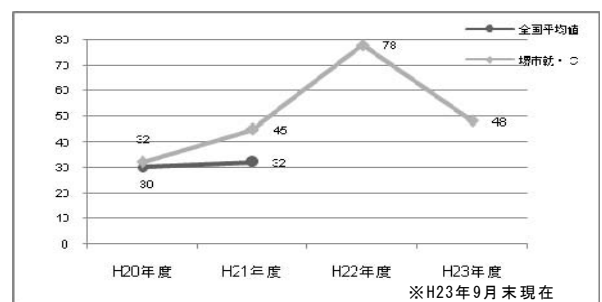


図6 堺市就・C就職件数の推移

ロ 定着率の向上

堺方式で取り組んだケースとそれ以外のケースの定着率を比べると、堺方式で取り組んだケースは、90%前後と定着率が高い結果となっている(図7、8参照)。堺方式で取り組んだ支援の一番の支援効果はこの高い定着率が示すように、離職者が少なく、職場定着が上手くいっている点で

はないかと思われる。

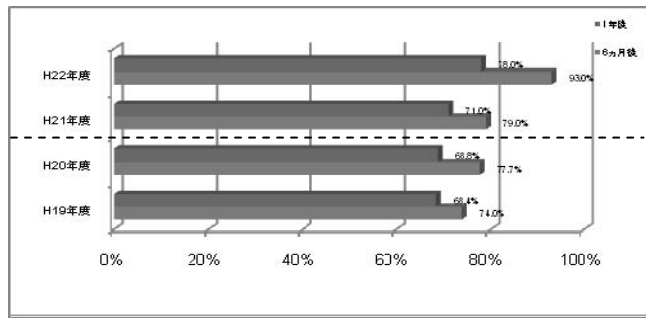


図7 堺市就・Cの定着率(参考:H20-19は全国平均)

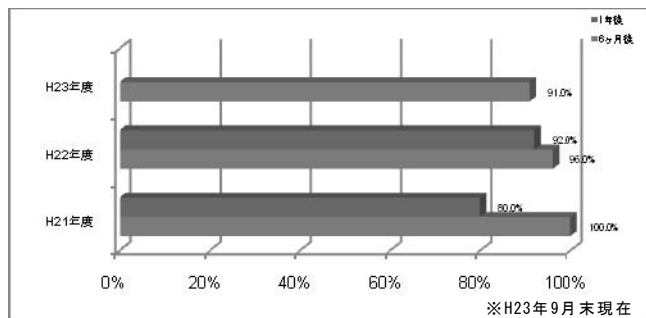


図8 「堺方式」で取り組んだケースの定着率

定着率が上昇した要因として考えられるのは、次のような点をポイントとしておさえて、丁寧な途切れない支援を行っているからではないかと思われる。

＜雇用に向けて＞

①マッチング…事業所と対象者と双方を知った上でマッチングが検討できている。(対象者については堺市就・Cのプレサポートもしくは職業Cの職業評価を利用しアセスメントできている人が対象となっている傾向がみられる。)

＜雇用開始＞

②ジョブコーチ支援の活用+堺市就・Cフォローアップ(途切れない支援)…導入時の濃い集中支援には堺市就・Cだけで対応するのはマンパワー的に難しいが、ジョブコーチ支援を活用しながら連携して支援をすることで、様々な課題に対応することができている。その時々での支援のタイミングで支援の主となる機関は変わるが、ぶつ切りのバトンタッチではなく重なりながら支援の主が変わる方が利用者・事業所・支援者三者にとって変化が少なくよいと思われる。

＜雇用後も＞

③ケースカンファレンス(ケース会議)…JC支援の前・中間・修了時点など常用雇用に至るまでに2~3回はケースカンファレンスを持ち本人・事業所・三機関で状況や目標・課題を共有

する機会を持っている。

上記のように、雇用に向けて～雇用開始～雇用後も途切れずに対応できるサポート体制があることが、障害者雇用に取り組んでいただけた事業主の不安軽減にもつながっているのではないかとと思われる。

ハ 堺市就・Cとしての動きやすさ向上

堺方式によるチーム支援でまず取り組むことで、その事業所の障害者雇用のモデル・事例を作れた後は、堺市就・C単独で支援に入っても安心して受け入れてもらえることにつながったケースもある。障害者雇用の入口(新規ケース)を丁寧にすることで、地域の中で支援が広がるきっかけとなりうると思われる。

ジョブコーチが集中して支援を行いながら把握した情報や調整してもらった事項を引き継ぎながら重なって支援できることで、就・Cの支援者自身も安心して支援に入りやすくなった。

また、雇用後、課題が生じた時に一機関で抱えるのではなく、三機関で相談やケース会議を行って対応することで様々な知恵や工夫が出ることや支援者のストレス対処(抱え込み・自責防止)にもつながっている。

4 まとめ

「堺方式」の取り組みは、連携することが目的ではなく、1人でも多くの障害者雇用を進めるためにはどうしたらよいか、何ができるかということによって考え動いた結果である。堺方式で実際に動いてみる中で、障害者雇用は雇用してくれる事業所があって、安心して取り組んでもらえて初めてできるものだという事をあらためて感じた。事業所の不安や要望・ニーズにどうしたら応えられるかというところを出発点に、「自分の機関が」ではなく、「地域の支援機関」は何ができるかという三機関のスタンスを合わせたことが、結果的には効果的に障害者雇用を進めることにつながったのではないかと考える。

効果的な「連携の在り方」というのは、事業所を取り巻く状況やニーズ・社会的背景(地域性・施策等)に伴い変化するものでもあると思われる。現在のこの「堺方式」の形が決して一番よいものでも完成形でもないと思われるが、その時々での地域の事業所や障害者のニーズにあわせた「堺方式」の支援の形を発展させていくことを、引き続き目指して取り組んでいきたい。