

# 障害者就業・生活支援センターと地域関係機関との効果的な連携のあり方 — 島根県内におけるアンケート調査をもとに —

青山 貴彦（社会福祉法人桑友 理事/松江障害者就業・生活支援センターぷらす 所長）

## 1 はじめに

障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）は全国各地で整備が進められ、平成24年5月1日現在で315センターにまで拡大された。平成23年度の1センターあたりの実績をみると、登録者数303人、相談支援件数3,819件、就職件数44件、定着率80.0%となっており、相談・支援実績も増加している。障害者雇用数の増加や、就労支援機関のネットワーク構築にも大きな役割を果たしていると考えられる<sup>1)</sup>。

このように相談・支援実績やネットワーク構築への貢献が高く評価される一方で、地域格差や質の向上が課題であることも指摘されている<sup>2)</sup>。実践者の一人として、筆者もそのことを痛感している。就労支援と生活支援の全体をマネジメントしていくためには、地域の社会資源を熟知し、必要な支援をコーディネートする高度な専門性が求められる。連携が必要となる機関は、ハローワークや地域障害者職業センター、相談支援事業所や障害福祉サービス事業所、医療機関、市役所、社会福祉協議会等、非常に幅が広い。地域の就労支援、相談支援体制が充実・拡張すればするほど、各々の機能や役割が重なったり、曖昧になったりする部分が多くなり、センターが担うべき具体的な連携方法や強みについては明確に出来ていないように感じられる。

よって、問題意識としては今後、センターが地域において関係機関とどのように連携していけば良いのか、どのような役割を果たしていけば良いのかについて具体的に検討していく必要があると考える。そのために、まずは1)センターと地域関係機関との連携の実態を把握する、2)センターが何を期待されているのか、3)連携にあたっての具体的な課題は何かといったことを明らかにしたい。以上の目的から、島根県内の地域関係機関を対象として、センターとの連携に関するアンケート調査を実施した。

## 2 方法

### (1)調査対象

島根県内の相談支援事業所、精神科医療機関、障害福祉サービス事業所（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）、ハローワーク、市役所・役場、その他（地域障害者職業センター、保健所等）の合計218カ所を対象とした。

記入は相談支援専門員、サービス管理責任者、就労支援担当者、障害のある人たちの支援に直接関わる方に依頼した。

### (2)手続き

#### ①調査方法

調査票を配布し、回答記入後の調査票を、あらかじめ同封した返信用封筒に入れて返送する自記式郵送調査を行った。

#### ②調査期間

平成24年2月29日に調査票を発送し、平成24年3月31日到着分までを分析対象とした。

#### ③調査票の内容

調査票の作成にあたっては、障害者職業総合センター（2007）<sup>3)</sup>を一部参考とした。性別や年齢、所属機関・事業所の種別等の基本属性の他、センターとの連携の現状、課題に関する項目を設定した。本稿で取り上げる分析の質問内容は、以下の3点である。

### イ センターとの連携の実態

センターとの連携内容について、「1.就職に向けた相談支援」、「2.基礎訓練（障害福祉サービス事業所等）のあっせん」等の10項目を例にあげ、それぞれの項目を4段階（おおいに連携している、連携している、あまり連携していない、連携していない）に分けて選択してもらった。

### ロ センターへの期待

センターに期待することについて、上記イの質問と同じ10項目を例にあげ、それぞれの項目を4段階（非常に期待する、期待する、あまり期待しない、期待しない）に分けて選択してもらった。

その他、センターに期待することについて自由に記述してもらった。

### ハ センターとの連携についての課題

センターとの連携に関する課題について、「1. センターの役割や機能がよくわからない」、「2. センターの具体的なサービス内容や利用の仕方がわからない」等の10項目を例にあげ、それぞれの項目を4段階（大きな課題である、課題である、特に課題ではない、課題ではない）に分けて選択してもらった。その他、センターとの連携で課題だと感じることにについて自由に記述してもらった。

なお、倫理的配慮については、調査票に「調査の回答内容は、本調査以外では使用せず厳重に取り扱い、調査データは統計処理したうえで公開し、個別の回答内容を公開することはいたしません。」と明記した。

## 3 結果

### (1) 機関・事業所種別ごとの回収率

回答数は125で、発送数218に対し回収率は57.3%であった。このうち、機関・事業所種別ごとの回収率は表1の通りである。

表1 機関・事業所種別ごとの回収率

機関・事業所	依頼数	回答数	回収率
相談支援事業所	51	23	45.1%
精神科医療機関	46	25	54.3%
障害福祉サービス事業所	74	52	70.3%
ハローワーク	8	6	75.0%
市役所・役場	15	8	53.3%
その他	24	11	45.8%
全体	218	125	57.3%

### (2) センターとの連携の実態

センターとの連携内容についての回答結果を図1に示す。

「おおいに連携している」と「連携している」との回答の合計数が最も多かったのは、「1. 就職に向けた相談支援」（61.6%）、「10. 関係機関同士のネットワークづくり」（61.6%）であった。次いで「3. 職場実習のあっせん、支援」（45.6%）、「4. 就職活動の支援（ハローワークへの同行等）」（39.2%）であった。

一方、「あまり連携していない」と「連携していない」との回答の合計数が最も多かったのは、「7. 企業の障害者雇用に関する相談支援」（72.0%）であった。次いで「6. 職場実習先・雇用先企業の開拓」（69.6%）、「9. 住居、年金、余暇活動等、地域生活に関する支援」（68.0%）、「8. 健康、金銭管理等の日常生活に関する支援」（64.8%）であった。

### (3) センターへの期待

センターに期待することについての回答結果を図2に示す。

「非常に期待する」と「期待する」との回答の合計数が最も多かったのは、「6. 職場実習先・雇用先企業の開拓」（91.2%）であった。次いで「3. 職場実習のあっせん、支援」（89.6%）、「1. 就職に向けた相談支援」（89.6%）、「5. 職場定着支援（職場訪問による状況の把握等）」（87.2%）であった。

一方、「あまり期待しない」と「期待しない」との回答の合計数が最も多かったのは、「9. 住居、

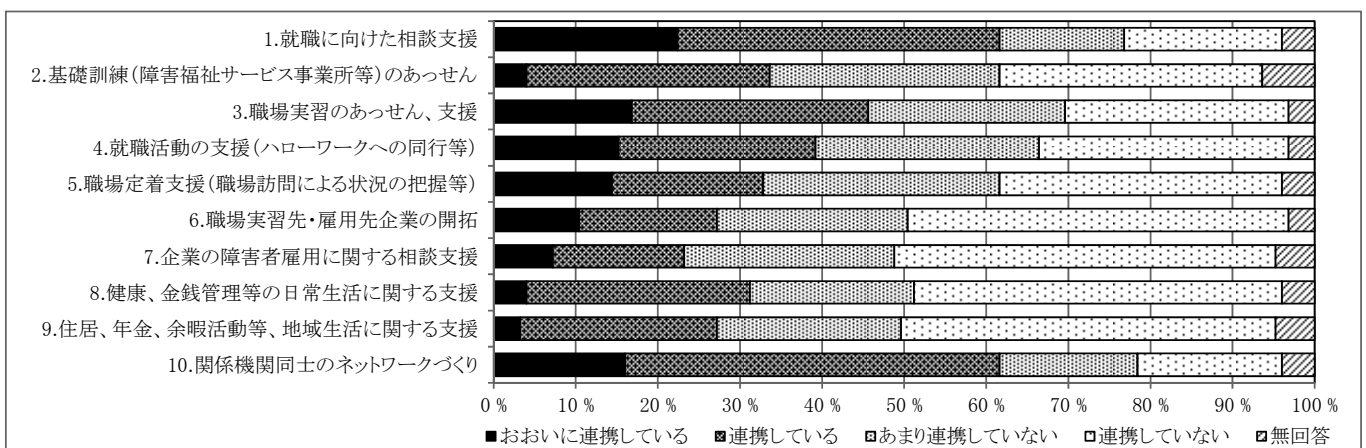


図1 センターとの連携内容

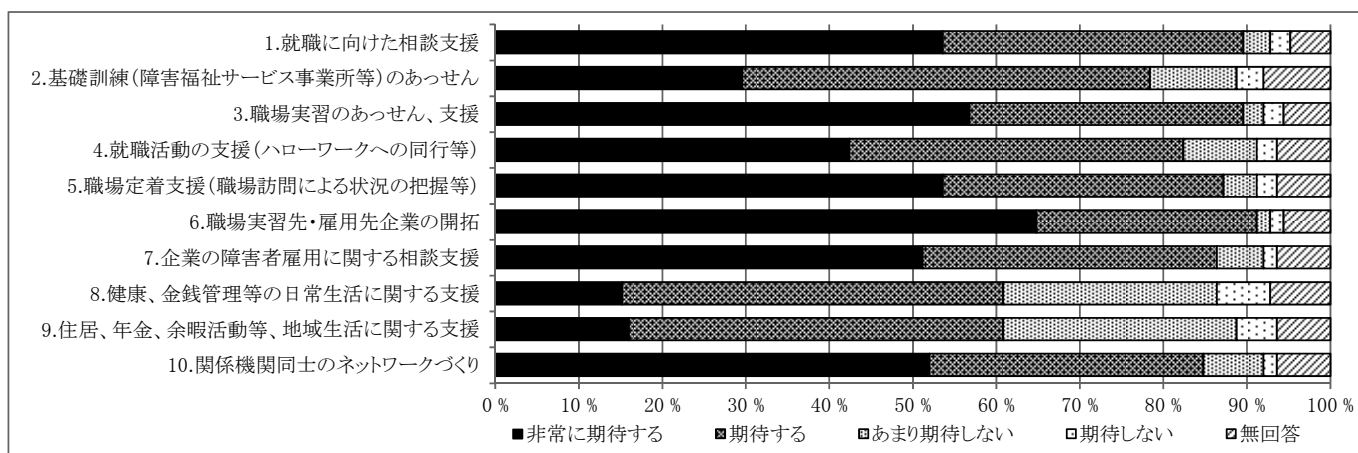


図2 センターに期待すること

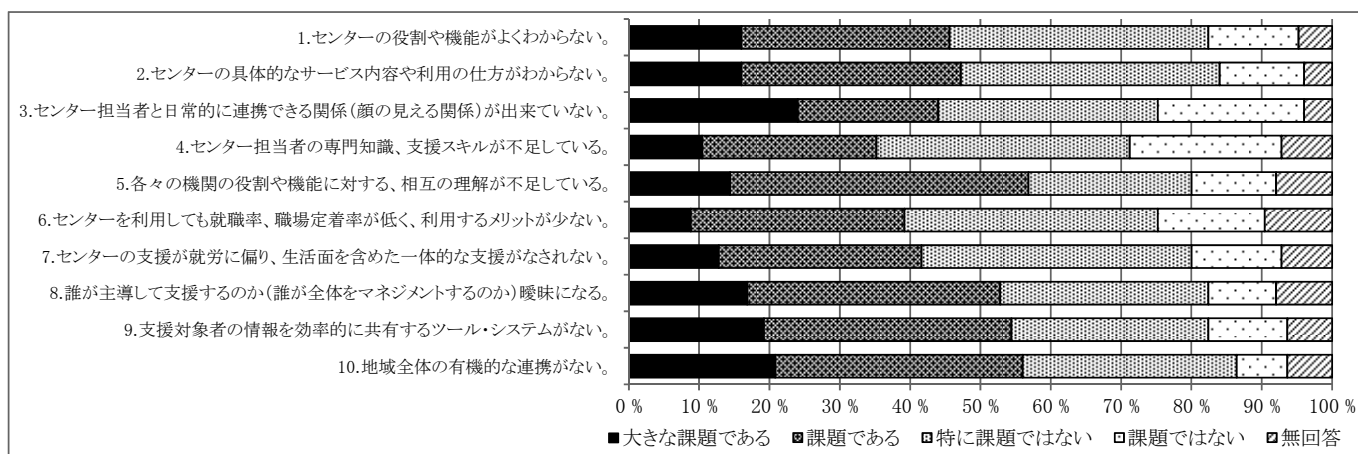


図3 センターとの連携についての課題

年金、余暇活動等、地域生活に関する支援」(32.8%)であった。次いで「8. 健康、金銭管理等の日常生活に関する支援」(32.0%)であった。

#### (4) センターとの連携についての課題

センターとの連携についての課題に関する回答結果を図3に示す。

「大きな課題である」と「課題である」との回答の合計数が最も多かったのは、「5. 各々の機関の役割や機能に対する、相互の理解が不足している」(56.8%)であった。次いで「10. 地域全体の有機的な連携がない」(56.0%)、「9. 支援対象者の情報を効率的に共有するツール・システムがない」(54.4%)、「8. 誰が主導して支援するのか(誰が全体をマネジメントするのか)曖昧になる」(52.8%)であった。

一方、「特に課題ではない」と「課題ではない」との回答の合計数が最も多かったのは、「4. センター担当者の専門知識、支援スキルが不足している」(57.6%)であった。次いで「3. セン

ター担当者と日常的に連携できる関係(顔の見える関係)が出来ていない」(52.0%)、「6. センターを利用しても就職率、職場定着率が低く、利用するメリットが少ない」(51.2%)、「7. センターの支援が就労に偏り、生活面を含めた一体的な支援がなされない。」(51.2%)であった。

## 4 考察

### (1) センターと関係機関との連携の実態

就業面の支援(項目1、3、4)については比較的連携がなされているが、生活面の支援(項目8、9)については十分な連携がなされていないという実態が明らかになった。生活面の支援についての連携の促進が必要であるが、これはセンターへの期待と関連する内容のため、後述する。

関係機関同士のネットワークづくり(項目10)については比較的連携がなされているが、これは連絡会議の開催や自立支援協議会への参画等、ネットワークづくりの取り組みを着実にやってきた成果が表れていると考えられる。

企業開拓（項目6）や障害者雇用に関する相談支援（項目7）については、十分な連携がなされていない。これらの業務はハローワークや地域障害者職業センターと連携して行うことが多い。そのため、ある程度やむを得ないと考えられる。しかし今後は、就労移行支援事業所と連携して行うことも必要であると思われる。

## (2) センターへの期待

「非常に期待する」と「期待する」との回答の合計数が、10項目全てにおいて60%を超えており、総じてセンターへの期待の高さが窺えた。

なかでも企業開拓（項目6）、職場実習（項目3）については、「非常に期待する」との回答が前者で64.8%、後者で56.8%となっている。自由記述でも“障害者雇用の拡充、現場実習先の開拓、企業への雇用機会の確保等。”といった記述が多くみられ、特に高い期待が寄せられていることが示唆された。企業との繋がり、職場実習のあっせん、支援はセンターの強みとして明確化し、重点的に実践していく必要がある。

生活面の支援（項目8、9）については、「非常に期待する」との回答が前者で15.2%、後者で16.0%にとどまり、期待が低いことが示唆された。自由記述では“各機関の機能を活かした役割を明確にするための質の高いマネジメントを期待したい。”といったマネジメントに期待する記述が多くみられた。以上のことから、直接的な生活支援というよりも、生活面を含めた一体的な質の高いマネジメントを期待されている、と考えることができるだろう。ケアマネジメントのスキルを高めていくことが重要だと思われる。

## (3) 連携の課題と改善策

相互理解の不足（項目5）、地域全体の有機的な連携（項目10）、誰が主導して支援するのか曖昧になる（項目8）といった課題については、筆者が実践のなかで最も強く感じていたことである。自由記述でも“各々の機関の役割が曖昧な部分がある。”や“相談支援事業所とセンターどちらが主導で支援していくのかが、紹介した時点で曖昧になる。”といった記述が多くみられた。

改善策としては、センターの機能や役割、強み

をしっかりと発信していくことが必要である。まずはネットワークの活用が必要不可欠だ。連絡会議や自立支援協議会等各種のネットワークにおいて、繰り返しセンターの機能や役割、強みを伝えること、効果的な連携のあり方について協議していくことが大切だと思われる。“就労支援事業所等とどのように協働、役割分担していけるか、地域ぐるみで一緒に考えていかななくてはいけないことと思っています。”といった自由記述がヒントとなろう。また、ネットワークのなかで就労支援の共通ツールを独自に作成し、活用している地域もある。ネットワークの活用によって情報共有ツール・システム（項目9）の課題にも対応できるだろう。

この他に、関係機関との連携の成功事例に基づき、効果的な連携のポイントを伝える研修の企画、実施や、既存の相談支援従事者研修等においてセンターの機能や役割、強みをアピールしていくことも効果的であろう。これらを行いつつ、具体的に1つ1つのケースを通して、役割分担について丁寧にすり合わせていくことが大切である。

## 5 おわりに

本稿では、センターと地域関係機関との連携実態や期待、課題について、全体的な状況を明らかにするにとどまった。今後は機関・事業所種別ごとの回答の傾向や、自由記述の分析をさらに進めることによって、効果的な連携のあり方について、より具体的に提示していきたいと考えている。

本研究は、「公益財団法人 三菱財団」による平成23年度社会福祉事業研究助成「障害者就業・生活支援センターにおける相談支援（インタビュー・アセスメント・プランニング）に関する実践マニュアルの研究開発」（代表研究者：青山貴彦）によって実施した。

### 【文献】

- 1) 厚生労働省：地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書(2012)
- 2) 特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク：障害者就業・生活支援センター事業の効果的運営のあり方に関する調査研究、p.1-8、(2009)
- 3) 障害者職業総合センター：継続して医療的ケアを必要とする人の就業を支える地域支援システムの課題に関する調査「資料シリーズNo.37」(2007)

# 特例子会社からみた他組織との関係に関する現状と課題

小田 美季（福岡県立大学人間社会学部 教授）

## 1 はじめに

障害者のソーシャル・インクルージョンを促進する一環として、日本における障害者雇用の創出や就労支援システムの改善への提言を目的とした研究を行ってきた。この研究は日本とドイツ語圏の国際比較を含んだものである。日本では障害者雇用の重要な場である特例子会社に着目し、2009年度以降、調査を実施してきた。

まず、2009・2010年度は地域を限定して、特例子会社と行政の障害者雇用担当者にインタビュー調査を行った。さらに、2011年度は全国の特例子会社を対象とした郵送調査を実施した。この成果の公表は、調査協力者等がアクセスしやすい勤務校の紀要（大学ホームページで公開）に、インタビュー調査分<sup>1)</sup>も郵送調査分<sup>2)</sup>も論文掲載した。

ただし、郵送調査に関する論文では、アンケートの自由記述の詳細分析を行っていない。そこで、多岐に渡る内容を含む自由記述の分析結果の報告を今回行う。

## 2 「特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査」の概要

### (1) 目的

特例子会社が他組織とどのような関係を持って、障害者雇用・定着の取り組みを行なっているかを明らかにすることに調査目的を置いた。調査では、親会社等、若年障害者に関する他組織、中高年齢障害者に関する他組織との関係に着目し、特例子会社が雇用やその継続に向けて工夫している点や課題の整理を行うことにした。

なお、本調査では「若年者」を狭義として15～24歳、「中高年齢者」を45歳以上とした。

### (2) 対象と方法

対象は、厚生労働省のホームページに公開されていた「特例子会社一覧」（2011年5月末日現在）に掲載された318社である。方法は無記名式の調査票を用いた郵送調査で、郵送は各特例子会社の障害者雇用担当者宛に行なった。最終調査対象数

は調査協力辞退の2社を除いた316社である。調査期間は2012年2月10日から3月20日である。

返送数は169社で、回収率は53.5% (169/316) である。自由記述に関しては、169社中69社 (40.8%) から感想・意見が寄せられた。

## 3 自由記述の分析

質問票の自由記述の問いで例示した枠組み（「若年障害者の雇用」「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」「親会社等との関係の持ち方」と「その他」に大きく分類した。そのうえで、この4分類に割り振ったデータ（自由記述されたままの文章）から内容を抽出し、内容から項目を生成した。また、分析では、データ・内容・項目の比較分析の作業や解釈可能性のデータ確認作業を繰り返し、妥当性と厳密性を確保に努めた。なお以下の表にはデータ自体を載せていないが、発表時に口頭で補いたい。

### (1) 若年障害者の雇用

項目は、「キャリア支援」「連携」「教育」「問題・課題」である（表1）。

表1 若年障害者の雇用

項目	内容
キャリア支援 (マネジメント)	・ 定期的・継続的雇用 ・ インターンシップ・職場内訓練(OJT) ・ 資格取得 ・ 自立支援
連携	・ ライフステージの変化に伴う支援内容の変化 ・ 家族(保護者)・支援機関との連携
教育	・ 学校教育：特別支援学校(インターンシップ・教育内容) ・ 家庭教育
問題・課題	・ 会社の要求水準と雇用の終了 ・ 対人関係の持ち方への指導・教育の難しさ ・ 課題なし

若年者に関しては特に課題はないという意見もあるが、仕事に対する動機付けの弱さや異性との対人関係上のコミュニケーションのトラブル、今後の結婚・出産・子育てを含めた職業生活といっ

た問題や課題の指摘もある。また、社会人としての育成の観点の提示もある。

### (2) 中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用

項目は、「マネジメント」「連携」「法制度」「情報」「対応なし」である(表2)。「マネジメント」「連携」で、着目したいのは、予防、対応策(社内でのマネジメント・外部との連携)、退職準備の観点である。

特に、当事者の加齢・高齢化と家族(特に保護者)の高齢化を関連付けてイメージしたり、具体的対応を考えることは重要である。これは、障害者雇用の場だけではなく、障害者福祉現場でも課題となっている。言い換えると、今、目の前にある現実だけではなく、将来的見通しを持った当事

表2 中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用

項目	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予防：能力低下対策、健康管理対策</li> <li>・ 就労時間の短縮</li> <li>・ 業務開拓</li> <li>・ 仕事内容・作業手順の工夫や変更：例) ①親会社と相談し、事務補助作業等増、②ローテーションの推進、③配置転換</li> <li>・ 作業効率低下に伴う給与の見直し</li> <li>・ ハッピーリタイアメント、定年退職後の対応</li> <li>・ 障害に対する配慮と企業ポリシー</li> <li>・ 個人記録の作成</li> </ul>
連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政・支援機関・福祉施設とタイアップ：例) 福祉への戻りの道</li> <li>・ 生活支援機関との連携⇒就業・生活支援センター</li> <li>・ 配置転換が無理⇒支援センターに相談⇒円満退社を勧められている</li> <li>・ すべての年代⇒各機関(支援者)・保護者(家族)・本人・企業の連携←ハッピーリタイアのために(共同での最適探し)</li> <li>・ 家族の高齢化：送迎、生活の場、居住の場(例：グループホーム)</li> <li>・ 支援者の養成⇒当事者の生涯を見据えた</li> </ul>
法制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法との関連</li> <li>・ 定年延長</li> </ul>
情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集方法不明</li> <li>・ 情報交換の場への参加希望有</li> </ul>
対応なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要性が生じていない</li> <li>・ 対応という考えはない</li> </ul>

者への支援が必要ということである。

「法制度」は、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」と関係する。厚生労働省のホームページに掲載の「改正高年齢者雇用安定法Q&A」<sup>3)</sup>には、継続雇用制度の導入と障害のある高年齢者の継続雇用の基準の柔軟性について述べられている。

### (3) 親会社等との関係の持ち方

項目は、「親会社等との関係」「障害者雇用の意識・理解」「関係の変化」「特例子会社と雇用率」「企業としての課題」である(表3)。

「企業としての課題」にあるように、経営と社会的責任のバランスに挑んでいる特例子会社の姿がある。社会的責任は、「特例子会社と雇用率」にもあるように、親会社・グループ会社の社会的責任としての障害者雇用率の確保という側面と障害者雇用・育成・定着の使命という側面を含む。

このような特例子会社が親会社・グループ会社とどのような関係を持ち、その関係が設立年数や親会社の経営陣の入れ替りによってどう変化するか、という内容については、「親会社等との関係」「関係の変化」の項目に述べられている。

親会社からの動きとしては、業務発注、人的配置といった支援の継続が挙げられる。特例子会社からの動きとしては、親会社等からの受託業務の質を上げる努力や親会社の業務への貢献を通して信頼を得ていくことも指摘されている。また、親会社と経営方針・マネジメントの共有、業務連携、共同での職域・業務拡大という、共に歩む姿の大切さも述べられている。

このように歯車がかみ合う状態ではなくなる場合もある。つまり、親会社からの要求と特例子会社の状態・ニーズが食い違ってくる。これには、設立年数の移り変わりや親会社役員の入替り、親会社の経営状況という要因もある。関係性は変化する。こういった変化に対して、「設立の思想や支援の考え方を受け継いでいくこと」「存在意義を再度見直す関係改善」の必要性や重要性の指摘がある。また、特例子会社の自立といった指摘もみられた。ここで注目しておきたいのは、「自立」という言葉である。社会福祉領域では、障害

者自立運動の過程で自立の概念が変化してきた。日常生活動作の自立から自律を中心とした自立というように。特例子会社の場合、自立経営だけではない「自立」概念や段階も考えられないであろうか。

「障害者雇用の意識・理解」では、「親会社、グループ会社のトップ経営陣、実務担当者」「関係会社全社員」の理解の重要性と理解促進の担い手となりうる特例子会社の価値の指摘がある。

表3 親会社等との関係の持ち方

項目	内容
親会社等との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>親会社からの継続支援必要（業務発注・人的配置）</li> <li>業務連携</li> <li>親会社と共同の職域・業務拡大</li> <li>経営方針・マネジメントの共有</li> <li>親会社の業務への貢献</li> <li>密な連絡と必要時に適切な援助</li> <li>子会社の努力と親会社からの支援</li> <li>情報発信・共有を通しての親会社の関心の維持、必要な援助と自立</li> <li>親会社からの自立経営</li> </ul>
障害者雇用の意識・理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>親会社、グループ会社のトップ経営陣、実務担当者の理解と熱意</li> <li>関係会社全社員の理解促進が必要</li> <li>親会社全体に意識浸透しているとは限らない</li> <li>障害者雇用を特例子会社へ押し付け</li> <li>障害者雇用の重要性の発信の場</li> </ul>
関係の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>法定雇用率達成→自立運営の期待</li> <li>当初：高額な助成金→数年後なし→運営厳しい</li> <li>親会社の役員入れ替り→効率主義的要求増</li> <li>存在意義を再度見直す関係改善が必要</li> <li>設立の思想や支援の考え方を受け継いでいくことが大切</li> </ul>
特例子会社と雇用率	<ul style="list-style-type: none"> <li>親会社等への積極的支援活動</li> <li>中高年齢障害者の転籍検討</li> <li>グループ会社全体における障害者雇用率の確保</li> </ul>
企業としての課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営と社会的責任</li> <li>親会社からの自立経営</li> <li>製造現場の海外へのシフトに伴う業務確保</li> </ul>

#### (4) その他

「その他」は、若年者や中高年齢者、あるいは親会社等の関係に限定していない内容である（表4）。項目としては、「マネジメント」「連携」

「制度の改善」がある。「制度の改善」は、経営維持と関わる業務確保や助成金の公的支援である。

表4 障害者雇用全般

項目	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働集約型</li> <li>育成：例）得意なことの体得、企業の変化に負けない労働者への育成→経営者の責務</li> <li>ソフト面の理解→雇用・事業拡大</li> <li>自立支援→継続雇用には生活の安定必要</li> <li>発達障害者・精神障害者への雇用主としての配慮に関する情報不足</li> <li>特例子会社創設への圧力の無責任さ</li> </ul>
連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の就労ネットワーク→心のバリア解消</li> <li>福祉事業所や関係機関との連携（ネットワーク）</li> <li>支援機関（各事業所や学校、就労支援センター（行政機関））と企業</li> <li>親会社だけではなく、行政もしっかりつながった支援体制</li> <li>雇用継続のバックアップ</li> <li>ハローワーク主催の就職相談会利用・職場実習</li> </ul>
制度の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政からの業務の継続的発注</li> <li>雇用継続の場合等の助成制度新設</li> </ul>

#### 4 連携・ネットワーキング分析

既述した表1・2・4で共通したキーワード「連携」の項目・内容と支援の場が関わる内容を再度寄せ集め、新たに内容と項目の分類を行った（表5）。

「連携の必要性」とは、特例子会社単体や親会社との連携だけではなく、行政や地域の様々な支援機関とのネットワーク構築によって、雇用促進や加齢化への対応がスムーズになるということである。

次に「連携先」では、障害者雇用の採用段階については、特別支援学校等の学校教育機関やハローワークが挙げられている。また、採用後のフォロー・定着支援、継続雇用については、支援機関との連携が視野に入っている。特に生活支援に関しては、雇用主側では限界があるため、生活支援を直接担う福祉関係との連携が重要となる。本人・家族・支援機関と特例子会社との連携や企業間のネットワークも社会資源として重要性が増す

と考えられる。

今後の課題には、当事者のライフステージを理解した支援者養成、特例子会社が必要としている中高年齢障害者や発達障害者・精神障害者への具体的配慮の情報や情報交換の場がある。

表5 外部との連携・ネットワーキング

項目	内容
【総論】 連携の必要性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の支援機関</li> <li>・様々な分野とのネットワーク構築</li> <li>・親会社だけではなく、行政もつながった支援体制</li> <li>・雇用阻害要因「無知」「不安」等の解決</li> </ul>
【連携先】 特別支援学校等 ハローワーク 支援機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用（インターンシップ・採用）</li> <li>・障害者雇用（就職相談会）</li> <li>・ライフステージの変化に伴う支援内容の変化（会社の支援は限定）</li> <li>・配置転換が無理⇒支援センター⇒円満退社を勧められている</li> <li>・採用後のフォロー・定着支援、継続雇用</li> <li>・継続雇用（生活支援） ⇒就業・生活支援センター</li> </ul>
本人・家族・ 支援機関の3者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての年代：ハッピーリタイメントに向けて3者との連携</li> <li>・若年障害者：家族・支援機関</li> <li>・中高年齢障害者：企業から福祉への戻りの道 ⇒家族の高齢化：送迎困難、生活の場・居住の場（例：グループホーム）の確保</li> </ul>
企業だけによる 就労ネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の心のバリア解消</li> </ul>
【課題】 支援者養成 情報や支援の場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者の生涯を見据える</li> <li>・中高年齢障害者：情報希望・情報交換の場への参加希望</li> <li>・発達障害者・精神障害者：雇用主としての配慮に関する情報不足、自治体の就労支援センターの時間的制約</li> </ul>

## 5 おわりに

生活の質（QOL）という言葉がある。ここで言う「生活」とは英語のLifeから訳された。英語のLifeには、生活という意味だけではなく、命、人生という意味もある。生活上の問題・課題を抱えた人の支援に携わる社会福祉士・精神保健福祉士の養成教育に携わっているが、障害者自立支援法

で就労支援施策の強化がなされて以降、就労支援を行う現場に就職したい、という学生が増えたことを実感する。彼らにとって、就労支援というのは採用・定着までであったり、生活支援というのは今、目の前にある生活という場合が多い。

今回の調査を通して、特例子会社からみた率直な意見・感想を聞く機会を得ることができた。この成果を学生、あるいは福祉現場へと伝えたい。連携・ネットワークという言葉だけではなく、当事者を中心に置きつつも、連携・ネットワークを組む相手の思いや考えも知ることがより良い支援へとつながる。

本稿で取り上げた「特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査」の実施は、科学研究費補助金（基盤研究(C)：課題番号21530600）を受けた。また、ライフステージとネットワークに関する本研究は、科学研究費助成事業（基盤研究(C)：課題番号24530718）を受けている。

## 【参考文献】

- 1) 小田美季：特例子会社の現状と課題に関する一考察、「福岡県立大学人間社会学部紀要 第20巻第2号」、p.29-43、2012
- 2) 小田美季：特例子会社と他組織との相互関係ー特例子会社を中心にー、「福岡県立大学人間社会学部紀要 第21巻第1号」、p.89-102、2012
- 3) 厚生労働省：改正高年齢者雇用安定法Q&A、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/> 2012年9月12日検索

## 【連絡先】

福岡県立大学

Tel：0947-42-2118（代）／Fax:0947-42-6171



# 地域就労支援ネットワークの形成過程と活動の評価方法

○小佐々 典靖（国立障害者リハビリテーションセンター研究所 障害福祉研究部 流動研究員）  
城戸 裕子（新潟県立看護大学 看護学部）  
方 真雅（日本社会事業大学大学院）

## 1 問題の所在と社会的背景

障害者自立支援法に基づくサービスにおいて、支援体系と事業体系が必ずしも現実と合致していない場合が多く見受けられる。この問題は、就労支援系のサービスに顕著である。企業などへの就職前の支援、就労移行期の支援、就労移行後の支援などは、本来、重層的に行われるべきである。現在も法制度上は重層的な支援が行われるとされているものの、その支援主体は必ずしも明記されていない。例えば、就労移行支援事業には、就職後6か月の支援義務はあるものの、就職後6か月を超えた場合の支援は努力義務にとどまっている。また、旧労働省系の施策として展開された障害者就業・生活支援センターの人員配置を見ても、働く障害者に対する支援が十分に展開されるとは考えにくい。

通常、障害の有無にかかわらず、被雇用者への支援や責任は企業などの雇用主側にあると考えられる。採用時点で障害を持つ者を採用する場合、何らかの支援がなければ対応できない雇用主も多いことが予想される。近年の施策にある中小企業における障害者雇用を促進する場合には、障害者を雇用するために発生する経費を吸収できないことも予想される。

このような環境の中、障害者の雇用・就労を促進するためには、障害者自立支援法で体系化された事業範囲や形態を再評価し、変更する必要があると考えられる。しかしながら、現段階でも働くためには支援が必要な障害者が存在する。したがって、仮に次善の策であったとしても、現段階で支援を提供する手段を形成する必要があると考えられる。

## 2 目的

本研究では、地域における就労支援ネットワークの構築過程と活動内容を整理し、有効な支援を提供するための地域就労支援ネットワークのあり

方の評価方法を示すことを目的とする。就労支援ネットワークを研究対象とした理由は、法制度の改めることなく迅速に障害者の就労支援を改善することができるかと判断したためである。

## 3 手法

本研究においては、先行研究を整理した上で、地域行政、就労関係機関などに対する聞き取り調査を行った。具体的には、4市を対象に行政資料の精査や聞き取り調査を行った。また、2市とは複数回の意見交換も行った。なお、本研究は暫定的な評価方法の確立に向けた探索的研究に位置付けられるため、生活支援を含む幅広い意見交換の中から、就労支援ネットワークに関する内容を集約することとした。

ただし、聞き取り調査の形式としては半構造化面接に近いが、いくつかの市においてはネットワーク形成に協力している。このため、客観的かつ純粋な聞き取り調査とは言えない部分があることを明記する。

これらの調査結果を基に、地域就労支援ネットワークの構築過程および支援内容を整理し、評価を行うための暫定的な評価方法を検討する。

## 4 結果

### (1) 先行研究における実態

現在、障害者就労支援ネットワークの必要性についての異論はほとんど聞かれなくなった。ただし、障害者自立支援法施行前後は、支援費制度下から始まった契約制度の導入に伴う「競争原理」が必要以上に強調されていた。例えば、利用者や就労先を確保することが重視され、利用者の就職後の支援までは念頭に置かれていなかった。特に障害者就労移行支援事業の場合には、原則2年という利用制限があるため、この傾向が強かったと考えられる。

平成19年には、福祉、教育等との連携による障

害者の就労支援の推進に関する研究会<sup>1)</sup>により、地域の就労支援ネットワークの必要性が示されているが、支援の中心が労働系の機関であることや障害者自立支援法に基づく支援機関の活動には制約があることなどから、十分な影響力を持つ報告書であるとは言い難い。

春名ら<sup>2)</sup>では、就労移行支援事業所の約40%が連携に問題を抱えているとしている。橋本<sup>3)</sup>では、先駆的な事例として世田谷区の事例を挙げており、課題としては事業所間の温度差を指摘している。世田谷区はネットワークの構築とともにさまざまな研修プログラムを設定しているが、ネットワークの有効活用に至るまでには数年を要している。樋上ら<sup>4)</sup>の示した「堺方式」には、就労移行支援事業所をはじめとする障害者自立支援法に基づく事業所は組み込まれていない。この他にも就労支援ネットワークの必要性や課題は数多く挙げられているが、共通の課題を抽出し、標準化したものは確認できなかった。地域特性の影響が強い課題も多いと予想される。

## (2) 聞き取り調査結果における実態

### ① A市

関東地区にあるA市は、人口約710千人、障害者人口は約30千人である。2011年現在、障害種別では身体障害者が約60%強、知的障害者が10%強、精神障害者が約25%である。ここには、高齢である障害者も含まれているため、身体障害者の割合が高いことが予想される。現在、すべての障害者の実数は増加しているが、身体障害者数および精神障害者数の伸びが高く、知的障害者数はほぼ横ばいである。

複数の機関からの聞き取り調査の結果、障害者に対する就労支援は、各就労支援機関に委ねられているのが現状である。また、A市自体が就労支援に対してイニシアチブを取ることは少なく、県事業にある就労支援機関や障害者就業・生活支援センターに行政レベルの就労支援機能を持たせていた。

就労支援ネットワークは形成過程にあり、事例報告会や情報交換会のレベルに留まっている。ネットワーク参加団体は、地域行政、特別支援学校、就労移行支援事業所など支援側が中心であり、

商工会議所など企業側の積極的な参加は見られなかった。また、新たな支援策の検討やネットワークを通じた支援を実現する段階にはなかった。なお、一部の積極的な事業所の活動により、地域内のネットワークの形成・発展は期待できるが、近隣の市町村への波及の段階にはなかった。

### ② B市

関西地区にあるB市は、人口約1,400千人弱、障害者人口は約100千人強である。2011年現在、障害種別では身体障害者が約80%弱、知的障害者が10%強、精神障害者が約10%強である。ただし、精神障害者には自立支援医療対象者は含まれていない。近年は、身体障害者数はほぼ変化がなく、他の障害は微増である。ここには高齢者も含まれるにもかかわらず、身体障害者手帳保持者は増加していないことが特徴的である。

B市には、地域行政主導のもと、就労支援機関のみならず、ハローワーク、商工会議所や企業経営者、特別支援学校、障害者就業生活支援センター、当事者団体などが参加する就労支援推進会議が設置されており、適切な情報交換がなされる地盤は整えられている。本会議を円滑に進め、強固なネットワークにすることが今後の課題であると考えられる。具体的には、就労移行や就労移行後の支援をどのように整えるかが現在の課題であると考えられる。本会議に参加する組織は、障害者の雇用を通じた社会参加という意識を共有している。

B市における就労支援ネットワークはほぼ完成していると考えられる。今後の課題は、就労支援ネットワークの積極的に活用することである。特に、就労移行支援事業所に問題意識が強い。数多く挙げられた課題は、「就労移行後の利用者確保」と「就労移行期と就労移行後の継続支援」であった。これは、小佐々<sup>5)</sup>が挙げた課題と重なる。

### ③ C市

関東地区にあるC市は、人口約140千人、障害者人口は約4.5千人である。2010年現在、障害種別では身体障害者が約75%弱、知的障害者が20%弱、精神障害者が約15%強である。全障害者の50%強が65歳以上であり、就労支援の対象となる

障害者は比較的少ない。

C市は比較的面積が狭く、周辺市との交通網も整備されている。このため、C市に居住する障害者は、C市内で支援を完結しなくともよく、周辺自治体にあるサービス提供事業所を活用することも可能である。

C市では、就労支援の強化を重点目標の1つとしており、さまざまな支援組織が参加する就労支援ネットワークが形成されている。ただし、全組織が参加するミーティングは年2回程度であり、その他は必要に応じて各関係機関が直接連絡を取る形であった。また、交通網が整備されていることから、移動に困難の無い障害者はC市外の広い範囲で就職することが可能である。このため、就労後支援をC市の事業所が行うことには困難を伴う場合もあるとのことであった。

#### ④ D市

関東地区にあるC市は、人口約510千人強、障害者人口は約17千人弱である。2008年現在、障害種別では身体障害者が約75%強、知的障害者が約15%、精神障害者が約10%弱である。

D市には就労支援に関するネットワークは確認できず、個別ケースに対して情報交換を行うレベルであるとのことであった。特に、就労移行支援に関しては、利用者や就職先の確保が優先され、ネットワークによる支援の段階にはないとのことであった。

### 5 考察

就労支援ネットワークの形成過程は多段階であるため、その段階に応じた評価を行う必要がある。先行研究および聞き取り調査を基に、それぞれの段階における暫定的な基準を示す。なお、暫定的な評価手順は図1のとおりである。

なお、就労支援ネットワークには障害者のライフステージごとに形成された「個別支援ネットワーク」と地域内で共有される「恒常的な支援ネットワーク」があると考えられる。この2種類を正確に分類することはできず、恒常的な支援ネットワークにより、個別支援ネットワークを支えるという構造になると考えられる。以下においては、恒常的な支援ネットワークを中心に、各段

階をまとめる。

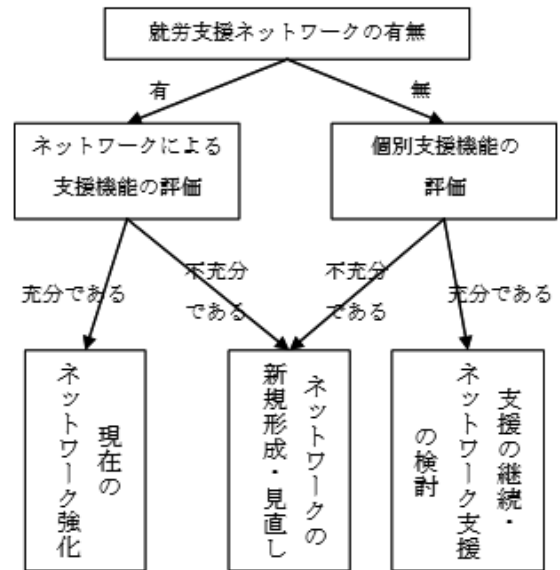


図1 就労支援ネットワークの評価フロー

#### (1) 未形成期・準備期

この段階では、就労支援ネットワーク自体の評価はできない。ただし、地域でネットワークによる支援を必要としている関係者の有無を把握する必要はある。関係者には、障害者、就労移行支援事業所などの支援機関、障害者雇用企業などが想定される。障害者の就労支援を行う場合、障害特性や個別性を理解した支援を継続的に行う必要がある。企業内でナチュラルサポートが形成されている場合もあるため、すべての障害者に対するネットワーク形成が必要であるとは言えないが、新たに就職した場合や継続的な生活支援などが必要な場合、あるいは個別支援が有効に機能していない場合については、新たな就労支援ネットワークの形成を検討する必要がある。

#### (2) 形成初期

就労支援ネットワークは、対象となる障害者を中心に、地域行政、支援機関、企業など、多くの関係機関の参加が求められる。障害者を中心にネットワークを形成する場合、個別支援段階ですでに支援していた関係機関のみならず、就労と生活にかかわる可能な限り多くの組織が加わることにより、今後の課題や支援体制の強化を図ることができる。この段階では恒常的な支援ネットワークの構築はなされていないか、困難な状況である

と考えられるため、支援ネットワーク形成の構築準備段階とする。

なお、この点については、就労移行支援事業所を中心としたネットワークづくりの基礎となる「効果的援助要素」が、効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会<sup>6)</sup>によって示されている。

### (3) 充実期

地域内に恒常的な支援ネットワークが構築され、個別支援ネットワークとの連動が可能になれば、障害者に対して必要不可欠な支援を行うことが可能となる。その際には、過剰な支援にならぬように注意し、職場内で完結する支援体制を構築するサポートを行う必要がある。また、障害者が離職に至る経緯として、人事異動が挙げられる。これは、本人の配置転換の場合に加え、理解者が移動する場合にも注意が必要である。これらの情報を共有し、必要に応じた支援を迅速に提供することが必要となる。

### (4) 再構築期

就労支援ネットワークのうち、個別支援ネットワークは、障害者の生涯を通じて必要な支援を提供することを使命とする。したがって、ライフステージに応じた組み換えが必要となる。その際、恒常的な支援ネットワークに蓄積された情報やノウハウを活用し、必要な支援を評価することが必要となる。ただし、今回の調査において、この段階に至ったケースは、確認できなかった。

## 6 結論と今後の課題

本研究の結果、就労支援ネットワークの形成過程にはいくつかの段階があること、2種類の異なる就労支援ネットワークが相互に影響を与えることが明らかになった。先行研究や事例から明らかになったことは、支援対象、地域の人的資源（支援機関）、地域特性などの影響を受けるため、最善の形態を見出すことは難しかった。一般化するためには、次善であることを了としなければならない可能性もあるが、この点は今後の課題とする。

また、就労支援ネットワークの評価基準は、ネットワーク構築過程の段階によって大きく異な

ると考えられる。このため、今回の研究では、評価するために必要な基準となる指標の開発には至らなかった。多段階での評価を可能とする指標の開発についても今後の課題としたい。

### 【参考文献】

- 1) 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会：福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書ーネットワークの構築と就労支援の充実をめざして、（2007）
- 2) 春名由一郎・三島広和・石黒豊・亀田敦志：就労支援のための密接な地域連携を支える情報共有のあり方、「第16回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.262-265（2008）
- 3) 橋本貴之：世田谷区就労支援ネットワークの取り組みについて、「第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.257-260（2011）
- 4) 樋上一真・松井千恵・古野素子：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、「第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、p.261-264（2011）
- 5) 小佐々典靖：障害者就労移行支援事業における効果的な支援モデルの構築ープログラム評価理論による暫定効果モデルの検証ー、博士学位論文（2011）
- 6) 効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会：効果のあがる障害者就労移行支援プログラム実施のあり方に関する研究報告書〜プログラム評価の方法論を用いた実施マニュアル作り〜、「平成20年度日本社会事業大学学内共同研究報告書」（2009）

なお、本研究で用いた資料のうち、行政資料の出所は対象地域の特定につながるため、本稿における明示はしない。

### 【連絡先】

小佐々典靖（こさざ のりやす）

国立障害者リハビリテーションセンター研究所  
障害福祉研究部 流動研究員

E-mail: kosaza-noriyasu@rehab.go.jp

# 営利と非営利によるパートナーシップ

内木場 雅子（障害者職業総合センター 研究員）

## 1 はじめに

障害者自立支援法（以下「支援法」という。）（現障害者総合福祉法）の施行後、障害者の職業自立のため働く場を作る非営利法人がみられる。

一方、民間企業では、障害者雇用促進法の規定に基づく障害者法定雇用率（以下「雇用率」という。）の引き上げ（平成 25 年 4 月 1 日から民間企業の雇用率は 2.0%）と、それに伴う障害者の雇用義務が発生する事業主の範囲の変更（従業員 56 人以上から 50 人以上へ）、さらに障害者雇用納付金制度の対象事業主の範囲拡大（平成 27 年 4 月 1 日から常用労働者数 100 人を超える事業主が対象）で、障害者雇用は急務となっている。このような中で、企業と非営利法人が互いをパートナーとして障害者雇用や働く場を生み出している。これらは、地域の活性化と、パートナーシップによる新たな仕組みとして注目すべきものと考えられる。

## 2 目的

本稿では、企業と非営利法人が障害者雇用や働く場作りに取り組んだ事例（概要）を紹介しその背景と成果等からパートナーシップにおける取り組みの重要性について考えたい。

## 3 内容（概要）

事例の概要を記載する。なお、5 事例のパートナーとの取り組み内容は下表のとおりである。

表 パートナーと取組みの内容

記号	企業 （主な産業分類）	非営利の 形態	取組み内容 （進出分野）
A	職業紹介・労働者派遣業	社会福祉法人	野菜製造
B	職業紹介・労働者派遣業	地方自治体	菓子製造
C	廃棄物処理業 （専門サービス業）	社会福祉法人	リサイクル
D	輸送用機械器具製造業	NPO 法人、 地方自治体	野菜生産
E	地域の複数の事業者 （住民含む）	NPO 法人	食品製造、バリアフリー観光等

※「NPO法人」は特定非営利活動法人の略である。

### (1) 事例 A

この事例は、企業と社会福祉法人が取り組んだものである。企業は、社会福祉法人の施設を借りることで経費削減を図り、利用者（障害者）を雇用した他、雇用管理の助言や生活面の支援を社会福祉法人から継続的に受けられるようにした。一方、社会福祉法人は、障害者（利用者）の就職と就職者に対する継続的なフォローアップが可能となる他、優先的に利用者（障害者）の職場体験実習等の受け入れを可能にしたものである。

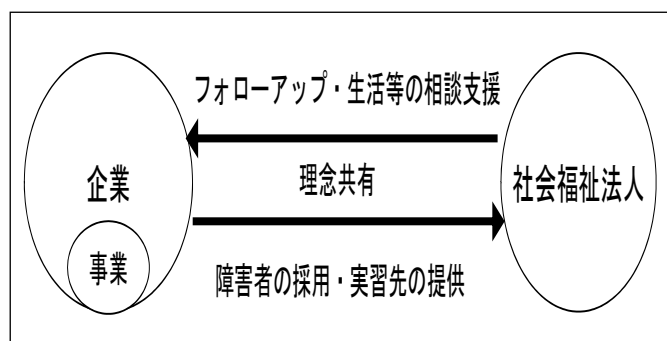


図1 企業と社会福祉法人の関係と役割

### (2) 事例 B

この事例は、企業と地方自治体が取り組んだものである。企業は建物（スペース）を市から借り、そこで新規に事業化することで障害者雇用を達成した。市は使用していない建物（資産）を賃貸することで収入を得、市内在住の障害者の就職を可能にしたものである。

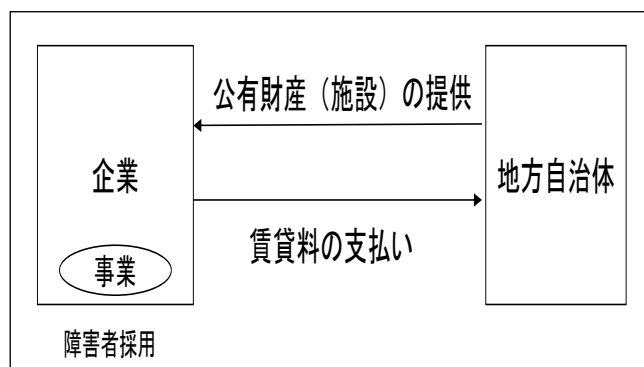


図2 企業と地方自治体の関係と役割

### (3) 事例 C

この事例は、障害者の受入れ等に関する調整役（有限会社）が存在し企業と社会福祉法人を繋いでいるものである。調整役が企業と社会福祉法人を繋ぐ仕組み（以下「仕組み」という。）を作ることで、企業に対する障害者の受け入れから雇用を支援する他、障害者の職業自立を支援している。調整役は社会福祉法人に対して利用者（障害者）の職業適性に基づく評価を提供し職業能力開発を行うとともに、個々の障害者に対する適切な指導方法を把握し社会福祉法人に提供する他、社会福祉法人の職員を指導者として育成する。また、調整役は、企業に対して障害者の職業能力や職業適性を把握した上で、業務効率の向上のための業務構築案を伝える他、障害者の働き方や待遇等を提案している。これにより企業は、時期による受託量の変動と人手不足を解消した。また、社会福祉法人は、利用者の仕事と作業場を確保し工賃収入が増加した他、利用者の就職に繋がったものである。

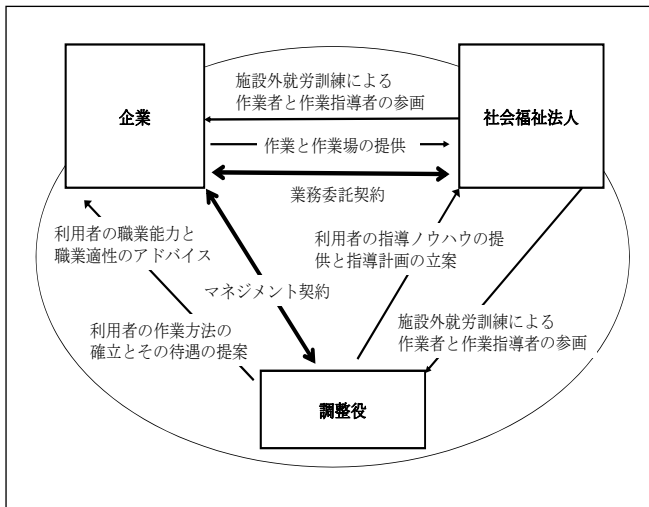


図3 企業と社会福祉法人と調整役の役割

### (4) 事例 D

この事例は、特定非営利活動法人（以下「NPO法人」という。）と地方自治体等が取り組んだものである。NPO法人は、地域の農業と農家事業者を支援するために県から農業就業サポーター事業を受託した他、農業ジョブコーチを育成したが不十分であったことから障害者の就農と企業の障害者雇用を活用したプラン（以下「新たなプラン」という。）を提案した。一

方、地方自治体は、そのプランを周知し障害者雇用を促進するため企業に対する説明会を開催したものである。

### (5) 事例 E

この事例は、NPO法人が事業者、住民が地域の障害者や高齢者等の支援のために取り組んでいるものである。NPO法人が地域の事業者や住民とつながり、様々な取組みを行うことで、地域に障害者や高齢者等が暮らし働く場を作ろうとしているものである。

## 4 考察

事例 A は、障害者雇用セミナーでの両者の偶然の出会いがある。社会福祉法人は、相手の理念等に好感を持ち、自らの能力、資産、想いを活かし相手と地域への貢献、自法人の利用者の職業自立への想いに始まる。一方、企業は、自らが地域に出向き地域のサポートを受けることで、障害者の新しい働き方を提案することは、働く場の創造の一環と考えている。ここでは、両者が常にパートナーを探しており、出会いによって互いの目的や条件を合致させている。

事例 B は、障害者雇用条件付きの公有施設活用による事業公募である。企業は親会社が株式市場の一部上場に向け、法令遵守のため雇用率達成が急務の折、営業担当者が事業公募を知ったことに始まる。一方、地方自治体は、事業者公募後、学識経験者による選考委員会により公募要件の実現性、事業者（法人）の組織と財務等も含めた評価で事業者を決定している。ここでは、公有施設の利活用と賃料収入、障害者雇用という公共的な目的を同時に達成している。

事例 C は、企業が障害者を受け入れるモデルの提案と実践である。調整役が、社会福祉法人とその利用者の実態に疑問を抱き仕組みを考案し参画者を募ることに始まる。企業は、調整役から仕組みへの参画打診を受け、担当者が本社役員を説得している。一方、社会福祉法人は、調整役を通じ地域の非営利法人とともに仕組みに参画している。ここでは、仕事量と人手の確保、障害者の仕事と働く場の確保という公益的な目的を、調整役の介在で実現している。

事例Dは、地域の課題の1つを解決する方法の提案である。地元の園芸福祉の大会で農業事業者が試行的に精神障害者を受入れ後、手当の支払いにより農業事業者と障害者が組む効果を知ったことに始まる。その後、大会実行委員の有志がNPO法人に移行し県の委託事業等を活用することで農業と農業事業者の活性化に取り組んだが、不十分なため新たなプランの提案に至る。一方、県は、NPO法人に事業委託する他、企業にNPO法人が提案したプランを説明している。ここでは、県がNPO法人の提案するプランを後方支援することで、農業・農業事業者の活性化と企業の障害者雇用を両立させようとしている。

事例Eは、新しい地域づくりの模索である。障害者支援をする機関が地域にないことから支援法施行前のNPO法人化に始まる。ここでは、NPO法人が、障害者の就労訓練の場作りを始め、異業種の事業者が「バリアフリーにつながる」ことや、地域を巻き込むことで、障害や高齢化に伴う暮らし働くことを住民が自身の課題として捉え始めたことである。

営利と非営利の各法人は、互いが相手を見つけ、直接パートナーと取り組んだものや、調整役が介在するもの、また、内容は公共事業や既存施設の利活用、新しい仕組みの提案・実践等と様々である。何れも障害者雇用や働く場作りを目的とするが、地域の課題解決にも繋がっている。

岸田は、企業とNPOの協働で、障害者雇用が可能であることを示している<sup>1)</sup>。

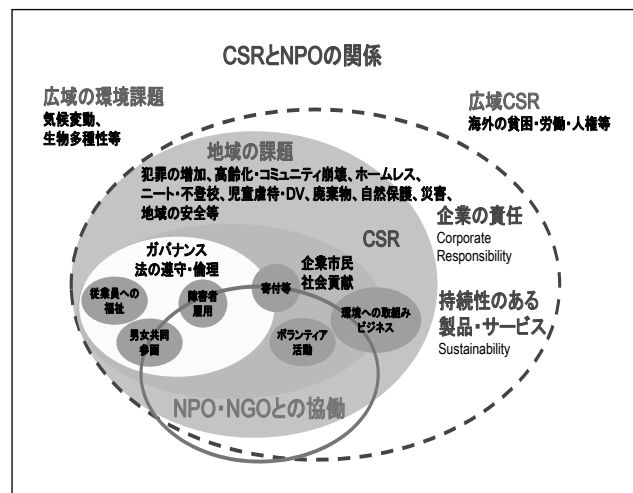


図4 CSRとNPOの関係(岸田氏作成)

また、岸田は、NPOと企業協働推進のステージにおいて、NPOと企業の協働の流を5つの段階に分けている<sup>2)</sup>。それは、ステージ1（初動段階）は、協働への関心・理解を求める、ステージ2（導入段階）は、相手との出会い、ステージ3（展開段階）は、相手の共感や同意を得る、ステージ4（実施段階）は、コミュニケーションと信頼関係の構築、ステージ5（評価段階）は自己評価と他者評価である。

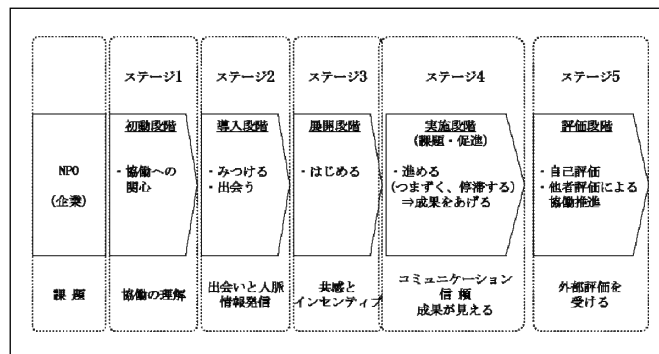


図5 NPOと企業 協働推進のステージ(岸田氏作成)

営利と非営利がパートナーとして取り組むことは、単独では必ずしも容易とはいえない障害者雇用や働く場作りを可能にし、また、地域や社会の課題解決にも貢献している。公的セクターは、このような有効な方法を積極的に活用し各々の法人のレベルやニーズ、実態等に合わせた支援をすることが重要だと考えられる。

#### 【文献】

- 1)岸田真代:企業とNPOのパートナーシップCSR報告書 100社分析,p.11-14(2006)
- 2)岸田真代:NPO×企業協働推進Q&A,p.2-3(2012)

#### 【謝辞】

聴き取り調査にご協力くださった方々に御礼申し上げます。

# 地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する 企業ニーズに関する調査研究(中間報告)

井上 直之 (障害者職業総合センター 主任研究員)

## 1 目的

近年、障害者雇用に関する制度や支援体制が拡充・整備される中で、事業主にはこうした制度や支援の内容、活用の方法が必ずしも十分に知られておらず、また、制度・支援機関間の有機的な連携も十分でないため、事業主からは、どのように利用してよいか分からないという課題を指摘されている。

一方で、平成 21 年度から「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助に関すること」が法定業務として地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に導入されたことにより、関係機関に助言・援助を行う機会が今後益々増加することが見込まれている。こうした助言・援助を適切に行っていくためには、障害者、事業主と支援・支援機関を適切に結びつけ、必要な支援が効果的になされるためのコーディネート機能の強化が求められる。

こうした背景のもと、地域の職業リハビリテーション・ネットワーク（以下「職リハネットワーク」という。）に対する事業主のニーズを把握し、コーディネート機能を含め、支援機関に求められている支援のあり方を明らかにするため、当センターでは「地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する企業ニーズに関する調査研究」を行っている。本年度は、①専門的な立場からの見識や実践から知見を得るための「専門家ヒアリング」と、②「訪問ヒアリング」を実施することとしているが、本稿では専門家ヒアリングの結果を取りまとめ、地域の職業リハビリテーション・ネットワークの現状と問題点を整理する。

## 2 方法

専門家ヒアリングは以下のとおり実施した。

### (1) 専門家の概況

専門家の概況は、①障害者雇用アドバイザー、②福祉施設等を含めたコンサルティング事業を展開する中小企業経営者、③教育現場での学校コン

サルテーションの推進者、④異文化コミュニケーション能力向上を専門とする研究者、⑤支援機関の管理者の経験を有し、精神保健福祉を専門とする研究者であった。

### (2) 聴取事項

専門家ヒアリングにおける聴取事項は表 1 のとおり。

表 1 専門家ヒアリングにおける聴取項目

①障害者雇用アドバイザーから見た職リハネットワークの現状と課題 ・職リハネットワークの現状 ・職リハネットワークを充実させるために必要なこと ・雇用就労支援機関側に望むこと
②学校コンサルテーションについて ・学校コンサルテーションの実際 ・コンサルテーション体系化のポイントと留意点 ・取り組みにあつたての問題点
③職リハネットワークの形成におけるコンフリクト・マネジメントの活用 ・コンフリクト・マネジメントの概要 ・ネットワーク形成における具体的課題 ・日本の文化的背景を踏まえた活用方法
④障害者雇用に関する地域や民間の新たな動き ・株式会社Sの活動内容 ・地域で行われている障害者雇用促進の取り組みの実際 ・新しい動き
⑤職リハネットワークで支援者に求められる支援技法について ・精神保健援助技術の概要(職リハ支援者に活用できる技術) ・職リハ支援者のスキルアップに関する事項 ・職リハネットワークを活用するために

## 3 専門家ヒアリングの結果

専門家ヒアリングから得られた知見を大きく「①職リハネットワークの課題」、「②地域センターとしてどうあるべきか」、「③支援者に求められるものはなにか」、「④効果的な職リハネットワークの形成のためのスキルの習得方法等」に分けて整理したものが表 2 である。



表2 職リハネットワーク及び支援者のスキルに関する事項

<p>① 職リハネットワークの課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報の共有がまちまち</li> <li>・担当者同士が顔の見える組織になっていない</li> <li>・担当者との人間関係の善し悪しで連携が決まってしまう感がある</li> <li>・就労支援のサービスメニューが沢山あるが、企業はサービスに対する知識がないのと、支援機関が縦割り過ぎて解らない。</li> <li>・医療情報と個人情報保護との関係について検討が必要。</li> <li>・地域センターは全域をくまなく見ていくのは不可能ではないか</li> <li>・福祉施設や精神保健分野の現場スタッフから地域センターをどう利用したらよいか解りづらい</li> </ul>	<p>③ 支援者に求められるものは何か</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関ときめ細かく連携できるフットワークのよさ、情報収集力</li> <li>・企業から話題をだされた時、それに乗って話題に入っていき、話題作りができるなどのコミュニケーション力</li> <li>・相乗作用・効果を生み出す環境作りや連絡調整などのコーディネート力</li> <li>・企業、福祉、医療、教育等の各分野の専門職の調整や協力体制を作っていくコンサルテーション力</li> <li>・合意形成や相互理解をサポートする会議等の場面を設定していくファシリテーション力</li> </ul>
<p>② 地域センターとしてどうあるべきか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業カウンセラーの地域担当制の導入</li> <li>・職場で発揮した成果や能力をどう評価するか等処遇面のアドバイス</li> <li>・企業の本人評価と本人親の調整とサポート</li> <li>・専門的知識・経験を就労支援施設に携わる人への支援ノウハウの譲渡</li> <li>・地域にある施設・企業の特徴を把握し、どのように働きかけができるか分析し、情報共有ができる環境作り</li> </ul>	<p>④ 効果的な職リハネットワーク形成のためのスキルの習得方法等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域のリソースマップを作成して、協力してくれる機関と顔見知りになる</li> <li>・地域のキーパーソンにコンセプトを語り、思いを共有すること</li> <li>・マインド(自分の“しぼり”や常識)を変えていく</li> <li>・組織内でのOFF-JTのグループワークで基礎を作り、次にOJTで実施する</li> <li>・その地域で何ができるか図式化して、将来像をイメージしやすくする</li> </ul>

①は職リハネットワークの課題について、専門家の過去の経験の中から示唆された課題である。②は地域の職業リハビリテーションの中核的機関として地域センターに望まれることをまとめたものである。③は支援者として関係機関、事業所等に対して効果的に職リハネットワークを形成していくときに必要と思われる能力を整理したものである。④は職リハネットワークを効率・効果的に構築していくためのスキルの習得と改善について、専門家の過去の実践経験や見識の中から紹介された内容を取りまとめたものである。

#### 4 まとめ

専門家ヒアリング結果の知見として、常にお互いが顔の見える関係であること、支援に関するコンセプトを話し合える場がもてること、情報の共有と情報の送受信、そしてフットワークの良さ等がよりよいネットワークを形成するためには重要であると考えられる。本研究では、事業主との関連において必要となる支援者のスキルについて、今後更に検討を重ねる必要があると考えている。また、来年度は企業に対するアンケート調査及び回答企業へのヒアリング調査と分析を予定している。

#### 【参考文献】

- ・厚生省主催「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」平成24年8月3日
- ・同研究会第2回平成23年12月27日資料
- ・地域における障害者の就労支援ネットワークに関する調査研究 平成21年9月 NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク発行
- ・職業リハビリテーション第21巻NO1特集「教育・医療・福祉から雇用・就業への移行」P25～P48
- ・職リハネットワークNo.57 「特集」地域から発信するー障害者支援ネットワークについてーP5～P15