

行政（浦安市）と企業の連携による障害者就労

山崎 亨（大東コーポレートサービス株式会社 前社長）

1 会社の概要

平成22年12月、「大東建託株式会社」の特例子会社である弊社（本社、東京都品川区）は、千葉県浦安市に新たな事業所「浦安市ワークステーション」を開所した。



浦安市ワークステーション

ここでの主たる業務は、グループ会社から委託されたオフセット印刷、UVインクジェット印刷、シルクスクリーン印刷、オンデマンド印刷等の各種印刷物をデザイン・印刷・発送まで専門化して行う。

事業所開所時、社員は21名（内障害者11名）であったが、業務拡大とともに、現在は24名（内障害者12名）となった。

弊社のモットーとして、「仕事を断らない、ミスを出さない、納期を厳守する」を掲げている。請け負った仕事においては、当然のことながら、「障害を持つ社員がやっている仕事だから」と精度を低く設定するような考えはなく、品質や精度に関しては、取引先の要求に応じ、常に満足してもらえるように心がけている。

2 設立の背景

(1) 背景

平成17年5月、特例子会社として誕生した弊社は、開設時から5年計画で印刷事業を展開する計画があり、その用地を探していた。そこに、浦安市の所有する土地の活用計画構想を伺い、弊社に

よる後述の事業提案が浦安市に採用され、4年間の歳月をかけ、市が施工し、現在に至る。

(2) 浦安市について

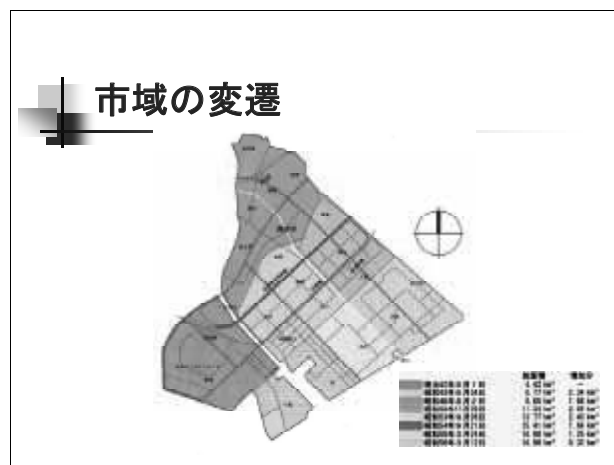


図1 浦安市の変遷

浦安市は昭和39年から始まった埋め立て事業で市の面積は4倍になり、人口も1980年代から増加した。1983年ディズニーランドオープン後は、全国・世界的にも周知されるようになった。人口も平成24年4月16.3万人と急増している。うち、障害者手帳保持者は、3742人(2.3%)である。

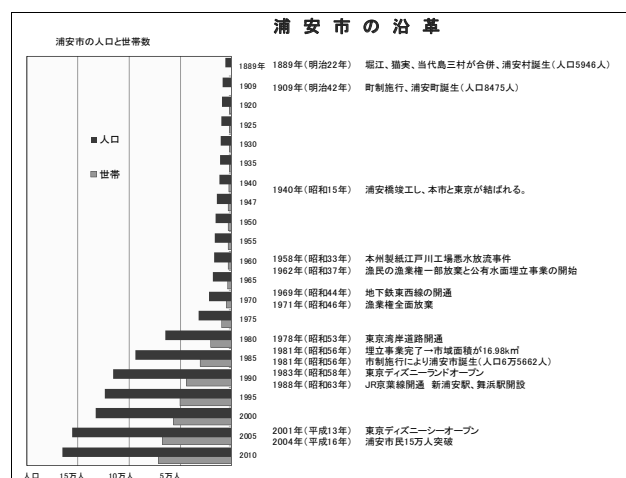


図2 浦安市の沿革

浦安市の特徴は、前述の他、高齢者が少ない、東京に近い、交通の便がいい、土地価格が高い、

障害者の入所施設がなく在宅者が多い等あげられる。

現在では、移動支援事業により地域生活支援事業を充実させ、障害児・者総合相談センター・障害者等一時ケアセンター・夜間安心訪問ヘルプサービスを24時間365日対応の事業として展開している。

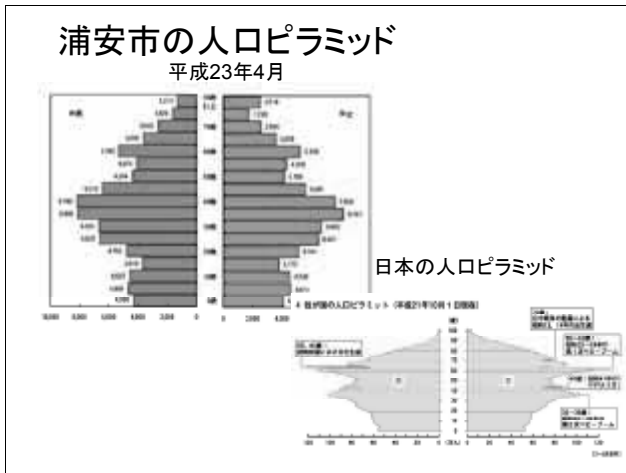


図3 浦安市の人口ピラミッド

浦安市の障害者手帳所持状況（表2～表4）は、2%前半であり、障害者は身体障害者が多く、年齢別では高齢者が多い。

この状況を踏まえ当該、浦安市に4年間の歳月をかけ、「いきがづくり共同体」の事業提案が採用され、浦安市ワークステーションが建設された。

表1 障害者手帳所持状況の推移

障がい者手帳所持者の推移

各年4月1日現在

	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	全国
人口	160,031人	162,944人	164,040人	165,128人	162,679人	12,780万人
身体障害者手帳	2,541人	2,738人	2,519人	2,549人	2,685人	366.3万人
割合	1.6%	1.7%	1.5%	1.5%	1.7%	2.9%
療育手帳	505人	538人	582人	615人	593人	54.7万人
割合	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%
精神障害者保健福祉手帳	269人	323人	355人	431人	464人	59.5万人
割合	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%
手帳所持者の合計	3,315人	3,599人	3,456人	3,595人	3,742人	480.5万人
割合	2.1%	2.2%	2.1%	2.2%	2.3%	3.8%

※人口は、登録人口
 ※平成22年より重複障がいの統計方法を変更
 ※全国は、平成24年版障害者白書及び平成22年度衛生行政報告例結果による

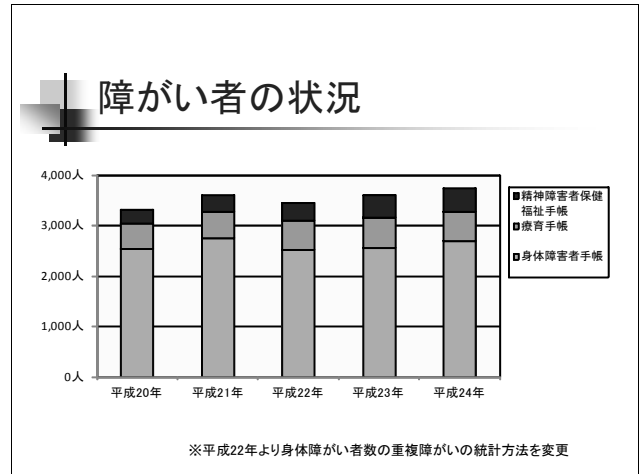


図4 障害者の状況

表2 年齢別障害者の状況

年齢別障がい者の状況 平成22年1月現在

	住基人口	身体	療育	精神	手帳所持者	人口割合	重複障がい
0～9歳	17,159	55	91	3	141	0.82%	8
10～19歳	16,773	71	204	7	251	1.50%	31
20～29歳	21,798	75	114	54	226	1.04%	17
30～39歳	28,006	140	74	111	310	1.11%	15
40～49歳	28,443	223	56	125	392	1.38%	12
50～59歳	16,900	288	21	67	369	2.18%	7
60～69歳	17,717	602	17	58	668	3.77%	9
70～79歳	9,046	721	5	32	755	8.35%	3
80～89歳	3,403	417		10	426	12.52%	1
90～99歳	608	82			82	13.49%	0
100歳～	11	2			2	18.18%	0
計	159,864	2,676	582	467	3,622	2.27%	103

3 浦安市ワークステーションの施設概要

(1) 概要

敷地面積 2,499平方メートル、建物面積 402平方メートル、延床面積 2,956平方メートル、地上3階建である。

(2) いきがづくり共同体

今回の総合的提案者である「いきがづくり共同体」における、全体のコーディネート役は、「浦安市施設利用振興公社」、建物の維持管理等を行う。就労支援センターおよび福祉就労施設は、「NPOタオ」が行い、障害者自立支援サービス、就労移行支援・就労継続支援（A型・B型）、食堂・売店等の運営を行う。一般就労施設「リクルートスタッフィング」と弊社、施設設計「IN A新建築研究所」の5社である。

4 浦安市ワークステーションの機能

(1) 就労支援センター

障害者の就労支援を行い、就労・雇用が円滑に行われることを目的として設置した相談支援の場で、「就労相談、就職活動支援、職場開拓・職場定着・離職者支援」などを行い、登録者は203名、就職者も平成20年12名、同21年15名、同22年13名、同23年18名と、実績を拡大している。

(2) 福祉的就労施設 NPO法人タオ

福祉的支援のある環境で仕事を行い、一般就労の移行に向けた訓練や継続的な就労訓練の場で、封入作業や丁合作業、試供品の袋詰め等様々な事業を展開している。その中でも「ソックモンキー」は全国的にも知名度が高く、1足の靴下から完成するユニークな人形は有名デパートなどで販売している。B型では利用者数現在56名でスタートした「NPO法人タオ」も本年度からは「A型」も行う。タオは、当該施設内の3階の食堂運営の他、施設外でも食堂運営等を行い、更なる事業拡大を計り躍進している。

(3) 一般就労施設

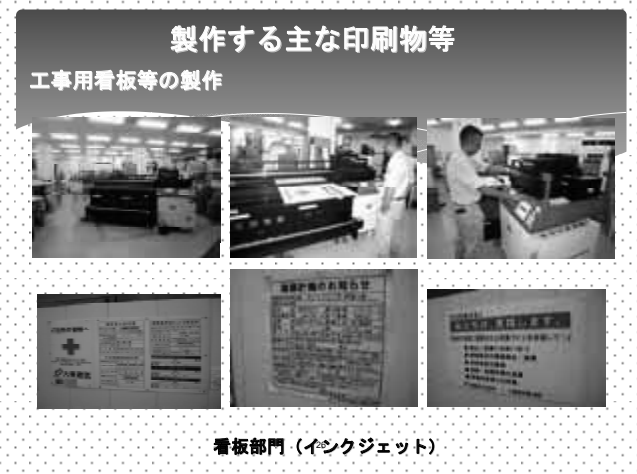
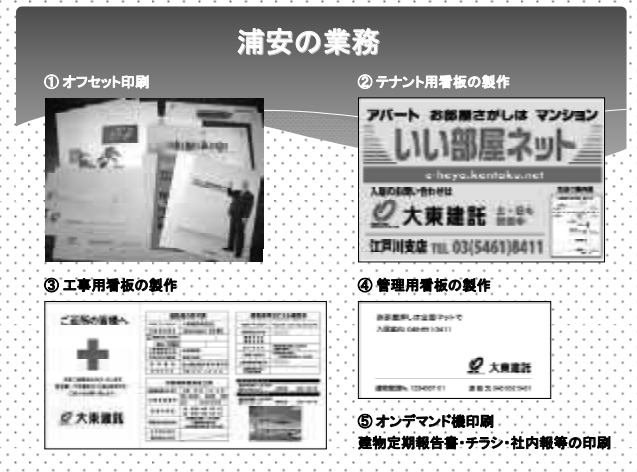
①(株) リクルートスタッフィングクラフツ

事業内容は、手漉き紙による販促用のカレンダー、はがき等の製造を行い、障害者38名雇用し、中でも知的重度障害者を多く雇用している。

②大東コーポレートサービス(株) 浦安

事業内容は、オフセット印刷ではパンフレット・封筒印刷、シルクスクリーン印刷では入居者募集看板や各種看板印刷、UVインクジェット印刷では看板・垂れ幕・展示会パネル等様々な印刷、オンデマンド印刷では名刺やチラシ等の印刷、その他図面製本作業を行う。印刷を専門化し、デザイン・印刷・折り・発送を行っている。

現在では、24名の社員を雇用し、内障害者12名、(重度障害者6名・精神障害者5名・知的障害者1名)を雇用している。



浦安事業所の各種印刷業務

5 ワークステーションの特徴

就労支援センターでは、前述の就労相談、就職活動支援、職場開拓、職場定着・離職者支援などを行い、一般就労施設の他、施設外の事業所・企業への就労を薦める。その他、福祉就労へも薦め、一般就労先には研修や職場実習を実現させる。又、

一般就労先からは効率よく業務を受託し易い良い環境にある。

浦安市が公共の場である土地建物をNPO法人、民間法人に提供して障害者雇用の拡大と定着を実現するシステムは全国で初の事業である。しかも当該事業では、障害者雇用における就労相談から就労支援活動、職場開拓、職場定着、離職者支援、そして、研修や職場実習、福祉的就労施設の行う事業の受託事業が一つの建物の中に、雇用相談から就労まで一巡できる仕組みが一同に存在しているところに大きな価値がある。

2階建の建物に106名の障害者が雇用されている。これもまだまだ拡大できる可能性が大である。

これらの仕組みは、全国どこの自治体でも可能である。建物は新築が条件ではなくても実現できる。又、様々な組み合わせも期待できる。このことを踏まえ、同様の施設が全国に拡大していくことを願うものである。

6 浦安市ワークステーションの果たせる役割

(1) 障害者雇用の経済的効果

★非就労の場合の社会的コスト

モデル1 (生活保護受給者)

ヘルパー派遣・生活保護費 月45万円

モデル2 (施設通所者)

施設通所費・施設運営費 月42万円

(大阪箕面市による試算)

(2) 障害者雇用実現の経済的効果

年間10名一般就労した場合の

社会的コスト削減額

モデル1 45万円×12ヶ月×10人=5,400万円

モデル2 42万円×12ヶ月×10人=5,040万円

就労支援センター 23年度実績

42万円×12ヶ月×18人=9,072万円

就労支援センター運営費年額 4,900万円

(3) 障害者も納税者に

○所得税課税の対象となる場合

給与所得控除 650,000円

基礎控除 380,000円

障害者控除 270,000円

重度障害者控除 400,000円

→軽度障害者の収入130万円、又は重度障害者収入143万円以上は所得税課税される。

○一般就労の給与

最低賃金の場合

748円×7時間×20日×12ヶ月=1,256,640円

良い結果を出すことができれば、良い雇用条件が達成できる。その結果、福祉行政におけるかかる経費削減効果は大きなものが期待できる。

残る課題は、障害者の更なる雇用拡大と障害者が行うことができる業務(職域)の拡大であり、このことへの責任はひとえに経営者が様々な努力を駆使して負うべきである。

7 おわりに

障害者雇用を進める企業にとって、各種助成金制度や各自治体の当該支援は大きな後押しとなり、雇用の拡大と定着に役立っている。

その結果、高性能な良い機械を購入し親会社のみならず顧客満足度の高い事業を展開することができる。市場原理に負けない仕組みを作り、独自で経営利益を創出することも可能である。その結果、障害者を納税者として送り出すことは意義深い。

その際において、弊社では、まず、技術者を事前採用して技術者の機械等のトレーニングを行い、高性能な機械を当該技術者がマンツーマンで障害者に教える体制で進めている。将来は、障害者に当該印刷機械を全て任せることが夢である。

【参考文献】

1)「浦安市の障害福祉」24年7月

2)「箕面市の福祉」

地域連携・定着支援の強化

—100万人口圏での新たな取組み—

有賀 幹人（リゾートトラスト株式会社東京人事総務部 障害者雇用・リワーク推進センター）

1 ヒアリング参加

本原稿を執筆するにあたり、ハローワーク渋谷 専門援助第二部門および雇用指導官コーナー、世田谷区保健福祉部障害者地域生活課、世田谷区立障害者就労支援センター「すきっぷ」、「世田谷区手をつなぐ親の会」にヒアリング参加という形で協力をいただいた。

日本の障害者雇用は、法で定められた雇用率未達成企業には、障害者雇用納付金と制裁を科す制度だ。企業にとっては、国内で事業を継続するための社会的コストとも言える。

社会的コストである以上、障害者を雇い入れている企業が、行政、就労支援センター、特別支援学校を含む高校、保護者という属性を異とする機関・団体と協働して障害者の就労に取り組むことは、当然の帰結である。

2 社会的コストとしての障害者雇用

通勤の足の確保が難しいリゾート地に点在するホテル運営が主事業の当社は、法定雇用率の確保のため、東京と名古屋の両本社に事務支援センターを設置、障害者スタッフ就労の場とした。両事務支援センターで、障害者手帳保持スタッフの7割が、残り3割が既存の様々な職場で就労している。障害者雇用には、どのくらいの経費がかかるものなのか、東京事務支援センターを一例に検証する(表1参照)。

表1 2011年 東京事務支援センター費用概算

項目	金額	助成金	金額
1.人件費(スタッフ給与)	▲ 49,689,720	1.人的助成(スタッフ)	6,501,812
2. " (援助者給与)	▲ 19,459,608	2.人的助成(援助者)	5,105,931
3.機器購入費	▲ 14,562,000	3.機器助成	9,708,000
4.家賃・光熱費	▲ 13,552,253	納付金削減額	30,000,000
合計(B)	▲ 97,263,581		51,315,743
			-45,947,838

同センターには、43名の障害者スタッフが在籍、DM作成・名刺作成・文章のPDF化・パソコン入力・印刷製本・発送・社内配送・ホテル清掃な

ど100を超える業務をこなしている。これら業務を円滑に遂行するためにはサポートスタッフが必要で、7名の社員を配置している。うち3名が2号ジョブコーチ有資格者。それでも、サポート体制は十分とはいえない。東京事務支援センターを廃止した場合の納付金は推定3千万円。どちらが安くつくかは一目瞭然だ。

3 手厚い公的助成は就労前後二年間



都内の中小企業(常雇用者300名以下)が障害者を雇用した場合の公的助成制度のモデル図である。大企業の場合は期間も金額も半分以下だ。

(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構の設備・施設助成金は、1クール3年間単位が基本だ。また、その間でも、3回、個別の案件で受給すると、継続雇用中は受給の権利が消失する。障害者は雇用して3年間で一人前のスキルを身につける、後は企業責任だと言っているに等しい。ところが、実際はそんなに上手く進捗しない。

社会的コストである以上、コスト負担はやむを得ない。そこで、多くの企業は、障害者の職種や業種を広げるために様々な取り組み、創意工夫を行い、公的助成のエアポケットを埋め合わせようと努めている。

しかし、職場改善、職域開拓、障害者本人への精神的サポートや生活面のサポートなど企業努力にも限界がある。行政だけではなく、就労支援センターや就労移行支援事業所、特別支援学校、保護者など多くの関係者と協働しなければ、障害者

が安心して働ける場は作れない。

4 福祉に参入する『民』に求められるモラル

現在、株式会社立の就労移行支援事業所が次々と設立されている。行政と社会福祉法人が仕切っていた就労支援の世界に、民間企業が殴りこんできた格好だ。しかし、これまで詳述してきたように、障害者雇用は、利潤を生みださなければならぬ株式会社にとっては、肌合いの違う世界のはずだ。それにも拘らず、なぜ入り口段階の就労移行支援事業にばかり、民間企業が参入するのか。

就労移行支援事業所の運営資金は、利用者が負担する利用料で賄われている。この利用料の支払い義務は本人の所得が一定以上ある場合に限られる。そのため、就労移行支援事業所に支払われる利用料のほとんどが国庫負担だ。利用料だけではない。移行支援には様々な優遇策が講じられている。その一つが、職場実習に対する加算金だ。

「職場実習だけでもやらせてもらいませんか」と頼みにくる就労移行支援事業所が急増している。職場実習の間、利用者の支援」を忘れることができるうえ、国から加算金までもらえる。障害者本人のキャリアを考えた実習であるならばよいが運営資金を考えた実習であれば、他人の善意を食物にしていると言われても言い訳のしようはあるまい。

では、民間の就労移行支援事業所では、どのような訓練がなされているのだろうか。通勤時はネクタイに背広姿、異口同音にパソコンができることをアピールする。そして、これもまた異口同音に「就労後の面倒は見ません」と冷たく言い放つ。一方で、ハローワークや政治家との仲のよさを吹聴する。

当社は、株式会社立の移行支援事業所からの職場実習の依頼は原則、受けないことにしている。障害者本人には気の毒だが、定着支援の目途がつかない限り、雇用もしない。これまでは、生活から就労までトータルに支援する行政・福祉型就労支援がほとんどだった。それが『民』の参入で、就労がゴールの制度となりつつある。

一方で、障害者スタッフを雇い入れている企業は、就労後3年間で障害者スタッフを一人前の戦力として育てなければならない。行政の技術的、

人的フォローなくしては、雇用を継続することさえ不可能である。もしも、就労後の定着支援を拒否するような、株式会社立の就労移行支援事業所の横暴が許されるならば、障害者は、3年間で退職に追い込む企業を、誰も非難できない。一人ひとりの障害者にとって、雇用の継続が安定した生活を成り立たせるために必要との総意があるならば、定着支援を移行支援同様に、手厚く助成する必要がある。

表は東京事務支援センタースタッフの勤務年数だ。設立6年半で、平均勤務年数が4年弱。この数字は、ハローワーク渋谷専門援助第二部門および雇用指導官コーナー、世田谷区保健福祉部障害者地域生活課、世田谷区立障害者就労支援センター「すきっぷ」、「世田谷区手をつなぐ親の会」との連携の結果である。

7年目	9
6年目	3
5年目	3
4年目	9
3年目	7
2年目	5
1年目	6
平均就労年数	
3.95年	

5 地域連携モデル①《委託訓練を求人に活用》

訓練と雇用という異なる命題を補完するために、ハローワーク渋谷、(公財)東京しごと財団と当社は緊密に連携してスキームを作り上げた。この構想実現のキーワードは、研修カリキュラムと、行政のネットワークだった。当社は、ハローワーク渋谷と東京しごと財団に研修カリキュラム開示したほか、希望された団体や法人には、研修の見学、教材・プログラムの開示をした。2名の求人(結果として3名採用)に対し22名の応募があり、本格的な研修に対するニーズの高まりが垣間見られ、この構想に携わった三者は推察している。

障害者の採用基準は、単に作業能力が高いか否かではない。その時々、高い生産性が見込める職場構成を可能にするために必要な障害特性を持っているか否かだ。たまたま、同じような障害特性を持ったスタッフが充足していると、不採用になってしまう。障害者雇用で最も悩ましい点だ。しかし、障害特性を見極める採用ができたことで、

内製化効果も上がることとなり、継続雇用の環境づくりに大いに貢献した。

知的障害だけではなく、安定すれば、普通に業務をこなせる発達障害のスタッフも増え、拡大可能な職域の幅も飛躍的に広がった。さらに、知的障害者、精神障害者がそれぞれ障害特性を補完し合い、職場の雰囲気を穏やかにしている。集団面接会に出席すれば、30名を超える応募者が集まる。しかし、ハローワークが管内の支援機関に呼びかけ、しごと財団が面接するという二重のフィルターを通してきた応募者と時間をかけて面接、off-JTを含め90時間の職場実習をするという質を重視したい。

年末にかけ、2回目の委託訓練併用求人を実施する(表2参照)。

表2 委託訓練を取り入れた採用活動の流れ

2011年後期 委託訓練実践能力習得訓練コース求人 リゾートトラスト予定	
概略	
訓練人数:	5~6名程度(事務3名:ホテル3名)
就職人数:	2~3名程度予定
対応窓口:	ハローワーク渋谷 統括指導官 雇用指導官 しごと財団 障害者職業訓練コーディネーター リゾートトラスト 障害者雇用担当者
流れ	
9月28日	都内ハローワーク募集 → ハローワーク渋谷雇用指導官に集約
10月19日	締め切り(雇用指導官より人数集約→しごと財団に連絡)
10月22日	面接日、時間、人数調整(しごと財団→リゾートトラスト連絡確認)
10月25日	面接日決定通知送付(しごと財団より各候補者に送付)
11月7日	第一日目面接(事務)
11月8日	第二日目面接(ホテル)
11月9日	第三日目面接(予備日) 面接結果決定 ハローワーク渋谷、しごと財団、リゾートトラストで確認
11月26日	委託訓練実施決定通知 しごと財団、リゾートトラストより委託訓練生に連絡
12月3日	委託訓練開始 12月28日まで(3週間) 一日6時間 事務10:00~17:00 ホテル9:30~16:30 計15日間 90時間 訓練予定
※委託訓練終了後、採用については、ハローワーク渋谷に報告	

6 地域連携モデル②

《定着支援強化へ地域の社会資源を再編》

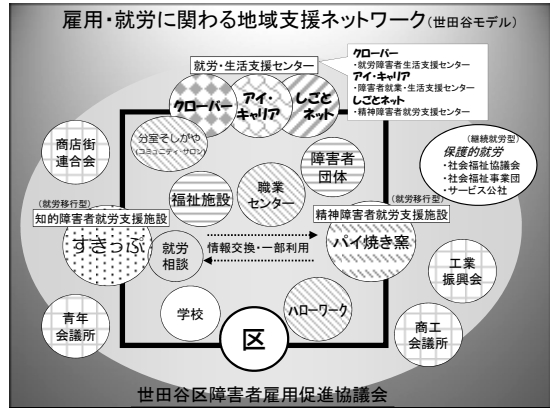
(1) 世田谷モデル

ハローワーク渋谷の管内は、渋谷・目黒・世田谷の3区だ。世田谷区だけで人口85万人。3区合わせた人口は130万人。政令指定都市並みの人口を擁する。東京本社の所在地は渋谷区。最も密な関係にある就労支援センターの『すきっぷ』は世田谷区立だ。

知的障害者の就労支援では全国区の知名度を持つ『すきっぷ』と当社を結びつけたのは、ハローワーク渋谷である。雇用率を上げるには、知的障害者のグループ就労が手取り早いという判

断だったときいている。このアドバイスが正しなかったからこそ、現在の東京事務支援センターがあると行って過言ではない。行政の役割を垣間見る感がある。

表3 世田谷モデル



『すきっぷ』卒業生が障害者スタッフの過半を占めることは、必然的に世田谷区内ただ一校の特別支援学校・青鳥特別支援学校や『世田谷区手をつなぐ親の会』との連携を強めることとなった。気がつくと、世田谷モデルと言われる地域支援ネットワークに関わるようになっていた。

『すきっぷ』『グローバル』『しごとネット』が中心的役割を果たす形で、実際の支援が進められている世田谷モデルは、当社にとっては、頼りになる存在であった。

(2) 世田谷モデルへの不満

6年前、世田谷区民の子供も多く通う都立永福学園が杉並区内に開校された。軽度な知的障害者を対象に就業技術科を設置、高校1年時から職業教育を始めるという、特別支援学校とは一味違う学校が1学年の定員100名でスタートした。

就職率100%を謳った永福学園ではあったが、定着支援については「学校としては、就労後3年間しか支援をしない。世田谷区民はグローバルに登録して欲しい」と心もとない。永福学園であろうと、青鳥特別支援学校であろうと、都の教職員である以上、3~4年で異動する。学校が就労移行から定着支援まで関わることは、構造的に難しい。ただし行政は、公立学校の事情を勘案すると同時に、学卒者の定着支援のために地域の就労支援センターを強化しなければならない。

就労の入り口段階では、すでに指摘(4項)したように公立、社会福祉法人、NPO、株式会社と

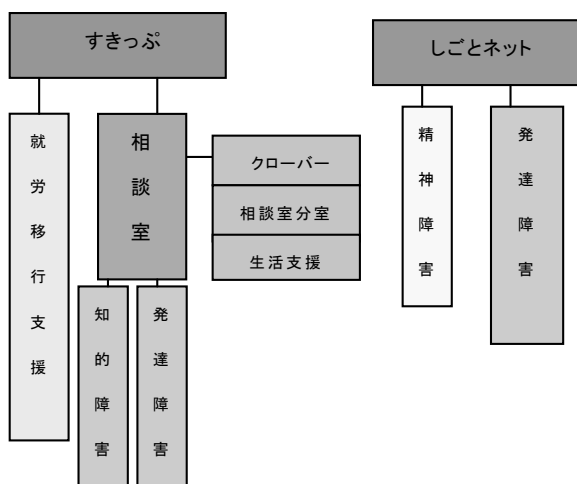
形態は異なるが、多くの法人が求職者を探している。足の引っ張り合いもある。指定管理者制度が導入されたことで、その傾向に拍車がかかることが心配だ。

世田谷モデルの顔とも言える『すきっぷ』に対する風当たりなどその一例である。『すきっぷ』の支援員は、就労室か相談室で就労前から支援にあたっている。本人だけではない。親兄弟から家庭の事情まで丸ごと面倒をみる。就労後の支援も一貫した支援だから、問題点の把握が速い。

ただし、利用者の誰もが改善を求めている課題もある。『すきっぷ』を運営している社会福祉法人『東京都手をつなぐ育成会』は、都内で100箇所以上の施設を運営しているため、支援員の異動は避けて通れない。

建設的な批判なくして進歩なし。再び、世田谷モデルに光を取り戻すために何をすべきか？

ハローワーク渋谷専門援助第二部門および雇用指導官コーナー、世田谷区保健福祉部障害者地域生活課、世田谷区立障害者就労支援センター「すきっぷ」、「世田谷区手をつなぐ親の会」と当社は学識経験者を交え、研究を重ねた。そこでまとめた素案を新世田谷モデル(下図)とする。



①『すきっぷ』と『クローバー』を統廃合する。『クローバー』の生活支援機能を『すきっぷ』の相談室機能に組み入れる。

②主任支援員クラスの中から相談支援専門員を選抜、定着支援にあたらせる。

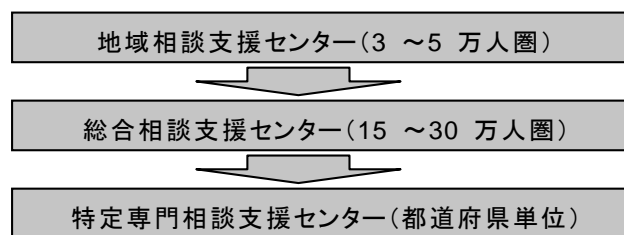
③永福、青鳥卒業生の定着支援は新組織が受けることとし、支援員20名体制にする。

の3点が骨子。

政令指定都市規模の世田谷区にとっては、30万人圏で想定された『・センター』方式は使い勝手が悪い。支援員20名を抱える自前の就労支援センターを再編、活用することにした。

7 相談支援専門員の役割

障害者自立支援法に代わる障害者総合福祉の骨格が、地域相談支援センターの設置と相談支援専門員であり、この素案の下敷きである。



1. 相談支援専門員の役割

- (1) 相談支援専門員は、相談する障害者及びその家族それぞれの利益のために存在することを一義とする。そのためには福祉サービス等を決定し提供する役割から独立することを原則とする。但し、行政において相談に応じ、支給決定にかかわる職員は相談支援専門員の研修を受けた者であることが望ましい。
- (2) 相談支援専門員のなかにはソーシャルワークに関する理念・知識・技術をもって業務を遂行する者が必要である。加えてスーパーバイザーとしての役割や、障害者の地域生活支援システムのコーディネーターとしての役割を担う者が必要である。
- (3) 相談支援専門員は障害者に寄り添い、信頼関係のもと障害者の生活を成立させ、継続でき、夢・希望などを叶えることを含む個々の人生を支援する専門職である。本人によって選択される立場にあることから、地域などを超えて、相談支援専門員や相談支援事業所を選択できる体制整備やそのための財政措置も検討されるべきである。聴覚障害者、知的障害者等、コミュニケーション支援を必要とする障害者のニーズを把握し、本人の意思を理解するために、それぞれの障害の知識、コミュニケーション技能を身に付けた専門性のある相談支援員の配置等も必要である。
- (4) 障害者自身が相談支援専門員となり、地域の相談支援体制全般において、協働することが望ましい。なお、障害者が相談支援専門員になる際には、障害者としての生活経験などを実務経験として勘案するなどを検討すべきである。

3. 相談支援専門員の業務

相談支援専門員は、具体的には以下のような業務内容を担う。

- (1) 相談支援を求める障害者本人の包括的なニーズを把握する。とくに、聴覚、視覚障害、知的障害者等の意思疎通や情報を知ること困難を抱える人向けに、相談支援事業者の所在地や相談方法(誰に、どのようなことを、どのように相談できるか)などについても、情報提供を十分に行う。
- (2) 依頼を受けた場合には、ニーズ中心の支援計画(本人中心支援計画、サービス利用計画)を本人とともに立案する。
- (3) 本人の地域生活のニーズを満たすために、総合的なフォーマル・インフォーマルサービスの利用、支給決定のために行政等関係機関との協議を行い調整する。
- (4) 必要に応じて、本人とサービスを提供する者が参加する会議を開催し、複数のサービスを提供する者等との個別調整やそのための会議を開催する。
- (5) サービス資源が不足しているときは必要なサービス(社会資源)の開発につなげる。
- (6) 相談プロセスを通じて、サービス提供のモニタリング及び利用者の権利擁護を行う。

(厚労省部会報告から抜粋)

公共職業安定所と地域障害者職業センターの連携に関する一考察

—精神障害者雇用トータルサポーター実習を活用し就労に至った事例を通して—

- 新木 香友里（神奈川障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）
 太田 幸治（大和公共職業安定所）
 日高 幸徳（神奈川障害者職業センター）
 芳賀 美和（大和公共職業安定所）

1 はじめに

(1) 精神障害者雇用トータルサポーター実習

平成23年度、公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、精神障害、発達障害のある求職者の就労から職場定着までを支援する、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。）が主担当となる、精神障害者雇用トータルサポーター実習（以下「サポーター実習」という。）が制度化された。サポーター実習とは、サポーターによる面接を受けたことのある、精神障害者、発達障害者を対象とした、雇用を前提としない職業体験型の実習である。就労生活から遠ざかっている者、就労支援機関の中で作業アセスメントが実施されている求職者の中でも、本人の希望とアセスメントの結果が一致しない場合、サポーター実習を通して再度適性を確認することが期待される。

実習期間は1日3時間、計5日程度を目安とし、実習中の保険は安定所が負担する。大和安定所におけるサポーター実習の職種として、店舗内の食品製造と販売、食品加工場の清掃業務、中小企業の事務補助が用意されている。

(2) 神奈川障害者職業センターの職業準備支援終了者の状況

神奈川障害者職業センター（以下「職業センター」という。）における、職業準備支援プログラム（以下「準備支援」という。）を平成23年度に終了した者の障害別の状況は表1のとおりである。

表1 障害別、平成23年度職業センター準備支援終了者の状況（H24年5月末時点）

（単位：人）

障害状況 帰趨	身体	知的	精神	発達	その他	計
就労中	0	9	24	23	4	60
就職活動中	0	5	11	18	0	34
福祉施設 通所中	0	0	1	3	0	4
その他	0	1	4	0	0	5
計	0	15	40	44	4	103

表1のとおり、準備支援終了者の約60%が就労中であるが、約30%は就職活動中となっている。準備支援終了後に職業センターあるいは安定所にて支援を行っていく中で、表1の就職活動中の者の中には、準備支援時に把握された課題を踏まえることなく、長所を活かしきれないまま就職活動に移行し就職活動が長期化している者もいる。就職活動が長期化する一因として、準備支援での体験の振り返りが不十分であったことが考えられる。

職業センターでは、準備支援の場を職場と意識しプログラムを受講するように周知している。しかし、模擬的就労場面である準備支援での体験が、現実の職業選択、就労イメージとつながりにくい利用者も中にはいる。就職活動が長期化している者の中には「準備支援中にできなくても（やらなくても）実際の職場ではできる」と考え、準備支援での職業評価とは違った方向で就職活動を展開してしまうことがある。

(3) 準備支援終了後の支援としてのサポーター実習

本人の希望と職業評価の結果が一致せず、就職活動が長期化している求職者が、長所を生かした就職活動を展開していくための支援の一つとして、実際の職場で実習を行い、改めて作業アセスメントを行うことが考えられる。その選択肢の一つとしてサポーター実習の活用が挙げられる。

サポーター実習を契機に、本人の希望と作業アセスメントの結果が一致し、就職活動の方向性が再設定された場合、安定所が求人、職業センターがジョブコーチ支援を提供し就労から定着までを連携することにより、準備支援終了者の就労の可能性を広げることにつながると考えられる。本研究では、職業センターの準備支援終了後にサポーター実習を活用し、安定所と職業センターの連携により就労に至った一つの事例を提示し、サポーター実習の活用および安定所と職業センターとの連携支援を中心に考察することを目的とする。

2 事例

(1) 職業センターにつながるまで

A氏（20歳代前半、女性、広汎性発達障害、療育手帳B1）は、中学時代に同級生からのいじめに遭い、高校は不登校の生徒を積極的に受け入れる私立の学校に進学し3年で卒業した。高校時から飲食店でアルバイトをしていたが、数字の計算が苦手なため業務遂行ができず、また周囲から厳しく指摘を受け人間関係で苦勞し長続きはしなかった。高校卒業後、高等技術専門校に入学し調理関係のコースに通ったが、就職活動の不振と通学が遠かったことも重なり中途退学した。中学生時より障害のことも含め相談していた、地域の相談支援事業所からの紹介で職業センターにつながり、平成23年10月に登録した。

(2) 準備支援での評価

A氏は平成23年12月より午前9時30分から午後2時30分まで、週4日、6週間、発達障害者を対象とした準備支援を受けた。準備支援ではボール

ペン、テーブルタップの組み立て等の身体作業、ピッキング、書類作成等の事務系の作業をこなしていたが、時々風邪による体調不良を訴え欠席した。「バスに乗り遅れた」と遅刻することもあったが、90%以上の出席率で準備支援を終えた。事務課題では書類の見落としや転記のミスが出ており、PCのデータ入力でもミスがなくならなかった。また、講習場面では緊張が高い様子がみられ、自ら積極的に発言することは少なかった。これらを踏まえ、準備支援が終了した段階での評価結果は、A氏が希望する事務職、接客より身体作業に適性があり、A氏担当の障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）から身体作業系の求人を探していくことを勧めたが、準備支援終了後の支援の方向性でA氏の希望と一致しない状態だった。

(3) サポーター実習へのつなぎ

平成24年2月、安定所専門援助部門の障害者支援の担当官（以下「担当官」という。）が、職業センターにサポーター実習の周知を兼ね連絡したところ、カウンセラーよりA氏に対するサポーター実習の依頼があった。A氏が以前から興味を示していた接客も行え、身体作業を伴う食品製造ができる店舗型の実習先を担当官が提案し、後日、職業センターにてA氏およびA氏の母、A氏が利用している相談支援事業所の精神保健福祉士（以下「PSW」という。）、カウンセラーが同席した。サポーターが実習の趣旨、実習先として予定していた店舗について説明した。カウンセラーからは実習の目的、実際の職場で働いてみて改めて適性について考えてみることを提案し、A氏、母、PSWはサポーター実習の参加に同意した。

3月、実習先となる店舗にA氏、母、カウンセラー、安定所の担当官、サポーターが赴き、店舗の責任者と仕事内容等について打ち合わせを行った。実習の目的が、身体作業中心の職場でどれだけA氏が動けるかをみることにあることを、A氏、母、店舗責任者、支援者間で共有した。実習は午前10時より午後1時までの1日3時間で、日程は

店舗の受け入れ体制の都合により、1日目と2日目を連続で行い、1日休み3日目、そこから3日休み4日目、5日目を連続で行うことになった。実習5日間が終了した2日後に店舗にて実習の振り返りを行うことも併せて確認した。

(4) サポーター実習を受けて

A氏は実習初日、開始30分前に店舗に入り、責任者の指導のもと、パン生地をこねる作業を中心にいった。2日目は職業センターの評価アシスタント（以下「アシスタント」という。）が訪問し、初日とは違う作業に取り組んだ。

3日目、「頭痛で出勤が難しい」との理由で、午前9時の時点で店舗には実習を休む電話連絡をしていた。しかし、実習の主催者である安定所への連絡が午後4時となってしまった。A氏に実習を継続する意志を確認し、「実習日を振り替えてほしい」との申し出を受け、3日目から5日目までを3日連続で行うことでサポーターが店舗側とA氏の間に入り調整した。A氏には店舗にいち早く連絡したことを評価しつつ、以降、休む場合は安定所にもすぐに連絡するよう伝えた。

仕切り直しとなった3日目はカウンセラーが実習先を訪問しA氏の状態を確認した。A氏は体の不調を訴えることなく、2日目に行った作業を継続した。責任者の指示と見本を見ながら、具材の計量やトッピングなどの力の加減や勘が必要な作業もうまくこなしていた。4日目、実習も終盤に入ったこともあり、3日間で覚えたパン生地づくりの他に、店舗で販売するパンの下ごしらえとして、パンにナイフで切れ目を入れる作業と、パンに挟む野菜の水切りを担当した。最終日となる5日目、サポーターが実習先を訪問した。4日目の続きと実習の総仕上げとして、店舗で販売するパンを一人で製造した。パンにナイフで切れ目を入れ、水切りした野菜と他の店員が揚げたコロックを挟み、ラップをして商品情報が記載された店舗指定のシールを貼って開店前に陳列するまで一連の作業を行った。A氏が作ったパンが目の前で売れていく様子を見て、A氏は「すごくうれしいで

す」「この仕事をしていきたいです」と食品製造に携わる喜びを表現していた。

(5) 希望職種の修正

実習終了後の振り返りで店舗の責任者は「身だしなみもよく、作業の理解や勘もよく、他の店員との関係も問題なく、安心して作業を任せることができた。何グラムなどの数字を頭に入れることは不得意なようだが、苦手な面に対する職場の理解があれば、食品製造で働けるのではないかと評価を得た。準備支援終了後に事務職にこだわっていたA氏も「食べ物を作る仕事が楽しいことがわかった」と話した。A氏の思いに応えるべく、安定所と職業センターが連携し支援を継続していくことを振り返りの場で確認した。

(6) 安定所からの求人情報の提供

安定所では担当官と雇用指導官が連携し、食品を扱う、障害者雇用率未達成事業所に働きかけた。この間、職業センターではA氏に対し履歴書と職務経歴書の添削を行った。

平成24年4月、安定所の担当官から職業センターにスーパーの中でお弁当、総菜の調理、盛り付けを行う障害者求人が出たことを伝え、カウンセラーからA氏に求人のことを伝えた。

A氏の求人への応募を受け、担当官が事業所側と、A氏の職場見学の日程を調整し、5月、A氏、カウンセラー、担当官が職場を訪問し、惣菜を盛り付ける現場を見学した。見学後、職場の責任者と就労前の職場実習（以下「職務試行法」という。）の日程について話し合いを行った。カウンセラーからは作業内容を段階的に増やしてもらうように助言を行い、併せてA氏の障害状況等の情報提供を行った。

(7) 職務試行法を経て就労

平成24年5月、計5日間の職務試行法が始まり、職業センターのアシスタントが職場を訪問し、A氏の仕事ぶりを見守る一方、職場の責任者ともA氏に任せる業務について調整をした。職務試行法

2日目にサポーターも職場を訪問し、働いた後のA氏と話をした。A氏は「今度は休まないように頑張りたいです」と話していたが、その翌日、「頭痛」により職務試行法を1日休むことがあった。責任者の理解もあり、「仕事が覚えられるまで何度も繰り返し聞いてもいいし、ゆっくりやればいい」との言葉をもらった。責任者の言葉にA氏も安心したのか、それ以降、職務試行法を休むことなかった。職務試行法の終了後、A氏、責任者、職業センターのカウンセラー、安定所の担当官で振り返りを行い、作業面では問題はなく採用となった。6月より、まず無理なく働けるように、1日4時間、3～4日勤務毎に一度休日を入れるという条件で就労を開始した。就労後はジョブコーチ支援を実施し、ジョブコーチが職場を訪問してA氏の就労継続を支援している。

3 考察

(1) サポーター実習の活用

サポーターによる支援を受ける前に、就労支援機関につながっている場合、求職者の主たる活動場所までサポーターが出向くことがサポーター実習を円滑に進めていくうえで必要と考えられる。なぜなら、精神障害、発達障害のある求職者にとって、不慣れな場所で初対面となるサポーターから説明される場合、緊張を増すことも想定され、結果的に実習参加への抵抗につながる可能性も否定できないからである。本事例において、職業センターにてサポーターが実習の説明を行うと同時に、A氏の母、A氏が利用している相談事業所のPSWも同席したこともA氏に安心感を与えたと考えられる。支援者同士の相互の往来を通じ、本人と支援者との関係性を構築していく配慮が、サポーター実習の開始前には求められる。

本事例では実習中、A氏が「頭痛」を訴え実習を休み、結果的に3日連続という日程になった。しかし、A氏および母と実習の目的を確認していたことと、カウンセラー、アシスタント、サポーターが実習先を訪問しA氏の活動を見守ったことによって、A氏の実習参加の動機づけが維持され、

5日間の実習を終了することにつながったと考えられる。また、実習後に協力事業所からの評価が求職者、支援者間で共有されないと、今後の就職活動に向けての長所、課題を把握しきれずに終わってしまうことも考えられる。したがって、サポーター実習を有意義なものとするには、事前に求職者だけでなく、関係機関職員、サポーターとの間で実習の目的について十分に確認し、実習終了後にも協力事業所と関係者間で振り返りを行うことが欠かせない。本事例では、サポーター実習開始前から終了までの間で支援者間の協力関係を構築したことがA氏の職種選びの見直しに肯定的に働いたと考えられる。

求職者によっては、適切な振り返りを行うことが難しい者もいる。今回は、複数の担当者から一貫したフィードバックを受けられたことがサポーター実習の効果を上げたと考えられる。

(2) 安定所と職業センターの連携

安定所は求人の紹介を行う場所というイメージが強いかもしれないが、安定所の専門援助部門では障害者の就労支援のためにチーム支援が実践されており、求職者のニーズをアセスメントしながら地域の支援機関との連携を行っている。中でも求人とのマッチングにおいて、職業センターの準備支援の中で把握された就労後に職場で生じうる課題やジョブコーチ支援の見通しを参考としており、就労から職場定着まで職業センターの支援は欠かせなくなっている。

しかし、安定所が職業センターに就労準備のすべての過程を任せるのではなく、サポーター実習を通じ支援の過程を安定所と職業センターで共有していくことも必要ではないかと考えられる。本事例のA氏の就労までの経過を振り返ると、サポーター実習ではセンターのカウンセラー、アシスタントが関わり、職務試行法では安定所の担当官、サポーターが訪問するなど、相互の事業に人的協力を惜しまなかった。このように支援の過程を安定所とセンターで共有できたことがA氏の就労に有益となったと考えられる。

さいたま市障害者総合支援センターの取り組み —就労準備性の構築から定着支援までの連続した支援について—

○小津 礼子（さいたま市障害者総合支援センター 所長）
 榊原 義文・増田 和彦（さいたま市障害者総合支援センター）

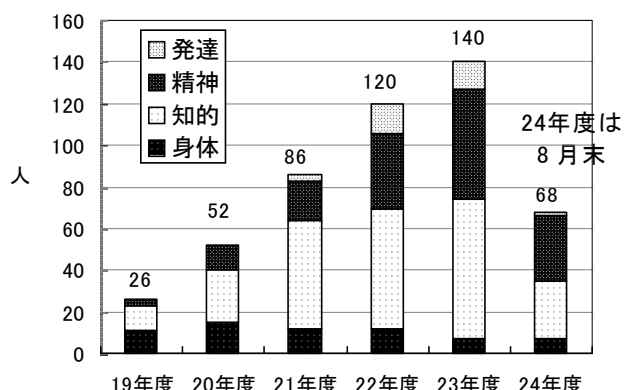
1 はじめに

さいたま市障害者総合支援センター（以下「当センター」という。）は、平成19年4月さいたま市直営の就労支援機関としてスタートした。常勤・非常勤併せて12名のスタッフで、障害者の就労準備性の構築から定着支援まで連続した支援を行っている。当センターは行政機関として地域ネットワークによる連携が進めやすいという特徴がある。地域ネットワークを生かし生活支援まで含めた手厚い支援を行ってきた結果、年々就労実績を伸ばしてきた。

本発表では、当センターが行政直営の就労支援機関として独自に行ってきた取り組みを概観するものである。

2 増え続ける就労者と高い定着率

平成24年8月末現在、492名の一般就労を果たしている。職場定着率は高い。平成23年度実績の年度末の定着率は全体で80%、ジョブコーチ支援が入った定着率は91%となっている。



3 就労準備性の構築

平成23年度は1,952件の就労相談があった（新規相談266人、継続相談延べ1,686人）。しかし相談者の6割は、就労経験がなかったり、福祉的就労が長かったり、ひきこもりであったり就労準備性の点で問題のある人たちであった。それらの人たちがすぐ採用される可能性は少ない。また実習も容易ではな

い。当センターでは講座や研修での「学び」を勧め、障害者の就労準備性を高める取り組みを行っている。

表1 講座研修開催状況(平成23年度実績)

講座研修の種類	講座数	参加者
PC講座	13コース	200人
就職活動支援講座	3	126
資格取得講座(簿記等)	3	34
余暇支援講座	5	86
職場で役立つスキル講座	3	39
生活支援講座(洗濯掃除等)	11	196
特別支援学校向け講座	5	131

「学び」を通し達成感や自己肯定感を得て実習⇒就労と進む場合が多い。なお講座履修後、福祉的就労につながる仕切り直しもあり、必ずしも「学び」が一般就労のステップとは考えていない。様々な自立と自己実現があっただけだと考えている。

4 専任トレーニングコーチによるアセスメント

(1) トータルパッケージの活用

当センターでは主に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターで開発された「職業適応促進のためのトータルパッケージ」を活用している。就労前のアセスメントとして有効なツールとなっているが、近年の傾向として普通教育の中で過ぎてきた知的障害、成人期になって診断を受けた発達障害、高次機能障害の自己理解と障害受容、家族の認知に際立って有効である。

〈事例①〉20歳男性 知的障害 B IQ47

普通教育の中で過ごし指定校推薦で大学進学。履修科目を選択できず学内でパニックとなり、学生相談室から精神科クリニックを紹介される。主治医が知的障害を疑い当センターを案内。

両親を交えた面談を行うも親、特に父が我が子の障害性を認識せず。

MWS(ワークサンプル幕張版)を実施⇒振り返り面談で両親と本人に知的障害の疑いを指摘⇒療育手帳申請⇒療育手帳B取得⇒就労移行支援施設利用⇒

企業実習⇒物流センター就職（障害者雇用）

〈事例②〉42歳男性脳出血による左半身機能不全

リハビリ中から、身体機能の障害に加え短期記憶の低下と半側無視を指摘されるも、本人は身体障害以外を認めず。ハローワークが当センターを案内。MWSの振り返りで短期記憶の低下（指示理解困難）と半側無視を初めて認識した。現在は障害者枠で病院の検査室に就職。

〈事例③〉31歳女性 ADHD

自分の障害について勉強しており、相談機関を転々と変えてきた。障害を非開示で就労してきたが長続きせず、開示で働くが職場に配慮がないと感じるとすぐ退職。MWSとMSFAS(幕張ストレス疲労アセスメントシート)を活用し、LD(読み間違い)傾向がわかる。また、障害特性上座って同じ作業するより動きがあり人と接する仕事が向いていると判断。ドラッグストアに採用された。

(2) その他独自のアセスメント

必要に応じて、対象者の想定職務を模した作業体験を実施している。近年求人が多い物流センターの業務を模した重さの違いを認識する体験や清掃業務を想定した体験等を行っている。8kg～10kgの違いを認識出来なかったり、拭き掃除では拭き残しが目立ったり、雑巾絞りが出来なかったり意外な不得手な部分が見えてくる。

5 独自の職場実習

当センターでは、職場実習を重視している。いくつかのパターンの実習があるが、いずれの場合も実習段階からジョブコーチが入りアセスメントを行っている。

(1) 実践的な実習

採用を考えている企業にはなるべく実習をお願いしている。業務と障害特性のミスマッチは早期離職の原因になるうえトライアル雇用の中断は本人のトラウマになり、また企業にとっても以後の採用に悪影響を及ぼす。そのため採用を急ぐ企業と就職をあせる障害者双方を説得する場合もある。

(2) 「仕事体験」としての実習

相談者の6割が就労準備性に難がある現実にあって、「仕事体験」としての実習の意味は大きい。実習をして初めて、定時に起き身だしなみを整え一定時間仕事をする大変さに気づく。逆に障害は重いが周囲が驚くほど緻密な仕事出来る場合もあり、実習

で知ることは多い。実習を通して自己理解が深まり、比較的短期に就職に結びつく場合も多い。一方、実習の結果、福祉的就労につながる場合も多い。

表2 職場体験実習の実績(24年度は8月末現在)

年度	19	20	21	22	23	24
実習者	17人	40	44	54	55	23
受入企業	10社	27	53	33	37	23

(3) 職場実習の課題

実践的な実習を経て採用に至った場合、職場定着が比較的容易でトライアル雇用中断や早期離職は少なくなった。一方、採用の予定はないが実習は引き受けるという「仕事体験」の場としての中小企業が減っている。円高等厳しい経済情勢で余力がなくなってきているようだ。当センターは専任職員が小売り・物流・有料老人ホーム等内需型産業にシフトした実習先開拓を行っている。

6 企業開拓

雇用先(実習先)企業開拓のため専任職員2名を配置している。民間企業退職者で企業側の視点を持ち合わせた者を採用している。雇用先の開拓から採用上のアドバイスまで業務は多岐に渡る。

表3 企業訪問実績(24年度は8月末現在)

年度	19	20	21	22	23	24
訪問数	256	857	1,019	1,287	1,698	738

7 独自のジョブコーチ支援

ジョブコーチは4名体制である。実習段階からジョブコーチ支援をする場合が多い。トライアル雇用期間中は最長2週間程度集中支援に入る。正式採用されてからは月1回程度巡回している。

表4 ジョブコーチ派遣実績(24年度は8月末現在)

年度	19	20	21	22	23	24
対象者	28人	46	66	101	137	145
企業数	24社	36	44	57	91	102

(1) ジョブコーチの経歴

- ・男性 事務機器メーカー施工監督経験者
- ・女性 特別支援学校教師経験者
- ・女性 障害者職業センタージョブコーチ経験者

・女性 製造メーカークレーム処理担当経験者
採用に当たっては福祉畑出身者と企業出身者のバランスを考慮し採用している。

(2) ジョブコーチ支援の課題

当センターは支援終了時期を特に定めていない。開設時から巡回を続けているケースもあり、今後支援を必要とする方の派遣が困難になることも想定される。また、障害者雇用が広がったことで企業の現場の指導員のストレスが高まりジョブコーチへの依存が高まっている。本人支援とともに「職場の支援者の支援」のあり方が課題となっている。

8 離職予防事業

離職予防を目的として、就労している障害者の余暇活動支援を行っている。通常、採用は特例子会社を除けば、セクションで1～2名でともすれば孤独になりがちである。働く仲間が休日に集い明日の労働の英気を養うことが離職予防になると考え始めた。実際、離職予防事業参加者の自己都合退職は少ない。

(1) 事業内容

市内2ヶ所の通所施設で隔週日曜日スポーツ、ハイキング、バーベキューなどを楽しむ。両施設利用可なので毎週参加可能。参加人員40人程度。

(2) 離職予防事業の課題

近年の就労はシフト制が多く日曜が勤務であることが多く新規参加が困難となっている。

9 特別支援学校との連携

さいたま市民が通う特別支援学校は12校ある。就職率100%を目指す高等特別支援学校から卒業生の殆どが福祉的就労に就く学校まで様々である。一般就労を目指す生徒には学校と連携し在学中から就労後まで一貫した支援を行っている。

表5 在学中の支援(平成23年度実績)

講座研修の種類	講座数	参加者
就職活動支援講座	2コース	32人
就労向けPC講座	2	31
就職支援講演会	1	68

講演会は、毎年8月の保護者が参加しやすい時期に実施している。特例子会社経営者等に一般就労の動向や親の心構えについて講演してもらっている。当初、高等部保護者対象であったが参加者から「中

学生の親にも聞かせて欲しかった。」と要望があり中学にも周知している。毎年好評である。

(卒業後の支援)

卒業後は必要に応じてジョブコーチ支援を行っている。夏休み中に登録してもらい就職後はジョブコーチが巡回している。障害者就労は生涯に渡る支援が必要であり、地域の就労支援機関が未長く担うべきであろう。

また例年卒業まで進路が決まらない生徒がいる。それら生徒については実習から採用まで当センターで仕切り直して支援している。

10 就労移行支援事業者との連携

昨年度就労者のうち33名が同事業との連携によりのものであった。次のように連携している。

(1) 支援内容

- ① 当センターが「就労移行支援施設連絡会」を設置し合同研修会実施(就労支援講演会、バスを仕立てた特例子会社見学会等)。
- ② 施設利用者の研修参加(PC講座、就職活動支援講座等)。
- ③ トータルパッケージによるアセスメント。
- ④ 実習先・雇用先の紹介
- ⑤ 採用後のジョブコーチ支援

実習段階からジョブコーチ支援を行い採用後も引き続き支援している。また就労移行支援施設を紹介したり、福祉的就労を提案することも多い。

(2) 就労移行支援事業者との連携の課題

就労移行に実績がある施設は意外に少ない。さいたま市内には障害者関連施設が90ヶ所ほどあり、就労移行支援事業を行っている事業所は29ヶ所ある。当センターと連携した就労実績がある事業所は10ヶ所にとどまっている。小規模な事業所では、軽度障害者が指導員を補佐して働き、運営上欠かせない存在になっている場合もあり、施設にとって一般就労に送り出すモチベーションは低い。さらにインセンティブが与えられる仕組みがないと、福祉的就労から一般就労への移行は容易ではない。

11 域ネットワークによる就労ピラミッドの下部を支える支援

就労に必要な事柄を図式化した「就労ピラミッド」は分かりやすい概念で相談者への説明に効果的である。最近③④が備わってなくても、企業の配

慮で働く意欲さえあれば就労に結びつく場合が多い。しかし①②の欠如は就労上困難を伴う。

障害者の場合、仕事能力は高いが①②が原因で勤怠が不安定になり退職に至る場合が多い。次の事例は地域ネットワークで家族も支え、就労を維持したケースである。

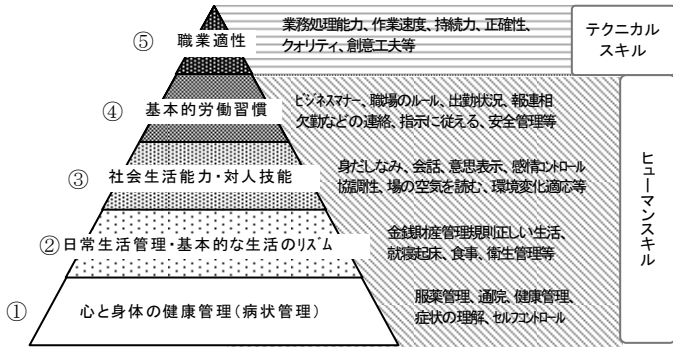


図2 就労ピラミッド(障害者職業総合センター)

〈事例〉27歳女性 療育手帳 A

養護学校卒業後ビル清掃業務に就いている。読み書き・計算が出来ないが、仕事が丁寧で勤怠は安定していた。企業から「最近体調不良による休みが多い。給料を兄に盗られるとの訴えもある。事実なら改善して欲しい。」と依頼がある。以下の支援を行った。

区役所障害 CW と家庭訪問。以下の状況が分かった。母は認知症。父は2年前死亡。次兄は療育手帳 C を持ち就労中。長兄は養護学校卒業後在宅。知的障害が疑われるが手帳未所持。読み書き・計算出来ず、バスにも電車にも乗ったことがない。近所の工務店で日銭を稼いでいたが、熱中症で倒れてから仕事なし。母が家事が出来なくなって以来家は荒れ栄養状態も悪い。数度の関係者会議が開かれる。最終的には本人宅で関係者及び親戚の人も含めた家族全員参加で話し合いが行われた。

(出席者)

企業担当者・障害 CW・社会福祉協議会・生活支援センター・ケアマネジャー・当センター・親戚

(確認された支援内容)

社会福祉協議会が金銭管理を支援する。母と本人にヘルパーを入れ、本人には料理と無駄のない買物を教える。本人の通院支援。親戚が公共料金等預金管理。障害 CW が長兄の療育手帳と障害基礎年金申請を支援する。当センターが本人の職場巡回の頻度を増やし、長兄の就労先を探す。

(現在の様子) 家族全体の栄養状態が改善され、長兄も療育手帳 A 取得、障害基礎年金受給。自転車で通える水道事業者に就職。本人の勤怠は安定した。このケースは家中が知的障害でキーパーソン不在のため多くの機関が関わったケースだが、これ程ではないが、就労を支える家族機能が脆弱で生活支援が必要なケースは多い。地域ネットワークで就労ピラミッドの下部を支える支援をすることで就労の安定が図れることが多い。

12 税の支出の側面からみた就労支援

就労支援の費用対効果を税の支出の側面から検証してみた。平成 23 年度就労した 140 名のうち 33 人が就労移行支援からの就労で、生活保護受給者も若干名いた。納税するまでになった人は意外に少なく正社員採用された数名であった。140 名中約半数が親の扶養だったが、自分の社会保険を持つようになり扶養を外れた。これらをトータルすると、数千万円単位の税の支出の削減となっていた。就労支援は費用対効果の高い業務であることをあらためて実感した。

13 最後に 今後の課題

開設から 5 年半、就労者を増やし続けてきたが、踊り場にきた実感がある。最近の傾向として以前にも増して、精神障害・発達障害を中心に就労準備性の低い方の就労相談が増えてきた。医療機関、発達障害者支援センター等とのカンファレンスが頻回となっている。就労に向けるはさらなる連携と新たな取り組みが必要だと認識しているが模索している状態である。前述の「現場の支援者への支援」も含め企業支援のあり方も同様に模索中である。定着支援は今後の一番の課題であり、これまで以上に力を注ぎたい。

【連絡先】

さいたま市障害者総合支援センター

TEL 048-859-7255

e-mail syogaisha-sogo-sien@city.saitama.lg.jp

過疎地における初めての障害者雇用

－取り組みと課題－

○櫻井 麻衣（社会福祉法人野村社会福祉協議会 福祉活動専門員）

○亀井 あゆみ（社会福祉法人かんな会 障害者就業・生活支援センター トータス 生活支援ワーカー）

1 上野村の概要

(1) 位置・人口・産業

上野村は、群馬県の最西南端に位置し、東部は群馬県神流町、北部は群馬県南牧村、西部は長野県、南部は埼玉県と隣接している。

平成 24 年 9 月 1 日現在、全人口は 1,396 人（うち男性 691 人、女性 705 人）、世帯数は 629 世帯となっている。また、平成 21 年度の年齢階層別人口によると、「0～4 歳」が 131 人（9.3%）、「5～64 歳」が 668 人（47.6%）、「65 歳～」が 604 人（43.1%）と、少子高齢化が顕著となっている。社会増減としても、I・Uターン者の受け入れを積極的に行い毎年 50 人前後の転入者がある一方、これを上回る転出者があり、村への定着が課題となっている。

村の産業としては、観光、林業、木工品製造業、福祉サービス業、商業、農業などがある。特に、きのこセンター、イノブタの養豚など村の特産品に関係する産業には力を入れている。

(2) 上野村社会福祉協議会の取り組み

社会福祉法人上野村社会福祉協議会では、介護保険事業を中心に、「通所介護事業」、「小規模多機能型居宅介護事業」、「認知症対応型共同生活介護事業」、「居宅介護支援事業」、「訪問介護事業」を実施している。また、村からの委託事業として「配食サービス」や「高齢者生活福祉センターの管理・運営」なども行っている。また、建物内の連絡通路を利用することで、村の保健福祉課や診療所へ移動が可能となっていることも施設の大きな特徴である。

障害者福祉については、元々村内に障害のある人が少ないことや地域資源や交通手段の少なさが影響し、専門的な支援を必要とする人は村外へ出てしまう傾向がある。

(3) 地域性

上野村は、周囲を山々に囲まれ、中心を流れる神流川沿いに40の集落が点在している。その集落の人口は4名から131名まで大小様々であり、1区から13区の行政区に分かれている。すべての地区（集落）に共通する特徴としては「地区ごとの行事が必ずある」ことやこれに関係して「近所で知らない人は居ない」という位に近隣関係が深いことが挙げられる。

このような地域性のメリットとしては、以下の3点が挙げられる。

- ①高齢者の独り暮らしや二人暮らし世帯の様子を把握しやすい
- ②顔を合わせる機会が多いため、各地区で小規模ネットワークが作られる
- ③障害のある人や認知症の人などの地域生活を見守りやすい

その一方で、デメリットとしては、次の3点が指摘されている。

- ①日常から周囲の「眼」があるため、職場でも地域でも言動に制限される
- ②被支援者と支援者など、福祉サービス上、関係のある住民が同じ地区であるケースも多く、距離が近いことにより日常と支援の線引きが困難になる
- ③住民同士の距離が近いことにより、未完成の情報でもすぐに村内に伝達される

2 管轄の障害者就業・生活支援センターの状況

(1) 圏域

群馬県の南西部に位置し、埼玉県と長野県に隣接している藤岡市、富岡市の2つの保健福祉圏域（2市3町2村）が所管地域である。

藤岡圏域（藤岡市・神流町・上野村）、富岡圏域（富岡市・甘楽町・下仁田町・南牧村）の2つの圏域を合わせた人口数は、約13万8千人（平成24年7月現在）。群馬県の総人口の約7%である。

当センターの登録者数は平成24年7月末現在で273名であり、うち上野村在住の登録者は3名である。

(2) 社会資源の状況

上野村村内にある社会資源は、地域活動支援センターが1ヶ所のみであり、利用者の人数も数名程度である。他の地域で一番近い就労継続B型や就労移行支援事業所までは、車で1時間程度の時間がかかってしまう。村外に向かうバスの本数も少なく、福祉サービスの利用にはとても困難な地域である。

(3) 連携した支援

上野村の企業は、村直営の事業と第三セクターが中心で業種としては、観光、林業、木工品製造業、福祉サービス業、商業、農業などがある。村内で当センターに登録している就職希望者も少ないが、村内の企業数も少ないので、上野村に関わる就労支援者は情報の共有化が必要とされる。

今回のAさんについても、特別支援学校を卒業したあと、上野村村内で就職を希望している一人であり、特別支援学校の進路指導主事との連携により、雇用に向けた支援がスタートすることになる。

3 Aさんの受け入れ体制

(1) 本人情報

特別支援学校3年生の女性。上野村からの通学が困難であるため、寄宿舎を利用し、週末のみ自宅に帰っていた。

知的障害で障害程度は軽度。本人の特性としては、情緒障害があり、場面緘黙（かんもく）が見られ自分の気持ちをうまく伝えることが苦手で、ストレスを溜めてしまう傾向がある。言葉でのやり取りより、文章で表現をする方が得意である。精神的な安定を図るために、クリニックに定期受診をしており、服薬もしている。

(2) 学校との連携

Aさんは、卒業後に上野村の自宅で生活することを希望していた。卒業後の進路については、2年生の頃から進路指導主事と情報交換を行ってい

た。授業の様子やすでに行った実習時の様子を確認。3年次に実習を体験させて頂く企業として、上野村社会福祉協議会へ依頼する方向へ話が進んで行き、実習を受け入れて頂くことになる。

障害者の実習を初めて受け入れる企業であるため、実習前には社会福祉協議会、特別支援学校、当センターにて支援会議を開催し、情報の共有化や雇用事例等にも触れ、準備を整えていった。

(3) 受け入れ体制

① 勉強会の実施

Aさんの実習の日程が決まると同時に受け入れる部署の職員を対象とする勉強会を実施した。内容としては、Aさんの障害の種類と特性、落ち込んだ時の判断基準や対処方法、何かトラブルが起きた際の連絡体制の確認などである。社協へ直接、特別支援学校の先生に来てもらい、障害の勉強をして心の準備を整えようという目的であった。

しかし、Aさんの障害を勉強すること自体は良かったが、性格や特性を知れば知るほど、受け入れる部署の職員が「配慮しなくてはならない」と強い責任感、負担感を感じ、実習中のAさんとの心理的距離が離れてしまう結果が課題のひとつでもあった。

② Aさんの配属先の検討

また、実習の配属も非常に困難を極めていた。Aさんは軽度の知的障害であったが、場面緘黙などの障害特性を持っている人で、慣れない環境下では人とコミュニケーションを図ること自体が難しかった。そのため、各部署においてAさんにできそうな業務を検討してもらい、その内容を1日の実習時間に合わせて組み立てたが、主に介護関係の仕事を中心としている当法人では、配属先として施設関係の業務にはAさんの「適性とマッチしていない」という結論が出ることとなる。

コミュニケーションを重視する職場では、Aさんは実力を発揮できず、その場に立ち尽くす時間もしばしば生まれていた。職員にとっては、本人をどのように見て行ったら良いか、適度な距離感が難しいと感じる点もあり、実習後の心労は顕著であった。

(4) 実習と雇用の違い【企業】

実習中はデイサービスでの補助業務を行ったが、本人の特性を考え雇用時は、施設内の清掃と厨房での調理補助を業務としてスタートした。

①実習中の印象

- ・思っていた以上に出来るが多かった
- ・心配していた事態は発生しなかった
- ・昔のAさん（中学時）と比べて大きな成長が見られた

②雇用した後の印象

- ・Aさんの抱える課題が非常に多い
- ・周囲の態度・見方に変化が現われる
- ・服薬・通院が何よりも重要になる

初めて障害者を受け入れ、「障害者が企業で働けるのか」というイメージを持つ人もいたが、実際に受け入れると、出来ることの多さに新たな発見もあった。しかし実習は短期間であり、本人の精神的な特徴が見られるようになったのは、雇用後であった。

また、3年間過ごした学校を卒業し仲の良い友人や相談をしていた先生と離れた生活がスタートしたことも「働く」と同時に生活の中に大きな変化もあり、不安定な生活の要因となっていた。

4 企業としての雇用後の取組み

(1) 相談できる環境づくり

Aさんが就職して間もなく出てきた課題が「相談相手・場所を確保すること」であった。

4月以降、Aさんの周辺環境（人間関係、職場、自宅生活、村生活等）が大きく変化したことによる極度の不安から、しばしば情緒不安定に陥り、安定して仕事が出来ず、ストレスと対峙する日々心身に疲弊している様子があった。また、本人からも「相談できる相手や場所がない」、「自宅でも職場でもいい子を演じることに疲れてしまった」という訴えが見られた。

そこで障害者就業・生活支援センターのワーカーへ相談し、また保健師とも協力して上野村へ障害者の相談業務を専門にして訪問している相談支援専門員の協力・介入を依頼した。

5月以降、毎週金曜日に担当職員と相談支援専門員が週交代で話す時間を作り、そこで聞き取った悩みや希望すること、相談中の様子などの情報

を細目に共有した。現在は、本人からの希望で、相談に頼り過ぎないようになりたいという希望により相談時間は中断している。

「反省点」

- ・相談相手を外部機関にするか、または本人との適度な距離感を保持すること。
- ・ストレスの根本を解決しない限り問題は繰り返す。

(2) Aさんの状態変化に合わせた報告書

Aさんには実習中から報告書を書いてもらっている。目的としては、Aさんに「自分の行っている業務内容を理解してもらうこと」、「1日の流れを意識的に振り返ること」、「報告の習慣を身に付けてもらうこと」、「担当者との連絡手段として活用すること」であった。作り方としては、実習時に障害者就業・生活支援センターのワーカーに作っていただいた作業報告書をベースとして作成し、本人に過度な負担をかけすぎないようにチェック形式にしている。

(3) 関係者を集めた話し合い

Aさんは精神の安定と不安定の周期パターン（バイオリズム）が短期で変動が激しく、仕事ができない状態になることが多かった。Aさんの要望により、家族へ連絡せずに職場内で対応していたが、次第に家族と職場・関係者の間に大きな「認識のズレ」を生むことになる。

そこで、6月と8月に家族、保健師、障害者就業・生活支援センターのワーカー、相談支援専門員、企業の人事担当者などが集まり、その時点での課題や今後のサポートの役割分担、必要な配慮などの確認を行った。このような話し合いを行ったことで、Aさんに必要不可欠であった支援が復活したり、家族が職場での様子（事実）を理解し、状況把握のために協力をしてくれたりといくつか成果が見られた。

5 障害者就業・生活支援センターとしての支援

(1) 相談支援専門員との連携

社会資源の少ない地域でもあり、相談支援専門員との連携が、確実に必要となっている。相談員が、二週間に一度のペースで村内に訪問等を行っ

ているため、企業訪問や相談対応をした際に、情報共有を行い本人の変化を早めに
対応する体制を作っている。

(2) 企業側へのサポート

作業支援については、作業日報の書式や本人の理解につながるような作業手順書の作成を必要に応じて対応する提案を行った。

雇用の理解につながる支援としては、雇用前に2回にわたる勉強会を実施。知的障害や情緒障害の特徴と実際に現場で活用している支援ツールを見てもらうことを行った。

(3) 家族へのサポート

雇用後に実施した支援会議の際に、安定した就労を継続するために、医療面のケアと服薬が必要であることを伝える。精神的に安定をしてきたからと言って、服薬を中断してしまうのではなく継続していくことで、安定が図れていることを伝え、通院と服薬の必要性を理解して頂く。

(4) 継続したサポート

- ① 今後、作業内容の変更や増加、配置転換が検討された際に必要とされる支援を実施。
- ② 支援会議の開催にあたって必要な情報提供を行う。(近隣の医療機関情報等)
- ③ 相談支援専門員との連携で行う定着支援。
- ④ 卒業した養護学校との連携を継続する。

6 課題点について

(1) 企業側としての課題点

① 関係機関とのつながり

職場では簡単な悩み相談は出来るが、専門的なケアはできない。悩みや本人の抱える問題や課題の程度、所在によっては、適材適所で介入してもらう必要がある。

② 家族との関わり

職場で抱え込んでしまった要因は、本人の意思を優先して、職場での事実を家族に伝えてこなかった点にある。小さな町村で資源の少ない環境下では、本人の体調管理も含めて生活全般を支えていくサポーターは家族である。生活基盤である家庭と協力せずに障害者の就業生活の安定は図れ

ない。

(2) 就労支援者側としての課題点

① 過疎地での就労支援

企業や社会資源の少ない中では、企業との関わりを継続し、次につながっていける関係を築いていくことが重要である。

② 障害者の生活支援の課題

地元では余暇支援は行っておらず、近隣の地域で行われている余暇活動への参加も困難である。移動支援のサービス利用も現在では村と契約している事業所もなく、村外での活動が制限されてしまう。

7 今後の展望

その地域で利用できる最大限の社会資源を活用していかなければならないのが現状である。そこにはインフォーマルな支援も必要不可欠であり、障害者の理解につながる地域での活動が企業も含めた支える側の役割の一つとも言える。

過疎地によるメリットやデメリットもそれぞれあるが、Aさんの周りには関わっているサポーターがいることが確認できる。

利用できる資源をすぐに増やしていくことは困難であるが、小さなことでも地域で出来ることから実行していくことで、本人を支える支援と本人の成長を応援する力になっていくことを期待していきたい。

