

# 障害者雇用における福祉施設と企業との連携

阿久津 圭司（社会福祉法人パステル 多機能型事業所セルプ花 ジョブコーチ）

## 1 はじめに

社会福祉法人パステルがある野木町は、栃木県の最南端に位置し、面積30.25 k m<sup>2</sup>、人口25,418（25年7月1日現在）、町の南部と東部に工業団地がある。

社会福祉法人パステルは、平成10年に法人認可を得てから多機能型事業所を中心に様々な事業に取り組んできた。今回発表する事例は、パステルとウイズ・クリタ株式会社の取り組みである。

ウイズ・クリタは、栗田工業株式会社の特例子会社で今年5月に立ち上げられた会社である。業務内容は会社内の清掃と環境整備。社員は健常者が6名、障害者が6名の12名である。（障害者は全員パステルから雇用）

## 2 連携のきっかけ

栗田工業は、本社（東京）では障害者雇用の経験は有るものの、特例子会社を立ち上げるにあたり専門的な支援が必要と考え、障害者雇用に取り組んでいる社会福祉法人を探していた。

パステルでは以前からパンの販売や、障害者雇用で栗田工業にお世話になっていた。それを担当者が知り、パステルのホームページ等から情報を得てお声をかけてくださったのがきっかけである。

昨年から何度か担当者の方と話し合いを行い、これからの会社設立へ向けた動き、雇用人数、実習への流れを確認しあった。

## 3 人選

特例子会社設立に当たり、栗田工業に就職した障害者3名をウイズ・クリタに異動してもらおうので今回は2名の方を雇用したいと話があった。そこで人選について、以下の項目についてパステル内で検討会議を行った。

### ① 清掃がきちんと出来るか

パステルの就労移行事業では施設外就労や施設内の清掃がプログラムに組み込まれておりその状況を事業担当者と話し合った。

### ② 対象者、家族の就職への意欲

対象者については個別に面接を行い仕事内容や、環境などの説明をすると同時に本人の就労への意欲を確認した。家族については電話等で詳しい状況の説明を行った。その中で家族に就職後の支援に協力していただけるかも見極めた。

### ③ 通勤について

自力（自転車や徒歩）で通勤可能か。また交通機関（電車やバス）の利用は可能か確認した。

### ④ 健康状態

ウイズ・クリタより自分で服薬の管理ができる方との希望があり、本人と家族に確認した。

その結果3名が候補として選ばれた。ウイズ・クリタからは2名ということであったが、3名の候補者とウイズ・クリタの担当者で面接をしてもらい、最終判断はウイズ・クリタにお任せするという事で3名とも実習させていただく事になった。

## 4 実習

実習は、栗田工業内の実習室と実際の現場での2通り行った。期間はそれぞれ1週間ずつ、時間は10時から15時まで。実習室は栗田工業内にある一室で、掃除機の使い方、化学モップの使い方を行った。指導係は、栗田工業で障害者雇用を担当して下さっていたS氏とパステルから就職したTさんであった。Tさんは就職して1年が経ち会社側でスキルアップの時期と判断したようであった。実習にはパステルからも職員が同行し様子観察と指導を行った。

3人とも実習をするのが初めてで慣れない環境で挨拶が出来なかったり、初めて使う道具に戸惑う事も多かったが徐々に慣れて、挨拶も声が出るようになり道具も徐々に使いこなせるようになっていった。

現場実習では、会社内の廊下や階段を中心に掃除機のかけ方、化学モップのかけ方の他、清掃中の看板の設置の仕方、他社員への挨拶の仕方等より実践的なものであった。実際の現場では緊張感が違うようで、実習室で出来ていたことが出来な

くなっていた。特にどのタイミングで端によけるのが難しかったようである。

S氏Tさんの指導の下、個人差はあったものの3名とも無事に実習を終了することができた。

実習終了後、ウイズ・クリタの方から当初2名の予定だったが、実習の様子を見て3名採用しますとの話があり、3名共雇用して頂ける事になった。

## 5 就職者の状況

ウイズ・クリタに雇用された方の性別、年齢、住い、障害手帳、通勤方法は表1の通りである。(Tさん、Nさん、Mさんは栗田工業からの雇用5月にウイズ・クリタに異動)平均年齢は26.8歳で、男性は23.5歳、女性は33.5歳となっている。

障害は皆知的障害で発達障害の方が1名、てんかんの方が1名となっている。

表1 ウイズ・クリタ就職者の状況

	性別	年齢	住い	手帳	通勤方法
Tさん	男	33歳	自宅	B2	自家用車
Nさん	男	22歳	GH	B1	自転車
Mさん	女	44歳	GH	C	自転車
Cさん	男	20歳	自宅	B2	自転車
Kさん	男	19歳	GH	C	自転車
Nさん	女	23歳	GH	B1	自転車

## 6 雇用後の支援について

雇用後の支援について話し合いを行った。パステルにはジョブコーチが2名いて、経験もあることからジョブコーチ支援を提案したが、ウイズ・クリタは期間を限定せず継続的な支援を望んでいた。特に生活面を重視した支援と、障害者についての社員教育を望んでいた。何度か話し合いを行い、ジョブコーチ支援ではなく、ジョブコーチを中心とした職員が職場に出向き、対象者の仕事の様子確認や面接を行う。また一緒に仕事をしている方々から対象者の様子を伺いその時々にある課題へ対応するという事になった。その他にも社員教育として、障害者の方への接し方や指導方法等の勉強会を行う事になった。

内容はジョブコーチ支援に似たものだが、期間限定ではなく、継続的にウイズ・クリタとパステ

ルが障害者を持った方が安心して働けるよう仕事面、生活面の両方から連携しサポートしようというものである。

## 7 契約

継続的な支援を望んでいるウイズ・クリタから定期的に職員が出向する形をとるにあたり、パステルと契約書を交わしたいと話が合った。

パステルにとってはありがたい話で、すぐにでも返事をしたかったが、過去にこのようなケースが無かったので県へ問い合わせしてみた。県からは検討しますとの事であった。数日後再度連絡してみると、企業と社会福祉法人が企業とそのような契約を結ぶのはよろしくないのでは、との返答であった。県でもこのようなケースは今までなかった事と思われる。

障害を持った方が毎日安心して働いて生活するための契約なのだが、理解いただけなかった。

しかしながらパステルには社会福祉法人の他に、青年サークル活動を行っているNPO法人サークルパステルがある。これは地域における障害者の自立と社会参加の推進を求める活動として、毎月第3日曜日に地域に住んでいる障害をお持ちの方々を対象に、スポーツ、料理、絵手紙教室等を開催しているものである。

今年度からは新たに一般就職した方を対象に、就職後のアフターフォローとして、金銭管理やお酒の飲み方、職場でのおつき合い等の勉強会も実施している。もちろんウイズ・クリタに就職した方々も参加している。

社会福祉法人ではないが、同じパステルグループで、同じ障害を持った方への支援を目的としたNPO法人と契約していただきたいとウイズ・クリタに申し出た。社会福祉法人ではなくNPO法人という事で社会福祉法人パステルとNPO法人サークルパステルの関係や活動内容等を細かく説明し、ご理解いただき契約する運びとなった。

## 8 これからの課題

実際に支援が始まってみると、企業側からの視点と福祉側からの視点での相違が見えてきた。仕事で利益(作業効率、スピード)を求める側、仕事ではあるが福祉的な手厚い支援(一人一人じっ

くりと指導する)の中での仕事と考える側。どちらも必要な事で、対象者の状態を見極めた上で、個々に合った指導をしていく必要があると思われる。

個々が有する課題は様々で、その課題をパステルとウイズ・クリタがいかに共有し協力して解決に向かうかが大きな課題になってくると思われる。

このパステルとウイズ・クリタの連携は始まったばかりで、手探りなところも多々あるが、お互いに密に訪問し、話し合いを重ね、障害を持った方がより良い支援を受けながらより良い生活が送れるようになることを目指したい。

## 9 おわりに

日本の福祉の世界が措置から契約になって個人と施設が契約するようになった。これからは福祉施設と企業が契約し障害を持った方の雇用に結び付け、連携した支援を行う事が福祉と企業の成長につながっていくと思う。

### 【連絡先】

栃木県下都賀郡野木町大字若林443-7  
阿久津圭司  
多機能型事業所 セルブ花  
e-mail: info@fukushi-pastel.jp

# チーム支援で展開する障害者への就労支援の試み（1）

## ～チームアプローチによる就労実現の一考察～

○野崎 智仁（NPO法人那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー 作業療法士）  
前原 和明（栃木障害者職業センター）

### 1 はじめに

今日の職業リハビリテーションの実践においては、医療や福祉、教育等、地域の様々な支援機関の連携が重要視されている。リハビリテーション医学大辞典<sup>1)</sup>によると、チームアプローチは、「リハビリテーションは、多面からわたる患者（と家族）のニーズを満たす必要から、多職種の協業によってチームで行うことが不可欠となっている」としている。地域に根差した就労支援を行うには、支援機関が連携してひとりの障害者を支援することが、現在では主流になりつつある。その中、チームアプローチを展開することは、就労支援に従事する立場として、重要な資質の一つであると考えられる。就労支援の過程は様々な関係者との協働が必要となる。そのため、福祉・教育・医療分野の専門家と協同して活動するためのチームワークが必要である<sup>2)</sup>。柴田<sup>3)</sup>によると、チームアプローチとは、支援目標を達成するためにチームワークを活用することであるとしている。またチームアプローチの意義として、障害のある人に対する多面的な視点や理解が深まる、豊富な情報量を取り扱うことができる、支援の過程で生まれる責任や成果をチームで共有することができるとしている。

著者が所属するNPO法人那須フロンティア（以下「那須フロンティア」という。）は、1999年10月に設立され、「メンタルヘルスを中心とした豊かなまちづくりへの寄与」を目的に、精神障害者の地域生活支援に関する事業を行い、地域で生き活きと暮らせるような活動を提案していくとともに、地域におけるメンタルヘルスの問題に取り組むことを試みてきた。那須フロンティアの活動の多くには、医療・福祉のみならず、様々な地域住民の協力を得ながら実践している。そのため那須フロンティアとしては、法人職員の力量を見極め、活動の実現には他支援機関、地域の力を最大限活かすことを念頭に置いている。このことは、まちの力を引き出すしかけでもあり、繰り返し続けることにより、まちの力を一層高

めるものになると考えている。今回、那須フロンティアの一事業である就労支援事業所喫茶店ホリデー（以下「ホリデー」という。）を利用していただけた対象者の利用開始時から就労定着までの経過を、チームアプローチとして支援した点を中心に報告し、その効果を考察していく。

### 2 実践報告

対象者情報：30歳代前半、男性、診断名は双極性障害Ⅱ型。地元の小・中・高校に進学。卒後、首都圏の大学に進学し、単身生活となる。初診は高校2年時、漠然とした落ち込む気持ちが強かったことから受診。外来治療を継続しながら大学生活を続けるが、大学1年時、状態悪化したため地元の精神科病院へ約6ヶ月間任意入院。大学は中退し、退院後はデイケア利用目的に転院。その後、パソコン教室講師として就職するが、不眠や引きこもりがちとなり退職。再度の入院となり、退院後デイケアを利用。医療機関より紹介を受け、ホリデーの利用を検討することとなった。

今回、対象者がホリデーを利用した時期を、①訓練期、②求職期、③就労期と分けて報告する。また、（図1）に各期の支援機関を記した。

#### (1) 訓練期

医療機関からの紹介を受けて、対象者と両親が、ホリデーを見学。支援内容の説明をし、対象者の状況を聴取。対象者は、「今のままでは駄目だと思う。でも無理せず働いていきたい。」と話す。対象者の居住地がホリデーより遠方であり、通所の困難さが予想された。

その後、医療機関の主治医、作業療法士、ホリデー職員等で就労実現に向けての支援内容を検討した。主治医は定期的な診察により病状のモニタリングを行い、デイケアは現状の生活状態を維持することを目的に、週3～4日程度、基本的な日中活動の場として支援を行う。ホリデーは週1～2日程度の利用



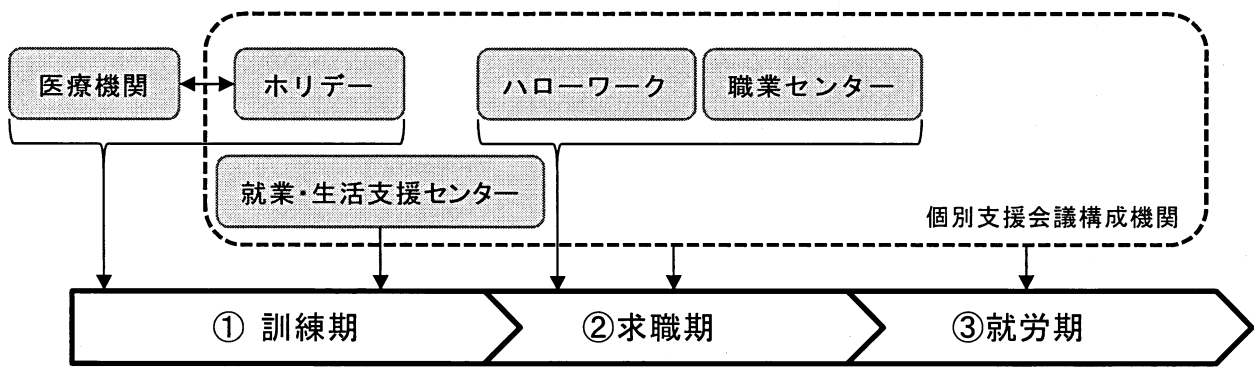


図1 各期の支援機関

の中で、就労に関するアセスメントの実施、制度や他支援機関に関する情報提供、関係機関とのコーディネート役割として支援を行うこととした。ホリデー通所が開始されてからも、医療機関とは定期的な連絡を取り合い、両者が対象者の現状を把握できるように努めた。また就職実現後のフォローアップを想定して、就業・生活支援センターへ登録をし、対象者の作業遂行状況を把握できるよう見学の場面設定をした。

## (2) 求職期

ホリデーが対象者のハローワーク登録、同行支援を実施。その中、求人の一つとして、事務職を紹介される。しかしながら話を進めていく中で、企業側が精神障害者の雇用経験がなく、また障害者雇用に関する情報が不足していることや、不安を抱えている思いを確認した。この状況を整理し、支援内容を具体化するために、ハローワーク、就業・生活支援センター、栃木障害者職業センター（以下「職業センター」という。）、ホリデー、企業、対象者により、支援内容の検討を行った。対象者支援としては、ステップアップ雇用により中長期的に段階を踏んだ定着を目指すこととした。またジョブコーチ支援の介入により、現場内での対象者のモニタリング、企業の思いを聴取し続ける支援を導入。それに合わせ、対象者とラポールが形成されていて安心できるホリデーの職員も定期的な訪問をすることとした。今回の雇用を進めるに当たり、企業の管理者のみならず、職員全体として障害者雇用を理解し、進めていきたいとの企業側からの思いに応える形として、従業員向け講習会を実施。内容は、職業センターから障害者雇用について、ホリデーより精神障害について説

明を行った。この求職期では、支援機関や企業、対象者との連絡調整などをハローワークと職業センターが中心となり対応し、また医療機関に関しては、担当者が院外へ出ていくことへの困難さもあり、ホリデーが情報提供する役割として対応した。

## (3) 就労期

雇用開始となってから、ジョブコーチとホリデーにより対象者に対しての定期的な企業内支援を継続した。主には対象者の思いの聴取や、会社側からの評価の伝達、仕事の負荷量の確認などであった。また労働時間を増やす段階の際には、ハローワーク、職業センター、就業・生活支援センター、ホリデー、ジョブコーチ、対象者、企業などが集まり、状況確認と今後の支援などを検討し続けた。この就労期では、支援機関や企業、対象者との連絡調整などを職業センターが中心となり対応した。

## 3 考察

### (1) 役割を分化したチームアプローチ

今回は、各関係機関が介入した時期と、役割などを中心に報告した。訓練期では、ホリデーのみでは通所日数の確保や病状の変動を把握するなど、全体の支援を行うことは困難であった。また求職期では、企業との関わりも増え、徐々に支援内容に変化が生まれていった。就労期には、企業内での支援が中心となり、適宜介入する必要が生じた。これら経緯を振り返ると、就労移行支援事業として運営するホリデーの関わりのみでは、その負担量が大いことは容易に予想でき、また今回の対象者の支援は成立したとしても、同様に、そして並行して、他対象者に対して行うことは、マンパワーの面などを踏まえる

と不可能である。相澤<sup>4)</sup>によると、ハローワークの専門性が向上すれば、企業と障害者本人のマッチングや就労支援のマネジメントが適切に実施されることに加え、医療機関との連携も円滑になり、精神障害者の雇用は確実に進むとしている。今回の実践では、求職期以降、マネジメントとしてハローワークと職業センターが大きな役割を果たした。この点は、円滑な支援の構築が可能となったことに加え、企業側にとっても公的機関の介入により安心できる体制が形成できたとも考えられる。チームアプローチとして支援を展開した効果として、各支援機関が単独で抱え込まず、機能分化して対応できた点は大きいと考える。

## (2) 関係機関内での情報共有

今回の実践では、対象者を取り巻く関係機関内では、必要な時期に個別支援会議の開催などを行い、対象者の状況や支援の内容などを確認していった。この訓練期から求職期、就労期のいずれの期間においても、一貫して関係者間において情報を共有し続けたことにより、関係機関の足並みが揃い、共通目標のもと、支援が展開できたと考える。岡田<sup>5)</sup>によると、本人が支援を必要とした時に、本人を取り囲むそれぞれの専門家チームによる適切な支援が、即座に実施できる連携が必要であり、それは対象者を中心とした異なる分野の専門家が、対象者の支援の必要に応じて、お互いに密接に情報交換し合いながらネットワーク作りであると考えられる、としている。また高齢・障害・求職者雇用支援機構<sup>6)</sup>によると、障害を開示して就職後の支援を行った方がよいことや、障害者の受け入れ態勢が整っていると予想される障害者求人に就職した方が定着がよいことなどに加え、関係機関が連携することや支援や職場の環境要因が重要であることが確認されたとしている。チームアプローチを行う上での情報共有することは最低条件であり、そしてそれに応じて支援の検討、環境整備などが必要とされる。本報告の企業から、複数存在するなどの支援者に援助を求めても、いずれの支援者も訴えをしっかりと受け付け、その後チームとして対応していたため、自由に訴えることができたといった話を聞くことができた。複数の支援が介入すると、対象者や企業にとっては役割が分かりにくく混乱を招くことにもつながるが、今回のよう

に、どこが対応しても最終的にはチームとして対応するといった一枚岩のように見せ続けることが大切であると感じた。

## (3) チームアプローチによる関係機関の成長

チームアプローチという、異なる立場のものが、役割を分担し、それぞれの支援を遂行することが第一に想像される。しかしながら機能の分化や支援の効率化以上に、異なる立場から発せられる発言や支援の内容には、新たに習得できる様々な情報を含んでいる。異なる立場のものが集まると、それぞれの思いが発せられ、まとまりのないものに転じてしまう可能性もあるが、チームとして共通の目標をもつことができれば、それ以降に発せられることは自分にとって意に反することであっても、それは自分にとっては想像に至らない新しい情報である可能性でもある。野中ら<sup>7)</sup>は、ケア会議の意義として、参加者それぞれが、自分の知らない領域の知識や技術を学ぶことができる。現代の対人サービスは多方面に専門分化しており、一人がすべての領域における情報をとらえることはほとんど不可能に近い。ケア会議によって最新の知識を具体的な形で知ることとなると述べている。チームアプローチの効果は、対象者や企業にのみならず、支援者にとっても得ることが多いものであると考えられる。

## 4 まとめ

今回の実践では、チームアプローチの実践、その上での情報共有、互いに成長し合える機会と発展していった。今後、同じ支援機関で同様の障害者雇用を進めようとする、今回の実践以上に効率的に、発展的にアプローチすることが可能だと考える。この繰り返しこそが、まちの資源を強める一つの方法であろう。しかしながらフォーマルな支援の展開が中心となっており、本来のまちの力でもあるインフォーマルな支援が、今回の実践の中には導入できなかった点が課題である。支援を般化させるためにはフォーマルな支援が主であった方がよいということは誰もが共通して認識している点だと思われるが、地域ごとには特色があり、そこで暮らす対象者のことを考えるのであれば、自然に介入し、自然に離れるような、インフォーマルな介入が理想的であると考えられる。WHOにより提唱された地域に根差したりハ

ビリテーション CBR (Community-Based Rehabilitation)<sup>8)</sup> の実践とは、法や制度により整備されたフォーマルな支援のみならず、地域の力を活用した支援の実践であると捉えられる。すなわち、それは障害者も支援もまちの中に浸透しているインクルージョン<sup>9)</sup>を実現した形とも考えられる。荻原<sup>10)</sup>は、「まち」に根差した支援を形作るために、対象者も私たちが「まち」の一員として、「まち」が抱える課題を共有し、「まち」作りに参画する必要性を述べている。今回の実践を踏まえ、対象者にとっての最良の支援を考えるとともに、その地域の力をチームとして反映させることも念頭に置きたい。現状においてのまちの課題が何であるか、どのようなまちの力が存在するか、活用するかを考え続けることが、まち全体としてのチームアプローチの実現につながると考える。

#### 【参考文献】

- 1) 上田敏、他：「リハビリテーション医学大辞典」、p. 389、医歯薬出版株式会社（1996）
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：「就業支援ハンドブックー障害者の就業支援に取り組む方のためにー」、p. 13、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2010）
- 3) 柴田珠里：「職業リハビリテーション学 キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体制」、p. 256、協同医書出版社（2008）
- 4) 相澤欽一：「精神障害者就労支援の現状と課題、「精神科臨床サービス 12」、p. 449-453、星和書店（2010）
- 5) 岡田倫代、他：AD/HDを有する高校生への支援ネットワークー社会参加に向けた効果的な支援と連携についてー、「児童青年精神医学とその近接領域 51（5）」、p. 529-538、日本児童青年精神医学会（2010）
- 6) 障害者職業総合センター：「精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究、「調査研究報告書 No. 95」（2010）
- 7) 野中猛、他：「ケア会議の技術 The art of clinical meeting」、p. 10-21、中央法規（2012）
- 8) 椿原彰夫：「リハビリテーション総論」、p. 123-126、診断と治療社（2007）
- 9) 日本職業リハビリテーション学会：「職業リハビリテーションの基礎と実践」、p. 19-33、中央法規（2012）
- 10) 荻原喜茂：「“まち”に根ざした精神障害者支援を発展させていくために ～地域移行支援・就労支援の実践と普及～、「第 43 回日本作業療法学会誌」、p. 44、第 43 回日本作業療法学会（2009）

#### 【連絡先】

那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー  
〒329-0055 栃木県那須塩原市宮町 2-14  
Tel/Fax : 0287-62-2134  
e-mail : frontier@io.ocn.ne.jp

# チーム支援で展開する障害者への就労支援の試み（２）

## ～連携スキルについての臨床的研究～

○前原 和明（栃木障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）

野崎 智仁（NPO法人 那須フロンティア）

### 1 問題の所在

職業リハビリテーション（以下「職業リハ」という。）において、連携は非常に重要である。というのも、チーム支援によって実現される連携は、様々な水準と次元のサービスを総合的に提供することを可能とし、利用者に提供するサービスの質を高める<sup>1)</sup>からである。その意味で、チーム支援は、職業リハをより効果的なものとするであろう。

例えば、北口<sup>2)</sup>は、支援者同士のコミュニケーション（協議の場）をタイムリーに持つというような連携が長期的な職場定着のために必要であると指摘している。また、新木ら<sup>3)</sup>は、ハローワークとのチームでの支援事例を取り上げ、支援者間の協力関係、複数の担当者からの一貫したフィードバック、支援過程の共有といったチームでの支援が重要かつ有意味であったと報告している。

その上で、チーム支援をスムーズに行うための具体的な取り組みとして、例えば、佐藤ら<sup>4)</sup>は、支援機関同士が個別情報の共有以前に「同じ視点（問題の捉え方）」を持つことが必要として、応用行動分析的視点の導入を行っている。そして、この視点が統一した支援と役割行動を可能とし、チームの連携を効果的に機能させたと報告している。また、村久木ら<sup>5)</sup>は、共通認識の形成、支援ノウハウの提供と情報共有、継続的関わりといったことが連携に必要と指摘する。そして、支援スケジュールをツールとして活用することで役割分担と継続的関わりの維持を可能とし、連携するチームでの共通認識の形成を促進したという実践を報告している。

しかし、いずれの実践報告においても、チームを維持するための連携上のスキルについての検討はされておらず、個々の支援者の暗黙的技術に委ねられているのが実情である。つまり、「共通理解を得るための意思交換」、「ツール導入のための声かけ」、「ツールの必要性を説くためのやり取り」等の具体的な臨床実践上のスキルについ

ては明らかにされてきていない。よって、このようなチーム内での考え方のズレや対立を解消し、スムーズな連携を達成するための具体的方法を検討していくことが必要であると言える。

そこで、本研究では、チームで就労支援を行った事例を取り上げる、その事例を通して、連携を上手く進めるためのポイントについての考察を行い、ひいては職業リハでの臨床実践に寄与することを研究目的とする。

### 2 方法

本研究では、栃木障害者職業センター（以下「栃木センター」という。）とNPO法人 那須フロンティア（以下「フロンティア」という。）がチームのメンバーとなり連携を行った事例を取り上げる。そして、得られたエピソードから研究関心に基づいて考察を行っていくこととする。

### 3 結果及び考察

#### (1) 事例概要

A ケース（精神障害者保健福祉手帳 2 級、双極性障害）。30代、男性。

X 月、事業所 B（事務職）での雇用の検討の動きを受けて、これまで主たる支援機関として関わっていたフロンティアに事業所 B から連絡があった。想定された職務内容等をもとに対象者を検討。A ケースの採用に向けて、ハローワーク、フロンティア、栃木センターでケース会議を実施した。本人の緊張感及び不安感の強さを考えると、体調不良を予め防ぎ、自信を持って職務に慣れていく必要があった。そのため、段階的な勤務時間の延長や職務範囲の拡大と、それに向けて雇用前の段階からのジョブコーチ支援とステップアップ雇用の活用を提案し、事業所 B から了承を得た。また、関係機関とともに、社員研修や障害理解のための広報等の支援を行った。

X + 4 月、ジョブコーチ支援及び事業所 B の雇



用管理によって、概ね安定して職場定着へと進んでいくことができた。また、当初強かった不安感も慣れるにつれて減少し、段階的に勤務時間の延長と職務範囲の拡大を達成した（図1）。

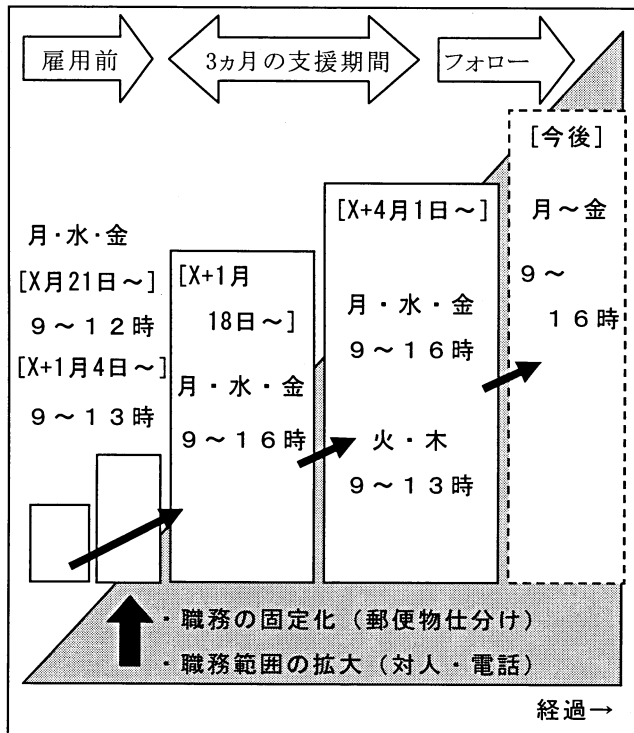


図1 勤務時間の延長と職務拡大の流れ

## (2) チーム支援のポイント

以下、転機となったエピソードを提示し、チーム支援のポイントについての考察を行っていく。

### ① エピソード

#### イ エピソード1

支援に際しては、節目毎に、ハローワーク、フロンティア、栃木センター等の関係者が一堂に会してのケース会議を行った。雇用前支援から雇用への移行時のケース会議では、Aさんと事業所Bを交えて、勤務時間の延長の仕方等について協議を行った（X+1月）。フロンティアから、本人の不安感の強さを考えると1時間程度ずつの勤務時間の延長を提案すると、事業所Bの担当者からは、同じ職場で働く同僚として感じる職務設定の難しさや本人の性格及び不安感の強さを踏まえて、雇用の進め方に対する逡巡が語られた。その上で、「短時間ずつの延長が有効なもの分かる。その一方で、このタイミングで、少し意識して時間を延ばさないと、本来目指す予定の時間へと時間延長が難しくなるのではないかな。」との話しがあった。

これを受けて、栃木センターから、「これまでの本人の状況を踏まえての見解であり、また、事業所の職務設定の仕方や他の人が働いている時間帯での出退勤の緊張感等の負担も考えた上での時間延長の提案のため、非常にありがたい。その上で、慎重に考える理由として、本人が体調を維持できるかに不安が残る。そのため、本人の体調等を踏まえつつ、延長前の勤務時間に戻すといった配慮も可能ということですか？」と確認を行った。事業所からは、「当然そのつもりであり、その前提で本人も同意して欲しい。」との返答があった。その他の関係機関も、相互に意向をくみ取りつつ、勤務時間の延長からくる体調不良の予防の仕方やジョブコーチによる支援の頻度の調整等を検討した。このようなケース会議を通して、勤務時間の段階的な延長が具体化した。

#### ロ エピソード2

雇用後3ヵ月目のジョブコーチ支援の終了に係るケース会議の場面では、今後の雇用の進め方についての検討を行った（X+4月）。段階的なステップを踏んでいくことで、結果的に週3日の6時間の勤務を達成し、次のステップをどのように設定していくかに関係者は頭を悩ませていた。

「週5日になることで負担感の強さは倍増するのではないかな?」、「勤務日を1日だけ増やす」、「4時間に戻して週5日に挑戦していく」等の様々な案が出された。「そもそも、本人の体調を考えると、無理はないだろうか?」と、事業所も含めて、今後の進め方についての議論は膠着してしまった。その時に、事業所Bの部長からぼつりと「毎日来てもらえないのですか? 毎日の郵便分配については、同僚からの要望も強い。いないことで負担がある。できればそれだけでもやってもらえるとよい。」と発言があった。この一言で、本人の体調を軸に、時間延長をどうするかを考える中で膠着していた視点が一気に変わり、この職場で働きがいを持って働いていくために何ができるかという目的が共有でき、週5日の毎日から次のステップを踏んでいくこととなった。

### ② 小考察

#### イ 振り返り

職業リハにおいては、様々な専門性を持つ支援者が一堂に会して支援を行うため、それぞれの役



割や立場、考え方に基づいた認識のズレが生じやすく結果として支援者間で信念対立が発生することがある。

例えば、地域や文化によって虹の色合い等の自然現象が異なって認識されることがあるように、認識は文脈依存的であり、無意識的に役割や立場、考え方といった文脈に色づけられている。そのため、そもそも支援者の間で違う認識であることを意識化する必要がある。福山<sup>6)</sup>が指摘するように、「専門職間で見解の統合をすることが、あるいは意見や目標の統一をすることが、また、他の専門職から出された意見に賛成や同意をすることが協働であるとの誤解」がチーム支援には存在している。このように、今ここでの目的との関係で、チーム内での対応を捉えないと、信念対立は更に大きくなってしまう可能性がある。

まずは、自らの立ち位置や目的を“振り返り”、その目的との関連で、自分自身の立ち位置を理解することとその考え方の妥当性を問うことが必要である。両エピソードでは、働く中で生涯にわたる生活の質を向上させ、働きがいのある仕事をしていくという職業リハの目的に基づいて振り返りが行われた。チームの中で提案された考え方を目的に基づいて理解し合い、これが目的に対して妥当であるかの判断を行っている。これにより、チームのメンバーが合意できる方向性を探ることができた。このような“振り返り”が、支援のポイントであったと言える。

#### ロ なぞり

これまでスムーズな連携のためには、チーム内でのコミュニケーションが重要であると指摘されている。とはいえ、そのための具体的な方法等については、十分に検討されていない。エピソード1では、ハローワーク、フロンティア、栃木センター、事業所と立場の異なる関係者が、他機関の役割や専門性を尊重しつつ、支援の方向性を提案し合い、検討を行っている。

具体的には、「△△（事業所の作業設定の難しさや本人の緊張感の軽減）という視点から〇〇（時間延長が望ましい）と考えている」、「□□（本人の体調）を考えると◇◇（延長前の時間に戻す）はできるのか？」といったように、それがどのような意味を持ち、どのような立ち位置から

出されたものかを、相手の考えを尊重し、互いに確認したり、伝え合ったりするという“なぞり”合いのプロセスが存在していた。このように、相手の意見を“なぞり”合う中で、そもそも違う他者の認識を確認でき、これにより、相手の隠された意図が開示され、建設的なやり取りが可能になると考えられる。

#### ハ 語り直し

中井<sup>7)</sup>は、真面目に働くことにこだわる精神障害者の本人に、真面目に働かないスキル（＝健常者もサボっている時間もある）があることを伝えている。つまり、休息の必要性という価値の転換を図っていくエピソードを報告している。このような価値の転換は、本人も支援者も陥りがちな、正しいからすべきという絶対性の論理に起因する考え方の固定化や相手の意見への批判といったチームの課題を予防する。

エピソード2では、「勤務時間の延長をどのようにするか」という視点に膠着している中で、事業所の発言によって、「本人と事業所の両方にとってのメリット」という価値の転換が生じた。働くということを達成するために、事業所も含めたチームによって視点を“語り直し”ていくことは、柔軟に考える視点を持つことを可能とし、膠着した視点を広げる効果があったと考えられる。

“語り直し”には、チームに生じる課題を克服し、様々な立場を持つ専門職が集まるというメリットを生じさせるのである。

#### (3)総合的考察

本研究では、チーム支援の事例から、「振り返り」、「なぞり」、「語り直し」という連携のポイントを抽出した。チーム支援に際しては、これらのポイントが重要であり、支援者は巧みに組み合わせ用いながら、チームメンバーとコミュニケーションを取り合っているのではないだろうか。その意味で、これらのポイントは連携に求められる支援技術であり、本研究では、連携スキル（clinical skills for collaboration）と呼び、概念化することとする。

この連携スキルとは、連携に求められる資質特徴<sup>8)</sup>や会議の技術<sup>9)</sup>とも異なるものであると考えている（表1）。アイビイ, A.E.<sup>10)</sup>は、各種カウ

ンセリング技法を分析し、面接場面でのコミュニケーションを小単位に分けて、学習のためのメタモデリングの技法を開発している。連携スキルもまた、連携を行う上でのコミュニケーションの臨床実践的な技術の小単位になると考える。

そして、荻原<sup>11)</sup>は、連携を阻害する要因の一つとして、連携に関する技術・業務、責務などの認識の薄さを指摘している。本概念化を行うことで、このような連携に対する認識の変容が可能となり、チーム支援場面や指導教育場面においての実践的活用が可能となる。その意味で、臨床実践への寄与に繋がっていくと考えられる。

表1 連携スキルの関連概念との比較

連携スキル	<p>連携におけるコミュニケーションの臨床実践的な小単位。支援者が暗黙知的に行っている連携における臨床実践上のアプローチ技術。</p> <p>①振り返り：目的の自己理解と出来事の言葉による再認識</p> <p>②なぞり：他者の認識プロセスをたどるための再体験</p> <p>③語り直し：視点変更による支援の妥当性の確認</p>
資質特徴 <sup>⑩</sup>	<p>連携上手な人の10の資質特徴。</p> <p>①明るい人、②楽しい人、③行動力のある人、④頼み上手な人、⑤巻き込み上手な人、⑥聴き上手な人、⑦励まし上手な人、⑧整理上手な人、⑨無駄が嫌いな人、⑩役割期待ができる人。</p>
会議の技術 <sup>⑩</sup>	<p>チームワークや連携を具現化する場面であるケースカンファレンスにおいて求められる技術。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・司会やファシリテーターの技術</li> <li>・場の設定や依頼等のマネジメントの技術</li> <li>・傾聴の技術、等</li> </ul>

#### 4 おわりに

本研究では、チームでの就労支援の事例を取り上げ、チーム支援のポイントを整理した。そして、これらを連携スキルと呼び、臨床実践上の支援技術として概念化した。

今後の課題として、本研究で得られた連携スキルは、一事例から得られたものであり、さらなる事例等を通して継承発展させていく必要があると考えている。また、ファシリテーションスキルやカウンセリングスキル等の他のスキルとの関連性や臨床実践上の活用の方向性を考えていくためには、理論的な検討が必要であると考えられる。こ

れらについては、今後の課題としたい。

#### 【参考文献】

- 1)Harley D.A.,Donnell C.&Rainey J.A. : Interagency collaboration : Reinforcing professional bridges to serve a populations with multiple service needs 「Journal of Rehabilitation 69(2)」、p.32-37, (2003)
- 2)北口 由希：企業で働き続けるため支援者に求められること-職業センター利用者の事例からの考察- 「第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p.115-118, (2011)
- 3)新木 香友里・太田 幸治・日高 幸徳・芳賀 美和：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- 「第20回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p.211-214, (2012)
- 4)佐藤 大作・脇 洋子：地域の支援機関との連携に関する一考察-休職を繰り返してきた知的障害者の職場適応の事例- 「第18回職業リハビリテーション研究発表会論文集」 p.196-199, (2010)
- 5)村久木 洋一・豊川 真貴子・鈴木 修・水野 美知代・岩倉 寛子・寺本 健：新規事業を立ち上げた事業主への支援に関する一考察①-地域の就労支援機関が連携して特例子会社の新規事業立ち上げを支える取り組み- 「第19回職業リハビリテーション研究発表会論文集」、p.226-229, (2011)
- 6)福山 和女：ソーシャルワークにおける協働とその技法「ソーシャルワーク研究 34(4)」 p.278-290, (2009)
- 7)中井 久夫：世に棲む患者, ちくま学芸文庫 (2011)
- 8)八重田 淳：連携について「ジーピーネット 55(6)」、p.48-52, (2008)
- 9)野中 猛：ケアマネージャーに必要なチームワークの技術「老年精神医学雑誌 14(9)」、p.1096-1100, (2003)
- 10)アイビー,A.E. : マイクロカウンセリング, 川島書店 (1985)
- 11)荻原 喜茂：シンポジウム「連携のための工夫」の概要-リハビリテーションにおける連携・連携促進のための工夫- 「リハビリテーション連携科学 3(1)」、p.27-29, (2002)

# 「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」における 企業アンケート調査の概要

○井上 直之（障害者職業総合センター 主任研究員）  
小池 眞一郎（障害者職業総合センター）

## 1 はじめに

本研究は、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事業主支援のあり方を明らかにしていくことを目的とした2年間の研究である。

研究初年度の昨年は、職リハネットワークの現状と課題を中心に専門家ヒアリング、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、地域の就労支援機関等に対する訪問ヒアリングを実施した。今年度は、障害者の雇用実績がある企業に対して、就労支援機関に協力を依頼する理由や内容を把握し、今後望まれる支援や情報提供について検討するためのアンケート調査を実施している。

## 2 方法

### (1) 専門家ヒアリング

平成24年6月、企業、特別支援教育、異文化コミュニケーション、精神保健福祉の分野から5人の専門家（表1）を招へいし、それぞれの分野から職リハネットワークの現状と問題点及び支援者に求められるスキルや習得方法等についての知見を得た。

表1 専門家の概況

企業	障害者雇用アドバイザー
	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
特別支援教育	教育現場での学校コンサルテーションの推進者
異文化コミュニケーション	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
精神保健福祉	支援機関管理者の経験を有し、精神保健福祉を専門とする研究者

### (2) 訪問ヒアリング

#### ① 対象

地域センター（管轄区域人口100万未満、300万未満、500万以上）、障害者就業・生活支援センター（東北、関東、九州地区）及び企業（雇用経験5年未満、10年未満、特例企業）を各1カ所。

#### ② 訪問期間

平成24年10月～平成25年1月

## 3 結果

### (1) 専門家ヒアリングの結果

専門家ヒアリングの結果は、①常にお互いが顔の見える関係であること、②支援に関するコンセプトを話し合える場がもてること、③情報の共有と情報の送受信、そして、④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いった知見が得られた。

### (2) 訪問ヒアリングの結果

訪問ヒアリングの内容は、①地域センター、②障害者就業・生活支援センターに対しては、共通項目として、企業からの具体的な支援ニーズの内容、支援機関間の連携、職リハネットワークの課題について、それぞれヒアリングを行った。また、障害者雇用企業へのヒアリング内容については、支援機関との連携の状況、支援機関への要望・改善事項についてヒアリングを行った。結果の概要は、図1のとおりである。

## 職リハネットワーク

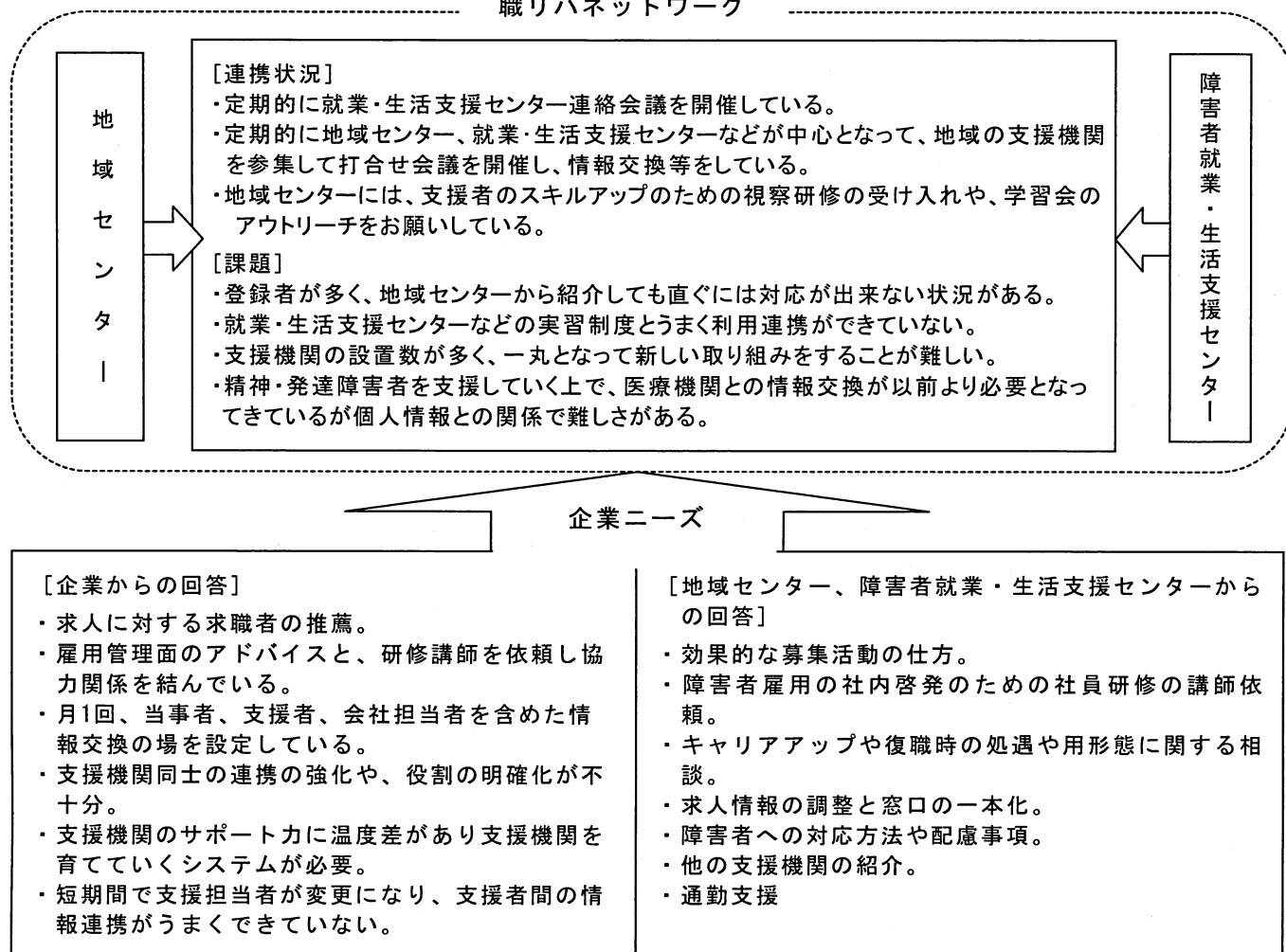


図1 訪問ヒアリングの結果

### 4 考察

専門家ヒアリングでは、それぞれ異なる専門的立場から職リハネットワークに対する現状と問題点、そして支援者に求められる支援スキルや地域での職リハの中核的な支援機関としての地域センターに期待すること等についてヒアリングを実施し、ヒアリングを通して得られた知見として、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。

訪問ヒアリングについては、地域センター、障害者就業・生活支援センターとの連携については、双方から綿密に連携している様子が聞けたが、年々新規登録者の増加に伴い、地域センターから紹介されても、直ぐに対応できなかつたり、お互

いの機関の実習制度をうまく組み合わせての支援することなどに課題があることも感じられた。

また、企業に訪問して聞き取った支援ニーズの内容と、支援機関を通して企業から依頼される支援ニーズの内容で、社員の障害者研修や雇用管理に関する依頼などは一致していたが、雇用管理に関する支援ニーズについては、障害種別と在職期間との関係にニーズの特徴があるのか否か。また、企業の障害者雇用経験年数との関係で、支援依頼の内容についても特徴があるのか等については不明であった。

その他、企業が比較的重要としている情報交換の場の設定などに関しては一致していないものがあった。同時に支援機関に対する要望・改善事項については、支援者のスキルアップやサポート力に対する要望がいずれの企業からも聞かれていた。

こうした支援者の支援力に関することは、専門

家ヒアリングでも既に指摘された事項であった。

## 5 今後の取り組み

25年度の研究では、専門家ヒアリング及び訪問ヒアリングで指摘された支援者のスキルやサポート力、地域で就労支援に向けたよりよい支援体制を構築していくためには、企業側からみて障害者雇用の準備の段階から、採用、職場定着という経過の中で、どういった時期にどういう支援の内容が望まれ、また、雇用管理面で企業が重要としている事項と支援機関との協力関係等について、更に具体的に明らかにしていくために、障害者雇用企業を対象にアンケート調査を以下の内容で実施する。

### (1) 目的

障害者の雇用実績がある企業に対して、就労支援機関等に協力を依頼する理由や内容を把握するとともに、今後、望まれる支援や情報提供について検討するためのアンケート調査を実施する。

### (2) 対象

過去に5年間で「障害者雇用優良事業所表彰を受けた企業」、当機構ホームページに掲載されている「障害者雇用事例リファレンスサービス掲載事業所」、及び「地域センターから積極的に障害者雇用に携わっているとの推薦があった企業」、計1,017社。

### (3) 調査期間

平成25年9月中旬～10月上旬

### (4) 調査項目

調査項目は設問11からなり、うち自由記載1問の構成となっている。内容については以下のとおり。

- ① 属性（企業の業種、企業の従業員数、事業所の障害者雇用数と雇用開始年。）
- ② 障害者の雇用管理の課題
- ③ 支援機関・施設の利用頻度
- ④ 利用したことのある支援機関・施設
- ⑤ 支援機関・施設を利用している理由
- ⑥ 支援機関・施設への相談・支援依頼の内容
- ⑦ 障害者の雇用管理で重視している項目

- ⑧ 支援機関・施設の活用方法に関する情報の入手方法
- ⑨ 支援機関・施設への要望事項
- ⑩ 相談や業務の依頼をしやすい支援機関・施設の要素（自由記載）

### 【参考文献】

- 1) 「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」厚生労働省 平成24年8月3日
- 2) 「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」厚生労働省 平成21年3月
- 3) 「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」厚生労働省平成19年4) 「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」NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
- 5) 「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究」障害者職業総合センター 調査研究 No.107



## 営利と非営利によるパートナーシップ②

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。）（現障害者総合支援法）施行後、障害者の就労支援を行う非営利法人（以下「非営利法人」という。）による、障害者の働く場作りが地域でみられるようになった。これは、支援法が、障害者の就労支援を抜本的に強化し、目標の達成度に応じた報酬体系の導入と加算配分の見直し等を行った影響と思われる。しかし、そのような法体系下にあっても非営利法人の多くが、障害者の就職先や仕事の確保に腐心する他、企業との関係作りに課題を抱えている<sup>1)</sup>。

一方、企業には、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「促進法」という。）による障害者法定雇用率（以下「雇用率」という。）の達成義務がある。それは具体的には、促進法の規定に基づく雇用率の引き上げ（平成25年4月1日から民間企業の雇用率は2.0%）と、それに伴う障害者雇用義務が発生する事業主範囲の変更（従業員56人以上から50人以上へ）の他、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）が決定している。また、本年6月には促進法が改正され、平成30年4月1日から精神障害者の雇用が義務化される等、雇用率の達成は、企業にとって喫緊の課題である。

企業における障害者雇用（平成24年6月1日調査）では、実雇用率が1.69%で過去最高水準と言われているが、産業別では不動産業や建設業など雇用率の低い業種がみられる。また、雇用率未達成企業40,614社（53.2%）をみると障害者を1人も雇用していない企業が61.1%である他、総じて従業員300名未満の企業で雇用率未達成の割合が多い結果となっている。

このような課題を抱える両者であるが、障害者雇用・障害者の働く場作りには、両者が目的を共有し互いに持てる力を発揮することだと思われる。それは、障害者雇用、障害者の就労支援において元々両者は、相互補完の関係にあり、始めからその達成を目指せばよいからである。また、働く場

作りは、地域の課題解決や1つの雇用モデルの提案に繋がる可能性があり、重要な取り組みと言える。そこで、企業と非営利法人がともに障害者雇用・働く場作りに取り組んだ事例を調べ担当者から聴き取りをした<sup>2)</sup>。

その結果（概要）は、次の通りである。イ、形態は、互いに相手を見つけ取り組んだ事例、調整役が介在し関係者を繋いだ事例、公共事業を取り組む契機に活用した事例等、ロ、内容は、菓子製造や野菜生産、リサイクル等で本業や異業種分野に進出した事例等、ハ、手法は、既存施設の利活用、地域を含めた新しい仕組みの提案・実践等である。何れも相手との繋がりや、各々の強みを発揮し不得手な部分を補い合うことや、両者が調整を行い、仕事と働く場を確保した他、障害者の作業指導ノウハウ等を確立させる等、障害者雇用を進める上で有益な部分が多く、単独では必ずしも容易ではない地域と個別の課題を解決しており、推進されるべき取り組みであることが明らかになった。

### 2 目的

これらのことを踏まえて、非営利法人等に対するアンケート調査を実施した。これは、非営利法人等が障害者の職業自立、就労支援の取り組み、また、非営利法人等による企業と関わり状況、企業とともに障害者雇用・働く場作りをすることについての考え等について調査した。今回は、その途中経過について報告する。なお、このアンケート調査では、非営利法人等が、企業等の他の法人とともに障害者雇用又は賃金を払える働く場を作ることをパートナーシップとしている。

### 3 内容

#### (1) アンケート調査の実施

アンケート調査（「非営利法人と企業による障害者雇用のための調査」）を実施した。

#### イ 調査対象

調査対象は、支援法における就労移行支援事業を行っている法人及び同法における就労継続支援

事業（雇用型・非雇用型）を行っている法人並びに促進法における障害者就業・生活支援センター事業を行っている法人、また、地域若者サポートステーション事業を行っている法人である。なお、東日本大震災の影響を考慮し岩手県、宮城県、福島県は、調査対象から外している。

#### ロ 調査時期

調査は、平成25年2月上旬から3月中旬にかけてである。

#### ハ 調査方法

郵送による調査である。

### (2) アンケート調査の内容（概要）

#### イ 法人形態

○法人の種類

#### ロ 事業形態

○法人が行う事業

○上記の他に、法人が行っている事業

#### ハ 運営（経営）規模

○法人の年間の収入

○職員数（常勤職員数、非常勤職員数）

#### ニ 法人の事業の利用者と就業・就労支援

○法人の事業を利用した利用者数、法人のサービスを利用し就職した利用者数

○法人の利用者の就職先

・自法人内雇用先はどこか

○法人の利用者の就職活動

○法人が利用者の求人開拓や求人情報の収集をしない理由

#### ホ 企業との協業（協働）による働く場作り

○法人による働く場作りを行っているか

○その取り組みを行っている相手企業の数

○働く場作りの取組みを行わない理由

・「利用者の作業訓練として企業から仕事の提供を受けている」を行わない理由

・「利用者は施設外就労訓練として企業内で作業（仕事）をしている」を行わない理由

・「利用者の職場実習先として企業を活用している」を行わない理由

・「就職を前提に利用者を働く場で支援したり、就職者に職場適応支援（フォローアップ）をしている」を行わない理由

○法人が相手とともに働く場作りを始める際の働きかけ方

・その相手について

○法人が相手とともに働く場作りを組み合わせるきっかけ

・その相手の業種はなにか

・それはどのような事業・内容か

・障害者はどのような仕事をしているか

・どのような課題があったか

・法人が相手のために行ったことはなにか

○法人が相手とともに働く場作りを行わない理由

○もし法人が相手とともに働く場を作るとしたら検討できる条件はどれか

・双方の条件があった場合

・法人に企画を検討する期間的、経済的に余裕がある場合

・支援団体があり、コンサルティングを受けられる場合

○法人が相手とともに障害者雇用又は賃金を払える働く場を作るために必要だと思うことはなにか

○法人が相手とともに地域で障害者の雇用や、賃金を支払える働く場を作るという考え方をどのように考えているか

### (3) アンケート調査の結果（概要）

現在集計中である。

## 4 おわりに

今回の調査では、非営利法人等の就労支援の実態の一部を明らかにしようとした。しかし、パートナーシップにおける個々の具体的なニーズ等はまだまだよくわかっていない。今後は、回答のあった非営利法人等を中心に、聴き取り調査を実施しそれらを把握していくことが必要である。

#### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：就労支援機関が就労支援を行うに当たっての課題等に関する研究、「資料シリーズNo. 56」（2010）
- 2) 障害者職業総合センター：企業と非営利組織等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究、「資料シリーズNo. 68」（2012）