

# 就労移行支援事業と宿泊型自立訓練の併用利用における成果

## －博愛大学校どりーむの取り組み－

山路 隆元（社会福祉法人博愛会 博愛会地域総合支援センター 次長兼支援課長）

### 1 はじめに

全国的にみても長い伝統と歴史を有する当法人は、理事長である釘宮卓司（以下「釘宮」という。）の「困っている人に手を差し伸べるといことこそ人を救えば我もまた人の心に救われる」という経営理念の中で、表1のとおり障がい者の方々へ多くのサービスを提供している。

表1 社会福祉法人 博愛会組織図

施設の名称	施設定員
第一博愛寮	80名
第二博愛寮	80名
福祉農場コロニー久住	70名
パルクラブ	37名
キッチン花亭	40名
住吉浜リゾートパーク	25名
博愛会地域総合支援センター	60名
グループホーム(28箇所)	164名

（詳細は、弊社ホームページをご覧ください）

当施設は、平成25年4月より大分市中心部へ新規に開設し「施設入所から地域社会の中での暮らしへ」「障がいの状態に応じた仕事や活動で社会参加を」という障がい者福祉施策の大目的を実現するために、表2のとおり「就労と相談と生活等の福祉サービスに留まらず、皆様の豊かな生活を安心してご利用いただける機能の集合体」として多くの皆様にご愛顧いただいている。

第15回職業リハビリテーション研究・実践発表会にて報告をした『入所更正施設からの一般就労 - 博愛大学校「どりーむ」の取り組み-』の続編として大分市中心部へ移転した経緯や昨年度までの実績や課題について述べると共に、就労移行支援事業と宿泊型自立訓練の併用利用における成果、役割と使命について記す。

表2 社会福祉法人博愛会 博愛会地域総合支援センター

事業所名	定員
健康レストラン久住屋 高原百貨店久住屋 カフェ・チャリティ(大分県立美術館2階) *就労継続支援A型事業所	20名
チクタク アトリエ空 *就労継続支援B型事業所	10名
宿泊型自立訓練 博愛大学校どりーむ	17名
就労移行支援事業所 博愛大学校どりーむ	15名
博愛地域総合支援センター相談支援事業所	—
併設型短期入所	1名
空床型短期入所	—
自立訓練(生活訓練)	6名
障害者就業・生活支援センター大分プラザ	—
博愛旅行センター	—

### 2 博愛大学校どりーむ

#### (1) 設立の主旨

博愛大学校どりーむは、釘宮が「なぜ障がいのある者に大学が無いのか？無いのであれば、私が作り彼らを育て地域に送り出そう」という言葉を具現化した法人独自の事業で、「3年間(当時)で一般就労・生活自立を目指す」という期限と目的を明確に打ち出し平成15年4月に表1にある第二博愛寮(大分市の郊外)で開校した。

#### (2) 移設の経緯

特別支援学校等の卒業生が寄宿して職業訓練と生活訓練を受けながら就職と将来的な自立を目指す「博愛大学校どりーむ」、コロニー久住と連携して上質な久住産黒毛和牛や新鮮な高原野菜を販売する「健康レストラン久住屋」、障がい者支援に関わる専門機関ネットワークの要となる「障害者就業・生活支援センター 大分プラザ」、芸術活動を行う「アトリエ空」や地域社会で生活する障がい者を一時的に受け入れる短期入所、障がいに配慮した旅行プランを提案する「博愛旅行センター」など、多彩な事業所を配置し、あらゆる相談やニーズに応え、適切なサービスをパッケージで提供する総合的な相談窓口を備えるワンストップサービス事業所を大分県の中心部に設立するという釘宮の強い信念により、平成24年4月に移設し10年目の運営を新事業所での開校となった(表2参照)。

#### (3) 就労支援システムと生活支援システム

開校以来の就労支援システムと生活支援システムの実績と効果から、2年間での支援プログラムで一貫した人材育成を行っている。

#### ア 就労支援システム

就労移行支援を利用いただきながら、1年次である最初の12カ月はレストラン作業、カフェ作業、小ネギ作業、クリーニング作業、介護科実習の5種目の作業訓練にて基本的労働習慣の確立、職業観を持つ事、時間管理能力、コミュニケーション能力、体力や巧緻性の向上等を図っている。2年次となる13カ月目からは、いわゆる「就職活動期」とし、1年次で培った職業能力を十分に発揮できる企業への就職を目標に取り組んでいる。

#### イ 生活支援システム

宿泊型自立訓練を24カ月間利用いただきながら、金銭管理、時間管理、計画性、整理整頓、整容、施錠管理、触法行為への理解等、常に2年後の自立生活を目標に取り組んでいる。

#### ウ 社会生活力講座

年間25回の講座を企画し、例えば「障がいとの付き合い方」「外食のマナー」「法律に違反する行為」「調理の方法」「金銭管理」「適切な携帯電話の使用法」等のより生活に身近なテーマで講話を実施している。

## エ 課題と効果

以前は大分市郊外の事業所であったため、上記内容の推進にタイムラグが生じ、タイムリーな支援が難しかった。しかし表1の弊社内の各事業所や関係機関が一同にサポートする事でより強固で、ボリュームのある支援をタイムリーに展開できるようになった。

また、当センター全体をみてもA型のレストランやカフェの来店者数は年間8万人を優に超え、見学者数や相談者数の増加を考えると、大分県央という利便性の良さからの福祉を土台にした発信をすることで、地域社会への貢献と影響は計り知れない。

## 3 博愛大学校どりーむの成果

開校から昨年度までに54名の方が当事業所を卒業された。その方々の進路状況、卒業後の住まい等は下記のとおりである。

表3 進路状況

年度	企業就職	A型	B型	その他
17年度	0	3	1	0
18年度	3	1	0	0
19年度	4	0	1	0
20年度	5	0	0	0
21年度	3	1	0	0
22年度	3	0	1	0
23年度	3	0	1	3
24年度	6	0	0	1
25年度	4	2	0	2
26年度	6	0	0	0
合計	37	7	4	6

表4 卒業後の住まい

グループホーム	自宅	アパート	入所施設等
26	20	5	3

障害基礎年金請求もサポートしており、現在までで53名を請求し50名の方が受給されている。また、就労支援と生活支援を一括して行い、社会に送り出す当システムは大分県のみならず、九州各地の支援学校等から産業現場実習の依頼があり、年間で平均40名程の高校生の実習受け入れ先となっている。昨今の傾向としては、児童養護施設退所者（手帳を有する方）の利用ニーズも高まっている。また卒業後の定着支援等については、大分プラザが対応している。

## 4 就労移行支援事業所 博愛大学校どりーむの責任と使命 法人独自事業として開校し、早13年目を迎えた。開校当

時の福祉を取り巻く環境や支援学校（当時は養護学校）卒業生の進路状況、児童養護施設退所者の就労と住まい、就労支援システム、支援ネットワークの構築等、当時に比べれば格段に進歩している。

福祉サービスは時代の流れや我が国の状態に応じて変化するものである。しかしながら、時代の変化が我々の心までもを変える事は出来ないのであって、常に彼らと真摯に責任を持って向き合い、彼らが希望する道をしっかりと支援すべく、質の高いサービスの提供と常日頃からサービスの質の向上に精進しなくてはならない。前述したとおり、皆様のおかげを持って13年目の事業を運営できているのは、正にそういった日々の積み重ねがあるからである。支援学校の産業現場実習の受け入れから、実習終了まででその期間中の生徒の良さを見出し、課題を拾う。そういった事で、博愛大学校どりーむの利用を希望され入学し、そして卒業をする。卒業後も法人内各事業所や関係諸機関とのネットワークを密にし、状況に応じて必要なサポートを提供する。要は、就労移行支援の24カ月のみの点でのサポートでは無く、長い人生に亘っての線でのサポートが我々の使命なのである。

## 5 まとめ

就労移行支援と宿泊型自立訓練の併用利用における効果は、その人が生涯働きながら地域の中で明るく豊かに生きることの土台作り大変有用である。現に博愛大学校どりーむの卒業生の企業での職場定着率は、91.4%、A型やB型ではそれ以上である。これは単に前述した点の支援ではなく、線のサポートが要因になっているだけではなく、博愛大学校どりーむ利用中に受ける様々な教育が、彼ら一人一人の生き方に大きな影響を与えているからである。

## 6 最後に

地域の中で力強く生きる人材の育成には、就労移行支援事業と宿泊型自立訓練の併用利用がベストである。就労訓練から就職活動、就職後の職場定着には、生活場面での支援は大変重要であり、就労面での課題を宿泊型自立訓練で即時フォローが出来るからである。

期限と目的を有する大学校生に対し、2年後のビジョンを共に描き共に歩み苦楽を共にしながら、ご本人、ご家族へ高い利用満足度が提供できるよう今後とも尽力していきたい。

## 《謝辞》

今回の研究論文作成にあたり、博愛会本部事務局長池田早苗氏、博愛会地域総合支援センター施設長赤嶺光徳氏にご協力頂いた。ここに記し謝辞を表する次第である。

# 私たちの「自分らしく気持ちよく働く姿」が、最高の就労支援 ～支援員自身の「個別支援計画書」作成を通じて～

○柳田 貴子（株式会社LITALICO ウイングル府中センター センター長/就労支援員）  
丹羽 康治（株式会社LITALICO ウイングル府中センター）

## 1 支援モデルの確立

### (1)「自殺の対人関係理論」との出会い

当センターは、利用者の約8割が精神障害の方である。ゲートキーパー研修受講の際、私たちはJoinerら（2009）が提唱する「自殺の対人関係理論」について学ぶ機会を得た。この理論では、①自殺潜在能力②負担感の知覚③所属感の減弱の三要素が高まることで、自殺の危険性が増すとされている。

私たちは、それでは、この三要素が逆の状態になったならば、自殺念慮ではなく「生きたい」という気持ちが強くなるのではないかと考えに至り、改めて大事にしてきた思いや価値観を言語化し、モデルとして確立していくこととした。

### (2)「府中モデル」とセンタービジョン

その支援モデルを「府中モデル」と呼ぶ（図1）。毎朝唱和・確認している「バイスティックの7原則」を土台に、①自分はここにいていい、誰かとどこかと繋がっているという「所属感」②誰かの負担になるのではなく、誰かの役に立っていく「他者貢献」③上記①②が増すことで、自分は生きているんだという実感を得る「存在価値」。私たちの支援はここに根ざしたものとしていくことを、利用者にも共有した。

さらに、このモデルに基づき、センタービジョンを「私たちが自分の言葉と行動で『自分らしく働く喜び』を伝えていくことで、人と地域の役に立っていく」と定めた。

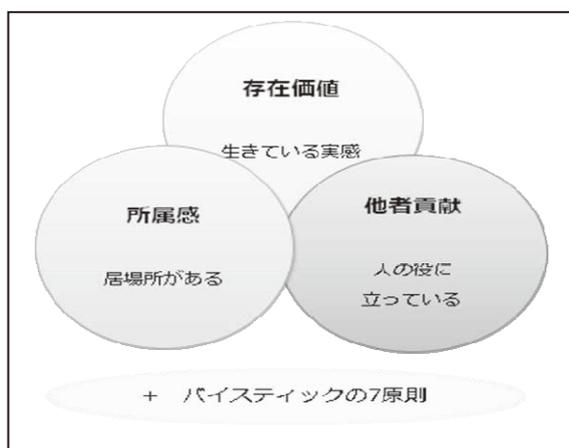


図1「府中モデル」

## 2 センタービジョンの実現にむけての取り組み

### (1)個別支援計画書の活用

チームの進化と支援員一人ひとりの成長のために、利用者と同じ書式の個別支援計画書を作成し、目標設定で活用。「何のための目標か」の確認にも有効と考えたからである。

### (2)手順・プロセス

約1ヶ月間にわたり実施した手順が下記である。

- ① センタービジョンの共有
- ② 今期取り組みたいことを皆でリストアップ（KJ法）
- ③ ②について皆で「重要度×緊急度」仕分け（図2）

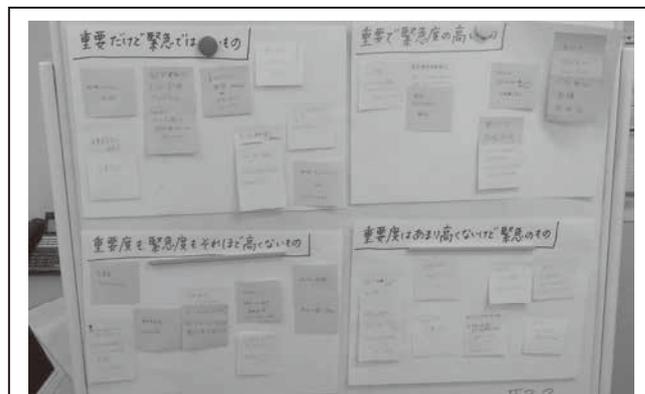


図2「重要度×緊急度仕分け」

- ④ 支援員用個別支援計画書（仮）作成
- ⑤ ④を基に、センター長と面談
- ⑥ 支援員版ケース会議
- ⑦ グループ面談（相互アドバイスで個人目標修正）
- ⑧ 最終面談、個人目標確定→個別支援計画書共有（図3）
- ⑨ 週次ミーティングにて、「報告相談タイム」を設定（進捗状況確認、他の支援員への相談や協力依頼の場）  
全支援員、非常に悩みながら取り組んだが、効率よりも、利用者と同じステップで考え悩むことの体験を重要視した。

### (3)支援員版ケース会議の開催

上記⑥について詳述する。書式だけでなく、ケース会議も利用者と同じ内容で行った。

まず、全員の「本人および家族の生活に対する意向の確認」「めざす支援者像」を発表。それに対し、「なぜそう思ったのか」質疑応答を重ねることで、自分の思いをより深め明確にする。そして最後に、一人ひとりのストレンジ

スを出し合い認め合う時間を設けた。

お互い照れくささもあるが、自身が気付かない強みまでも皆が認めているのだという事実は、支援員が「所属感」を持つことに大きな役割を果たしたと言える。

【11期上期】 個人目標達成計画書		作成日：平成 27 年 5 月 15 日	
事業名称	ユニバーサル事業推進員支援センター	社員番号	100751
氏名	尾花 丹羽 南希		
本人および家族の生活に対する意向			
本人一人の生活で満足しているが、今の仕事は6月のある仕事なので今後今の仕事を続けたい、家族は満足しているが、住む場所ももう少し広げたいと思っております。			
本人が得意とする支援事項			
思っている人の生活に支障がないようにサポートしていきたい、支障のない生活の中で生活が豊かになるようにしていきたい			
得意センタープログラム 「風を飛ばす」ということで、人と人と繋がっていきたく			
得意分野			
得意分野1	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野2	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野3	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野4	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野5	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野6	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野7	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野8	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野9	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野10	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野11	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野12	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野13	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野14	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野15	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野16	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野17	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野18	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野19	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野20	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野21	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野22	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野23	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野24	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野25	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野26	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野27	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野28	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野29	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野30	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野31	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野32	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野33	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野34	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野35	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野36	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野37	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野38	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野39	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野40	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野41	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野42	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野43	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野44	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野45	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野46	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野47	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野48	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野49	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野50	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野51	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野52	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野53	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野54	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野55	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野56	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野57	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野58	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野59	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野60	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野61	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野62	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野63	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野64	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野65	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野66	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野67	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野68	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野69	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野70	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野71	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野72	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野73	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野74	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野75	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野76	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野77	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野78	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野79	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野80	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野81	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野82	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野83	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野84	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野85	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野86	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野87	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野88	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野89	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野90	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野91	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野92	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野93	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野94	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野95	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野96	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野97	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野98	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい
得意分野99	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい	得意分野100	ITスキルを習得して社内で活用できるスキルを身に付けたい

図3 「支援員用個別支援計画書」

### 3 チームビルディングにおける効果

#### (1) ストレスフリーな関係

ケース会議等を通じ、支援員としてだけでなく「人間」としてお互いを認め合える関係が構築できた。仕事のストレスはセンターの皆で発散できる。

#### (2) チームの現在地を皆が把握・理解

全員が同じ方向を見て進み、振り返りができている実感があるため、むしろミーティングの回数は減少。意識せずにも情報を即時共有できることは、チームの強みである。

#### (3) 目標は全員で追いかける

支援員より、モニタリング・評価は個別でなくチームで実施してほしいと要望が出た。「このように取り組み結果を出していくのか、と参考になる」「チームの皆が自身の課題を知ってくれているのが心強い」との理由から。

#### (4) 仕事だけでなく、その人の生活や人生を応援できる

「本人および家族の生活に対する意向」を共有しているため、お互いが自然に協力し合える関係が構築。例えば、「家族との時間のために、今日は皆で業務を分担して、定

時であがってもらおう」等である。

## 4 利用者に見られた変化

### (1) ラポール形成の促進

支援員が利用者と同じように個別支援計画書を持っていることで、信頼関係構築が進んでいる。障害の有無に関係なく、より良い人生を望んでいることへの共感からである。

### (2) 就労イメージの変化

「仕事は辛くて当たり前、その対価の賃金」と話していた利用者が、支援員のいきいき働く姿を見て、「やりがいをもって働くとは、こういうことなのか」と気付いたと言う。また、なかなか自分が働くイメージが描けなかった利用者が、「支援員のように、自分も人のために働いていきたいと考えるようになった」と語っている。

### (3) 「所属している」という安心

数字として大きく変化が見られたのは、欠席率である（昨期対比-4.8%）。通所開始時は休みがちであった利用者が、現在は「センターは自分の大事な居場所」と話し、無遅刻無欠席で通所できている。

### (4) 他者貢献の行動が連鎖

所属感を持った人は、誰かのために行動を起こす。その行動がまた次の誰かの「ありがとう」に繋がっている。

- ・元SEのスキルを活かし、センターのシステムサポート
- ・自分の得意な分野でワークショップ講師
- ・Excelで家計簿ツールを作って利用者全員に共有
- ・卒業生が訓練や就職活動を直接アドバイス
- ・家族の障害理解促進のために利用者が講演 等々

## 5 一番身近な「働くモデル」として

職業訓練において、例えば「それは会社では認められない」「社会に出たらそうはいかない」等、とかく「仕事・社会の厳しさ」を周囲は言いがちである。

しかし、それ以上に「働く喜び」と「働くことは目的ではなく、自分が望む生活や人生の実現に向けての手段の一つである」と伝えていくことは、支援員の使命である。

利用者（特に職歴のない方）からすると、私たち支援員が一番身近な社会人、働くモデルである。「自分らしく気持ちよく働く」ことの実現にむけて努力できること、それを目の前の一人ひとりに身を持って伝えていけることは、スキルや経験に勝るのではないかな。

その意味で、「今の自分の姿は『あの人のように働きたい』と思ってもらえるか」との内省は、就労支援に携わる者にとって、成長ならびに育成のために非常に重要な視点であり、求められるものである。

# レッテルを貼らない支援

＝失敗をその方の性質と決め込まず、支援の目が、  
レッテルをはることなくみていくことが必要です。

落合 清美（就労センター白山浦・就労移行支援事業 サービス管理責任者・ジョブコーチ）

## 1 はじめに

平成20年に就労移行支援事業を定員9名で開設し、平成27年8月18日現在で延べ86名の方が利用してきた。本年度7年目を迎えたが、この間、利用者の経歴は様変わりしてきている。開設当初は特別支援学校からの卒業生が多く利用されていたが、現在利用されている方の大半は離職者である。離職の理由は、会社が倒産した、職場で問題行動を起こした等、様々であるが、私どもはそれを理由に拒否することなく、「また新たなスタートに立つことができればいい」という思いで受け入れている。我々支援者の目は、過去の失敗で未来もそうなるだろうと決めつけた眼差しになってはならない。

## 2 利用者の推移

当事業を利用する前は何かをしていたか？に着目し、これまでの利用者86名を、新卒（特別支援学校卒業）・在宅もしくは福祉施設より（就労経験なし）・離職を1回以上繰り返す、で分類してみた。

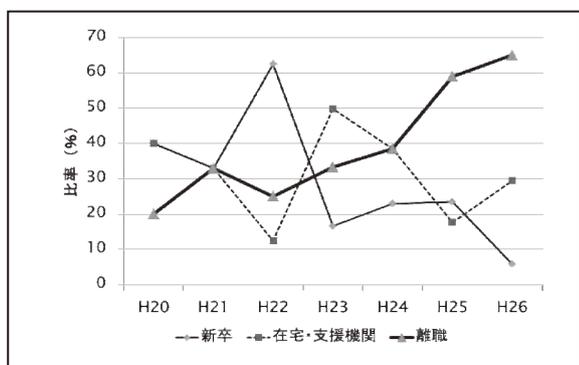


図1 当事業における利用者の推移

障害者自立支援法により、平成20年3月に就労移行支援事業を開設した。当初は特別支援学校の卒業生や福祉施設から就職を目指してみようという方など、就職未経験の方の利用が多かった。その後平成23年、特別支援学校では、就職率アップを図るため、新潟市近郊の学校3校に職業クラスが開設された。平成27年、更に1校に開設され、より就職に向けた専門性の高い指導が行われるようになってきた。これにより特別支援学校が就職率を上げ、新卒の利用希望者は減っていった。と同時に、離職された方の利用希望が増えてきた。就職経験があるが、なんらかの理由で退

職し、その後、なかなか職が決まらずにハローワークの窓口や障害者就業・生活支援センターや相談事業所につながり、私どもを紹介されて利用し始めるといった方がほとんどになってきている。

## 3 ジョブコーチ支援での内訳

平成20年度より第1号ジョブコーチとして様々な方を支援してきた。平成20年から平成27年までの現在に至るまでを支援してきた方96名の内訳も2で述べたの観点より分類してみた。下のグラフが示す通りジョブコーチ支援でも、離職歴のある方を支援することが多くなってきている。

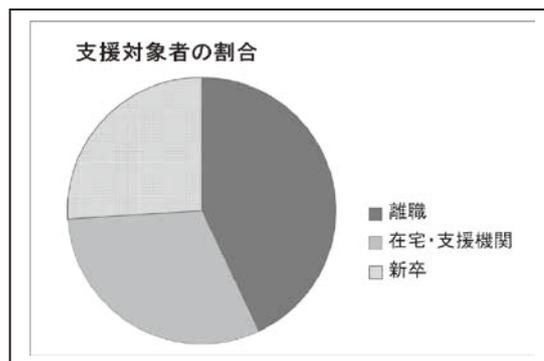


図2 ジョブコーチ支援における支援対象者の割合

## 4 支援のありかた

### (1) 情報の伝達

就労移行事業所を利用する際、役所で聞き取った認定調査票等の書類が送られてくる。紹介先の障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所からの情報の申し送りがあり、職歴のある方は職業センターから就労時の様子も聞き取り、様々な情報が私どもに集まってくる。ご本人には概ね2週間ほど体験的に利用してもらい、ここで頑張れば就職を目指してみようと思う方には、契約をして正式に利用をいただいている。その際には、ご家庭の様子等も情報として聞き取っている。

このような流れで様々な機関より情報を頂き、情報が集まってくる。ほとんどの場合、紹介の際には何も触れずについて、正式利用となった際に「実は・・・」と問題行動について申し訳なさそうに話を聞かされる場合が多い。

### (2) 就労センター白山浦での支援

7年前の開設当初より、作業を請け負わず就職に必要と

思われることをあらゆる角度から訓練として取り入れている。私どもの支援では、特に難しい技術を身に付けるのではなく、どちらかというと日常生活や社会でのマナー、職業人としての態度・考え方に重きをおいている。就職させることが当面の目標ではあるが、働き続け、一人ひとりが今よりも潤いのある生活ができることを目指して支援している。

上記でも触れたように、近年私どもには、職場で問題行動を起こして退職となり、一人で求職活動をするがなかなか見つからず、支援機関を経て、次の就職を目指す為に利用される方が多くなってきた。彼らが離職に至った問題行動の原因や内容も様々である。

以下、支援機関より聞き取った情報で問題行動のあった方を支援した例である。

#### Aさんの場合

職歴：新聞配達、スーパー、運送業

遅刻や無断欠勤について嘘をつき、ばれてしまって店長と喧嘩。カッとになり暴力をふるってしまう。

#### Bさんの場合

職歴：庭師補助

ストーカー行為で保護観察となる。

#### Cさんの場合

職歴：衣料品工場

工場内の機械をこわす、パソコンをこわす。

#### Dさんの場合

職歴：車両場でのごみ分別

分別機械をこわす、職員の車のガラスをこわす。

○問題行動のあったAさんは暴力的どころではなく、体は大きく威圧感はあるけれども実は気持ちの弱い方だった。怒られることが怖くて、自分を防御するためについつい嘘をついていた。当事業で日常生活の時間を自分で管理することやコミュニケーションスキルなどを身につけて再就職をした。今では遅刻もすることなく、介護施設で力強く風呂清掃を頑張っている。

○Bさんは高校を卒業してすぐの就職でストレスがかなりたまっただけの出来事だった。当事業所への行き帰りや実習先への通勤の様子、休日の過ごし方でも交通機関の使い方も心配なく、何よりも誠実な人柄を十分汲み取ることができた。今は周りが心配するほどの汗をかきながら配送センターで頑張っている。

○Cさんは極度の心配性の母親がいた。母親の気持ちがそのまま伝わってしまい、Cさんのオロオロとした気持ちになってしまうなど、本当の自分の気持ちを出せないでいた。現在は母親へのフォローを入れながら彼自身に

は自信を持たせ、新たな実習先へ向かうところである。○Dさんはとても生真面目な人だった。職場で仕事を教えてくれる人に対しては絶対服従で自分が納得いかないことも、言われるままに受け入れていた。と同時に家庭での不和が重なり問題行動を起こしてしまった。その後は両親が自分の応援者であることを理解し、自分が起こしてしまったことに対して振り返り、二度と同じ過ちを繰り返すまいという気持ちが十分くみ取ることができた。今では介護施設の清掃員として真面目に仕事をしており、職場からも評価を頂いている。

## 5 終わりに思うこと

上記の彼らが就職する際には、必ずやあちこちの支援機関から「大丈夫か」との声を聞く。時には求人エントリーする際、問題のある人ということでそれを流れることさえある。しかし、その都度彼らが次の就職のための力が十分についていることをしっかりと伝えている。企業との面接時には、過去の失敗も正直に話しつつ、現在の姿について自信を持って伝え、理解して頂いている。

「〇〇をした人」とずっと同じ目で見られてしまうことは、前を向いて歩こうと思う人にとっては大きな障害のように思える。過去に問題行動を起こしたとしても、環境や周りの支援によって十分に行動を振り返り、同じ失敗を繰り返さずにしっかりと働いていくことは可能はずだ。

就労支援は、場面場面において様々な角度からの支援の目が必要となり、またその支援の目は繋がれていく。支援者は、過去にあった事柄を正確に伝えなければならないし、見つけたストレングスもしっかり伝えていく必要がある。避けたいことは、ただ問題のあった行動だけが伝わってしまい、情報を受け取る側が、「そういう人なんだ」という見方をしてしまうことだ。

新たな支援を進める支援者は、それぞれの機関から受けた過去の失敗や問題行動の情報はそのまま「性質」として受け取ってしまわずに、レッテルをはることなく、一人一人の方を見ていくことが大切なのだと思う。

#### **【連絡先】**

落合 清美  
就労センター白山浦 就労移行支援事業  
e-mail : syuro-hk@bz03.plala.or.jp

# 社会福祉法人が実施する就労継続支援A型の意義 ～就労継続支援A型への就労定着から企業就労へ～

武井 潤（社会福祉法人あだちの里竹の塚ひまわり園 サービス管理責任者）

## 1 事業概要

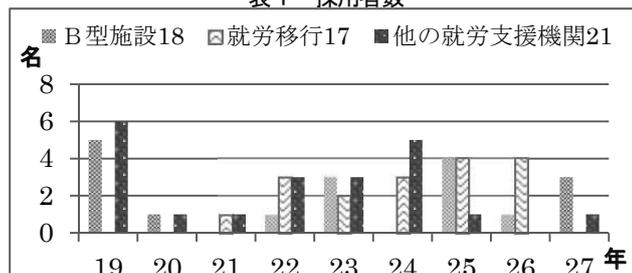
社会福祉法人あだちの里は、東京都足立区に平成8年に認可された法人で、区内に15ヶ所の通所・入所施設等21ヶ所のグループホームを運営している。また、平成19年には就労継続支援A型(以下「クリーン」という。)の事業をスタートさせ、現在では竹の塚ひまわり園を含めて3か所の事業所がある。障がいのある方を法人の非常勤として雇用し、施設内の日常清掃業務を行なっている。そして、企業就労支援を実施し、多くの就労者を出している。

足立区社会福祉協議会では障がい者の保護雇用の場として平成6年に「Jステップ」をスタートさせ、福祉施設の日常清掃業務を行なってきた。しかし、企業就労に向けた取り組みには至らなかったため、クリーンでは企業就労を目指そうと考えたのである。

## 2 就労継続支援A型への就労定着

クリーンの体制は、管理者1名、常勤支援員2名(兼務含む)、そして利用者2～4名と非常勤支援員1名でチームを組んで業務に当たっている。平成19年の事業開始後、現在まで56名を採用し、また、多様な重度障がい者の採用にも努力している(表1)。内訳としては、就労継続支援B型から18名、就労移行支援から17名、他の就労支援機関から21名となっている。採用後、1～2年でクリーンへの就労定着を図り、その後5～6年を目標に企業就労できるよう支援している。

表1 採用者数



### (1) 自立講座【作業支援】

毎週1回、自立講座という時間を設けている。目的は、クリーンへの就労定着と企業就労への準備である。そのひとつとして清掃業務手順の徹底やスキルアップのための研修を実施している。施設内では「クリーン検定」がある。決められた手順で清掃業務を行なっているかを支援員が採点し表彰するもので、スキルアップと共にモチベーションの向上にもつながっている。また、施設外研修として「東京ビルメンテナンス協会」の障がい者向け清掃研修に参加している。参加した利用者が学んだことを発表する時間を設け、底上げを図っている。

また、言葉遣いや整容、組織の上下関係における報告や挨拶の仕方などを学ぶ時間もあり、日々の業務と企業就労に向けた訓練の一環としている。

### (2) 生活支援

清掃業務の定着と同様に生活支援に力を入れている。勤怠は毎月ほぼ99%の出勤率であるが、金銭管理や衛生面、対人関係や気持ちの安定等に課題を抱えている利用者が多い。話を聞くなどの支援することで利用者の安定となり、それにより業務や事業の安定につながっている。

ある男性利用者は、相談することが苦手で「オレ、もう死んじゃおうかな」などと言うことがある。支援員がじっくり話を聞くと、少しずつ困っていることを話してくれる。昨年度にはご本人を含めて、相談支援事業と支援者会議を実施し、小遣いや服薬管理について希望通りできるようになった。ご本人の抱えている問題やニーズを的確に把握し、必要な支援を提供することが求められている。

### (3) 支援員の清掃業務と支援業務

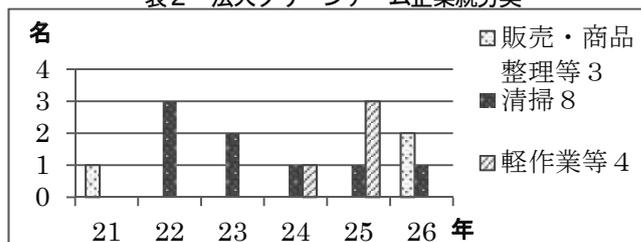
利用者に直接支援するのは非常勤支援員であるが、入職時に障がいのある方と接したことがない方が少なくない。そのため設立当時は、「何故伝えているのにできないのか」と悩む方が多くいた。清掃業務はできるが“支援”に至っていなかったのである。繰り返し、支援の重要性や具体的な支援のやり方を理解できるよう毎日のミーティングで話したり、研修を重ねた。良い支援には、支援員の育成は欠かせない。支援員の支援力向上がクリーンへの就労定着につながっている。

## 3 就労支援の特徴と実績

### (1) 企業就労実績

事業開始後、平成26年度末までに法人クリーンとして15名が企業就労している(表2)。職種としては清掃業務が8名と一番多く、クリーンでの業務で自信とスキルを身につけることができた成果と言える。また、これまで誰一人も離職しておらず、100%の定着を実現している。

表2 法人クリーンチーム企業就労実績



### (2) 就職に向けたモチベーションを高める取り組み

年間計画を立てて、企業見学や実習を実施している。2～3

年目の利用者を対象として実施しており、企業就労に向けたステップのひとつとしている。また、ハローワークへの求職相談も個別に実施している。実施後は、自立講座にて報告する機会を設け、参加していない利用者も学べるようにしている。またご本人にとっては、学んだことを再度振り返ることになり、自身の適性や適職を考える機会としている。

### (3) 集団の力の活用

企業見学や実習に参加した際、写真などを交えてその報告をするが、聞いている利用者は、「次は自分の番だ」と考え、支援員に見学や実習に行きたいと申し出ることがある。また、企業就労した先輩との交流の場を設けており、企業就労したいという気持ちを刺激している。

### (4) 就労移行支援との連携

法人では就労移行支援1か所を運営している。平成19年に開所しこれまで35名の企業就労者がいることから就労支援ノウハウを蓄積している。そのため、企業情報をもらいながら、具体的なアドバイスを受けている。就労移行支援事業所の支援員と共に企業訪問し、就労支援の進め方を具体的に学ぶこともある。また、いくつかの企業に双方から就労者がいるため、職場訪問した際の情報共有を図るなど、就労支援全般に渡って連携している。

## 4 企業就労定着100%の実例

ある特例子会社に就労した男性利用者Bさんは、自閉症の方だった。クリーンでの清掃業務は丁寧に行なうことができる一方、時間通りに進めることができないとパニックを起し、床に寝転んでしまうことがあった。企業就労は難しいとの意見もあったが、Bさんは手先が器用であることからご本人の特徴を活かせる軽作業の求人を探した。そして、法人内の就労移行支援からの情報提供により、就労することができた。

就労して間もないころは、通勤電車やバスが遅れたことでパニックになることもあったが、ご家族が遅れや混雑の少ない通勤経路を探したり、送り迎えなどして支えた。クリーンでは、Bさんの障がい特性やご家族の支えなどを企業に伝えた。途中、事業所の所在地が変更することがあったが、2年半経った現在も戦力として働くことができている。

## 5 課題

### (1) 利用者の確保

平成27年8月時点で就労継続支援A型事業所は、東京都に91ヶ所ある。足立区には10ヶ所あり、実に都内の一割が集中していて、社会福祉法人経営は当法人のみでクリーン以外には企業(企業が運営するNPO法人含む)が運営しており、特に最近2~3年で増加している。また、区内の就労移行支援事業所も増加していること、企業就労者数の増加などから利用者の確保が難しくなっている。年間で2~3回、採用試験を実施しているが、区内外の就労支援施設を訪問したり、見学会を実施するなどして利用者確保につなげている。

### (2) 支援員の育成

直接支援をする支援員の多くが、障害福祉を学んだことがないのが現状である。開設当初は、障がい理解が難しい状況が続いた。しかし、日々の支援や毎日のミーティング等を通じて、障がい理解だけでなく、利用者理解ができるようにした。また、企業就労支援をする上で、適職を見抜くスキルも必要となる。企業見学を実施するなどしているが、支援員を育成することが事業や支援の充実につながるため、必要不可欠な点である。

### (3) 社会福祉法人事業としてのモデル(経営問題)

クリーン設立の目的として「足立区の障がい者雇用のモデルとなる」ことを掲げていた。東京都の雇用状況では、300~500人未満規模で1.54%、医療福祉分野では1.91%(H26.11.26東京労働局発表)である。当法人の障害者雇用率は平成27年6月現在、16.42%と平均を大きく上回っている。

経営問題は大きな課題である。施設との委託契約であり、その委託料は変わらないが、年々最低賃金は上昇している。収入よりも支出が多くなっているため、赤字となる事業所も出ている。そのため、新たに剥離清掃ができるよう機器を揃えたり、研修を実施するなどした。その結果、年間で数十万円の収入増があった事業所もある。経営を考えれば、赤字事業の存続は理解されにくいかもしれないが、収入を増やす努力をしていることや障がいのある方を企業就労させることで、税金を使う側から納税者になっていることを考えると赤字があっても事業を維持させていく意義はあると強く感じる。

### (4) 全国的な動き

就労継続支援A型事業所全国協議会が平成26年2月に設立された。設立の趣旨は、A型事業所の在るべき姿を全国的な情報交換と論議を通じて政策提言に繋げること、事業所の質的向上と障がい者の労働の可能性を拡大することである。全国にある事業所の中には2~3時間といった短時間勤務の事業所があり、報酬改定により、そうした事業所は減算されるようになっているが、適正な事業運営が求められている。A型事業所は、雇用契約に基づく生産活動の機会の提供、知識・能力の向上のために必要な訓練等を行なう。このサービスを通じて企業就労に必要な知識や能力を高め、最終的には企業就労を目指すことが求められるのではないかと考える。

## 6 まとめ

社会福祉法人が実施する就労継続支援A型では収益面での課題はあるが、利用者の想いに寄り添い、生活全般を整え、力を伸ばし、希望している企業就労を実現するという意義がある。地域の障がいのある方の雇用の場であると同時に企業就労へのステップの一つでもあることを広めていくことも求められていると感じる。就労継続支援A型でじっくり利用者に関わり理解した上で、企業就労支援をするという形態は、知的障がい等のある方にとってたいへん有効であることを証明している。

# 就労移行支援事業の円滑な在宅利用について

○堀込 真理子（社会福祉法人東京コロニー 職能開発室 所長）

山崎 義則（社会福祉法人東京コロニー 職能開発室）

## 1 はじめに

今春より、就労移行支援事業において在宅での利用が可能となった。就労継続支援事業A型、B型については2012年より既に可能となっている。

また、2013年より手帳のない難病者も福祉的就労の事業所が使えるようになったことを受け、様々な困難がありながら労働を目指す方々にとって、在宅での福祉的就労は新しい選択肢の1つとなった。

本発表では、昨年度制作した「在宅における就労移行支援事業ハンドブック」の研究過程において、最も検討が必要であった事項、および更なる検討を今後に残した事項などを振りかえり、改めてポイントをお伝えしたい。

## 2 従来の在宅IT訓練との違い

現在、障害のある人が在宅で受けられるIT研修の制度には、在宅就業支援団体によるトレーニングや、国の委託訓練事業（eラーニング）などがある。今回実施可能となった在宅での就労移行支援事業は、前述の2つの制度と比べると、「就職」を目標としてトータルのプロセスで利用者に関われるのが特徴であり、福祉的な手厚い支えを受けながら在宅雇用を目指す方に向いていると考える。

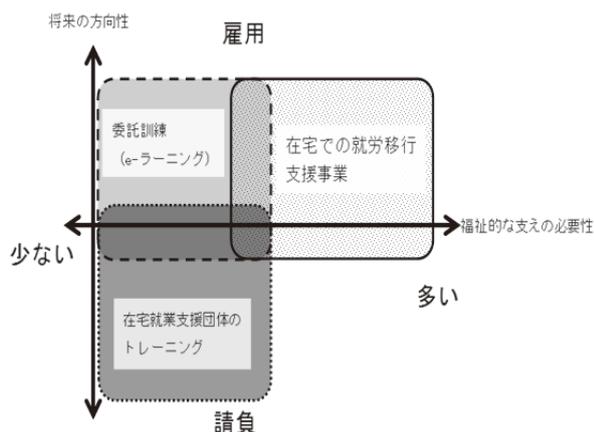


図1 在宅IT訓練（支援）の対象者範囲イメージ

## 3 在宅における就労移行支援事業の実施要件

従来の通所型就労移行支援事業の標準的なポイントをもとに、在宅ならではの留意点を次の項目で整理した。

- ・「在宅での就労移行支援」の受け入れ対象
- ・「在宅での就労移行支援」の実施事業所
- ・「在宅での就労移行支援」のインテーク要点

- ・「在宅での就労移行支援」の作業／就労訓練
- ・「在宅での就労移行支援」の職場開拓の要点  
そのうち、討論となったポイントの主なものを記す。

### (1) 対象となる利用者の要件

「就労を希望する65歳未満の障害者であって、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者」とした従来の要件を前提に、在宅での就労移行の実施がその方にとって最適かつ効果的な方法かをポイントとし、アセスメントで次の2つの留意点を満たす必要があると考えた。

#### ① 留意点1 通所の困難性

通所が困難であることが就労や訓練を阻害する要因の1つであり、在宅であれば就労や訓練の可能性がある人

#### ② 留意点2 在宅での事業実施の妥当性

就労移行支援事業の基本プロセスを、在宅で効果的に実施できる人

②が最も議論を必要とした点である。遠隔で支援を受けられるという訓練の性質上、自宅から出たくない人、対面を苦手とする人など様々な利用ニーズが考えられた。しかし、「在宅での職業訓練を一定期間で効果的に実施できるかどうか」が鍵であるので、結論としては、従来の「就労移行支援のためのチェックリスト」（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）（表1）をベースに、客観的かつ注意深く検討することが望まれるとした。

表1 就労移行チェックリストの一部

表1 「必須チェック項目」一覧	
日常生活	・起床 ・生活リズム ・食事 ・服薬管理 ・外来通院 ・体調不良時の対処 ・身だしなみ ・金銭管理 ・自分の障害や症状の理解 ・援助の要請 ・社会性
働く場での対人関係	・あいさつ ・会話 ・言葉遣い ・非言語的コミュニケーション ・協調性 ・感情のコントロール ・意思表示 ・共同作業
働く場での行動・態度	・一般就労への意欲 ・作業意欲 ・就労能力の自覚 ・働く場のルールの理解 ・仕事の報告 ・欠勤等の連絡 ・出勤状況 ・作業に取り組む態度 ・持続力 ・作業速度 ・作業能率の向上 ・指示内容の理解 ・作業の正確性 ・危険への対処 ・作業環境の変化への対応

表2 「参考チェック項目」一覧	
・仕事の自覚性 ・仕事の準備と後片付け ・巧緻性 ・労働福祉的知識 ・家族の理解 ・交通機関の利用 ・指示系統の理解 ・数量、計算 ・文字	

対面による気づきの機会が少なくなると、ケースによっては訓練効果を期待できないばかりか、結果として、意欲や可能性を引きだすチャンスを失ってしまうことにもなりかねないため、利用実施には総合的な判断が望まれる。

### (2) ICT環境の整備

訓練に必要なICT環境の整備に付いて、事業所負担とすべきか、利用者が準備すべきか、の検討も時間を要した。PC機器や訓練に用いるソフトウェアなどを利用者負担とすると購入を強要するなどリスクも考えられるため、結果としては、現段階では事業者負担にて準備する方向とした。

### (3) 実施事業所の要件

遠隔指導という環境から、ビデオ講義のような安易な支援が行われることのないよう、事業実施には条件を検討した（就労移行支援事業A型B型の在宅利用にも準じた）。

＜条件例の一部＞

- ・在宅で実施可能である訓練メニューの十分な準備
- ・在宅利用者への日々の連絡、助言と日報作成
- ・在宅利用者への定期的な訪問
- ・在宅利用者への緊急時の対応

利用者の居住地と利用事業所は極端に遠方でなく、対面の支援が無理なくできる距離とした。

また、事業所の設備基準も通所の就労移行支援事業所と同様とし、モラルに欠ける安易な参入の抑制を意図した。

### (4) 適正な事業実施について

適正実施をしているかどうかの外からのチェックとして、第三者評価やモニタリングの利用がのぞましいとし、努力義務とした。

### (5) インテーク等での在宅特有の評価の視点

通所ケースの視点に加え、在宅では支援が実施しにくい生活面の視点を入れ、自宅訪問時の注意項目等を検討した。

#### 自宅訪問時のアセスメント項目例の一部

- ・自宅の就労訓練の場所（固定の場所が望ましい）
- ・障害をカバーする支援技術（支援機器）
- ・作業時の姿勢
- ・医療、福祉のスケジュール（リハビリ、入浴等）
- ・地域の社会資源（支援団体等）

### (6) 雇用以外の就労の選択肢（出口）支援

就労移行支援事業は「雇用」を目標とする制度ではあるが、在宅就労を希望する利用者の障害や疾病を考慮すると、

作業量、作業時間等の制限から、標準的な一般就労だけでなく、短時間の在宅でのパート・アルバイトや、非雇用の自営など多様なゴール例を記した。

「一般就労への移行」を強く進めていくことの意義は大きいですが、重い障害のある人の働き方を検討していく時、量的な側面だけにとらわれることなく、質的な面の注視の重要性を喚起した。

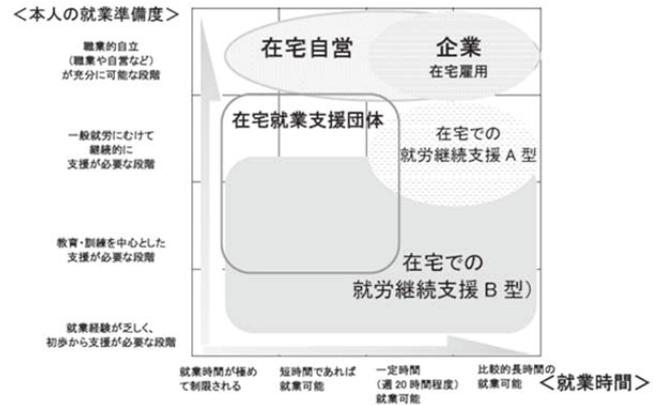


図2 本人の状況と出口の相関イメージ

## 4 最後に

就労移行支援事業を「在宅」で行うという新しい取り組みにあたって、ヒアリングでは、可能性の広がり期待するとともに、モラルハザードを心配する声も多かった。

新しい訓練のあり方を探る検討は、必ずしも完結したわけではなく、スタート後、一定の期間を経て、再度検討を重ねるべきと考えている。周辺課題も含め、残っている検討項目の一部を記しておきたい。

- (1) 定期訪問の回数等、適切な支援条件の検討
- (2) 一般雇用だけでない成果の評価（訓練等給付）
- (3) ヘルパー利用制限の解決（周辺課題）

（現行制度では、就労をしている時間や、就労移行支援事業、就労継続支援事業A型およびB型を利用している時間は、同時に公費ヘルパーの利用ができない。）

#### 【参考文献】

- 1) 『在宅における就労移行支援事業ハンドブック』  
在宅における就労移行支援」のあり方研究会(2014)  
平成26年度厚生労働科学研究  
「難病のある人の福祉サービス活用による就労支援についての研究」
- 2) 『重度障害者の在宅就業において、福祉施策利用も視野に入れた就労支援のあり方に関する調査研究』  
東京コロニー職能開発室(2010)

#### 【連絡先】

社会福祉法人東京コロニー 職能開発室  
堀込真理子  
e-mail : horigome@tocolo.or.jp