

企業への就労実績を踏まえ、関係機関との共有する場面を通して、 細い糸からワイヤーロープ程の強度にする、ネットワークづくり

城間 恵美子（障害者就労支援センターちいろば ジョブコーチ）

1 はじめに

障害者就労支援センター「ちいろば」は、沖縄県豊見城市にあり、「特定非営利活動法人ちいろば会」が運営、2008年11月に設立した。知的・身体・精神・発達・高次脳の5障害を対象に就労訓練を行っている。今年で8年目になり、11月現在で、47名が民間企業に就職した。障害を持っている彼等が就職し、地域で暮らすという時に、様々な困難に遭遇することも少なくない。「働きたい」という当事者の「夢・実現」のために現在まで、取り組んでいる地域や関係機関との連携を報告する。

2 地域との関わり

毎朝9時に職員と訓練生全員でビジネスマナーを取り入れた朝礼を行っている。

その後、清掃訓練として約40分間、事務所が入っているアパートの階段、廊下、駐車場、建物周辺の清掃を行い、住人の方に積極的に挨拶をしている。初めの頃は、こちらから挨拶をしても反応はなく素通りされていたが、約半年たった頃から、アパート住人の方から「毎日、きれいに掃除してくれてありがとう」と声をかけられるまでになった。また、近くのスーパーでは、週に2日、バックヤードで実習させていただき、その成果もありスーパー関係に就職の実績がある。

昼食を近くのコンビニで購入する訓練生がいますが、買い物時のマナー等などで、コンビニの店員に見守っていただけると、地域と温かい連携がとれている。



写真1 毎朝の清掃訓練

3 事例

22歳 男性

障害名 知的障害 (B2)

3歳の頃、母親と伯父の虐待で、近所の方からの通報により、児童養護施設に入所した。特別支援学校を卒業後に、児童養護施設を退所することになるのだが、身元保証人や経済面からアパート探しが困難であるとの相談が、学校の進路担当からあった。

当事業所の役員が、不動産を経営しており、障害者の自立支援に理解があったため、所長が保証人となり、特別支援学校卒業後、賃貸の古民家で生活援助を受け、半年間の訓練を経て、県内の大手スーパーに就職することが出来た。約3年間、古民家でのルームシェアを続けながら自立するためのお金を貯めて、今年の2月に職場近くのアパートで一人暮らしを始めた。金銭管理では、権利擁護の制度を利用し、現在まで就労の定着支援も継続している。



写真2 スーパーで働いている様子

4 オペレッタ「たいせつなきみ」

訓練生の自己表出訓練の一環として、年に1回、それぞれの障害特徴に合わせ、訓練生が演じる、オペレッタ「たいせつなきみ」の公演を行っている。物語は、いつも周りの目ばかりを気にして生きてきた主人公が、ありのままの自分を受け入れて生きて行こうと確信を持つストーリーになっている。障害を持つ彼等が演じることが重要で、自己肯定感を強め、観る人々に感動を与えてきた。これまでに、10回の公演を施設や地域の公民館のホール、昨年は、特別支援学校の創立50周年記念会での公演依頼があった。

また、隔年で開催される、参加型チャリティイベント「ハッピー大賞」がある。観客の方々をハッピーにしたチームに厳選なる審査の結果、「ハッピー大賞」が授賞さ

れるという遊び心もまじえたイベントを行っている。前回の参加者は、約300名で大盛況であった。年々、地域との輪が広がり、障害者と地域のつながりが強くなってきている。



写真3 オペレッタ「たいせつなきみ」

5 同窓会

毎年、10月の第4土曜日に卒業生の同窓会を行っている。今年で第7回目の同窓会を開催した。同窓会の場所としては、障害者に理解があり、働き続ける当事者を応援をしてくださるレストランで行っている。家族をはじめ市長や行政の担当課長、学校の先生方も参加して、共に祝ってくださった。自分の働いた給料から参加費が出せるという自信と誇りが就労を継続させていると考える。



写真4 第3回同窓会

6 防犯パトロール隊

今年の4月、特別支援学校を卒業したばかりの訓練生に向けて、地域の警察署の警部補を招き、「犯罪に巻き込まれない・犯罪に関わらない・心のブレーキを引くために」と題して特別講話を行った。後日、警察署からの依頼で「みんな笑顔で暮らしたいから心のブレーキ忘れはしない」を掲げて、「とみぐすく防犯パトロールちいろば隊」を結成し、6月30日に豊見城警察署から委嘱状の交付を受けた。第1回のパトロール隊の活動は、7月14日に大手

スーパーの玄関前でチラシを配り、第2回目はショッピングモール内で風船とチラシを配った。訓練生である彼ら自身が、心のブレーキを引く勇気と大切さを知ることが、就労訓練そして就職、さらに一人一人の人生において大きな意義があると考えている。



写真5 防犯パトロール ちいろば隊



写真6 防犯パトロール ちいろば隊

7 おわりに

地域に開かれた事業所として、共に幸せな社会を創ることを指標とし、一つ一つの出来事を丁寧に積み重ねる事と、関わって下さった方々に対しての近況報告やお礼状を欠かさない事で、ここまでのネットワークが広がり、強い味方（応援団）ができ、活動に力を得ている。

これからも、「一期一会」を大切に、地域との関わりを強め、そして、深めていきたいと願う。

【連絡先】

城間恵美子
 特定非営利活動法人 ちいろば会
 障害者就労支援センターちいろば
 〒901-0201
 沖縄県豊見城市字真玉橋327番地 フィエスタdeアスル3-A
 TEL (098) 856-2115 FAX (098) 856-2015
 e-mail : chiroba.agape.327@rose.plala.or.jp

東京都大田区における就労移行支援事業所連絡会の意義と展開 —自治体支援から考える—

○富田 文子(立教大学 コミュニティ福祉学部福祉学科 助教)

木伏 正有・徳留 敦子・村田 亮・滝本 裕弥(大田区立障がい者総合サポートセンター 就労支援調整係)

1 はじめに

就労移行支援事業所制度が設置されて以降、多くの事業所が開所し、障害者の企業就労への門戸が開かれている。近年の障害者雇用率の達成企業割合から見ても、企業の障害者雇用への意欲は向上しつつあり、就労移行支援事業所への期待はますます高まっている。そのために、各事業所には、業務内容や就業形態、時間、給与、職場環境等の個々人のニーズに合う、雇用情報や企業開拓が必要である。

2 大田区就労移行支援事業所連絡会の構成と内容

東京都大田区では、就労移行支援事業所連絡会（以下「連絡会」という。）を継続的に開催している。その結果、各事業所はプログラムの特徴や支援対象を相互に理解し、課題やノウハウを共有することができる。連絡会の事務局は、大田区が直営する大田区立障がい者総合サポートセンター就労支援調整係が担い、2か月に1度開催している。区内9か所の就労移行支援事業所と、1か所の自立訓練（生活訓練）事業所で構成されている。参加は任意であるが、就労移行支援事業所が新設された際、連絡会への参加を呼び

かけており、ほぼ全ての事業所が参加している。

連絡会の内容は、各事業所の2か月間の報告、新規就労者や企業実習の有無、事業所の利用状況、好事例・困難事例等の情報共有を行う。また、事務局から雇用情報や、就労移行支援事業に関する諸制度等の連絡をする。加えて、学卒者の就労継続支援B型事業所でのアセスメントの方法並びに受け入れ体制や、その他連絡会が主催して開催する事業についても話し合いを行う。

3 大田区内の就労移行支援事業所の特徴

平成28年7月26日に行われた連絡会に参加し、区内就労移行支援事業所9か所の、利用状況等の概要について調査を依頼した。調査時点は、平成28年7月31日現在とした。

各事業所の特色を明らかにするため、①定員数、②利用者数、③待機者数、④定着支援者数、⑤主な対象障害者、⑥就労支援事業所における主なプログラム内容、⑦回答者の属性(機関名/役職/事業所開所年月日/回答年月日)の7項目を設問とした。調査結果を示す(表1)。

表1 大田区内の就労移行支援事業所の概要一覧(平成28年7月31日現在)

No.	事業形態	運営法人 ^{※1}	定員数	利用者数	待機者数	定着者数	主な支援対象障害 ^{※2}	主なプログラム ^{※3}		
1	多機能	非営利法人	6	7	0	35	知	作業訓練(清掃)	パソコン訓練	面接練習
2		非営利法人	7	9	0	10	精	作業訓練(公園清掃/ポスティング/等)	パソコン訓練	ビル清掃講習
3		非営利法人	6	8	0	12	身精知高発	パソコン練習	面接練習	企業見学・実習
4	単機能	営利法人	20	36	1	55	精発	グループワーク(ビジネスマナー/SST等)	個別訓練	職場体験実習
5		非営利法人	20	8	0	6	身精知高発	作業訓練(クリーニング)	作業訓練	パソコン訓練
6		営利法人	20	12	2	4	身精知高発	パソコン練習	グループワーク(マナー講習含)	職業生活支援
7		非営利法人	20	24	0	6	精高発	学習訓練(SSTを含む)	パソコン訓練	アサーショントレーニング(マナー講習含)
8		非営利法人	20	11	0	8	身精知高発	作業訓練	職業評価	講座
9		営利法人	20	1	0	0	精	講座	パソコン訓練	グループワーク

※1 運営法人については、株式会社等を営利法人とし、社会福祉法人・NPO法人・一般社団法人等を非営利法人とする。

※2 主な支援対象障害については、身体障害を「身」、精神障害を「精」、知的障害を「知」、高次脳機能障害を「高」、発達障害を「発」と示す。

※3 左から記載順に表示

4 就労移行支援事業所連絡会の展開

就労移行支援事業所は、全ての障害種別を支援することを前提としつつも、主な支援対象を選択することで、障害種別のニーズに応じた支援が可能な場合がある。地域内の事業所が競合し、利用者を確保することは、就労希望者に合う事業所を探すことが困難となる。逆に、各事業所の特

徴を関係機関に示すことで、利用者のアセスメントに基づく事業所を提案しやすくし、空き状況のみでの利用を防ぐことができる。同様に、企業に対して、訓練プログラムや定着支援の方法を具体的に説明することは、連携を促進し、新たな雇用につなげられる可能性がある。つまり連絡会は、相互の連携のみならず、各事業所の特徴を支援機関や企業

に説明することで、適切な障害福祉サービスの提供と利用を促進する役割を担っている。そして、事業所間の競合と共存を可能にする。これらの実現のため、連絡会として、平成27年度に2事業を実施した（表2）

表2 平成27年度就労移行支援事業所連絡会の開催事業
(人数)

事業名	対象	参加者数
就労移行支援事業所説明会	支援機関	68
就労移行支援事業所見学会	企業	5

(1) 支援機関向け就労支援事業所事業所説明会

ハローワークや特別支援学校、福祉事務所、保健所、相談支援事業所等を対象に、平成27年7月に実施し、68名が参加した。各事業所の概要と支援プログラム内容を説明し、概要を冊子にして参加機関に配布した。参加機関には、利用者支援への継続的な活用を依頼した。

(2) 企業向け施設見学会

平成27年10月に、ハローワーク雇用指導官に協力を依頼し、区内企業の中から、障害者の雇用に支援を必要とする企業を対象とした。事務系と作業系の3か所の就労移行支援事業所の見学会を実施し、5名の企業担当者が参加した。その後、参加した1企業が、他の就労支援関係事業への参加や、支援機関・利用者による企業見学会が開催できた。

5 就労移行支援事業所連絡会における意義

連絡会と各事業の実施状況から、就労移行支援事業所連絡会の意義を3つの側面から捉えることができる。すなわち、参加する「就労移行支援事業所としての意義」と、様々な「利用者等としての意義」、そして事務局を担う「自治体としての意義」である。

(1) 就労移行支援事業所としての意義

参加している事業所においては、連絡会の効果を機能別に見ると、以下の4つが考えられる。「事業所間の連携と協働」は前提であり、その上で情報交換による「困難事例への対応能力の向上」があげられる。それは、「企業への支援力の強化」を示しており、何より、各事業所がその「特徴を生かした利用者の確保」につながると考える。

(2) 利用者等における意義

連絡会は、それぞれの支援主体に、様々なメリットをもたらしている。まず利用者にとって、各事業所における主なプログラムを通して、機能別の4つの効果を得ることができる。また、ハローワークや学校、医療機関、その他の支援機関には、多様な就労希望者のニーズに応じて事業所を選択することが可能になる。それは、広く障害のある住民への支援と位置付けることができる。そして企業には、自社に合う人材の確保の可能性が広がると考える。

(3) 自治体としての意義

自治体は、住民である利用者へ、適切な障害福祉サービスを提供することが求められているが、全てを直接提供することはできないだけでなく、多様なニーズが存在する。そのため、様々な事業所が、それぞれの特徴に応じたサービスを提供している。自治体は、事業所が競合することでサービスの質を、そして、事業所数を存続させることでサービスの量の維持・向上が可能になる。つまり、各事業所に適度な競合意識を持たせることによる、サービスの質の向上としての意義である。そして、相互支援の機会の提供による事業所確保という意義であり、これは適切なサービス量の確保にもつながる。

以上のように、連絡会の意義は、参加事業所における意義を中核として、それらの効果を活用できる利用者や関係機関等における意義として整理することができる。そして、自治体はこれらの意義を包含しながら、自治体としての意義を生み出していると言える（図）。

地域において、住民ニーズに対応可能な事業所の適切な運営に関しては、自治体による側面的な支援が不可欠であると考える。

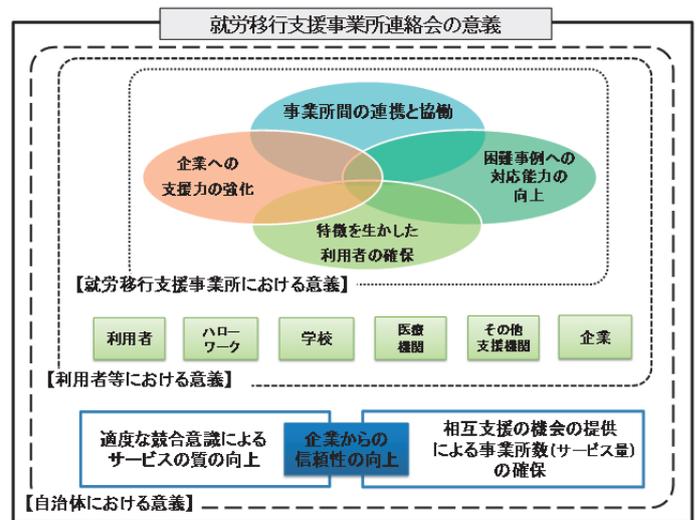


図 就労移行支援事業所連絡会の意義

6 今後の展開

本研究は、東京都大田区に限定しており、他の自治体でも、同様の事業が行われているのかを比較検討する必要がある。同時に、各事業所に直接、連絡会に参加する意義を調査することで、その効果と課題をさらに明確化していきたい。

【連絡先】

富田 文子
立教大学 コミュニティ福祉学部 福祉学科
〒352-8558 埼玉県新座市北野1-2-26
048-471-7249fumiko-tomita@rikkyo.ac.jp

働く障害者等の立ち寄り型ピアサポート拠点の試み

○山下 浩志（特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会 事務局長）

○日吉 孝子（特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会 事務局員）

1 はじめに

当会は10年間、K市障害者就労支援センター（以下「センター」という。）を受託し、利用者の状況や希望に合せ多様な形の就労を支援し、就労現場外でも交流できる場を定期的に設けてきた。特に当会本部の自主事業である世一緒（よいしょ）の当番やそこを拠点とした語る会、グループワーク、仕事発見ミッションや各種地域イベントの参加等の役割が大きい。就労を支えるこれらの活動があったからこそ、センターの受託者が変わっても、混乱なく定着支援ができています。いま模索中である、仕事や活動帰りに立ち寄り相互に情報交換できる場の運営と課題について報告する。

2 K市就労支援センター受託10年間の実績

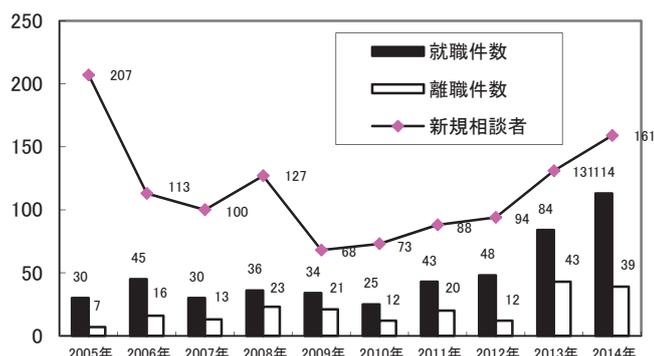


図 新規相談者、就職件数、離職件数の推移

センターの支援対象は①障害のある者、②障害のある者を雇用した、あるいは雇用しようとする事業所、③支援者全般（家族、知人、関係機関担当者等）で、就職～職場定着～働き方の変更～離職までを就労支援の視野にいれた。

センター受託最終の2014年度、障害のある者本人、事業所、関係機関からの相談件数は、いずれも過去最多であり、就職者数も最多を記録した。また、最近3年間に就職して離職した65人の顛末は、39人が再就職、26人中2人は再就職を目指し求職中で、その他24人は再就職困難（就労意欲が減退している者、療養を要する者、居所不明）である。

離職するにはそれ相当の理由があること、よってその後の顛末も納得できるものである。就労後の定着支援が効を奏していることを示唆している。

3 利用者の状況の変化

近年、障害があることに加え、多様な困難さ（生活困窮、

シングルマザー・シングルファザー、被虐待体験、家族のなかに複数の障害者がいる者、家族や親族等の支援がない単身者）が重複して、就労困難の状況にある相談者のセンター利用が増えた。多くは、他者と相談し合ったり情報交換したりする関係が乏しく、悩みを一人で抱え込んだり、自身では事の重大性に気付かない場合も少なくない。

その結果、ストーカー、窃盗といった犯罪に属する行為への緊急対応や、過去のDV被害のフラッシュバックで集中できないことへの支援、生活困窮状態への制度情報提供をはじめ、多様な支援が必要になった。

この点で、何も問題がなくとも日常的に近況報告に顔を出せる場としてセンターが存在していること、そして本部事業によるピアサポートの場・世一緒（よいしょ）の存在は大きな意味があった。多様かつ複合的な困難を他者と共有しながら、それらが支障にならないような働き方を、地域の職場の中で開拓し、就労を進めてきた。

4 就労現場外での利用者同士の交流の場

当会は、センター受託前から本部の自主事業として、センター及びハローワークの至近距離に、世一緒を開設した。ここは、一般就労をめざしたり、現に就労している障害者だけでなく、福祉施設利用者やひきこもっている者、また関係者等が誰でも気軽に立ち寄ることができる。そして、職場見学や体験やグループでの請負仕事を含む、多様な形で地域の企業や役所等の職場に参加してゆくための活動を進めている。適用できる制度がなく、財源が限られるため、鍵の開け閉めや清掃、来客対応などは、就労や通所をしていない障害者が、若干の手当を得て当番を交代で務める。ここに少数の関係者が無償・一部有償のサポーターとして関わる。

しっかりした態勢がないことにより、障害者等が自分の体験に基づき、自分の言葉やスタイルで他者と関わり、失敗からも学びながら交流の場を育て、就労困難・生活困難な状況を生きぬく多様な活動を編み出した。ここでは、グループワークと仕事発見ミッションを紹介する。

(1) グループワーク

世一緒を訪れた障害者のうち、就労または通所中でない者の多くが、できる仕事があれば働きたいと言う。彼らに「エントリー票」に必要な事項を記入してもらい、仕事が入った時に当番から予定日時・集合場所を含めて電話連絡を入れる。その作業が希望に合い、その日時に体調や都合

が合えば参加が決まる。これまでに192人がエントリー票を提出し、うち99人がグループワークに参加している。

このグループワークのうち、県立公園の花壇整備作業は、年間を通して行い、面積も広いいため、花の植え替え時等には福祉施設や院内デイケアにも呼びかけ、時には50人近くで行うこともある。さまざまな障害者や支援者全員とその場でミーティングを行い、管理事務所職員等と共に働く機会もあり、地域の中で共に働いて生きる実感が得られると好評である。

(2) 仕事発見ミッション

工賃が得られるグループワークだけでなく、他の諸活動にも参加している障害者が主な対象。障害者二人がペアになり、ショッピングモールやコンビニ等に飛び込み訪問し、職場見学や体験の機会提供を打診する。40件飛び込んで1件OKをとればよい方だが、コミュニケーションが苦手な障害者のトークがすぐに理解できない店員等が逆にいる訊いてくれるなど、障害者たちにとってしっかり社会参加している実感が得られるため、一度参加すると継続して参加する者が多い。

ただ最初の抵抗感があり、これまでの参加者は59人。2007年秋から始め、延べ7064事業所を訪問し、153事業所で短時間・複数での職場体験を受け入れていただいた。

5 センター受託終了後の世一緒の活動の変化

受託終了後、半年を経た頃から、世一緒の当番スタッフの半数余りを含む障害者たちが、企業や就労A事業所等に自立していった。家族や支援者よりも、本人が動き、開拓して行った。中には、世一緒で行っている月曜日の求人広告チェックと仕事発見ミッションに学んで、新聞折り込みでパート募集を見て電話し、面接で障害者雇用として採用を勝ちとり、後からセンターやハローワークに話を付けた知的障害者もいる。

一方、センターからの新規相談者紹介はとだえ、新規の紹介はハローワークや生活支援センター等から時折あるだけになった。世一緒に就労準備中の者たちがあふれていた情景が変わるに従い、センターやハローワークに来たついでに、就労中や離職後の者が前より多く立ち寄るようになった。

仕事発見ミッションは対象者が少なくなりめったに行っていないが、離職後や生活保護受給中およびひきこもっている者たちのグループワークへの参加が増え、新たな仕事を増やしている。

土日・祝日のイベントには、就労者や日中活動参加者が多く参加しており、越谷花火大会時に世一緒の前で行った夜店には、かつて仕事発見ミッションなどでがんばった21名の障害者達が手伝いに来るなど、40名の関係者が交流した。

6 働く障害者等の立ち寄り型ピアサポート拠点の試み

センターを受託終了時、継続就労者が約300人、支援登録者が約520人、登録せずに相談対応した人は10年間でその倍近くいたと思われる。毎年増加してゆく利用者に対し、職員体制はほとんど変わらないので、問題があっても潜在化していたり、問題がない者ともそれなりにかかわりを持っていたのは、ガイダンスやセミナーなどセンターが実施してきた毎月のプログラムや世一緒の存在によるところが大きい。センター受託は終了したが、就労を切り口にした障害者等のピアサポート的なつながりを、世一緒を拠点としてさらに進めていきたいと考えた。

(1) たそがれ世一緒

そのために本年7月からスタートさせたのが、ふだんは10:00~16:00開けている世一緒を、当面木曜の16:00~19:00も開き、通所や勤務の帰りに立ち寄りやすいようにし、「たそがれ世一緒」と命名した。ここでは、ふだんの当番スタッフではなく、地域で周りの人々の介助を得て自立生活している重度の障害者が、ご近所のサポーターと組んで、ホスト役を務める。障害があっても地域で共に生きるイメージをふくらませ、それと併せて各々の働き方や暮らしを交流し合える雰囲気づくりに留意した。

(2) 世一緒NOWの発行とアンケート

過去にグループワークのエントリー票に記入した192人に向け、ニュースレター「世一緒NOW」を発刊し、アンケートの返信用はがきを同封して送った。4こまマンガ入りで、現在の世一緒の活動メニューと15人の障害者の近況を載せた。徐々にアンケートの回答が戻ってきており、他県への引っ越し、結婚、入院など、数年の間にさまざまな境遇の変化があったことがわかってくる。

7 当面の課題

当会は、多様な就労支援を、障害者の個別支援の面だけでなく、受け入れる職場との相互関係の支援と考え、誰もが働きやすい地域づくりの一步として取り組んできた。センター受託終了後のグループワークの拡大や立ち寄り型ピアサポート拠点の試みにより、地域づくりはその第2段階に入った。ただ、世一緒のがんばりにも限界がある。折しも、イベントを共にしてきた主婦たちの店や農業を始めた若者や廃業の境目にある伝統工芸家などから、障害者を含めた仕事おこしの相談を受けている。企業からの雇用や請負の相談も来ている。世一緒という一極でなく、地域にくつつもの職場参加の極を有するピアサポートネットワークの構築が、当面の課題である。

【連絡先】

山下浩志 特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会
e-mail: shokuba.deluxe.ocn.ne.jp

地域の就労支援の現状把握に関する調査研究

－障害者就業・生活支援センターの現状把握と分析－

- 浅賀 英彦（障害者職業総合センター 主任研究員）
武澤 友広（障害者職業総合センター）
松本 安彦（秋田労働局）
森 誠一（千葉障害者職業センター）

1 はじめに

障害者就業・生活支援センター（以下「就生センター」という。）は、身近な地域において障害者からの相談に応じ、必要な指導、助言その他の支援を行う機関として平成14年から設置されている。近年においては、精神障害者、発達障害者等に対する支援の増加が著しく、連携の対象となる支援機関も多岐にわたっている。

本調査研究においては、アンケート調査・ヒアリング調査により就生センターの状況について把握し、地域の就労支援ネットワークとその中での就生センターの現状・課題を提示することを目的とする。

2 アンケート調査

(1) 調査対象

運営期間が1年未満のセンターを除く全ての就生センター（321所）に調査票を郵送し、124センターから回答が得られた（回収率：38.6%）。

(2) 調査時期 平成27年7月～9月

(3) 調査項目 「利用者の課題と支援内容」「支援体制や環境面の課題」「関係機関との連携状況」など

3 ヒアリング調査

(1) ヒアリング調査の目的

就生センターに対するヒアリング調査は、アンケート回答を基にしながら「地域（対象圏域）の状況」、「就生センター運営法人の状況」、「就生センターの業務展開等の現状・課題」とこれらの相互関係を聴取する中で、就生センターの現状・課題とその背景について把握することを意図して実施した。

(2) ヒアリング調査の実施

アンケート調査に回答した124センターの中から、その回答内容等より上記(1)の観点で特に参考になるとと思われるセンターを選定した。そこから、対象圏域の規模・特徴のバランス等にも配慮して絞り込んだ20センターに対し、平成27年10月～12月に実施した。

(3) ヒアリング調査の項目

次のような項目について実施した。

ア 就生センターの業務

①アセスメント、②マッチング、③職場実習、④雇用の場の確保、⑤職場定着支援と生活支援、⑥企業ニーズへの対応、⑦障害別の支援

イ 他機関との連携

①就労系障害福祉サービス事業所等との連携、利用者の就労移行の促進、②精神障害に関する医療機関との連携、③学校（特別支援学校、一般校）との連携、④ハローワーク・地域障害者職業センターとの連携、⑤自治体独自の就労支援機関・事業の状況及びこれらとの連携（自治体独自の障害者就労支援施設、自治体による就生センターに対する上乘せ事業、職場実習助成等）、⑥ネットワークの構築・運営（ネットワーク会議・就労支援部会、ケース会議、情報共有の仕組み等）

ウ 就生センターの成り立ちと母体法人との関係

エ 今後の就生センターの方向性・課題

4 就生センターの現状と課題

上記の調査結果から、次のような点が就生センターの現状と課題に関するポイントとして抽出された。

(1) 地域における支援ニーズへの対応の視点から

就生センターは「労働」と「生活・福祉」のサービスをつなぐ機関としての役割が期待されているが、それゆえに地域におけるセンターの役割・機能については広範に期待されがちであり、就生センターに対する地域のニーズと実際にセンターが供給できるサービスの間にはギャップが生じがちである。これを埋めているのは、母体法人による種々のバックアップ（人材・ノウハウ等のソフト面、スペース等のハード面）、自治体の独自措置（独自の就労支援センターの設置、就生センター事業の補強措置等）、地域における就労系障害福祉サービス事業所・医療機関・教育機関・ハローワーク等との関係構築（業務分担の調整、就労支援を促進するための他機関への働きかけ（アクティベーション）、ネットワーキング等）である。

(2) 業務面での課題

ア アセスメント

就生センターにおけるアセスメントは、大別すると①相談の中でこれまでの成育歴・支援歴や家族を含めた状況、

本人の自己認知や希望などを丁寧に聞きつつ行うもの、②パッケージ化されたツールや模擬的な支援場面を活用し、その実施結果や実施経過の観察によって行うもの、③就労系障害福祉サービス事業所での作業訓練等の状況の評価するものに分かれると考えられるが、今回のヒアリングを通じ、このどれを重視するかについて就生センターによって意見や方針の違いがあることがうかがわれた。

また、a) ②の実施に関し、地域障害者職業センターとの距離が遠い場合等には、地域障害者職業センターとの連携に制約があること、b) ③の実施に関し、最近支援対象となるケースが増加している発達障害者等について適切に行うことができる就労系障害福祉サービス事業所が一部であること、c) 地域の就労支援ネットワーク全体としてのインターク・アセスメント機能が不足しており、適当でない支援機関に誘導されることがあること等の問題が意識されていた。

イ 職場定着支援

就生センターにおける職場定着支援は、対象者が累積的に増加することや、生活支援との関連など就生センターの特徴を生かした支援が必要であることなどから、今後ますます重要性が増していくと認識されている業務であるが、連携における課題が最も多い業務でもある。就労移行支援事業所との役割分担、特別支援学校卒業生に関する学校との役割分担、さらにジョブコーチとの関係は各センターが常に意識せざるを得ないところであり、その中には次のような要因も関係してくる。

- ① 就労移行支援事業所が定着支援の終期を定めたい意向を持つ場合があること、特別支援学校も就生センターにシフトする前提での定着支援を行う場合が多いこと
- ② 支援対象者の中で、支援のフェードアウトまでに時間がかかると言われている精神障害者や発達障害者の比重が高まっていること

また、定着支援において生活支援の視点が重要であるとの指摘は多いが、今回のヒアリングにおいては、生活支援に深入りすると就労面での支援がおろそかになるというジレンマや体制上の制約もあり、就生センターが自らどこまで生活支援を行うべきかについては悩みの多い状況が把握された。生活相談・支援を行う相談支援事業所との関係も今後の推移を注視すべき部分である。

ウ 企業ニーズへの対応

企業・職場のニーズ対応に関しても、平成30年に予定されている精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える改正法施行に向けて障害者雇用ニーズが高まっていることを背景に、大都市圏では企業の障害者雇用ニーズへの対応について真剣に考えている就生センターが多く、このことは、就生センターが就労系障害福祉サービス事業所に対して一

般就労への移行を働きかけることの背景要因になっている面もある。今回の調査では、ハローワークや地域障害者職業センターとの連携により雇用率未達成企業に対する当該企業に適した障害者雇用の提案を積極的に行っている就生センターや、企業の雇用管理に対するコンサルティングへの課題意識を持っている就生センターなどがあることが把握された。

(3) 他機関に対するネットワーキングとアクティベーション

就労の支援・促進には就労系障害福祉サービス事業所を始めとする地域の多くの社会資源の意識の統一・ノウハウの底上げや情報の共有が必要であるが、地域の就労支援ネットワークが未確立であったり、地域の社会資源の就労支援機能が十分ではない状況の中では特に、地域の就労支援ネットワークのコーディネート（ネットワーキング）や地域の社会資源の就労支援機能の活性化（アクティベーション）が必要である。その役割は就生センターに期待される面が大きく、現にそのような使命感や役割意識をもって活動をしている就生センターも存在する。

今回の調査でも、他機関に対するアクティベーションやネットワーキングについて使命感や役割意識を持って取り組んでいる就生センターが一定程度把握された。具体的には、他機関に対するセミナーや個別的な助言のほか、共通シートによる情報共有の推進、ネットワークによるマッチングシステム構築の例もあった。

しかしながら、そもそも実効性のあるアクティベートやネットワークの方法は地域性に大きく左右されるもので、自立支援協議会就労支援部会を活用するなどある程度の共通的方法はあるものの、そのみで十分というわけではなく、地域の状況、社会資源の状況、それら関係主体の意識・活動の状況等々によって柔軟に戦略を立てて行う必要がある。

このような活動は長期的にはセンターの就職・定着の成果に反映されると思われるものの、短期的・即効的には反映されにくい。このため、このような活動について努力の状況を個別に把握することが必要であり、これを情報共有することも有意義であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 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 資料シリーズ No. 94 地域の就労支援の現状把握に関する調査研究Ⅱ－障害者就業・生活支援センターの現状把握と分析－(2016)

【連絡先】

浅賀 英彦
障害者職業総合センター
e-mail : Asaka.Hidehiko@jeed.or.jp