

メンバープロジェクト活動から地域コミュニティへのアプローチ ～一人ひとりの多様な力を活かすGive & Takeの取り組み～

柳田 貴子（LITALICOワークス五反田 職業指導員/センター長・管理者）

1 メンバープロジェクト誕生のきっかけ

昨年8月五反田センター開設の折、訓練生（以下「メンバー」という。）から「職員（以下「スタッフ」という。）は何を提供してくれるのですか？」といった発言が多く聞かれていた。

支援者としての役割はもちろん果たしながらも、私たちスタッフには、「活動の主体者は、ひいては、人生の主演は自分自身である」との思いをお互いに持ちたい」との思いがあった。

まずは、メンバースタッフ全員参加型の改善会議（「五反田よくする会議」のちに「五反田みらい会議」）を毎月実施（図1）。その中で提案されスタートしたのが、メンバー主演のプロジェクト活動である。



図1 改善会議でのプレスト

2 メンバープロジェクトの目的

「楽しいだけでなく、就職活動および就労、その後の人生に繋がること」を前提としつつ、多様な力を活かしながら、活動を展開していくことを決めた。

3 プロジェクトの概要

参加は任意、加入も卒業も自由。それぞれ担当スタッフがサポーターとして付き、定期的に運営会議を行っている。

(1) 総務プロジェクト

主に消耗品の在庫管理・発注や、全体清掃の企画運営を行う縁の下での力持ち。プロジェクトの中でも最も職場で活きる実践的な活動と言える。就職後、総務部の一員として職場で活躍している参加メンバーの事例もある。

(2) カフェサンクプロジェクト

「cinqサンク」とは、フランス語で五反田の「5」、英語の「thank（感謝）」の意味も込めたダブルネーミング。土曜午後はマシンでコーヒーを淹れ、「構えないコミュニ

ケーション」「就職後にも役立つ余暇活動」の時間として企画運営。各種ゲームやものづくり、就職者も参加しての座談会、テーマ別トークなどのほか、体力づくりのスポーツや街歩きも人気企画。コンセプトは「コミュニケーションを通じて成長、悩み解消の場をつくる」「一人ひとりの個性が活かせる場にする」。

(3) 図書ソムリエプロジェクト

「センター書籍をもっと活用しよう！」という目的で、新刊の入荷（隔月で買い付け）、ポップ&ブックレビュー作成（図2）、リクエスト対応などを行う。

この活動を機に、本がもつ集中力アップ・リラックス効果を知って手に取るメンバーが増えた。また、本を介したコミュニケーションも活発になった。

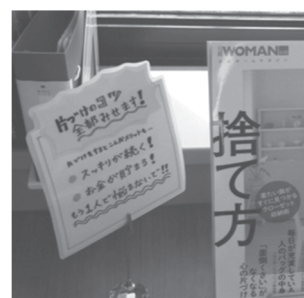


図2 新刊ポップ



図3 センター掲示

(4) Give & Takeプロジェクト

昔、地域センターなどでよく見かけた「あげます・譲ってください」の掲示板をヒントに始まった。

「自分が提供できるもの」と「人から得たいもの」をシートに記載して掲示（図3）。マッチングをはかるコミュニティである。

例えば「簡単な就活メイクを教えてほしい」というgiveに「時短メイクテクニック教えます!」というtakeでマッチング。「自分は何もできない」と言う人も、takeを見て「あ！これだったら自分もできる」と喜んでgiveを出すことができ、人の役に立ったという自信に繋がっている。

4 プロジェクト活動の発展

(1) コラボ企画

各プロジェクトが活発になり、「一緒にやったら面白いのでは」という声があがった。カフェサンク×図書ソムリエ「ブックシェアマーケット」、カフェサンク×Give & Take「メンバーの得意を活かした講座」（例：水墨画、

簡単オススメ料理、サプリメント知識など）等の企画を実施。メンバー同士の交流を促進している。

(2) 広報活動

家族、地域の関係者などにむけて、自分たちの活動を紹介する機会が増えている。

- ①ウエルカムプログラム（新規利用メンバー向け）
- ②家族会および家族参加イベント（図4）
- ③各種イベントでのプレゼン
- ④センター広報誌掲載



図4 家族参加のカフェサング・テラリウムづくり

5 センターから地域へ

(1) メンバーと地域団体との交流スタート

協働による豊かなまちづくりを進める「協働ネットワークしながわ」会員の皆さん15名がセンターを訪問。メンバーの活動発表を聞いていただいた。多くのGive & Takeの提案をいただき、まさに協働のきっかけとなった。

(2) ミニフェスタ！の開催

「開設一周年記念活動報告会」第二部として、Give & Takeミニフェスタ！を開催。地域の関係機関や企業の方々、家族、総勢26名での交流となった（図5）。



図5 Give & Takeミニフェスタ！

寄せられたgiveの一部を紹介する。

- ・最終面接のポイント！（企業）
- ・クレーム電話対応のちょっとしたコツ（企業）
- ・高次脳機能障害の年令診断について（医療）
- ・筋肉の付け方！（教育）
- ・主婦歴30年が教える作り置き料理（家族）
- ・気軽に楽しめるスポーツを一緒に！（NPO）

6 プロセスからの考察

最初から順調だったわけでは決してなく、むしろ悪戦苦闘の連続であった。しかし、「主体性」と「多様性」がテーマの軸として確立した時から、軌道に乗ったと言える。

(1) メンバーが実感できる成果

表 活動で得られたとを感じるもの一覧

コミュニケーション力	自分で行動すること
就活でのアピール	傾聴すること
会議を体験すること	議事録を取ること
異なる意見とまとめること	提案力・行動力
人前で話をする経験	誰かの役に立つこと
予算をたてる	達成感を得る
協力して物事を進める	自分にもできるという自信
人に喜んでもらえる	余暇活動などの新たな発見

(2) プロジェクト活動の課題

- ①プロジェクト活動と訓練・就活とのバランス
- ②意見が分かれたメンバーとの関係性維持
- ③卒業（就活専念や就職等で）に対応できる体制づくり

(3) 今後の展開と展望

- ①Give & Takeフェスタ！の開催
- ②複数企業との連携で、障害者雇用で働く社員の皆さんと
- ③通信制高校や放課後等デイサービスの生徒さんと
- ④もっと気軽に交流できるツールの設定

7 「働く」を支えるコミュニティとして育てる

私たちは、就職自体がゴールではなく、「働くことを通じてより良い生活と人生をともに実現すること」をめざしている。「地域で自分らしく暮らす」ということは、職場定着支援とは違った側面で、その人の「働く」を支えるものとなると確信する。

現在のプロジェクト活動を、地域の皆さんとともに、よりオープンなコミュニティとして育てていきたい。

そして、障害あるなし関係なく、「自分に合ったコミュニティを選ぶ」「コミュニティの一員としてその人らしさを発揮する」「コミュニティを創造する人になる」力を蓄えるべく、その土台づくりとして活動を進めていきたい。

自立支援協議会を通じた就労支援体制の構築に関する一考察

○野村 聡（柏市障害福祉就労支援センター 専門監）
○佐藤 敦（障害者就業・生活支援センター ビック・ハート柏）

1 はじめに

近年、障害者雇用施策の整備・充実に伴い、企業による障害者雇用が推進されたこと、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等、障害者の就労支援サービスが充実したことにより、障害者の社会参加や社会的自立が進んでいる。

就労支援サービスの充実に伴い、多くの福祉事業所が混在する中、地域における就労支援体制の構築が重要となり、質の高い就労支援サービスや仕組みづくりが、市町村に求められている。

本稿では、当市において取組んでいる自立支援協議会はたらく部会（以下「はたらく部会」という。）での取組みをもとに、市町村における就労支援体制の整備のあり方を考察する。

2 当市及び自立支援協議会について

(1) 市の概要

柏市は千葉県北西部に位置し、人口42万人のベッドタウンである。都内へ1時間弱で通勤が可能なため、都内へ通勤する市民も多い。市の中心地は商業施設等が多いが、少し車を走らせると自然が豊かな場所もあり、賑わいと自然が調和された街である。平成17年4月に旧沼南町と合併し、平成20年4月より中核市へ移行したことで、福祉事業所の許認可等の業務も市で実施している。

平成29年3月末時点での障害者手帳所持者数は、16,481人となっており、障害種別は次のとおりである（表）。

表 柏市における障害者手帳所持者数

区分	18歳未満	18歳以上	計
身体障害者手帳	257人	10,954人	11,211人
療育手帳	857人	1,693人	2,550人
精神障害者保健福祉手帳	47人	2,673人	2,720人
計	1,161人	15,320人	16,481人

(2) 自立支援協議会の概要

当市では、平成21年度より市単独で自立支援協議会を設置し、現在に至っている。当市では全体会の下に専門部会を設置し、その特徴として専門部会の活動が活発なこと、専門部会の活動を通じて現場職員や事業所等によるネットワーク構築や支援技術のスキルアップを図っている等があ

げられる。

なお、専門部会については、次のとおりである（図1）。

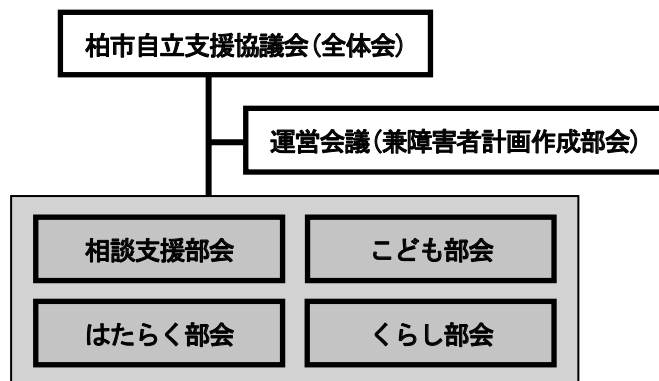


図1 柏市自立支援協議会組織図

(3) はたらく部会

専門部会の1つであるはたらく部会は、企業就労を目指す障害者を支援する一般就労連絡会と、就労継続支援A・B型事業所に通所する障害者を支援する福祉的就労連絡会で構成されている（図2）。

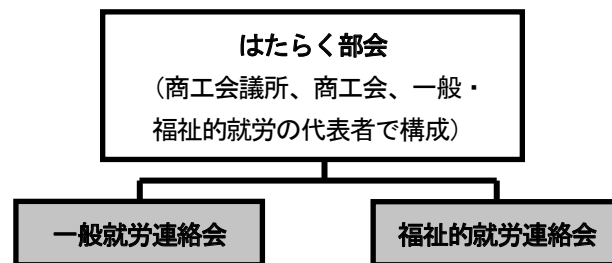


図2 はたらく部会組織図

3 就労支援体制の整備に向けた取組み

(1) 経緯（平成23年度から27年度まで）

当市では平成23年4月、従来の身体障害者福祉センターに障害者就労支援事業（以下「就労支援事業」という。）を加え、障害福祉就労支援センターと名称を変更し、新規事業を開始した。当時、市内には障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等、いくつかの就労支援機関が点在していたものの、障害者の就労支援サービスが不足していた。

また、就労支援事業開始当初から関係機関との連携を重視していたが、現場レベルでの連携、いわゆるミクロレベルでの連携にとどまっており、市全体を意識した連携を築くまでに至らなかった。

そのような中、就労支援事業の開始後、民間の就労移行支援事業所の開設が相次いだことから、市として今後の就労支援事業のあり方を再検討することとなった。その結果、行政は就労支援体制の整備に注力し、民間事業所が活躍できる土台を作ることに着手することとした。その第一歩として、平成27年度のはたらく部会において就労支援体制のあり方について協議を重ね、提案されたのが次の体制図である（図3）。

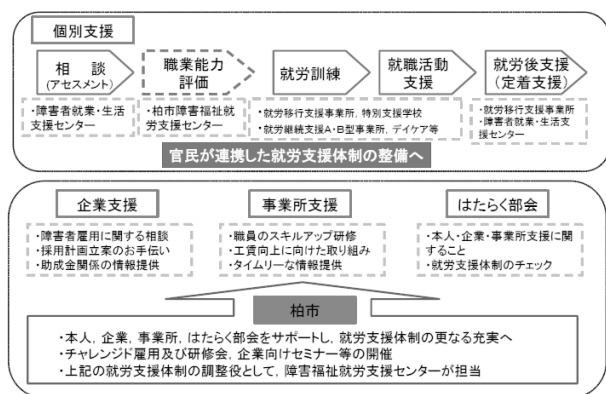


図3 平成28年度からの就労支援体制図

従来、就労支援事業で実施していた個別支援を民間事業所へ委託したことについて、市内の民間事業所から戸惑う声も寄せられたが、これまで個別支援に充てていた時間を施策の企画立案に専念できるようになったことで、はたらく部会を通じた就労支援体制の整備に、市として力を注げるようになった。

(2) 平成28年度以降の取組み

平成28年度のはたらく部会においては、目的の1つに「就労支援体制の課題整理」を掲げ、就労支援体制の現状における課題を抽出し、抽出された課題解決に向け、次年度に検討するというサイクルが確立されてきた。平成28年度の課題として挙げた事項は次のことである。

- ア 支援機関は充実してきたが、企業に対する障害者雇用への働きかけが不十分
- イ 平成30年4月からの障害者雇用率の引上げや精神障害者雇用義務化に備えた対応
- ウ 定着支援の強化

ア、イ、ウを中心に検討を重ねた結果、はたらく部会では平成29年度に次の事業を実施し、就労支援体制の推進に努めることとした。

- ①障害者向け合同企業説明会の開催
- ②雇用担当者向けセミナーの開催
- ③企業向け障害者雇用セミナーの開催

ア及びイの課題解決に向けた取組みの一環として、平成29年7月に障害者向け合同企業説明会を実施したが、障害

者及び企業から好評であった。

④支援者向け研修会の開催

⑤市内精神科デイケアとの意見交換会

④、⑤は、支援者のスキルアップを主な目的としている。精神障害者の雇用義務化を控え、医療との連携を強化すべく市内の精神科デイケア機関と一般就労連絡会との意見交換会を実施し、会を重ねるごとに議論が活発になっている。

⑥柏市版ジョブコーチ養成研修（仮）の実施

障害者が働き続けるための支援が不足しているという意見が上がり、事業の実施に向けて準備を進めている段階である。

(3) 考察

これまで、当市における就労支援体制の構築の経緯等について述べてきた。このような体制を築くことができたのは、次のような理由があげられる。

- ①就労支援体制を構築する際、官民の役割を明確にしたこと。
- ②事業のスクラップ＆ビルドを実施したこと。
- ③市から一方的に就労支援体制を提示するのではなく、はたらく部会の協議をもとに、就労支援体制の構築を進めたこと。

上記の理由により、はたらく部会を通じて就労支援体制の構築が進んだと考えられる。

4 今後の課題

現状では、当市の事例報告のみとなっており、今後の課題として、全国各地で実施されている就労支援体制の事例を交えた検証等が必要である。

今後、少子高齢化社会の本格的な到来を迎え、労働生産人口の減少により、様々な職種で人手不足が懸念される中、地域の特性に応じた就労支援体制の構築がより一層、必要になると思われる。

障害者が企業で働きやすい地域社会をつくることは、多様性を尊重した、誰もが働きやすくなる社会になると考える。今後も障害者や企業、支援機関等が協力・連携できる体制を目指していきたい。

【参考文献】

- 地域の就労支援の在り方に関する研究会：「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」（2012）
- 榎本容子・清野絵：「障害者の就労支援ネットワークの構築・維持要件に関する文献的考察－発達障害者支援に焦点をあてて－」p. 77-90、東洋大学/福祉社会開発研究9号（2017）

【連絡先】

野村 聡
柏市障害福祉就労支援センター
e-mail：info-hrtf@city.kashiwa.chiba.jp

堺市における就労移行支援事業所のネットワークについて ～堺市就労移行支援事業連絡会の現在（いま）と今後の展望～

○郷田 絢子（公益財団法人浅香山病院 アンダンテ就労ステーション ソーシャルワーカー）
大口 哲史（社会福祉法人まほろば パル・茅渚の里）
辻 寛之（NPO法人クロスジョブ クロスジョブ堺）
中尾 光伸（社会福祉法人徳昇福祉会 菩提の家）

1 背景と目的

平成20年に堺市には31カ所の就労移行支援事業所（以下「事業所」という。）があり、その内の数名からの声で「堺市就労移行支援事業所連絡会」（以下「連絡会」という。）を立ち上げた。平成29年8月時現在では全23事業所の内、22事業所が加盟している。主な活動内容は以下の通り。

(1) 例会

奇数月の第3木曜日18時～20時実施。連絡会に加盟する就労移行支援事業所の近況報告・連絡会主催イベントの打ち合わせ・行政や堺市障害者就業・生活支援センター（以下「就ボツ」という。）からの情報提供等、会議形式で行っている。

(2) 合同説明会

パネルとブースを用意し、訓練内容や就職実績など、各事業所独自の取り組み内容を貼り出し、必要に応じてブースにて事業所職員と話が出来るよう会場設営をしている。

(3) 就労移行フェスティバル

加盟事業所を経て就職した1年目・5年目の方に対して、「勤労賞」「ロングラン賞」として連絡会から表彰をしている。

(4) 研修会

昨年度は3回の研修会を実施した。

次年度には、当会が発足し10年目という節目の年を迎える。これを機に連絡会として現在行う活動内容の「参加して良かった点」と「今後の改善点及び提案」についての事業所アンケート（自由記述式）を行った。その結果について報告・考察する。

2 方法

平成29年度連絡会加盟事業所22カ所を対象に、例会にて本発表目的を伝え、アンケートの協力依頼を行う。e-mailにてアンケートを送信。返信されてきた20事業所（回収率91%）のアンケートデータを集めカテゴリー別に分類しまとめた。

3 結果

(1) 例会について

① 参加して良かった点

「情報交換」「関係づくり」「その他」の3つに分類をした。一番多かったのは「情報交換」で、内訳として事業所同士の情報交換と他機関（行政・特別支援学校・就ボツ・企業）からの情報提供に二分した。また「顔の見える関係」「つながり」「相談相手」といった記載も複数見られ「仲間」というカテゴリーが出来たのが特徴と言える（図1）。

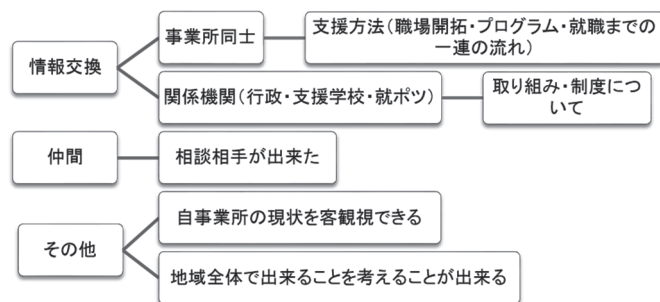


図1 例会の参加をして良かった点の内訳

② 今後の改善点及び提案

一番多かった回答は「時間」についてであり、「開始時間が遅い」「定刻を守ってもらいたい」「時間を変更してはどうか」等挙げられた。次に「役割」として、「幹事への負担が大きいのではないか」「全体で役割を担うシステムにしてはどうか」という提案も見られた（図2）。

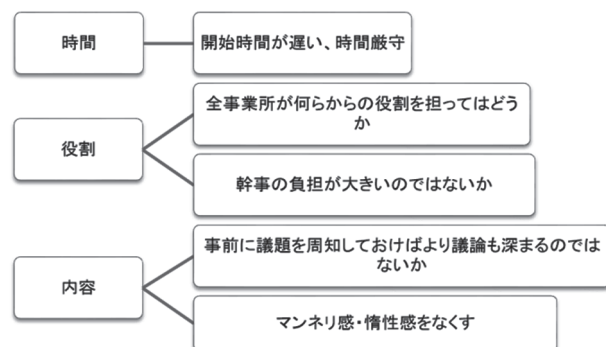


図2 例会の今後の改善点及び提案の内訳

(2) 合同説明会について

① 参加して良かった点

「事業所」と「対象者」の2つの視点からの意見に分類

され、一番多かった回答としては、「事業所」視点での「体験利用につながった」「利用者が増えた」等の利用者確保についてであった。「対象者」視点では、「一度に事業所を見比べることが出来る」という意見が一番多かった（図3）。

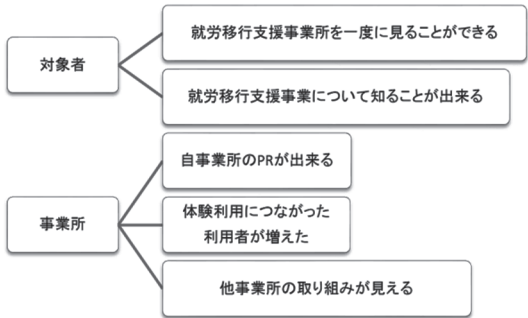


図3 合同説明会の参加して良かった点の内訳

② 合同説明会の今後の改善点及び提案

全てが「対象者」「周知方法」「開催日」「会場」等のハード面の意見であった（図4）。

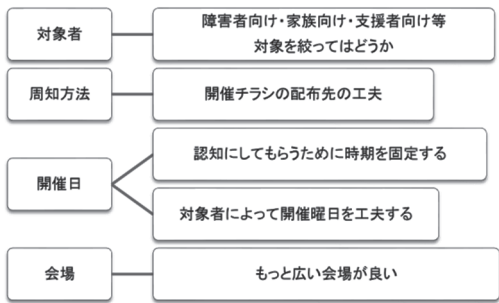


図4 合同説明会の今後の改善点及び提案の内訳

(3) フェスティバルについて

① 参加して良かった点

「就職者（表彰対象者）」「現利用者」「事業所」「連絡会」それぞれの立場に立った視点からの意見に分類した。特徴として他の質問の回答には見られなかった「（フェスティバルを）継続してほしい」が複数見られた（図5）。

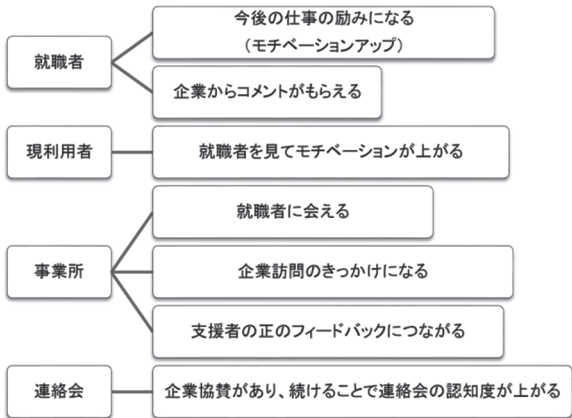


図5 フェスティバルの参加して良かった点の内訳

② 今後の改善点及び提案

他の質問に比べ、回答者数が一番少なく8カ所の事業所のみであった。そのうち約半数が「就労継続10年の賞の新設」を提案していたのが特徴。一方で、マンネリ化を懸念する意見も少数ながらあった（図6）。

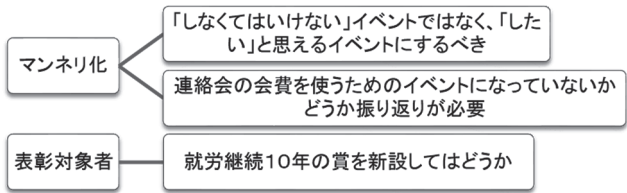


図6 フェスティバルの今後の改善点及び提案の内訳

(4) 研修会について

① 参加して良かった点

「勉強になった」「参考になった」という意見が全てであった。

② 今後の改善点及び提案

研修内容についてのリクエストが殆どで、1件のみ「頻度を増やしてほしい」という意見があった（図7）。

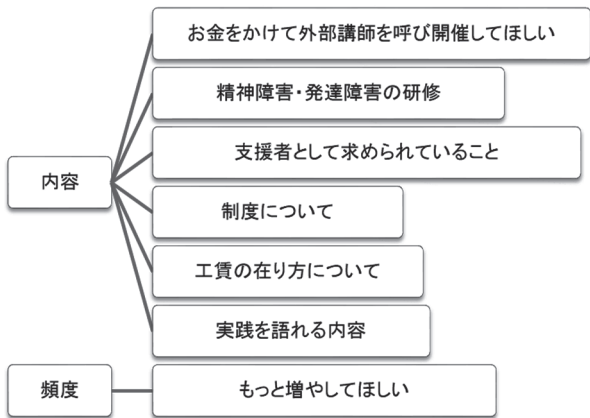


図7 研修会の今後の改善点及び提案の内訳

4 考察

アンケートを集計する中で、「事業所」としての意見のみではなく、「利用者」「就職者」「支援者」「地域」といった対象に対して「良かった」という意見が出ており、連絡会というネットワークが日常の実践と同様の対象に向けてアプローチをしていることが分かる。以上のことからこのネットワークの実践は事業所ごとの個々の実践の延長上にあることに気付いた。また時に「支援者」を対象にしていることも特徴の1つと言える。

社会や制度に対する問題意識よりも、支援者同士のつながりや日常の実践が関心の中心である現在から、今後社会や制度にどうアプローチをするネットワークにしていくのか、さらに議論を深めることが求められていると思われる。

静岡県ジョブコーチによる障害者への就職支援および 定着支援の現状と期待される効果について

○小佐々 典靖（浜松学院大学 講師/特定非営利活動法人浜松NPOネットワークセンター 理事）
井ノ上 美津恵・美甘 和子・島田 江津子（特定非営利活動法人浜松NPOネットワークセンター）
山野 由香（しずおか障害者就労支援ネットワーク・浜松）

1 問題の所在と目的

静岡県は、国の職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）支援事業と並行し、静岡県ジョブコーチ制度を整備することにより、障害者への就職支援および定着支援を実施してきた¹⁾。社会的責任の観点からも、障害者雇用に対する行政の積極的な関与は、高く評価されるべきものである。それと同時に、その現状や効果を検証することが求められる。

本研究の目的は、静岡県ジョブコーチによる障害者への就職支援および定着支援の現状を示すことにより、今後のジョブコーチ支援に期待される効果を示すことである。

2 方法

(1) 分析に用いた資料

本研究では、静岡県委託事業「障害者職場定着支援事業」平成27年度実績報告書を基に静岡県ジョブコーチの支援結果をまとめた一次資料の分析を中心とした。これらは、障害、年齢などの基礎項目、支援内容や結果、支援拠点など21項目を整理したものである。なお、静岡県ジョブコーチの活動概要は、特定非営利活動法人浜松NPOネットワークセンターのホームページ²⁾で確認することができる。

(2) 倫理的配慮

本研究では、数値による分析を中心とし、利用者が特定される可能性を排除することにより、倫理的配慮とした。

3 静岡県ジョブコーチの状況

(1) 支援圏域

支援圏域は、三島・伊豆圏域、富士圏域、静岡圏域、藤枝圏域、中遠圏域、浜松圏域、湖西圏域の7圏域としている。

(2) 平成27年度における静岡県ジョブコーチの支援³⁾

支援対象となったのは274人である。利用者の障害の内訳は、身体障害21人、知的障害139人、精神障害54人、発達障害37人、高次脳機能障害8人、重複障害13人、その他2人であった。また、すべての支援の合計は3,517回である。なお、支援回数の平均は12.83回であり、支援回数が23回を超える利用者は47人であった。

次に、就職支援と定着支援の結果を示す。まず、全利用者における支援時の勤務状況を下に示した（図）。実習か

ら雇用契約後1年未満の利用者が多いことに加え、継続した支援が必要な利用者もいることが分かる。同時に、支援効果を示すため、就職支援と定着支援の結果をまとめた（表）。

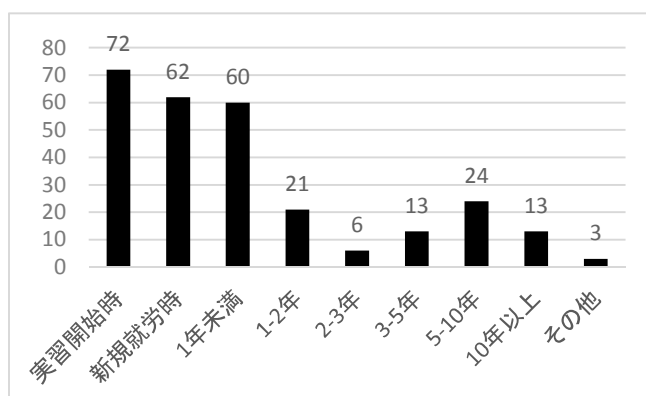


図 全利用者における支援時の勤務年数（平成27年度）

表 就職支援と定着支援の結果

	採用／雇用継続	不採用／離職	その他	計
実習開始時	53	9	10	72
新規就労時	43	3	16	62
1年未満	46	14	0	60
1-5年未満	30	10	0	40
5-10年未満	20	3	1	24
10年以上	12	0	1	13
その他	0	0	3	3
計	204	39	31	274

(3) 就職支援の状況

就職支援の利用者数は134人であり、支援回数は1,982回であった。就職支援の利用が最も多かった地域は中遠地域であり、35人であった。次に利用者1人当たりの平均利用回数は14.79回であった。これを地域別に見ると、富士圏域が最も多く18.29回であった。逆に、最も少ないのは三島圏域の11.47回であった。障害別で確認すると、多い順に知的障害66人、精神障害27人、発達障害19人であった。

就職支援の開始時期は、実習開始時と新規採用時の2つに分けることができる。実習開始時からの依頼は72人であり、主な依頼元は、採用予定事業所(15)、在籍施設(14)、学校(13)などとなっている。新規採用時の依頼は62人であ

り、主な依頼元は、採用予定事業所(30)、学校(8)、障害者就業・生活支援センター(7)となっている。

なお、実習開始時から支援を受けた72人のうち、雇用されなかった者は9名のみであった。また、新規採用時から支援を受けた62人のうち、トライアル雇用から雇用継続できなかったのは3名のみであった。

(4) 定着支援の状況

定着支援の利用者数は、平成27年度では137人であり、支援回数は1,529回であった。定着支援の利用が最も多かった地域は藤枝地域であり、35人であった。次に利用者1人当たりの平均利用回数は、11.16回であった。これを地域別に見ると、浜松圏域が最も多く21.06回、次いで静岡圏域13.55回であった。逆に、最も少ないのは三島圏域の5.29回であった。障害別で確認すると、多い順に知的障害71人、精神障害28人、発達障害17人であった。

定着支援の依頼の場合、採用直後(1年未満)の依頼が60人と圧倒的に多かった。ただし、1年以上を経過した後も、支援が必要な利用者は存在することも示された。依頼元は雇用主が最も多いが、在籍年数が長くなると、それ以外からの依頼もあることが示された。

(5) 障害別の特徴

本研究では、就職支援と定着支援の特徴を示すことを目的としているが、障害別の傾向を掴むことも必要である。継続的な支援が必要とされる知的障害者の場合、本事業利用者も同様の傾向を得た。また、精神障害者(次年度より法定雇用率の算定基礎の対象に追加)および発達障害者は、初期段階での支援が中心となっていた。発達障害者の特徴は、新規就労時の支援は少なく、実習開始時および雇用契約後1年未満の利用者が多数を占めたことであった。

4 考 察

本研究の結果から、就職支援に高い効果が確認されたこと、定着支援では離職防止に高い効果が得られたことの2点が示された。これは、当初の活動目的が達成されていることを示している。また、この結果は、国のジョブコーチ事業と並立することにより、相互補完がなされていることを示していると考えられる。特に、訪問型ジョブコーチが属する社会福祉法人などとの関係性が薄い利用者や、企業在籍型ジョブコーチの配置が難しい小規模事業所からの要望に応えやすい環境を整えていると考えられる。同時に、小規模事業所への就職や定着が可能になれば、就職先の幅も広がり、利用者の選択肢も多様化すると考えられる。この点は、静岡県ジョブコーチが期待される役割の1つであると考えられる。

障害別では、以前より利用が多かった知的障害者に加え、精神障害者および発達障害者への対応が必要となる。この

変化への対応には、新しいノウハウが必要になることや本事業の組織体系の変更も視野に入れる必要があり、人材確保にも困難を抱えることが予測される。この制度が始まった当初とは社会背景や障害の概念も大きく変化したことを鑑み、新たな資源の投入も必要になると考えられる。

なお、本研究には2つの制約があった。静岡県は東西に広く踏査調査が十分にできなかったことと、静岡県障害者職場定着支援事業(ジョブコーチ派遣事業)は単年度契約であるため継続支援の効果測定が難しかったことである。これらも今後の研究課題としたい。

5 結 論

静岡県ジョブコーチは、利用者のニーズに対し、柔軟に対処しており、一定の成果を得ていることが確認された。考察で述べた課題はあるが、官民一体となって取り組むことにより、乗り越えられるものであると考える。障害を持つ者自身が望む地域で生活し続けることができるよう、それぞれの地域に根ざした支援の継続が求められる。

【引用文献・引用ホームページ】

- 1) 特定非営利活動法人浜松NP0ネットワークセンター. (2013). ～ソーシャルインクルージョン 実践の一步～ 共に はたらく 静岡県ジョブコーチハンドブック, 第二版.
- 2) <http://www.n-pocket.jp/challenged/challenged/jobcoach/jc-history/jc-about/> (最終閲覧日: 2017年8月20日)
- 3) <http://www.n-pocket.jp/challenged/challenged/jobcoach/jc-history/jc-about/dispatch2015/> (最終閲覧日: 2017年8月20日)

【謝辞】

本研究を実施するにあたり、静岡県経済産業部就業支援局雇用推進課より、27年度実績報告書の使用許可をいただきました。心より感謝申し上げます。当然ながら、本研究における不備や誤りは、著者に帰するものです。また、本研究の一部は、科学研究費助成事業(挑戦的萌芽)「障害者雇用が与える社会的影響を測定するための新たな効果評価指標群の開発と検証(研究課題/領域番号26590127)」として行われたことを明記します。

【連絡先】

小佐々典靖
浜松学院大学 現代コミュニケーション学部
特定非営利活動法人浜松NP0ネットワークセンター
e-mail: kosaza@hgu.ac.jp

発達障害者に係る地域の就労支援ネットワークの現状と課題

－発達障害者支援法施行後10年を迎えて－

○榎本 容子（障害者職業総合センター 研究員）
浅賀 英彦（障害者職業総合センター）

1 研究の背景と目的

発達障害者支援法の施行から10年余りが経過した今日、発達障害者の就労支援ネットワークを構成する機関間の連携に向けた支援体制は進展しつつも、利用者の状況の変化に応じた新たな課題が生じていることが想定される。発達障害者の就労支援ネットワークを構成する主要機関としては、発達障害児・者に対し、相談支援・発達支援・就労支援を行う発達障害者支援センター、障害者に対し、身近な地域で就業面とそれに伴う日常生活面の一体的な相談・支援を行う障害者就業・生活支援センター、障害者に対し、職業評価・職業準備支援等の専門的な職業リハビリテーションを提供する地域障害者職業センターが挙げられる。

障害者職業総合センターでは、平成20年に、発達障害者支援センター及び障害者就業・生活支援センターを対象にアンケート調査を実施し、利用者の状況等を明らかにした。本研究では、これら2機関に加え、地域障害者職業センターを対象としてアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、平成20年当時からの利用者の状況の変化のほか、発達障害者の就労支援ネットワークを構成する機関における利用者のニーズへの対応状況を明らかにすることを試みた。本報告では、この一連の研究結果を報告する。

2 方法

(1) アンケート調査：平成27年7月から10月にかけて、全国の i 発達障害者支援センター（88か所）、ii 障害者就業・生活支援センター（321か所）、iii 地域障害者職業センター（52か所）を対象とし、郵便または電子メールにて調査票の送付・回収を行った。回答は、i ii では機関で就労支援を最も多く担当している者1名に、iii では機関の就労支援の概況を把握している者1名に依頼した。調査項目は①から④の通り。①②は経年変化把握のため地域障害者職業センターを除く2機関を、③④は3機関を対象とした。

①利用者の障害特性別の状況：発達障害のある利用者数を、障害の特性別（広汎性発達障害〔知的障害を伴わない者、知的障害を伴う者、その他の者〕、学習障害、注意欠陥/多動性障害、不明・その他の発達障害）に尋ねた。

②利用者の就労経験別の状況：発達障害のある利用者数を、就労経験別（就労経験無〔在学中、学校卒業〕、就労経験有〔離職経験者、在職者〕、不明・その他）に尋ねた。

③利用者の就職・職場定着上の課題：発達障害のある利用者が就職や職場定着に際して抱えていた課題を、障害の特性別に13選択肢（コミュニケーション、作業力等）の中

から主なものを5つまで選ぶよう求めた。

④利用者への連携支援体制の課題：発達障害のある利用者への連携支援体制の課題を、障害の特性別に7選択肢（他機関との連携にあたって役割分担や情報共有が難しい、自施設の支援体制が不足している等）の中から当てはまるものを全て選ぶよう求めた。

(2) ヒアリング調査：平成28年6月から7月にかけて、4都道府県（首都圏2か所、首都圏以外2か所）の発達障害者支援センター（4か所）、障害者就業・生活支援センター（3か所）、地域障害者職業センター（4か所）を訪問し、機関の役割や支援の流れ、近年の利用者の傾向等を全体的に尋ねる調査を実施した（60分程度）。ヒアリングデータは逐語録化した後、複数機関が共通して指摘していた内容を抽出し、アンケート調査結果を捕捉する事例として用いた。

3 結果

(1) アンケート調査：回収率は、i 発達障害者支援センターは48.9%、ii 障害者就業・生活支援センターは38.6%、iii 地域障害者職業センターは96.2%であった。ただし、有効回答数は分析ごとに異なる。

①利用者の障害特性別の状況：発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターともに、全体として利用者が増加する中で、「知的障害を伴わない広汎性発達障害」のある利用者が最も多いという点で共通していた。平成20年度からの変化をみると「知的障害を伴わない広汎性発達障害」のある利用者はいずれも増加していた（図1）。

②利用者の就労経験別の状況：発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センターともに、全体として利用者が増加する中で、就労経験有の利用者の増加が目立っていたほか、学校在学中の利用者も増加していた（図2）。

③利用者の就職・職場定着上の課題：利用者層の中で最も多い、知的障害を伴わない広汎性発達障害のある利用者の課題に着目すると、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターともに、「自分の特性の理解・受容」や「コミュニケーション」の課題が1、2番目に多く認識されていた（図3）。

④利用者への連携支援体制の課題：利用者層の中で最も多い、知的障害を伴わない広汎性発達障害のある利用者への支援上の課題に着目すると、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターともに、「職場や家族など周囲の理解や協力を得ることが難しい」や「連携できる適当な機関がない、または他機関

の支援体制や支援ノウハウが不足している」が1、2番目に多く認識されていた(図4)。

(2)ヒアリング調査：ここでは、アンケート調査で把握された連携支援体制の課題のうち、ネットワーク構築に際して重要となる「連携できる適当な機関がない、または他機関の支援体制や支援ノウハウが不足している」という課題の背景の一つとして考えられる結果を示す。

“今まで一般雇用で勤務してきた方は障害のある方々の中に入ることへの抵抗感が非常に強く、就労移行支援事業所へつなぐことはハードルが高い場合がある。その場合、2年から3年の相談期間を経て就労移行支援事業所を利用することになる”
【発達障害者支援センター】

“就労移行支援事業所は新設された事業所も多く、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの役割について、十分な情報を得られていない事業所もある”
【地域障害者職業センター】

就労に至る流れとしては、福祉系就労サービス機関との連携も重要となるが、急増している新設の就労移行支援事

業所との連携の課題などが、複数機関から指摘されていた。

4 考察

利用者が全体として増加する中で、知的障害を伴わない広汎性発達障害者が特に増加し、就労経験別には、就労経験者のほか、在学者が増加していた。また、利用者の就職・職場定着の課題として、障害特性の理解・受容やコミュニケーション等が認識されていた。このような中、これらの課題への対応を行うために、自機関でのサービスの利用後又は利用と並行して、他機関で必要なサービスを受けさせたいと考えても、担当可能な機関が不足している状況があることが示唆された。また、その背景の一つとして、福祉系就労サービス機関との連携の課題がある可能性が示唆された。

【連絡先】 榎本 容子 Enomoto.Yoko@jeed.or.jp

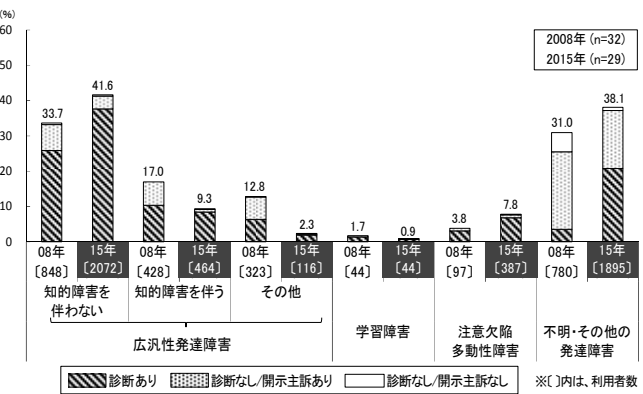


図1-1 発達障害者支援センターの障害特性別利用状況

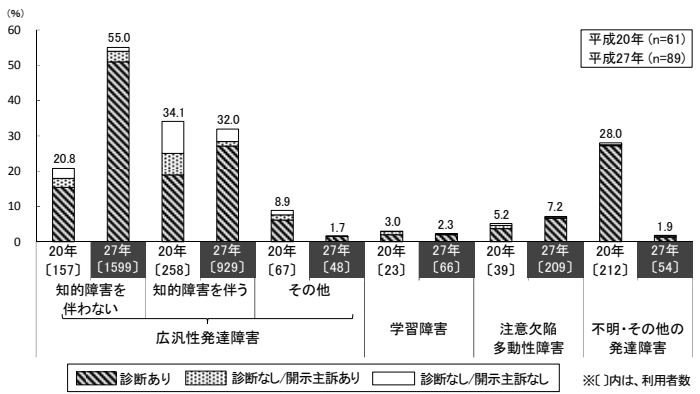


図1-2 障害者就業・生活支援センターの障害特性別利用状況

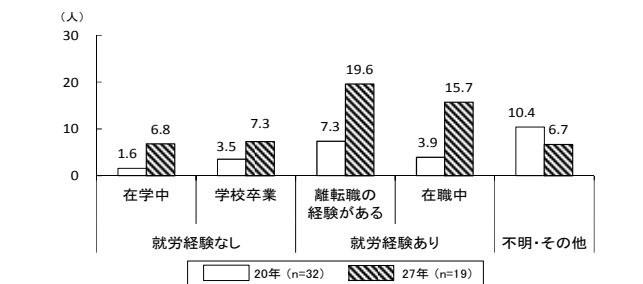


図2-1 発達障害者支援センター1センター当たりの就労経験別利用者数

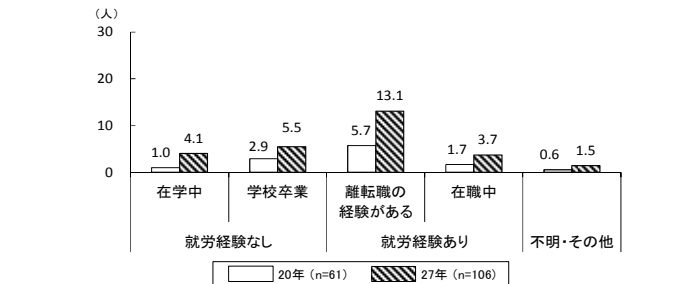


図2-2 障害者就業・生活支援センター1センター当たりの就労経験別利用者数

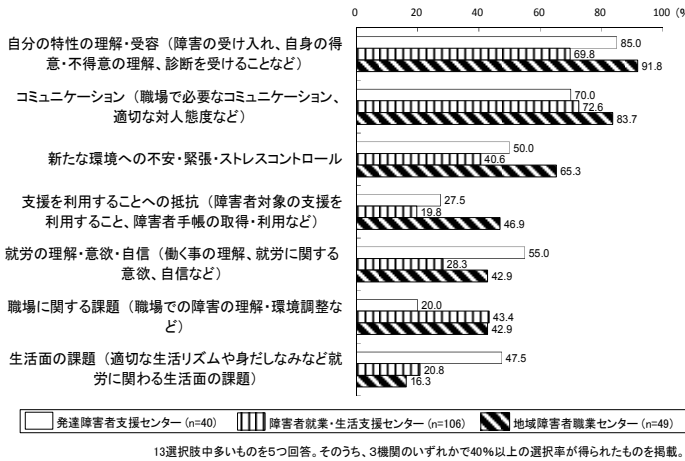


図3 3機関における利用者の就職・職場定着上の課題

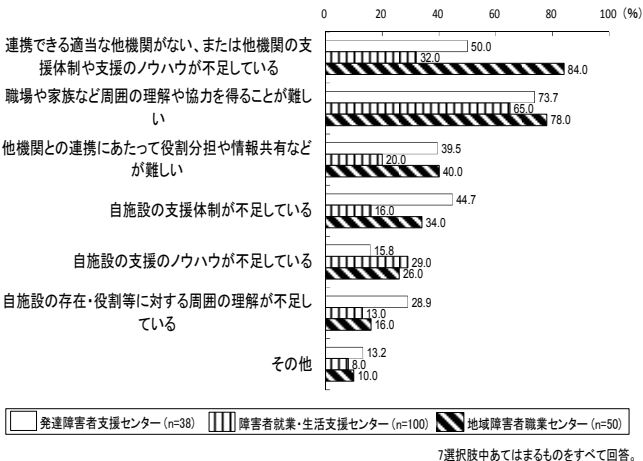


図4 3機関における利用者への連携支援体制の課題