

厚生労働省

2012（平成 24）年度障害者総合福祉推進事業

指定課題番号 11 一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査

事業報告書

2013（平成 25）年 3 月

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター

はじめに

「2012（平成 24）年度障害者総合福祉推進事業」の一環として行われた「一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査」の結果を報告書としてまとめました。

ここ 10 年で障害者雇用は大きく進展しています。厚生労働省の資料を見ても、2002 年以降、民間企業で雇用されている障害者は、約 246,000 人（2002 年）から約 382,000 人（2012 年）へと右肩上がりに増加しています。

私どもの法人は、1996 年の設立当初から、知的障害者を対象として、作業を通じた社会的自立を目指し、就労可能な人は一般就労できるように支援を行ってきました。知的障害者通所授産施設と自治体独自事業の就労支援センターからスタートして、現在、障害福祉事業としては、多機能型の障害福祉サービス事業所 2 カ所、地域活動支援センター 1 カ所、障害者就業・生活支援センター 2 カ所（地域就労援助センター併設）、就労支援センター 1 カ所を運営しています。事業を始めて 16 年経ちますが、隔世の感を禁じ得ません。事業開始当初は、一般就労に対する偏見があり、「働かせるのはかわいそう」と言われることもありました。しかし、現在、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、ジョブコーチといった就業生活に向けた訓練をする機関や就業生活の継続を支援する機関が制度化され、トライアル雇用に代表されるような安心して雇用するための制度も創設されています。こうした制度の大きな変化が障害者雇用の進展に繋がっていることは疑う余地もありません。

また、近年、精神障害者の雇用が「みなし雇用」として雇用率に算定され、雇用が増大し、雇用義務化についても厚生労働省で論議されています。さらに、難病の方や、増加する発達障害者の就労支援も大きな焦点となってきました。2013 年度からは法定雇用率が 2%に引き上げられ、より一層、障害者雇用に拍車がかかると考えられます。

障害者の雇用を進めるための方法論に関わる論議は既に成熟期を迎えつつあると言えますが、上述した制度の変化・対象となる障害種別の増加・雇用の増加に伴い、就労の継続という課題が浮き彫りになりつつあります。この点については、2013 年度に施行される「障害者総合支援法」の附帯決議においても「就労移行だけでなく就労定着への支援を着実に実行できるようなサービスの在り方について検討する」と示されています。「安心して働き続けるために、安心して雇用し続けるためにどのような支援が必要なのか」が今後の大きな課題であり、この課題を解決するためにどのような取り組みが全国で行われているのかを示すことが、本調査の大きな目的です。

アンケート調査とヒアリング調査を通じ、多くの事業所の方々にご協力いただきました。お忙しい中、調査にご協力いただいた全国の事業所の皆様に、厚く御礼を申し上げます。

2013（平成 25）年 3 月
社会福祉法人 電機神奈川福祉センター
理事長 石原康則

目 次

はじめに	1
目次	2
調査結果の概要	3
第Ⅰ部 調査の背景	
第1章 現在の就労支援制度	
第1節 歴史的流れ	6
第2節 現行制度の概要	8
第1項 一般就労への移行を支える障害福祉サービス	10
第2項 企業と本人を支える就労支援機関	16
第3項 ジョブコーチの役割	24
第3節 支援の実際	
第1項 支援機関の側から	28
第2項 企業の側から	35
第2章 現行制度の課題と調査の趣旨	39
第Ⅱ部 調査の概要と結果	
第3章 アンケート調査	
第1節 アンケート調査の概要	44
第2節 アンケート調査結果の概要	45
第3節 アンケート調査結果の詳細	46
第4章 ヒアリング調査	
第1節 ヒアリング調査の概要	79
第2節 単独の事業所と地域のネットワーク	81
第3節 就労移行支援事業所と就労支援機関の併設	117
第4節 独自の職場定着支援	141
第5節 精神障害や発達障害に対する支援	167
第Ⅲ部 今後の方向性	
第5章 障害者の労働権—障害者権利条約 27 条を手がかりに	182
第6章 障害者雇用と労働法	187
第7章 より良い職場定着支援制度に向けて	
第1節 障害者の職場定着支援の重要性	196
第2節 職場定着支援を充実させるための制度案	198
 資料：アンケート調査用紙とヒアリング調査用紙	205
検討委員会の開催と事業報告書の公表	220

調査結果の概要

本調査では、一般就労後の職場定着支援の実態を明らかにすべく、全国の就労移行支援事業所 746 カ所、障害者就業・生活支援センターや自治体独自の支援機関といった就労支援機関 366 カ所にアンケートを行い、全国 26 カ所の事業所のヒアリング調査を行いました。

その結果の概要を以下に列挙します。

- 就労移行支援事業所から就労後の定着率の減少
 - 就労後 5 年で 5 割ほど離職
- 出身事業所による職場定着支援の重要性
 - 主体的に支援を行っている場合と行っていない場合とでは、定着率に約 30%の差がある
- 支援機関への過度な負荷
 - 職員数平均 4.5 人
 - 毎月平均 37 名の就労者の定着支援
 - 年平均 5 回の連携会議
 - 年 10 回以上の他機関の会議への出席
 - 毎月 9 件程度の職場訪問
 - 毎月平均 16 件程度の企業支援
 - 求職者からの日々の相談対応
- 人手不足と連携の難しさ
 - アンケートの自由筆記で多くの事業所が回答
- 地域ごとのネットワークの重要性
 - 事業所間ネットワークが存在し、自立支援協議会との二重構造で地域の就労支援を支える
 - キーパーソンやキー法人が中心にネットワークを構築
- 特色ある職場定着支援
 - 法人独自の支援
 - 立ち寄り場所の創設
 - 養護学校による継続的な定着支援

この結果を基に、今後の就労支援施策において、一般就労後の定着支援を行うに当たっては、出身事業所が継続的な職場定着支援を行いつつ、地域の福祉資源を徐々に活用していくことが望ましいという提案をしています。

第 I 部

調査の背景

第 1 章現在の就労支援制度 第 1 節歴史的流れ

第 1 章 現在の就労支援制度

第1節 歴史的流れ

						現行法			
全般	心身障害者対策基本法 1970（昭 45）					障害者基本法 1993（平 5）			
						身体障害者福祉法 1950（昭 25）			
福祉	精神薄弱者福祉法 1960（昭 35）					知的障害者福祉法 1999（平 11）			
	精神病者監護法 1900（明 33）	→	精神病院法 1919（大 8）	→	精神衛生法 1950（昭 25）	→	精神保健法 1988（昭 63）	→	精神保健福祉法（※1） 1995（平 7）
	障害者自立支援法 2006（平 18）					障害者総合支援法（※2） 2013（平 25）			
						障害者虐待防止法（※3） 2011（平 23）			
						発達障害者支援法 2005（平 17）			
雇用	職業安定法 1947（昭 22）					→	身体障害者雇用促進法 1960（昭 35）	→	障害者雇用促進法(※4) 1987（昭 62）

注. 正式名称

※1 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律

※2 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律

※3 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律

※4 障害者の雇用の促進等に関する法律

丹下一男氏作成による首都圏障害者雇用企業連絡会
合同フォーラム資料 (2012 年 9 月 11 日) より。施
行年を記載。

日本の障害者関係制度の基本理念は、保護から人権へと変化しています。その端的なものが、精神病者監護法から精神保健福祉法への変化です。精神病者監護法では世帯や親族による監護を義務付け、精神衛生法では医療・保護・予防を謳い、精神保健福祉法では社会参加に向けた支援について示されるようになりました。

精神病者監護法第一条：「精神病者ハ其ノ後見人配偶者四親等内ノ親族又ハ戸主ニ於テ之ヲ監護スルノ義務ヲ負フ (後略)」

精神衛生法第一条：「この法律は、精神障害者の医療及び保護を行い、且つ、その発生の予防に努める (後略)」

精神保健福祉法第一条：「この法律は、精神障害者等の医療及び保護を行い、その社会復帰の促進及びその自立と社会経済活動への参加の促進のために必要な援助を行い (後略)」

国際的には、1960 年代のノーマライゼーション理念、国際障害者年 (1981 年) の「完全参加と平等」理念、1980 年代半ばに提唱され近年クローズアップされてきたソーシャル・インクルージョン、そして、2006 年 12 月 13 日に国連で採択された「障害者権利条約」へという流れがあります。日本の障害者関係制度はこの潮流に対応しながら進展してきました。

障害者雇用分野においては、1987 年まで障害者雇用の法的対象は身体障害者でした。第二次世界大戦後、1947 年に施行された職業安定法において身体障害者に対する職業紹介・職業指導が明示されました。その後の経済成長を背景に、また、1955 年に国際労働機関 (ILO) で採択された「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」に対応して、1960 年に身体障害者雇用促進法が制定され、施行されました。この法律において、民間企業に対しては努力義務にとどまっていたものの、初めて障害者雇用率制度が導入されました。

第 1 章現在の就労支援制度 第 1 節歴史的流れ

1960 年代から 1970 年代中盤までは、1960 年の精神薄弱者福祉法の制定・施行と共に、重度障害者や知的障害者の授産施設・更生施設・福祉工場といった入所・通所の施設が数多く設置され、1970 年の心身障害者対策基本法の制定・施行と共に、全ての社会福祉制度が措置委託で行われることになりました。多くの施設の設立により、施設利用のニーズがある人たちだけでなく、一般就労を希望しながらも就労機会がなかった人たちも施設を利用することになったのです。

経済成長に陰りが見え始め、民間企業における身体障害者の雇用がなかなか進まず、就職を希望しながらも就職できない障害者が多いことを踏まえ、1976 年に身体障害者雇用促進法が改正されました。この改正で、障害者雇用率制度が義務化され、障害者雇用納付金制度が創設されています。

国際動向や ILO の勧告等を踏まえ、1987 年に身体障害者雇用促進法が「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、雇用促進法）へと改められ、全ての障害者（障害者手帳を持つ人）が対象となり、知的障害者も「見なし雇用」（義務ではない）として雇用率算定の対象になりました（施行は一部 1987 年、一部 1988 年）。知的障害者の雇用が義務化されたのは 10 年後の 1998 年です。その後、相次ぐ改正が行われ、1990 年代後半から 2000 年代に障害者雇用施策は大きく様変わりしました。1997 年の改正では、現在の障害者就業・生活支援センターの前身とも言える「あっせん型雇用支援センター」の設置が、そして、2002 年の改正では障害者就業・生活支援センターの拡充と「職場適応援助者（ジョブコーチ）」事業が示されました。2006 年の法律改正において精神障害者が「見なし雇用」となり、精神障害者の短時間就労も 0.5 カウントとして雇用率に算定されるようになりました。さらに、2010 年には、短時間労働をしている身体障害者と知的障害者（職業的重度を除く）についても雇用率の算定対象（0.5 カウント）となりました。

一方、福祉分野でも、1999 年の「社会福祉基礎構造改革」を踏まえ、2003 年に支援費制度が導入されました。このことで、障害福祉が措置から契約へと転換し、2006 年に施行された障害者自立支援法へとつながって行きます。障害者自立支援法において福祉サービス事業の再編が行なわれ、一般就労を目指した就労移行支援事業が創設されました。以前は施設を利用していた人たちが一般就労する可能性が広がり、福祉分野と雇用分野双方で障害者の一般就労を支援するようになって来たのです。

障害者自立支援法は、2010 年から 2011 年に開催された「障がい者制度改革推進会議」において様々な論議が行なわれた結果、2013 年 3 月で廃止となり、2013 年 4 月からは、共生社会を実現するために障害者の日常生活・社会生活を総合的に支援することを目的とした「障害者総合支援法」が施行されます。障害者総合支援法は施行後 3 年を目途に再検討されることになっており、「障害者の就労の支援」もその検討項目の一つです。障害者雇用・就労支援に関わる制度は現在も過渡期にあると言えるでしょう。

【参考文献】

高木章成、「東京都による「障害者就労支援政策」の形成に関する一考察～小規模作業所への補助施策を中心に～」、

<http://homepage3.nifty.com/akinari-t/homepage/index2.htm>、（2013 年 1 月 31 日閲覧）

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会、「障害者雇用に関して企業が直面している環境変化」、首都圏・障害者雇用企業連絡会合同フォーラム資料、2012 年 9 月 11 日

日本職業リハビリテーション学会（編）、「職業リハビリテーションの基礎と実践」、中央法規、2012 年

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

第2節 現行制度の概要

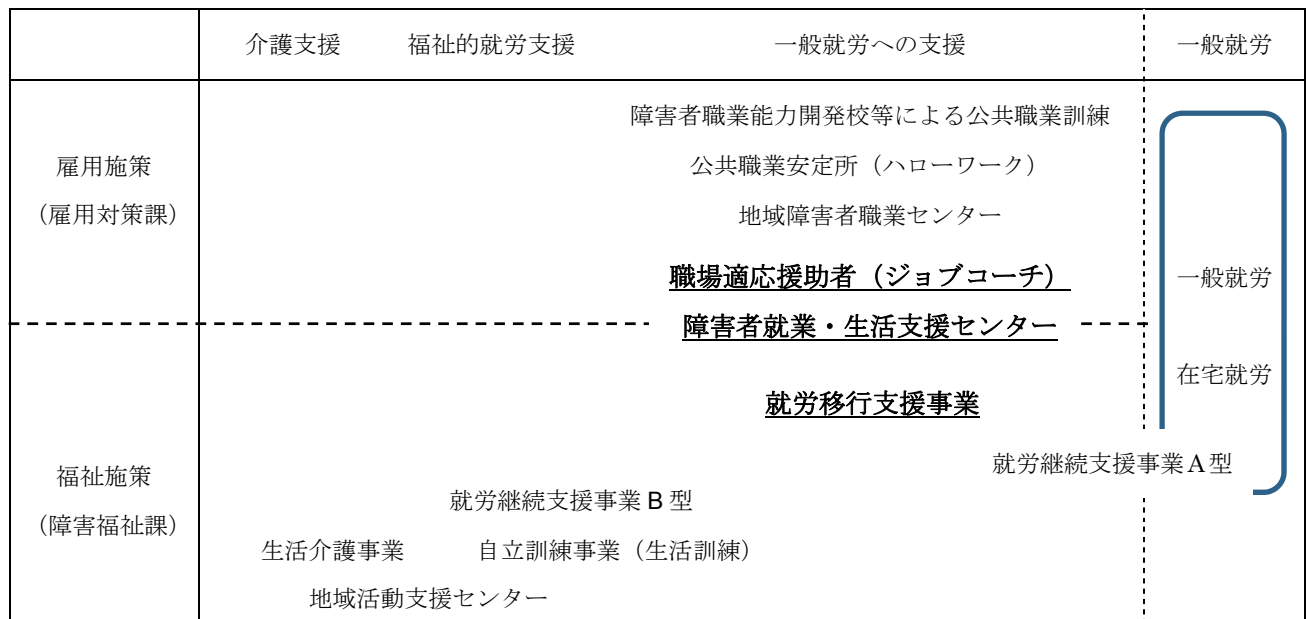


図 1 - 2 - 1 現行就労支援施策の全体像（2012 年 9 月 10 日に障害者政策委員会第 2 小委員会において厚生労働省が示した図を改編）

障害者に対する就労支援に関わる施策を上図で示しました。

太字・下線で強調しましたが、福祉施策としての就労移行支援事業、福祉施策と雇用施策が連携して実施している障害者就業・生活支援センター、雇用施策の職場適応援助者（ジョブコーチ）という三つの施策が現行の就労支援・就労後の定着支援に大きな役割を果たしています。

これら三つの施策については別項でそれぞれ独立して示しますが、ここでは簡単に他の施策について概観してみます。

・雇用施策

- （1） 公共職業訓練：職業能力開発促進法に基づき、職業訓練を行う公的機関です。一般には、学卒者・在職者・離職者を対象として、それぞれに対応する三つの訓練コースがあります。障害のある人は、全国に 19 校設置されている障害者職業能力開発校を利用したり、2004 年度から実施されている委託訓練を利用したりすることで、一般就労に向けて必要な技能を習得していきます。
- （2） 公共職業安定所：職業安定法に基づき、職業紹介や求人受理の業務を行う公的機関です。雇用保険や雇用に関わる助成金・補助金の手続き、申請窓口としての業務も行います。障害のある人は、「みどりの窓口」という専用の窓口を利用できます。また、上記した障害者職業能力開発校での職業訓練の斡旋も行っています。
- （3） 地域障害者職業センター：障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、独立行政法人「高齢・障害・求職者雇用支援機構」が設置・運営する障害者職業センターです。全国 47 都道府県に設置されています。専門的な職業リハビリテーション（職業評価・訓練・職場適応援助等）を実施するだけでなく、地域の関係機関（障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等）に

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

対して職業リハビリテーションに関する助言・援助等を行います。雇用主に対しても雇用管理のアドバイスをしします。

・福祉施策

- (1) 生活介護事業：障害者自立支援法に基づき創設された事業です。常時介護が必要な障害を持つ人が、自立した日常生活や社会生活を営むことができるように、入浴・排泄・食事の介護、創作的活動や生産活動の機会等を提供し、生活能力の向上のために必要な訓練等を行うことを目的としています。利用する場合は、障害程度区分認定を受ける必要があり、障害程度区分によって単価が異なる事業です。事業所で行われるプログラムの内容は多岐にわたっており、生産活動に主として従事している利用者の方もいます。
- (2) 地域活動支援センター：障害を持つ人が、地域において自立した日常生活・社会生活を営むことができるよう、創作的活動や生産活動の機会を提供し、社会との交流の促進を図ることを目的としています。障害者自立支援法に基づいているものの、実施主体は市町村であり、障害程度区分認定を受ける必要はなく、生活介護事業などの全国共通のサービスよりも、利用についても運営についても、比較的自由度が高いことが特徴です。センター内で行われるプログラム内容は多岐にわたり、生産活動に主として従事している利用者の方もいます。
- (3) 自立訓練事業（生活訓練）：障害者自立支援法に基づき創設された事業です。利用期間 2 年間の有期限の事業です。通所による事業と宿泊による事業に分かれています。対象者は、施設や病院を退所・退院した人と、特別支援学校卒業生や通院継続により症状が安定している人です。通所による支援は日中活動を通じて、当該の生活能力の維持・向上等を目的としています。宿泊による事業は、日中、一般就労や外部の障害福祉サービス並びに同一敷地内の日中活動サービスを利用している者等を対象とし、対象者に一定期間、夜間の居住の場を提供し、帰宅後に生活能力等の維持・向上のための訓練を実施、または、昼夜を通じた訓練を実施しながら、関係機関との連絡調整を行い、積極的な地域移行の促進を図ることを目的としています。一般就労に向けた就労移行支援事業での訓練の前段階として活用している事業所もあります。
- (4) 就労継続支援事業：障害者自立支援法に基づき創設された事業で、A 型と B 型があります。利用期限はありません。一般企業への就職が困難だったり、離職後の再就職が難しかったりする障害者に事業所内での生産活動を通じて、利用者の知識と能力の向上に必要な訓練を提供することを目的としています。就労継続支援事業を利用することで、一般就労への意欲・技能が向上し、一般就労を果たす利用者の方もいます。A 型は利用者と雇用契約を結び、原則として最低賃金を保障します。B 型は雇用契約を結ばず、工賃は、全国平均で月額約 1 万 3 千円程度です。工賃倍増計画等の施策が導入されていますが、工賃の低さは就労継続支援事業 B 型の課題となっています。

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

第 1 項 一般就労への移行を支える障害福祉サービス

2006 年 4 月 1 日に施行（10 月 1 日に完全施行）された障害者自立支援法において、一般就労への移行を支える障害福祉サービスとして、就労継続支援事業 A 型（雇用型）、就労継続支援事業 B 型（非雇用型）、就労移行支援事業の 3 つが創設されました。それぞれの事業の在り方や対象利用者像に多少の違いはありますが、「福祉的就労から一般就労へ」の目的を遂げるためのプロセスは一貫しています。厚生労働省資料等で、能力・適正把握・評価を行う時期から、就労後 6 ヶ月のフォローの時期まで、時間軸にそって段階的に支援を行うかのように示されていることが多いのですが、実際には、事業所を利用する間はアセスメントを継続的に実施します。就職までの一般的な流れを以下に示します。

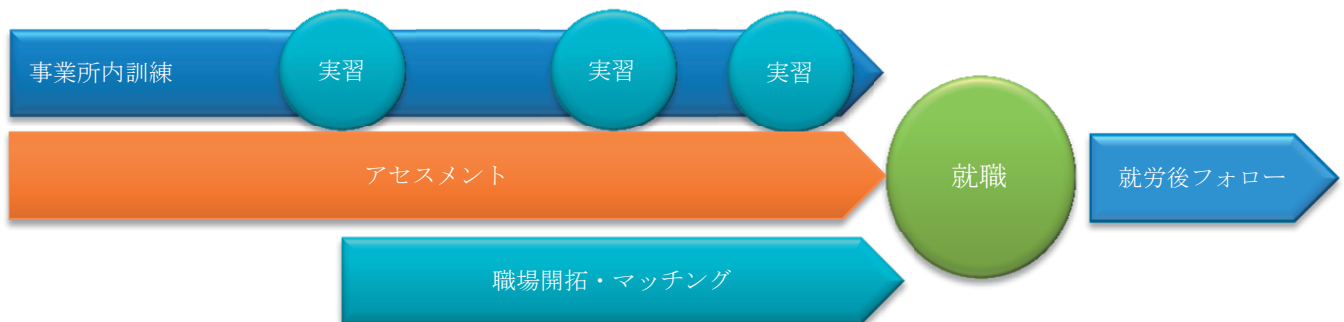


図 1-2-1 一般就労への移行を支える障害福祉サービスの一般的プロセス

特に、就労移行支援事業はこのプロセスに特化した事業です。本項では、就労移行支援事業に焦点を当てて説明します。

1. 就労移行支援事業の運営

就労移行支援事業の運営主体は主に社会福祉法人、NPO 法人、株式会社等です。運営費は国が定める訓練等給付費が基本となります。現在（2013 年 3 月時点）の基本報酬及び主な加算報酬は以下のようになっています。

報酬名	要件	単位数（単位）
就労移行支援サービス費	定員 20 人以下	833
	定員 21 人以上 40 人以下	742
	定員 41 人以上 60 人以下	711
	定員 61 人以上 80 人以下	667
	定員 81 人以上	631
就労移行支援体制加算	定着率が 5 分以上 1 割 5 分未満	41
	定着率が 1 割 5 分以上 2 割 5 分未満	68
	定着率が 2 割 5 分以上 3 割 5 分未満	102
	定着率が 3 割 5 分以上 4 割 5 分未満	146
	定着率が 4 割 5 分以上	209
移行準備支援体制加算	移行準備支援体制加算(Ⅰ)	41
	移行準備支援体制加算(Ⅱ)	100

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

就労移行支援サービス費（基本報酬）は定員数を基に決定され、実績に応じて加算が算定される仕組みです。算定の仕組みの中には、企業等での実習や求職活動に対する加算（移行準備支援体制加算）もあり、就労実績だけでなく、施設内のプログラムの質が問われるようになっていきます。また、2012 年 10 月より就労定着実績のない事業所については基本報酬が減算されることとなりました。

2. 就労移行支援事業の利用者

就労移行支援事業の対象者は、「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」と定められています。

利用される方個人によって事業利用につながる経緯は多少の差があります。多くの場合、特別支援学校、サポート校、ハローワーク、精神科系のクリニック、障害者就業・生活支援センター、各自治体の福祉事務所、相談支援事業所等から紹介されます。

就労移行支援事業は 24 ヶ月の有期限サービスであり、就労等による退所者がいるため、入れ替わりが激しく、特に年度途中の新規利用者の受け入れに苦慮することが多くあります。日頃から上に挙げたような地域資源との繋がりが大切となってきます。

3. 就労移行支援事業の流れ

就労移行支援事業は 24 ヶ月間で一般就労に必要な知識・技能を身につけ、就労を実現することが目的です。また、現行制度では就労後 6 ヶ月間は出身事業所が職場定着支援を行う事が求められており、その間の定着率が報酬の加算算定に大きく影響しています。

利用者の状況に応じて、プログラムやプロセスは多様に変化しますが、利用開始から就職までそれぞれの段階に応じたアセスメントが継続的に行われます。

① 利用初期

就労移行支援事業を利用するにあたって、24 ヶ月の内最初の 2 ヶ月（制度としては 2 ヶ月以内となっている）は「暫定支給決定期間」となります。

「暫定支給決定期間」とは、就労移行支援事業の利用が本決定する前の、いわゆるお試し期間です。この暫定支給決定期間に、障害のある人は実際の利用体験に基づいて施設利用をするかどうか決めることができ、事業所はその人の利用が適切であるかを判断することができます。事業所としては、この暫定支給決定期間に、健康面・生活面等も含め、利用者の就職までのプランを描けるかどうか一定程度のアセスメントを行う事になります。事業所によっては「暫定支給決定期間」の前に利用体験実習を設けています。利用希望の時点で「施設サービスが本人のニーズに合っているか」「2 年間で就労を目指すことが本人にとって望ましいのか」を判断できるからです。

「暫定支給決定期間」のアセスメント方法等は事業所によって様々ですが、利用者が 24 ヶ月の訓練や支援で一般就労ができるかどうかをある程度判断する必要があります。現時点で就職に向けた準備ができているか（就労準備性）を判断できるアセスメント項目が求められます。

図 1-2-2 は企業で働き続けるために必要な項目を示した就労準備性ピラミッドです。多くの事業所はこの図で示している項目について、現状がどの程度であるかを評価しています。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

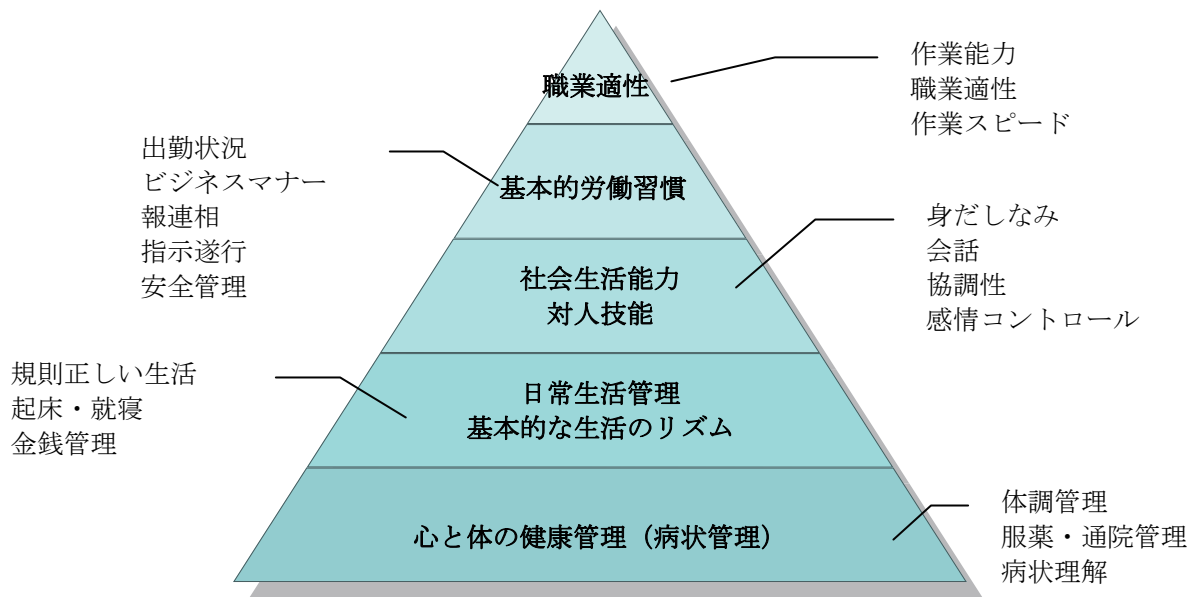


図 1-2-2 就労準備性ピラミッド（高齢・障害者雇用支援機構、相澤（2007）より）

【個別支援計画の作成】

個別支援計画とは、サービスの利用者について現状の評価・将来の方向性・課題解決のための今後の支援策等を示した文書です。暫定支給決定期間が始まるその日から、施設利用が終了するその時まで、利用者と事業所が話し合いながら共に作成します。

就労移行支援事業では3ヶ月に1度、個別支援計画の見直しが義務付けられていますが、施設外実習に取り組むなど利用者の方向性が当初の予定と変更される場合等は、その都度見直し、改定が必要です。一般就労という目的を果たすべく、利用者と事業所が同じ方向を見て、プロセスを踏むことが大切です。

② 事業所内訓練

暫定支給決定期間を経て、事業所の継続利用が決まると、本格的に事業所内プログラムに取り組みます。個別支援計画を元に、図 1-2-1 で示した就労準備性の項目の具体的内容に主眼を置き、アセスメントを行います。利用者は毎日施設に通い、働くための基礎を身につけます。支援者はこの間に暫定支給決定期間だけでは分からなかった利用者の性格や長所・短所、生活面、健康面、対人スキル、作業性等をより具体的に把握します。一定期間ごとに支援者・利用者双方で個別支援計画の達成状況を把握し、今後のプログラムを繰り返し確認します。

この時期におけるプログラム内容も事業所によって大きく異なります。事業所で受注している「作業」を通じて、一般就労に必要な知識・技能の獲得を目指すものが一般的です。その他、作業よりもワークサンプルなどのツールを使用して訓練している事業所もあります。

作業は、事業所内の場合もあれば、事業所外で行う場合もあり、事業所外で職員とともに行う場合は、施設外就労と呼ばれます。企業現場に近い環境での作業を通じて、就労準備性を身につける

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

よう支援していくのが一般的です。

就労に向けた訓練として一般的に行われている作業の例を以下に示します：

I. 施設内作業

(ア) 受注作業

施設近辺の企業や事業所運営母体等から作業（部品組立、紙器組立て、クリーニング、リサイクル品解体、清掃等）を請け負い、施設内にて職員指導の元、作業を行う。

(イ) 自主製品の製作・販売

パンやお弁当、工芸品、野菜等を事業所内で製作・栽培し、販売する。喫茶店を運営している事業所もある。

(ウ) パソコン作業

ワードやエクセルの技能講習やホームページの作成等を行う。

II. 施設外就労

利用者（3人以上）と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う。主に、工場や物流センターに赴き、その一角で作業を担ったり、建物内外の清掃を行ったりすることが多い。

また、実際の作業時間とは別に座学（グループワーク、SST等）を設ける事業所も多くあります。社会人としてのマナーや就労の基礎知識（面接について、ハローワークについて、履歴書の書き方等）、対人スキル等様々なテーマで実施されます。座学と実際の作業を組み合わせる事で、座学でインプットした知識を実際の現場でアウトプットできるような支援を行っていきます。実施形態については、それぞれの事業所や個々の障害特性に応じて変わってきますが、大切なことは、全体のプログラムを実施するに当たり、何のためにそのプログラムを行っているのかを問い続け、就労に向けた支援という視点を忘れないようにし続ける事なのです。

③ 施設外実習

企業等で実際に働く現場の見学を行ったり、体験的な実習を行ったりします。事業所内訓練において、安定した通所や基本的な労働習慣が身についた利用者から挑戦します。体験実習等を行なう前には、利用者・支援者で実習の目的をしっかりと確認し、実習受け入れ側にどういった視点で評価をしてもらいたいかを伝えます。利用者自身が日常と異なる環境や、実際の働く現場の経験をすることで、事業所内訓練だけでは見えなかった力を発揮できたり、逆に新たな弱さが見つかったり、課題がより明確になったりすることが多々あります。外部からの評価はとても重要な要素で、支援者は本人にマッチした具体的な就労先のイメージを持つことができるようになります。

④ マッチング

実際に就職活動を行います。就労前の利用者と企業のマッチングは非常に重要です。マッチングができていないと、早期退職につながりやすく、利用者にとっても企業にとっても受けるダメージが大きくなります。

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

A. 就労先の開拓

支援者単独、もしくは利用者同行でハローワークを訪問し、本人に合った求人情報を探します。各ハローワークの求人検索機を使用したり、窓口で求職者の特徴や条件を伝えて求人情報を紹介してもらったりします。

また、既に繋がりのある企業から事業所に直接求人情報が入る場合もあります。支援者は、日頃のアセスメントを元にマッチングを行い、求人に合った利用者を探ります。求人情報誌やインターネット等でも求人情報を得ることもできます。

就労先を開拓する際には、ハローワークと連携を図る事が大切です。就労移行支援事業所だけで雇用の話を進めないように気をつけなければなりません。

この段階で、求人が出ている企業を詳しく知ることが大切です。企業訪問、採用担当者から聞き取りをするなど、雇用条件・職場の環境や企業の雰囲気・採用前実習受け入れの可否・企業のニーズ・求める人材がどのような人であるか等を把握し、利用者への情報提供及びスムーズな就労支援の段取りをつける必要があります。

B. 求人への応募

当該企業へのチャレンジが決まると、ハローワークの紹介状受取り、履歴書書き、面接等様々な手続きや段取りがあります。支援者はビジネスマナーなどを再度利用者と共に再確認します。

企業に対して本人の紹介をするに当たり、可能であれば、過去に合った出来事や本人の障害特性を正直に伝えておくことが大切です。情報不足で就職をし、それが原因でトラブルになった場合に、雇用した企業は支援機関に対する不信感を持ってしまいます。

C. 職場実習

企業によっては、就職前に職場見学や職場実習（通常 10 日間程度）を受け入れています。マッチングの際に、職場見学や職場実習を行うことで、職場の環境や業務内容が本当に本人に合っているかどうかを見極めることができます。

長く働き続けるためには、職場実習中の様子や出来事だけで判断するのではなく、それまでのアセスメントも含め、業務内容や人間関係の変化など将来起こり得ることも予測しておくことが不可欠となります。

D. トライアル雇用

トライアル雇用とは、ハローワークの紹介によって、特定の求職者を短期間の試用期間を設けて雇用し、企業側と求職者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まるという制度です。

トライアル雇用中は、就労移行支援事業に所属したまま雇用契約を結ぶ事が可能です。就労支援員は職場巡回を行い、初期における本人、企業側双方の不安を解消することが必要です。お互いに相手を理解し切れていない段階では、様々な問題が生じやすいため、双方を良く知る支援者が間に立ち、一つ一つを丁寧に解決し、本採用へ繋げる努力が欠かせません。また、本人を支える家族や支援機関とも連携し、生活面でのフォローも必要となります。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

⑤ 就労後フォロー

現在、就労移行支援事業所からの就職後6ヶ月間は、出身事業所が定着支援を行なう制度となっています。就職させるだけではなく、長く働き続けるための支援も就労移行支援事業所としての大切な役割の一つです。定着支援は、職場生活だけを支えるものではありません。本人の生活面も含め、就業生活そのものが安定している事が重要で、本人を取り巻く環境ごと支援が必要となります。定期的な職場への巡回訪問だけではなく、家族（グループホーム）、本人に関わっている支援機関、医療機関、出身学校等との連携を図り、包括的に支援をしていく事が求められます。

就職後6ヶ月以降の定着支援は、事業所によって対応が異なります。期限を設けず継続的に定着支援を行う事業所もあれば、就業・生活支援センター等就労支援機関に引き継ぐ事業所、支援そのものを終了する事業所もあります。それぞれに情報共有、マンパワー等におけるメリット・デメリットがあり、6ヶ月以降の定着支援については、就労移行支援事業における今後の大きな課題となっています。

4. おわりに

現在、我が国において、福祉から一般就労へという流れが浸透しつつあります。以下に厚生労働省が示した一般就労への移行率と就労者の推移のグラフを転載しておきます。

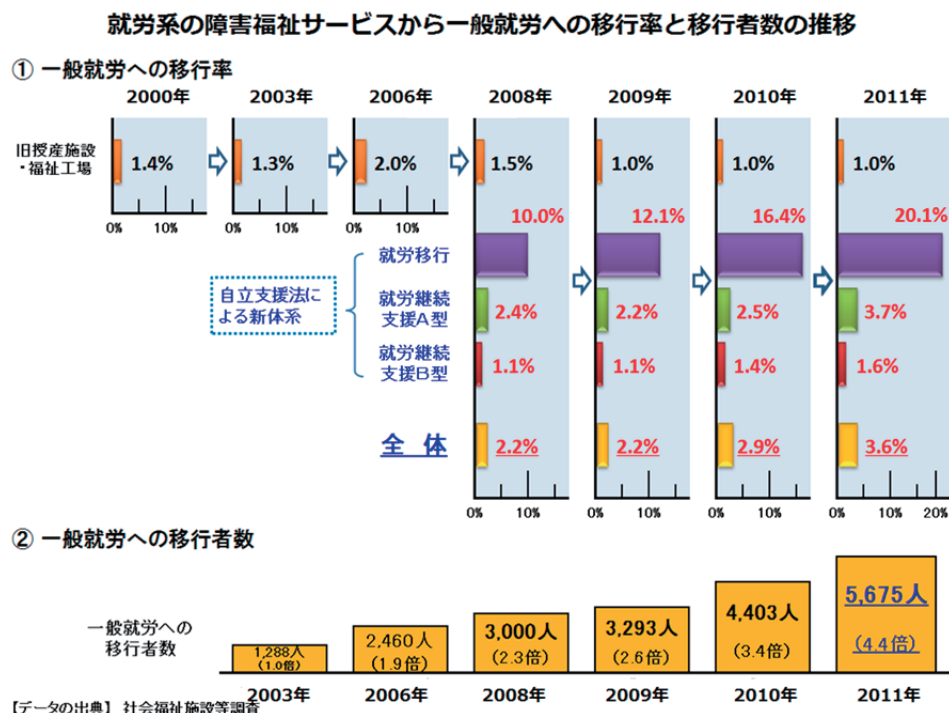


図 1-2-3 就労系の障害福祉サービスから一般就労への移行率と移行者数の推移（厚生労働省障害福祉課資料）

福祉から一般就労へという潮流の要は就労移行支援事業です。この流れを澁ませることなく、なるべく多くの障害者が一般企業で働けるように支援していくことが、共生社会実現のために重要なのです。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

第2項 本人と企業を支える就労支援機関

本項では、障害者就業・生活支援センターに代表される就労支援機関について概説します。支給決定に基づいて利用する障害福祉サービス事業所とは異なり、就労相談を受けて、利用登録をするところから支援が始まります。以下に、一般的なサービスの流れを示します。

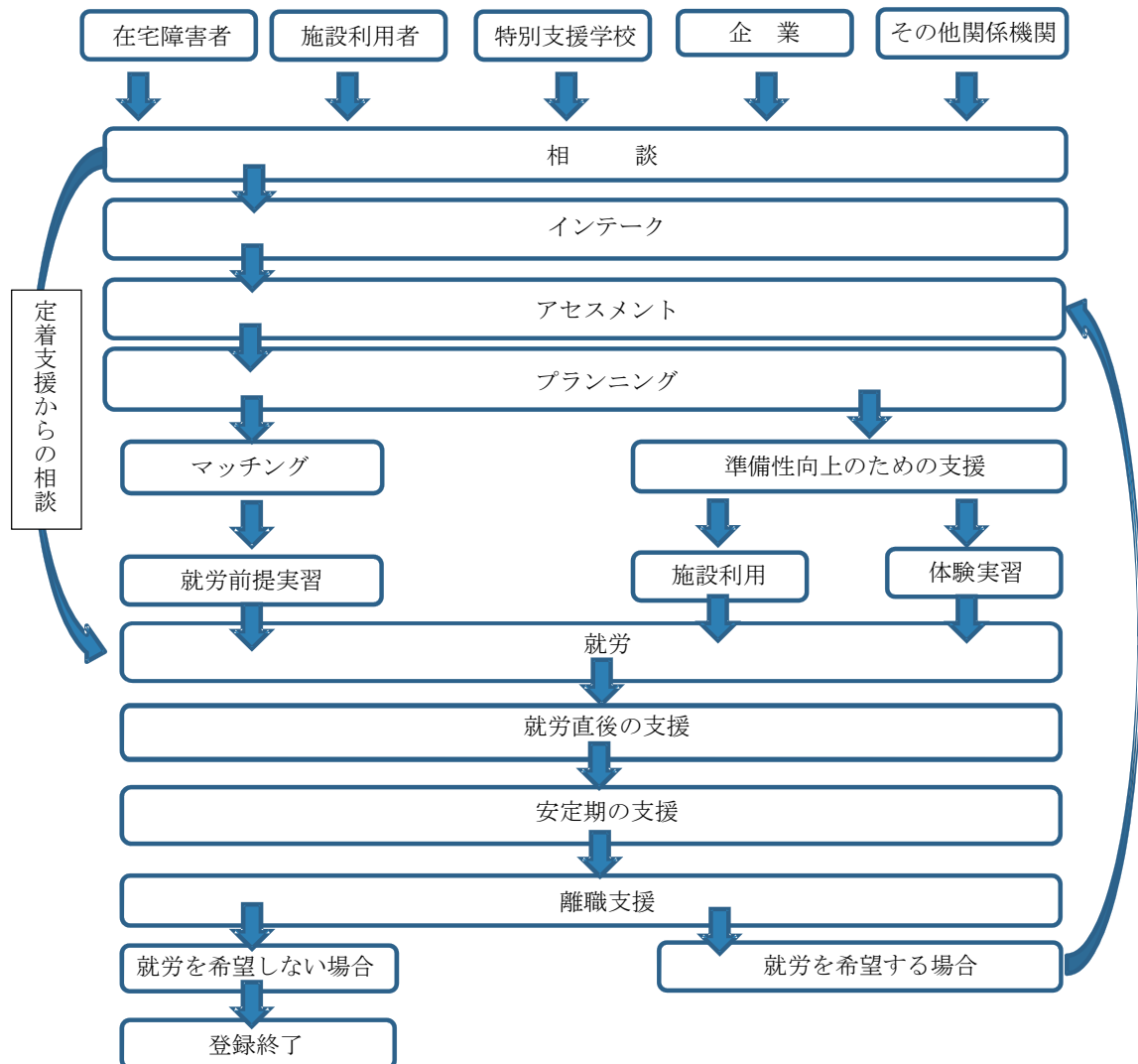


図 1-2-4 就労支援機関における一般的なサービスの流れ

1. 就労相談

就労相談には、求職相談と職場定着支援の相談とがあります。求職相談には①在宅障害者からの相談、②福祉事務所からの相談、③福祉施設からの相談があり、職場定着支援の相談としては④特別支援学校からの相談、⑤企業からの相談、⑥就労移行支援事業所等からの相談があります。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

求職相談の場合、③以外の方については障害福祉サービスとのつながりが少ないケースが多く、福祉事務所のケースワーカー等につなぎながら、必要なサービスに結びつけつつ支援を実施していきます。相談を受け、利用登録をした後、適性把握・アセスメントをします。就労段階にある方の場合には求職活動等を開始しますが、就労段階にない場合は、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所等のサービスの利用を勧め、就労に向けた準備性を高めてもらいます。しかし、最近は、従来の障害福祉サービス事業所の利用を希望しない方が増えてきています。その場合、支援機関での面談やアセスメントを継続して行い、企業等での実習を通じて適性を把握していくことになります。

職場定着支援から受けるケースで最近顕著になってきているのが、特別支援学校からの相談です。特別支援学校の在校生が増加傾向にあり、それに伴って就労者数も増加傾向にあります。中には、就労準備性や家庭の支援体制が整っていなかったり、職務内容と本人の適性が合っていなかったりするにもかかわらず就職をさせ、支援機関が相談を受けた直後から離職支援をしなければならない場合もあります。

企業からの定着支援の依頼については、トラブルになっているケースか、新たに雇い入れたがどうしたら良いかわからないといったケースがあります。新たな雇用については、企業での本人の様子を見たり、聞き取りをしたりすることで、本人との信頼関係を作りながら支援を行いますが、トラブルの場合、途中から支援機関が介入しにくい状況です。この場合は、問題の根本を客観的に把握するために、本人や企業からの聞き取り等を行い、対応していきます。

現在、全国の障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関は、様々な就労相談を受けており、登録者も増加傾向にあります。しかし、その増加に伴って、支援員が増える仕組みにはなっておらず、現場では大きな課題となっています。

2. 就労支援の一般的手順

障害者を対象とした就労支援は、(A) 相談者の期待する支援の内容把握、(B) 本人の適性と就労準備性の把握、(C) 就労に関する方向性の合意、(D) 就労準備性向上のための支援、(E) 職場開拓・マッチング・就労時の支援、(F) 雇用継続のための定着支援、の6つの段階に分けられます。以下、内容について簡単に説明をします。

A) 初期の面談（インテーク）

初期の面談では、相談者の主訴が何であるかを確認し、登録をするべきか否かについて判断することが最も重要です。そのため、支援機関の機能説明をしっかりと行い、本人の主訴と合致しているかどうかを見極めます。利用登録をするかどうかはこの段階で決めますが、一度の面談で結論を出す場合と、数回来所した後に決定する場合があります。利用登録をすると、登録者本人に関して、本人自身や家族、企業や関係機関等から情報収集をすることになるため、利用登録後の手続きについてしっかりと伝えておかねばなりません。この時点で登録者が大きな「不安」をもって相談に来ていることを忘れてはいけません。そのため、面談に際しては本人が話しやすい空気を作ることが大切です。本人の主訴を正確に把握し、他機関へのコーディネートすることも、相談機関として、重要な役割の一つとなります。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

利用登録となった後の初期の面談では、就労可能かどうかの判断はせず、登録者の話の内容について質問をして、主訴が具体的になるようにしていくことが重要です。あくまでも就職に向けた支援機関なので、就職という観点に照らし合わせながら質問をするとよいでしょう。この場合、それぞれの機関によって形式は異なりますが、初回面接用のシートを用意しておく、本人からの聞き取り内容を整理することが出来ます。本人のプロフィール・職歴・病歴・現在の生活状況・就職の希望などが項目として挙げられます。

主訴の内容と提供可能な支援内容が合致せず、他機関のサービスが適切であると判断した場合は、面接の中で他機関の利用について説明をします。「就職をしたい」と言いながらも、明らかに就労段階ではない状態にある方もおり、登録後に適性把握や実習を重ねる中で、本人と話し合いながら、理想と現実のギャップを埋めていく支援が必要となる場合もあります。

また、個人情報の取り扱いについては、登録者に十分な説明をし、企業への情報提供（強みや配慮すべき事項）について書面で同意を得ておいた方がよいでしょう。特に、企業への情報提供については、配慮すべき事項について企業に伝えてしまうと就労に不利と考えられがちですが、配慮事項を伝えずに就労したために、就労後にトラブルが起き、退職に至るケースが少なくありません。配慮事項をしっかり理解してもらった上で、強みをアピールし、雇い入れてもらう方が、より長く安定した就労が可能となります。情報提供の必要性についてこの段階で理解してもらうことが重要です。

B) 適性と就労準備性の把握（アセスメント）

それぞれの支援機関で、アセスメントの方法は異なります。チェックシートやワークサンプル、実際の軽作業等を活用している機関が多いのですが、やり方は多様であっても、評価の目的は、就職に必要な技能をどのくらいもっているかを把握することです。地域障害者職業センターに職業評価をしてもらう場合もあります。ただ、障害特性に応じて留意すべき点が異なります。

身体障害の方の場合、障害の状況や職務経歴によって適職を見つけていくことが基本です。また、身体障害は多岐にわたるため、必要に応じて医療機関との連携も必要となります。

知的障害の方の場合、読み・書き・計算・手先の器用さ・集中力・指示理解力・ビジネスマナー等といった基礎的な力を見極めがなら、本人の適性を把握していきます。また、知的障害の方の場合は、他機関を利用していることが多いため、家庭からだけでなく、相談支援事業所や特別支援学校等の関係機関からの情報収集をしながら、本人の状況を総合的に把握していきます。把握した情報に基づき、本人、家庭、関係機関と現状について共有し、今後の方向性について考えていきます。

精神障害の方の場合、病状の把握と医療機関との情報交換等の連携が不可欠です。病状が悪いときの状況や、悪くなる原因、傾向等を把握しながら、その時の具体的な対処方法について確認します。

精神障害のある方に対するチェックシートとしては、大阪市こころの健康センターによる「就労準備性チェックシート」や、多摩棕櫚亭協会による研究事業が参考になります。どちらもインターネット上で公開されているので、確認してみてください。

・大阪市こころの健康センター「就労準備性チェックシート」

(<http://www.city.osaka.lg.jp/kenko/cmsfiles/contents/0000006/6081/syurou.pdf>)

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

- ・多摩棕櫚亭「精神障害者の就労支援者育成に有効なツール作成事業」

(<http://shuro.jp/menu/kenkyu.html>)

知的障害者に比べて、家族や関係機関との関係が少ないケースが多くあり、本人の状態を正確に把握することは難しい状況が多いものです。地域の就労移行支援事業所等と連携できれば、より正確なアセスメントが可能となります。

いずれの場合も、登録者に複数の支援者が多角的に関わることで、潜在的な可能性を見つけ、力を引き出すことができます。本人の「できること」と「配慮すべきこと」を明確にしながら、訓練によって「できるようになること」と、障害のために「配慮が必要なこと」とを見極め、就労の可能性を少しでも広げることが大切です。本人の様々な可能性を広げるために、客観的かつ広い視野で本人の職業適性を確認していく段階であることを忘れてはいけません。

C) 方向性にかかわる合意（プランニング）

この段階では、適性把握の結果を踏まえ、登録者の目標を設定し、それを達成するための求職支援の内容、方法、他機関利用について検討をします。ここでは、相談者が納得をして、責任をもって主体的に取り組んでいるかが重要となります。登録者の目標について、支援者や家族、関係機関が主導となって目標を設定してしまうと、その後の就労前後の段階で、登録者が課題に直面した場合に乗り越えられないことがあります。特に、自己主張の弱い登録者の目標設定には注意が必要となります。

D) 就労準備性向上のための支援

就労準備性が必要だと判断された場合、すぐに求職活動に入るのではなく、就労準備性を高める支援を行います。具体的には、就労系の障害福祉サービス事業所と連携して実習させてもらったり、支援機関において個々の課題に応じた個別ワーク・グループワークを中心とした社会人としてのマナーやルール・危険予知訓練等を行ったりします。また、委託訓練等の国や自治体独自の実習制度を利用して企業実習に参加することは、準備性向上に大きな効果があります。実習での評価を踏まえ、より実践的な課題がわかり、登録者にフィードバックできるからです。また、本人を支える家族や関係者の就労をするための意識付けも必要となります。本人が努力して就労をしたとしても、家族や関係者が「働くことを支える」ことを理解してなければ、最終的に退職という結果になってしまうことが多いものです。

E) 職場開拓・マッチング・就労時の支援

以前は、職場開拓に際して飛び込みで開拓をする事もありましたが、現在は、①ハローワークでの求人検索、②企業からの依頼、③一般求人から障害者雇用を促す、という 3 つの方法が主として使われます。ハローワークから求人の連絡が来たり、合同面接会に参加したりして求人に応募する事もあります。特定の登録者の方をイメージしながら求人検索をすることもあれば、求人に合せて登録者の方をイメージする事もあります。登録者本人に対しては、履歴書の書き方や面接練習なども行ないます。また、障

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

害福祉サービス事業所に登録している方の場合、求人情報について当該事業所の職員と情報共有をし、マッチングを図ります。全国の就労移行支援事業所で就労実績を出している施設は就労支援ノウハウがありますが、就労実績のない就労支援事業所や就労継続AまたはB型事業所等、就労支援ノウハウがない事業所に対しては、求職者支援の在り方やマッチング、定着支援に至るまでOJTを通じて、ノウハウを蓄積してもらっています。地域の就労支援力が底上げされることが、就労支援機関にとって負担を軽減させる重要な一つとなっています。

マッチングでは、企業のアセスメントをしっかりと行うことが重要です。企業の障害者雇用体制や企業の姿勢、求める人材、業務で求められるスキル、職場環境等をしっかりと把握する必要があります。初回面談から就労準備性まで、アセスメントや把握している情報に基づき、企業へ配慮してもらう部分を明確にし、登録者の強みも合わせて伝えることで、事業主の不安を少しでも軽減できるように心がけます。登録者に対しては、雇用条件を提示し、不安が強いようであれば職場見学や実習等を通して本人が安心して判断ができる環境づくりを行うことも大切です。また、家庭や関係機関との調整も欠かせません。求人情報や企業の雇用体制などを伝達し、家庭や関係機関と情報共有をしておきます。

F) 定着支援

・就労直後

就労直後は、本人も事業主も不安が強い時期です。本人に対しては、スピードよりも、確実に業務を遂行すること・環境に慣れることを中心に支援していきます。事業主に対しては、障害特性を理解して頂くとともに、就労者への指導方法等を具体的に伝えていきます。仕事内容が複雑であれば、支援者が業務内容を確認し、品質や効率性を考慮して本人へ指導することも必要となります。この段階で支援者としては、安全面を基本として工程分析や動線の無駄等、企業側が最も注意すべき内容について理解し、支援していくことが不可欠です。企業や施設などで具体的な指導経験を持っている支援者であれば、より具体的な指導の提案を行うことが出来ます。支援の過程では必ず現場担当者および責任者とともに実施し、その後に、支援者がいなくても現場で対応できるように、少しずつ支援者からの支援を減らしていきます。ジョブコーチ支援を活用するのもこの時期です。

この段階で問題が生じる場合もあります。一つは本人が就労準備性を高める訓練を受けてこなかった場合です。遅刻・欠席・意欲の低下・生活習慣の乱れ・身だしなみ・報告・連絡・相談等の作業習慣、挨拶や返事・お礼・謝罪等ができていない事によって、業務内外のトラブルが発生することが見られます。本人との定期面談や家庭との調整を行なって問題解決を図りますが、特に、定着支援から依頼を受けた場合は、ミスマッチングを修正することはなかなか難しく、最終的に一旦離職を促さざるを得ないこともあります。

事業主の側には、障害理解の不足・業務量の調整不足・人事部と現場との調整不足・過度な配慮や期待等が見られる場合があります。巡回の頻度を高くしたり、現場の担当者と話をしたりするなど支援を手厚く行うことで、問題が深刻化する前に改善してもらうように働きかけます。

ケースによって異なりますが、概ね1年間の中で、就労者・事業主の支援を定期的 to 実施し、問題の早期発見・早期対応に努めます。採用後3ヶ月間、6ヶ月間において問題なくとも、1年後に大きなトラ

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

ブルになり退職に至る可能性があります。また、事業主にとっても不安が払拭されているわけではなく、いつでも気軽に相談できる関係をつくることがポイントとなります。

・職場定着期

この時期は職場よりも、生活面の支援が大切になってきます。職場に対しては、巡回の頻度を少なくし、電話連絡や1ヶ月～2ヶ月に1回程度の定期巡回を行います。ただ、人事異動で職場のキーパーソンがいなくなることもあるので、人事異動の際には手厚い連絡調整が必要となります。

就労者の中にはこの時期に様々な生活面での誘惑に惑わされる人もいます。自分の好きなことにお金を使いたい、友達と一緒に遊びに行きたい、異性に対する興味、キャッチセールスなどで生活リズムが乱れる人も出てきます。そのことで仕事面に影響が出てしまいます。支援者としては、この時期には仕事面で問題なくとも、生活面について家庭や本人と情報交換をし、それらの状況を事前に把握をするようにします。しかし、現実には、例えばキャッチセールスに騙されてしまった後で相談を受け、その後の対応に追われる場合が多くあります。事前情報をキャッチする方法として、就労者の集まりや学習会、イベントへの参加の推奨などがあります。トラブル発生後の早期発見、早期対応のためにも、本人がトラブルを起こした際にすぐに言い出せる環境を作る必要があります。そのため、問題発生時にむやみに叱責せずに、報告してくれたことをほめるなど、言い出しやすい環境を作ることも大切です。また、余暇の過ごし方に課題がある場合は、他機関で行っている余暇活動への参加を勧めることもあります。グループホームなどへの体験入居を勧めることもあります。

雇用側の要因で問題が生じる場合としては、本人の能力を適切に把握せずに過度な業務量を与える、一度に複数の指示を出すことで混乱をしてしまう、指導体制が一貫しておらず指導する人によって指示が違ふといったことがあります。また、職場担当者が変更し、社内で引き継ぎがされていないケースなどが見られるため、会社とは担当者の入れ替えや業務変更に応じて相談できる関係を作っておく必要があります。人事異動をしてきた新たな担当者にとっては、口頭や文章で引き継ぎを受けていても、障害者雇用の経験がなければ大きな不安となります。職場の従業員がフォローし合う体制があるかどうか次第でその後の安定は図れますが、念のため、支援者が再度説明をしておいた方が良いでしょう。ただ、職場自体にノウハウを蓄積してもらうことも重要な企業支援の一つなので、よっぽどの場合を除き、現場への張り付き等の過度な介入は避けた方が無難です。

概ね5年以降の長期的支援として、仕事に対するモチベーション低下・体力低下・ライフステージにおける重大な変化への対応が必要となります。「仕事におけるモチベーションの低下」については、キャリアアップ等が特になく、同じ職場で同じ業務に携わり続けている場合に多く見られます。このような場合、事業主にキャリアアップや業務変更等を支援者が提案して行きます。

加齢とともに、体力が低下し、当初就労した労働環境に体力的についていけなくなることがあります。ただ、体力低下には個人差があることを理解しなくてはいけません。例えば、45歳を超えた就労者に業務不履行が見られるようになったからといって、直ちに加齢による体力低下と判断するのは早計です。職場の職場担当者の変更・業務内容の変更・生活面のトラブルといった他の要因に寄るかもしれないため、慎重に判断することが大切です。様々な情報を踏まえたうえで、労働環境が現在の本人と合わなくなってきたと判断される場合、職場に業務内容の変更や勤務形態の変更を提案します。難しい場合、本人や

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

家族、関係機関と調整を行いながら、離職という結果になることがあります。

また、「ライフステージにおける重大な変化」という点では、両親の加齢や死亡があります。両親のいずれかが介護が必要になった場合、家族の介護疲れによる本人への関心の低下があり、本人の不安定さに繋がってしまうことがあります。また、加齢によって支援機関と連携が取りにくくなる場合があります、居住地近くの地域包括支援センターや相談支援事業所との連携が必要になる場合もあります。両親の死亡は、死亡直後から半年後、1年後に影響が出ることもあります。この段階に至る前に、グループホームへの入居等を勧めることで、親亡き後の生活を事前に準備しておくことも必要です。

3. 離職支援

【問題の早期発見・早期対応】

離職支援については、あらゆる支援・手段を尽くした上で、最後に行われるべき段階です。問題の早期発見・早期対応が理想的ですが、現実的には企業や本人から連絡を受けて動かざるを得ない場合が多いものです。そうした場合でも、企業と本人からの状況把握をしっかりと行い、就労を継続するのか退職するのかを本人と家族、企業、支援機関で決定することが必要です。企業と支援機関だけ決めず、本人と家族を交えて納得していく形で退職の支援をしていくことが重要となります。本人や家族の納得がいかない場合は、退職後の再就職や障害福祉サービス利用の段階でトラブルになることもあるため、十分な話し合いと納得が必要になります。

【退職する際の確認事項】

退職に当たっては確認すべき事項があり、第一に本人の意思が最も重要となります。本人の意思を無視して退職を決めるのは論外ですが、逆に家族の思いが強すぎて本人が辞めたくても辞められず、精神的な疾患を発症する場合があります。こうした場合にこそ、本人の意思をしっかりと家族に納得してもらうために、職場での現状をしっかりと家族に伝え、離職後のプロセスを理解してもらう必要があります。

また、本人が就労継続を希望したにもかかわらず、社内のルールや約束事が守れないことが続く場合があります。支援者としては、本人と「働くために必要なこと」をもう一度振り返りながら、本人と話し合いを続けていく中で改善が難しいようであれば、本人や家族との合意のもと離職支援に移行していきます。本人自身が現在の働く環境は辛いということに気づき始めれば、再就職に対する支援をスタートさせることができます。企業から「退職を促してほしい」と言われることもあります。だからといって、本人や家族、関係機関の納得がなく離職支援を進めてしまうことは避けなければなりません。

さらに、退職時に自己都合、会社都合が双方で合意出来ていても、初回失業認定時に窓口でどのように聞かれ、また話すかによって、トラブルとなる場合も多いのが現実です。そのため、コミュニケーションに難しさのある方の場合、初回認定時にはできるだけ支援者や家族（できれば第三者的な支援者）が同行した方が良いでしょう。

退職する際の確認事項は以下の通りです。

1. 本人の退職に対する意思確認ができているか
2. 現状に至る経過を本人、会社、家庭、関係機関等と共有し、退職後の進路について話し合

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

いができているか

3. 会社へ本人の意思を伝えたか
4. 会社へ「自己都合」または「会社都合」の確認をし、本人または家族に確認をしているか
5. 退職手続きの確認（退職届、健康保険証、制服、社員証、セキュリティカード等の貸与されているものを返却できているか）
6. 定期券等の残余期間があれば、会社から伝えられた期日までに払い戻す
7. 第 1 号または第 3 号被保険者への手続きができているか
8. 雇用保険について本人、家族、関係機関に伝えているか

【離職後支援の必要性】

離職支援がしっかりとできていれば、再就職支援や障害福祉サービス事業所への移行がスムーズに行われます。

退職後の支援を継続的に行うことで本人のその後の方向性は大きく変化します。退職直後は、本人や家族が安堵するとともに、将来的への不安が強くなります。支援としては、①再就職支援、②障害福祉サービスを利用しながら再就職を目指す支援、③障害福祉サービスを利用しながら、就労ではなく日中活動の場に移行する支援の 3 つに分けられます。

本人の課題というよりも、契約期間満了といった企業側の理由で退職した場合には、退職直後から再就職支援を開始できます。再就職までの時間が長ければ長いほど、本人の働くことへのモチベーションが低下し、生活リズムが乱れてしまうため、可能な限り早めの支援をしていくことが必要です。場合によっては、在職中から再就職に向けた支援について、職場が配慮してくれる場合もあるため、状況に応じて企業との調整をしながら、進めていくこともあります。

本人都合で退職し、再就職に向けて課題がある場合には、障害福祉サービスを利用しながら再就職を図ります。この場合、本人の勤怠不良、医療面（精神的なものも含む）、生活基盤の強化等といった課題があげられます。福祉サービスを利用しながら準備性の向上を目指すわけですが、利用する障害福祉サービス事業所と共通認識を持ち、今後の方向性についてしっかりと協議することが必要です。

再就職を考えず、障害福祉サービスを利用し、日中活動の場に移行する場合があります。これは、本人や家族が再就職を希望しない場合の選択肢です。障害福祉サービスを利用している間に、再就職を希望されるようになるケースもあり、その際は、再登録をしてもらって、再就職支援を開始します。再就職を希望されない場合は、障害福祉サービスの中で本人の生きがいや楽しみを探してもらうことを中心として、本人や家族、関係機関と協議しながら進めていくことが重要です。

4. おわりに

図 1-2-5 に示す通り、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関は、障害福祉サービス事業所とは異なり、様々な方の相談を受け、就労支援を行い、長期にわたる職場定着支援も行い、離職の際の支援も行います。相談支援事業と就労移行支援事業とジョブコーチとその後のケースワークと地域連携のキーパーソンを一手に担っていると言っても過言ではありません。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

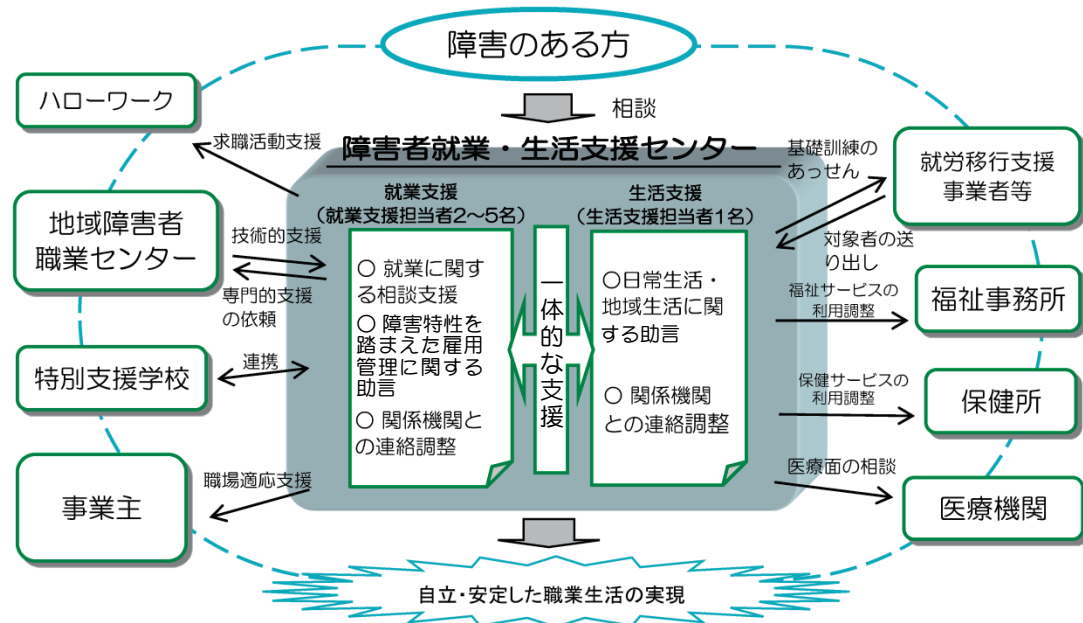


図 1-2-5 障害者就業・生活支援センターの概念図（厚生労働省障害者雇用対策課資料）

現状の制度内でこれら全てのことを3名～5名程度で行っているわけですが、職員数があまりにも少な過ぎることは明かです。地域の就労支援の役割分担という観点からも、事業の定義上、多くの役割を分担せざるを得なくなることで、役割が不明瞭になってしまっています。また、障害者就業・生活支援センターを1カ所設置することになっている障害福祉圏域の分け方自体にも、その広域性という観点から疑問があります。より多くの登録者・就労者個々人に対して充実した支援を行う事が出来るよう、今後の施策の中で、支援機関の役割をもっと限定的にし、人員配置・障害福祉圏域の見直しも含め、再検討していただくことを強く求めます。

第3項 ジョブコーチの役割

【黎明期】

ジョブコーチの起源は、米国における、1986年のリハビリテーション法改正まで遡ります。法改正により、援助付き雇用（Supported Employment）が制度として誕生し、この制度を担う専門職員がジョブコーチと呼ばれました。ちなみに、援助付き雇用は、以下の4つの要素を重視したものです。

- ① これまで雇用の対象にならなかった重度の障害のある人が対象
- ② 労働法等に基づく競争的な職業に就くこと
- ③ 一般従業員との統合された職場環境であること
- ④ 一時期の支援ではなく継続的な支援を提供する仕組み

しばらくして、日本でも、従来の職業リハビリテーションと大きく異なる、この援助付き雇用の制度が紹介されました。そして、ジョブコーチによる先駆的な実践研究がいくつか報告されるようになったのは、1990年より東京と兵庫の障害者職業センターで、職域開発援助事業が試行的にスタートした頃か

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

らです。この事業は、1992 年より本格実施され、次第に実施する地域が増えて行きました（後には、障害者職業センターから小規模作業所等の委託も実施されていた）。

職域開発援助事業とは、それ以前の準備訓練で就労に結びつくことが困難であると想定されていた重度障害者を対象に、本物の職場を職業リハビリテーションの場として活用し、障害者の特性に応じた職務能力や生活面での指導・援助を行うことを目的とした、地域障害者職業センターの事業でした。本物の職場を活用する期間は、概ね 1 ヶ月から 4 ヶ月で、その間、専門の職員がマンツーマンできめ細かな指導・援助を行います。この事業が開始された 1992 年とは、民間企業法定雇用率 1.6%、知的障害者の雇用義務化以前で（カウントはされていた）、精神障害者については手帳制度もありませんでした（手帳制度創設は 1995 年）。それでも、職域開発援助事業を利用者は、身体障害者 10%、知的障害者 60%、精神障害者 10%、その他障害 10%と、明らかに従来の職業リハビリテーションと一線を画すものでした。また、職域開発援助事業を行った職場で、80%の就労が実現できたことも画期的でした。

1990 年代の初頭以前にも、私たちの国では、本物の職場を活用した職業準備訓練は存在しました。例えば、特殊教育（現：特別支援教育）の現場や一部の障害者施設においても職場実習は行われてきました。しかし、この新しい流れは、本物の職場という準備訓練の場の提供だけでなく、その場で、専門家の専門的な支援に注目したものでした。

【制度創設に向けて】

1998 年に知的障害者の雇用が義務化され（民間企業の法定雇用率 1.8%）、1999 年に旧労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部が「地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会」の報告書を取りまとめた頃から、私たちの国では、職場で働く障害者を地域で支える仕組み作りに大きく舵を切り始めました。

代表的な制度は、職域開発援助事業をより一般化し、衣替えした日本版ジョブコーチ（職場適応援助者）支援の仕組みです。これについては、次で解説します。

他にも、米国の援助付き雇用の理念に近い制度がいくつも誕生しました。まず、障害者職業センターの職業準備訓練のより専門化・拡大化を目指し、1994 年に誕生した「障害者雇用支援センター」から、「あっせん型雇用支援センター」が生まれ、2004 年に「障害者就業・生活支援センター」として全国の保健福祉圏域に整備されはじめたことです（障害者雇用支援センターは 2011 年にすべて消滅）。これにより、就職前の準備訓練偏重から時代は大きく変わりました。就職後も長期的に、重度の障害者を想定して職業生活と日常生活の一体的な支援を提供する専門家が全国に配置されたのです。

もうひとつは、1998 年の年末よりスタートしたトライアル雇用です。当初、1 ヶ月の職場実習と 3 ヶ月の試行的な雇用をセットにしたこの制度は、知的障害者の雇用を飛躍的に伸ばしました。また、雇用する企業にとって、一定の期間の成長を見極めることで継続雇用の判断ができました。援助付き雇用と同様、実際の職場での指導・支援を重視できるようになったのです。

そして、2006 年にスタートした、障害福祉の個別給付である就労移行支援事業です。就労移行支援事業には、就労支援員の配置が義務付けられ、さらに就労者数ではなく、就労後 6 ヶ月定着の人数により報酬単価の濃淡をつけたのです。結果的に、多くの就労移行支援事業所は、就職後少なくとも 6 ヶ月は、職場に出向き積極的に職業生活継続に支援に取り組みました。

第 1 章現在の就労支援制度 第 2 節現行制度の概要

【職場適応援助者（ジョブコーチ）】

米国で誕生した援助付き雇用の理念は、これまで 20 年の間に、日本の現状に合わせ少しずつ、そして多様な制度を活用して実現できるようになりました。そして、実質的にジョブコーチの役割を果たす人材は、地域にたくさん存在しています。しかし、2004 年に「職場適応援助者（ジョブコーチ）」支援の制度が創設され、全国的に制度が広まったことで、私たちの国では、ジョブコーチは「実質的」な存在ではなく、この「制度」を活用した「専門職」のことを呼ぶようになってきました。

ジョブコーチ支援の概要については、厚生労働省のホームページに非常に完結にまとめられています※。そこには、ジョブコーチ支援の目的を「障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を実施することにより、障害者の職場適応を図り、持って障害者の雇用の促進及び職業の安定に資すること」と記されおり、より具体的な内容を図 1-2-6 で紹介しています。ちなみに、制度上、ジョブコーチは下記の 3 種類に制度上分類されています。

- 配置型ジョブコーチ：ジョブコーチ制度以前の職域開発援助事業の流れを組むジョブコーチです。地域障害者職業センターに配置されていることから、配置型と呼ばれています。最近では、第 1 号ジョブコーチや第 2 号ジョブコーチと連携して支援を行う機会が増えています。
- 第 1 号ジョブコーチ：就労移行支援事業や障害者就業・生活支援センター等の就労支援を行なっている民間の組織・事業所に所属するジョブコーチです。職場適応援助者養成研修の修了者であって、ある程度の知識と経験を有する者が担当します。
- 第 2 号ジョブコーチ：障害者を雇用する企業で、障害者の職場適応を直接指導・支援する責任者・担当者に相当する人です。第 1 号同様、職場適応援助者養成研修の修了者であり、ある程度の知識と経験を有する者が担当します。

特に、第 1 号ジョブコーチと第 2 号ジョブコーチは、納付金を財源とした助成金事業であり、その適用要件や職場適応援助者養成研修については、下記の WEB ページを参考に、最寄りの地域障害者職業センターにお問い合わせください。

少々前の 2009 年度の数字ですが、ジョブコーチ支援の実施件数は全国で合計 3,087 人、うち知的障害者が約 59%、精神障害者が 20%、発達障害等のその他障害が 14%、身体障害が 7%といった実績でした。また、支援終了後 6 ヶ月時点の在職者の割合は 84.8%と比較的高い数字を示しています。

【おわりに】

私たちの国では、働く障害者、働きたい障害者が確実に増えてきています。そして、障害者の雇用環境も少しずつ変化しています。20 年少々前に、米国の援助付き雇用の理念に触発され、試行的に開始されたジョブコーチ支援の取り組みは、様々な分野・制度に応用されてきました。そして、中核となる職場適応援助者（ジョブコーチ）支援の仕組みも、より現実的に、効果的な方向に向かっていくことが期待されています。

第1章現在の就労支援制度 第2節現行制度の概要

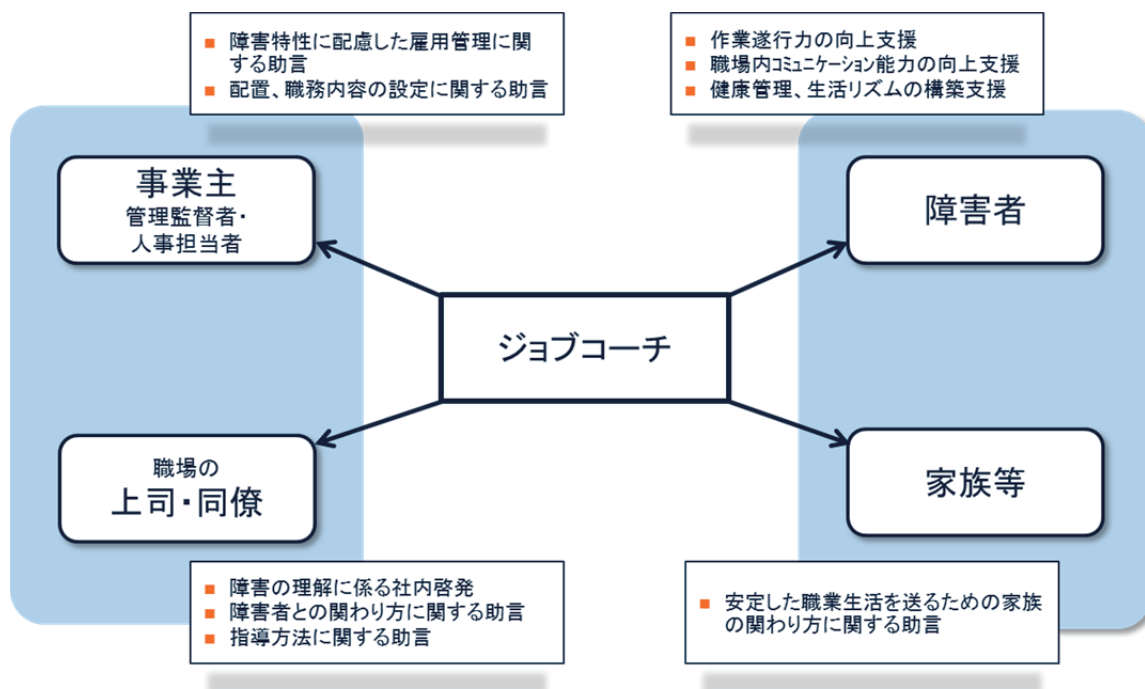


図 1-2-6 ジョブコーチ支援の内容

※ 「ジョブコーチ支援制度について」 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/06a.html>

第1章現在の就労支援制度 第3節支援の実際

第3節 支援の実際

第1項 支援機関の側から

本項では、実際に就労支援を行う際の流れを、企業とのやり取りを中心に、事例と共に紹介します。

・雇用に関わる不安の払拭

障害のある人を雇用するという話になると、まず全く雇用経験のない企業の担当者は、「自社には障害者のできる仕事はないです。」と言われ、「障害のある人は仕事がきちんとできるのか？」と半信半疑の表情をされることが多いです。

まずは担当者の不安感を払拭するために障害のある人たちのありのままの姿を理解してもらう事が大切になります。障害という枠でひとくくりに考えるのではなく、一人一人性格も違い個性があり得意・不得意もみんな違うこと、少しの配慮と、環境整備、理解があれば企業の中で働くことが出来る人たちがいることを知ってもらいます。

一番効果的なことは、就労移行事業所の就労に向けての訓練の現場の見学や、実際に雇用されている企業の現場で働いている姿を見学していただくことです。実際の現場を見学していただくことは言葉で説明をすることに比べ、現実の姿を理解していただくためには非常に効果的です。

見学後、ほとんどの方が「みなさんしっかりと仕事をしているので驚きました。」「これなら自社でも何とかなるかもしれません。」と言われます。企業の方々は仕事を通じて人を育てること、効率良く、良い仕事をするための環境整備や工夫をすることに関してはプロです。

働く人が障害のあるなしに関わらず、雇用の基本は同じなのだと気付いてもらう事が初めのスタートとして非常に大切になります。

・仕事の切り出しとマッチング

その後は社内の仕事の切り出しです。切り出しをする際には、支援機関や就労移行支援事業所の職員が仕事の現場を見学させてもらったり、企業の担当者と話し合いをしたりする中で一緒に考えます。1日同じ仕事がない場合は、いくつかの仕事を組み合わせて1日の仕事量を確保します。障害種別による適性もありますが、専門性が必要な仕事でない限りまず大きな問題はありません。一番大切なことはマッチングです。働きたいと思っている人なら誰でも良いということではありません。障害のある求職者本人のアセスメントと、受け入れ先の企業の労働条件・雇用環境とのマッチングが最も重要です。職場で求められる仕事の内容と本人の適正はもちろんですが、もう少し具体的なこととして、明るく元気で挨拶がきちんとできる人が良いか、消極的でも真面目に仕事に取り組む姿勢があればコミュニケーションが少し苦手でも問題ないかなど、職場の雰囲気を含めた全体的なマッチングはその後の継続的雇用に非常に大きく影響を与えます。大きな意味では雇用条件（実労働時間、固定休日かローテーション勤務かなど）通勤時間など本人の希望とのマッチングも大切になります。

・体験実習の調整

候補者が決まったら体験実習の調整になります。通勤訓練等を行いながら、企業との顔合わせを行い

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

ます。その時に本人・保護者の了解のもと、障害特性を含め本人の情報を企業の担当者にきちんと伝えます。マイナスになるからと隠すのではなく、ありのままの姿を伝え、企業側が不安にならないよう対応方法についても具体的に伝えることは非常に大切になります。送り出す側の支援機関や事業所は、本人の特性をしっかりと把握しておかねばなりません。そして、実際の現場で仕事を体験することを通して、本人にはその企業で仕事をしていくことが出来るかどうか、周りの社員の方々との関わりを通して人間関係はどうかなどを考えてもらいます。企業側にも、実習を通して職場でどのような配慮が必要か、現場での人間関係はどうか、その人を雇用し社員として育てることが出来るかどうかなどを考えてもらいます。

体験実習の初日は、現場の方々の不安を払拭するために支援側も本人と一緒に企業訪問し、数時間から 1 日と時間は状況に応じて調整しますが、様子見を行います。窓口となった方から本人の特性等が現場に伝わっていない場合は改めて伝えます。実習する人も、現場の方も、非常に緊張してしるので双方が安心して最初の 1 歩を踏み出すことができるよう支援する存在になることが大切です。また現場ではほとんどの方が、障害がある人なので注意することや叱ることはしてはいけないと考えています。障害があるなしに関わらず、状況に応じて注意することや叱ることは必要であること、特に知的障害の方の場合は、なぜ注意されたのか、叱られたのか、きちんと本人に理解できるように伝えて下さいとお願いをします。

さらに、本人が報告・相談・連絡する窓口となる担当者を決めていただき、本人に伝えます。不在の事も考え、できれば 2 名程度お願いします。その後は状況に応じて職場訪問をし、状況を確認しながら何か問題があれば即対応し、互いに少しずつ慣れていただけるよう支援を行います。

最終日には反省会の時間をいただき、実習期間中の振り返りを行い、上手くできたこと・課題になったことなどを本人からだけでなく、現場の担当者からもお話を頂きます。その結果、企業が「厳しい」と判断した場合は、本人へはその課題をきちんと伝え、次の就労に向けて生かせるよう働きかけをします。本人が就労を拒否した場合は、その理由を聞き取り、企業へ伝えると共に、本人の次の就労先を選定する際の考慮事項とします。最初の実習で上手くいかなかった場合でも、企業と継続的な調整を行い、雇用の意思を持ち続けてもらえるような働きかけを行います。

それぞれが「大丈夫」と判断した場合、正式な雇用に向けての手続きに入ります。

・正式雇用

正式な雇用がスタートすると同時に、より長く働き続けるための定着支援がスタートします。当初は 1 ～2 週間に一度程度の職場訪問を行います。順調に安定すると 1 ヶ月に 1 回程度に職場訪問の回数を減らします。その間に職場、家庭に電話等で様子を伺いながら状況確認を行います。特に大きな問題がない場合でも、職場訪問を大切に考えます。現場に迷惑がかからない時間帯を調整し、訪問が可能な場合は定期的に訪問させていただきます。訪問が出来ない状況の場合は、電話連絡や本人からの聞き取りで状況を把握します。本人の様子を一番把握している担当者の方と情報交換し、信頼関係を築き、何か問題が起きた時に、すぐに支援者の顔を思い出してもらえるような存在になることを大切に考えます。働いている本人とも同様に信頼関係を築き、本人の SOS を察知できるようになることが大切です。

特に問題がない場合は見守り支援の状態ですが、何かあれば小さな問題のうちにすぐに調整すること

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

が長く働き続けるためには不可欠です。後で対応しようとして時間が経過すると、問題は大きくなり調整が不可能になり離職に繋がることも出てきます。またそれは職場の担当者、就労者との信頼関係が崩れることにもなることなので、決してあってはなりません。

また、就労継続の中で担当者の本人理解が進み、現場での信頼関係が築かれると、簡単なことは社内調整で問題が解決し、後日談で報告されることも出てきます。まさしく現場のナチュラルサポートの始まりです。支援側からすると、とてもうれしいことです。この積み重ねで、企業の担当者の方々は雇用管理の力をつけてくれます。

ただ、生活上の問題は企業の担当ではなく、支援機関が状況に応じて生活支援機関と共にきちんと調整する必要があります。生活は就労継続の上での土台です。きちんと調整ができないと土台から崩れ、就労継続に大きな影響を与えることになります。生活支援は非常に大切なことになります。

・定着支援に関わる事例

定着支援を行う中で出てくる問題の事例を以下で紹介したいと思います。就労継続が難しくなる際の原因はケースバイケースで異なりますが、代表的な 5 つの要因についてここでは解説します。

1 仕事の変化

社内の状況で本人の仕事が変化することです。いままで従事していた仕事なくなり、仕事が変わる場合や配置換え等、いろいろなケースがあります。大きな問題なくスムーズに慣れる人と、なかなか上手く馴染めない人がいます。仕事に変化が出た場合は、入社当時と同じく丁寧な指導が一時必要になる人もいと理解していただく必要があります。極端な言い方をすると、今まで慣れてスムーズに出来ていたことが、いきなり何が何だかわからない仕事をしなければならなくなり、本人は自信を無くし、非常につらい状況に落ち込むことになるわけです。一般の社員の方でも今まで従事したことのない仕事に変わった場合、慣れるまでに時間がかかる人も多いと思います。障害のある方の中には変化に対応することが上手くできない人もいます。少しずつ自信が持てる環境を配慮していただくことでほとんどの人が乗り越えることが出来ます。ただ新しい仕事が本人の適正に合うかどうかは非常に大切になります。

【離職した事例 1-①】

20 代の女性、知的障害者。大型店舗の品出し等の仕事をして数年後、小規模店舗に異動。仕事は万引き防止のため店舗の中を巡回し、棚の品物の整理をすることになる。店舗のスタッフも少人数で動いているため、余裕がなく、会話もほとんどない。数ヶ月継続する中で 1 日何もやることなく、店舗内を動いているだけで辛いと本人から訴えが出てくる。店舗側に本人の現状を伝え、何回か本人の仕事内容について調整をお願いするが、以前の大型店舗への異動は厳しい、今の仕事は店舗の中で大切な仕事なので継続してほしいと言われる。そのうちに本人が出勤できずに休むことも出てきたため、最終的に退職することになった。(その後再就職)

【定着した事例 1-②】

30 代の男性、知的障害者。清掃の仕事を 10 年間続けてきたが、社内の喫茶の業務に異動になる。

第1章現在の就労支援制度 第3節支援の実際

身体を動かす仕事が好きで、単純繰り返しの仕事を1日継続することより、目先が変わる仕事を1日行うことが本人には適していたため、清掃作業は本人にも適していた。当初は全く違う仕事に変更になったため本人は心配していたが、少しずつ仕事を覚えていくことができた。コミュニケーションは問題がないので接客業務も少しずつ覚えていくことができた。こまめに店舗内や厨房内を動き、仕事内容もウェーターの仕事や食器洗いなど、いろいろ変わるので覚えるまでは大変であったが本人には適していた。「大変だ。」と言いつつ順調に新しい仕事に慣れていくことができた。

2 人間関係の変化

社内の人間関係で問題が出てくることもあります。特に仕事上大きく本人と関わっていた人が異動等で交代すると、新しい担当者との信頼関係がなかなか上手く築くことが出来ずにつらい状況に落ち込む人もいます。信頼していた人が目の前からいきなり居なくなるのですから、周りの想像以上に本人は精神的に大きな打撃を受けることになります。

ただ、時間はかかっても本人も努力して乗り越えなければ働き続けることはできなくなります。新しい担当者の方に本人の障害特性や今までの経過をお伝えしながら、少しずつ信頼関係を築いていただくようお願いをします。その場合、本人を取り巻く職場の何人かの方々との関係が築かれていると、その方々が上手くフォローをして乗り越えることは楽になります。

【離職した事例2-①】

20代、女性、身体障害者。大型スーパーの野菜売り場で野菜や果物の袋詰め、品出しなどの仕事で4年間就労していた。その間は定期的に職場訪問して職場のチーフや周りのパートさんから様子を伺っても全く問題なく、可愛がられて、本人も元気で働いていた。その後、職場のチーフが交代してから状況が変化。職場訪問時、本人の仕事の状況についていろいろな問題を提示されるようになった。本人も職場で注意されることが多くなり、表情が暗くなってきた。周りで働いているパートさんに様子を伺うと、本人の仕事は以前と変化はないと言われる。職場訪問を増やすとともに、仕事終了後、悩んでいる本人からの話を聞いたりしたが、日に日に本人の表情が悪くなり、職場の改善も見込めないことから最終的に退職した。(その後、再就職)

【定着した事例2-②】

20代、男性、知的障害者、大きな問題なく社内メールの仕事を6年間続けていた。職場の担当者が変わり、なかなか本人の障害特性の理解が得られず、注意されることが多くなった。訪問時には担当者からの相談が増え、本人、担当者とも辛い状況に陥った。度重なる注意を受けて、今までには全くなかった行動だが、物を蹴飛ばすことも見られるようになった。担当者の相談を受けながら、繰り返し本人の障害特性を伝えるとともに、ミスをした時の注意の仕方等もアドバイスをした。本人は趣味があり休日は楽しく過ごすことが出来ていたため、ストレスを発散してもらった。時間の経過の中で、担当者は少しずつ、障害特性を受け入れられるようになり、本人も以前と違う担当者を受け入れられるようになり、落ち着いて仕事ができるようになった。

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

3 モチベーションの低下

就労継続年数が長くなると本人のモチベーションの低下が見られることがあります。

毎日の生活に変化もなく、休日の楽しみもないことなどで働くことが嫌になることもあります。働き続ける気持ちを持ち続けるためには余暇の充実なども含めて様々な支援が必要となる場合があります。

【離職した事例 3-①】

40 代、男性、知的障害者。中学校の特殊学級を卒業後 20 数年間就労。会社の人員整理で退職し、支援機関に再就職の相談が入り再就職をする。中学卒業後、支援機関等のサポートはなく両親が働き続ける支援をしてきた。友達と遊びに行くこともなく、休日は家事手伝いで過ごしていた。再就職後、両親も高齢だったため、父親が倒れ介護が必要になった。介護の関係で他県に住んでいる姉が両親を引き取るため、本人はグループホームに入居して働き続けることになった。無事にグループホームに入居して働き続けるが、グループホームで行われる週末の行事が本人には初めて経験することばかりで、非常に楽しい経験だった。ただ本人の仕事の休日は木曜日と日曜日だったため、土曜日に行事があると参加が出来なかった。初めのうちは「自分は仕事があるから・・・」と出勤していたが、たまに有休休暇を取って参加するようになり、エスカレートして土曜日を休みにしてほしいと会社に訴えるようになった。会社からは仕事上土曜休みは出来ないと言われた。一時納得したが、どうしても行事に毎回出たい、会社の仕事はもうやりたくない仕事は辞めたいと言い始めた。家族、グループホーム職員、支援機関職員が連携して調整をするが最終的に本人の意志は固く退職になった。

【定着した事例 3-②】

30 代、男性、知的障害者。就職後 10 年間継続してオフィス内の雑務の仕事をしていた。仕事にも慣れて大きな問題なく出来ていた。毎日変化もないのでマンネリ化し、モチベーションが低下してきた。

その中で、社内で郵便業務を行っている社員の姿が格好良く見え、憧れるとともにあの仕事（郵便業務）をやりたいと言い始めた。出勤したくない様子を見せたり、「一度退職して新しい仕事を探した方が良いか？」などの言葉も出始めたりしている、と雇用側から情報があり本人と面談し、本人から悩みを聞く。話を聞いた後、現状で本人が従事している仕事が如何に大切かをわかりやすく本人に説明、今の仕事をする人がいなくなると、周りの人たちが非常に困ることになるとも伝える。そして、憧れている仕事の具体的内容を一ずつ説明し、最終的に本人に出来るかどうか確認すると本人は少し難しいかもしれないと感じたと答える。その仕事に挑戦したいなら。まず漢字、アルファベットがきちんと読めるようにならなければ出来ないこと。そのためにどうしたらよいか？本人からの意見も聞きながら、長期的に取り組まなければ、すぐに転職はできないことを伝え、納得してもらった。もう一度考えて、どうしてもその仕事をしたいと思うなら、1 年間新聞を毎日読んで、分からない字は辞書で調べ、アルファベットも読むこと、書くことを練習するよう伝える。さらに、1 年間一生懸命勉強が出来たら、その仕事の実習をさせてもらえるようセンターからもお願いをします、と伝えた。その後半年経過するが、特に転職の話は出ず、安定して就労を継続している。

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

4 体力低下

個人差はありますが、就労継続の中で段々体力が低下し、働くことが厳しくなる状況が発生することがあります。仕事の変更や勤務時間の変更などの対応で継続が出来ることもあります。心と体がぼろぼろに疲れ切る前に、長い間お疲れ様でした、今まで十分がんばった分、これから少しゆっくりと過ごしましょう...と福祉の世界にバトンタッチをした方が良い時期が来る方もいます。

【離職した事例 4-①】

40 代、男性、身体障害者、20 代後半で難病に指定されている病気にかかり、後遺症の為手帳を取得した。建物の廃材のリサイクルの職場で分別の仕事をし、8 年経過した頃から、立ち仕事が厳しくなり、座って仕事をするようになる。原因のひとつに足の裏に魚の目が何回もできたこともあり治療を繰り返すが立ち仕事は厳しいまま座って仕事を継続。本人は朝早く出勤し、休むことは全くなかった。

9 年目に入ったところから視力が低下。分別作業に支障が出始める。20 代でかかった難病の定期診断を最近受けていないことが分かり受診を勧める。しぶしぶだが通院した結果、病気の再発がわかりきちんと治療をすることを勧め退職になる。

【定着した事例 4-②】

40 代、女性、知的障害者。清掃作業に従事、実働 8 時間勤務。勤続 7 年を経過し 40 歳を過ぎたところから体調不良が多くなり、夕方仕事を終えて帰宅するころには、精神的な余裕もなく、帰宅すると家庭内でも機嫌が悪く、怒りっぽくなるなど疲れ切った状態になった。家族からの相談もあり、退職を視野に話を進める中、雇用側から本人は就職してから長い間真面目に仕事に取り組み、ほんとうに一生懸命に仕事をしていたことを評価してくれた。その結果、社内調整をして短時間勤務（4 時間）の提案をいただく。本人、保護者とも短時間なら継続が可能と判断し、短時間のパート勤務に契約内容を変更する。短時間勤務に変更後、体への負担も減り体調不良も改善し、精神的余裕も戻り、元気で働き続け 3 年半経過している。

5 生活の乱れ

働くことを支える生活基盤が乱れると、必ず働くことに影響が出てきます。金銭問題、異性の問題、健康の問題、家族の問題などいろいろな問題が起こることがあります。状況に応じて家族、関係機関と連携を取りながらの対応が必要になります。

【離職した事例 5-①】

20 代、男性、知的障害者。入所施設からグループホームに入居して食材加工の事業所に就職。就職後 4 ヶ月は問題がなかったが、その後、会社には連絡は入るが月に 2～3 日仕事を休むようになる。そのうち彼女を連れて支援機関にグループホームを出て、アパートを借り、結婚したいと相談がある。グループホームの職員からこの 1 ヶ月間に携帯電話代金、デートの費用で貯金を 50 万円使ってしまったとの情報も入る。結婚を考えるには準備が必要なことを伝えるが聞く耳を持たず。貯金を

第1章現在の就労支援制度 第3節支援の実際

今の調子で使うとすぐにお金はなくなること伝えるが本人は理解できない。本人の希望通りに話しが進まず、本人は不満が大きくなり、仕事を休んで彼女と外泊したり、グループホームの職員にイライラをぶつけて暴れたりすることも目立つようになる。担当のケースワーカー、グループホームの職員、以前入所していた施設の職員、支援センターの職員などで連携しながら対応するが、本人が「今の会社は給料が安いから、新しい職場を自分で見つけるから辞める。」と言い、退職になる。

【定着した事例 5-②】

30代、男性、知的障害者（成人になってから手帳取得）。社員食堂の厨房の調理補助の仕事で就職して1年数ヶ月後、会社には本人宛の電話が頻繁に入るようになる。電話を受けた人から多分サラ金の督促の電話だと思われるとの話がある。家庭、本人と調整する中で、何カ所かのサラ金から数十万円のお金を借り、パチンコに使っていたことが分かる。お金を返すためにまた借りてパチンコを繰り返していた。

人間関係で感情のコントロールが上手くいかずにイライラすることも多く、ストレスをパチンコで発散していた。両親との関係は良好だったので、父親からきちんと話をしてもらい、今回のお金はまず両親が返済し、本人は給料から毎月決めた金額を両親に返済することにした。その後同じことを繰り返さないためにも後見人制度の補佐の手続きを行うことを決めて手続きを行った。パチンコ以外の楽しみを見つけることも課題となったが、職場に慣れるにつれて、同年齢の同僚と帰りに食事をしたり、休日に遊びに行ったりすることが増え、パチンコ以外の楽しみが出てきた。小遣いはある程度母親が管理し、毎月一括で渡さず、何回かに分けて渡すことでコントロールができてきた。その後、インターネットの有料ゲーム等に熱中して、小遣いの金額が一時的に増えたこともあったが、家族、支援センターとの連携で大きな問題にはならず、働き続けている。

様々な要因のために退職せざるを得ない状況が出てくることはありますが、一番大切に考えることは、働いている本人にとって一番良い方向はどうすることか？を基本に考えていくことです。雇用の現場でも精一杯雇用側としての対応した結果、支援側も精一杯支援した結果であることはもちろん大切です。そして最後は、残念だが退職が本人にとって一番良い結果であるとそれぞれが納得できることです。そして、本人が戸惑うことなく次の進む道を選択する支援を行うことです。ここでも支援機関が大切な要になります。

どの企業でも、はじめて障害のある方を雇用する場合、大きな不安を抱きながらスタートします。どの企業の方も、就労継続の中でそれぞれの人を本人の特性に合わせた現場で一人の労働力として育て、現場で活用されます。そこには障害がある、障害がないは問題でなくなります。

そのことで、本人も一人の社会人として自分の持てる力を発揮し、職場で必要とされる存在になっていくのです。

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

第 2 項 企業の側から

1. 最初の一步

弊社は障害者雇用の方として、2010 年 6 月にスタートした化粧品のラベル貼りやサンプル品の組み立て作業を主に行っている工場です。スタート時には管理側として本社から 2 名が出向致しました。2 名共にバックグラウンドはいわゆる福祉とは全く関係がなく、過去の職場でも障害を持つ方との関わりがありませんでした。企業が特例子会社を立ち上げる場合、往々にしてこのような全く知識の経験もない人間が本社から管理側として派遣される場合が多いのではないかと思います。

長年の課題であった障害者雇用率達成を目的に、本社では同業他社の例を学び、特例子会社を立ち上げる事を決定し、工場長の人選・場所の選定・工事の実施・採用等々の約 1 年のプロジェクトを組みました。

弊社は外資系化粧品会社であり、日本でビジネスされている殆どの製品が輸入品である事から、日本語ラベルの貼り作業が必要となります。これまで、この作業は日本国内のサプライヤーさんに業務委託しておりました。この作業の一部を内製化すること、そして、この作業には他社の例から知的障害を持つ方々が適しているのではないかという事で、ここで働くスタッフとして知的障害者にターゲットを絞りました。

その間、私達管理側に任命された 2 人は、公的な団体の主催する勉強会に足繁く通い、「知的障害者」の特性や指導の実際について学んだのですが、学べば学ぶほど難しく、得体が知れず、困難そうで、「こんなんで実際に工場を運営できるのか？」と不安になりました。

一概に知的に障害があると云っても、軽い方もおられれば、重い方もおられる事は想像できても、そもそも、障害者と認定される程の知的な障害がどの程度なのか理解ができません。知的に障害のある働いている人の例を語られても実感がどうしても掴めません。企業の一員として働けるようになるまで、一体どの位の長い時間がかかるのでしょうか？

不安は消えることなく、増すばかりで、「この任務は重い。」と引き受けた事を後悔し始めていました。

2. 雇用

工場の方の選定も終わり、工事業者との打ち合わせを開始した 3 月、実際に雇用のための動きを開始しました。雇用と云っても、どうしたら弊社が計画している作業についての適性があって、就労可能な知的障害者の雇用できるのかが分かりません。ハローワークに相談しましたら、数人就労を希望している方がおられるとの話をいただきましたが、ラベル貼り等の作業に適しておられる方かどうかは分からないとの事でした。

そこで、就労移行型施設と就労支援機関を運営している法人を見学しました。訓練中の知的障害者を実際に見たのはこれが初めてでした。施設では、訓練の一環として車の部品製造や PC の解体、部品の袋詰め作業などを行っていました。驚いたのは、訓練中の方々であるにもかかわらず、普通の人と遜色のない仕事ぶりの方が多数おられ、それ以上の方も何人もおられました。そういった方々は、どこがどう障害なのかますます分からなくなりました。ただやはり、重い障害を持っておられる方は一見しただけで分かりました。

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

見学後、知的障害者の特性や、採用し実際に稼働した際に想定される良い点・困難な点・経年後に起こる可能性のある事などについての説明を受けました。そして、採用にあたっては「その人の適性をみきわめるマッチングテスト」が必要である事を教えていただきました。

私達健常者が就職する際には企業の募集に、「こんな仕事がしたい。」と思い、応募するのですが、果たして自分に企業の求めている適性があるのかという事については分からず「チャレンジ」という形で就職して、後に業務が合わなく退職というケースも間々あります。

業務と職場環境に関する適性を見分けるためのマッチングテスト「3ヶ月間のトライアル雇用」は弊社のような初めて知的障害者の雇用を検討しているような企業にとっては、

- (1) もしも業務適性に欠けると判断される場合に採用を控える判断ができる。
- (2) もしも 3ヶ月の間に就労を継続しがたい社会性の問題を確認した場合に採用を控える判断が出来る。

という他にはない利点があり、これは本人も仕事や環境が自分に合うか合わないかを判断するための期間として非常に有効な手段であったと思います。

もしも、全く適性のない、あるいは極めて著しい問題行動のある人を最初の段階で採用した場合、企業は懲りて知的障害者への門戸を閉ざしてしまいます。

また、就労支援施設の職員から採用後の定着支援についての説明を受けました。「定着支援」と言う言葉は初めて聞く言葉であり、初めて知的障害者の採用を検討している私達にとっては、企業として採用した障害を持つ従業員に対する指導の仕方や配慮を客観的な視点でアドバイスいただける制度として非常に頼もしく思いました。

スタート時は 6 人採用する事が決まりましたが工場もまだ完成しておらず、実習できる場がないため、この就労支援施設より弊社の仕事にはどのような特性を持つ人が良いかなどの話を伺いました。採用の決め手は、推薦した施設側の個々の障害特性についての御説明と、課題への取り組みの姿勢でした。

面接は、自閉症の方が多かったせいか、殆ど会話にならず、果たして弊社での就労を希望しているのかどうかも分からず、不安は残りましたが、この先、一緒に歩いていくと決めた 6 人にオファーを出させていただきハローワークと調整しました。

3. 業務開始

2010 年 5 月末に工場の工事が完成し、実際の業務を 6 月から開始できる運びとなりました。オファーを出した 6 人全員の入社が決まり、出身施設側が雇用側・本人側の不安を払拭するため 1 名の職員を 2 週間職場に配置してくださいました。

私達管理側は知識も経験もなく、3 月の採用試験時に会ったきりの 6 人と今日から仕事をしなければなりません。個々の人達を観察しながら、効率のよい配置を考えていかねばなりません、個々の人達の実力が分かりません。

こんな混乱と不安の中、導入支援は本当に助かりました。業務は本社が大量に用意してくれていましたが、納期を守って製造するために、採用した 6 人一人ひとりが、本当に集中して仕事をしてくれました。私達は、知的に障害を持つ方への不安をこの 6 人を見て解消する事ができました。

職業指導の形式ばった方法ではなく、個々に合わせて指導する方法を学んだのもこの支援の方から

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

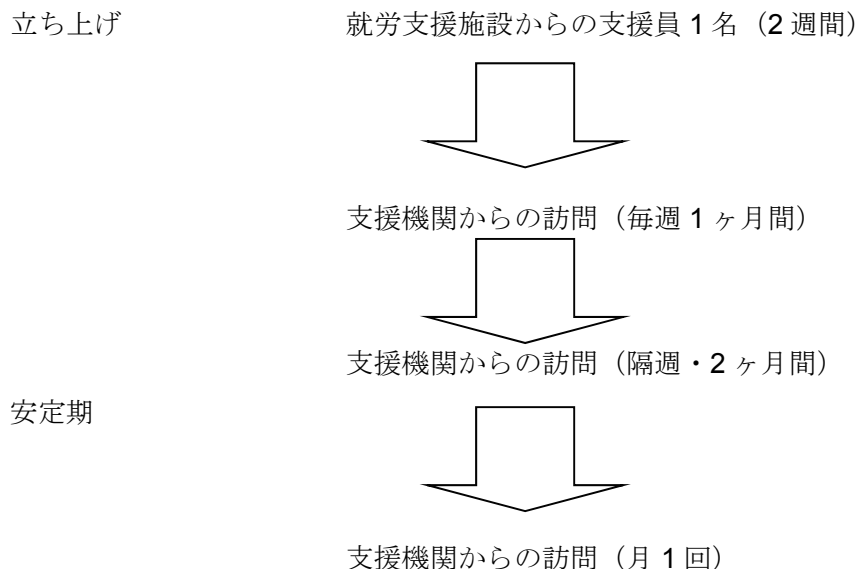
でした。また、当初は毎週出身施設の支援者の様子見訪問があり、私達は元より、6 人のスタッフも安定してきました。（しかしながら、就職したという自覚がなく、実習に來ていると勘違いして、2 年半経った今でも就労移行施設に戻るものだと思っている方が 1 名います。）

スタッフにとって【見守ってくれている誰かの存在】は非常に心強いものらしく、「頑張ってるね！」と声をかけられる事で、頑張っているけど、頑張っている事を誰かに客観的に評価してもらう事で「ああ。私は頑張ってるんだ。』と励みになっているようです。

これは【定着支援】という意味では非常に有効な手段だと思います。私達健常者も就職や転職で新しい環境になった時に、周囲の評価が気になり、ともすると非常に孤立感を味わいます。それは、自分で乗り越えなければならない試練ですが、特に言葉に問題のある障害を持った方などは、問題を抱えていても自分では十分に表現したり伝えたりが出来ないため、こちらが気付かない場合などに支援者が様子を見て気付いたことをこちらにフィードバックしていただいたり、アドバイスしていただく事は定着支援として非常に有効な手段だと考えます。そのためにも、直接の支援者は出身母体のその個人を良く知っている人が良いと思います。

また、弊社のような特例子会社は、障害者を多く採用してはいますが、普通の会社ですので、個人に起こっている問題が職場ではなく、【家庭】や【友人関係や恋愛】などの極めて個人的な問題に起因している場合、そこにタッチすることはありません。そういった会社がタッチすべきではない場合にも、支援機関の存在は非常に頼りがいのある制度です。

弊社が受けた支援の流れは以下の通りです。



この 2 年半の間に 6 回に分けて採用がありましたが、初回の採用以降は、こちらも障害者スタッフも非常に安定した環境下にありましたので、月 1 回の訪問をうけるのみとなっています。スタートから 2 年半が経過しましたが、通常の職場で起こりうるような小さな問題はあっても、特別、支援者に報告相談せねばならないような大きな問題は少なく、安定しています。

安定の一番の要因は、送り出す側の【仕事内容と会社のカラー】を考慮した人選にあったとも思いま

第 1 章現在の就労支援制度 第 3 節支援の実際

す。弊社は 19 人中 11 人が職業的重度判定をもちます。内 12 人が自閉症であり、内、会話が困難な程の重い自閉症の方が 9 名います。

一見すると非常に重い障害を感じますが、仕事人としては全く問題ありません。この工場が出来る前は、弊社のスタッフのような人達を目にした時には、「え・・・この人って働けるの？」などと思ったものでしたが、現在では、見かけやコミュニケーション能力と仕事は全くリンクしていない事を実体験し、毎日一生懸命頑張るスタッフを一人前の社会人として尊敬するようになり、漠然と私達と障害者スタッフとの間に感じていた垣根のようなものの存在が消えました。(垣根＝差別の心だと思います。)

働く意欲のある・働く能力をもつ障害者が就労し、自立できる社会は、つまらない偏見を持つことのない社会へと繋がります。

4. 離職

弊社ではすでに 2 名の離職者を出しています。1 名は、てんかんの発作が頻発して会社に来られなくなってしまい、離職しました。もう 1 名は、発達障害の方で、一年半の在籍期間の中で生活の面での沢山のこだわりを自分に課してしまい、そのタイムスケジュールをどうしても軌道修正が出来ず、寝る時間が無くなってしまい、欠勤が続き離職に至りました。

両名共に【長期に渡る欠勤】があり、前者は 4 ヶ月間。後者は 1 ヶ月半でした。その間、ほぼ隔週で支援機関と本人・保護者との今後に向けての話し合いがもたれました。残念ながら離職という結果にはなりましたが、後者の場合こちらが問題を把握していた（仕事中のいねむりやら遅刻）にも関わらず、大きな問題とは捉えておらず、支援機関への相談が遅れてしまったことで本人の中で就労を継続する事より「こだわり」が優先となる程「こだわり」を大きく育ててしまった事が原因だったと思われます。

この件は苦い経験となりました。欠勤なく出社して与えられた仕事をするのが当たり前の会社人ですので、長期にわたる欠勤者の存在は非常な痛手でもありました。しかしながら、本人も前向きな方向での円満退職に至ることが出来たのは、支援機関および支援者の適切なアドバイスと指導のおかげであり、感謝に堪えません。

5. 現在

2013 年 4 月には、弊社の障害者スタッフ数は 19 名になります。現時点では非常に安定しており、問題もなく、毎日楽しく仕事をしております。まだまだ、管理側の生産効率などの問題は山積しておりますが、本社からの評価も高く、新人研修の場としても活用されております。

6. 最後に

相談できる支援機関の存在抜きには、弊社のような経験も知識もない会社の存続は難しいものである事、もしも障害特性による問題が起こった時に支援が無い場合、すべての知的障害者に対する大きな偏見と無理解を増長させる結果になるかも知れないとも考えます。仕事と本人の適性がマッチしている場合、障害は仕事上「無いも同様」です。しかしながら、職場環境や生活面でのトラブルを抱えた場合、うまく表現する言葉を持たない障害をもつ人達にとって、支援・アフターフォローは就労し続けるためには必要不可欠だと考えます。

第2章 現行制度の課題と調査の趣旨

第2章 現行制度の課題と調査の主旨

厚生労働省から示されている現行制度の概念図を以下に示します。

就労移行支援と労働施策の連携

就労移行支援事業による訓練を経て就職に向けた支援にかかる地域障害者職業センターやハローワークと連携、就職後は障害者就業・生活支援センター等と連携し職場定着支援を展開

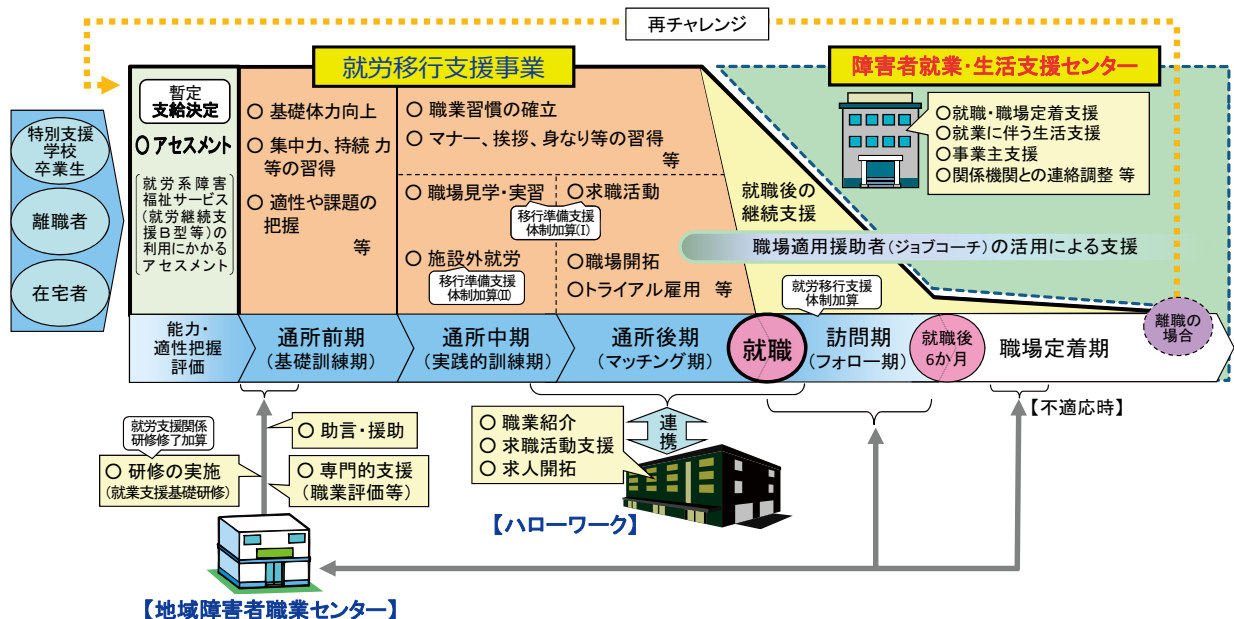


図 2-1-1 就労移行支援事業と労働施策の連携 (厚生労働省障害福祉課資料)

特別支援学校卒業者が就職・定着するまでの標準的な支援

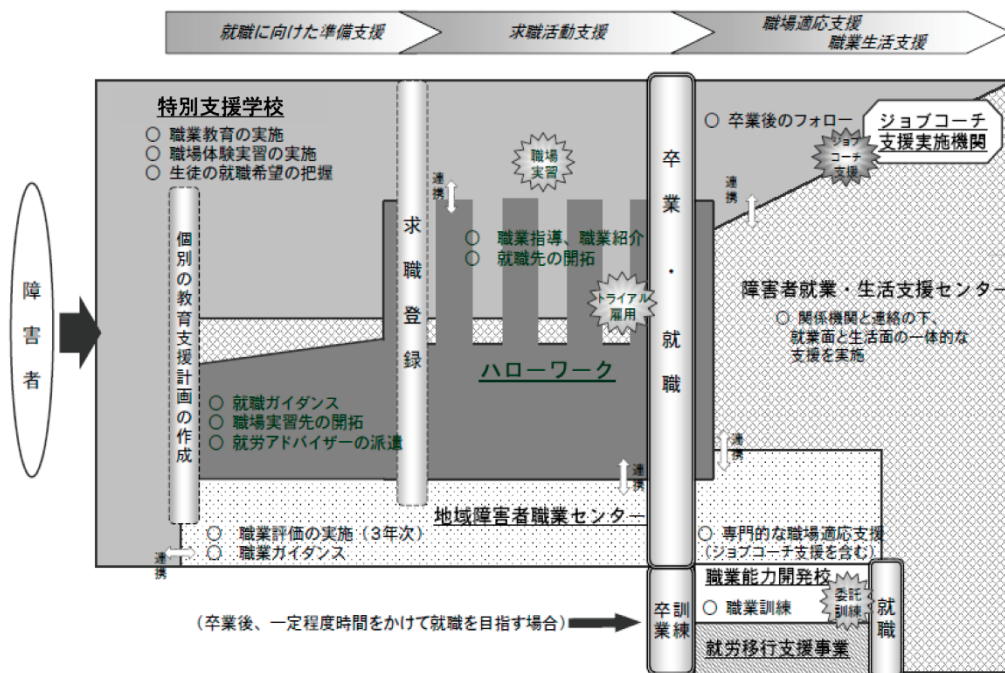


図 2-1-2 特別支援学校卒業者が就業・定着するまでの標準的な支援 (厚生労働省障害者雇用対策課資料)

第2章 現行制度の課題と調査の趣旨

福祉施設を利用している障害者が就職・定着するまでの標準的な支援

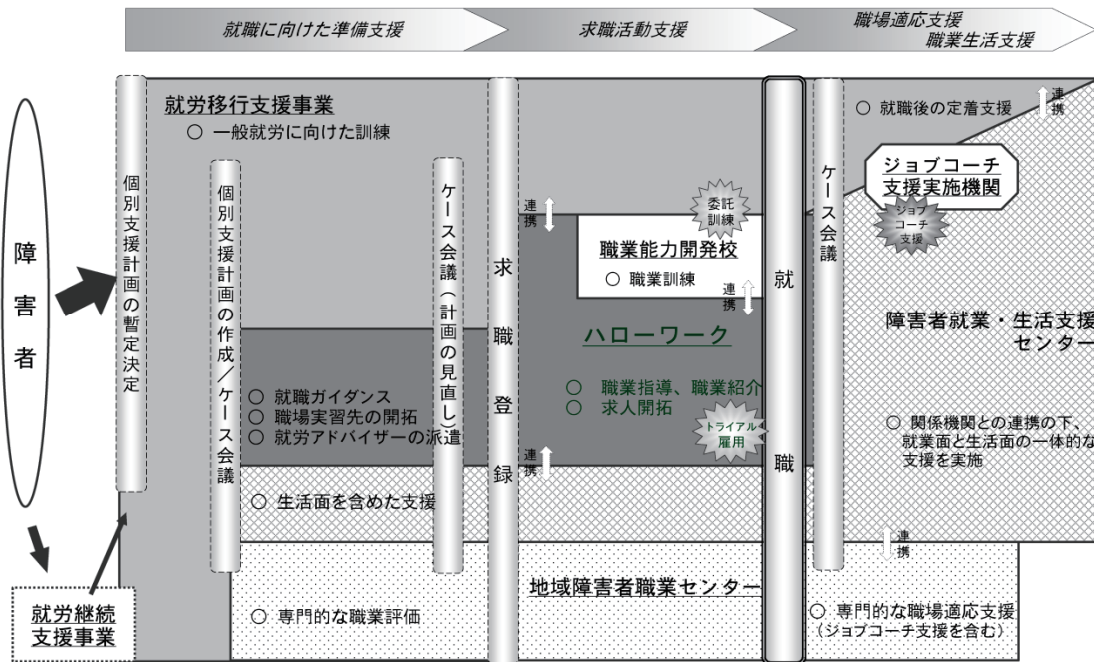


図 2-1-3 福祉施設を利用している障害者が就業・定着するまでの標準的な支援（厚生労働省障害者雇用対策課資料）

離職した障害者が就職・定着するまでの標準的な支援

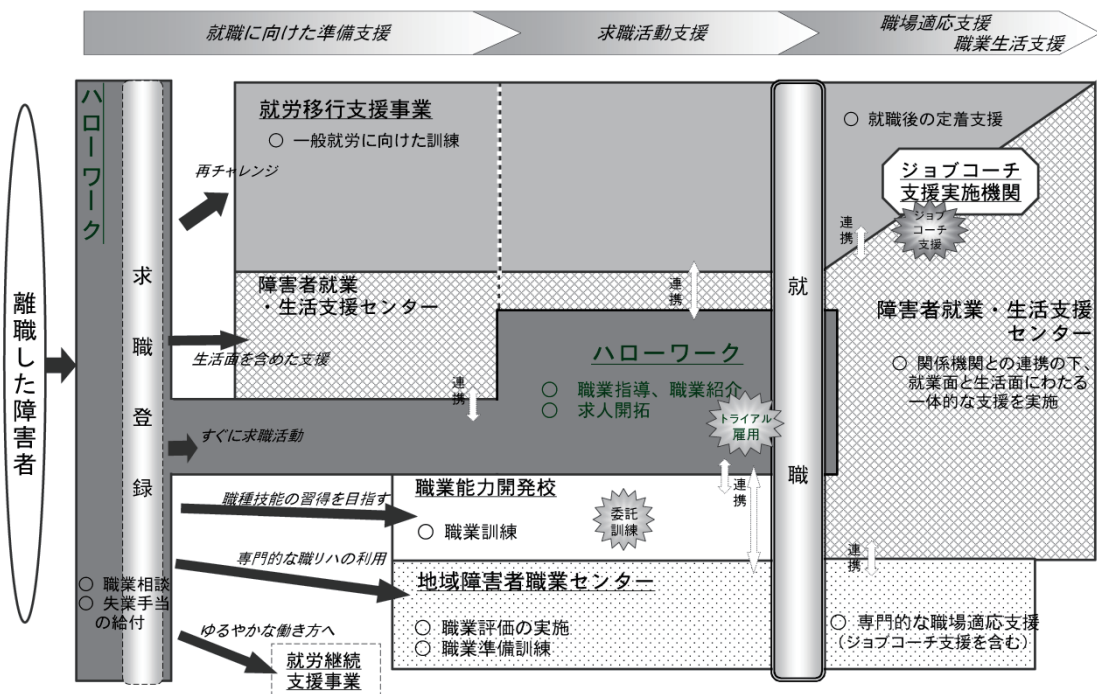


図 2-1-4 離職した障害者が就業・定着するまでの標準的な支援（厚生労働省障害者雇用対策課資料）

第2章 現行制度の課題と調査の趣旨

これらの概念図では、想定される全てのケースにおいて、長期的職場定着支援は障害者就業・生活支援センターが行うことになっています。就労移行支援事業所から就労した障害者の就労後6ヶ月以降の定着支援は障害者就業・生活支援センターにバトンタッチするように示されています。しかし、現場で実際に運営をする場合、この概念図通りには行えない場合が増えています。

現在の就労後の職場定着支援が抱える課題を3点に絞って以下にまとめます。

・現行制度の課題1：定着支援における役割分担の難しさ

職場定着支援においては、ネットワークと役割分担が重要な場合が多く、厚生労働省からも「各地域において、企業や障害者がどの機関を利用しても必要な支援に結びつくためには、地域の就労支援ネットワークが機能することが重要」（2012年8月3日、地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書）との認識が示されています。実際、一般就労後の職場定着に関しては、本人と家族を中心に、雇用する企業、就労を支援する機関、生活を支援する機関が関わることになり、離職に際しては、離職後の生活に関わる調整が必要になってきます。

しかし、ネットワークづくりには地域間で格差が見られています。関係機関の間で一般就労に対する温度差がある場合が多いこと、また、微妙なニュアンスも含んだうえで本人の情報を共有することは本人と一定程度のやり取りをした上でないと難しいことが多いものです。多くの機関が関わる場合、それぞれの機関が持つ経験から課題解決のアイディアを出しあうという点では有用な事もありますが、実際の支援に際しては本人や企業担当者との信頼関係をどのように築くか、という点が大きなウェイトを占めるものです。

「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」で示されている「マイクロネットワーク」が既に地域の中で確立し、「顔の見える関係」が築かれている場合、ネットワークが十全な機能を果たします。

しかし、よく耳にする悪いケースの場合、学校や就労移行支援事業所が支援機関に形式的なバトンタッチをするだけで、支援機関は本人や雇用先との信頼関係の構築を最初からしなければなりません。就労先でアセスメントを一から行わなければならなかったという話も聞きます。高等特別支援学校であれ、就労移行支援事業所であれ、就労後の定着を視野に入れた育成支援を行うのであれば、ネットワークづくりを前提としながらも、安易な役割分担を控え、就労後の定着支援を実際に行ってみることが重要なのではないかと考えます。定着支援を行うことで、支援を行う職員が、職場定着のためにはどのような育成プログラムが必要なのか、どのような観点でアセスメントをすべきなのか、を学ぶ人材育成の良い機会になるのではないのでしょうか。

・現行制度の課題2：障害者就業・生活支援センターの業務量と職員数のアンバランス

第1章第2節第2項でも示しましたが、障害者就業・生活支援センターの役割は職場定着支援だけではありません。本人に対する求職相談・雇用企業への支援・他機関との連携調整・職場適応支援・生活面の支援等、業務は多岐に渡っています。求職相談から就労後の職場定着支援まで、職業紹介（斡旋）以外の就労に関わるあらゆることを行います。また、障害福祉サービスとは異なり、定員はありません。うまくスクリーニングができない場合、地域の中で就職を希望する障害者全員に対応しなければならなくなります。さらに、直接処遇業務ではないが故に、他の事業所との連携調整を含め、ある程度の経験年数を踏まえないと難しい業務が多くあります。業務量の多さと多様さは、第1章第2節第2項の図1-2-4からもわかると思います。

第2章 現行制度の課題と調査の趣旨

しかし、その人員配置は、業務量に応じて職員が増えていく仕組みにはなっていません。増加し続ける相談者・就労者に対して、他機関連携・求職相談・定着支援を一手に引き受けることは限られた人員の中ではほぼ不可能だと思われます。定着支援においては、全てが順調に行っているケースばかりではなく、支援の濃淡は状況に応じて変わります。従って、業務バランスを調整する場合には、比較的順調に就労しているケースの巡回訪問を後回しにすることが多くなります。しかし、上手くいっていたと思いい、巡回頻度を減らしていたところ、実は離職の危機を迎えそうになっていた、というケースは多々あります。また、現在設定されている障害福祉圏域は広域にわたる場所もあり、巡回のために車で往復するだけで1日かかる場所もあれば、離島の場合など飛行機で往復しなければならない場合もあります。地域的な事情は加味されず、一律に制度が適用されているため、定着支援へ投入される支援量が大幅に減少してしまいます。

・現行制度の課題3：就労移行支援事業における就労移行支援体制加算の矛盾

障害者自立支援法によって制度化された就労移行支援事業と就労継続支援事業は、約6年の間で、一般就労の推進という点で大きな成果を上げてきました。特に、就労移行支援事業は非常に大きな役割を果たしています。

就労移行支援事業の特徴は、2年間の有期限である事と就労後6ヶ月間の職場定着に対して加算が付与されている事です。措置時代には考えられなかったことですが、有期限で、事業所の成果に対して報酬が明確に付くことにより、事業所内の職員の意識も大きく変わってきました。第1章第2節第1項の図1-2-4でも示しましたが、福祉から一般就労へという流れは増加してきています。

しかし、就労者の増加に伴い、職場定着支援について大きな課題が見られてきています。現行制度では6ヶ月間の定着率に対して就労支援体制加算が算定されますが、一般に、就労後6ヶ月～1年で離職の危機が訪れることは稀です。この期間内で離職する場合は、就労移行支援事業所側のプログラム（アセスメントとマッチング）が未熟であることが原因であり、現行制度はこの点に対する評価をしていると言えます。長期的定着支援については、上述した課題1と課題2を踏まえ、多くの地域で、就労移行支援事業所の職員がボランティアに近い形で様々な工夫をしながら6ヶ月以降も継続的に行っているのが実情です。

また、就労移行支援体制加算は個別給付ですが、法制度上、事業所を利用して訓練を受けている人に対して加算されます。実際に就労している人の支援を行いながらも、加算の算定は訓練を受けている人に対して行われているのです。従って、利用者負担が発生する場合、多くの就労者を輩出し、就労者の支援をしっかりと行っている事業所であればあるほど、事業所利用者の負担額が高くなることになります。

・調査の主旨

本調査においては、上述した課題について、現状を明らかにすべく、全国の実績ある就労移行支援事業所と就業・生活支援センター（自治体独自の就労支援機関を含む）に職場定着支援に関するアンケート調査を実施しました。そして、アンケートの中から先進事例を抽出し、実際にヒアリング調査を行いました。ヒアリング調査に際しては、雇用している企業や定着支援の対象となっている本人からも話を聞くことで、多面的な視点から定着支援を検証しました。

本調査は、アンケート調査とヒアリング調査を通じ、定着支援の現状を示すと共に、就労後の職場定着支援体制の在り方について提言をすることを目的としています。

第Ⅱ部

調査の概要と結果

第3章 アンケート調査 第1節 調査の概要

第3章 アンケート調査

第1節 アンケート調査の概要

アンケート調査期間	2012年8月20日～9月21日（10月末まで回答あり）	
アンケート調査対象 （発送数）	全体：1090 事業所 就労移行支援事業所：764 事業所（抽出） 就労支援機関：366 事業所 障害者就業・生活支援センター：315 事業所（悉皆） 自治体独自の支援機関：11 事業所（抽出）	
主たる調査項目 （詳細は巻末資料を参照）	就労移行支援事業所	就労支援機関
	● 年度毎の一般就労者数 ● 年度毎の就労継続者数 ● 職場定着支援の方法 ● 他機関との連携 ● 離職者数（2011年度中） ● 離職の兆候の情報源 ● 離職に際する支援主体 ● 離職理由 ● 今後の支援の在り方 ● 現状の課題	● 過去3年間の就労者数と定着者数 ● 職場訪問件数、企業支援件数 ● 生活支援の方法 ● 他機関との連携、連携会議の状況 ● 定着支援の依頼元 ● 離職者数（2011年度中） ● 離職の兆候の情報源 ● 離職に際する支援主体 ● 離職理由 ● 業務バランス ● 現状の課題
アンケート回収状況	全体：630 事業所（回収率 57.8%） 就労移行支援事業所：459 事業所（回収率 60%） 就労支援機関：168 事業所（回収率 45.9%） 障害者就業・生活支援センター：160 事業所（回収率 50.7%） 自治体独自の支援機関：8 事業所（回収率 72.7%）	
分析対象	全体：532 事業所 就労移行支援事業所：391 事業所 就労支援機関：141 事業所 障害者就業・生活支援センター：134 事業所 自治体独自の支援機関：7 事業所 ※データの整合性が取れないものは分析対象外とした ● 6ヶ月後就労継続者数と1年後就労継続者数の差がマイナスとなった場合 ● 記入フォームそのものが間違っている場合 ● 就労者数等のデータが記入されていない場合	

第3章アンケート調査 第2節調査結果の概要

第2節 アンケート結果の概要

アンケート調査から以下の点が示されました。

(1) 増加する一方の一般就労者

厚生労働省から示されているデータ同様、就労移行支援事業所や支援機関から一般就労を果たす利用者は年々増加しており、特に、2009年度から2010年度にかけて大きな伸びを示していました。

(2) 就労後の定着率の減少

就労して半年程度では大きな変化は見られませんが、支援機関においては、就労後1年で定着率が60%台に落ち、就労移行支援事業所では、就労後2年～3年で60%台に落ちています。ただ、就労移行支援事業所が定着支援を継続的に行なっている場合は、定着率の下落を防ぐ事ができています。

(3) 就労移行支援事業所における就労者層の変化

精神障害者を対象とする就労移行支援事業所は年々増加しており、一事業所当たりの就労者数も2009年を境に精神障害者が知的障害者よりも多くなっています。しかし、職場定着率という点では知的障害者の方が長期的な職場定着が見られていました。

(4) 支援機関への過度な負荷

障害者就業・生活支援センターや自治体独自の支援センターなどの多くは、平均職員数4.5人で、一人当たり以下の業務を行います。

毎月平均 37 名の就労者の定着支援

年平均 5 回の連携会議

年 10 回以上の他機関の会議への出席

毎月 9 件程度の職場訪問

毎月平均 16 件程度の企業支援

求職者からの日々の相談対応

求職者からの相談件数や事務作業にかかる労力等はアンケートの項目に入れていませんでしたが、相当な負荷が職員に掛かっていることが示されています。アンケートの自由筆記では、マンパワー不足や人材育成が課題として多く示されていました。

(5) 職場定着支援の方法

主たる方法としては、電話やメールでの連絡、企業訪問、カンファレンスや面談があげられますが、他機関への連携要請や生活支援として余暇活動や自助グループの開催も支援方法として示されています。また、支援機関のアンケートで、職場定着支援に有効な会議として関係機関とのカンファレンスが挙げられていました。就労移行支援事業所対象のアンケートでは、今後、職場定着支援として、居場所の提供を実施してみたいという回答が多く示されています。

(6) 離職の理由

離職理由として、本人の変化と会社側の変化が主として示されています。本人の変化については、体力低下や病状の悪化、仕事に対するモチベーションの低下、対人関係によるトラブルが原因として示されています。会社側の変化は、経営不振や契約期間満了、上司やキーパーソンの異動が大きな要因としてあげられています。

第3章 アンケート調査 第3節 調査結果の詳細

第3節 アンケート調査結果の詳細

本節ではアンケート調査の結果を調査項目ごとに示します。

1. 運営法人

- ・ 法人数：885 法人（単純計算で 1 法人あたり約 1.2 カ所の事業所を運営。139 法人が事業所を複数運営。）
 - 8 事業所運営：1 法人（就労移行支援事業所のみ）
 - 5 事業所運営：4 法人（全ての法人で就労移行支援事業所と就労支援機関を併設）
- ・ 就労移行支援事業所と支援機関双方を持つ法人は全体で 118 法人（発送数の約 10.9%）
- ・ 16 法人は、自立支援法施行以前から就労者を輩出していた施設を運営し、現在支援機関も運営している。

表 3-3-1 アンケート調査の対象とした事業所数と運営法人数

	社会福祉法人	NPO 法人	株式会社 有限会社	医療法人	財団法人・ 社団法人	国 自治体	合計
事業所数	839	133	41	37	21	19	1090
法人数	656	126	32	35	20	16	885
1 法人あたりの 事業所数	1.28	1.16	1.28	1.06	1.05	1.19	1.23

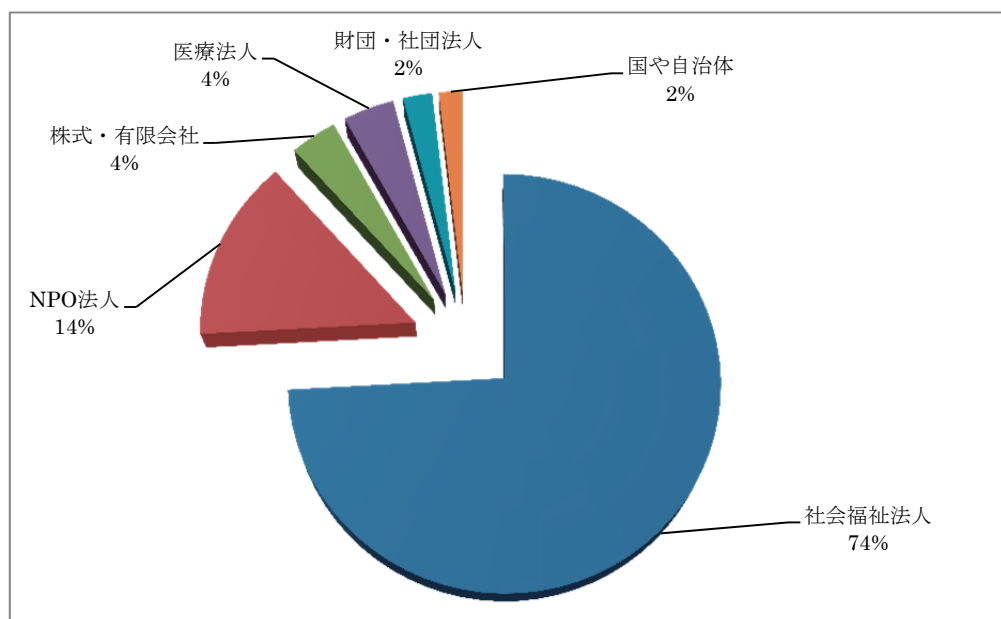


図 3-3-1 運営法人の種類

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

<就労移行支援事業所>

- ・主たる対象者

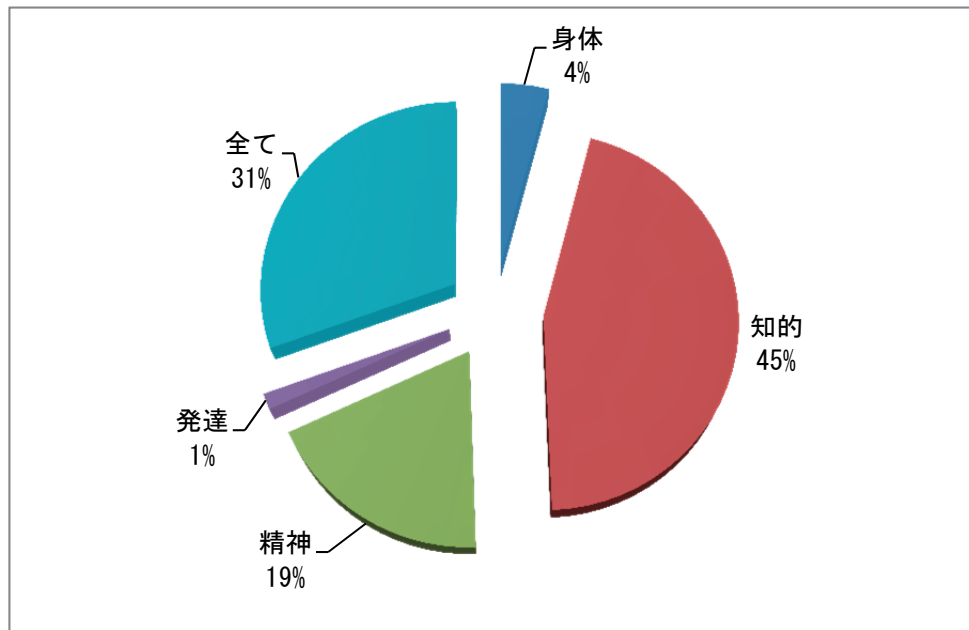


図 3-3-2 主たる対象者の割合（重複あり）

問 1. 貴事業所から一般就労を果たした人数と定着者の人数を教えてください。

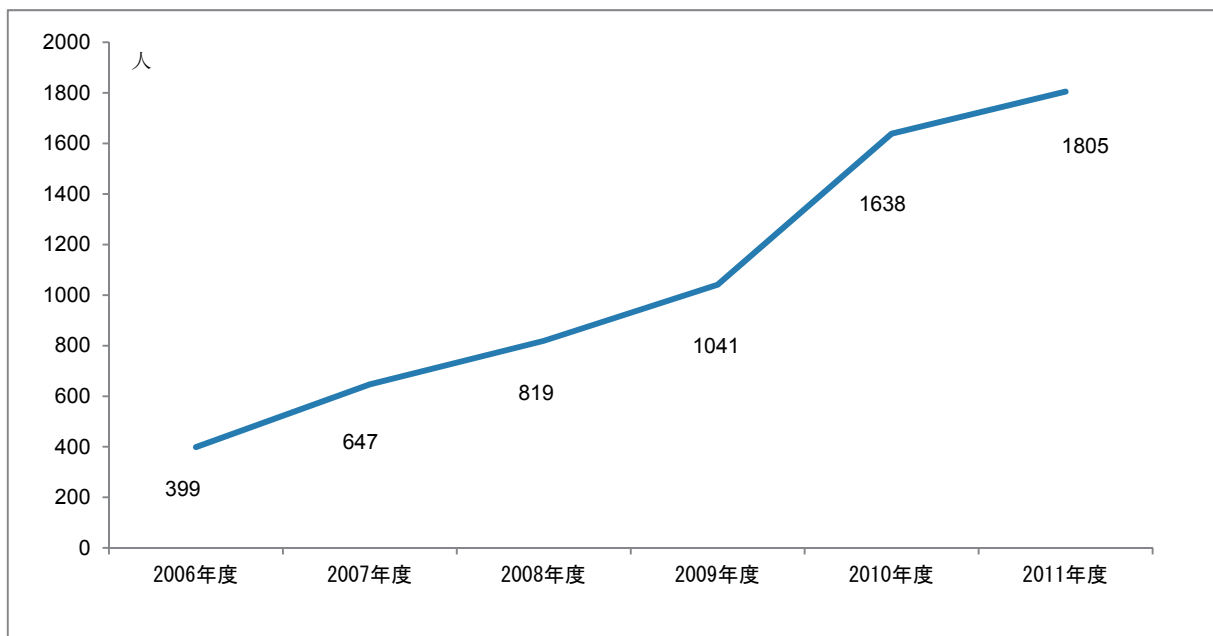


図 3-3-3 総就労者数の推移（2006 年度～2011 年度）

・全体的に増加しているが、2009 年度から 2010 年度の伸びが大きい。就労移行支援体制加算が算定されることになった影響だと考えられる。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

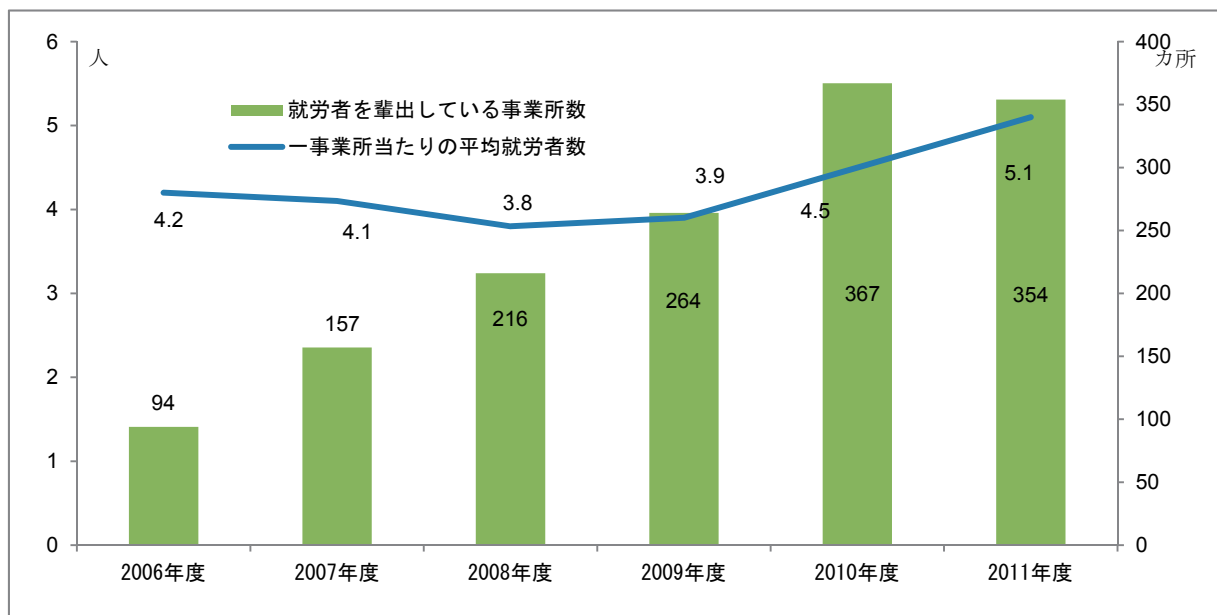


図 3-3-4 就労者を輩出している事業所数と一事業所当たりの平均就労者数の推移（2006 年度～2011 年度）

- ・事業所数は 2010 年度にピークを迎えたが、一事業所が輩出する就労者は徐々に増加している。

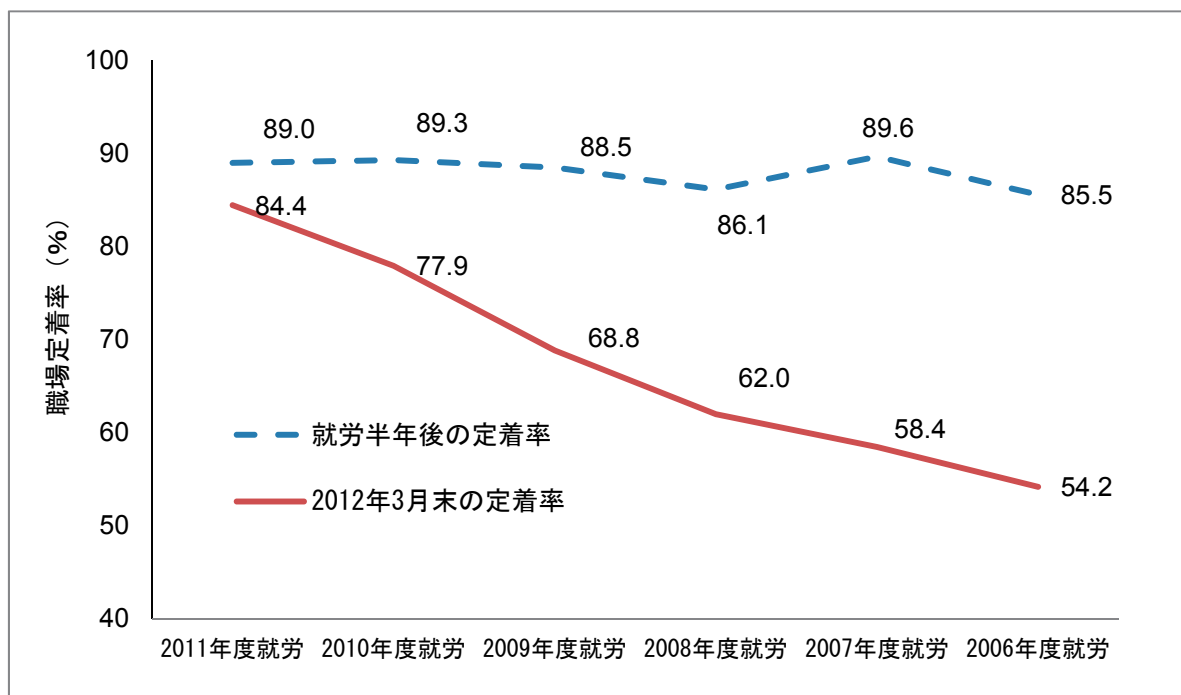


図 3-3-5 就労後の平均定着率比較（2006 年度～2011 年度）

- ・（当該年度就労者の 2012 年 3 月末の就労継続者数／当該年度の就労者数）×100 で算出。
- ・就労後、年数を経るごとに職場定着率は減少する。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

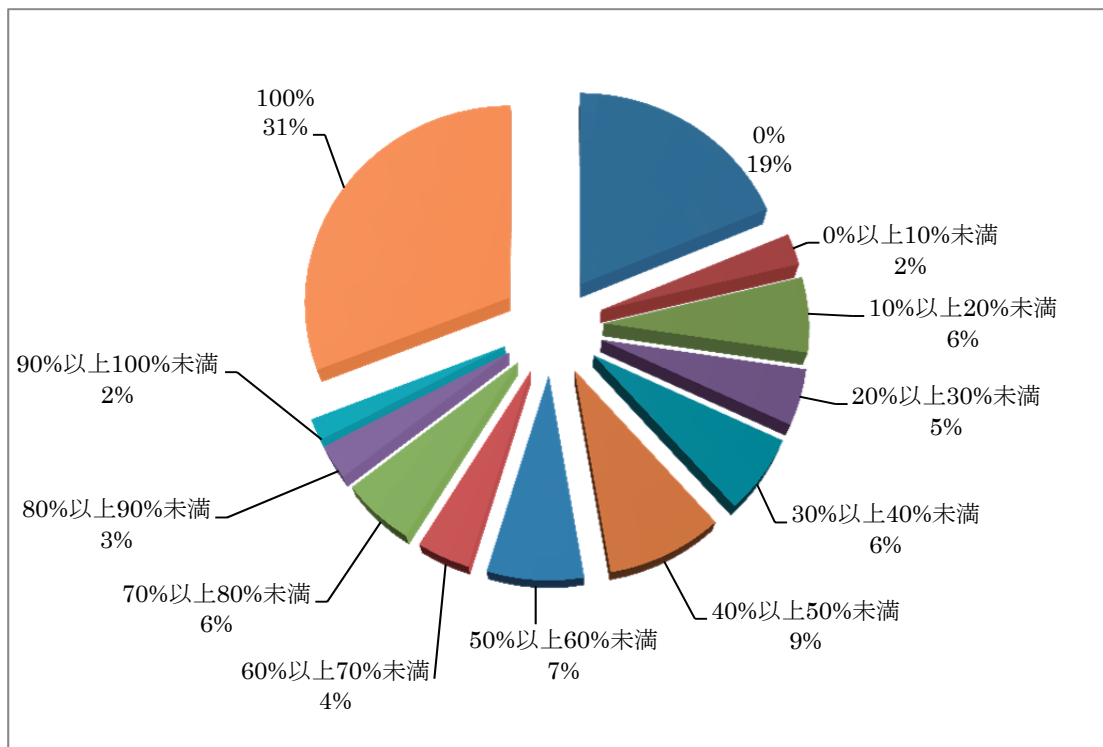


図 3-3-6 主体的に就労後の定着支援を行っている事業所の割合（n=391、主体的な定着割合を10%毎に示した）

- ・全体の3割の事業所が、就労者全員の定着支援を主体的に行っている。

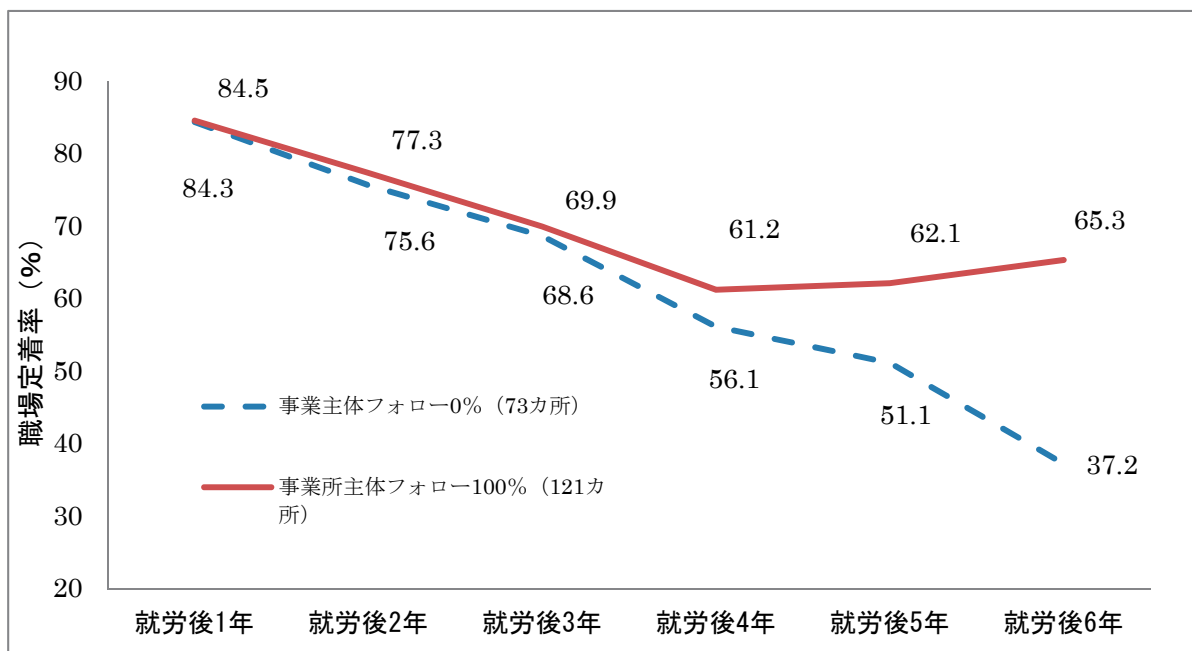


図 3-3-7 定着支援による2012年3月末時点の職場定着率比較

- ・（当該年度就労者の2012年3月末の就労継続者数／当該年度の就労者数）×100で算出。
- ・事業所が主体となっている場合は、職場定着率が高い。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

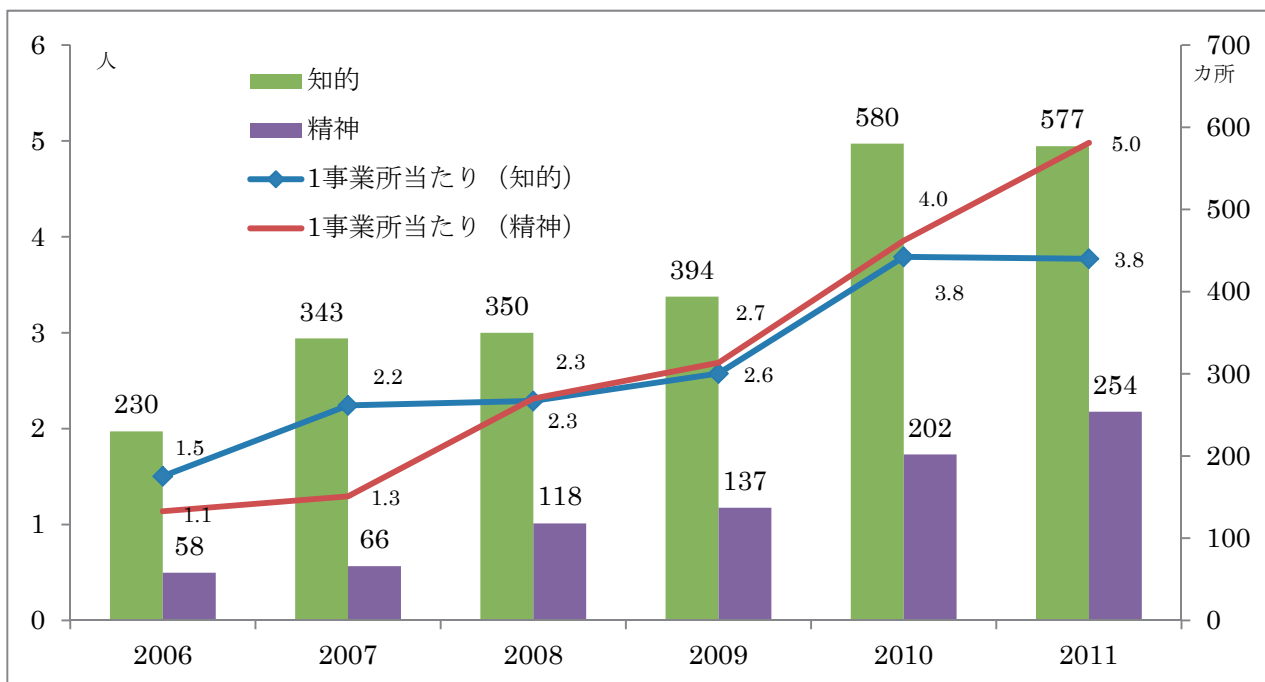


図 3-3-8 主たる対象者を知的障害者としている事業所と精神障害者としている事業所との就労者推移

- ・ 知的障害者を主たる対象とする事業所は 2011 年に減少しているが、精神障害者を対象とする事業所は増加している。
- ・ 2008 年度を境に精神障害者を対象とする事業所からの就労者が多くなっている。

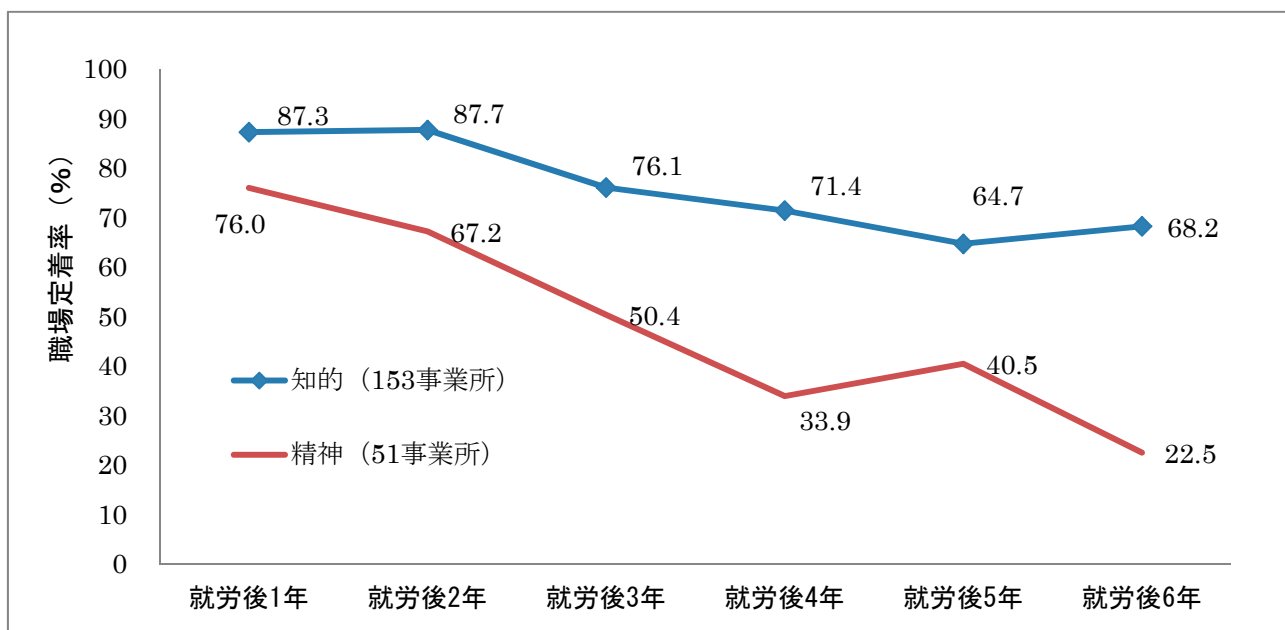


図 3-3-9 2012 年 3 月末時点での主たる対象者別の就労継続率比較

- ・ (当該年度就労者の 2012 年 3 月末の就労継続者数 / 当該年度の就労者数) × 100 で算出。
- ・ 知的障害者の職場定着率は、精神障害者の定着率よりも高い。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

問2. 職場定着支援についてお聞きします。

(ア) 職場定着（就労後6ヶ月）後

① 職場定着支援で現在主として行っている方法3つに○を付けてください。

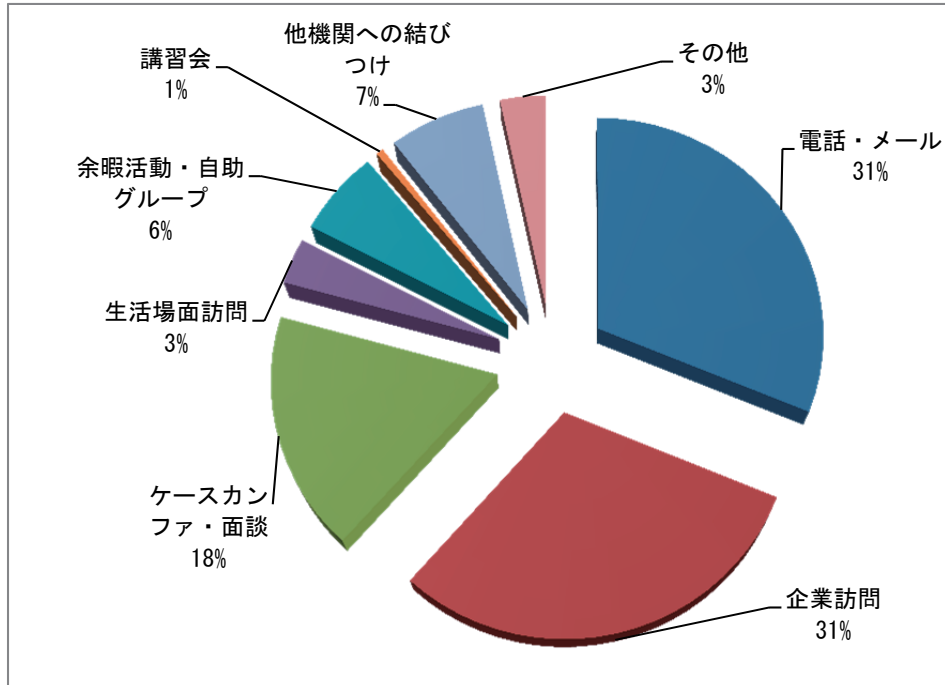


図 3-3-9 定着支援の方法

- ・ 電話やメール、企業訪問、面談等が定着支援としてはスタンダード。

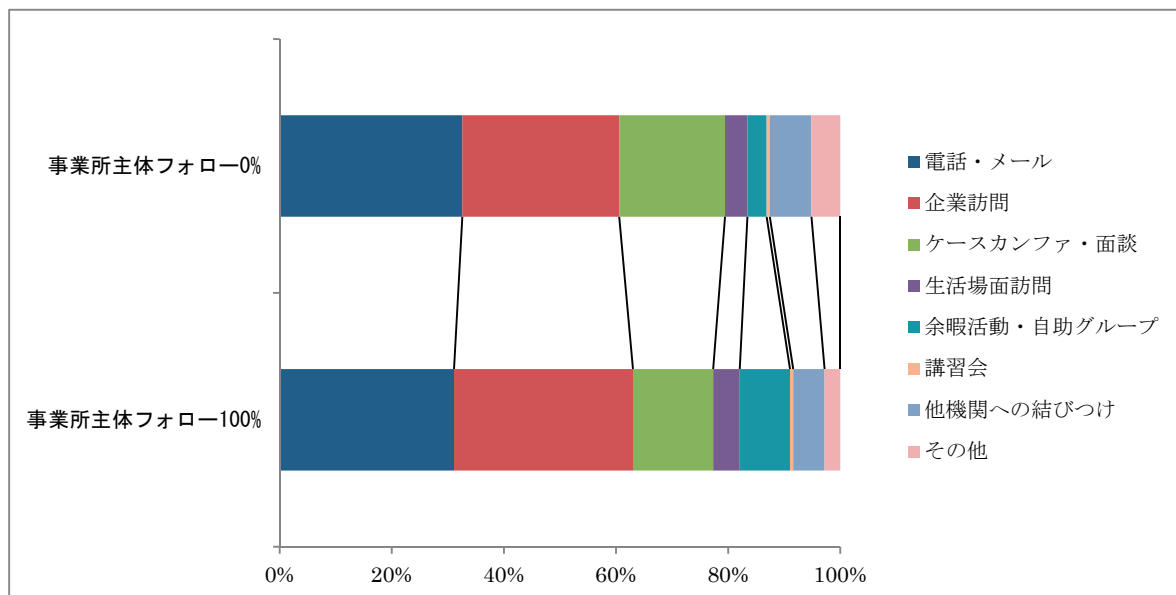


図 3-3-10 定着支援の主体性割合による支援方法の比較

- ・ 事業所が主体的に定着支援をしている場合、企業訪問や余暇活動・自助グループといった支援方法が多くなる。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

② 事業所として、職場定着支援は原則いつ頃まで行なっていますか？

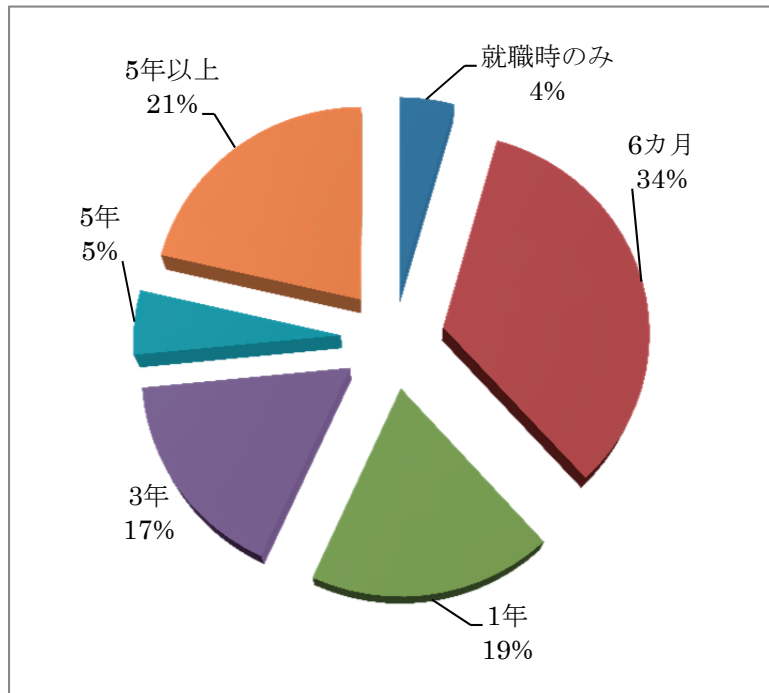


図 3-3-11 定着支援の期間 (n=384)

- ・ 82 事業所は、事業所の方針として定着支援を 5 年以上行うと回答している。

③ 職場定着支援の際、どのような機関と連携を取っていますか？（3 カ所まで）

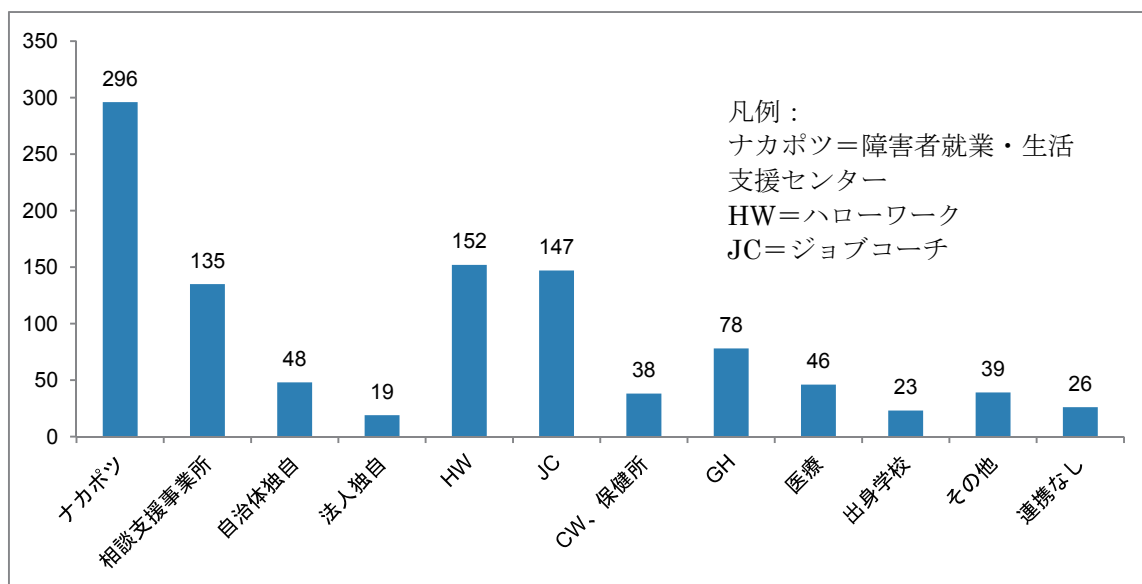


図 3-3-12 定着支援において連携している機関

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

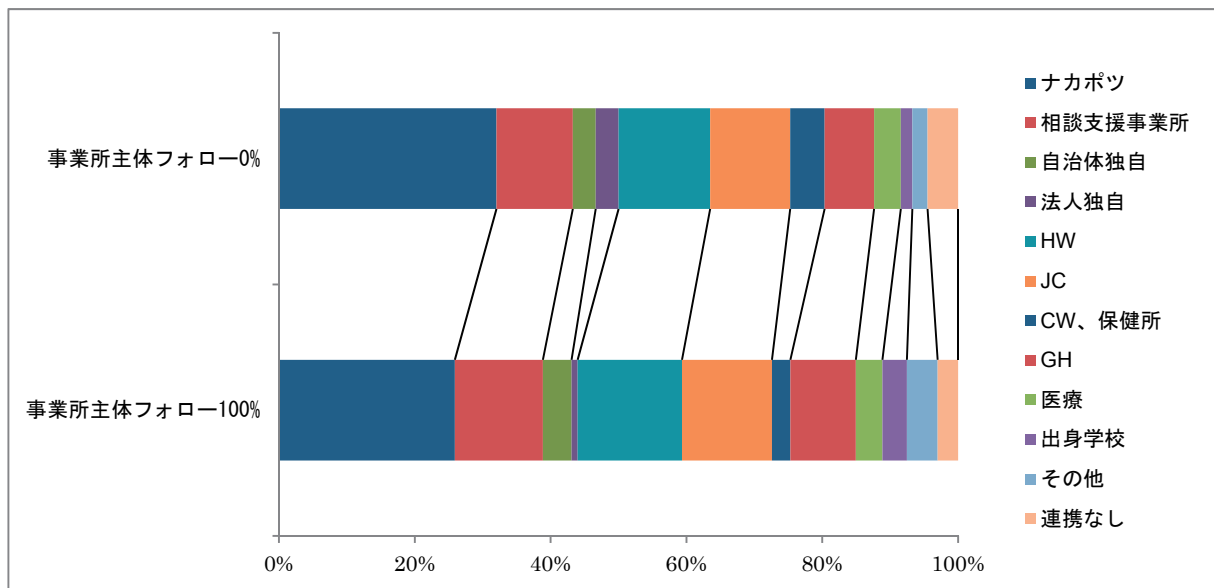


図 3-3-13 定着支援の主体性割合による連携機関の比較

④ 職場定着支援について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。（自由筆記）

（ア）現在の課題（自由筆記の内容を分類。複数にまたがって分類したものもある。）

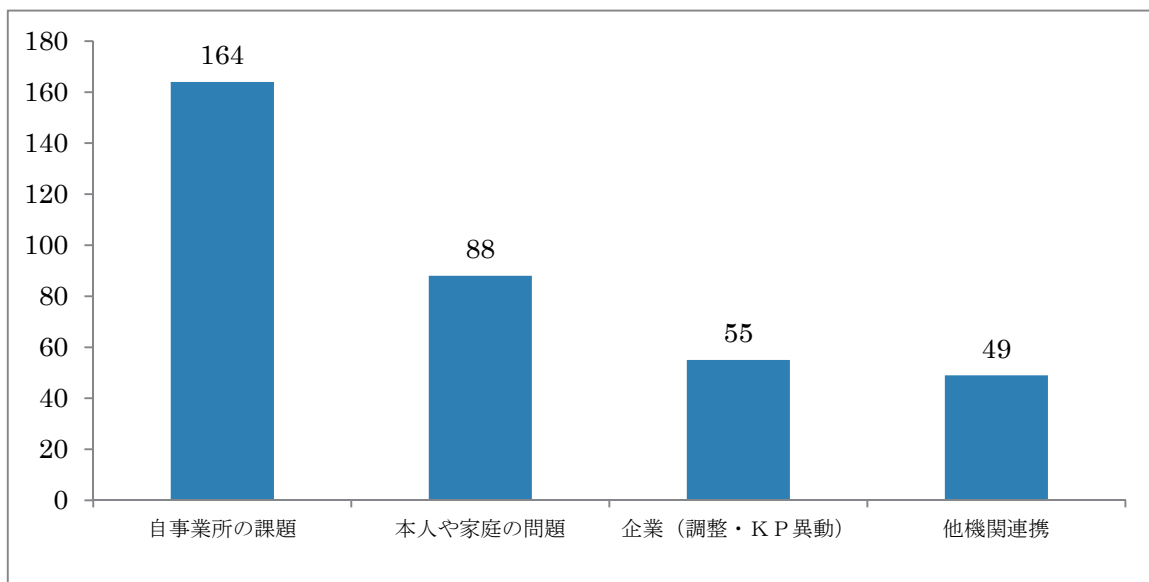


図 3-3-14 職場定着支援に関わる現在の課題

- ・ 自事業所について課題を感じている場合が多い。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

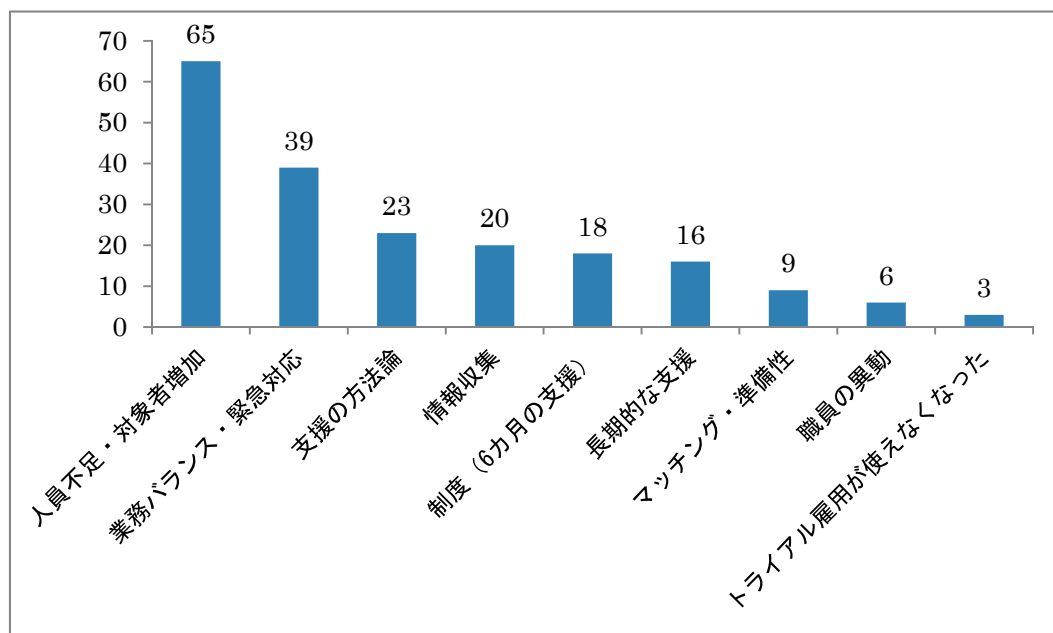


図 3-3-15 事業所としての課題の内訳

・増加する就労者に対する支援員不足という回答が多く、次いで、事業所内プログラムと就労支援とのバランス、定着支援の在り方、長期就労者に関わる情報収集といった課題が上げられていた。

・記載例：

「定着支援人数が増えていくことで職場訪問が行き届かなかったり就職継続が危機的になる以前に本人の状況を把握できない場合がある。」

「マンパワー不足（事業所内）、就労者対象のサービスが不足（グループ・行事等）、関係機関も多忙でジョブコーチが不足している、長期での支援を考えた時、相談は事業所内に来ることが多い（ジョブコーチが離れた後生活問題も含めて）。」

「職場にひとりというケースが多く、仲間がいない。」

「法人内の職員の異動等により、就労期間が長い方の支援においては、情報収集が困難な場合がある。」

「生活支援が肥大化しており、就労支援員単独では対応しきれない（法律問題、性問題、介護問題など根の深い問題が増えている）」

「事業所としての定着支援は就職後 6 ヶ月としているが、JC とご本人が関係を築けなかったり、企業側から連絡があつたりと、うまくフェードアウトできていない。職員も少ないので、何かあった時の相談先として、位置づけたが、うまく対応できていない。」

「施設職員がそのままジョブコーチとして定着支援にあたっています。ジョブコーチのフォローアップ終了後は就業・生活支援センターに支援をお願い（就職の段階から連携、つなげていきます）することにしていますが、現実、相談しやすさ（保護者、本人、企業とも）は今までつながっていた我々施設となるので、結局はお金損得を考えずに、支援相談を受けることが多いです。」

「どこまで（どの期間まで）支援して、どこまで踏み込んで行っているのか？」

「本人のできる事と会社が求める人材のギャップ」

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

「前年度まではトライアル雇用を主に利用していたが、徐々に制限され今年度は最初からない状況。即雇用された場合、自立支援法では全く適用ならず。企業側等からは支援を求められるケースに対応が難しい。」

(イ) 現在取り組んでいること

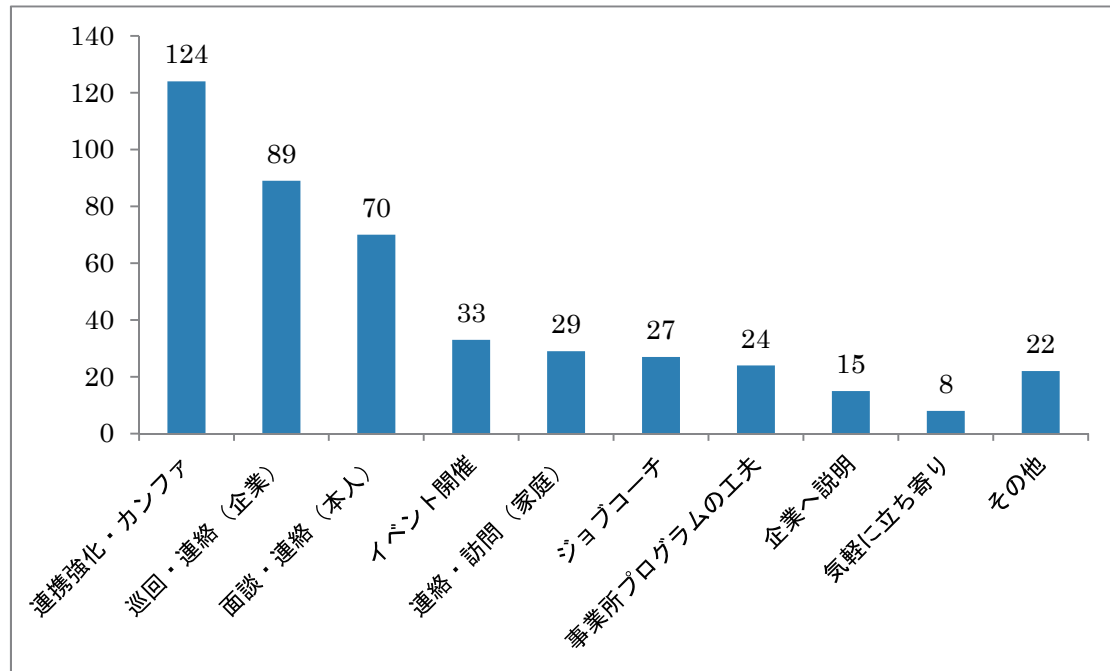


図 3-3-16 課題解決のために現在取り組んでいる事

・他機関との連携に取り組んでいる事業所が多い。

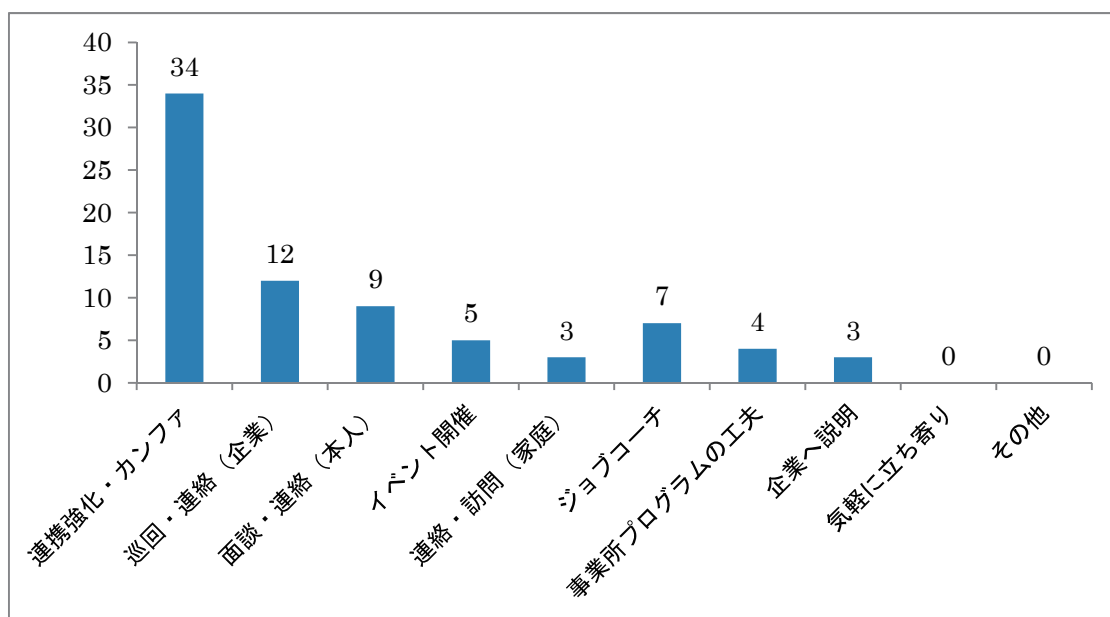


図 3-3-17 人材不足や対象者増加が課題だと答えた事業所の現在の取り組み

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

・記載例：

「事業所としては個々に必要な巡回などを実施（1回/数ヶ月に2～3回/月）。また、開所時間内はいつでも相談OKとし、来所頂いている。資源が少ない地域なので市内就労事業所やナカポツと協力し、市内の在職者の「集い」を月一回開催。事業所活用の有無を問わず、また出身事業所のみならず、多くの期間で現状把握やサポートをと考え、2011年度より実施。当事業所より5名程度、全部で15名程度の参加となっている。」

「事前に本人からの了解を得たうえでともに定期的に（約1ヶ月間）に企業とのカンファレンスを開催」

「就労している人たちが集まれる場として、3ヶ月に1度、食事会を開いています。このような機会です職者同士が互いに会社の悩みが打ち明けられればと思っています。」

「就業・生活支援センターに施設利用されると同時に登録、利用者の状況を定期的に伝える（顔が見えるように）ようにしている。」

「職場定着支援機関への情報提供など、出来るだけ関係機関を主体として動いていけるような体制作りを行っている」

「今年度より、定着支援の期間を5年間に延長した。5年の内、前半の30ヶ月は3ヶ月に1度の事業所訪問、後半の30ヶ月は半年に1度程度にフェーディングする。」

「訓練途中の就活支援期には、就業・生活支援センターとの顔合わせをし、ハローワークを含め、チーム支援にてすすめるようにしている。6ヶ月以上が経過した方は、問題がなければ定期相談から、本人ヘルプに対してのみの対応へと切り替えるようにしている。」

「すべての定着支援を自事業所で取り組むことは困難であり、特に危機の訪れに際してはJCと連携して支援に当たっている。従って就職時にできる限りJC支援を利用するようにしている。」

「同法人で受託している就業・生活支援センターや市立就労支援センターとの連携により定着支援にあたり、事業所にて定期的な振り返りの場を持つ中で現状や課題、当面の目標などの確認を行っている。移行支援在籍中に保護者の研修会を実施し、就労後働き続けるための家族のサポートについても取り入れている。」

「定期訪問により、出来るだけ信頼関係を結ぶようにしている。現在はサビ管が窓口になっている（時間外でも）が、困難な場合が想定されるので、現時点では答えは出ていない。就労支援員の変則勤務も検討中だが、最善策が見当たらない。」

(イ) 離職の危機を迎えた状況

① 2011（平成23）年度の離職者の人数と離職までの就労期間の範囲（最短～最長）を教えてください。

- ・ 離職者総数：482人
- ・ 離職者の平均最短就労期間：5ヶ月（最短2日）
- ・ 平均最長就労期間：28.3ヶ月（最長21年）
- ・ 事業所が定着支援を継続的に行うかどうかでの差はほとんどなかった
 - 離職者の有無：定着支援を継続的に行わない事業所46.6%、継続的に行う事業所47.1%
 - 離職者数：定着支援を継続的に行わない事業所1.1人、継続的に行う事業所0.9人

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

② 就労継続が難しくなる兆候はどこから情報を得ていますか？

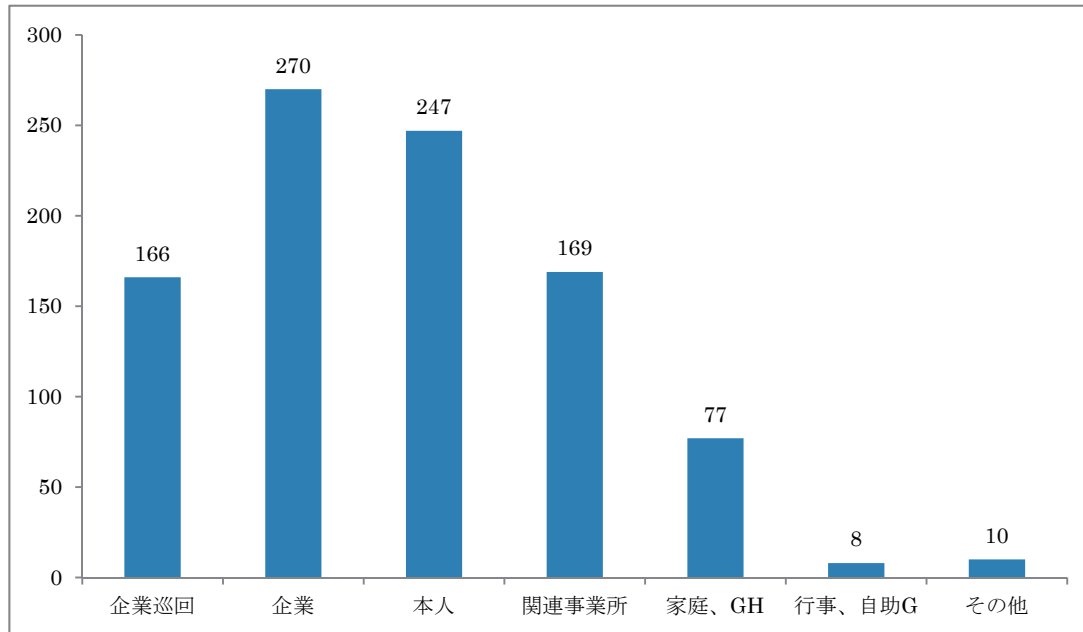


図 3-3-18 離職の兆候の情報源

・ 企業や本人からの連絡を受けて対応する場合が多い。

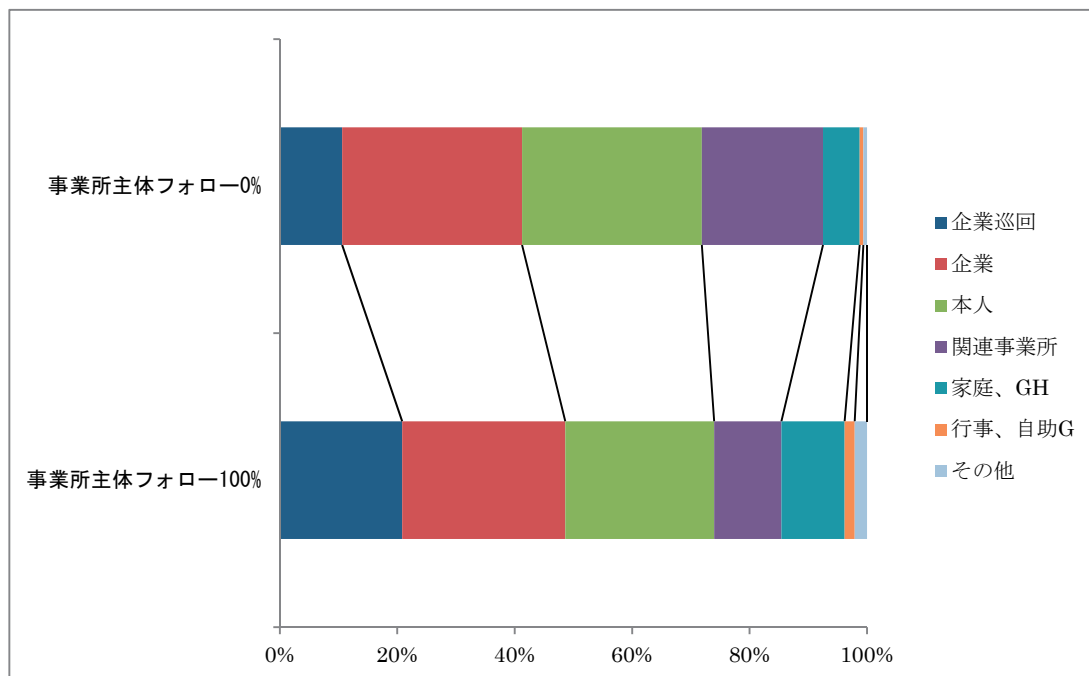


図 3-3-19 定着支援の主体性割合による離職兆候情報源の比較

・ 主体的に定着支援を行っている事業所は、企業巡回や家庭等から情報を得ているが、関連事業所からの情報は少ない。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

- ③ 就労継続が困難になった際に支援の主体となる（関係機関への連絡や本人・家族・企業との調整をする）機関はどこですか？主体となることが多い機関3カ所に○を付けてください。

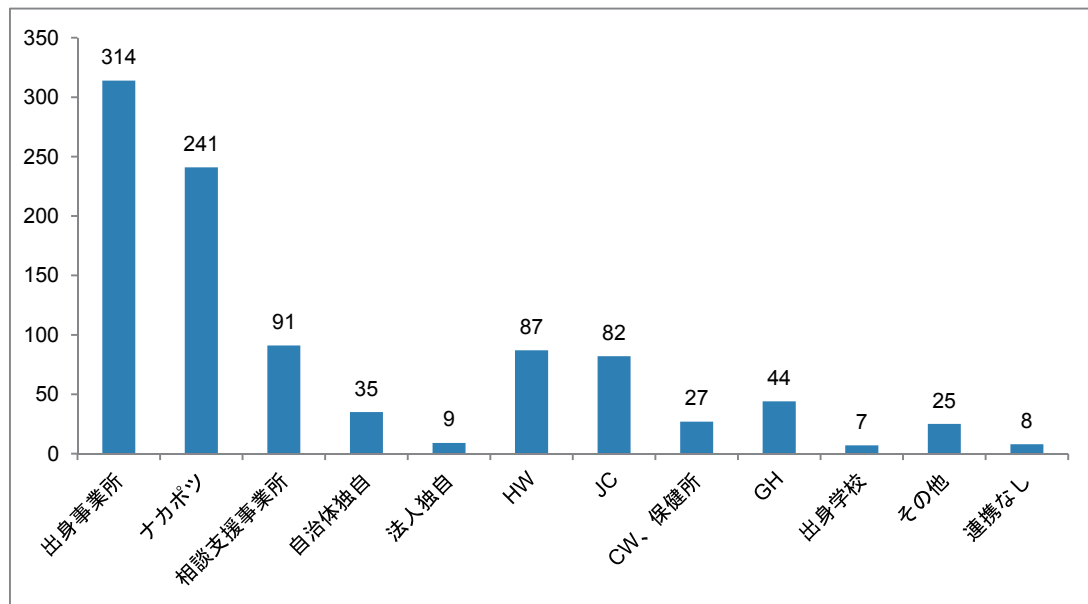


図 3-3-20 離職支援の主体

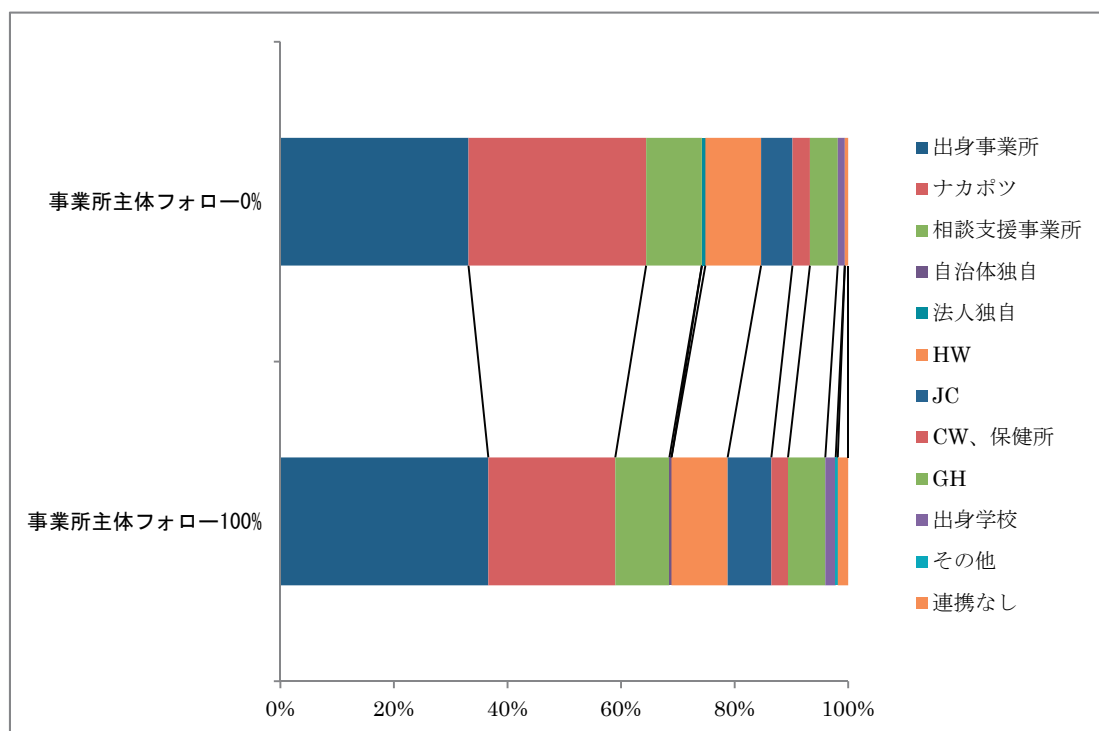


図 3-3-21 定着支援の主体性割合による離職支援主体の比較

- ・主体的に職場定着支援を行っていない場合であっても、離職に当たっては事業所として支援を行う場合がある。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

④ 離職の理由にはどのようなものがありますか？ 具体的に教えてください。（複数回答）

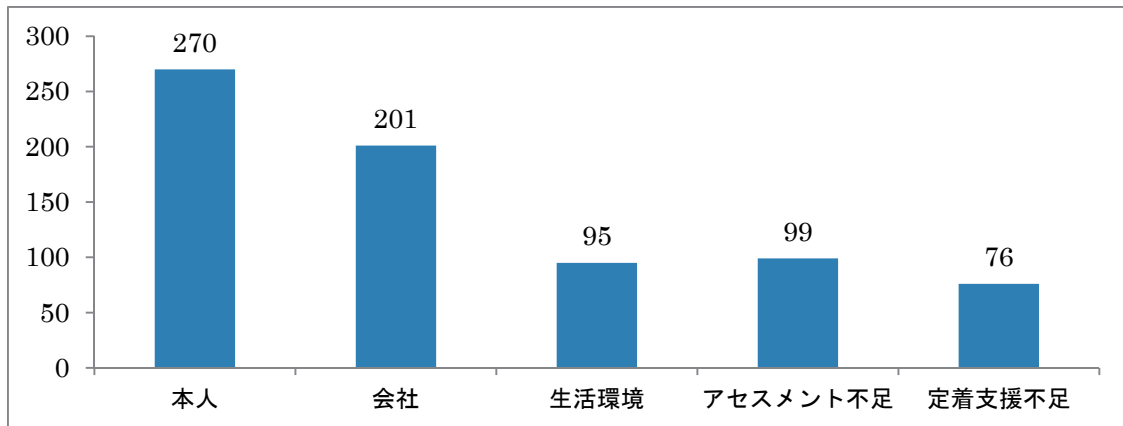


図 3-3-22 離職理由

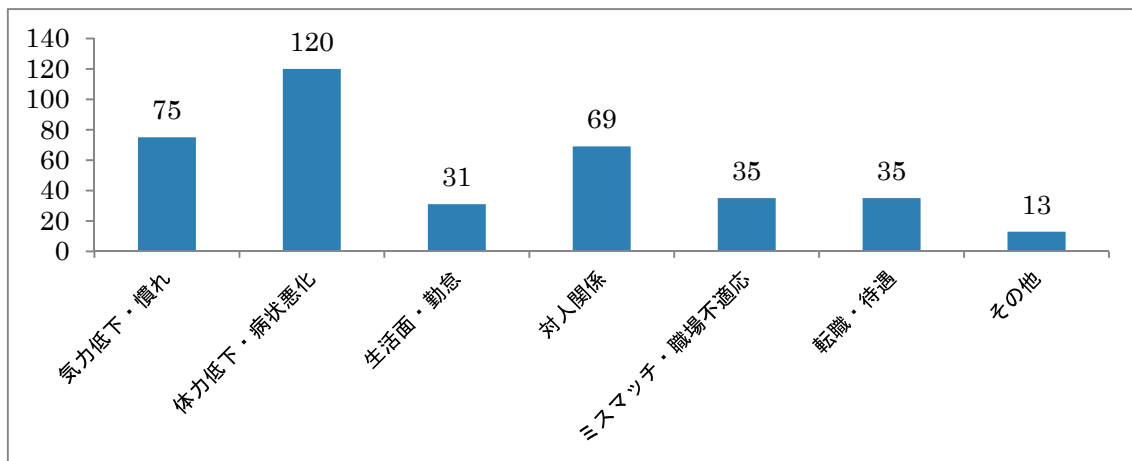


図 3-3-23 本人に起因する離職理由

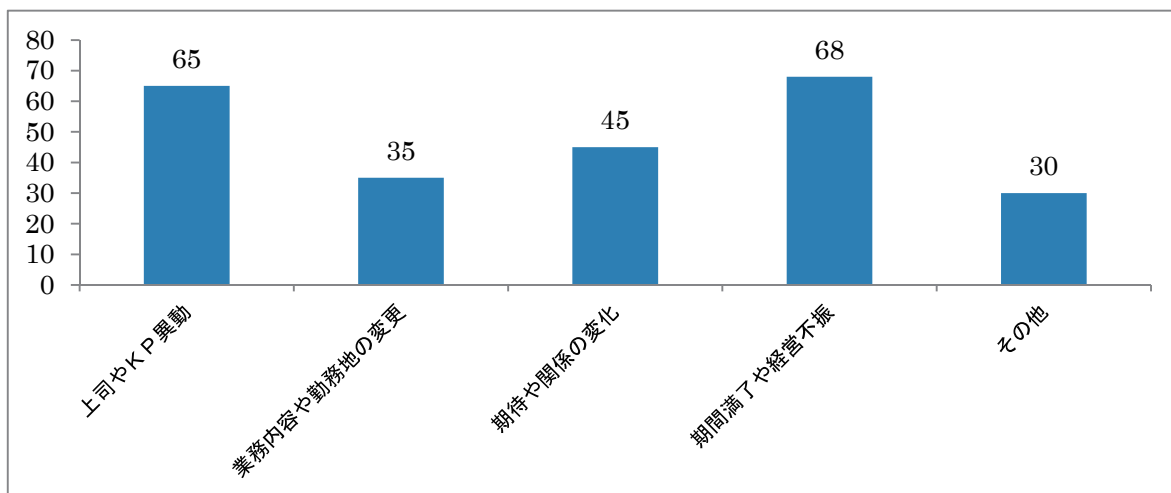


図 3-3-24 会社に起因する離職理由

・その他のうち、26 件が「障害理解の不足」と回答。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

⑤ 離職後の受け入れは行なっていますか？当てはまるもの1つに○を付けてください。

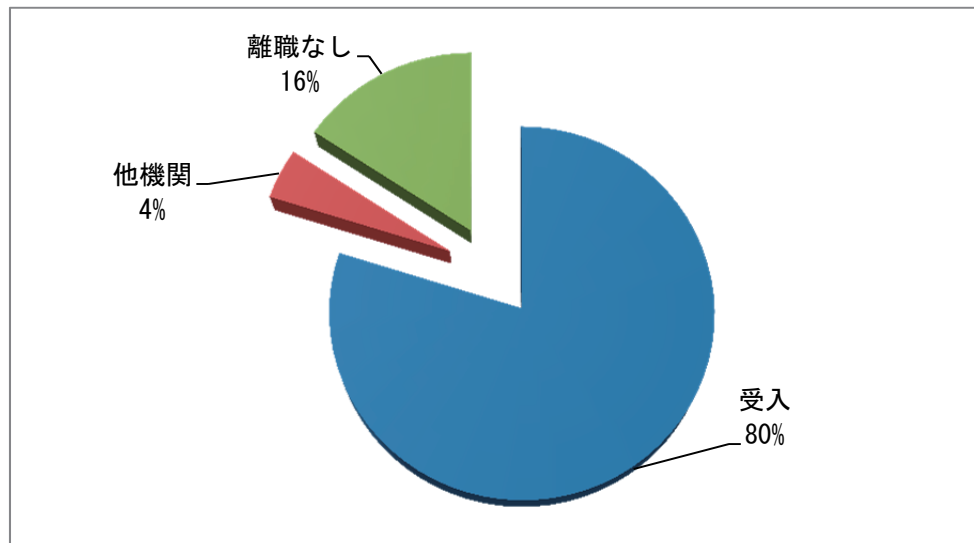


図 3-3-25 離職後の受け入れ状況

・定着支援の割合で比較しても大きな差はなかった。

⑥ 離職時の対応について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。

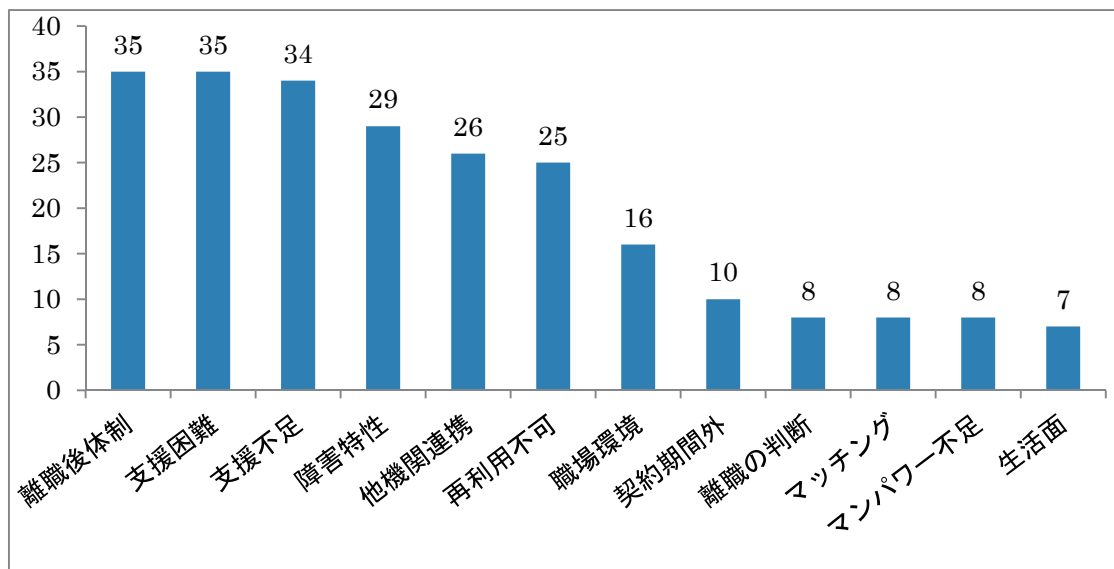


図 3-3-26 離職時の対応に関わる現在の課題

・記載例：

「支援の主体が他の事業所に移っているケースの情報が入ってきにくい為、連携するにも情報が不足することがある、役割分担もしにくい。」

「本人が退職を申し出たときにもう少し頑張るように声をかけるか、本人の意思を尊重して退職の方向へ行くのかの判断。また、各支援機関とのユンセンサスのとらえ方。」

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

「就労移行支援を利用して就職し、その後離職した方が、就労移行支援を再利用する際の判定基準が明確になっていないため、市町村の対応が異なること。」

「利用者が事業所に内緒で応募し、面接を受け、結果のみを「実は・・・」と伝えてくる方がいる。特に障害の受容がない方は支援を好まず、就職してそのまま退所されることもある。主に発達障害、知的（軽度）、精神。」

「どこが再チャレンジに向けての窓口となるのか曖昧にしていたため次のステップに向けてのタイムロスが生じてしまい、本人や家族に不安を与えてしまった。」

「離職者の情報がなかなか入りづらく、情報を得てから連絡を取り対応している状況なので、その辺の情報収集のシステム作りと就労期間が長い人ほど情報が入りづらくなっている状況がある。」

「相談支援とも連携しながら行っていきたいが、こちらの市では取り組み自体が遅れており、相談支援従事者も少なく、就労支援が分かる従事者もほとんどない。加えて、ナカポツセンターも精神障害の方の支援に不安がある。」

「本人の仕事に対する自身の喪失」

「①離職支援は対応が長期化するケースが多く、職員が携わる時間も多くなる。充実した定着支援を実施しながら施設運営を行なっていくためには職員数の充実が必須。②就労移行支援事業の離職者の受け入れ枠があるが、定員の5%しかない。（当施設は30名定員のため実質1名）100名以上の就労者を抱える当施設においては非常に少ない。」

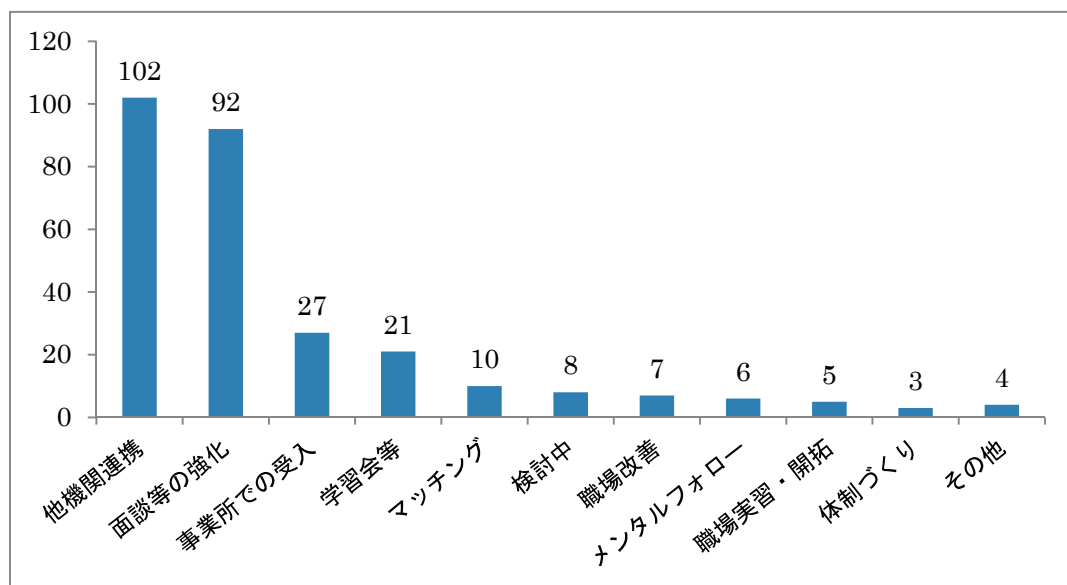


図 3-3-27 離職時の対応に関わる現在の取組

・記載例：

「本人や会社に取り組み調査を進めることや、各支援機関とのケース会議を定期的に行い、状況に応じて職場訪問に同行してもらい、同じ情報をできるだけ共有できるように進めている。」

第3章 アンケート調査 第3節 調査結果の詳細

「電話連絡や訪問により、現状の把握や今後どのようにしていきたいか等、アセスメントを行っている。又、関係機関と連絡を取り、統一見解を持って支援できるようにしている。」

「離職に至った状況を本人にフィードバックし、本人が次につながるよう自分の課題を理解してもらう。」

「就労を目指す前に、就労支援センター、必要に応じ就業・生活支援センターに登録、ライフサイクルにあわせた援助体制を整える。」

「就職前の話し合いをつめておくとともに、離職可能性の出現時は、早期の原因究明とその対応を適切に行う。離職にいたった場合は、雇用保険の利用、次の就職先を就業生活支援センターと協議しながら、本人にとって有益な方法を算段していく。」

「服薬管理や清掃、洗濯など自立して生活する為に必要な能力を習得出来るよう支援している。」

「課題発生時に、必要なら、出身事業所にもどり、作業支援、ビジネスマナー研修を受けていただき、企業にもどっていただいております。」

「悪化時やヘルプを出すタイミングを本人と事前に打ち合わせておく」

「カウンセリングを行い、次に繋がるよう励ましたりしている」

「幸い、多機能型で運営しているため、自立訓練の利用期間を活用し、支援機関を確保できる様努めている」

「①就労支援を実施する職員の増員を検討中、②利用契約を結ばず、実習という形で通所してもらい、離職後の通所先の確保を行なっている。」

問3. 就労後6ヶ月を超える職場定着支援について事業所の考えを教えてください。

(ア) 6ヶ月以上の支援についてどのように考えますか？当てはまるものに○を付けてください。

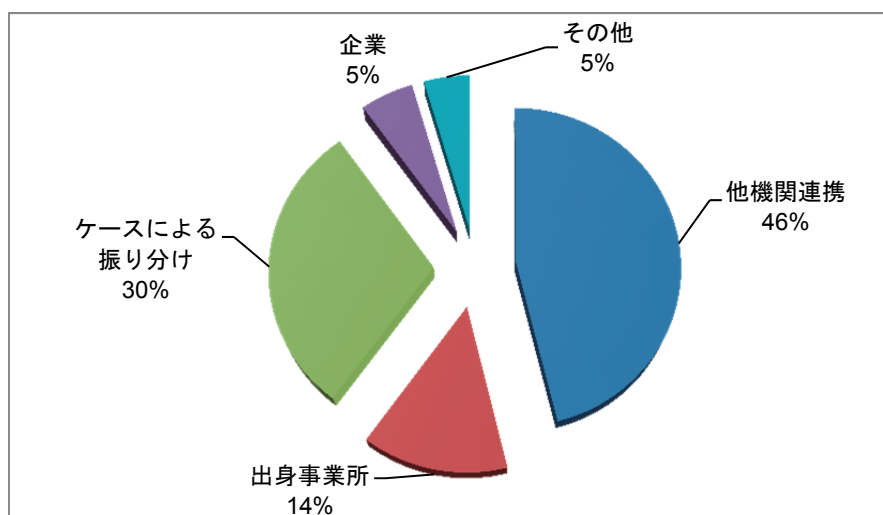


図 3-3-28 6ヶ月以降の定着支援の考え方

・他機関連携やケースによる振り分けを望ましいと考えている事業所が多い。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

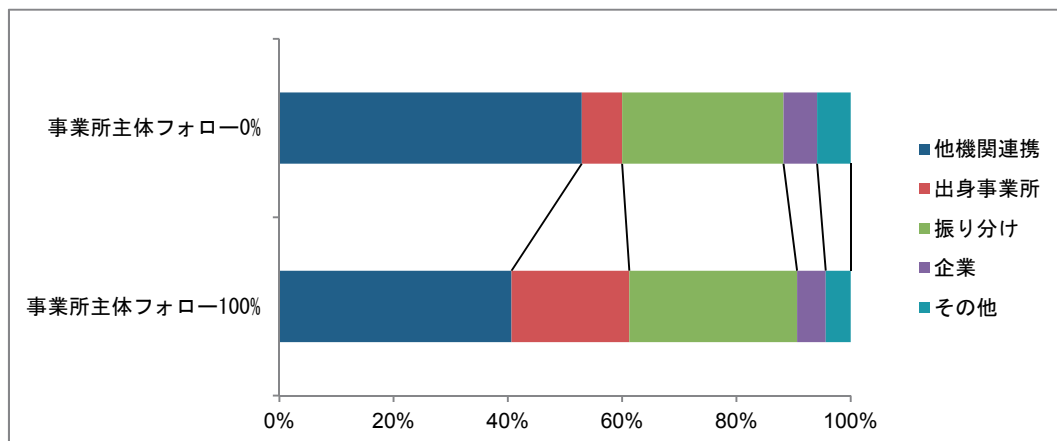


図 3-3-29 定着支援の割合による支援の考え方の比較

(イ) 定着支援について、事業所として独自に実施してみたいことはありますか？

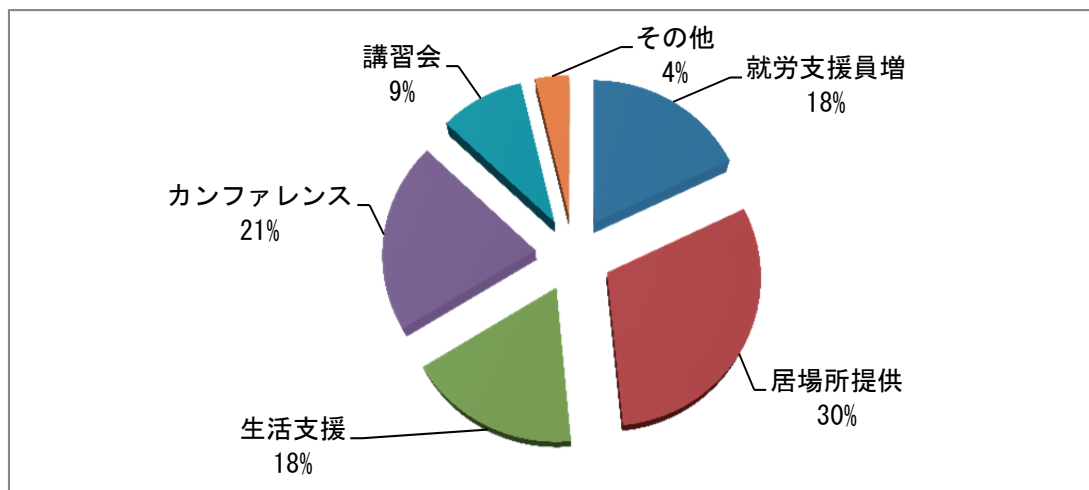


図 3-3-30 定着支援で実施したい事

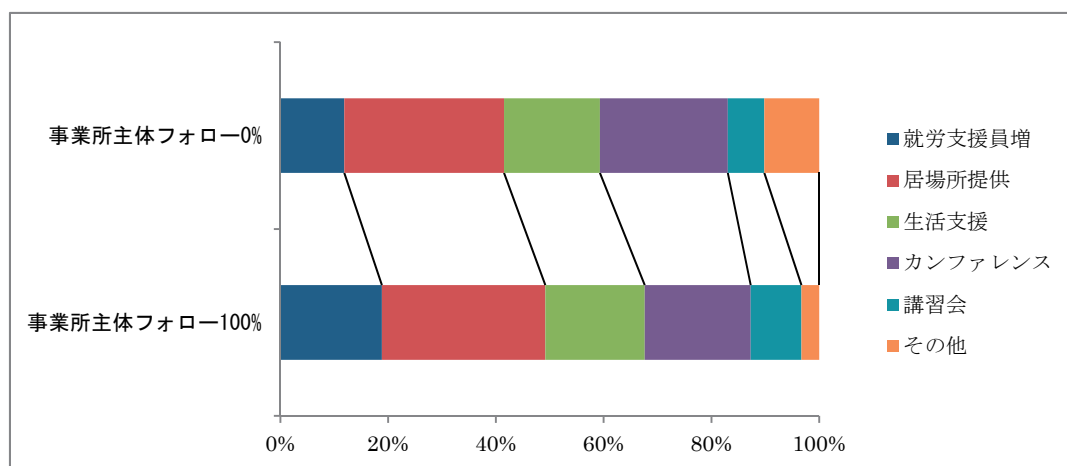


図 3-3-31 定着支援の割合による実施希望事業比較

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

問4. 職場定着支援に関して、現在の問題点などをご自由にお書きください。

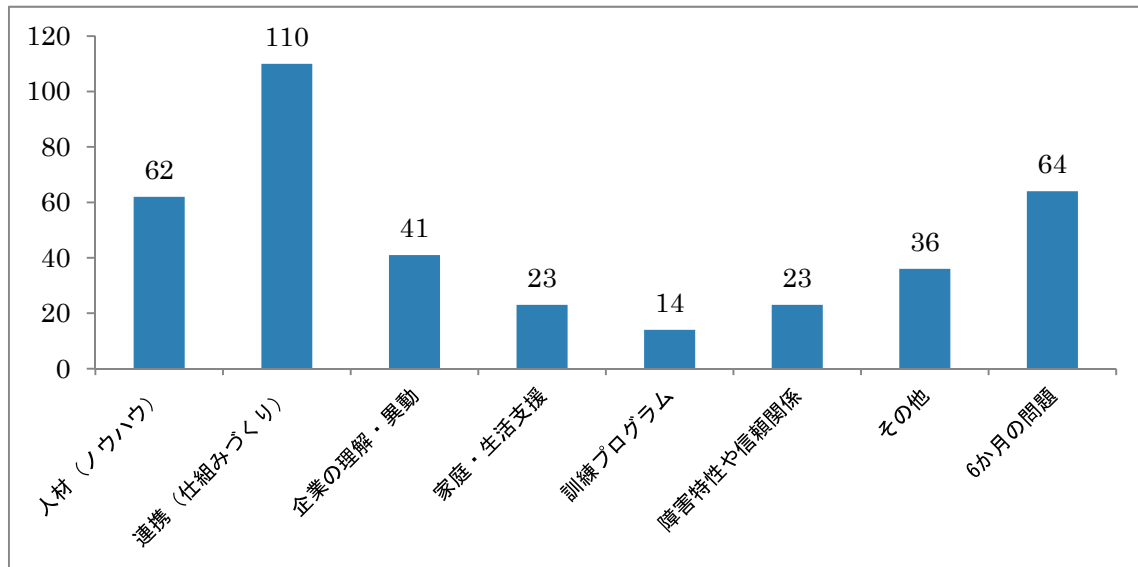


図 3-3-32 現在の問題点

・記載例：

「職場定着支援を十二分に行えるだけの人員を確保できていない。就労につながった事例が少なく職場定着支援に関して十分なノウハウが蓄積されていない。今後はジョブコーチ等を有する事業所とも連携を図り、スキル向上やマンパワーの補充に取り組みたい。」

「まだ、就職者数が少ないので現在の支援体制でフォローできているが、そろそろ限界を感じつつある。地域性として、ナカボツは移動手段が車のみ（50分ほど）など考慮し、連携や情報共有はするが主たる機関にはなりえないのが現実。（無理せず）出身事業所が責任を持ってフォローを行いながら、必要に応じて関係機関と繋がっていける仕組みがあるとうれしいです。」

「事業所が、就労後の定着支援を長期的に継続して担うことはむずかしい。在籍者の就労移行支援が優先されるものであり、契約終了後の報酬に含まれない支援に関しては、かなり限定されたものになる。（OB会の開催など行う程度）また、当事業所では、地域の就労支援センターが効果的に機能しており、事業所主体の定着支援、就労後あるいは事業所退所後に就労支援センターや生活支援センター等を利用して、支援を引き継いでいくようにすることを目指している。その点では、近隣市町村就労支援センター等とどのように役割分担と連携をするのか、情報共有の仕方等のシステムが整理されるとよいと思える。就労後、他の機関を活用してより長く働き続けられるようにするためにも、本人のみならず家族にも支援機関の存在や機能を周知し、家族と連携をとれるような関係づくりは事業所の役割の一部だが、実際にはできていない。」

「本来、就職後のフォローは、就業・生活支援センターの業務として担って欲しいが、就職者の増加、センター業務多忙のため、就労移行支援事業所が担当するケースがほとんどである。定着のための取り組みを制度上の移行支援事業所の役割として報酬をつけるべきである。就職することより、就職し働き続けることに対する支援施策の充実が必要である。」

「6ヶ月以上過ぎても企業は出身事業所の職員に頼りきっている部分が多いので、企業の問題解決力を高めてもらいたい」

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

<支援機関>

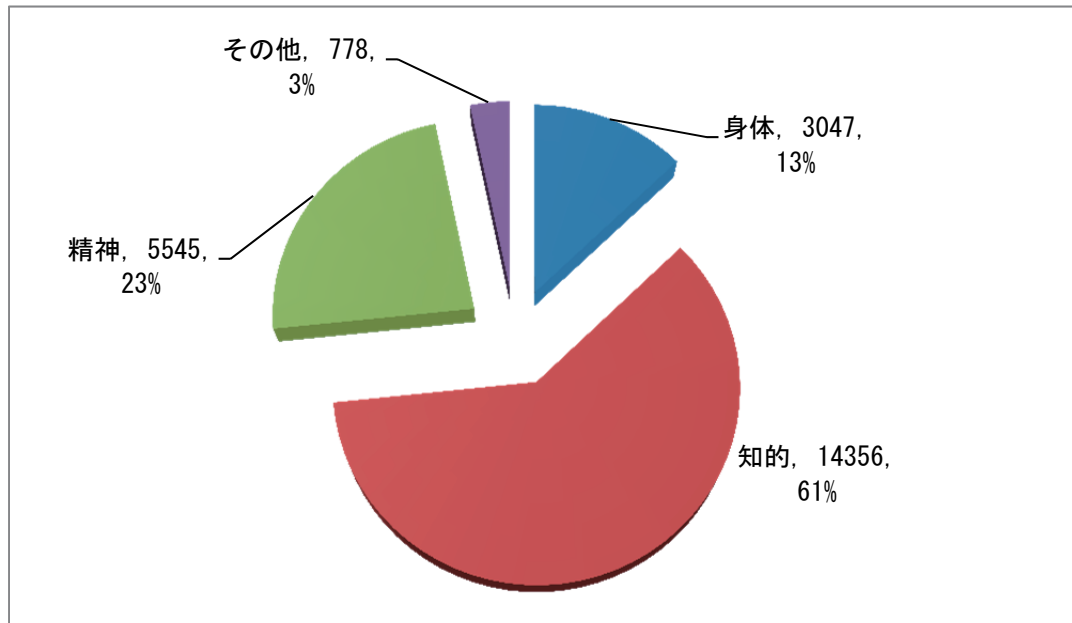


図 3-3-33 定着支援対象者の障害別割合

問1. 職場定着支援についてお聞きします。

(ア) 2008年度から3年間の定着支援の実績を教えてください。

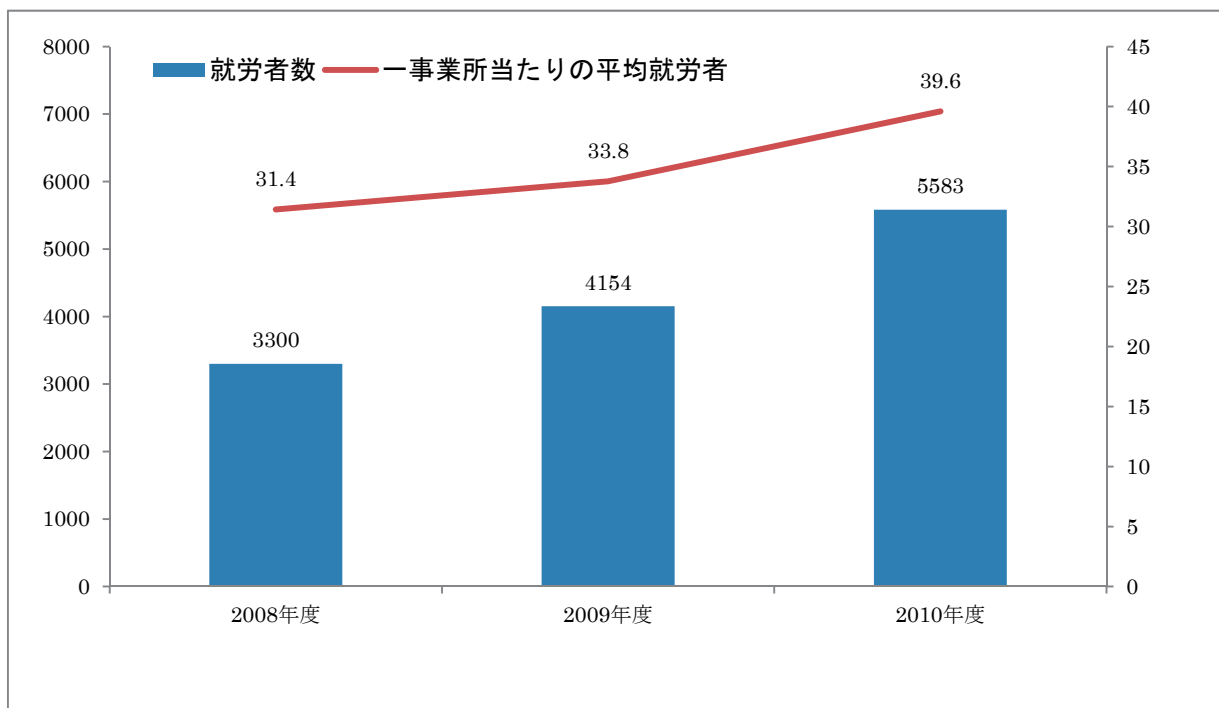


図 3-3-34 就労者数と事業所当たりの平均就労者数の推移

・2009年度から2010年度に大きく伸びており、図 3-3-3 に示されている就労移行支援事業所の就労者数増加の時期と一致する。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

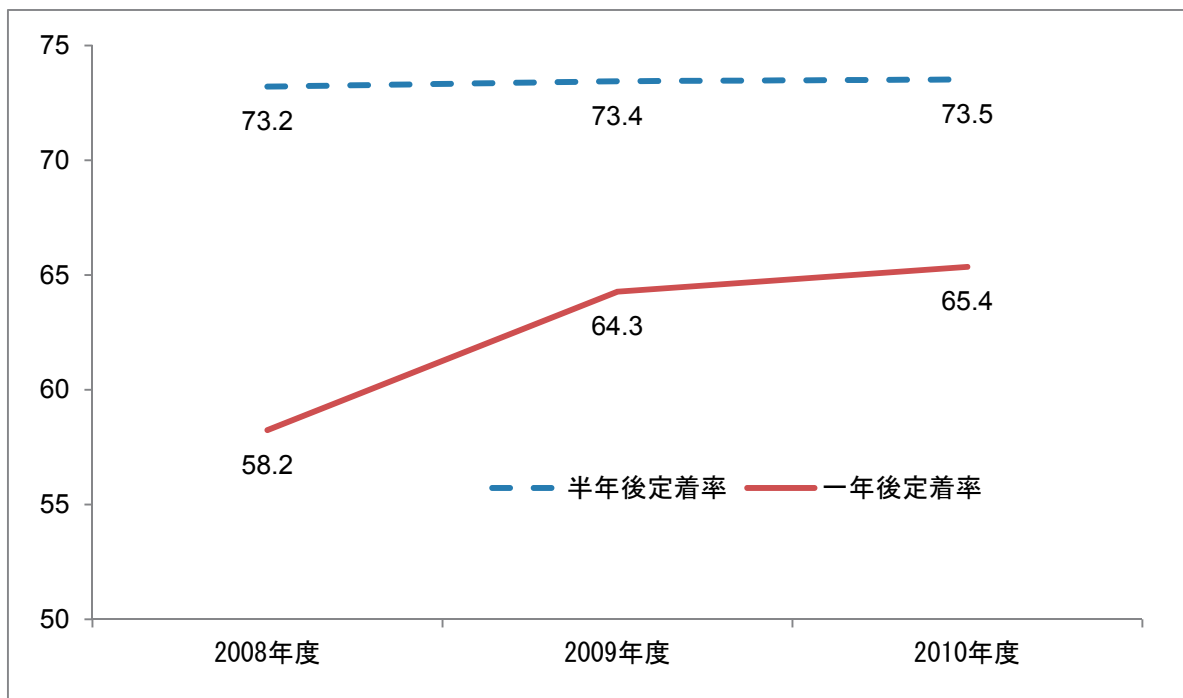


図 3-3-35 平均定着率の推移 (%)

- ・半年後の定着率に変化はないが、1年後の定着率は増加している。

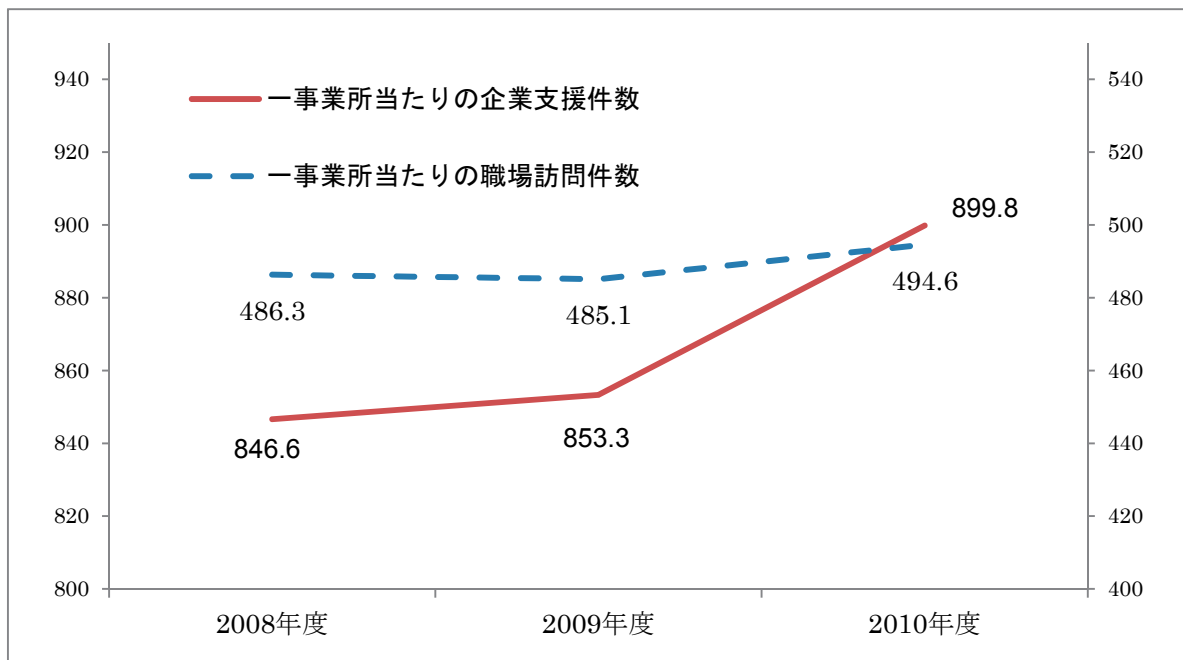


図 3-3-36 一事業所当たりの企業支援件数・職場訪問件数の推移

- ・企業支援件数は、2009年度から2010年度にかけて増加している。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

(イ) 職場定着支援の一環としての生活支援で、現在主として行っている方法3つに○を付けてください。

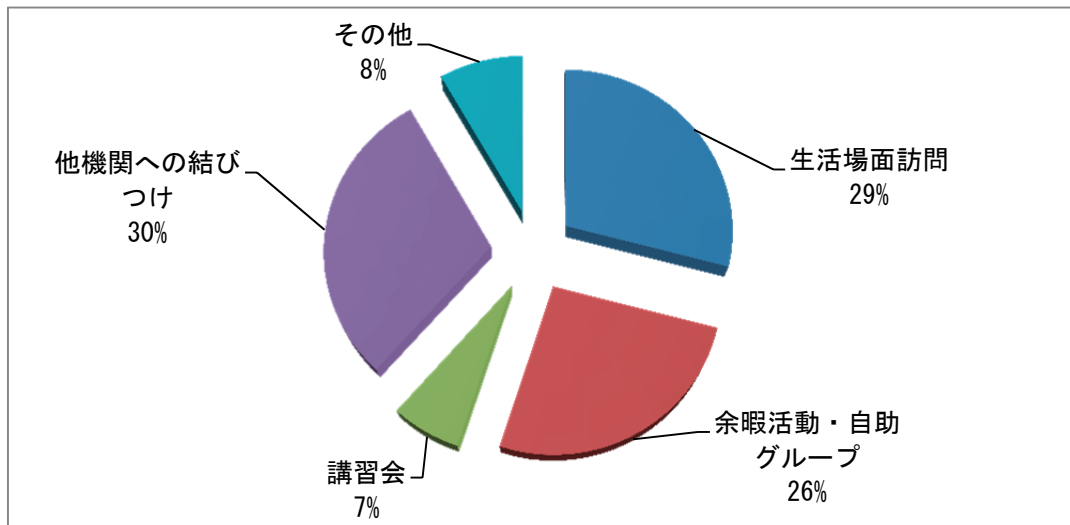


図 3-3-37 定着支援における生活支援

・その他は、「職場定着支援のための在職者の交流活動」、「家の人を交えた話し合いなど、金銭管理」、「センターでの定期的な面接により生活面を指導」、「精神科通院の同行など体調管理の支援」、「在職者対象の就労継続研修・家族からの相談の受付」、「家庭介護力の弱い人の買い物」、「各種手続き・通院など相談支援事業所では対応できない隙間の支援全般」といったことが挙げられていた。

問2. 職場定着支援における関係機関との連携についてお聞きします。

(ア) 定着支援対象者はどの機関から紹介されることが多いですか？

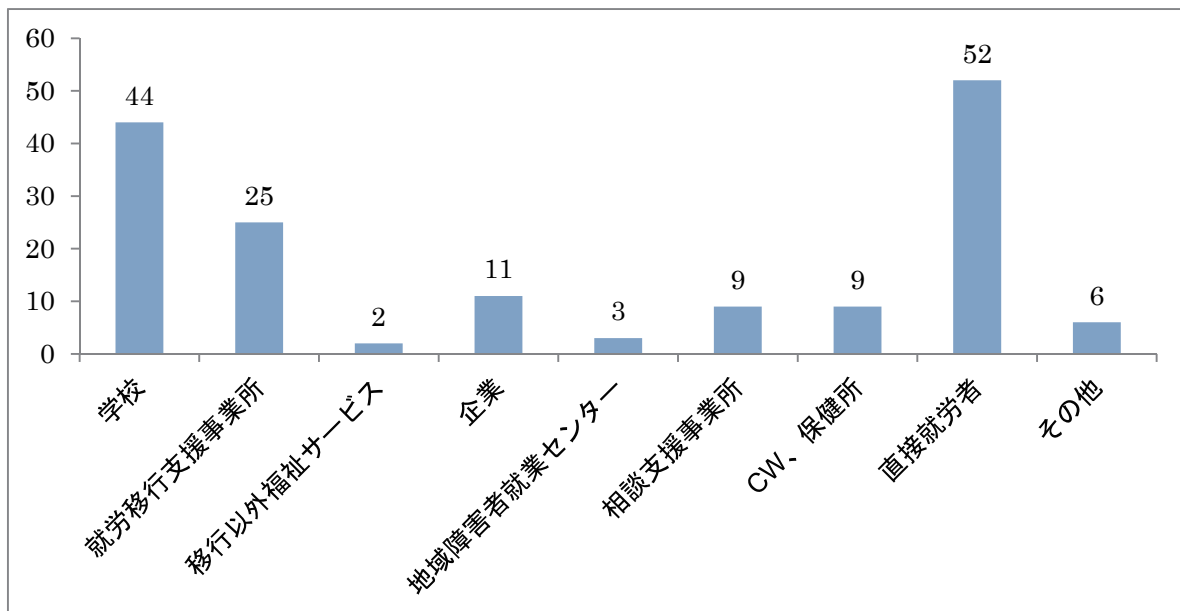


図 3-3-38 定着支援対象者の紹介元

- ・事業所からの直接就労者が多く、次いで、学校からの依頼が多い
- ・その他については、4事業所が「ハローワーク」と回答

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

(イ) センター主催の連携会議は開催していますか？

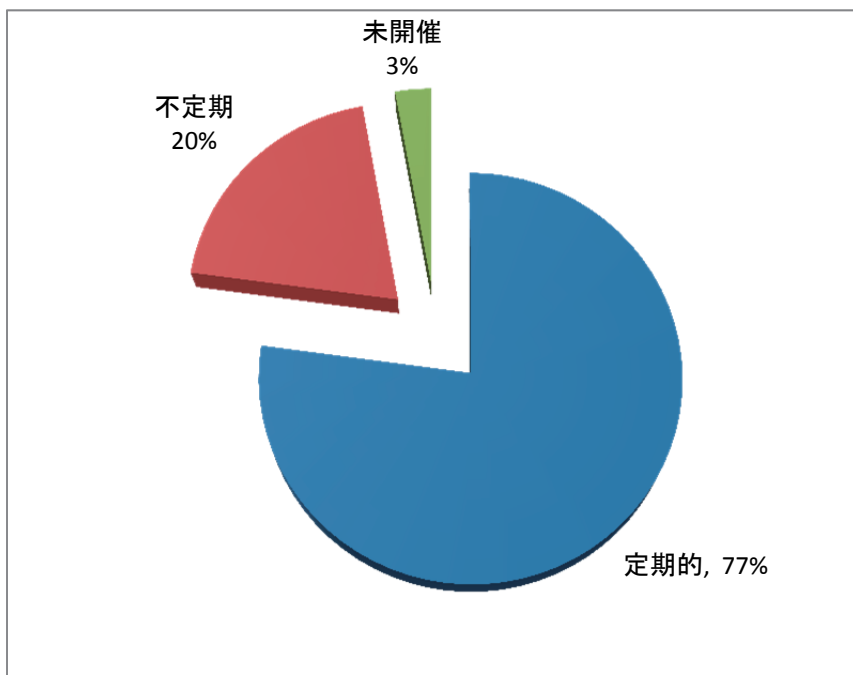


図 3-3-39 センター主催の連携会議の開催状況

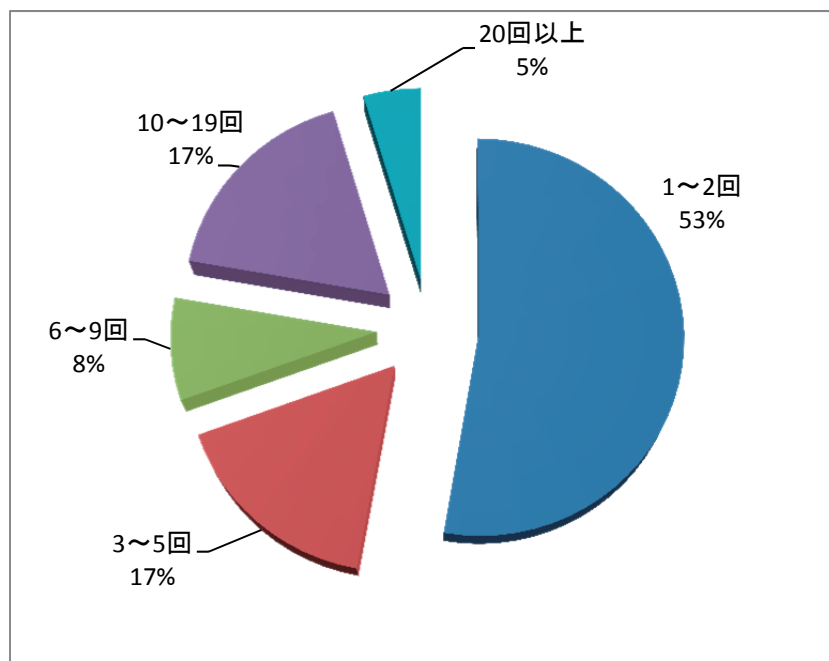


図 3-3-40 定期的に開催している事業所(n=108)における年間の開催回数

・1～2回と回答した事業所は57、3～5回は18事業所、6～9回は9事業所、10～19回は19事業所、20回以上と回答した事業所は5あった。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

(ウ) 他機関主催の連携会議にどのぐらいの頻度で参加していますか？

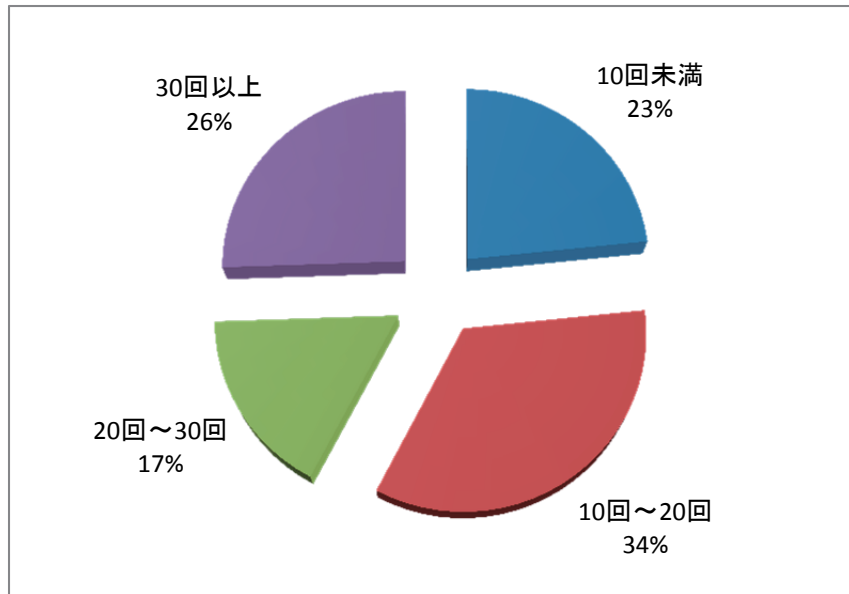


図 3-3-41 他機関主催の連携会議の参加状況(年間あたり)

・10回未満と回答した事業所は32、10～20回は47事業所、20～30回は23事業所、30回以上参加している事業所は35あった。

(エ) 職場定着支援において有効な連携会議を教えてください。

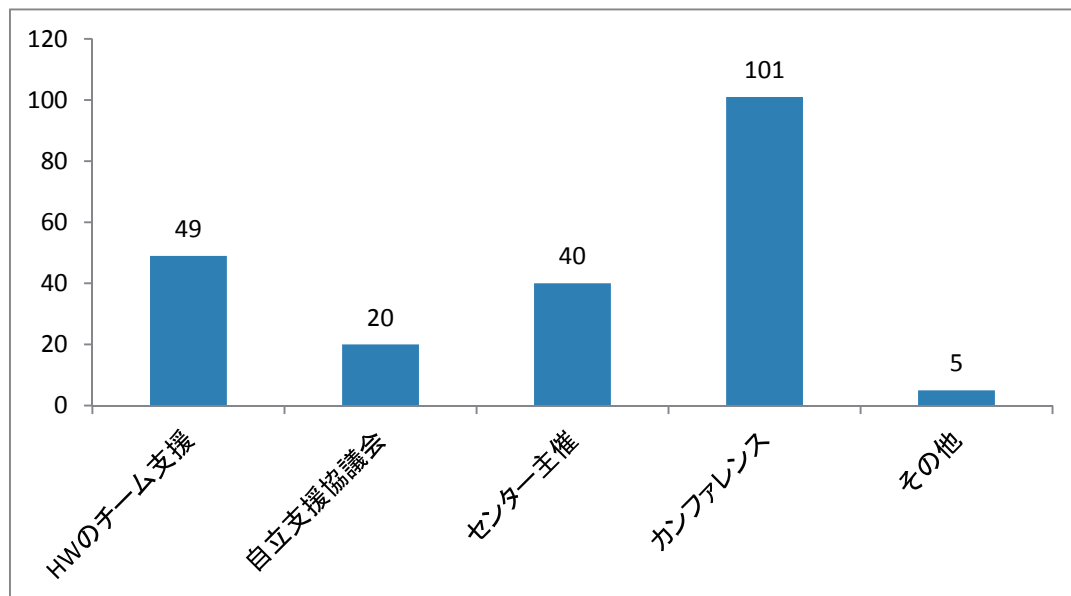


図 3-3-42 定着支援において有効と思われる連携会議（複数回答）

・その他としては、障害者職業センター、相談支援事業所、企業・本人・就労支援員の連絡会、学校での引き継ぎ会議、企業主催の連携会議が挙げられていた。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

(オ) 連携会議にはどの機関が参加していますか？

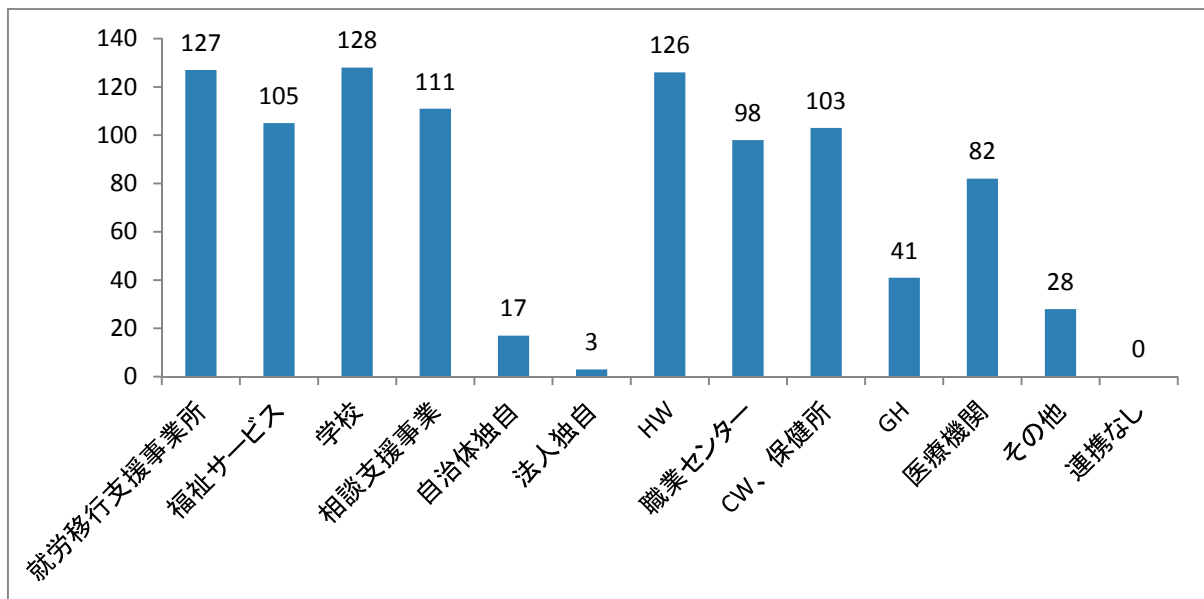


図 3-3-43 連携会議への参加機関（複数回答）

(カ) 学校から紹介された定着支援対象者の場合、教員との連携は行っていますか？

(キ) 就労移行支援事業所から紹介された定着支援対象者の場合、出身事業所との連携は行っていますか？

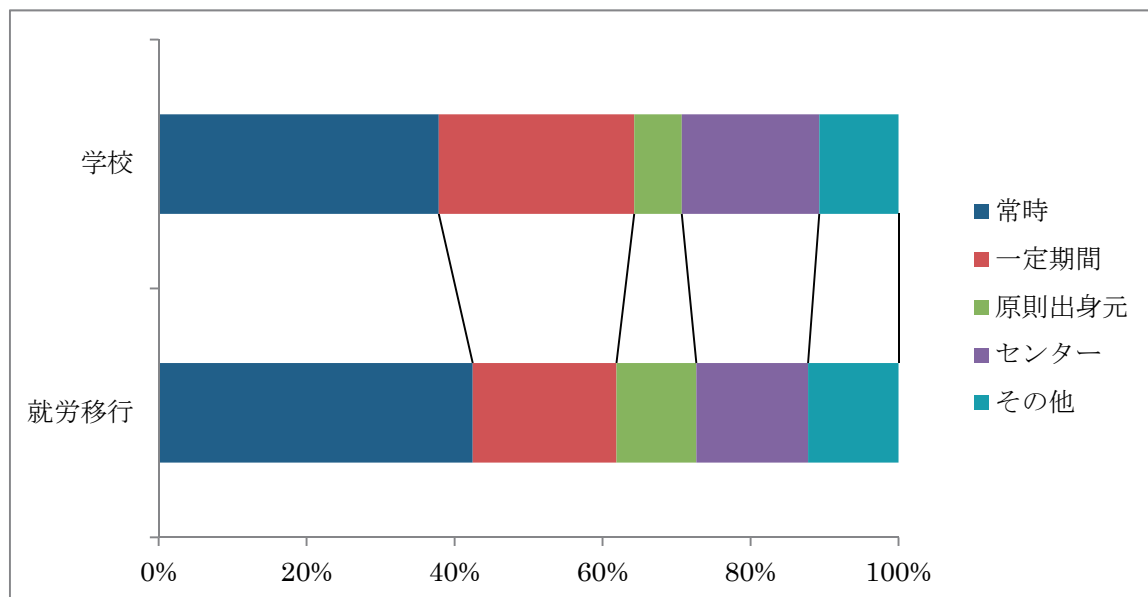


図 3-3-44 紹介元による定着支援における紹介元との連携状況の比較

- ・学校よりも、就労移行支援事業所と常時連携を取り合っていることが多い。
- ・学校との連携に関わる「その他」としては、「ケースや先生のスタイルによる」、「必要なときには連絡を取る」、「在学中に登録面談をし、現場実習の同行を協力して行っている」、「在学中の引継ぎに課題を残している」といったものがあった。

第3章 アンケート調査 第3節 調査結果の詳細

・就労移行支援事業所との連携に関わる「その他」としては、「相手の就労移行支援事業所のスタンスによって異なる」、「ケースによる」、「必要に応じて」、「対象者の状況が分からない（情報が少ない）ケースについて、支援が上手くいかなかったり、対象者や事業所との適切な信頼関係がうまく築くことができないことがある」、「対象者や施設によって役割を使い分けている」といったものがあった。

（ク）職場定着支援について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。（自由記述）

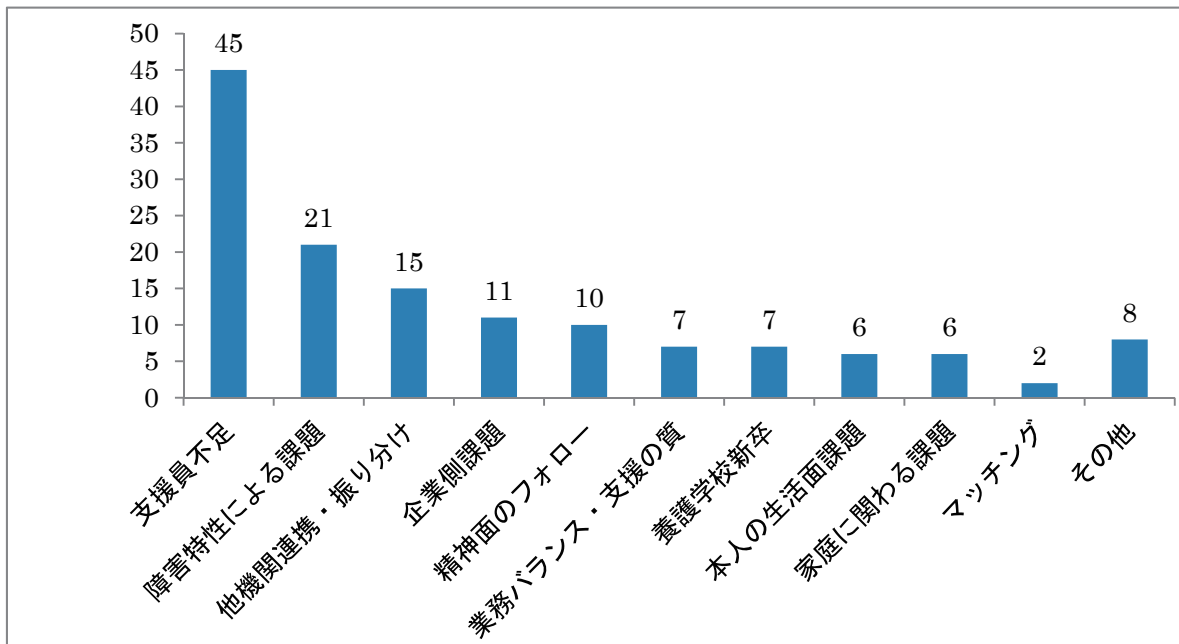


図 3-3-45 職場定着支援に関わる現在の課題

・記載例：

「定着支援の実務に従事する人材が不足。定着支援で継続的に担う機関がない。なんでも就業・生活支援センターといわれるがなんでもできるほど頑強な体制を敷ける事業ではない。」

「就職して1年以内に、離職するケースが増えている（特別支援学校卒の方）。」

「長く務めている人については、モチベーションの低下や、仕事に慣れてからの手抜き等がみられる。」

「本人の人間関係の悪化。自分にできることとできないことが分かっておらず、現在の仕事よりもっと違う職種に就くことを希望している」

「勤務当初は緊張感を持っているが、段々と自信がついてくる。自信がつくのは良いことだが、中にそれが慢心や手抜きに繋がる人がある。また、支援者からはまだまだ支援が必要と思っている人の中に職場からの甘い言葉かけが多く、変に自信を持っている人がある。そういう人に対しての支援は中々難しい。」

「義務として障害者雇用を進めなければならない上層部と実際に障害者と仕事をする現場との意識の相違がある。」

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

「職場で課題がある方は家庭にも課題となる事象が多く、家族を含めた支援のケースが多くなっている。」

「①精神障害の場合、企業や職業センターから依頼が入る。複雑な対応が必要なケースが多い。②増え続ける定着支援対象者に対する支援者のマンパワー不足感。」

「精神（発達）の方がなかなか定着しない」

「就労に向けての支援時にマッチングがうまくできていないと離職率が高い。」

「ワーカー1名あたりの担当ケースが多く、個々の事例の把握すら難しい。さらに、ワーカーが定着しにくいことから引継ぎが増加。そのプロセスの中で支援対象から外れてしまうこともある。」

「リレーのバトンをどのようにつなぐか？学校・就労移行・その他の支援団体から就職しても、定着支援が就業・生活支援センターと言われても、当事者との信頼関係や生活基盤の状況就職に至る経緯など様々な課題が出てくる。その支援団体とどの時点でどのように就業・生活支援センターへつないでいくかバラバラなので整理していく必要を感じる。」

「①定着支援者の増加。②精神障害者、高齢（50歳以上）の新規相談が増加し、働ける状態の人が少ない。③企業努力が不足し、支援機関に雇用管理の部分まで頼ってくる。④関係機関職員の「障害者が就労すること」における理解力不足。本人の考えを尊重しすぎて、企業理解が乏しい。」

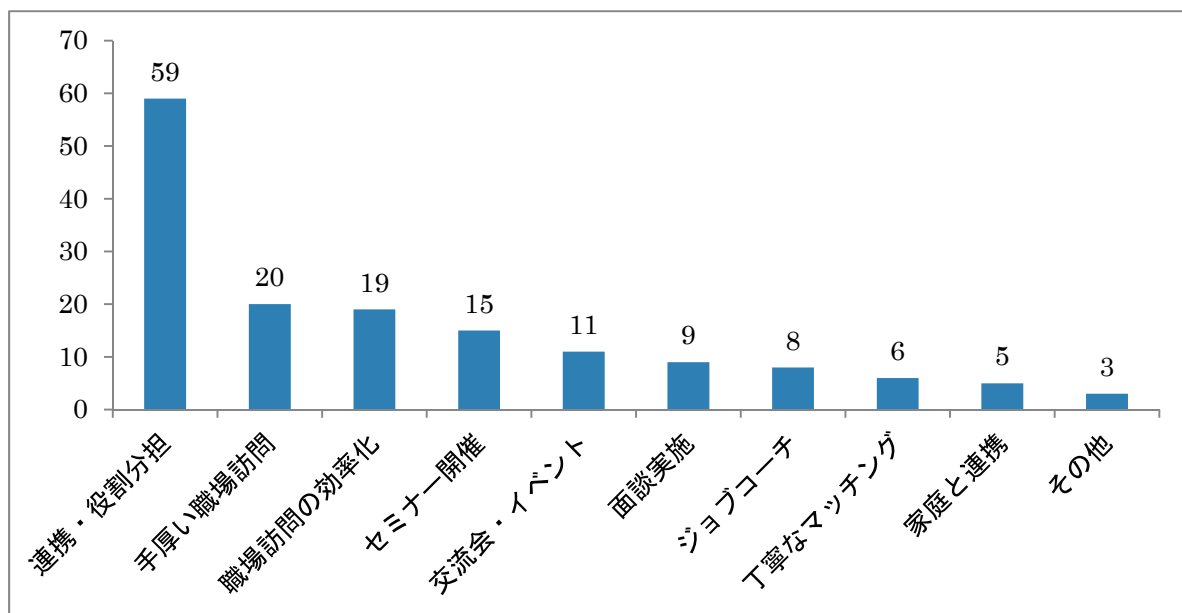


図 3-3-46 職場定着支援に関わる現在の取り組み

・記載例：

「それぞれの就労移行支援事業所と求職活動支援段階から役割分担、連携方法を試行錯誤している」

「チーム支援に行政も参加し、実習やトライアルの評価会議にも出席していただいています。」

「①定着支援専門の職員を配置している。②学校や支援機関など送り出した元の職員と交互に巡回するなど意識して地域の力もつけてもらっている。③市内特別支援学校についてはおおむね3年間を学校でフォローし必要性に応じてその後の判断をしてもらうよう市で取り決めてある。」

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

「ジョブコーチ支援の活用・就労者との定期的な集い（行事）・電話等での状況確認（本人・職場・家族）・ハローワークとの同行訪問支援・職場訪問」

「自閉症・発達障害等の説明を事業所責任者等へ説明している。」

「センター主催の在職者交流会等、イベントの情報提供（生活面での余暇等の充実を図る）」

「①1年以上経過の企業へは就業時間のアップが可能かどうかなどのアプローチをしていく（本人希望）。②労働基準（パート）法の遵守および、有給休暇等の労働者の権利を本人に説明されていないのが課題」

「圧倒的なマンパワー不足は否めないところだが、問題がでてきてから解決するのは、時間もエネルギーも大いに必要となることを踏まえ、可能な限り早期に情報を掴めるように配慮している。問題が指摘されていない時の定期的・不定期な職場訪問、月1回の当事者活動時の聞き取り、関係機関からの情報等が重要と考えている。また、基本的に問題発生時には即時対応を原則としている。」

「特性理解での勉強会、他の事業所の見学、定期的な情報交換」

「①行政に対するマンパワーの強化について要請している。また、定着支援の頻度の見直しをしながら、巡回頻度を工夫し、企業側で対応できる体制を作れるようアドバイスをしている。②区役所における交通整理をしてもらうことで、就労準備性が明らかに整っていない人に対する、支援センターの紹介はさけてもらっている。個別に相談が来るケースについては、ケースワーカーを通じて、他機関を紹介。高齢者に対してはシルバー人材センターの紹介等をおこなっている。③日々の巡回の中で、企業の役割、支援者としての役割を明確にしながら、情報共有、信頼関係の構築を意識している。④特に生活支援をする機関、就労を送り出す施設の職員の企業理解の不足が露呈する部分が多くみられる。ネットワーク会議等はないが、カンファレンス等で伝えられている状況。」

問3. 離職の危機を迎えた状況についてお聞きします。

（ア）2011（平成23）年度の離職者の人数と離職までの就労期間（最短～最長）の範囲を教えてください。

- ・ 離職者総数：1579人
- ・ 離職者の平均最短就労期間：1.8ヶ月（最短日1日）
- ・ 平均最長就労期間：117.8ヶ月（最長23年）
- ・ 離職者数を把握していないセンター：13カ所
- ・ 離職者がいないセンター：1カ所

（イ）上記の離職者のうち、離職後、就労移行支援事業所に紹介した人数と、就労移行支援事業所を実際に利用した人数を教えてください。

- ・ 紹介した総数：368人
- ・ 紹介を行なったセンター数：86カ所
- ・ 実際に利用した人数：240人（65.2%）

※うち2名はセンターから紹介されていないが、就労移行支援事業所を利用している

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

(ウ) 就労継続が難しくなる兆候はどこから情報を得ていますか？多いもの3つに○を付けてください。

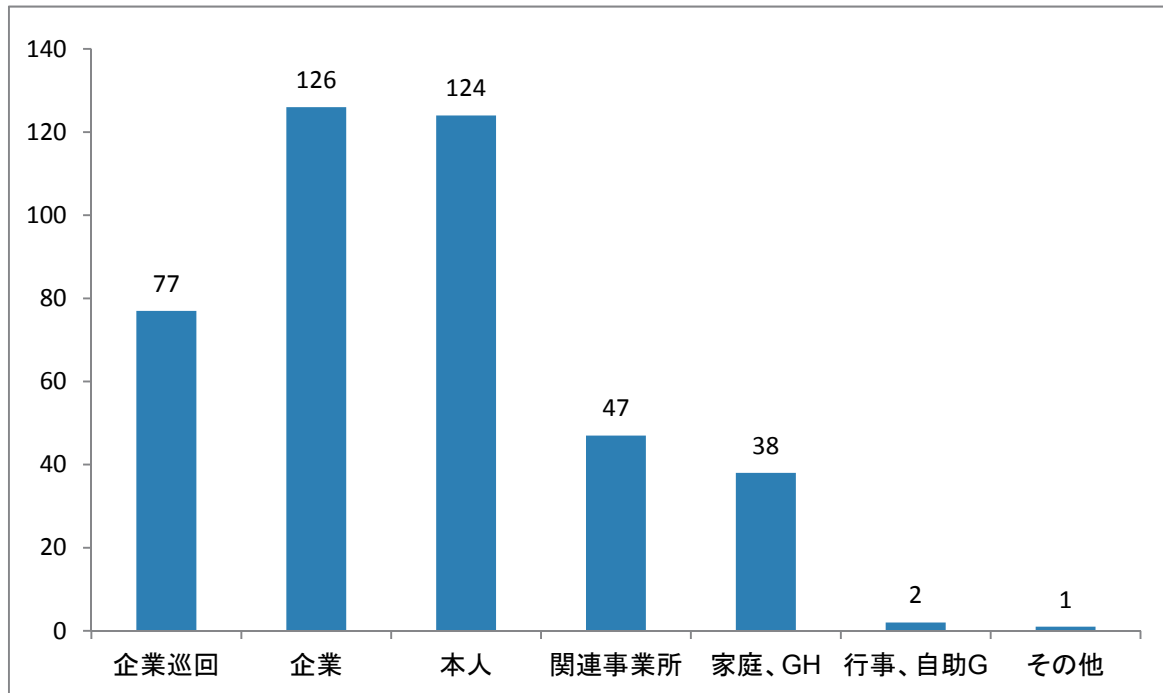


図 3-3-47 離職の兆候の情報源

(エ) 就労継続が困難になった際に支援の主体となる（関係機関への連絡や本人・家族・企業との調整をする）機関はどこですか？主体となって動くことが多い機関3カ所に○を付けてください。

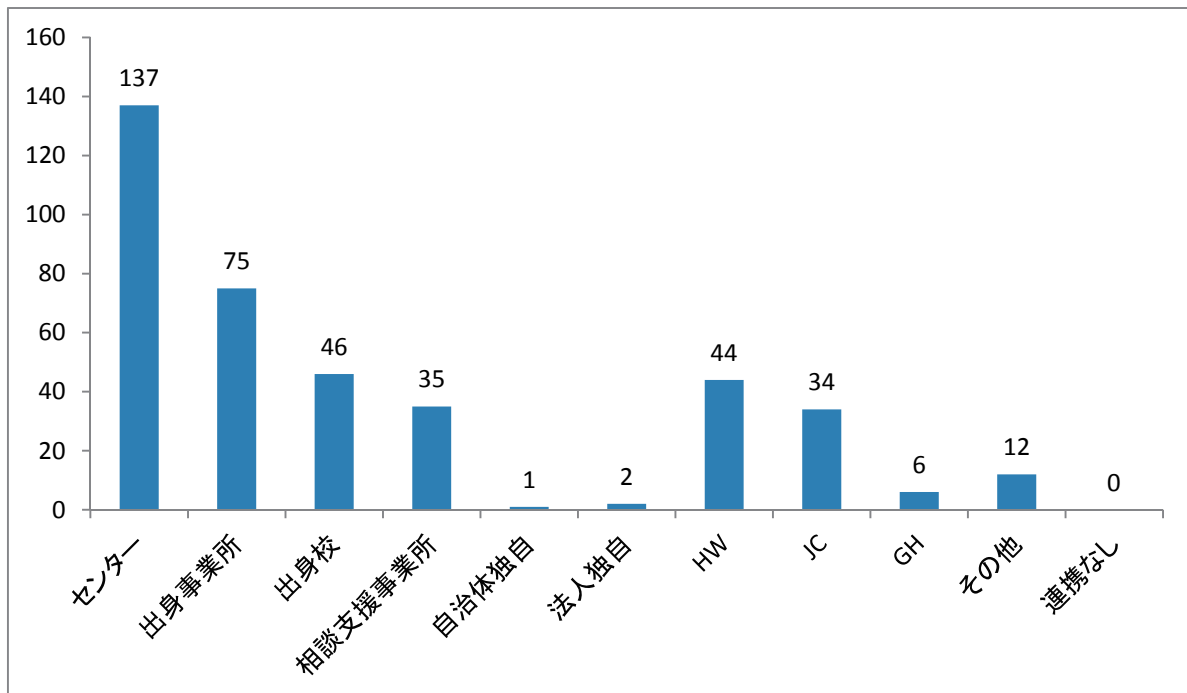


図 3-3-48 離職支援の主体

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

(オ) 離職の理由にはどのようなものがありますか？ 具体的に教えてください。

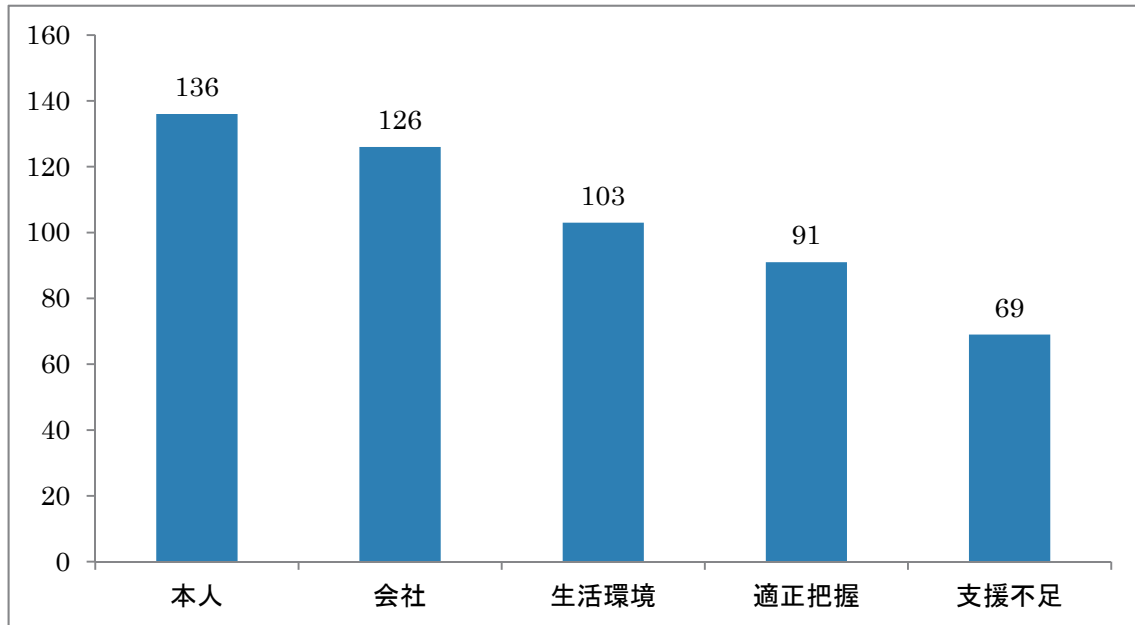


図 3-3-49 離職の理由

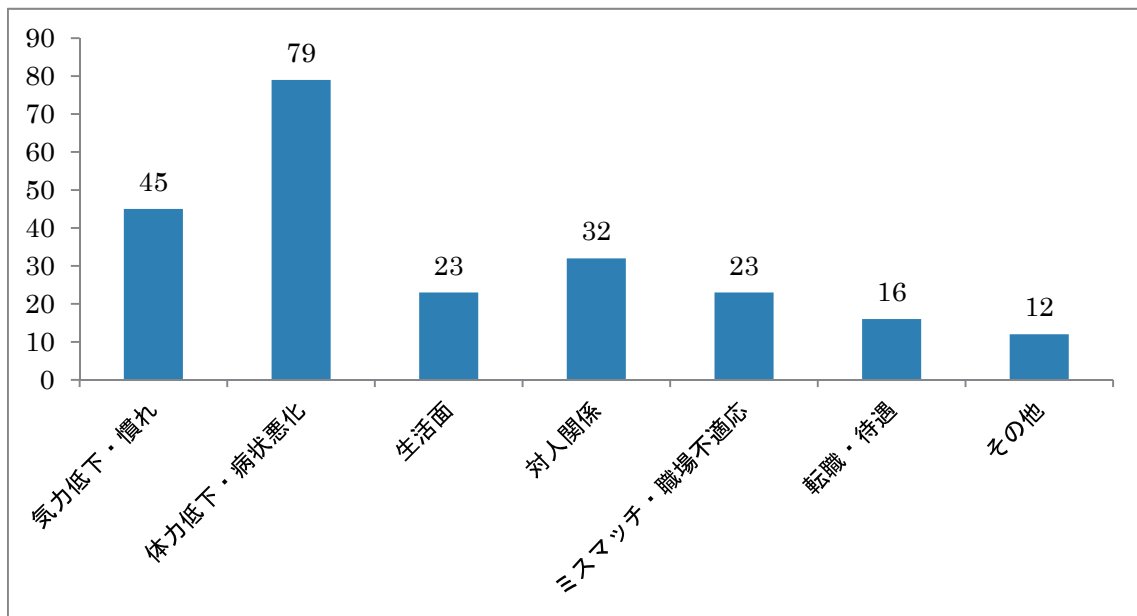


図 3-3-50 本人に起因する離職理由の内訳

- ・ 体力低下や病状悪化で離職することが多い。
- ・ その他に関しては、「触法」、「交通事故で意識不明」、「不適正との自己判断」、「会社で暴れた」、「別に一般企業で働かなくても良いという風潮が出てきた」といったことが挙げられている。

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

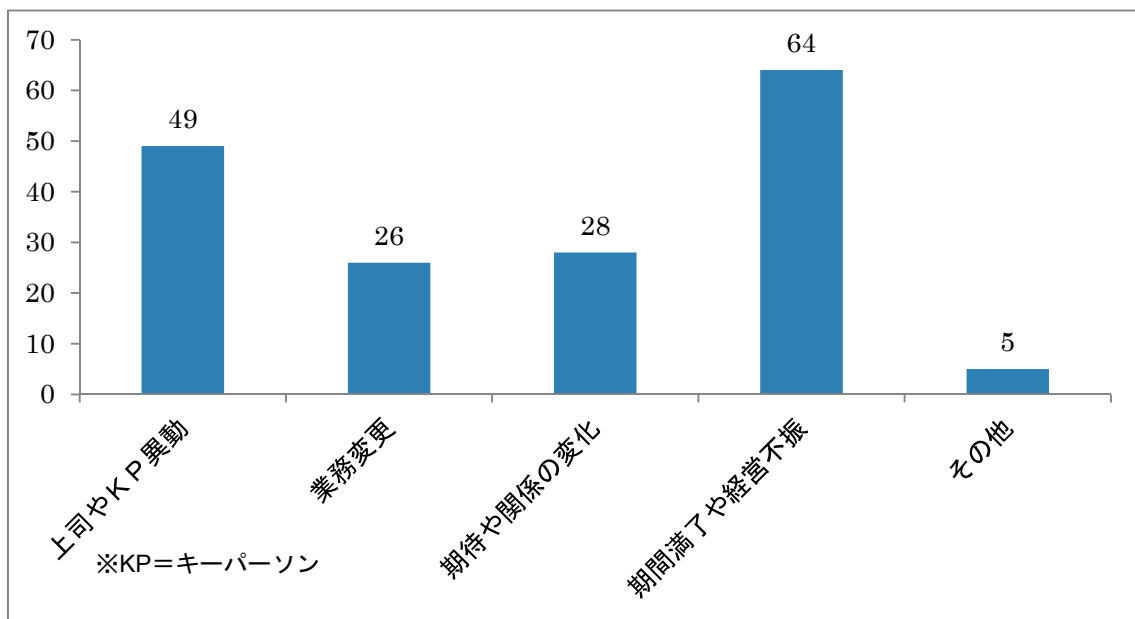


図 3-3-51 会社起因する離職理由の内訳

- ・ 期間満了や経営不振で離職となるケースが多いが、職場でのキーパーソンの異動による離職も多い。
- ・ 「期待や関係の変化」は 28 件あるが、就労を継続することで、求められるスキルが増えて来たり、逆に、対応が悪化したりし、その結果、離職に至っていた。
- ・ その他の中の 3 件は、障害に対する理解不足と回答していた。

問 4. 2011 年度の業務内容のバランスについてお聞きします。大まかで構わないので、業務内容の割合を以下の表に記載してください。

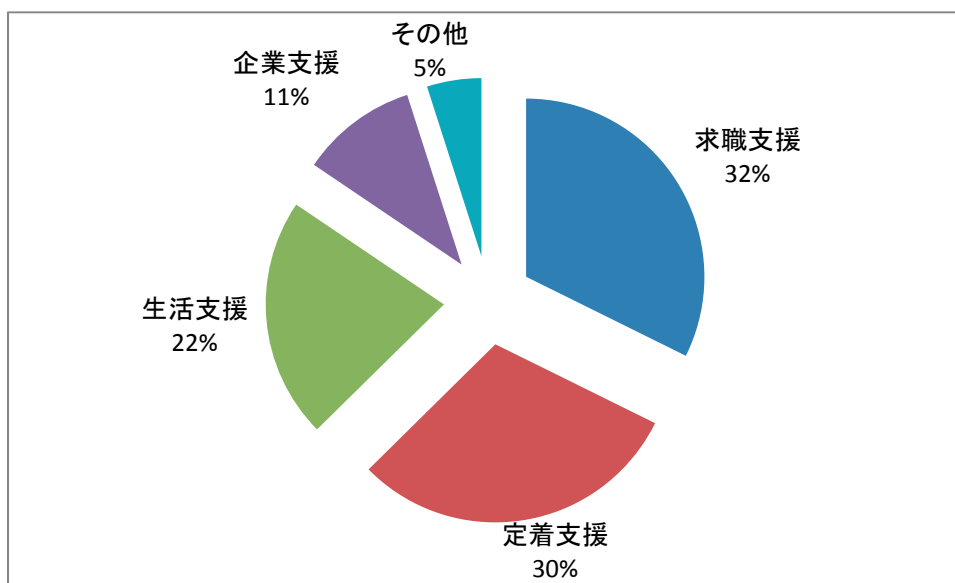


図 3-3-52 業務内容のバランス

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

問5. 職場定着支援に関して、現在の問題点などを自由にお書きください。

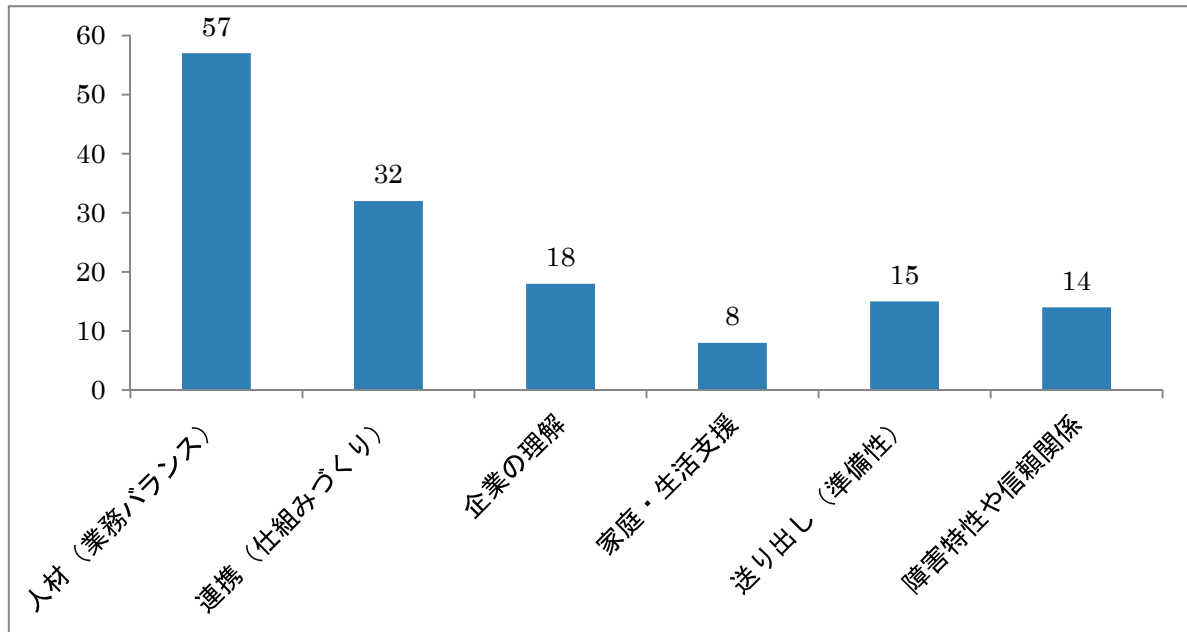


図 3-3-52 職場定着に関わる現在の問題点

・記載例：

「圏域には就労支援移行事業所が 44 カ所、のべ利用者定員が 528 名となっている。一方就業・生活支援センターは市単独の事業所を含め 4 カ所であり、各就労移行支援事業所で定着支援に取り組んで頂く必要があると考えている。（就・生センターでは就労移行等を利用しない＝直接的な支援が必要となる）ただ、就労移行支援事業所は次々に新規に立ち上がるなどその支援スキル、経験には大きな差があるのが現状であり、地域就労支援スキルの底上げが必要となる。」

「企業に就職しても、その後、退職まで長期的な定着支援の仕組みがなければ、離職問題が起こる。当事者・企業・職場内の関係調整や支援が継続的に重要である。当事者の安心して働きたいというニーズに応える定着支援を提供するには、その体制を整えることが必要である。しかし、現状においては「安定的な財政基盤」がない為、質の高い定着支援を継続して提供することは難しく、制度を整えることが緊急課題である。就労定着支援事業を行うことによる、障がい者の長期間就労への効果も十分期待できる。その為、就労定着支援を従来の障害者事業・生活支援センターや就労移行支援事業の枠組みの中で捉えるのではなく、新規事業として創設されることについて期待したい。」

「職場定着支援は、就労先の協力なしには困難。障害者雇用を前向きに考えてくれて、雇用まで至ったケースもあるが、実際雇ってみて、一度困難な面に直面してしまうと、雇い主の障害者雇用に対するモチベーションが下がってくる場合もある。ジョブコーチ支援やナカポツセンターの支援員の派遣等、支援策を提案しても、企業側からすべて受け入れられるとは限らない。企業側で何とかしようと思ってくれるのはありがたいが、外部支援者が入ることに快く思われない場合もある。その為にも、支援者のあり方、支援制度、仕組み等をきちんと企業に伝える必要がある。」

第3章アンケート調査 第3節調査結果の詳細

「家族ぐるみの支援をしなければならない状況が多くなっている」

「会社の支援だけで大丈夫と言われ、解雇につながってしまう点。人員不足により十分な訪問ができない点（就職数が増えれば増えるほど定着支援が求められる）」

「①職員数の問題：平成 24 年 8 月現在、登録者 495 人、就労者 264 人いる現状で、今後も登録者と就労者は増え続ける一方であり、職場定着支援も薄くならざるを得ない状況にある。職員は現在 4～5 人で業務を回しており、絶対数が少ない。②企業の理解や社会の問題：求人は出ているが仕事内容や職場環境、勤務時間等ハードルが高い仕事が多く、相談に来られる方のニーズと合わないことが多い。会社のハードルが高い（障害の理解が低い）あるいは入社後にハードルが上がることもあり、（景気の影響もあり）結果として、会社（職場）に適応できなくなり、定着支援が難しくなっている。」

「高齢化や障害の重度化により、企業から求められる仕事が遂行できなくなった障害者に対してどのように次の日中活動の場へソフトランディングしていただくか大変難しいところである。本人の働く意欲があり、家庭の理解が得られない場合などはさらに難しい。期間の定めなく雇用している企業の場合、解雇という形にならざるを得なく、それを回避するため就業・生活支援センターが中に入って調整を行ってほしいと依頼されるケースがあり、市のケースワーカー等を交えて調整していくが困難なことが多い。ソフトランディングをスムーズにできる仕組みづくりが必要である。精神障害者や発達障害者の就労が全国的に伸びてきているが、当方においても増えている。企業の中で働くことで、企業担当者の負担が増えてしまうことなどあり、定着支援も専門的な知識が必要となる難しいケースがある。支援者の知識・スキルの向上または専門家の配置が必要と考えられる。」

「問題を抱えた状態で定着支援のバトンタッチを受けることの難しさがある。ご本人・企業との信頼関係を作るまでには時間を要する。センターからの就労者＋支援学校等からの定着支援＋外部機関からの定着支援は増加の一途をたどる。この構図には限界を感じる。例えば、教育は教育、その他の機関はその機関にという形で送り出し先に担当（定着）を配置するなど工夫が必要ではないか。」

「他機関から突然定着支援のみの依頼があった場合、信頼関係が築きにくい上、詳細な情報がなかなか入手しにくい（個人情報保持の理解のずれもある）就労継続のために定着支援は他機関とのチーム支援であるが関係機関で役割分担した場合、隙間ができて大切なことが抜けることがある。いずれにしても「伝える」「繋ぐ」という言葉は日常的に使われているが支援者は「伝えた」ことが本当に「伝わった」かの確認。「繋ぐ」とは本当に「繋がったか」を確認することを心掛けなければならない。「連携、連携」と誰もが言うが難しさを痛感している。「就労移行支援事業」は 2 年以内に就職することを目標にしている。就職後 6 ヶ月以降、長期的な職場定着が必要な人はナカポツセンターに繋ぐとされているが上記の理由からも知らない人の支援はなかなか難しいです。

「就労移行支援事業」はできて 5 年です。まずは事業所自らが定着支援をすることで就職後の課題も明確になり、在籍中のカリキュラムや訓練内容にも活かされると思う。長期的な定着支援についてはナカポツなどが中心になりコーディネイトできるように体制づくりが必要。」

第4章 ヒアリング調査 第1節調査の概要

第4章 ヒアリング調査

第1節 ヒアリング調査の概要

アンケート調査を踏まえ、全国 24 カ所の事業所にヒアリング調査を行いました。ヒアリング調査地の選定は、以下の基準で行いました：

- (1) 就労者の定着率が高い事業所
- (2) 地域のネットワークが充実している場所
- (3) 独自の職場定着支援を行っている事業所
- (4) 発達障害や精神障害の方を対象としている事業所
- (5) 地域差を考慮するために、都市部と地方とのバランスを取る
- (6) 障害者自立支援法施行以前から行っている事業所と比較的新しく開設した事業所双方を調査地として選ぶ

さらに、アンケート調査は行わなかったものの、職場定着支援の先駆的事例として各務原市立各務原養護学校と東京都世田谷区の「就労障害者生活支援センター クローバー」についても報告します。

ヒアリング調査により、以下の知見がもたらされました。

- ・ 定着支援を事業所が継続的に行なうかどうかは、それぞれの地域の連携状況によって異なっている。一法人が就労支援全般の事業展開を行いつつ地域のキー法人として機能するケースと、地域のネットワークを前提に単一事業所のみで役割を明確にしながら事業を実施するケースがある。
- ・ 有効な就労支援は、地域独自のネットワークと自立支援協議会との二重構造で行われていることが多い。独自のネットワークは、自立支援協議会制度化以前から緩やかに確立されており、ネットワーク全体の実務的な機能を担っていると考えられる。

ヒアリング調査の対象とした事業所を以下のように大別し、次節より調査報告を掲載します。

- ・ 単独の事業所と地域のネットワーク (9 事業所)

自治体	事業所名
北海道札幌市	社会福祉法人愛和福祉会 札幌障がい者就業・生活支援センターたすく
	NPO 法人アシスト 就労移行支援事業所あずあいむ (2013 年 4 月 1 日より多機能型事業所あずあいむ)
	NPO 法人ライズ ライズ
埼玉県さいたま市	社会福祉法人うらわ学園 うらわ学園
埼玉県さいたま市	株式会社ウィングル ウィングルさいたま浦和センター
山口県宇部市	社会福祉法人南風荘 セルプ岡の辻
福岡県福岡市	NPO 法人福岡ジョブサポート 障がい者のはたらく拠点ジョブサポート(馬出)
	社会福祉法人福岡市社会福祉事業団 福岡市障がい者就労支援センター
佐賀県鳥栖市	佐賀県立九千部学園

第4章 ヒアリング調査 第1節調査の概要

- ・就労移行支援事業所と就労支援機関を併設している法人（6 法人）

自治体	事業所名
北海道帯広市	社会福祉法人 慧誠会 帯広ケアセンター 十勝障がい者就業・生活支援センターだいち
青森県弘前市	社会福祉法人 七峰会 就労サポートひろさき 津軽障害者就業・生活支援センター
千葉県習志野市	社会福祉法人 あひるの会 あかね園
埼玉県新座市	社会福祉法人 ヤマト自立センター スワン工舎新座 障害者就業・生活支援センターSWAN
兵庫県加古川市	社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会 加古川はぐるまの家 加古川障害者就業・生活支援センター
鹿児島県奄美市	社会福祉法人 三環舎 あしたば園 あまみ障害者就業・生活支援センター

- ・独自の定着支援を実施している法人（7 法人）

自治体	事業所名
北海道石狩市	社会福祉法人はるにれの里 就労移行支援事業所あるば
埼玉県東松山市	NPO 法人東松山障害者就労支援センター
東京都北区	社会福祉法人ドリームヴィ
大阪府大阪市	社会福祉法人加島友愛会 Link
兵庫県神戸市	社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団 神戸市立ワークセンターひょうご
東京都世田谷区	社会福祉法人東京都知的障害者育成会 世田谷区就労障害者生活支援センター
岐阜県各務原市	各務原市立各務原養護学校

- ・精神障害や発達障害に対する支援に特化した事業所（4 事業所）

自治体	事業所名
東京都八王子市	社会福祉法人わかくさ福祉会 就労移行支援事業所ジネス
大阪府茨木市	医療法人清風会 就労支援センターオンワーク
大阪府堺市	NPO 法人クロスジョブ クロスジョブ堺
兵庫県神戸市	医療法人尚生会 （創）シー・エー・シー

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

第2節 単独の事業所と地域のネットワーク

社会福祉法人 愛和福祉会
札幌障害者就業・生活支援センター たすく

調査日：2012年11月14日

住所：〒060-0807 札幌市北区北7条西1-1-18 丸増ビル301号室

ホームページ：<http://www.task-center.jp/>

調査者：勝田委員・橋本委員・三田地委員・茂泉調査員

対応者：内久保支援スタッフ・中山支援スタッフ

事業の成り立ちと概要

札幌市内で「あっせん型就労支援事業所」として立ち上げたのがきっかけ。しばらくは法人独自事業として就労支援に取り組んできたが、2003年から障害者就業・生活支援センターの受託を受け、札幌市全域を福祉圏域とした就労支援機関となった。以後、しばらくは法人本部の事務所で展開をしていたが、「相談者増にきちんと対応するためにもきちんとした事務所を持つ必要がある」という認識と、「利用対象者が法人利用者だけでない」という中立性を意識し、2008年に札幌駅近くに事務所を移し、法人事業とは一線を画する形で事業展開を行なっている。

人口190万人・全10区からなる政令指定都市「札幌市全域」を福祉圏域とする障害者就業・生活支援センターである。求職者・就労者合わせて200名を超える登録者を、職員6名という体制で支援を行なっている。古くから札幌市域にて事業展開を行い事業規模も比較的大きな社会福祉法人が運営主体となっているが、法人名を殆ど出さないなど就業・生活支援センターの中立性を強く意識し、事務所もあえて法人本部から独立させている。

地域に住む障害者の就労支援や就労後の定着支援、特別支援学校卒業生の就労・定着支援などを中心とした支援を行なっているが、札幌市は数多くの就労移行支援事業所が存在し、かつ施設が定着支援まで行なっているケースが多いため、定着支援のみの依頼はあまりない、という大きな特徴を持っている地域である。従って、支援業務の割合が定着支援より求職支援のウエイトが多いのが特徴だと言える。相談者の大半は知的障害者だが、近年は精神障害者や発達障害者の相談も徐々に増えてきているとのことだった。

ネットワーク

札幌市は、就業・生活支援センターの他に札幌市単独事業である『就業・生活応援プラザ』と呼ばれる支援機関（就労援助センターの札幌版のような位置づけ）が4カ所設置されている。また、生活支援を中心に行う相談支援事業所も多数設置されている。加えて、50カ所を超す就労移行支援事業所が存在するなど、障害者の就労を支える機関・施設が豊富にあることが特徴である。これらの施設・支援機関

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

をつなぐ大きなネットワークが2つ存在し、就労支援を市域全体で盛り上げている。

「たすく」は、この2つの大きなネットワークに所属し、就労支援機関側からの情報発信などを行い、地域にある様々な施設・行政等と連携を図っている。

①自立支援協議会の『就労部会』

札幌市域の自立支援協議会では、『就労部会』という部会を通じ、市内にある就労支援機関5カ所（就業・生活支援センター1カ所、札幌市単独事業のセンター4カ所）と、50を超す就労移行支援事業所やハローワーク・行政などが連携を図っている。特に札幌市単独事業である『就業・生活応援プラザ』には札幌市のプロモーターが配属されており、プロモーターが開拓した実習先や就労先などの情報を、当部会や「やとってねっと」と呼ばれる有志の組織（詳細は②）で共有したり、中小企業同友会など企業側の団体と連携も行なっている。更には、就労に関する政策制度要求などをまとめて行政側に提案・提出するなど、公的な組織力を活かして障害者の就労を外面から支えるネットワークとなっている。

②やとってねっと

札幌市では、就労支援機関や就労移行支援事業所など、障害者の就労を目指す様々な施設・機関・行政が横断的に加盟している「やとってねっと」というネットワーク組織が存在する。自立支援協議会とは違い、元々は就労先や実習先の開拓・情報共有を目的に集まった有志の組織だが、現在ではそれが発展し、就労に関する様々な情報交換や勉強会はもとより、就労者を対象とした大交流会の運営・開催など、障害者の就労を支える大きなネットワークにまで発展している。そこに支援機関として「たすく」も参加しており、例えば、就労情報の発信などを通じて地域の施設と関係を繋ぐことでお互いの支援内容・考え方を知った上で求職者の施設利用紹介に繋ぐなど、ネットワークを存分に活かした支援も行なっている。

利用者の依頼は？

①求職者

相談者の大半はハローワークや地域の相談支援事業所からの依頼とのこと。相談支援事業所の中には、就労に対して必ずしも同じイメージを持っているとは限らない為、本人のみならず依頼元の機関にも紹介した主旨を確認し、状況によっては登録しないケースもあるという。『相談を受ける＝登録』という図式ではなく、ある程度初回面談で方向性を振り分けることも行なっている。

利用者が直接相談に来るケースも多々あるが、「アポイント無しで企業へ行く事はない・職員体制上の理由（2名体制）」などから、来所時にはアポイントを取ってもらう事を必須としている。よって、飛び込みで来所する方については、主旨を説明した上で一度はお断りしているとのことだった。また、相談者が多いと1ヶ月待ちという状況になることもある為、「やとってねっと」を活用し、札幌市単独事業である『就業・生活応援プラザ』を紹介することもあるそうだ。

近年は特別支援学校からの依頼も増加傾向にあるが、卒業後ではなく高等部2～3年生のうちから支援に入ることが殆ど。就労移行支援事業所から紹介されるケースもあるが、それほど多くない。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

②定着支援者

定着支援からの依頼ケースはあまりない。特別支援学校からの就労者に対しては求職段階から関わっている、「たすく」が就労支援を行なって就労した方と合わせ、原則的には「たすく」独自で支援をして就労した方の支援を行なっているケースが大半。就労移行支援事業所からの定着支援の依頼について伺ってみると、殆どの事業所が独自に定着支援部門を持つなどして取り組んでおり、結果的に就労後の定着支援を「たすく」に依頼するケースは少数とのことだった。

就職先の紹介元

就労に関する情報は、主にハローワークから得ている。求人票を元に職員が開拓することもあるが、大半はハローワークとの連携の中で採用につなげているケースの方が多い。また、そこで得た情報は「やとってねっと」に発信し、就労移行支援事業所などとの共有化も積極的に行なっている。

就労支援での連携機関

すべてのケースについて基本的には、就労移行支援事業所・就労支援機関・生活支援機関・ハローワークなどが加盟している「やとってねっと」や札幌市自立支援協議会の「就労部会」を通じて、求職者や就労者の情報を共有し、必要な支援について役割分担を行なっている。また、就労者向けの余暇支援などもネットワークを通じて実施するなど、就労支援ネットワークの役割はとても大きいとのことだった。

個別事例【性同一性障害に関わる支援】

20代の男性（戸籍上）Aさん。精神保健福祉手帳2級所持。大学卒業後に民間企業へ就職。仕事自体は全く問題なかったが、ある日、女性の服を来て出社。しかし会社の上司や同僚にはGID（性同一性障害）を全く理解してもらえずに休職に至った。休職以前は单身生活を送っていた。部屋の中はほぼ女性グッズで揃えられており、服も大半が女性用など、普段から「女性」として生活をしていた。が、親の理解も全く得られず、休職と同時期に半ば強引に実家へ引き戻され、現在は親と同居している。

その状況で、相談支援事業所から「たすく」へ相談があり、そのまま登録。職業センターの評価を活用すると同時に、休職中の会社ではどんな状況だったのかを把握するために、その会社へ接触を試みたが、会社からは「支援機関の必要性を感じていないので介入は認めない」と言われ、過去の情報を得ることが出来なかった。加えて、Aさんの休職解除の条件として元々配属されていた職場に戻る事を提示されるなど、Aさんに対する雇用継続の意思が殆どない雰囲気だった。

このような状況から、無理に今の会社へ戻る事を考えるよりも、Aさんを取り巻く環境整備（例：家庭からの独立）・Aさんを理解してくれる会社への転職、という2点を視野に入れた支援計画を立案し、現在支援を行なっているとのこと。

実際に支援を行うと、GID（性同一性障害）への理解が殆ど進んでいない現状に直面してしまう。支援機関としてもノウハウが少ないので、理解を進めてもらう為に本人・家庭・企業等にどのような支援が必要もしくは有効的なのか、が見えにくく苦慮している。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

今後、同様のケースでの相談も増えてくることが想定されるので、特殊な事例として捉えるのではなく、このケースを軸に GID を初めとした「性」に関わる支援の在り方（支援方法・連携する機関など）を模索していきたい、とのことだった。

就労前準備訓練の重要性は？

「たすく」は、なるべく就労前に土台を作ることによって就労後のフォローを少なくする、という方針を持っている為、就労前から関わる事が重要。従って、目的を持ってそこに合わせた訓練はとても重要だと認識している一方、支援も訓練後から関わるのではなく、訓練時から積極的に関わっていった方が支援の流れがスムーズである、という認識から、例えば、特別支援学校の卒業生に対しては在学中（高等部2年生ごろ）から積極的に関わっている。

支援体制について

担当制を敷いているわけではないが、企業訪問担当などは決めているため、自ずと担当制のような形になってしまう。加えて、障害者就業・生活支援センターは職員配置数が限られているため、支援対象者が増えると職員1名が持つケースも増えてしまう。いわゆる抱え込みや支援の漏れ・遅れを防ぐために、原則として2名体制で動いているとのことだった。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

特定非営利活動法人アシスト 就労移行支援事業所あずあいむ

調査日：2012年11月15日

調査時住所：〒064-0951 北海道札幌市中央区宮の森1条6丁目1番16号 ラベンダー宮の森601
(2013年4月1日より、〒064-0825 北海道札幌市中央区北5条西25丁目4番1号 525MMビル501)

調査者：勝田委員・橋本委員・三田地委員・茂泉調査員

対応者：山田所長、田中支援員

主たる対象者：4障害

事業所の成り立ち

山田所長は、大手の社会福祉法人が運営する通勤寮に勤めていた。対象は軽度の知的障害者。当初は生活支援を行っていたが、徐々に、就労支援やグループホームでの生活支援に携わるようになり、就業・生活支援センターの職員となった。その後、法人を退職し、職業センターの配置型ジョブコーチを経験した後、2006年から企業が設立した通所授産施設（利用者は30数名規模）に勤務し、クリーニング作業を通じた支援を行っていた。2007年にこの施設は、就労移行支援事業（15名定員）と就労継続支援事業B型（15名定員）へと移行した。その後、2010年3月に退職し、新しい事業所を立ち上げることにした。退職時、ハローワーク等に挨拶をする際に、新しい事業所を設立することを伝え、利用者の確保に努める。就労移行支援事業と就労継続支援事業B型とを一緒に行うことの難しさを感じていたため、新しい事業所は就労移行支援事業のみで行うこととした。2010年5月に特定非営利法人の認可があり、7月1日に就労移行支援事業所「あずあいむ」を設立。

事業所の概要

3障害を対象とし、定員20名。調査訪問時は36名の利用者が在籍していた。施設外就労に常時14人がでているため、定員をオーバーした状態で利用者との契約を行うことができていた。職員数は11名、うち2名が就労支援員。職員のうち6名が1号ジョブコーチの資格を持ち、実際に1名が職場定着援助者としての仕事をしている。また、現在の職員のうち2名が精神保険福祉士の資格を持っており、実際に精神障害の人の支援に携わった経験がある。支援の方法が多様であるため、それぞれの職員同士で支援方法を学び合うことができている。そのため、3障害を対象としていても問題なく事業所の運営ができている。これまで、2010年度に3名、2011年度に15名の就労者を輩出している。調査を行った際にはさらに9名の就労者がおり、全体として27名が2年間で就労している。離職者は3名。

施設内では軽作業を主として行い、一日のスケジュールの中で、ゴミ出しや清掃、配膳などの当番が決まっている。施設内の作業は、事業開始直後は様々な作業を行っていたが、現在は、一つの作業が通年安定してあるため、その作業のみを行っているとのことだった。また、利用者に対してノルマ等を課すわけではなく、作業効率よりもむしろ正確に作業ができるかどうか・報告連絡相談ができるかどうか

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

を作業中に見ている。施設内の作業だけでなく、施設外就労先を3カ所確保している。内容はそれぞれ、ピッキング・個人宅の清掃・段ボールの組立。施設内での作業を踏まえて、施設外就労へと参加し、そこでの評価を踏まえて就労へというプログラムだった。工賃額は一律だが、施設外就労に対しては別途手当を支払っている。

札幌の事業所の特徴でもあるが、定着支援は事業所の就労支援員が行っているとのことだった。

ネットワーク

自立支援協議会の就労支援推進部会や、札幌独自の「やとってネット」にも積極的に参加している。定着支援の中で、札幌独自の就業・生活援助室が行っている余暇支援に就労者が参加するよう勧めるようにしているとのことだった。山田所長のこれまでの経歴から、札幌市内の事業所とは相互の連携がとれており、個人的なネットワークが事業所のネットワークと結びつき、うまく機能している様子だった。

利用者の依頼は？

事業所設立当初は、ハローワークから5名が紹介され、養護学校からも卒業後に離職した人が紹介され、6名でスタートした。ハローワークや職業センター、相談支援事業所、就業・生活支援室などから利用者の紹介があり、定員を割ることなく事業を運営できている。2010年8月からは利用者が定員に達した。2011年の秋からは特別支援学校からの実習生の受け入れも始めたとのことだった。課題としては、利用希望者が多すぎる。現在、定員の拡大と自立訓練（生活訓練）の併設を検討しているとのことだった。特別支援学校を卒業したばかりの利用者を自立訓練の対象とすることで、障害基礎年金が受給できる20歳までの期間を安定した支援の下で送れるようにするというねらいもあるとのこと。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先は、ハローワークから紹介されることが多い。以前からつながりのある企業で就労するケースもある。いくつかのケースでは、他の事業所で対象者がいなかった求人を紹介されたこともあるそうだ。本人の希望・施設内作業の評価・施設外就労での評価を踏まえて就労先のマッチングを行っている。就労継続支援事業A型への就労者も1名いる。そこでの労働時間は3～4時間。本人はA型でなければ難しい人であり、事業所自体も支援がしっかりしており、信頼できる場所だったとのこと。それ以外の就労者は最賃（北海道は719円）以上で、一日6～8時間労働。

就労支援での連携機関

就労支援機関としてはハローワークや就業・生活相談室と連携をとることが多い。定着支援については事業所で独自に行っているが、巡回等の頻度は決めておらず、休みの日に本人が事業所に遊びに来るケースや、職員個人に連絡がくるケースもある。事業所でOB会を作っており、会長と副会長を決めて本人で行事の内容を決めて開催しているとのこと。利用者同士は比較的仲が良いがトラブルに発展することはほとんどないそうだ。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

生活支援での連携機関

生活支援に関しては相談支援事業所との連携を図っている。

個別事例1

知的障害のある30歳の男性。10年近く肉体労働に従事しており、計算等は苦手だが、作業能力はある人。既婚。就業・生活相談室から依頼があった。以前は山田所長が勤めていた通勤寮で生活していたこともある。利用開始後1ヶ月目ごろから就職について焦り始め、なんでもいいから仕事をしたい、と話すようになってきた。本人は率直に話をするタイプのため、利用者間のトラブルになる事もあった。作業能力は充分持っていることが分かっていたため、本人に焦らずゆっくり行こうという話をしながら、我慢をすることを経験してもらった。また、焦って肉体労働に就職してしまえば、年齢的にも体力的に徐々にきつくなってくることが目に見えていたため、軽作業への再就職を進める方向で求職活動をしていたところ、利用から半年後に衣料品店のバックヤードの求人が出たため、応募。採用された。その後の支援はあまり必要ではなく、就労から五ヶ月を経過した現在も安定して仕事を行っている。本人は、採用に際してその衣料品店の服を購入するよう言われた際、「ここには良いのがない」とハッキリ言うほど率直な人であり、もっと仕事をしたいと店長に直接言うこともあるが、店長も本人の特性・キャラクターを理解しているため、問題にはなっていない。

個別事例2

発達障害のある男性。北海道の発達障害者センターを利用し、千葉の幕張にある発達障害者セミナーも受講し、自分の障害について理解している人。ただ、緊張が強く、利用開始後もちょっとしたことで泣き出してしまうことがあった。本人の特性を考え、必要に応じて厳しめの注意を何度か行い、本人との面談で目標の設定をし、施設外就労を経験しながら、ちょっとした注意や指導などにも耐えられるような経験を積んでもらった。その後、宅急便の会社での求人があり、応募。この会社は上下関係や礼節に厳しい会社だったため、本人に合っていると考えられた。調査時にトライアル雇用の2ヶ月半が経過したところだが、マッチングがうまくいき、会社にも適応している。

個別事例3

知的障害の男性。グループホームに入居している。高等特別支援学校を卒業後、厨房関係に就職。しかし、人間関係がうまくいかず、厨房の作業がある就労支援事業を利用。その後、厨房関係の仕事に再就職。しかし、人間関係の問題で離職した。以前に山田所長が勤めていた通勤寮を利用していたこともあり、「あずあいむ」を利用。しかし、受給者証の利用期限が残り3ヶ月しかなかった。本人とのアセスメントの中で、自分で進路を決定し、その決定に対して責任を取るという姿勢が見られていなかったため、自己決定を促す支援を行った。「あずあいむ」の中でも自分で活動を選ぶよう支援し、進路として病院の厨房を自分で選んだ。就労後、1年半経過した時に、休みを取った際に上司から「なんで俺に言わないんだ」と言われたことをきっかけに無断欠勤をした。無断欠勤の連絡を受けて、グループホームに連絡し、ホームを見に行ったところ、自室にいた。本人は「もう行かなくていいよね」と述べ、離職。離職後「あずあいむ」を再利用している。本人はもう厨房での仕事は嫌だと気持ちをすっきりさせており、

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

次の就労に向けて活動している。

就労準備訓練の重要性は？

しっかり訓練をしてから就職を目指すのが良いと考える。出来るだけ施設内で自分の課題を整理し、解決できるようになってから就労することが重要。また、「あずあいむ」では職員の経験が多様なため、様々な見方や方法を提案できており、現在の職員はバランスが良いとのことだった。

支援員の異動の影響は？

現在、利用者に対しては緩い担当制を引いており、支援員の離職や異動はない。就労者は特定の人に電話連絡してきたり、メールを送ったりして来ており、それぞれ職員との信頼関係がある様子。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

現在、事業所で独自に定着支援を行っており、特に困っているわけではないが、今後の定員増を踏まえ、就労者が増加していけば職員を増やす必要があるかもしれない。ただ、事業に伴って事務作業が増えることは課題として考えられる。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

NPO 法人ライズ

調査日：2012年11月15日

住所：〒063-0836 北海道札幌市西区発寒十六条 14 丁目 6-1

ホームページ：<http://www.nporise.net>

調査者：橋本委員・勝田委員・三田地委員・茂泉調査員

対応者：瀧本サービス管理責任者・伊藤主任

主たる対象者：知的障害者

事業所の成り立ち

橋本理事長が、札幌でリサイクルを行っている株式会社を立ち上げる際、岐阜県でクリーニング業をしている先輩の実践を聞き、重度障害者を雇用することを決意。障害者雇用を展開しながら、一般就労と作業所との橋渡しを模索する中で、NPO 法人ライズを設立し、2000 年 8 月より小規模授産施設事業を開始した。

事業所の概要

2006 年 10 月 1 日に就労継続支援事業 B 型と就労移行支援事業へと事業移行。現在、就労継続支援事業 B 型は 50 名定員、就労移行支援事業は 7 名定員。調査時、就労移行支援事業は 5 名の利用者が、就労継続支援事業 B 型は 44 名が利用中だった。最近引っ越したため、交通の便が悪くなり、通所できる利用者が減ったため、定員割れとなっているが、送迎バスを出すことにしたそうだ。一般就労者は毎年着実に輩出しており、事業所設立時から全体で 37 名が、うち新体系に移行してから 29 名が一般就労を果たしている。一般就労を目指しているため、就労継続 A 型の選択肢は考えなかったとのことだった。離職者は全体で 8 名、新体系移行後は 5 名。

職員数は全体で 13 名、就労移行支援事業の職員は 4 名で、うち 1 名が就労支援員。事業所内の作業場はリサイクル工場。就労継続支援事業 B 型の作業はビン・缶・ペットボトルの分別。就労移行支援事業の利用者もプログラムの一環として OA 機器等の解体・分別を行うが、それ以外にも毎週木曜日の午後に就労に関する講習会を実施し、毎週 1 回個別の面談を行うなど、作業以外のプログラムも組まれていた。毎月行う査定により、ハローワークへの登録・外部実習への参加など査定によってステップアップができるようにしている。また、査定は工賃とも連動しており、プログラムのステップアップに伴い、工賃もアップする仕組みとなっていた。余暇活動も年間を通じて 9 回ほど行われており、一部の余暇活動には就労者も参加している。ただ、就労後の年数によって、行事参加の負担割合を変えているため、長く就労している人ほど参加しなくなる傾向がある。

ネットワーク

札幌市の自立支援協議会の就労推進部会に参加しており、他の施設との情報交換を行っている。また、「やとってねっと」主催の大交流会などにも就労者が参加している。定着支援は独自に行っているが、

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

就労後の期間や就労者の状況に応じて巡回頻度を変えていき、最終的には連絡があれば訪問するという体制をとっているとのこと。基本は企業が支援を行えるようにしているとのことだった。

利用者の依頼は？

相談支援事業所、特別支援学校（離職者も含む）、就業・生活支援センター、ハローワークから紹介されている。ここ2～3年は、周囲に就労継続支援事業A型事業所が増えてきたこともあり、補充が難しくなっている。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労に際しては、利用者と一緒にハローワークに行き、求人検索などを行い、本人に選んでもらう。また、キャリアバンクのセミナーにも出席することがある。本人が選んだ求人を事業所で本人と一緒に再検討して、就職先を決めていく。マッチングミスはほとんどないとのことだった。本人の希望だけでなく、自宅近くの求人をなるべく選ぶようにしている。人によっては、グループホームやケアホームへの入居の調整をすることもある。労働条件としては、最賃（北海道は719円）をクリアするような場所を選んでいく。ライズの工賃が高い（就労移行支援事業の利用者は時給290円以上）ため、ライズの工賃を下回るような場所での就職は勧めていない。就労継続支援事業A型に就職した利用者も4名いるが、全員一日6時間以上の労働時間だそうだ。企業での実習先を探すのは難しいが、中小企業同友会や自立支援協議会での紹介を通じて実習先を確保しているとのことだった。

就労支援での連携機関

就業・生活支援センターや市単の就業・生活支援室と連携をしている。

生活支援での連携機関

相談支援事業所やグループホーム・ケアホームと連携をしている。

個別事例1

36歳で知的障害のある人。中学校を卒業後、木工の仕事に10年程度就労していたが、企業が倒産して離職。ライズを利用することとなった。作業スキルは高いものの、入所施設にいたこともあり、社会性が低い人だった。1年弱利用した後、ハローワークの紹介で、新聞の折り込みなどの仕事を紹介され、3年半就労していた。大きな問題はなかったものの、事業所の閉鎖に伴い再度離職。現在、ライズを再利用している。離職理由が常に事業所閉鎖であり、なるべく早めに次の就職先を探して動いているとのことだった。

個別事例2

会社が初めて障害者を雇用するケース。介護事業所を運営しており、会社側から要請があった。会社に赴き、個別ケースを伝えながら調整。元々介護関係に携わっていて転居のために札幌にきた利用者があり、就職を勧めた。この利用者は1年11ヶ月利用し、後1ヶ月で利用期限だった。能力的には平均的

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

だが、仕事に向かう姿勢が良く、その点も評価されて就職。安定して就職できており、時折巡回に行くものの、基本的には連絡が来たら巡回に行くという体制をとっている状況。

就労準備訓練の重要性は？

重要だと考える。就労継続 B 型の利用者については、毎日通うことで生活リズムを整えることを主眼としているが、就労移行の利用者については、利用することで何をしたいのかを確認しつつ、就労継続支援事業 B 型利用者の模範となるように指導をしている。

定着支援はマンパワーの問題か？

マンパワーの問題ではあると思うが、現状ではそれほど課題とはなっていない。

支援員の異動の影響は？

調査時、就労支援員が変わって 1 年目。引継が中々難しい部分もあるが、丁寧に連絡をとるなど対応し、就労者に影響が出ないようにしている。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

定着支援は事業としてあった方が良く考える。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

社会福祉法人 うらわ学園

調査日：2013年1月8日

住所：〒330-0072 埼玉県さいたま市浦和区領家 1-5-20

ホームページ：<http://academic3.plala.or.jp/uragaku/>

主たる対象者：知的障害

調査者：石原委員・小川委員・三田地委員

対応者：内田施設長・小川サービス管理責任者・本山就労支援員

事業所の成り立ち

義務教育を卒業した知的障害のある子供たちが技術を学び、就職して欲しいという保護者の願いから、1959年12月23日に浦和市手をつなぐ親の会が知的障害者自治職業指導施設建設に着手。国鉄廃客車一輛を作業場にあて、1962年4月16日に社団法人うらわ技術指導所が開設。1972年5月1日に社会福祉法人うらわ学園として事業を開始し、30名定員の通所更生施設を運営する。施設建屋の増改築を行い、1991年4月に定員50名の施設となり、翌年から施設のプログラムを職業部（32名）と生活部（18名）に分ける。1972年の社会福祉法人設立後から、知的障害者を対象に作業訓練を行い、毎年、5～10名の一般就労者を輩出し続けながら事業を行なっている。2009年に障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス多機能型事業所として、就労移行支援事業（30名定員）・就労継続支援事業B型（20名定員）へと全面移行した。その後もコンスタントに10名以上の利用者が毎年一般就労している。2011年3月28日に就労継続支援事業B型の定員を25名へ変更し、全体の定員を55名としている。

事業所概要

就労移行支援事業の利用者は、現在23名。職員は、二つの事業合わせて、施設長・サービス管理責任者・事務長を含め16名。就労支援員は4名いるが、主として経験ある1名が支援に動く事が多い。就労者は事業所開所から2012年4月1日までで239名。退所者の追跡調査をし、定着支援の必要についてアンケートを取った際、「うらわ技術指導所」時代の就労者のほとんどは定着支援を行わなくて良い、との回答があり、現在、定着支援の対象は1972年度以降の就労者が主になっている（239名）。

就労移行支援事業は、通常の週と完全作業週間の二つのプログラムから構成されている。通常の週では、8時30分～17時の時間帯で、作業だけでなく、補強運動（腕立て伏せ・腹筋・スクワット）・マラソン・レクリエーション・就労継続支援事業B型利用者と合同で行うホビータ임で構成されている。また、毎週金曜日は残業指導として18時までの利用時間となる。完全作業週間は1ヶ月の内1週間実施され、作業以外のプログラムを一切行わない。完全作業週間では8時から作業を開始するため、7時55分に出欠確認をし、この週の金曜日は19時までの作業となる。就労先で、残業等がある場合を前提に残業指導をプログラムに組み込んでいる。また、作業内容は、製袋加工の1種類のみ。工程数が多く、資材の移動や報連相の訓練などに最適だったとのことだった。この作業は途切れないように委託元と調整している。利用者の育成で重要視しているのが、意欲・体力・コミュニケーション力であり、作業を通じて、

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

これらの力を養う事で就職への準備性を高めている。事業所のプログラムとしてはハードに思えたが、利用率は98%と非常に高く、欠席をする利用者も少ないとのことだった。

一人の利用者に対して行う施設外支援（体験実習）の企業数はそれほど多くはない。多くの企業で実習を行うよりも一つの企業で繰り返し実習をさせてもらう場合が多い。企業から体験実習よりも就職前の実習をお願いされることが多い事、また、様々な場所で実習を行う事で本人や保護者が就職先の選り好みをしてしまいがちになる事がその理由として挙げられていた。保護者が本人の力を把握しておらず、過度な期待がある場合には体験実習を行い、企業から評価を貰う事はあるそうだ。

ネットワーク

自立支援協議会等には参加しておらず、企業やさいたま市障害者総合支援センターと独自に連携を取っている。

利用者の依頼は？

中学校卒業後に利用するケースが最も多いが、高等特別支援学校を卒業して利用するケースや離職後に利用するケースもある。どの利用者も2週間程度の実習を踏まえて、利用するかどうかを判断してもらっているとの事。しっかり理解した上で利用してもらいたいため、必ず完全作業週間も経験してもらうようにしている。中学校を卒業したばかりの利用者は、その後の成長が目覚ましいとのことだった。利用者の1/3は市外から来所しており、千葉県の柏市から通っている利用者もいるとのこと。柏市自体に就労移行支援事業所がないためだそうだ。

利用者確保が最大の課題となっている。毎年4月には定員以上の利用者が利用をするものの、どんどん就職者が出ていく事で、年度途中の補充が難しくなっている。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

求人の情報は、繋がりのある企業・ハローワーク・就労支援センターからもらう事が多い。ハローワークは求人情報を提供してくれるため、就労支援員が求人検索等をする事はほとんどない。

就労先を選ぶ上では、本人の特性と仕事内容とのマッチングだけでなく、会社との信頼関係を構築できるかどうかを重要視している。また、労働条件としてフルタイムでの就労を前提としている。これまでの就労者の中で最も労働時間が短い人でも、一日6.5時間だとのこと。

企業における人事異動の影響を最小限にするために、4月～5月初旬は、就労支援員が全ての雇用企業（50社～60社）の巡回を行うとのことだった。

就労支援での連携機関

就労支援センター（埼玉県独自の制度）や障害者就業・生活支援センターと連携を図っているが、うらわ学園からの就労者に対する就労支援～定着支援は、うらわ学園の就労支援員が主として行なっている。他機関に完全に任せることはない。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

生活支援での連携機関

現在の所、ニーズがないため、生活支援での連携はほとんどない。1994年に、うらわ学園からの就労者の会（卒園生の会）と親の会が生活ホームを作ったものの、現在は閉鎖されている。埼玉県にはグループホームが少ないとのことだった。

個別事例1

1990年代初めに就労し、就労を継続していた14名の内、12名（37歳～42歳）について、雇用企業から、就業中に立ったまま寝てしまう等の危険な行為が見られるようになってきており、リストラの対象としたいため手伝ってほしい、という趣旨の連絡があった。うらわ学園としてはリストラを勧める事は出来ないが、うらわ学園において本人たちの状況を確認させてほしいと打診。3人ずつに分けて「うらわ学園」で再訓練することにした。施設内で作業を行なうことで、本人たちの課題を再度確認し、再訓練を踏まえて復職した。

個別事例2

企業からサービス管理責任者に来社の要請があり、来社した所、うらわ学園からの就労者3名について、危険認知の不足・就業時間中にふらふらしているといった怠惰な勤務態度・配電盤への悪戯・他の人に対する興奮・職務遂行能力の低下といった理由で、3ヶ月間就業時間を短縮することにした、との話があった。家庭にも書面で通知しており、事故防止の観点からも3ヶ月後には退職してもらいたいため、家族の説得をお願いしたい、と言われた。事情は理解できるものの、退社するよう家族を説得することは簡単に引き受ける訳にはいかない、と伝え、3ヶ月間で課題点を改善できるよう指導や支援をしたい、と伝えたが、雇用継続を目的とした支援や介入は望まない、と社長から言われた。

個別事例3

企業から就労者が頭痛を訴えるようになったとの連絡が就労支援員にあった。本人は会社では既に医者に行き検査をし、薬ももらったと言っていたが、家庭に連絡して事実確認をした所、会社で本人が言っていた話と事情が異なっていた。本人と話した所、会社での話は嘘だったことが判明。しかし、1人きりになると頭痛がするが、会社では大丈夫だと本人は言っていた。通院を勧めている。状況を会社に連絡した。しかし、約一週間後、本人が体調不良で二日連続で出社できていないとの連絡が会社からあり、家庭へ連絡。本人は、実習生に仕事を教える件でリーダーに逆らい、口答えをしてしまったため、悩んでいると言っていた。実習生を任されている件については期待されているからなのだと説明し、口答えの件は謝罪すれば大丈夫だと伝えた。しかし、それから3日間出社できていないため、会社と日程調整をし、本人・母親同席でケース会議を設定。ケース会議において、会社の次長から本人に期待している事や対応の仕方について話があり、本人も面談後に柔らかい表情となり、「頑張ります」との言葉が出た。翌日、会社にて社長からも本人に話をしてもらい、行き詰まった時には必ず相談をするよう話があり、社員の前で謝罪をした後、仕事に取り組んでいた。その後は、安定して出社できている。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

個別事例4

母親から就労支援員に連絡があり、店長と三者面談が行われ、本人が仕事中に靴を投げようとしてスタッフに止められたとのことだった。また、店舗のリニューアルがあるため、2ヶ月間、他の店舗で働いてもらうとの話もあったとのこと。店長に連額が欲しいとの話だったため、店長に連絡を入れた。本人の感情コントロールができておらず、本人が原因で辞めたスタッフもいるため、面談を持ったとのことだった。他店舗での仕事の件もあるため、ケース会議を開催することとした。店長も参加し、本人・母親とともにケース会議を行い、現状確認・今後の仕事量の拡大等について話し、4つの約束事を決めた。1ヶ月後に、再度ケース会議を行なう。前回のケース会議から本人の意識と行動に大きな改善が見られたものの、約束事を本人は覚えておらず、今後も約束事は守るようにとの話をし、2ヶ月後に再度ケース会議を行なうことにした。しかし、店舗のリニューアルオープンで忙しく、ケース会議はキャンセル。その間、巡回を行った際に、副店長が変わっていたため、経過説明をしている。1ヶ月後にケース会議を予約した。しかし、1ヶ月経たないうちに、店長から連絡があり、本人が暴言を言って仕事にならない、とのこと。リニューアルオープンしたばかりで多忙を極めており、店舗では対応できず、ケース会議まで自宅待機とする事にし、家庭に連絡を入れた。ケース会議において、雇用契約解除の話が出た。就労支援員としては妥当な判断だと思うと伝えたものの、その後、父親が納得していないとの連絡が会社があり、本社からも経過の問い合わせが「うらわ学園」にあったため、情報提供した。店舗の責任者や本社のマネージャー、両親と本人を交えてケース会議を実施し、経過を説明したが、父親は納得しない。当面、雇用契約期間終了まで様子を見ることになったものの、本人からは自分の行動を反省する言葉は出なかった。

個別事例5

「うらわ学園」を2年利用し就職した。本人は会社の寮に住んでおり、会社の好意で財形貯蓄を行っていたが、就職後7年～8年して、生活保護を受給している母親と弟が財形貯蓄のことを知り、会社がお金を取っていると言って会社や工場長の自宅に何度も押しかけ、幹部社員を罵倒し、通帳の返還を求めてきた。本人自身も家族側に立って話を始めたため、就労支援員が間に入り、離職を促し、離職した。

就労準備訓練の重要性

就職への準備性を高めて、マッチングと定着支援をしっかりと行なうことが重要だと考える。準備性の判断としては、体力や報連相に加え、「言われた事を言われた通りに行なう」という仕事上の基本が出来ているかどうかも見ている。

定着支援はマンパワーの問題か？

現在は、就労支援員を中心に1972年以降の就労者の定着支援を行なっている。もちろん、一般就労開始前から就労支援センターや就業・生活支援センターに登録する等、連携は図っているが、「うらわ学園」からの就労者を完全にセンターに任せることはない。定着支援を効率的に行なうために大切な事として、家庭の認識を挙げていた。家族がしっかりと本人を支えることが出来ているかどうか大切に考えている。今後、増え続けていく就労者に対してマンパワーはやはり必要だと考えており、後進の育成も課

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

題となっている。

離職予防のための組織的な余暇支援とう点で同窓会の他に「昇陽会」という就労者の同窓組織（会員数83名）があり、毎年1月・4月・6月・7月・9月・11月に行事等を開催している。

支援員の異動は？

事業拡大を行わず、一事業所で継続的に支援を行なっているため、人事異動はなく、安定した支援を行なうことが出来ている。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

定着支援の事業は必要だと考えている。また、現在、就労移行支援事業の利用期限は2年だが、3年に延ばした方がもっと十分な訓練・指導が行え、定着率も上がるのではないかと思われる。一般就労を目指すという観点からすれば、中学校卒業後の就労能力が成長しやすい青年期にもっと焦点があてられてもいいのではないかと考えている。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

株式会社ウイングル ウイングルさいたま浦和センター

調査日：2013年1月8日

住所：〒338-0011 埼玉県さいたま市新中里 1-3-3 埼大通りメディカルビル 4F

ホームページ：http://www.wingle.jp/office/saitama_d1/

調査者：石原委員・三田地委員・小川調査員・小川調査員

対応者：金納マネージャー、森下マネージャー、原田サービス管理責任者、宮坂就労支援員

主たる対象者：4 障害

事業所の成り立ち

2005年12月に宮城県仙台市にて株式会社イデアルキャリアとして創業。2006年8月に株式会社ウイングルに商号を変更。仙台市において、在宅就労や遠隔勤務を支援するチャレンジドサポート事業を展開し、翌年11月、さいたま市に「さいたまオペレーションセンター」を開設。オペレーションセンターは、障害者雇用を考えているが雇用管理等に不安を抱えている企業に対して、障害者の仕事場所を提供することで、雇用後すぐに社内の統合された環境で仕事を開始するのではなく、一旦別な場所で仕事を行ってもらい、職場環境の調整や不安の払拭などを踏まえた上で、徐々に通常の勤務環境に入れるようにすることが狙いだった。精神障害者を雇用している企業が多く利用していた。

一方、仙台市において、行政から就労移行支援事業の運営を打診され、2008年3月に就労移行支援事業を行う「株式会社ウイングル・ヒューマンサポート」を設立し、就労移行支援事業を開始。さいたま市でも2008年7月に2カ所の就労移行支援事業所の運営を開始し、同年11月に就労移行支援事業所の隣に「さいたま第二オペレーションセンター」を開設した。2010年5月に株式会社ウイングルが「ウイングル・ヒューマンサポート」を吸収合併し、翌月、さいたま市の就労移行支援事業所を1カ所に統合。2011年8月に事業所名を「ウイングルさいたま浦和センター」に変更した。

事業所の概要

事業所は、ビルの4階にあり、4階フロアの半分が就労移行支援事業所で、半分が「オペレーションセンター」となっていた。現在、「オペレーションセンター」を利用しているのは5社。ただ、今後、ウイングルとしては「オペレーションセンター」事業自体は縮小させていく方向だとのこと。

就労移行支援事業所は定員20名。現在28名の方が利用されている。年齢層は18歳から50代まで幅広い。精神障害のある方が多く、就労先は事務系が多いが、最近は知的障害の方の利用も増えてきており、それに伴い、就労先も作業系の職種が増えてきている。2008年度から2012年12月までの就労者は延べ91名。これまでの離職者は24名。利用者は基本的に週5日通所できる人を対象とし、就職に向けて訓練を行うに従って、週20時間以上、週30時間以上通所できることを目標としていく。当初は週1日～2日の通所も認めていたが、何とか通所できるようになったところで、就労移行支援事業の2年の期

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

限が来てしまうケースが多かったため、週5日通所を前提とすることにしたそうだ。事業所内のプログラムは、軽作業やパソコン入力、ビジネスマナー講座・SST・ストレスコントロールといったワークショップ、面接シミュレーション。さらに、施設外支援（外部実習）等も踏まえ、就職を目指していく。就労者の平均利用期間は半年～1年。必要に応じて、通院同行をすることもある。

ネットワーク

自立支援協議会には参加していない。県や市が開催している連絡会議には出席している。就労支援に当たっては、さいたま市の就労支援センター（さいたま市障害者総合支援センター）と連携を取っている。

利用者の依頼は？

精神障害のある利用者が多いこともあり、クリニックやデイケアからの依頼が多い。ただ、最近は特別支援学校や普通高校などからの利用者も増えてきており、離職者が利用するケースもある。地域の中に精神障害のある人が通所する場所がないため、開所当初から地域のニーズとマッチしており、利用者は現在も待機者がいるほど。

利用者層が多様になってきているため、対応に苦慮することが多くなってきており、株式会社ウイングル全体としてもプログラムの見直し・統一を図っているところだそうだ。調査の際に面接シミュレーションを行っていたが、全体向けに行うと理解の度合いが異なるため、全体に対して講座を行った後で、本人の特性別でグループを分けて再度シミュレーションを実施しているとのことだった。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

ハローワークでの情報検索や合同面接会、就労支援センターからの情報提供から求人情報を得ており、個別訓練の評価・ワークショップの進捗状況・職業センターの評価に基づいて本人と企業とのマッチングを図っている。

就労支援での連携機関

障害者就業・生活支援センター、さいたま市の就労支援センター、職業センターと連携を取っている。職業センターでの評価はほぼ全ての利用者に受けてもらっており、就職時や定着支援の際には就労支援センターと一緒に動くことが多い。

生活支援での連携機関

生活支援センターと連携を取っている。

個別事例1

さいたま市障害者総合支援センターから紹介されたケース。発達障害のある30歳の人。作業技能は高いものの、会話の中で自分の言いたいことを言ってしまう。一人暮らしで、PSWの定期的な家庭訪問がある。さいたま浦和センターを半年利用した後、プログラムの一環として受けた合同面接会で合格。会

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

社に本人の状況等について説明し、会社も納得して雇用した。当初は就労支援員がジョブコーチ支援を行い、2週間に一度程度センターで本人との面談を行った。職場からの理解も得られており、現在も雇用継続中。

個別事例2

生活支援センターから紹介された発達障害のある人。9ヶ月ほどさいたま浦和センターを利用し、調理補助で就職。就職後も本人と面談を繰り返し、大きな問題なく雇用を継続していた。しかし、1年1ヶ月後に無断欠勤をし、本人と話をしたところ、会社に苦手な人がいること、また、家族関係でトラブルがあったことが判明。生活支援センターにも関わってもらい、グループホームの利用を進めていたが、既に本人の就労継続のモチベーションがなくなっており、離職。現在もグループホーム利用に向けて動いている。

就労準備訓練の重要性は？

本人の状態次第ではないか。さいたま浦和センターでは、利用前に一週間実習を行い、利用後の2ヶ月の暫定支給決定期間を通じて本人の準備性を評価している。評価の指標に基づいて本人に合ったプログラムを提供するため、人によっては利用開始後1ヶ月で就労し、その後も就労を継続している利用者もいる。

定着支援はマンパワーの問題か？

現在、さいたま市総合支援センターと連携を取っているため、企業への巡回は支援センターが行い、本人との面談はさいたま浦和センターが行うというやり方を取っている。現在の就労者数であれば何とかできているが、今後、就労者が増えるとマンパワーは必要になってくるかもしれない。

さいたま浦和センターでは、3ヶ月に一度土曜日に茶話会を開催し、就労者が集まってきて話ができるようにしており、必要に応じてSSTなど困っていることを解消する練習をしたりすることもある。平均20名程度が参加しており、利用者も10名程度参加する。

支援員の異動の影響は？

2010年の事業所統合後は、支援員の異動や離職はない。ただ、会社の方針として今後異動がないとは言えないため、引継等の方法については課題となるかもしれない。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

定着支援事業はあった方が良く考えている。また、株式会社ウイングルとしても、第一号ジョブコーチの数を増やすことで、定着支援の充実を図りたいと考えている。

その他

さいたま浦和センターの調査後、株式会社ウイングルが展開している療育事業と教育事業も見学させてもらった。株式会社ウイングルとして、子供から成人期までの一貫した支援を事業として行なってい

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

る様子を知ることが出来た。

療育事業は「発達支援センターLeaf ジュニア」。発達障害を持つ就学前の児童を対象とし、行動療法に基づいて、発語・身辺自立・周囲の人との関わり方などについて個別指導・集団指導を行なっている。療育事業へのニーズは高く、見学をした中目黒校は開設してから1年3ヶ月だが、既に待機者が多くいるとのことだった。また、子供が指導を受けている最中に、保護者はプレイルームの外で子供の指導の様子をモニターで見ることが出来、また、プレイルームの外がサロンのようになっているため、保護者同士が話をする機会を持ち、孤立感も解消されているとのことだった。

教育事業は「学習塾 Leaf プロGRESS」。主として就学中の子供たちを対象としており、学校や塾の勉強について行けなかったり、人間関係の難しさを持っていたりする子供たちに対して支援を行なっている。現在、東京と横浜で4校を運営している。この事業には公的補助金等はないため、私塾と同様に指導時間に応じた授業料がかかるが、ニーズは非常に多く、現在、中目黒校だけで約300名が利用中。多くが小学3年生で、ディスレクシアのある子供たちが多く。学習面の支援だけでなく、高校生に対するSSTも行なっている。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

社会福祉法人 南風荘 セルプ岡の辻

調査日：2012年12月18日～12月19日

住所：〒755-0151 山口県宇部市大字西岐波字西迫ノ田 2189 番地 60

調査者：橋本委員・穂本委員・三田地委員

対応者：益原所長・伊藤課長・今井就労支援員

主たる対象者：4 障害

事業所の成り立ち

法人の設立は、1954年8月。山口市の聾学校の教員と保護者が卒業後の仕事場として木工授産を開始。1956年12月に社会福祉法人の認可を受けた。その後、1962年4月に木工授産を廃止し、女子聾啞者に対して縫製授産を開始し、同年7月に身体障害者授産施設の認可を受ける。1971年9月に宇部市へ移転。1974年4月には重度身体障害者授産施設を開設。その後、宇部市で身体障害者に対する福祉サービスを展開し、1996年6月に法人名を現在の「社会福祉法人南風荘」に変更。2003年に初めて知的障害者授産施設「セルプ岡の辻」を開設した。2006年の障害者自立支援法施行に伴い、法人内で施設の運営の在り方を議論し、現在、障害福祉サービス事業として「セルプ南風」（生活介護・施設入所支援・就労継続支援事業B型）「セルプときわ」（生活介護・自立訓練・就労継続支援事業B型）「南風デイセンター」（生活介護）「セルプ岡の辻」（就労移行・就労継続支援事業B型・グループホーム）「セルプ藤山」（就労継続支援事業B型）、「ぴあ南風」（相談支援事業所）の6事業所を運営している。

障害者自立支援法施行以前、元々縫製作業を中心に行っていたが、利用者の重度化・高齢化と共に徐々に縫製作業が難しくなり、古着を使ってウエスを作る作業を授産科目として全ての運営施設で行っていた。しかし、自立支援法施行に伴う事業見直しを行った際に、ウエス加工を一つの事業所に集約することで効率化を図った。調査の際に、ウエス加工を行っている「セルプ藤山」も見学させてもらったが、古着の仕分け・裁断・検品・包装・計量・プレス・梱包と安全配慮もなされた本格的なウエス加工を行っており、毎年330トンの出荷量、青森から鹿児島まで全国460社へ出荷しているとのことだった。平均工賃も32,000円と高い。

「セルプ藤山」以外の就労継続B型事業所では、煎餅などの自主製品を作っている。しかし、どの事業所でも「障害者の作った製品」として売り出すのではなく、高い品質の製品を作り、一般の店舗で販売していた。また、市内のショッピングモール内で「四ツ葉」というパン屋を経営し、山口宇部空港で酒類の販売と立ち飲みを経営しており、これらも「障害」を全面に出してはいない。企画をしっかりと行い、採算を考えて事業展開をしていた。南風荘に限らず、宇部市内の就労継続B型事業所が行なっているレストラン2カ所を訪問させていただいたが、イタリアンや日本食のシェフが管理者となり、本格的な料理が提供され、繁盛していた。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

事業所の概要

セルブ岡の辻の設立は2003年10月1日。法人初の知的障害者対象の施設。障害者自立支援法施行前も、施設から一般就労する利用者はいたが、一般就労を全面に出した事業展開はしていなかった。ただ、益原所長は、以前から福祉サービスの利用では所得保障にならないと考えており、自立支援法施行後2年をかけて事業の在り方を検討し、就労移行支援事業と就労継続Bとの多機能型を決断した。立ち上げの時点で職員をジョブコーチの研修に参加させている。

就労移行支援事業の利用者は、個別支援計画に則り、施設内での軽作業・ワークサンプル・自分で選択する模擬訓練などを行い、施設外での配食・トイレ清掃・ウエス仕分け作業を行う。また、毎週水曜日の14時から16時は講習の時間となっており、職員が講師となり、利用者に社会的マナーなどの講座を行っている。

2003年から調査時までの就労者数は44名。新体系移行後は10名、9名、12名、13名（調査時現在）と毎年コンスタントに定員の70%前後が就労している。離職者は15名で、精神障害のある人が多いとの事だった。

職員は6名で、内2名が就労支援員。2名とも第1号ジョブコーチの資格を持っている。利用者に対して担当制を引いており、ゆくゆくは全員の職員が担当の利用者の就労支援を出来るようにして行きたいと思っているとの事だった。

ネットワーク

2007年に障害者雇用への理解と啓発を増進し、就労支援を進めるため、「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」が設立されており、就労支援ワーキングチーム・移行支援ワーキングチーム・継続支援ワーキングチームという三つのワーキングチームに企業・ハローワーク・総合支援学校（特別支援学校）・就労系事業所・相談支援事業所・市の健康福祉部・商工会議所などが参加してネットワークを形成している。自立支援協議会にも参加しているが、就労支援部会はなく、このネットワークが就労支援部会の機能を果たしているようだった。セルブ岡の辻はこのネットワークの中核的役割を果たしている。また、このネットワークには企業部会があり、宇部興産株式会社の特例子会社である有限会社リベルタス興産が中心的な役割を担っている。

<有限会社 リベルタス興産>

リベルタス興産は、1991年4月に設立され、印刷業務・デジタル業務・清掃業務を行っている。現在、従業員は42名。内、14名が身体障害、10名が知的障害、3名が精神障害を持っている。事業所内は、環境面で様々な配慮がなされているが、仕事場の環境的配慮については社員からの改善提案に基づいている。先んじて配慮をすると余計なお世話になりかねず、社員自らが提案できる環境を作ることが大切だと考えているとの事だった。また、事業所内での雇用障害者数を増加させるよりも、個々のグループ企業で障害者雇用を進めることが大事だと考えており、グループ企業に対して働きかけを行っている。働いている聴覚障害者のために専任の手話通訳者を配置しているが、手話通訳だけでなく、障害者雇用をしている他の企業からの相談にのる事も多く、企業間の就労支援の第一次相談窓口の役割を果たして

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

いるようだった。リベルタス興産への就労支援機関からの巡回はほとんどなく、何かあれば連絡が取れる体制を作っている。企業部会は2ヶ月に一度開催され、既に雇用している企業やこれから雇用しようとしている企業が延べ30社参加している。特に告知をしている訳ではないが口コミで広がっている。支援者よりも同じ企業同士の方がざっくばらんに相談しやすく、不安も解消されやすいとのことだった。宇部地域の障害者支援ネットワークの全体像を考えながら活動しておられた。

<障害者就労ワークステーション>

宇部市としても、2009年7月に就任した現在の市長が障害者の就労支援に力を入れており、市の障害者福祉計画の根幹に据えて市全体で障害者の一般就労を進めている。宇部市役所内には2010年から「障害者就労ワークステーション」というチャレンジ雇用の場が設置されている。設置にあたっては、2009年11月に検討会を開催し、職業センター、就業・生活支援センター、就労支援ネットワーク会議、市が参加して検討を重ね、庁内での業務調査や職場見学などを行った上で、チャレンジ雇用を開始している。対象は知的障害もしくは精神障害の手帳を所持している人か、発達障害のある人。作業は、データ入力と事務補助的なものが多く、定型的な業務・スポット的な業務・全員で協力して行う業務がある。徐々に業務範囲も拡大し、出先の職場で出張作業を行うこともあるそうだ。調査で見学させていただいた際も、個々人の特徴を把握した上で作業に取り組んでもらい、次へのステップアップを図っていた。調査では、就労している方がワークステーションの業務の説明をしてくれた。毎年3名～4名を雇用し、2010年に採用された4名は全員次の就職先へ繋がっている。2011年度は3名採用したものの、離職が1名、途中で企業への就職が決まった人が1名いるため、2012年度に途中で1名採用したそうだ。

利用者の依頼は？

就業・生活支援センター、総合支援学校（特別支援学校）、相談支援事業所、就労継続支援事業所、企業、ハローワーク、本人、病院などから。山口県では特別支援学校を総合支援学校と呼んでおり、セルプ岡の辻へは周辺の5校の生徒が卒後に利用する事が多い。学校から直接企業に就労する生徒もいるが、就労移行支援事業の役割を学校がしっかり把握しており、時間を掛けてから就労する方が良い人についてはセルプ岡の辻の利用を進めている様子。基本的には就労の意思があり、自力通所が出来、毎日通所出来る人であれば受け入れるようにしている。

しかし、利用者の補充は大きな課題となっていた。四障害を対象としているものの、精神障害のある人は福祉施設を使うことに抵抗感がある場合が多い。また、クリニックや病院から本人の状況が示されず、ケースカンファレンスを持ってない状況もある。オープンでの就職を原則としているが、本人や家族の障害受容や障害理解が出来ていない場合もあるとのこと。家族支援が難しいケースや家族が介入し過ぎるケースへの対応も課題となっている。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先は、ハローワーク、就業・生活支援センター、職業センター、企業からの紹介が多い。就労先は、本人が通所可能な場所で、障害者雇用をある程度まで理解いただけ、支援の介入が出来、最低賃金が保障される企業を選んでいる。また、雇用前には体験実習を受け入れてもらっているとのこと。障害

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

特性への配慮が得られにくい企業や、助成金を目当てにしている企業もあり、また、支援を拒否されることもあるそうだ。現場と人事との温度差が大きく、障害者雇用が現場に伝達されていない事もあるとの事だった。

就労支援での連携機関

就業・生活支援センターと連携を図っているが、他の就労移行支援事業所の底上げを図る役割を担っていることもあり、センターの業務量が多く、なかなか頼みにくい。また、人事異動があると、以前の情報が伝わっていない事がある。そのため、結果的にセルフ岡の辻の就労支援員が支援を行っているケースが多くなっている。

セルフ岡の辻は、第一・第三土曜日も開所しているが、その際に就労者が遊びに来ることがあり、フォローの一環にもなっているとのことだった。

生活支援での連携機関

相談支援事業所や就業・生活支援センターと連携を取っている。生活保護を受給している方などは、就職と同時にグループホームを利用する事もあり、南風荘が経営するグループホームに入居している人もいるとのこと。グループホームは今後増やしていく方向で考えているそうだ。

個別事例1

知的障害のある18歳女性。総合支援学校を卒業後、セルフ岡の辻を利用。配食を中心に作業を行っていた。真面目な性格だが、言葉づかいが今風だったため、指導をしていた。ネイルアートの企業で就労していた男性に、就労支援員がジョブコーチとして支援をしていたが、その男性が離職する事となり、本人を紹介した。仕事内容はネイルパーツ（ジュエリー）の袋詰め。本人は皮膚の疾患はあったものの、会社で皮膚が荒れる事もなく、順調に就労を継続している。現在、就労して1年たつが、仕事上は大きな問題はなく、2～3ヶ月に一度の巡回を行っている。仕事が水曜休みのため、以前はセルフ岡の辻に水曜日に来ることがあったが、最近は来なくなっている。家庭からの支援が弱く、今後は生活支援が課題となって来ると予想されている。

個別事例2

発達障害のある30代の男性。大学を卒業後に就職したが、離職し、通院したところ発達障害の診断を受ける。その後、セルフ岡の辻を利用。真面目で仕事は問題ないものの、一言多いタイプの人。店舗のバックヤード作業の求人があり、体力があつてまじめならば誰でも良いということで、1週間実習をもらった。店長は採用と判断したが、現場のリーダーは採用には反対していた。現場での仕事を見ていると、抽象的な指示が多く、その指示に対して本人が言い返してしまうため、トラブルになっていた様子。3ヶ月間の委託訓練を使わせてもらい、会社で障害特性の勉強会をしたり、業務を分析したりした。本人はちょっとでも焦るとミスを連発してしまうため、マニュアルを作成し、店舗の配置図を作成し、本人とシミュレーションをすることで、ミスが改善し、現場のリーダーも納得し、採用となった。その後、就業・生活支援センターと連携しながら定着支援を行っており、店長に状況確認をすると「大丈夫」

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

と言われ、順調に仕事を継続している様子だった。しかし、就労から1年3ヶ月後の契約更新時に更新は出来ないと言われた。状況を詳しく聞くと、3ヶ月前に現場のリーダーが異動になり、理解者がいなくなってしまい、トラブルが多くなった。さらに、母親も本人の話のみを鵜呑みにして会社に対して苦情を言ってくるようになったとの事だった。

就労準備訓練の重要性は？

レディネスモデルのように、出来ないことに視点を置き、そこを補うための訓練を実施していると、2年間では足りない。出来ることに視点を置き、ジョブマッチングを図り、企業内で効率よく支援する方が混乱なく定着できると考える。障害のある方は環境に適応するまでに時間がかかるため、福祉サービス事業所で時間を掛け過ぎると居心地が良くなり、社会での適応に時間がかかると思われる。就労後のジョブコーチ支援を充実させ、徐々にフェイドアウトすることで、職場定着が図れるケースが多い。

定着支援はマンパワーの問題か？

マンパワーは必要だが、質の高いアセスメントを行うことで、ジョブマッチングが図れ、ジョブマッチングが上手く行くことで定着支援にかかる労力はかなり減少する。また、企業側の障害者雇用に対する理解度で定着支援の成果は大きく左右される。きちんとしたナチュラルサポートが形成されていれば、企業からのSOSを受け取ることが出来るようになり、効率の良い支援が行なえると思われる。

支援員の異動の影響は？

利用者と支援員、支援員と企業の信頼関係で雇用就労に大きな影響が出る。専門性が問われる仕事でもあり、適任であれば、支援員の異動はない方が良い。法人内で新人職員の異動はあるものの、就労移行支援事業の職員の異動は基本的にない。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

就労移行支援事業所の役割は、障害のある方が「自分らしく生き生きと働き続ける」ことを支援する事であると思う。そのため、就職が決まった時点で目標がスタートすると考える。定着できなければ本当の意味での障害者雇用就労の実現とは言えない。

経営面で、安定した収入の確保という課題がある。現在、就職率がアップ（報酬もアップ）することで、利用率がダウンし、収入がダウンする制度となっており、定着支援に対するマンパワーのコストだけが残ってしまう。定着支援のためのマンパワーが収入変動に関係なく配置できるような仕組みの見直しが必要だと考える。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

NPO 法人 福岡ジョブサポート 障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出）

調査日：2012年11月7日

住所：〒812-0054 福岡県福岡市東区馬出2丁目2番18号

ホームページ：<http://www.jobsupport.org/job/fr-job.htm>

調査者：石原委員・三田地委員・松本経理責任者

対応者：松本理事長・小園課長

事業所の成り立ち

松本理事長は、授産施設で8年間栄養士をしていたが、その後、施設から声をかけられて指導員となった。当時、施設から就労する人もいたが、なるべくならば一般就労できそうな人は就労した方がよいのではないか、地域で暮らせる人は地域で暮らした方がよいのではないかと考え、施設から外へという働きかけをした。しかし、就労者が出て行き、地域で暮らす人が出てくると、施設利用者が減っていくという状況になってしまった。授産施設を退職後、1997年に松本理事長と元同僚と二人で福岡ジョブサポート研究会を立ち上げる。研究会については、新聞にお知らせを出して活動を始め、少しずつ参加者が集まってきたようだ。翌年、就労ニーズを調査すべく、障害を持つ人に対して就労に関するアンケートを行ったところ、具体的な支援がほしいとの要望が多くあった。雇用する企業から信頼を得るためには場所が必要だと考え、1999年に「障がい者のはたらく拠点ジョブサポート」を開設した。その後、着実に就労者を出しながら、2006年にNPO法人格を取得し、2007年に就労移行支援事業と就労継続支援事業B型へ、2009年には生活訓練事業も開始。現在、就労移行支援事業所のジョブサポート（馬出）と就労継続支援事業B型と自立訓練事業（生活訓練）のジョブサポート（郷口）を運営している。

事業所の概要

定員は20名で、調査訪問時の現員数も20名。9月と10月に就職者が出たため、現在は珍しく人数が少ないとのこと。現在までの就労者数は54名。新体系移行後の就労者数は35名。離職者は3名（新体系移行後は2名）。全障害を対象としているが、現在は精神障害者の利用が多い様子だった。

事業所は2階建て。一階部分を見学させてもらった際、パソコンやワークなどを行っていた。作業は全て個別で行えるようにしており、一日のスケジュールも個別で作成されている。そのため、精神障害者や発達障害者でも比較的安定して作業を行えるようになっている。1週間の中で、担当職員とのマンツーマンの学習時間（30分間）を作っており、その際にビジネスマナーの指導などを行う。マンツーマンの時間で利用者からの相談なども聞いている。すべてが個別対応だった。それぞれが自分のカリキュラムをこなしていた。ラジオ体操も、スケジュールによっては担当職員とマンツーマンで行う日がある。また、施設外就労の場所を午前と午後それぞれ1カ所ずつ持っており、1カ所は清掃作業。もう1カ所は箱の型押し作業の場所。これらも個別にスケジュールが組まれていた。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

求人に関しては、就業・生活支援センターやハローワークから情報をもらえるため、求職活動にはそれ程力を入れる必要はなく、求人検索等は主として利用者のワークとして活用している。利用者の就労準備ができた段階で、ハローワークに求職登録をしに行く。その際に利用者のプロフィール等の情報伝達をする。

ネットワーク

就業・生活支援センターや福岡市障がい者支援センター、ハローワークなどとの連携の他に、2008年に福岡市障がい者就労支援ネットワークを立ち上げ、現在は2ヶ月に1回ネットワークの定例会を開催している。学校の進路担当や支援センターなど様々な機関が参加している。自立支援協議会は、なかなか話し合いの焦点が絞られきれないようだが、福岡市障がい者就労支援ネットワークの会議では就労に焦点を絞った話し合いが出来ている様子。

利用者の依頼は？

特別支援学校からの依頼はほとんどない。年に1人か2人程度。学校時代に就労可能な生徒は就労し、就労が難しい生徒は就労継続B型などを利用するからのようだった。利用者は就業・生活支援センターや福岡市障がい者支援センター、ハローワーク、市、普通学校、クリニックからの依頼が多く、年度の途中で利用者の補充は問題なくできているとのことだった。基本的に利用希望があれば、断らない。アセスメントをしていくうちに、丁寧な生活面の支援が必要だったり、「働くこと」の理解が難しかったりする人などは、法人内外の生活訓練や就労継続B型の利用をお勧めし、移行されることもある。利用者全体の4割程度が市外からの利用者。通所時の通所交通費は市から出ている。福岡県内でも交通費を支給しているのは一つの市だけ。そのかわり、全ての利用者に対して、一律一日300円を事業所から支給しているとのことだった。就労移行については訓練という位置づけのため工賃はない。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労準備ができたかどうかが大切。契約の際に半年間の通所ができるかどうか次のステップへの鍵だとの話をしており、通所ができた場合には実習へと進む。利用者のアセスメントには、少なくとも半年間が必要だとの事。可能ならば1年半はじっくり見ていきたいと思っているとのこと。精神障害の利用者で、通所出来たり出来なくなったりを繰り返して、3年間で就職した人もいたそうだ。

また、就職先は、自宅から通える範囲（1時間圏内）で探すとのことだった。そのため、市外の利用者はなるべく市外で就労できるようにしているが、フォローが大変だとのことだった。

就労支援での連携機関

障害者就業・生活支援センターや福岡市障がい者就労支援センターと連携をとっている。連携をしながら支援をするが、全てのバトンタッチは難しく、就業・生活支援センターは特に登録者が多く、分担が難しいため、動ける方が動くことにしているとのことだった。すり合わせをしっかりと行うことで、情報共有に齟齬がないようにしているとのこと。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

生活支援での連携機関

以前はグループホームから通っていた人がいたが、現在はいない。ホームレスなど家庭などの支えが乏しい方には、生活支援機関との連携は欠かせないが、徐々にそういう方が増えてきている。医療機関との連携は随時図っており、通院同行等も行なっている。

個別事例1

クリニックから紹介された統合失調症の人。作業主体の就労移行支援事業所を半年利用した後、ジョブサポート（馬出）に移ってきた。基本的に本人は、自分のことを理解しており、利用期間中、安定して利用をしていた。利用から1年弱で、就業・生活支援センターからの紹介で、倉庫管理（荷物の搬出入）の仕事に就いた。仕事中に放っておかれていること、フォークリフトの免許を取ったがフォークリフトを運転させてもらえないことなどを話していたため、企業へのアプローチは就業・生活支援センターが行い、本人への支援はジョブサポート（馬出）が行うことで安定した就労継続をはかっていた。しかし、頻繁に本人からメールや電話での連絡があるようになり、本人はそれでも踏ん張って仕事を継続していたが、一時期は離職についても考えた。支援を継続しながら、何とか危機を乗り越えて、一年半ほど経過した現在も就労を継続中。現在は、月に一度のメール程度で、本人からも「支援を卒業したい」という内容のメールが来るようになったため、何かあった際には連絡をもらう程度の支援へとシフトしている。

個別事例2

保護者からの連絡で利用開始。本人は知的障害の手帳を持っているものの、精神障害もあると思われる。利用開始後、半年間安定して通所できており、就労へ。就労先の事業所は、ジョブコーチを専門に配属しているところであり、障害者雇用に理解があった。しかし、ジョブコーチは、知的障害に対する経験はあったものの、精神障害への対応はあまり分からなかった様子。就労直後1年間は、ジョブサポート（馬出）からもジョブコーチ的支援を継続し、安定して雇用が継続されていたため、会社のジョブコーチへ引き継いだ。しかし、その後、ジョブコーチから、本人がトイレでサボったり、薬の量を自分で調節したり、消費者金融のカードを自分で作ったりしているとの連絡が入るようになった。ジョブコーチも対応に苦慮し、疲労。就労継続が難しくなり、ジョブコーチが辞めるのと同時期に離職し、入院している。離職にあたって保護者と連絡を取った際、以前から同様の問題が見られていたことが初めて分かった。

就労準備訓練の重要性は？

重要。少なくとも半年間の通所ができるかどうか、そして、実習における評価をもらうことが大切だと思われる。

定着支援はマンパワーの問題か？

マンパワーの問題だが、支援者の個性にもよると思われる。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

支援員の異動は？

事業所ではあまり異動はなく、大きな問題にはなっていない。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

就労移行支援事業に定着支援事業が付加されるのは良いと思うが、就業・生活支援センターにも人員の付加が必要だと考える。就労移行支援事業所だけですべてを抱えるよりも、多くの人が関わる方が良いのではないかと。観点の違いがある方が良いと思う。この観点からジョブサポートの職員も福祉関係の経歴がない人が多いとの事だった。

役割分担の在り方は？

現在は頻繁にメールなどを行い、すり合わせができています。しかし、マンパワーの少なさと就労者の増加により、今後分担と連携が難しくなると思われる。また、現状では、支援スタッフの能力や個性、頑張りによって支えられているところがあるが、支援機関が組織として常に一定レベルの支援ができるようになるべきで、もっと高い支援レベルをめざしたい。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

福岡市障がい者就労支援センター

調査日：2012年11月7日

住所：〒812-0044 福岡市博多区千代1丁目21番16号

ホームページ：<http://www.fuku-syuuro.or.jp/>

調査者：石原委員・三田地委員・松本経理責任者

対応者：黒田所長

事業所の成り立ち

2000年の市議会において、様々な施設を視察した市議会議員より「施設にはもっと働ける人がいるのではないか」「福岡市として就労促進の手立てが講じられないか」などの指摘を受け、2001年に福岡市は「福岡市障害者就労支援施策検討委員会」を立ち上げ、独自で就労支援センターを持っている仙台などの自治体を視察した。その結果、福岡市としても就労支援センターを立ち上げることにし、当時、箱物（新たな施設）を作ることは時代に逆行するのではとの意見もあったが、丁度、保健所の移転が計画されていることもあり、保健所の跡地に就労支援機関を作ることによって承認が得られ、就労支援センター事業の取り組みが決まった。なお、相談・支援の充実を念頭に置き、他の自治体の就労支援センターでは派遣型のジョブコーチを活用しているところもあったが、福岡市は、ジョブコーチを支援機関に常駐させ、職場開拓など他の業務も担わせたいとの思いから、現在の形のセンターを設立することとなった。2002年に公募・コンペが行われ、（社福）福岡市社会福祉事業団が運営を受託した。

事業所の概要

スタッフは、所長1名、就労支援コーディネーター7名、ジョブコーチ16名（11名が嘱託、5名が臨時職員）、就労支援相談員（企業開拓専門）2名の合計26名。当初は24名でスタートしたが、ふるさと交付金を活用して企業開拓専門の相談員を3年間配置し、交付金が終了した後も継続して相談員を配置することとしたため、現在は26名の職員がいる。

2012年3月末現在の就労者は1118名。開所二年目から年間100名以上が就労しており、2009年度は150名、2010年度は176名、2011年度は141名が一般就労を果たしている。就労者の半分は知的障害者。就労先企業は福岡市内の企業がほとんどだとのこと。

就労移行支援事業所ではないため、継続的な訓練はなかなか行えないが、ビジネス講座・パソコンや清掃などの技能講習も行っている。また、職場体験実習の機会も提供し、現場での評価をもらっている。

就労者に対しては、通常の巡回や電話連絡等の他に以下の支援を行っている：

- ・はたらく仲間のつどい（行事）
- ・サタデーカフェ
- ・同業種交流会（調査当日に実施されており、小売業関係の就労者が参加していた）

こうした支援には保護者にも参加してもらい、本人の希望を理解してもらうなど、家族に対する支援も行っている。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

また、企業同士の意見交換をしてもらう場として、企業セミナーを継続的に行っている。就労移行支援事業所に対しても技術的支援を行っている。「就労移行支援事業所に対する技術的支援事業」において、サポーター企業として登録した市内 60 カ所の企業を就労支援センターのシステムに登録し、就労移行支援事業所にはシステムに入るための ID 番号を提供、就労移行支援事業所の体験実習先として活用してもらおうという事業を行っている。市内には 30 カ所の就労移行支援事業所があるが、事業所の就労支援スキルのレベルにはまだ差があるため、この事業を行うことで、支援計画・職業訓練・求職活動・職場定着などの支援方法を伝達することを目的としているそうだ。

利用者の依頼は？

就労移行支援事業所・学校・クリニック・ハローワークなど様々な場所から登録依頼がある。2012 年 3 月末現在、身体障害・知的障害・精神障害が同じぐらいの比率で登録している。ただ、すべての依頼者を登録するわけではなく、本当に支援が必要なのかどうかを見極めた上で登録しているとのこと。例えば、ご本人から予約の連が入った場合、身体障害が軽度の人で、ハローワークにも行ったことがないと言うような場合には、まずは、ハローワークに相談されてはどうか、と伝えているそうだ。身体障害者に関しては、比較的、聴覚障害者の割合が多い。理由の一つとして、ジョブコーチに手話通訳ができる人がいることを挙げていた。最近の傾向としては精神障害者が増加傾向にあるとのことだった。

学校からの依頼の場合、高等部 3 年生の時点から登録をし、円滑な卒業後の支援移行をはかっている。ただ、この場合も本当にセンターからの支援が必要かどうかを見極めてからだそうだ。なお、企業からの依頼に関しては、課題や不安な状況がある中で、なかなか断ることは難しい状況があるとのことだった。

登録に関わる課題として、ノウハウを持った就労移行支援事業所からの依頼は特に問題はないものの、最近できたばかりであったり、まだ慣れていなかったりする就労移行支援事業所とのやり取りについては、ノウハウが十分でなく、ジョブマッチングが適切ではない場合もあり、その後の対応に苦慮していることもあるとのこと。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先を選ぶ上では、本人の希望がもちろん大切となるが、本人や家族が働く姿勢、働くことを支える姿勢を持っているかどうかも重要。仕事場では、嫌なことや我慢しなければならないことも多いが、我慢できずにすぐに辞めようとしてしまうことも多い。本人との面談や、体験実習を実施する中で、そうした姿勢を見極めているとのこと。家庭自体の支援が難しいケースも増えており、課題となっているとのことだった。

就労支援での連携機関

就労支援センターが開設した当初は、基本的に、就労前の訓練については施設や就労移行支援事業所と連携をはかり実施、職業センターで評価を行ってもらい、職場への適応や定着支援を支援センターが行うということでスタートしたが、事業を展開する中で、支援センター自身で評価、アセスメントを実施するようになり、職業の準備性を高めるための訓練なども若干支援センター内で行うようになってき

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

たとのことだった。

生活支援での連携機関

福岡市には、市内七区に知的障害者・精神障害者それぞれを対象とした相談支援機関が7カ所ずつ（合計14カ所）ある。就労を継続する上では生活の安定が必要であるため、適宜、生活支援機関との連携を図っている。また、同じ法人内に発達障害者支援センターがあり、発達障害のある登録者については、必要に応じて、発達障害者支援センターにも相談をしたりするとのこと。

ネットワーク

自立支援協議会、及び自立支援協会の下部組織である就労支援部会に参画し活用しているそうだ。現場スタッフのつながりや普段オフィスや事業所ではあまりできない話ができ、顔の見えるつながりが出来てきているとのことだった。

個別事例1

特別支援学校を卒業し、スーパーに就職した発達障害のある男性。保護者の支援が弱く、妹も発達障害を持っていると思われる。妹が離職をしたことで、家にいるようになり、本人に対して強く当たるようになってきた。仕事は職場の理解が大変あり、先頃、家での生活に耐えられなくなり、とうとう本人が家出をすることになった。ただ、家出中も職場には通っており、店長や従業員の方々も理解のある人だったため、本人の生活が安定するまではと配慮してもらい、離職には至らなかった。支援センターから生活支援機関へと連絡をし、生活支援機関の方との関係構築に向けての支援及びグループホームの入居に向けた支援を現在進めている。就労の継続支援の中で、生活支援の必要性が大となったケースであった。

個別事例2

他機関での支援を受けていたケース。事業所からのニーズにより支援を引き継ぐことになった。就職はしたものの、支援センターから見ると、仕事内容と本人の特性とが明らかにミスマッチのケース。ジョブマッチングが大切と就労支援で言われている中、雇用ありきでのケース、障害者と職務内容のミスマッチが甚だしい場合には、支援にいくら時間をかけ、ジョブコーチを派遣しても離職は避けられないことがある。勿論、安易な離職は避けるが、ただ離職に至る場合も、本人の意思を十分聞くようにし、時間をかけて家庭と本人と話をし、会社の労働条件の調整も試みながら進めている。

個別事例3

発達障害の男性。ハローワークからの紹介により来所。SEでの仕事の経験がある。本人の障害特性もだが、障害の自己認識、受容が十分できておらず、周囲への攻撃的な一面が依然見られることから、即就職に向けて動くのは難しいケースだった。担当のコーディネーターが1年ほど面談・支援を実施し、短期の有期雇用ではあったが就職もされた経緯があったが、ある時、コーディネーターが話した言葉の意味を理解されず激昂されたり、また一向に就職が進まないことに憤慨されたりし、福岡市に苦情を申

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

し立てるといったエピソードもあった。支援センターとしては、センター単独での支援の限界を感じ、ハローワーク、就労移行支援事業所との連携をこれまで以上に図ることとし、現在は、就労移行支援事業所につなぎ、日中活動の場の確保、障害年金の申請についての生活支援機関や主治医との相談など、今後の状況を見守りながらの支援を行っている。就労移行支援事業所が策定するサービス利用計画書の策定に併せて3ヶ月毎にハローワークにおいて進捗状況の確認や今後の支援についてケース会議を開催している。

就労準備訓練の重要性は？

企業が障害者雇用に積極的に取り組むようになり、求人が増える中、人材の確保が急務。障害者雇用の拡大のためには、よりよい雇用を実現することが必要であり、そのためにも、よい人材を推薦することが肝要。職業意識や就職に対しての準備性が乏しいため、就労支援センターの登録者は増えるものの、マッチングに適する人材の確保には困っている。

定着支援はマンパワーの問題か？

就労支援、企業への雇用支援など支援に対するニーズは増えている。それに応えるためにもマンパワーは必要。ただし、支援スキルの備わった人が必要であるため、就労支援スタッフの育成が必要。

支援員の異動は？

定着支援に際しては、就労支援コーディネーター、ジョブコーチ2人の3人のチームを基本として支援をしており、特定の支援員が異動しても大きな影響は出ないようにしている。ただ、就労先の会社では社員の異動によって障害者本人が不安定になることが多々あるため、就労先での人事異動などの情報は出来るだけ早めにキャッチし、その際には、本人の不安状況の程度に応じ支援を厚めに行っている。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？役割分担の在り方は？

現在、福岡では当支援センターがあるため、移行支援事業所等から就職された場合には、定着支援の必要性を睨み連携支援として頼ってくる状況がある。連携については、必要性があれば支援センターも協力を惜しまないが、本来であれば、それまで関わりがあり、障害者をよく知っている事業所が定着支援についても支援を継続することが適当と思う。

定着支援のみを期待して支援センターへの登録を希望されるケースに付いては、移行支援事業所で全ての支援をしてもらえると、支援センターはそのほかの方への支援に携わることができるため、より多くの就労が福岡で実現できることになるのではないと思う。

そのケースをよく見て、どこが支援を担うと、よりよい雇用、就労継続につながるのか、個々のケースに合わせて各関係機関が役割分担をとりながら、連携するのが良いと思う。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

佐賀県立九千部学園

調査日：2012年11月8日

住所：〒841-0071 佐賀県鳥栖市原古賀町 1307

ホームページ：<http://www.pref.saga.lg.jp/web/kurashi/1257/kf-sisetu-dantai/28145.html>

主たる対象者：知的障害者

調査者：三田地委員・松本経理責任者

対応者：村岡課長・西村係長

事業所の成立ち

1965年に佐賀県が設立。当初は入所更正施設だったが、一般就労を目的としていた。対象は主に中学を卒業した知的障害者で利用期間は3年間。全寮制。村岡課長も西村係長も設立の経緯に関わる詳しいことは分からないとのことだった。ただ、設立当初から、現在と同じプログラムを行っていたとのこと。50年前から現在の高等特別支援学校と同じ役割を果たしてきたと言える。

事業所概要

行っている事業は自立訓練事業（生活訓練）・就労移行支援事業・施設入所支援。定員は全体で69名。自立訓練が23名、就労移行支援が46名。自立訓練は1年間、就労移行支援が2年間。全員が寮に入り、集団生活を行いながら、基本的な生活習慣を身につけ、一般就労を目指す。知的障害者がほとんどだが、発達障害があると思われる人もいる。施設内のスケジュールは1年次から3年次までカリキュラムが組まれており、調理や洗濯など全寮制だからこそできるカリキュラムが組み込まれている。

訓練内容としては、農園芸・加工・ブロック製造・縫工・手芸など。2年次から徐々に外部実習を行い、3年次に就労前の実習に参加する。3年次の実習は概ね2ヶ月で年に3回、合計6ヶ月間行う。従って、学園には年の半分はいないことになる。調査をした日も、2年次、3年次の園生のほとんどが実習に出ていた。就労者は、基本的に年度末に卒園し、新年度に就職をするが、最近は、年度の途中で就労する人も出てくるようになったとのこと。発達障害があると思われる人については、実習先と調整して、短時間の実習等を行うこともあるそうだ。

事業所の組織は総務課と自立支援課に分かれており、自立支援課は生活支援担当（自立訓練）と就労支援担当（就労移行）に分かれる。自立支援課の職員は21名。担当制を引いており、3年次の担当者が3年次の園生の就労支援員となる。

就労後の定着支援は、就業・生活支援センターができる前は、すべて自前で行っていたとのこと。現在は、県域4カ所に就業・生活支援センターができており、ケースバイケースだがおおむね3年程度で就業・生活支援センターにバトンタッチしているそうだ。ただ、本人や企業からの連絡は園に入る事が多い。生活面での課題としては、携帯電話でのトラブルが増えて来たことが挙げられる。また、3年間の寮生活のために、卒園後も先輩後輩の関係性を持って連絡を取り合い、トラブルになる事もあるとのこと。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

利用者の依頼は？

対象が主に中学校卒業生であり、全寮制のため全県が対象となる。前年度の秋に募集をし、面接を踏まえて利用をしてもらう。応募人数が多い場合は選考をする。ただ、全寮制で、集団生活で身の回りのことを指導されることから、徐々に利用希望者が減ってきているとのことだった。本人が家庭から離れるのを嫌がるだけでなく、保護者も本人と離れたくないと思う傾向が強いとのこと。今年度は定員を割っており、新規利用者は13名だけだった。中途の補充はほとんどないため、この13名がそのまま来年度からの就労移行支援事業利用者となる。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労への意識付けが大事だと考えられる。施設内での訓練を通じて作業を行う意欲・忍耐力・集団生活のルールなどを学んでいくことが主となっている。2年次後半から就労先の見極めをする。就労先を選ぶ上では、自宅に近い場所を選んでいる。

就労支援での連携機関

県内4カ所にある就労・生活支援センターとは、3年次の12月頃に顔合わせをし、情報共有をしている。ハローワークへは3年次に鳥栖のハローワークに一括登録し、就労先の事業所を管轄するハローワークへの登録をお願いしている。また、職業センターのジョブコーチに関わることもあるそうだ。ただし、就労者に関わる相談は、企業からも本人からも家族からも、九千部学園にかかってくることが多いとのことだった。

また、上述の通り、全県下から利用者が来ており、自宅近くの就労先を優先的に探すため、実際に巡回を行うとなると車で片道2時間かかる企業に行かねばならないこともあり、就労支援員の不足は否めないとのことだった。就労先近くの就業・生活支援センターも手一杯で動けない場合もあるとのこと。

生活支援での連携機関

ケースワーカーやグループホーム、相談支援センター、医療機関、生活支援センター等と連携しており、他機関との連携に際しては情報の行き違いがなるべくないように密に連絡を取り合うようにしている。

個別事例1

知的障害のある男性。まじめに取り組むタイプだが、施設での作業ではスピードが遅く、何事につけても率先して取り組むタイプではなかった。しかし、職場実習においては、非常に動きがよく、高く評価され、就労に至っている。作業内容は清掃。園での活動では、時間を間違えてどうすればいいかわからなくなっていたこともあったが、就労後は、忘れ物を家に取りに帰って、別ルートバスを使って遅れることなく会社に到着することができている。就職後の評価が高く、安定した就労継続が見込まれたため、定着支援は、何か変化があれば連絡をもらう程度にしている。

第4章ヒアリング調査 第2節単独の事業所と地域のネットワーク

個別事例2

軽度の知的障害のある女性。障害受容が不十分だったが、能力的には高く、園内では積極的に活動に取り組んでいた。外部の実習先でも評価が高く、褒められていた。卒園後、製造業務で就労し、グループホームを利用。就業・生活支援センターへの登録あり。順調に就労できるかと思っていた所、就労後に2〜3週間たってからグループホームの世話人から連絡があった。仕事上のトラブルに対応できず、注意されたことでショックを受けてしまったとの事。一旦はたちなおりかけたが、会社に行っても、自分がダメだと思われている様な気がするため、徐々に会社に行けなくなってきた。本人は、グループホームの世話人には色々話をできるものの、それ以外の職員には中々自分の弱い部分の話が出来なかった。就業・生活支援センターの担当者にも心を開かず、定着支援は園とグループホームの世話人が行っていた。会社は時間短縮や部署替えなども行なったが難しく、就労支援員とグループホームの世話人とで本人と話し合いをし、離職となった。離職の際は、ハローワーク、出身市町の福祉担当者、就業・生活支援センターの担当者、グループホームの世話人とケース会議を開き、今後の支援のあり方と方向性を検討した。離職後はグループホームの世話人が関わっている就労継続支援事業B型を利用中。

就労準備訓練の重要性

就労への意識付けと体力作りが重要だと考える。

支援員の異動は？

就労支援員が異動する事はあるが、異動に際してはなるべくバトンタッチを上手く出来るように情報共有等をしている。異動があった方が良いのかない方が良いのかについては、一長一短あるが、就労者本人からは3年次に担当だった職員に就労後も連絡が来ることがある。就労先の企業の人事異動は大きな影響が出ることが多い。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

定着支援事業は必要だと考える。

役割分担の在り方は？

現在は、就業・生活支援センター等と連絡を取っているが、職場からの連絡は、本人を送り出した園に入って来ることが多い。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

第3節 就労移行支援事業所と就労支援機関の併設

社会福祉法人 慧誠会

調査日：2012年12月4日～12月5日

帯広ケア・センター

住所：〒089-1182 北海道帯広市川西町西1線47番2

ホームページ：<http://www.keisei-kai.jp/keacenter-index.html>

主たる対象者：4 障害

十勝障がい者就業・生活支援センターだいち

住所：帯広市西6条南6丁目3 ソネビル2F

ホームページ：<http://www5.plala.or.jp/shien-daichi/>

調査者：石原委員・穂本委員・三田地委員・小川調査員

対応者：片平所長・新明主任・永野支援ワーカー

事業所の成り立ち

法人が障害者の支援を開始したのは、1972年に自閉症の養育から。当初は病院の附属機関として児童養育センター事業と保育所を行っていた。現在の帯広ケア・センターは、1991年4月に精神障害者を対象とした20名定員の通所授産施設として開所した。精神障害者を対象とした背景には、帯広市に国立や道立の精神病院が多いことがあった。片平所長は以前精神病院に勤めていたという。ケア・センター開所当初、職員として農家をリタイヤした人を雇用し、農耕・園芸作業や農産物の販売を行うと同時に、生活相談や就労支援なども行ってきた。1997年に授産施設の附属事業として精神障害者地域生活支援事業（現在の帯広生活支援センター）を開始。事業所を市内中心部に置き、相談・情報提供・交流という三つの目的を意識しながら事業を行っている。開所当初から一般就労を希望する利用者が多く、「援助付き就労」という形で施設職員の支援を受けながら一般事業所での実習を独自に展開。1999年には「小規模作業所等との連携による職域開発援助事業」を受託し、精神障害者のジョブガイダンス事業も3年連続で実施。2000年に生活支援センターが附属事業から独自の事業として市の中心街へ完全移転。ハローワーク・保健所・障害者職業センター等と連携を取りながら就労相談を受け付けるようになり、2002年にはジョブコーチ支援事業、2005年には第一号職場適応援助者助成金事業、2006年にグループ就労訓練事業を受託し、2007年に障害者就業・生活支援センターを開設。また、2008年4月からは宿泊型自立訓練を開設し、就労支援と併せて活用できる場を提供している。

事業所の概要

帯広ケア・センターは、2006年10月1日に就労移行支援事業をスタート。利用定員20名、職員は8名（うち、就労支援員3名）。2006年度から2011年度度の総就労者数は延べ34名。施設内には就労継

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

継続支援事業 B 型と地域活動支援センターも併設しており、作業として夏は園芸を、冬は加工品（お茶など）を主に作業活動を行っている。作業に関しては、近隣の大学と連携をはかり、かなりレベルの高い加工品を製造している。それぞれの事業の利用者が別々なプログラムを行うのではなく、一体的に運営されている。9 時 30 分から 17 時の作業時間で、利用者は午前の作業・午後の作業内容を選択できる。昼食作りの補助や施設の清掃業務も行っている。就労移行支援事業の利用者は、面接練習などの講習会や、施設外就労・施設外支援で施設外に出ていることが多い。施設外就労は 2002 年から実施しており、現在、5 カ所の実習場所を確保している。

十勝障がい者就業・生活支援センター「だいち」は 2007 年に開設。所長を含めて 7 名の職員体制。1 号ジョブコーチを 2 名配置している。現在、職場定着支援対象者は 72 名。同じフロアで地域活動支援センターと相談支援事業、北海道精神障害者地域生活支援事業も行っている。職員はシフトを組み、正月の三日を除き、一年中 19 時まで開所しており、就労者が時折、帰宅前に立ち寄る事もあるそうだ。

ネットワーク

就業・生活支援センターはハローワーク主催の会議に参加し、ハローワークや特別支援学校の進路担当と情報交換を行っている。また、帯広市の自立支援協議会にも参加し、地域の事業所と情報交換を行っている。

利用者の依頼は？

特別支援学校、就業・生活支援センター、相談支援事業所、医療機関からの依頼がある。精神障害者の通所授産施設でスタートしたものの、現在、精神障害のある利用者の利用率はそれほど高くはない。ケア・センターの課題としては、就労者が出た後の補充。ただ、利用希望があった全員を受け入れるわけではなく、明らかに福祉サービスの利用が適していないと思われる利用者は受け入れていないとのこと。

また、就業・生活支援センター「だいち」への登録も、希望者全員を引き受けているわけではなく、必要に応じて生活支援センターと役割分担をしている。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先は、ハローワークからの求人がほとんど。求人は多い。また、就業・生活支援センターでは、企業の営業マンを支援員として採用し、職場開拓・職域開拓を行っているそうだ。

帯広市は広く、主要な公共交通機関はバスである。ケア・センターでは送迎バスを用意しているが、就労先を選ぶ際にはバスのルート上でアクセスしやすいところをなるべく選ぶようにしている。また、施設外就労での実習評価を基本に就労先とのマッチングを見極めている。

就業・生活支援センター「だいち」においてもジョブマッチングを最も重要視しており、業務内容・会社の考え方・就労移行支援事業等を利用している場合はそのアセスメントを踏まえて求人とのマッチングを行っている。

就労先の労働条件は多様であり、短時間雇用もある。ただ、就労継続支援事業 A 型への移行はないようにしている。短時間雇用は、季節労働の農作業もあり、派遣会社へ登録して就職する場合もあれば、農家から直に求人が出て就職することもある。1 週間から 10 日の場合もあれば、半年の場合もあり、仕

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

事の状況を踏まえて通年の雇用となることもある。また、利用者・登録者によっては、アルバイトの経験をしてから安定した就労を考える人もいる。また、畑作や酪農などの仕事では、住み込みになることもあるそうだ。

就労支援での連携機関

帯広ケア・センターからの就労者は就業・生活支援センターが引き継いで定着支援を行っており、同じ法人が運営していることもあってうまく連携がとれている。また、ハローワークとの連携もうまく行っている。

就業・生活支援センター「だいち」の圏域は非常に広く、1市16町2村で構成されている。人口は約35万人。定期巡回を行うのは難しいが、必要に応じて連絡をもらう体制にしている。また、「就労支援ネットワークセミナー」という圏域全域への巡回相談・就労セミナー・意見交換会を企画し、障害者・事業所・町村関係者への情報提供や意見交換を実施している。

生活支援での連携機関

相談支援事業所やグループホーム・ケアホームと連携をしている。同じ法人が生活支援センターも運営しているため、生活支援センターとの連携もある。

個別事例1

高次脳機能障害の男性。「だいち」に登録し、就職活動を行っていた。障害者雇用が初めてだという会社には本人を紹介し、採用となった。迷路のような作業場で機材をチェックする仕事を行ってもらいたいというのが会社のニーズだったが、支援センターから本人にはその仕事内容は難しいと伝えていた。しかし、会社のニーズは変わらず、トライアル雇用中に仕事の継続が難しいことが判明。支援センターから配置転換の要請をし、本人を別な部署へと配置転換した。その後は安定して就労を継続している。

個別事例2

大学を卒業し、独立行政法人に就職した発達障害のある人。当初は一般枠で就職したが上司からの指導に悩んだことで精神科通院し、発達障害の診断を受け、支援センターへ登録。10年近く就労していたものの、上司からの注意が厳しく、直接上司に話をしたところ、簡単なことだけを行うような仕事に回され、窓際的な扱いをされてしまったことで支援センターへ相談をしてきた。支援センターからも会社には話をしたものの、中々解決せず、最終的に、10月1日の障害者虐待防止法施行と同時に、役所へ本人が相談をし、その上司は異動となった。本人は就労継続中。

個別事例3

高等養護学校卒業後、一般就労して離職。その後に帯広ケア・センターを利用。家庭の所得が低く、家庭は早めの就労を希望されていた。利用開始後それほど期間をおかずにパン屋へ就職。当初は週3～4回のジョブコーチ支援がついていたが、就労後1ヶ月目から欠席が時折見られるようになった。しかし、会社からジョブコーチに欠席の話などはされず、ジョブコーチ支援があるときには問題なかったため、

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

問題視されてはいなかったが、徐々に、欠席が多くなっていった。本人は働くことの意味を理解できておらず、私的なことと仕事とに優先順位をつけられず、友人に誘われて夜遊びをするようになっていた。修正するために、本人と話をしたり、家庭も含めて話し合いを持ったりしたが、家庭でも本人に対する指導はできない状況で、本人が店長から注意されたことを家庭で「店長の態度が悪い」と話すと、父親も母親もそれを鵜呑みにしてしまっていた。最終的にトライアル雇用中に離職した。就業・生活支援センターへの登録は現在もあるが、離職後に一度も相談に来てはいない。

就労準備訓練の重要性は？

帯広ケア・センターでは、施設外就労や施設外支援での評価を重要視している。また、職場定着への影響を考えるのであれば、事業所での訓練を通じて本人の有り様を見ていくことが重要だと考える。

定着支援はマンパワーの問題か？

マンパワーは確かに大事だが、求められる仕事をこなせるだけの人材育成が必要だと思う。特に、中間管理職レベルの人材の育成が必要。

支援員の異動の影響は？

現在、異動はほとんどなく、特に、「だいち」においては今後の異動も考えてはいない。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

全体で考えれば、地域ごとに定着支援事業に関する受け取り方は違うと思う。ただ、現在、同じ法人内で就労移行支援事業と就業・生活支援センターを行っているが、もし、単独で就労移行支援事業だけを行っているとするれば、自前で定着支援も行っていたと思う。また、定着支援を考える上では、雇用企業における社員教育も重要ではないかと考える。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

社会福祉法人 七峰会

調査日：2012年11月27日

就労サポートひろさき

津軽障害者就業・生活支援センター

住所：〒036-1321 青森県弘前市大字熊嶋亀田 184 の1

ホームページ：<http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sitihou/>

主たる対象者：4 障害

調査者：鈴木委員・石原委員・穂本委員・三田地委員

対応者：齋藤所長

事業所の成り立ち

1973年に法人設立。地域で働くことをめざし、1978年4月に通勤寮「拓心館」を開設し、7月に拓光園職業訓練棟を設立した。以後、地域での一般就労を牽引しながら、グループホームを開設していく。2001年に「津軽障害者雇用支援センター」を開設し、2002年に法改正により「津軽障害者就業・生活支援センター」へと移行。2002年10月にジョブコーチ支援事業を開始。2007年5月に就労移行支援事業「就労サポートひろさき」を20名定員で開始した。

事業所の概要

事業所は、弘前駅から車で20分程度の場所にある。利用者はバスか自転車で通所する。通勤の練習も兼ねているのだそうだ。事業所は多機能型で、就労移行支援事業（20名定員）・就労継続支援事業B型（20名定員）・自立訓練事業（生活訓練）（10名定員）。事業所全体として一般就労を目指すことから、就労継続支援事業B型からの就労者も輩出するようにしているとのことだった。調査を行った際、就労移行支援事業の利用者は23名いた。施設内では、軽作業や豆腐作りを行っており、全ての事業の利用者が混在しながら作業を行っていた。「就労サポートひろさき」では、施設内の作業よりも施設外就労を就労移行プログラムの要と考えている。施設内作業を通じて身だしなみ・挨拶・集中力・休まず通うことの四つについて指導を行い、評価を踏まえて施設外就労に参加する。施設外就労先は常時3カ所確保されており、実際の現場で、実際の仕事を通じて利用者の育成を行う。施設外就労についても、3事業全ての利用者が参加している。就労移行支援事業の職員は9名。うち1名が就労支援員。就労者は調査日までに延べ73名。現在就労中の利用者が55名。

ネットワーク

独自のネットワーク等はなく、基本的には同じ法人の就業・生活支援センターと連携をとっている。自立支援協議会は2012年3月に立ち上がり、就労専門部会もできたが、就労に関わる実働部隊が話し合える場があった方がよいと考えている。就労に際しては、同じ法人のジョブコーチと連携しながら動くことが多い。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

利用者の依頼は？

特別支援学校、津軽障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所、保健所、病院など。精神障害者や発達障害者が増えているが、特別な対応等を行っていないとのことだった。利用者補充が課題となっている。近隣に高等養護学校ができ、卒業者の80%が一般就労を果たしていることもあり、高等養護学校からの利用者層が重度へと変化しているとのことだった。

就労先について

自宅近くの就労先を選ぶようにしている。弘前市は就労者に対する交通費補助を行っているとのこと。仕事場として、以前はリンゴの加工場などの製造業が多かったが、徐々にサービス業が増えており、バックヤードや介護現場なども多くなっている。労働時間は、短時間雇用や有期雇用も多く、一日実働6時間以上の就労者は、就労者全体の60%程度。人によっては、有期限で3ヶ月仕事をした後で、再度就労移行支援事業を利用して、次の就労先に就くという人もいる。就労先は、ハローワークや就業・生活支援センターからの紹介や、既に雇用している企業からの打診などがある。就労継続支援事業A型に移行した利用者も8名いるが、全員最賃（時給654円）をクリアしている。

就労支援での連携機関

津軽障害者就業・生活支援センターや通勤寮。定着支援は、就業・生活支援センターが行っており、現在のところ、定着支援者数を鑑みても、就業・生活支援センターで定着支援は問題なくできている。就労直後は、ジョブコーチ支援を使うように企業と話し合い、基本的にはジョブコーチの支援をつけるようにしている。

就業・生活支援センターの定着支援で大きな問題になっているのが、高等養護学校からの就労者。これまで、学校からの就労者は教員が定着支援を行っていたが、就業・生活支援センターができたことで、全てがセンターに任されるようになった。ミスマッチが多く、実態として、高等養護学校から就職した生徒の半数が就職後3年で離職しているという。

生活支援での連携機関

就業・生活支援センターが対応しているが、生活支援の面で大きな問題が生じたことはない。

個別事例1

自閉症の20歳男性。養護学校卒業後に「就労サポートひろさき」を利用。施設外就労を経験しながら準備訓練を1年半ほど行い、老人施設の清掃作業に就職。スケジュール表を作成し、本人の特長を事業所に詳細に説明した。月に1～2回の訪問を実施。概ね良好な評価をもらっている。就業・生活支援センターが定期訪問を行い、会社での状況を家族にも伝えるようにしている。

個別事例2

知的障害を持つ23歳の男性。養護学校を卒業後、利用開始。施設外就労を経験しながら準備訓練を行ったが、2年の利用期限までに就職は決まらなかった。就労継続支援事業B型に移行し、その後2年半

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

の訓練を踏まえて、クリーニング工場に就職。この工場は障害者 10 名を既に雇用している企業だった。様々な課題が懸念されていたが、当初はジョブコーチを利用し、家庭との連絡を密にすることで、徐々に改善。就業・生活支援センターでの定期訪問を継続しつつ、家庭にも協力を打診している。施設利用時よりも家族との関係性ができており、連携をとりやすくなっている。

個別事例 3

36 歳男性。精神障害者手帳を取得するまで、手帳を持たずに離転職を繰り返す。手帳取得後就労サポートひろさきを利用。能力的には高いものを持っており、利用 3 ヶ月目で清掃業務での求人に応募し、就職。当初はトライアル雇用。その後、会社の形態が変更となり、リサイクル事業へと変更。手先の不器用さなどで会社から失跡を受けることが多くなり、自己退職。就業・生活支援センター職員からの勧めもあり、就労サポートひろさきを再利用。利用後、再就職の話があり、2012 年 10 月より、リンゴの加工工場に再就職した。

個別事例 4

22 歳の知的障害のある男性。高等養護学校を卒業後、職業訓練校を卒業したが就労できず、就労サポートひろさきを利用。ホテルの清掃作業に就職した。トライアル雇用を利用し、ジョブコーチ支援も利用した。ジョブコーチが支援しているときには問題なかったが、その後、ジョブコーチ支援が集結すると、作業効率の悪さ、急がせると仕事が雑になること、指示待ち状態になることを指摘され、会社の評価は低くなっていった。会社からスピードアップを迫られるが、本人自身が徐々に不安になり、契約期間満了で退職を選択した。就労サポートひろさきを再利用し、実習の経験を積むことで、2012 年 10 月から委託訓練を利用して、12 月に正式雇用になる予定。

就労準備訓練の重要性は？

準備性を本人が持っているかどうかが重要だと思われる。施設外就労は、準備性の評価をする上で重要な場となっている。

定着支援はマンパワーの問題か？

マンパワーの問題だと思うが、福祉側ではなく、企業に人をつけることで長く働き続けることができると思う。雇用側がしっかり育てるという環境が必要。

支援員の異動の影響は？

異動がある場合には、うまくスライドできるようにしているが、やはり、徐々に関係性が薄くなっている。ただ、企業での支援を勧め、就業・生活支援センターが定着支援を行っているため、法人内では、授産施設を経験した上で就業・生活支援センターへと異動していくようにし、作業現場の感覚を身に付けてもらってから外部の支援を行うようにしている。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

今は大きな問題ないが、就業・生活支援センターの支援量が増大するにつれ、必要になると思う。

その他

現在の就労移行支援事業の在り方についてはいくつか検討すべき事項があると思うが、利用期限が2年間では短すぎるケースも多い。就労サポートひろさきでは、自立訓練事業（生活訓練）を併設することで全体として4年間の就労移行プログラムを行っているとともに、就労継続支援事業B型でじっくり育成した上で就労に向けて動く方向性も作っている。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

社会福祉法人 あひるの会
あかね園

調査日：2013年1月22日

障害福祉サービス事業所（多機能型）

障害者就業・生活支援センター

住所：〒275-0024 千葉県習志野市茜浜 3-4-6 （株）京葉測量内

ホームページ：<http://www.akaneen.com/>

調査者：吉田調査員・井田調査員

対応者：柴田麻子園長、松尾公平副園長

法人の成り立ち

1984年に船橋と市川の知的障害者の20組の親によって、障害があっても働ける人は働かせたいとの思いで「働く場を作る親の会」を発足し、1986年に社会福祉法人あひるの会が認可。1987年より定員30名の通所授産施設あかね園を開始し、設立当初より働く為の基礎訓練をして、1年目から就職させ、アフターケアをしてきた。同時に隣接地に重度障害者多数雇用企業(株)ダックスを設立（1992年に(株)エフピコの特例子会社となる）。その後も措置制度、支援費制度、自立支援法の法改正の中で、「長く地域で働き暮らすこと」のできる障害者を育成することを目的として、様々な事業を展開してきた。また、親の会が立ち上げたこともあり、あひるの会「友の会」（後援会）があり、保護者会、就労者親の会開催のバザー等親の活動が法人の事業を支えている。

事業所の概要

現在、多機能事業所（就労移行30名、B型30名、自立訓練20名）として定員80名。主たる障害は知的障害者だが、近年、知的障害と聴覚障害の重複障害者のニーズもあり、受け入れを行っている。設立26年目300名以上の就労者を出し、その定着支援をしているが、2006年10月の新体系移行後については、就労者80名、離職者16名。年間約15名の就労者を輩出している。企業内授産（現：施設外就労）については、1997年に市川環境エンジニアリング(株)で開始（現在4カ所）。就労実績が評価され1998年に「船橋地域障害者雇用センター（あっせん型）」を受託（2002年に就業・生活支援センターに名称を変更）。生活における支援も開始し、2004年に共同生活援助事業を展開（現在2カ所）、生活ホーム（現在2カ所）を展開。

基本的な施設支援の流れは、特別支援学校（学級）の卒業生を中心に、自立訓練（最大3年）において生活能力の向上と働くために必要な体力や心構えを徹底的に育てている。特に基本的な生活習慣、作業姿勢、作業指示を守ること、個人の能力に応じたノルマを設定し責任感を持たせることなどを中心に行う。また、初期段階で家庭を巻き込み、定期的な面談の中で、家庭でも働くことを理解しながら、同じ方向性で指導をしている。施設支援だけでなく、親同士の交流等を通して、就労後の支援にも良い影響がある。具体的には、自立に向けた支援については、支援者から親にアドバイスしても理解しても

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

らうことは難しいが、親同士の情報交換の中ではスムーズに理解されることも多くあるようだ。

就労移行支援事業（最大 3 年）では、自立訓練に比べ指導員の関わる頻度を意図的に減らし、自発的に業務に取り組む意識を育てており、3 カ所の企業内授産の活用や職場実習等を通し、より実践的な訓練をしている。

就労継続支援 B 型（無期限）については、就労している利用者の退職後の受け皿として確保しており、現在時点でも定員には空きがある状況。また、退職後に施設利用について戸惑いがある場合は、企業内授産を活用し、徐々に施設移行をしている。この 1,2 年はこの事業からも就労者が 5 名出ている。

ネットワーク

習志野市の自立支援協議会、県の自立支援協議会に参加している。昨年、市の自立支援協議会では就労部会が立ち上がり、就労については理解を深める段階。また、就業・生活支援センターが主催する地域意見交換会では「誰もが安心して地域で長く働き、暮らす為の情報を提供できるネットワークを構築する」というテーマのもと、学校、支援機関、企業、保護者、行政機関の 5 者が一堂に会して意見交換をする場をつくり、本人のライフステージで関係する機関がしっかりと繋がり、必要な時期に必要な支援が途切れないようなネットワーク仕組みづくりを目指している。

利用者の依頼について

多機能事業所の 80 名の内訳としては、特別支援学校からの利用希望者が約半分、その他、離職者、在宅者の再就職支援や、市町村のケースワーカー、就業・生活支援センター、HW、支援施設等からの依頼がある。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

本人の特性や通勤距離はもちろん、最低賃金の確保や長く雇用を考えてくれる企業を見極め、本人とのマッチングを大切に就労させている。最低賃金を確保できない企業については、紹介をしていない。

就労支援での連携機関

法人内にある就業・生活支援センターと連携を行っており、実習や就労支援に同行してもらいながら徐々に支援を移行していく。最近では学校や他センター、支援機関とも連携している。

生活支援での連携機関

現在は、就業・生活支援センターに生活支援員が配置されており、その支援員と連携を取っている。また、触法ケースや困難ケースについては、習志野市圏域に 1 カ所ある中核地域生活支援センターへ繋ぎ、その他、情報交換をしている入所型施設等とも連携を取っている。

就労準備性の重要性

自立訓練から就労移行というステップを構築しており、就労準備性については重要と捉えている。就業・生活支援センターが定着支援を受けている中で、あかね園からの就労者と、特別支援学校からの就

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

労者のトラブルを比べた場合に明らかに違いがある。例えば、あかね園では、生活習慣については家庭を含め訓練ができていますが、特別支援学校からの就労者については、作業能力が高いが生活習慣がしっかりと確率しておらず、生活する力の欠如から退職やトラブルに至るケースも多いとのこと。

定着支援はマンパワーの問題か？

利用者指導、作業を受注（営業）しながら、職場開拓、実習巡回、定着支援といった業務をこなすことは大変である。現状は、就業・生活支援センターと連携を取りながら実施している。マンパワーがあれば良いが、職員のスキルアップや地域のネットワークも上手に使う事が必要。

支援員の異動は？

支援員の異動は少ない。また、異動したことへの影響はない。特に、スタート当初（S62）より就労、定着支援を授産施設の時代からしている為、どの事業でもジョブコーチができる人材が育っており、法人としての強みでもある。また、就業・生活支援センターに1年目の新卒を配置したが上手くいかなかった。施設職員をすることで、就労支援の基本が理解でき、ジョブコーチとしてのノウハウが蓄積される重要な場であると捉えている。

就労移行支援事業に定着支援がついたとすれば？

人手不足と運営の安定化を図る為にも施設にそのようなシステムがあれば助かる。

役割分担の在り方は？

現在、就業・生活支援センターが主体となって地域との連絡会議や県の自立支援協議会の中で、ネットワークを構築している段階である。

家庭、学校、支援機関、行政がしっかり役割分担をして、やるべき事をやれば障害をもつ人達の働く、暮らす力は確実にアップすると思っている。

就業・生活支援センターの現状と課題

センターの認知度が広がり、学校、施設、行政、医療、企業から幅広い相談を受けることが多くなっている。特に支援対象者の増加については、年間50名ほどずつ増えており（精神などが大幅増）、2011年3月末時点で、就労者210名（知的195、身体7名、精神8名）、求職者68名（知的56名、身体7名、精神4名、その他1名）、総登録者278名となっている。一方で人員配置は就業支援員3名、生活支援員2名、県事業の企業支援員1名という限られた人数で、6,000件以上の相談と約1,000件の企業訪問支援をしている状況である。また、センターにより定着支援の密度にも差があり、職員は企業との交渉力、家庭本人へのアプローチ（支援の力）、経験、蓄積など様々の要素が必要になってくる為、経験を積んだ職員の配置が大切になる。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

社会福祉法人 ヤマト自立センター

調査日：2013年2月4日

スワン工舎新座

障害者就業・生活支援センターSWAN

住所：〒352-0017 埼玉県新座市菅沢1丁目3番1号

ホームページ：<http://www.yamato-fukushi.jp/works/swankosha/>

主たる対象者：4 障害

調査者：穂本委員・三田地委員

対応者：道祖土常務理事・中村センター長

事業所の成り立ち

ヤマト運輸会長だった故小倉昌男氏は、1993年9月にヤマト福祉財団を創立。創立時点から「障害のある方の自立支援」という理念を掲げてスワンベーカーリーを含めた様々な事業を展開していった。その理念を継承する形で2005年9月に社会福祉法人ヤマト自立センターが設立された。作業所と同じ目線を持ちつつ、モデルとなる授産施設を作り、利用者の一般就労を推進しようと計画し、2006年4月に事業所を立ち上げたところ、同年から障害者自立支援法が施行され、就労移行支援事業が設立趣旨と合致していたことから同年10月に就労移行支援事業を開始した。

事業所の概要

事業所は、JR新座駅からバスで5分程度。埼玉・東京・千葉・神奈川で事業を行う場所を探していたが、当時はなかなか新規事業立ち上げに対して補助金がつかず、自己資金で設立することを考えていた矢先に、新座市から就労支援の事業に対してニーズがあり、議会で補助金を通ったため、新座で作ってほしいとの打診があり、現在の場所で事業を開始した。現在の場所は、利用者の通所や相談者の来所にも便利で、西武線・東武線・JR線・バスの便もよい。

スワン工舎は、ベーカーリーとクリーニングを行っている。ベーカーリーは、スワンベーカーリーのフランチャイズ。クリーニングは、ヤマト運輸の制服や地域のスポーツジムのタオルなどを扱っている。作業は基本的に固定で、ベーカーリーとクリーニングどちらの作業を行うか利用者の方が選ぶ。ベーカーリーの利用者は二つの時間帯で仕事をする。7時30分～15時30分か、9時30分～17時30分。慣れてくると時間帯の入れ替えをすることもある。クリーニングを行う利用者は9時～17時で固定している。作業を固定することで、長期的に見て本人の成長をよく見ることが出来るそうだ。また、利用者に対しては、査定に基づいて工賃を支給している。平均工賃は4万5千円と非常に高い。査定を通じて支給される工賃は、利用者にとって就労へのモチベーションを高める効果があるとのことだった。

作業以外に週に2日程度、パソコンや英語、カウンセリング等、2時間程度の講習も行なっている。職員が行なうのではなく、地域のボランティアに行なってもらっている。利用者は、ローテーションで講習に参加する。また、週一日、地域の体育館でスポーツを行う日もある。利用者自身のウェイトコント

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

ロールの意味合いもあり、人によっては、9キロ減量した人もいる。

定員は23名だが、調査時には20名が利用している。毎月1名の就労者を目標として利用者の育成をしている。利用者の知的障害者が大部分で、1割程度が精神障害者、身体障害者は1名利用している。設立時から現在までの就労者は85名。離職者は17名。職員数は、事務職や非常勤を入れて14名。なるべく全職員が就労支援員として動けるようにしており、就労者のエリア別で担当職員を決めているとのことだった。

2011年4月1日から、埼玉県から依頼を受けて、障害者就業・生活支援センターSWANを運営している。SWANの職員は4名（常勤換算3.5名）。この2年間、SWANからは初年度14名、2年目は12月末で20名の登録者が就労を果たしている。スワン工舎の利用者は全員がSWANに登録をする。スワン工舎以外のSWANの登録者は、登録時の面談後に、職業センター（車で30分程度の場所にある）のアセスメントを通じて職業評価を行い、企業や埼玉県庁での体験実習を行う。これらの評価や実習を通じて、本人の適性を見極めを行った上で、一般就労に向けて動くことになる。

SWANを運営することで、スワン工舎からの就労者の定着率が飛躍的に向上したという。2011年度～2012年度に、29名の利用者が一般就労を果たしているが、離職者は1名のみ。2009年度～2010年度で29名が一般就労を果たし、調査時点までで10名が離職していることを考えれば、就労年数を考慮したとしても確かに向上している。

ネットワーク

新座市の自立支援協議会に参加しているが、新座市周辺には就労移行支援事業所は少なく、スワン工舎以外の事業所としては、新座市内に精神障害者対象の就労移行支援事業所が1カ所、SWANの圏域にも4カ所のみ。近隣には就労継続支援事業B型事業所が多く、年に1名程度スワン工舎から移行する人もいるとのことだった。就労支援の実務については、法人内のスワン工舎とSWANで連携することが多い。

利用者の依頼は？

スワン工舎は、所沢・清瀬・川越・田無といった特別支援学校の卒業生が多いが、他の事業所や市のケースワーカー、ハローワークから紹介される場合もある。埼玉南西部から来所する利用者が多いものの、交通の便が良いことから、西東京市などから通所している人もいる。精神障害のある利用者もいるが、クリニック等から紹介されることはない。精神障害のある利用者の場合、人によって短時間にすることもあがるが、ほとんどの場合、休憩を含めて一日8時間利用してもらっている。

SWANには埼玉県全体から登録者がおり、スタートして2年ということもあり、現在、新規相談は年間約30名程度だとのこと。特別支援学校からの就職者の定着支援についても依頼があり、卒業直後からの支援開始ではうまくいかないことが多いため、学校にその旨を伝え、3年次の実習の際に顔合わせをするようにしているとの事だった。

課題として、年度によって利用者の年度内補充が難しいことが挙げられていた。特別支援学校からの利用者の数にばらつきがあるとのこと。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先は、ハローワークでの求人検索等での独自の開拓が多い。ハローワークから障害者枠だけでなく一般枠の求人情報が FAX されてくることもある。ハローワーク主催の会議には出席するようにしており、ハローワークとは概ね良好な関係を保っている。

就労に際しては、スワン工舎では育成時点で、就労後の定着を視野に入れながらマッチングを図るようにしている。SWAN では、本人の希望・職業評価・企業実習での評価を鑑みながら、マッチングを図っている。希望する就労が難しいと思われる登録者についても、実習等での評価を行った上で、本人に伝えるようにしている。利用者の就労までの平均利用期間は約 15 ヶ月。

労働条件としては、フルタイムの勤務先が多い。短時間勤務で務めた場合でも、徐々にフルタイムに移行するよう働きかけを行っている。スワン工舎から就労継続支援事業 A 型事業所へ就職したケースもこれまで 5 人程度いるが、その場合でもフルタイムの勤務を厳守してもらっている。

就労支援での連携機関

スワン工舎は、法人内の SWAN と連携を取っている。障害者就業・生活支援センター事業の一環として、土曜日に勉強会を行っているが、就労者だけでなく登録者も対象として勉強会や余暇支援を行っており、常時 10 名程度が参加している。また、スワン工舎では年に一度「卒業生の集い」を開催し、SWAN の登録者や就労者の保護者も含めて、就労後の様子を話し合う場を作っている。

生活支援での連携機関

近隣に生活支援センターが少ないこともあり、家庭訪問などの生活支援も主として SWAN が行なっている。就労者は 20 代が多いため、本人や家族の加齢に関わる問題はまだ現れてはいない。

個別事例 1

発達障害のある人。スワン工舎を利用してドラッグストアの品出し業務で就職。スワン工舎利用中から、作業能力は高いものの、勤怠の問題や、注意に対する不安が見られていた。徐々に安定してきたため、就職となったが、就職先でも注意をされると不安定になっていたため、巡回の頻度を多くし、本人との面談も繰り返し、何とか就労を継続していた。巡回で現場の指導者から話を聞くと中々改善は見られず、人事担当者とも話をした上で、別店舗へ異動となった。現在も就労は継続しているものの、巡回と面談は継続して行っている。

個別事例 2

知的障害のある人。スワン工舎でベーカリー作業を行っていた。1 年 4 ヶ月利用した後、洗浄と清掃の仕事で就職。就職先は、スワン工舎の近くにあり、初めて障害者を雇用する場所だった。障害特性や職場での配慮等について説明を行い、就職へとつないだが、実際に雇用してみると、職場が非常に忙しく、職場内で本人の支援をすることが不可能だと分かって来た。1 年半ほど就職していたが、職場としては本人が 1 人で自立して仕事をして欲しいと考えており、本人としてもフルタイムの仕事をしたいという思いが強くなり、会社と家庭との調整をして離職することとなった。その後、スワン工舎を再利用し、再

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

就職に向けて動いている。

就労準備訓練の重要性は？

就労準備性は重要だと考える。特に、就職後に定着するかどうかをしっかりと見極めてから就職へつなげることが大切ではないか。スワン工舎では全職員で検討した上で、就職へのステップを進めている。

定着支援はマンパワーの問題か？

今のところは、現在の職員数で現在の就労者を問題なくフォローできているが、今後、就労者が増加するにつれて、専門的に定着支援を行う人が必要となると考えている。

支援員の異動の影響は？

就労移行支援事業所と障害者就業・生活支援センターの2事業を運営しているため、支援員の異動はほとんどない。同じ建物内にSWANがあるため、SWANの職員もスワン工舎の利用者を常に見ることが出来ており、定着支援もスムーズに行うことが出来るようになっている。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

定着支援事業は必要だと考える。現行制度で、就労者が出ると定員に空きが出てしまう状況を鑑みれば、就労支援体制加算のあり方も再考が必要ではないか。

ジョブコーチ支援事業についても、ヤマト自立センターは認定事業所になっているものの、就労移行支援事業の就労支援員や就業・生活支援センターの支援員との兼ね合いが難しく、助成金の額を考えたも活用しにくい現状がある。定着支援の充実を考える場合に、ジョブコーチ支援事業の在り方についても検討が必要ではないか。

その他

就労移行支援事業を運営する際に、ノロウィルスやインフルエンザ等の蔓延で欠席者が多く出た場合について、何らかの補償が必要ではないかと考えている。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会

調査日：2012年11月14日

加古川はぐるまの家

（主たる対象者：知的障害）

加古川市立就労支援センター

加古川障害者就業・生活支援センター

兵庫県障害者就職拡大推進事業

住所：〒675-0002 兵庫県加古川市山手1丁目11番10号

ホームページ：<http://www.haguruma.ecnet.jp/>

調査者：穂本委員・井田調査員・三杉調査員

対応者：高井センター長、岡崎施設長、横田主任

事業所の成立

1980年4月に加古川ロータリークラブ（社会奉仕団体）設立25周年記念社会奉仕事業として知的障害者通所授産施設「加古川はぐるまの家」が設立された。設立当初より「保護された福祉」ではなく、社会のありのままにチャレンジすることが施設の方針とされた。以来、充実した大人の暮らしを目指して働く環境を整え、「就労による社会参加」を推進してきた。2007年4月に新体系に移行している。

事業所の概要

加古川はぐるまの家は就労移行支援事業20名、就労継続支援事業B型40名の多機能型施設である。就労移行支援事業定員20名に対して、ヒアリング調査に伺った日の利用者数は18名。利用者は近隣の2市（加古川市、高砂市）2町（播磨町、稲美町）から来所している。施設が最寄り駅（単線で1時間に1～2本）から徒歩20分という立地条件もあり、来所時間に1時間半程度かけている利用者もいる。公共交通機関を使用しての来所が原則だが、中には自転車を利用して来所している利用者もいるとの事。

訓練内容は箱組み立て、給湯器の解体・分別作業、マラソン事業、清掃等の授産活動を中心に、3カ所の企業内作業で外部経験を積めるように設定されている。利用開始後3ヶ月間は施設内作業を中心に行ない、その後は座学（15項目、1回2時間）を交えて企業内作業や実習に挑戦しているとの事。

事業所は就業支援部、生活支援部、事務系職と別れている。就業支援部は加古川はぐるまの家を含む、就労支援センター（加古川市委託事業）、加古川障害者就業・生活支援センター、障害者就職拡大推進事業（兵庫県委託事業）で構成されている。就業支援部と生活支援部間での職員異動は少ないようだが、就業支援部内では異動があるとの事。

就労後の定着支援は加古川はぐるまの家の就労支援員、事業所内のジョブコーチ、就業・生活支援センターが2～3人でチームを組み、ケースバイケースで動いている。ほとんどが事業所内で完結しており、また事務所内の配置も各事業所ごとではなく就業支援部で構成されているため、全員が顔を見れる状態で、巡回に行った際はその日の内に報告会が開かれるとの事。その他就業・生活支援センターが中心と

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

なり構築された顔の見える地域の就労支援ネットワークと連携し対応しているとのこと。

利用者の依頼元

毎年年度初めに 5～9 名の新卒利用者がおり、年度途中でも 10～15 名程度の新規受け入れを行っている。定員 20 名であるが出入りが激しいため最大 26 名～最小 9 名という利用者数の時期もあったが年間平均して 18～19 名は確保できている状態。就労移行支援事業所は加古川市に加古川はぐるまの家 1 カ所しかないため、市内外近隣、遠くは加東市、西脇市からも利用。ハローワークや自立支援協議会からの紹介もある。また、就業・生活支援センターに登録されている方が、加古川はぐるまの家を利用して 4 週間の職業評価を受けることもあり、そこから利用につながるケースもある。

就労先を選ぶ上で大切にしている事

兵庫県内では「兵庫方式」と呼ばれるハローワークとの連携が成り立っている。職場開拓の段階からハローワークの職員も一緒に動く。その為、ハローワークとのつながりが強く、事業所自身が長期に渡り就労支援をしてきた経験から職場開拓であまり苦労したことはないとの事。

労働条件として一番大切にしているのは労働時間。社会保険等との関係等 6 時間勤務が本人たちにとって一番不利となる為、その部分は気をつけているとの事。もちろん、短時間だから働ける利用者もいる為、一律排除しているわけではないと言っていた。

就労支援での連携機関

就労支援でのネットワークは障害者就業・生活支援センターの雇用支援連絡会（年 2 回開催。参加団体 30）並びに雇用支援連絡調整会議（毎月 1 回開催、参加団体 8）が中心となり、ケース課題を丁寧に掘り下げ共有化して繋ぐチーム支援を意識しているとのこと。

加古川市の自立支援協議会「しごと専門部会」は当初動きがなかったため、上記雇用支援連絡調整会議にかぶせて開催。現在に至っているようだ。構成員はハローワーク 2 カ所、特別支援学校 4 カ所、加古川市職員、相談支援事業所、発達障害者支援センター、職業センター、県域コーディネーター、障害者高等専門技術学院、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター。ここでは各機関の障害者の「働く」に対する認識が異なるため、まず「雇用就労」というはっきりした目的にしぼり協議することからはじめた。関係者が使う言語も含め共通言語化する事が課題だったとの事。そこで「就労サポートブック」や就労支援体制のフローチャートを共同作成し、どの相談機関が相談窓口になっても、どのように支援をスタートするか、支援の流れがおかしい時等、皆が同じ基準で立ち返る事ができる指標を示したかったとのこと。働くことを目指す障害者や家族のためにも活用されている。

来年度は就業・生活支援センターの雇用支援連絡会議（ネットワーク会議）と加古川市自立支援協議会の「しごと専門部会」の活動は切り離して活動する予定とのこと。

個別事例 1

知的障害、自閉症。特別支援学校卒業後、地場産業にて 16 年間就労を継続するものの、後半 6 年以上は勤務日数、勤務時間が激減し、自宅待機日が続いたため、就業・生活支援センターに相談があった。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

会社都合により退職しセンターへ登録。職業評価実施後、訓練が必要と判断され、加古川はぐるまの家就労移行支援事業の利用を開始した。2ヶ月後に製造等で実習を開始し、本人の適職を探し始める。本人は視覚優位でコミュニケーションに欠ける部分もある為、単純反復で1日の流れが分かりやすい職場を中心に就職活動を開始した。その後、トーホーミートセンターのパット洗浄業務で就職をした。

定着支援は、本人の通勤経路が往路、復路で異なる点、母や同居する妹家族の必要以上の介入への配慮、食品会社に勤めている為衛生面の改善指導を行った。就労開始4ヶ月後にてんかん発作が起きる。これまでになかった発作を繰り返すようになったため、専門医を紹介した。度重なるてんかん発作に対する本人、家族、企業の不安軽減に努める。一方、体調が安定しないにもかかわらず、母親が水泳教室に通うことを続けさせていたため、話し合いの場を持ち優先すべきことが何であるかを確認した。

その他、職場内の障害者従業員のいじめ等もあったが、企業、支援者の協力でなくなり、現在は発作もなく安定して働き続けることができている。

個別事例2

知的障害。特別支援学校3年生時、卒業と同時に就職を目指しており、学校の進路相談に同席し、本人を知る。その時点で家族機能していない家庭である事を知る。

会社内の緑化営繕業務で実習に挑戦することが決まり、今後の支援も含め就業・生活支援センターに登録する。実習時点で生活の乱れが発覚していたため、センターからは卒業と同時の就職は避けるべく、学校、会社双方に助言をしたが、2回の実習を経て採用となった。就職後、やはり生活面での課題が大きくなる。定期的に本人家族と面談を行ったり、会社でも振り返り等を行ってもらったが、本人の意欲低下が大きく、無断欠勤が続いたため9ヶ月で自己都合の退職となった。その後は、本人が支援を望まず登録解除となった。

就労準備訓練の重要性は？

就労準備訓練はとても重要だと考えている。以前は訓練に時間をかけ、「石橋を叩いて、たたいて渡る」支援をしていたが、新体系移行後は、有期限事業で後ろが切られているため「もう少し訓練が必要」と思っても伸びしろに期待して就職に挑戦させることもしばしば。そのため、常に精度の高い職業評価ができるよう心がけ、マッチングにも重要性を置いている。

また、就労移行支援事業2年間だけでは就職に繋がらず、積み上げ時間が必要な人もいるため、本人に最も適切なステップに向けて他事業も含めて移行支援を丁寧に行っているとのこと。経験を積み重ねる時間を十分に設けられるB型施設の存在は就労の可能性を広げるために必要だが、地域にはあまりにも少ないとおっしゃっていた。

効果的な支援方法

定着支援は3つの段階（就職前後、安定期、気力、体力低下期）と6つの支援（就労支援、生活支援、余暇支援、再就職支援、家族支援、企業支援）がある。企業や本人の状況によって方法が異なり、巡回の頻度もそれに応じて変化する。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

支援員の異動の影響

加古川はぐるま福祉会は就業支援部全体で定着支援を行っているため、ほとんど影響はない。事務所には必ず誰かがおり、事業所全体で支援されている雰囲気があった。情報共有が成されているため、必要な時は事務職の職員まで係わることができる。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば

事業所全体で定着支援を行っているため、今も線引きなくやっているが、事業がつけば訓練内容に視点を戻して考えるなどトータルとしてやり易くなる。

就業・生活支援センターがないに関わらず、まずは送り出した所が責任を持って定着支援を行うべきだと考える。自ら定着支援することでつまづく原因も知り、就労移行訓練に活かせると思う。事業として職員を増やすことができれば、その点も濃密になるのではないかな。

役割分担の在り方

まずは送り出した事業所として本人、家族、企業の信頼関係を築き調整役に努めている。顔の見える就労支援ネットワークではそれぞれの得意分野を活かせる役割分担を行い、その時々状況によりキーパーソンとなる機関が変わっていく事も必要と考える。

尚、役割分担を行うに当たって、関係者が全体像、支援の方向性を共有し、隙間のない支援が出来るように（支援が終了となるタイミングも含め）確認する事が重要。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

社会福祉法人 三環舎

調査日：2012年12月14日

障害福祉サービス事業 あしたば園

住所：〒894-0772 鹿児島県奄美市名瀬大字西仲勝 314 番地 6

ホームページ：<http://www4.synapse.ne.jp/ashitabaen/index.html>

主たる対象者：4 障害

あまみ障害者就業・生活支援センター

住所：〒894-0036 鹿児島県奄美市名瀬長浜町 5-6

調査者：勝田委員・三田地委員・井田調査員

対応者：向井理事長・木場就労支援員

事業所の成り立ち

1993年に障害児の親たちと出会った向井理事長は、横のつながりを創り出すことを目的として、支援するネットワーク「奄美療育研究会」を設立し、任意団体として障害児の支援に関わっていた。2005年に、「奄美療育研究会」をNPO法人化し、「チャレンジドサポート奄美」に名称変更。県の地域療育等支援事業を受託し、市町村の相談支援事業の委託を受け、乳幼児期の早期発見・早期療育から教育・成人までライフステージに沿ったきめ細かい支援を目指して活動している。

支援をしていた子供たちが徐々に成人するにつれ、成人期の支援の必要性も大きくなってきた。「あしたば園」は、名瀬市（現、奄美市）の手をつなぐ親の会により作業所として1996年に開設されており、成人期支援の必要性が大きくなると共に徐々に関わりを持つようになった。家族会などとの話し合いを踏まえて、2006年9月1日に社会福祉法人「三環舎」を設立し、翌年4月施設を現在地へ新設した。当初授産施設として申請したものの、障害者自立支援法の施行と重なり、国・県から就労移行支援事業を勧められ、就労移行支援と自立訓練（生活訓練）で事業を開始することになった。「若者が仕事がなく都会に出ていく離島で障害者が就職できるのだろうか？」という不安を抱えながらの出発であった。しかし、初年度こそ就労者を輩出できなかったものの、翌年からコンスタントに就労者を輩出するようになる。就労移行支援事業を開始して、意外に仕事ができる人がいること、直接お願いすれば小さな事業所でも雇用し事業主の温かい目が届くことなどが分かり、就労した人たちの一般就労後の成長や誇り高い顔を見て、一般就労を推進することの重要性を認識した。就労支援員だけでなく、一般就労に向けて動く人が必要だと考え、就業・生活支援センターの受託を検討した。2010年度に準備室を設置し、2011年8月にあまみ障害者就業・生活支援センターを開設した。

事業所の概要

現在、「あしたば園」は就労移行支援事業・就労継続支援事業B型・生活介護を行っている。定員はそれぞれ11名、16名、13名で合計40名定員の多機能型。職員は全体で20名。就労支援員は1名。地域

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

的な状況から、地域の利用者にとっても事業所としても、一つの事業に特化して行うよりも多機能型で事業展開の方が適している。定員は年度の利用者状況に応じて毎年変えているとのことだった。施設内のプログラムは施設内作業と施設外での販売や施設外就労（2カ所）。就労移行支援事業と就労継続支援事業B型の利用者は同じスケジュールで作業に入っており、作業の分担は、個々人の特性に応じて振り分けられている。同じ作業に二つの事業の人たちが入ることで、就労移行支援事業の利用者にとっても就労継続支援事業B型の利用者にとっても良い刺激になっているという。グループワークや講習等は週1回とあまり行っていない。就労者は、2008年度に5名、2009年度に2名、2010年度に7名、2011年度に5名。今年度3名の就労者を輩出しており、設立から調査時までの総就労者は22名。離職者は6名。

また、「あしたば園」には、2名の第一号職場適応援助者（ジョブコーチ）が在籍し活動している。その中で離島への支援については課題があり、ジョブコーチ支援の場合、助成金との関係から、移動についてはフェリーで行っている。フェリー移動には半日要するため、緊急性のあるジョブコーチ支援をするにあたっては飛行機で移動し、宿泊も必要な場合がある。地域によって、交通手段が様々であるため、雇用安定や旅費規定も含め、地域の実情に合わせた支出ができる仕組みづくりを強く希望されていた。

ネットワーク

就労移行支援事業所は、奄美群島に2カ所のみ。「あしたば園」以外の一カ所は、最近できたばかり。自立支援協議会が制度化される以前から「あしたば園」「のぞみ園」（児童デイサービス）「チャレンジサポート奄美」（相談支援事業）は既にネットワークを形成しており、奄美地区地域自立支援協議会でも中心的役割を果たしている。事務局は、行政・相談支援事業所（3事業所）。奄美地区地域自立支援協議会には、「就労支援ネットワーク会議」という名称の就労部会があり、ハローワークが代表幹事であり、就労系の訓練施設、行政、教育、相談支援事業所、あまみ障害者就業・生活支援センターなどが参加しており、情報共有や研修会を行いながら、ネットワークづくりに役立っている。

また、あまみ障害者就業・生活支援センター（2013年12月19日現在で、187名が登録）の置かれている鹿児島県は、9つの保健福祉圏域に分かれており、障害者就業・生活支援センターは、かごしま、おおすみ、あいらいさ、あまみ、なんさつの順で開設し現在5カ所である。あまみの圏域においては、奄美市・龍郷町・大和村・宇検村・瀬戸内町・喜界町（離島）、徳之島町・天城町・伊仙町（離島）、和泊町・知名町（離島）、与論町（離島）の1市9町2村を管轄エリアとしている。

島内での就労継続B型事業所、就労移行支援事業所などとの連携はできている。島内はもとより、離島の就職希望者も多く現場での担当者も就労へ向けての支援の思いが強い。だが、離島間の移動手段の問題からタイムリーに動くことが難しいと言い、職場・実習の開拓、定着支援への支援形態の課題は多い。支援体制のネットワーク作りが今後の課題になってくる。

登録者・利用者は様々な企業に就労しているが、調査の際に「有限会社奄美マイカーセンター」を見学させていただき、喜元代表取締役からお話を伺った。

<有限会社 奄美マイカーセンター>

「あしたば園」を通じて知的障害のある方を雇用している。ご本人は、就労から1年3ヶ月経過し、

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

洗車・車内清掃・ワックスがけを行っている。企業として初めての障害者雇用だった。雇用条件は最低賃金、9時30分～17時の勤務で、土日休み。バスを利用して通勤しており、会社までは1時間ほどかかる。現場では指導担当者を設け、就労支援員と連携をして対応し、問題なく就労継続をしている。様々な作業員から指示を受けて混乱することもあったが、現在は、他の作業員から指示を受けている旨を伝え、指示した従業員に優先順位をつけてもらうことで安定している。仕事は一生懸命に取り組んでおり休まない、と会社からの評価も高い。

利用者の依頼は？

「あしたば園」の利用者は、養護学校からの新卒が多い。ただ、養護学校は奄美群島内で1カ所しかない。奄美大島以外の島から来る生徒は児童入所施設を利用しながら、学校に通う。以前は、学校からの一般就労者はほとんどいなかったが、ここ数年は毎年3～4名の就労者が出ているとのこと。「あしたば園」には学校から就労できなかった生徒が利用することになる。また、相談支援事業所、普通高校や定時制高校、就業・生活支援センター、市役所のケースワーカーからの紹介もある。就労継続支援事業B型から就労移行支援事業への事業移行は行っていない。

利用者補充は課題となっており、解決策として、利用者状況に応じて年度始めに定員を変更することになっているそうだ。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先はハローワークからの求人もあるが、独自に開拓することも多い。特に、就業・生活支援センターを設立するまでは、就労支援員や理事長が職場開拓を行うことも多かった。病院や福祉施設などの清掃・クリーニングなどの業務が多い。

労働条件として、就労先はすべて最低賃金（654円）をクリアしている。これまで、労働時間が週30時間以上の職場がほとんどだったが、2012年度の就労者から短時間労働で就労する人も出てきている。本人の特性に合わせて短時間労働を選んだとのことだった。

就労先を選ぶ際には、自宅からの通勤のし易さも重視する。島内にバスはあるが、便がよいとは言えず、就労者によっては、保護者が送り迎えをするケースもあったそうだ。就労先にかかわる課題としては通勤が一番大きいようだった。グループホームもまだ少なく、児童の入所施設の寮をショートステイの場所として利用している方もいる。

以前は、障害者の就労について話をすると、「健常者でも仕事がないのに」という反応が多かったが、徐々に就労者が出て行く事で、そうした考えが払拭されてきたそうだ。

就労支援での連携機関

「あしたば園」は、ハローワークやあまみ障害者就業・生活支援センターと連携を取りながら定着支援を行っている。就業・生活支援センターは同じ法人が運営していることもあり、連携は取りやすい様子だった。ハローワークと隣接していることもあり、求職者相談や新規開拓等における連携は密に行っている。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

生活支援での連携機関

相談支援事業所やグループホームと連携を取っている。相談支援事業所の「チャレンジサポート奄美」は、余暇支援などなかなか「あしたば園」や就業・生活支援センターで行えていない支援を引き受けている。また金銭管理については社協とも連携をとっている。

個別事例1

養護学校からスーパーの総菜部に一般就労したが、仕事のスピードについていけず、離職。学校からの紹介で「あしたば園」を利用した知的障害の男性。「あしたば園」での作業と外部での実習を通じて、徐々に伸びていった。本人自身が、サービス業での就職を希望していたこともあり、職場開拓した特別養護老人ホームに就職。清掃作業や介護補助を行っている。対人スキルが高く、いつも笑顔で仕事自体は問題ないものの、就労場所が自宅から20キロ先にあり、勤務が始まる朝7時に到着するバスもなかったため、最初の1年間は両親が勤務先まで車で送っていた。その後本人はバイクの免許を取り、自力で通勤できている。仕事自体は問題ないため、現在は時折巡回を行う程度の支援になっている。ただ、家族が多く、本人は自分の給料を家族に渡すこともあり、自分の為にお金を貯めることができなかったため、事業所と連携し、貯蓄することを提案し実施している。

個別事例2

養護学校から就職し、10年働いていたが、上司が変わることでいじめがあり、離職。母親は精神科に入院中で、本人は叔母の家族と同居している。離職後に叔母から就職を早くしてほしいという依頼があり、「あしたば園」を利用。10年働いていたこともあって、他の利用者の模範となるような仕事ぶりだった。叔母からの要請もあり、本人の準備性も高いため、12月に利用して2月にトライアル雇用となった。実習を行った会社からも3日目で気に入られた。型枠結束や型枠清掃の作業を行っている。現在は時折巡回を行う程度の支援を行っている。「あしたば園」のイベントにも参加しており、大きな問題なく作業は継続できている。しかし、就労後にお金の管理に課題があることが判明した。キャッシュカードで引き出して使ってしまうことが頻繁にあり、金銭管理について本人と話を何度か繰り返し、現在は本人の叔母がお金の管理を行っている。

個別事例3

看護福祉専門学校に入学したが、勉強についていけず、中退。その時は手帳を持っていなかったが、「あしたば園」を利用中に手帳を取得した男性。「あしたば園」を利用している際に職員に対する暴言等があったものの、仕事を行う能力は高かった。1年程度利用して、病院関係の介護補助業務に就職。会社からどこに障害があるのか、と言われるほどで、一年ほど就労を継続していたが、男性職員がいる時には何の問題もなかったものの、人事異動で職場が女性職員のみになった際、暴言が始まった。就労支援員がジョブコーチとして介入したものの、離職。その後、他法人が運営する就労継続支援事業B型を利用しながら、就業・生活支援センターに登録し、養殖の補助仕事に就職。問題なく就労継続できていたものの、本人が自分で癲癇の薬を飲んでいてという話をした際、ちょうど癲癇発作で自動車事故が起きたニュースが大きく取り上げられていた時期でもあり、事業主から仕事を辞めてほしいと言われ、離職。

第4章ヒアリング調査 第3節事業所の併設

現在はリネン関係の職場に再就職している。

個別事例4

市のケースワーカーから紹介された41歳男性。もともと就職をしていたものの、忙しくなると仕事を休んでしまうという状況があった。また、本人には糖尿病も持病としてあった。「あしたば園」を1年弱利用。利用中も時々休むことがあったものの戦力として作業を行っていた。スーパーでの仕事に就職したが、本人の仕事に対するモチベーションは低く、同居している兄が「本人には働く能力がない」と言って離職をさせようと動き出した。店舗にも来て、談判していった。本人は、当時は療育手帳しか持っていなかったが、現在は精神障害の手帳も所持している。（兄も精神保健福祉手帳を所持するようになった）その後、本人は離職。他法人が運営する就労継続支援事業B型を数カ所利用し、「あしたば園」を再度利用していたが、他の人に誘われて、新規に立ち上がる就労継続支援事業B型を利用。グループホームに入居しながら通所を継続している。

就労準備訓練の重要性は？

本人次第だと思うが、「あしたば園」としては、過去の経験から焦って就職させてすぐに離職することもあることから、十分な訓練を行うことが大切だと考えている。就業・生活支援センターではそこまで訓練ができるわけではないが、アセスメントと本人の希望に基づき、実習をすることで見極めをしている。就労移行支援事業でも就業・生活支援センターでも企業での実習は重要だと考えている。

定着支援はマンパワーの問題か？

現在、就職者の数もそこまで多いわけではないため、定着支援は大きな負担にはなっていない。それよりも、法人としては離島での就職者に対する支援にかかる経費や支援方法の方が大きな課題となっている。

支援員の異動の影響は？

現状で、支援員が異動することはほとんどない。今後、異動するとしても、「あしたば園」の就労支援員と就業・生活支援センターの支援員とが交代するようになると考えている。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

現在はボランティア的に行っている状況のため、あった方がよい。訓練時点で関わっていた人がその後も関わっていくことが重要ではないか。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

第4節 独自の職場定着支援

社会福祉法人 はるにれの里
就労移行支援事業所 あるば

調査日：2012年11月14日

住所：〒061-3241 北海道石狩市新港西1丁目719-10

ホームページ：<http://www.harunire.or.jp/alba/index.html>

主たる対象者：知的障害者・発達障害者

調査者：橋本委員・勝田委員・三田地委員・茂泉調査員

対応者：吉岡所長

事業所の成り立ち

法人は親の会が設立。法人設立以前から自閉症のある子供たちに対する児童デイケアを行っていたが、子供たちが成長するにつれ、成人施設設立の運動を行うようになった。1986年に正式に法人認可を受け、石狩市を中心に入所施設や通所授産施設などを展開。2002年に独自の定着支援事業として「就労援助室あるば」をスタート。「あるば」はアイヌ語で「行方」を意味している。当初は通所授産施設の石狩新港分場であり、施設からの就労者をフォローしていた。2006年10月の自立支援法完全施行後に、就労移行支援事業所へと移行。「就労支援室あるば」は定着支援事業としてそのまま継続し、外部からの就労者も受け入れることとした。

事業所の概要

事業所自体は就労移行支援事業と就労援助室の2事業で構成される。事業所は石狩市の工場地帯にあり、近くを通るバスは朝夕に数本しかない。通所には不便な場所だが、利用者は訓練に集中できている。

就労移行支援事業の定員20名で、調査時は21名が利用。主として知的障害や発達障害のある方が利用している。職員数は9名。3名が就労支援員で、全員1号ジョブコーチの資格を持っている。設立からの就労者は53名、就労移行支援事業からの就労者は49名。毎年就労者がでており、徐々にその数は増加している。これまでの離職者は3名。作業室では軽作業を中心に、SSTなどの講座、企業実習も行っている。作業室の中は、スケジュール等が示されていながらも、一般企業では雑多な視覚刺激の中から自分の仕事に必要なものだけを選択的に見る必要があることを踏まえ、スケジュールの周辺に無関係な情報を貼っておくようにしている。また、利用者の人が自分でホワイトボードに雑感を書き込んでいることもあり、面談の際にその書き込みについて面談の際に話を聞くとのことだった。

就労援助室は3名体制。就労者と私的契約をして支援を行う。サービスは、Aプラン（毎週1回程度の職場訪問など、一月7500円）、Bプラン（毎月2回程度の職場訪問など、一月5000円）、Cプラン（毎月1回程度の職場訪問など、一月2500円）。その他、交通費など実費が掛かる。また、サービス回数を超えて訪問等が必要な場合は、1回あたり1000円＋実費がかかる。Cプランを利用する人は、「あるば」

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

から就労した人が多い。また、就労援助室には石狩市から一人当たり毎月 2500 円の補助がでているとのことだった。ただ、就労援助室の経営は常に赤字であり、就労移行支援事業から一般就労をして 6 ヶ月経過以降の質の高い職場定着を図るべく、「障がい者就労定着支援事業（仮称）」の創設を提案されていた。

ネットワーク

石狩市の人口は約 6 万 6 千人。石狩市の就労移行支援事業所は「あるば」一カ所。石狩市の自立支援協議会の就労支援部会に参加し、吉岡所長が部会の代表になっている。部会には、就労継続 A 型・就労継続 B 型・生活介護事業所・地域活動支援センター・保護者・中小企業家同友会が参加している。「あるば」の対象者は知的障害者と発達障害者だが、精神障害者については、札幌に事業所が多いため、札幌の事業所を紹介してもらっているとのことだった。

また、同一法人で障がい者就業・生活支援センター「のいける」を運営している。「のいける」の支援範囲は非常に広く、札幌市を取り囲むように、石狩市～江別市～北広島市～恵庭市～千歳市という障害福祉圏域を対象としている。最長で 60 キロ程度の往復となるが、交通量が多いと、2 時間半掛かる距離を移動しなければならないため、必要な支援を行う際にほぼ一日掛かることがあり得る。「あるば」は定着支援を独自に行っているため、定着支援に関して基本的には「のいける」との連携は行っていない。

利用者の依頼は？

近隣にある札幌高等特別支援学校の卒業生が多い。ただ、ここ 2～3 年で小樽・銭函・余市などに特別支援学校が増え、そうした学校からの卒業生も利用している。ただ、特別支援学校からの利用者は例年ほぼ同じぐらいの人数。学校を卒業後に離職して利用する人や、ケースワーカー、就業・生活支援センター、相談支援事業所からの利用者もいる。年度途中の利用者補充が課題となっており、就労者が出ることで定員が割れることもある。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労支援員がハローワークなどで探すこともあるが、口コミで求人がくることが多い。自宅近くの就労先をなるべく探すようにしているそう。製造業やスーパーの品出しなど職種は様々だが、最近は福祉や医療関係の仕事が増えている。また、これまで、就労継続支援事業 A 型に 7 名就労したが、定着支援は行っていない。就労当初は最賃除外の人でも、定着支援を行いながら、最賃（北海道は 719 円）をクリアするように働きかけている。

就労支援での連携機関

就労後は私的契約を結ぶことで「あるば」の就労援助室が支援を継続する。就業・生活支援センター「のいける」への登録は無料だが、「あるば」の就労援助室は有料であるため、就労時に契約を結ぶ際は二つの事業所の違いについて説明をした上でどちらの支援にするか決め手もらうとのこと。就労後のフォローが必要な人は就労援助室を利用することが多い。他の事業所から就労後の定着支援を就労援助室にお願いしたいと言われることはあまりない様子。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

生活支援での連携機関

生活面については、相談支援事業所やグループホームとの連携をはかっている。法人自体が30件のグループホームを運営しており、法人のグループホームを利用している人もいれば、別法人のグループホームを利用している人もいる。医療機関との連携はあまりなく、ケースバイケースで連携をはかるとのことだった。

個別事例1

発達障害と軽度の知的障害のある男性。養護学校を卒業し、「あるば」を1年半利用。スーパーに就職し、品出しを行っていた。ジョブコーチ支援を3ヶ月ほぼ毎日行い、徐々に、月に一度の支援だけで問題なくなっていた。家庭に連絡を入れたところ、最近残業が増え、ポップ書きなど本人が苦手な仕事が増えてきているようで本人が困っているようだと話があり、就労援助室とCプランで契約を結んだ。会社へ巡回に行った際に、話を聞いたところ、仕事上の課題は大した問題ではなく、全く別な話をされた。他の従業員から10万円単位でお金を借りているとのことだった。本人と話したところ、携帯電話の出会い系サイトからの架空請求を真に受けて不安になったのだそう。家庭ではそのような話はできなかったとのことで、その場で本人に架空請求について話をしたが中々納得せず、一週間後に再度話をすることにした。幸い、お金はまだ振り込んでおらず、請求期限を過ぎても何事もなかったことで本人も安心したそう。会社としては、社内での金銭トラブルということもあり、離職の話も出たが、定着支援の契約を結んだこと、定着支援を継続して行っていくことを伝え、もう一度同様なことがあれば離職とし、就労を継続することになった。本人との約束で、家族にはこの話は伝えないことにしている。この毛ケースを基に、「あるば」において消費者金融の社員を講師に招き、借金に関わる講座をしてもらうようになった。

個別事例2

高等養護学校からお菓子製造会社に就職。定着支援を就労援助室が引き受けた。プランはC。当初、雇用されている障害者は本人だけだったが、5年間まじめに働いていたが、途中で採用された高機能自閉症のある同僚にススキノに誘われ、メイドカフェに行ったところ、その後、本人は頻繁に行くようになった。そして、会社の人の財布から繰り返しお金を盗むようになった。保護者同席でお金を返していたものの、何度も繰り返されるため、会社としても警察を呼んで、警察から本人に注意をしてもらうことも行った。しかし、効果はなく、本人は、ススキノで無銭飲食をして逮捕された。釈放後も、本人はメイドカフェで働きたいと述べており、支援を継続中に失踪してしまった。ススキノを始め、道内を探し、結局は日雇い労働者になっていたところを保護。相談支援事業所とも連携し、グループホームへ入居して会社へ通勤していたが、うまく行かず離職。現在は、就労継続支援事業B型の事業所に通所中。この間、1年が経過していたが、会社としては、それまでの仕事ぶりから本人の離職を中々進めたがらず、離職後も、本人の状態が改善するようであれば再度雇用を考えたいと言ってくれているとのことだった。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

就労準備訓練の重要性は？

重要だと考える。法人が元々発達障害の方に対する専門性を持っており、早期療育段階からルールに従って活動する方法やコミュニケーションなどを指導している。そのため、療育を踏まえて利用した人については、就労移行支援事業所での2年間はアセスメントの期間と見なすことができ、就労してからの困り感も少ない。しかし、「あるば」に途中から利用した人に対しては、療育段階の支援からスタートする必要が出てくる。

支援員の異動の影響は？

特に、発達障害のある人にとっては支援員の異動がない方がよい。就業・生活支援センターを勧めることもあるが、「あるば」利用者で実際に登録した人は少ない。就労移行支援事業所「あるば」では主たる担当はいるものの、基本的には全員で全ての利用者を見るようにしている。

就労援助室の職員は、就労移行支援事業を経験した上で就労援助室の職員となる。初めての職員の場合、当初は就労者の支援を三人のチームで開始し、徐々に一人で支援ができるようにしている。困難ケースは吉岡所長が対応するようにしているとのことだった。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

特定非営利活動法人 東松山障害者就労支援センター

調査日：2013年1月10日

東松山市就労支援センターZAC

障害者就業・生活支援センターZAC

多機能型事業所就労支援センターZAC

住所：〒355-0013 埼玉県東松山市小松原町 17-19

障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター

住所：〒355-0028 埼玉県東松山市箭弓町 1-11-7 ハイムグランデ東松山 1階

主たる対象者：4 障害

調査者：石原委員・穂本委員・三田地委員・茂泉調査員

対応者：若尾理事・リレーションシップセンター弘瀬室長・就労支援センターZAC 本間サービス管理責任者

事業所の成り立ちと概要

2000年に厚生労働省と東松山市の人事交流があった際、就労支援の推進に関わる話題が出たことを受け、当時の市長が就労支援の強化を決断し、市として「就労支援センター」の設置を推進した。設置に向けて協議会を設立し、東松山市内の社会福祉法人や作業所、当事者団体が参加し、あり方を検討した。その翌年、「東松山市障害者就労支援センター」が開設された。当初は任意団体だったが、2002年11月に特定非営利活動法人格を取得。2003年4月から障害者就業・生活支援センターを受託し、本格的に事業が展開されていった。

その後、地域の就労ニーズを集約する形で事業を展開し、現在、地域の就労支援を包括的に行なう事業を行なっている。事業部門として、「センター事業部」（東松山市就労支援センター、障害者就業・生活支援センター、仕事開発事業）、「アセスメント事業部」（障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター、ジョブコーチセンター（開所予定））、「施設事業部」（就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所）の3部門がある。

東松山市は人口約10万人だが、福祉施設が多く、グループホーム等も多い。「東松山障害者就労支援センター」は当初は精神障害者対象のデイケアや小規模作業所も運営していたが、2009年に法人全体の事業を見直し、18名定員の就労移行支援事業と20名定員の就労継続支援事業B型に再編した。当初は知的障害者の利用が全体の90%を占めていたが、徐々に精神障害者が増え、現在では70%～80%が精神障害のある利用者となっている。就労移行支援事業からの就労者は、2009年度は11名、2010年度は13名、2011年度は6名、2012年度（調査時点）は17名。離職者は延べ6名だが、内4名はトライアル雇用中の離職、2名は同じ人が繰り返し離職したケース。実質、約4年間で1名しか離職していない。また、就労継続支援事業B型からの就労者もコンスタントに2～3名いる。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

センター事業部の2つの就労支援機関でも、総就労者の約70%が定着しており、2011年度の離職者は1名のみ。2008年度から2010年度の3年間でも1年未満の離職率は11%程度。就労後1年未満で離職するケースは非常に少ないとのことだった。

安定した就労継続の鍵となるのがアセスメントであり、そのために法人内で「アセスメント事業部」を立ち上げ、2012年4月から「障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター」を東松山駅前に設置し、第一次スクリーニング機能を持たせるようにしている。この事業には公的補助金等は付いておらず、完全な法人独自事業で運営されており、支援センター職員や就労移行支援事業所の職員がスクリーニングとアセスメントを行っている。

ネットワーク

設立の経過からも分かる通り、東松山市の地域資源とうまく連携を取りながら事業を運営している。自立支援協議会だけでなく、市の特別支援学校の進路支援連絡会議にも参加している。また、埼玉県レベルでも障害者雇用サポートセンターやさいたま障害者就業サポート研究会（サンライズの会）とも連携を図っている。障害者就業・生活支援センターの連絡会議等にも参加し、県内10カ所あるセンター間でアセスメント方法が異なる状況を是正すべく、共通のアセスメントシートを使用することを提案し、実施している。

登録者・利用者は様々な企業に就労しているが、調査の際に近隣にある「株式会社エム・エル・エス」を見学させていただき、宮腰常務取締役・関部長・岡本グループマネージャーからお話を伺った。

<株式会社エム・エル・エス>

株式会社松屋フーズの特例子会社。2000年4月24日に設立し、2001年12月に特例子会社として認可された。調査時点で社員は120名。内、障害を持つ社員が56名。仕事は、ランドリー事業（店舗で使用する制服やおしぼり、マットなどの洗濯）、リサイクル事業（店舗で使用する厨房機器や備品の修理と洗浄）、洗剤事業（店舗で使用する洗剤の容器への小分け）、生花栽培事業（店舗に飾る生花の栽培）を行なっている。

雇用に際しては、作業自体を細分化し、障害程度の重い人や麻痺がある人でも仕事ができるように工夫している。社員の中には高齢で足元がおぼつかなくなってきた人もいるが、その人については座り作業で仕事ができるようにしている。作業現場は広く、大型の洗濯機や乾燥機、プレス機などがあり、説明を受けなければ、従業員の半数が障害者だとは全く気が付かないほどだった。午前と午後の業務をなるべく違うものにするすることで、仕事に飽きが来ないようにしているとのこと。

勤務時間は、9時～16時30分。ほとんどの社員がこの時間帯で勤務しているが、本人の状況から短時間勤務をしている人もいる。全員埼玉県の最低賃金（771円）以上で雇用されている。また、毎月一回は現場の社員が本人と面談をする機会を作ると共に、3ヶ月に一度の契約面談の際には、常務取締役が必ず全社員の面談を行い、本人の話を聞く事にしている。株式会社松屋フーズ自体にも社員相談ダイヤルというシステムがあり、要望や苦情などを電話で一年中24時間受け付けている。

障害のある社員は知的障害者が多いものの、身体障害の方もおり、当初は車椅子を使っていたが、仕事をするうちに、杖を使わずに自力歩行が出来るようになった人もいる。株式会社松屋フーズは創立時

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

点から、家族だと思って社員と付き合う、という方針があり、障害のあるなしに関わらず、アットホームな雰囲気の仕事ができるように配慮されていた。障害のない社員については、障害に関わる講習会などを入社前に行なうことはなく、仕事を行ないながら、障害のある社員との接し方などを学んでもらっている。社員でバーベキュー大会を行ったり、「サンライズの会」に参加している他の特例子会社の社員と合同でレクリエーションをしたりする事もある。

障害のある社員は東武東上線を利用し、森林公園駅から送迎バスで通勤するケースが多いが、車で通勤している人も2名ほどいるとのこと。遠くから通勤する人が増えてきていたが、2011年の震災を機になるべく近くに住んでいる人を雇用したいと考えるようになった。今後は、松屋の各店舗で障害者雇用が出来るようにしていきたいとおっしゃっていた。

これまでの離職者は3名のみ。東松山就労支援センターが定着支援をしている従業員は30名強と非常に多く、3名体制で巡回を行なっている。勤務時間内は基本的に会社が対応し、生活面などについて対応をしてもらっているとのことだった。

利用者の依頼は？

現在、「障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター」でのスクリーニングとアセスメントを踏まえて、就労移行支援事業所や就業・生活支援センターへと振り分けをするシステムを構築しており、本人がリレーションシップセンターへ直接問い合わせをするケースが多い。アセスメントを希望して、特別支援学校からリレーションシップセンターに問い合わせが来ることはあるが、特別支援学校から直ぐに就労移行支援事業所を利用するケースはほとんどない。また、埼玉県は高校入学試験を廃止した時期があり、その結果、一般校を卒業した生徒からアセスメントの問い合わせが多くなっているとのこと。

現在、就労移行支援事業所の利用者数は20名。定員を割っている状態だが、あくまでも一般就労が事業の主眼であり、アセスメントの結果として就労移行支援サービスを利用する必要がないと判断された人まで利用させるのは本末転倒だと考えているため、定員を割っている状態については大きな課題だとはみなしていないとのことだった。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先については、埼玉県全体の雇用率が低い事もあって、行政が力を入れている。また、企業やハローワークからの求人情報もあり、就労支援スタッフのネットワークから求人情報が入ってくることもある。現在、雇用先の開拓をする必要はほとんどない。

就労先を選ぶ際には、マッチングを重視している。また、会社自体のアセスメントも行なうことで、継続雇用が可能な体制をとっている会社を選んでいる。週30時間以上の雇用が多く、地域的にもフルタイムで雇用されるケースが多いとのこと。ただ、人によっては、週20時間で雇用されている場合もあるそう。就労継続支援事業A型への就労はない。

就労支援での連携機関

実際の就労支援に当たっては、法人内の就労支援機関で連携を図り、定期的に会議を開催している。2週に一度、全事業の代表者で構成される「戦略会議」。月1回、センター事業部会議、就労移行支援事業

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

所会議、就労継続支援事業所会議、就業・生活支援センター会議。隔月1回、幹部のみの「経営会議」。年に2回、法人全体会議。

リレーションシップセンターのスタッフは、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所を訪問するだけでなく、就労移行支援事業所会議と就労継続支援事業所会議に毎回参加し、複数の視点から利用者評価が出来るようにしている。

リレーションシップセンターは18時30分まで開所しているため、時折、就労者が立寄って話をしていく事もあるようだ。

しっかりとしたアセスメントを行えていない支援機関から就労した人について支援を依頼されることがあり、アセスメントの方法と質を統一して、就労支援センターの底上げを図っていく事が今後の課題となっている。

生活支援での連携機関

生活支援については、「東松山市総合福祉エリア」と連携を図っている。

個別事例

精神障害のある30代後半の人。生活保護課から依頼を受け、就労移行支援事業所を利用。保護者も生活保護を受給しており、借金等があると聞いていたが、社会福祉協議会・権利擁護機関・相談支援事業所が関わり、安定して通所出来ていた。作業能力は高く、1年ほど利用して就職。しかし、就労後、会社から様子がおかしいと言う連絡があり、お金の使い方にルーズな様子が見られてきた。話を聞くと次から次へとお金を使っている様子がある。本人と話し合いを持ち、世帯分離をしたものの、就職後1年経った最近も本社から支援員に来てほしいとの連絡が入っており、就労継続が難しくなっている。

就労準備訓練の重要性は？

大切なのはアセスメントとマッチングだと考えている。

定着支援はマンパワーの問題か？

本人に対してはスクリーニングとアセスメントをしっかり行なうことで、定着支援の労力はかなり低減される。また、マッチングの際に企業の体制をしっかり把握しておくことも重要。職員の育成という観点からもアセスメントの様式を統一し、共通言語を使って会話できるようにすることで、支援の効率は上がる。

支援員の異動の影響は？

就労者単位の担当ではなく、企業単位で担当制を引いており、異動はあるものの定着支援の際には2人で動くようにしているため大きな問題はない。また、リレーションシップセンターでのスクリーニングとアセスメントに基づき、法人全体で登録者や利用者を把握できるようにしている。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

定着支援事業という点では何とも言えないが、今後の雇用率の上昇を鑑み、求人が増加することを踏まえれば、就労前のアセスメントに力を入れることが重要だと考える。福祉的事業というよりも、企業を支援する機関の重要性が今後大きくなり、企業を支援することで安定した雇用の継続が図れるのではないか。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

社会福祉法人 ドリームヴィ

調査日：2013年1月18日

工房ヴィ

就労支援センター北

住所：〒114-0034 東京都北区上十条 2-1-12

フロムヴィ

住所：〒114-0023 東京都北区滝野川 7-7-7

ホームページ：www.dream-v.or.jp/

主たる対象者：知的障害

調査者：山崎委員・穂本委員・三田地委員

対応者：小島理事長・嶋事務局長、（就労支援センター北）永井コーディネーター・横山コーディネーター・谷ジョブコーチ、（フロムヴィ）佐野サービス管理責任者

法人の成り立ちと概要

1985年頃に王子養護学校に赴任した小島理事長は仲間の職員と共に、可能な限り多くの生徒を、重度の障害をもつ生徒も社会に出していきたいという理念の下で企業開拓を行い、中小企業だけでなく、地域の保育園や大学の生協までアプローチし、60%～70%近い生徒の一般就労を実現していった。その後14年間王子養護学校で勤務し、多くの生徒が一般就労をしていく。しかし、卒業後に就労した生徒の支援の在り方はまだ確立しておらず、制度上の支援もない中、1995年から毎月第三金曜日の夜に十条駅近くの喫茶店に気軽に立ち寄れる場所を求めた。この取り組みは「金曜クラブ」として現在まで継続している。就労後の支援の重要性を認識し、1999年2月に「王子養護学校の卒業生を支援する会」を立ち上げ、フランス語で「暮らし」を意味する「VIE」（ヴィ）から「ヴィの会」と名付けた。その後、1999年4月に「有限会社ヴィ王子」を、2003年には「社会福祉法人ドリームヴィ」を設立。社会福祉法人として、「就労支援センター北」、「工房ヴィ」（就労移行支援事業・就労継続支援事業B型）、「ドリームハウス」（グループホーム1カ所／ケアホーム5カ所）、「フロムヴィ」（就労移行支援事業）など、ニーズに応じた事業を先駆的に展開してきている。

<有限会社ヴィ王子>

卒業生の保護者を交えて話した際に、立ち寄る場所が必要だということになり、当初は高齢者向けの配食と喫茶でもと考えていた。その頃、ヤマト財団が銀座にスワンベーカーリーの開店を行う、という新聞記事を目にし、実際に見学をして、卒業生を雇用してもらった。じっくりベーカーリーについて学び、自分たちもベーカーリーを開始させてもらうことに決めた。ヤマト財団とのフランチャイズ交渉を開始したが、店舗の場所と売り上げの問題から中々進展しなかった。一日10万円以上の売り上げが必要という条件に対して、有限会社「ヴィ王子」を設立し、店舗での販売だけでなく、宅配販売・出張販売を行なうという提案をしたところ、財団が提案を評価し、交渉が成立、1999年5月より「スワンベーカーリー十

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

条店」として操業開始した。フランチャイズ後は、厚生労働省や北区役所、東京都庁にも出張販売を行い、霞が関店（2004年4月）・赤羽店（2005年5月）と店舗も拡大していった。小島理事長は、特段営業をしたわけではないが、種をまくことで広がっていった、と表現されていた。

また、「就労支援センター北」に相談に来ていた高齢の身体障害者の話を受け、地域で必要としている仕事を地域の人の力を借りながらやれるようにと 2004 年からメール便の宅配と古書の中間買取作業も行うことにした。

有限会社の維持には相当の経営努力が必要とされるが、フード部門で障害者雇用の拡大を検討していた全日空が見学に来た際、是非コラボができたらしと持ちかけ、特例子会社としてグループの傘下に入ることによって話が進んだ。経営基盤をしっかりとさせたい「ヴィ王子」とフード関係で雇用拡大していきたいという全日空とのニーズが合致したのだった。その結果、2011 年 4 月に傘下に入り、経営的にも安定してきている。現在、「ヴィ王子」では障害者がフード部門で 18 人、集配事業で 3 名が雇用されている。

<社会福祉法人ドリームヴィ>

有限会社を経営する中で「ヴィ王子」だけではパンを作りきれなくなり、また、養護学校を卒業したが企業での就職は難しい生徒や企業終了をしたものの上手く続かなかった人たちの日中活動の場が必要であることから、2003 年に社会福祉法人を立ち上げ、「通所授産施設工房ヴィ」（現在は、8 名定員の就労移行支援事業と 12 名定員の就労継続支援事業 B 型）の運営を開始した。事業所ではパンの製造と軽作業を行っている。「工房ヴィ」は 3 階建てのビルで、1 階部分でベーカリーとカフェを運営し、2 階は食堂、3 階は軽作業の作業場となっている。

社会福祉法人を設立するに当たり、土台の「ヴィの会」での話し合いから、緊急時の対応ができる場が必要だという話を受けて、就労者対象のグループホームと体験宿泊の場を 2003 年に設立。その後、様々なニーズに応えるべく、ケアホーム 5 カ所、短期入所 2 カ所、居宅介護事業・地域生活支援事業 1 カ所と事業を徐々に拡大していった。調査の際もグループホームとケアホームを見学させてもらい、最重度の知的障害を持つ人から軽度の人まで丁寧に支援を行っている様子を拝見させてもらった。最終的な看取りの場も今後必要となるのではないかと考え、事業を検討中だとのこと。

また、2001 年に北区から受託していた就労支援センター事業も社会福祉法人の事業に組み込み、「就労支援センター北」と「工房ヴィ」、「ヴィ王子」の連携の中で、地域の就労ニーズに対応するようになった。

「工房ヴィ」は 2006 年 10 月の障害者自立支援法施行に伴い、就労移行支援事業と就労継続支援事業 B 型の多機能型事業所へと事業移行したが、より多くの人々が一般就労を果たすためには、多機能型ではなく、就労移行支援に特化した事業所が必要ではないかと考え、2011 年 1 月に就労移行支援事業所「フロムヴィ」を開設した。定員 20 名で、調査時までの就労者は 23 名。離職者はいない。開所から 2 年になるが、開所当時からの利用者で現在も利用中は 4 名のみ。ビルの 1 階と 2 階を事業所とし、1 階ではスワンベーカリー十条店のパンの販売と喫茶、2 階では古書の回収・整理・査定の仕事を行い、ビルの清掃やパソコンの基本講習も行っている。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

ネットワーク

法人全体で地域の就労支援ネットワークを形成している。精神障害のある人や発達障害のある人は、赤羽にある NPO 法人「わくわくかん」が支援を行っており、障害種別で役割分担ができています。また、北区障害者就労支援連絡会には毎回参加し、事業所のノウハウについて情報交換を行っている。

利用者の依頼は？

北区在住の人が相談に来た場合、必ず、就労支援センター北で相談を受け、本人の状況に応じて、スワンベーカーリーで委託訓練を行ったり、フロムヴィイを利用したりと振り分けをしている。その上で、職場開拓を踏まえて、就職への支援を行っている。

フロムヴィイには板橋区・文京区・荒川区からの利用者もあり、区から利用希望の連絡を受け、実習を踏まえて利用している。また、養護学校や特別支援学校で就職に結びつかなかった生徒が利用することもある。ただ、フロムヴィイの利用者の 90%は離職者。一度就労経験があるため、就職のイメージを既に持っている人が多く、体験実習をそれほど多く行う必要はないとのことだった。就職はタイミング次第の部分もあり、利用者の補充が追いつかないこともあり、課題となっている。調査時も 20 名定員に対して利用者が 18 名だった。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

既に雇用している企業とのつながりから求人が来ることが多い。また、フロムヴィイでは、離職者が多いことから、毎月本人が職安に行った際に検索して求人票を持ってくることもある。就労支援センター北が職場開拓を行っているため、フロムヴィイが職場開拓を行うことはほとんどない。

就労先を選ぶ際には、基本的には本人の希望に基づいており、作業中の本人の様子と就労支援センター北の職員の見立てとを合わせてマッチングを行っている。就職先は、労働時間 20～30 時間の企業が多く、就労継続支援事業 A 型への就職者はいない。就労者の中には東戸塚や舞浜、久喜まで通勤している人もいます。

就労支援での連携機関

フロムヴィイは就労支援センター北と主として連携を取っているが、北区以外から利用している人などの場合、フロムヴィイの就労支援員が主として就労～定着支援を行うこともある。基本的には、就労当初は巡回を頻繁に行うが、徐々に会社や本人からの連絡に応じて巡回を行うことにしている。

法人として、「金曜クラブ」に代表されるリフレッシュ支援に力を入れており、ヨガ教室・カラオケクラブ・書道クラブ・ランニングクラブなどを月に 1 回～2 回行っている。また、工房ヴィイの 1 階カフェ部分は就労支援センター北の相談場所にもなっており、就労者が仕事帰りに立ち寄ってコーヒーを飲みながら話をしていくこともある。

生活支援での連携機関

就労支援センター北は生活支援も行っている。フロムヴィイは、就労支援センター北や福祉事務所だけでなく、金銭管理に課題がある人については権利擁護センターと連携を図っている。また、法人内のグ

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

ループホームは就労者を対象としており、ホームの世話人が就労場面を見学することもある。

個別事例

養護学校から就職した女性。法人内のケアホームを利用していた。社内ではパソコン業務やシュレッターといった事務補助業務に携わっていた。対人関係を築くのが難しいタイプだったが、当時の担当者が本人との信頼関係をしっかり築き、本人に合わせて毎日やるべきこと、1ヶ月でやるべきこと、3ヶ月でやるべきことといったスケジュールを作り、安定して就業していた。しかし、就職後4年目でその担当者が転勤となり、新しい担当者との関係がなかなか築けず、本人は何をしてよいかわからなくなった。そのうち、職場内でウォークマンがなくなるという事件が繰り返しあるようになり、社内でも本人が盗ったのではないかと噂になるようになった。グループホームの世話人が本人の養護学校時代の教員であり、何度か本人にアプローチしたが真相はつかめず、本人の部屋を見せてもらったところ、盗まれたウォークマンが発見された。本人は、「パソコン業務は辛かった」と述べており、離職することとなった。離職後、就労支援センター北から清掃の求人を紹介され、再就職。現在、就業して2年目。大きな問題もなく安定して就労を継続できている。

就労準備訓練の重要性は？

就労支援センター北では、遅刻をしない・挨拶を元気にする・根気よく仕事に取り組むといった基本的な部分や本人の適性を委託訓練を通じて見極めており、見極めの期間は大切だと考えている。

フロムヴィでは、離職者の利用が多いこともあり、就労準備性は既に持っている利用者が多い。ただ、離職の原因をしっかりと把握することが再就職する上で大切であり、本人から話を聞くだけでなく、作業を通じて離職の原因を見極めるようにしている。フロムヴィの利用者は基本的に仕事を頑張りすぎて離職してくるケースが多いため、無理をしないで行える仕事に就けるよう支援しており、フロムヴィでの作業においても本人が確実にできる作業を行ってもらっている。

定着支援はマンパワーの問題か？

就労支援センター北においても、フロムヴィにおいても、マンパワーは欲しい。特に、就労支援センターへの登録者は年々増え続けており、タイムリーな定着支援を行うためには、人的補充が急務となっている。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

定着支援が事業として制度に明示されるのは良いと思う。本人のことを良く知っている機関が継続的な支援を行うことが望ましい。そのためにはマンパワーの補充が必要となる。ただ、定着支援そのものについては、障害福祉というよりも、雇用対策に関わる問題だと思う。

その他

<株式会社ヴィ街なか>

障害を持つ人の高齢化、地域住民の高齢化を踏まえ、地域の人たちが気軽に立ち寄れる場所を作ろう

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

と考え、近隣の東京家政大学と連携して、十条駅近くにダイニング・貸しスタジオ・相談の三つの機能を持った場を共同出資で設立した。設立は2008年9月。ダイニングでは障害者が4名雇用されている。2名は一日6時間勤務、残りの2名は一日4時間勤務。

ビルの1階部分がダイニングになっており、オーガニック食材を使った和食を提供している。また、高齢者ふれあい食事会も実施し、北区在住の高齢者がランチを食べる企画もある。それまで家からほとんど出なかった高齢者が化粧をしてランチを食べに来るようになったりもしたそう。調査の際にランチをいただいた。玄米ご飯と揚げ出し豆腐のキノコあんかけのランチで非常に美味しかった。

2階部分が貸しスタジオと悩み相談を行っている。貸しスタジオではダンスや書道、絵画造形教室などの講座も行っている。調査の際は、子育てサークルが使用しており、地域に根差した場所となっていることが伺えた。

<金曜クラブ>

十条駅近くのカメラ屋の地下にある喫茶店で毎月第3金曜日の18時頃から20時頃まで実施されている。金曜クラブは既に170回を超えているそう。喫茶店の入り口には「金曜クラブ」の札が掛けてある。就労している障害者が三々五々集まり、好きな食べ物や飲み物を注文してその場にいる。まさに居場所だった。ほとんどが仕事帰りだと思われた。レジの近くにある紙に鉛筆で自分の名前を書き、食べたいものや飲みたいものを書いて注文する。ビールを飲んでいる人もいれば、パフェを食べている人もおり、周囲の人と全く話をせずに目を閉じている人もいた。来ている人の中には、毎回メモを取っている人もおり、その人のメモで開催回数が分かるらしい。支援者もそれぞれの人と話をしており、特にあれこれ司会進行など指示的なことはしない。学校の先生や保護者も参加していた。最後の20分程度で、誕生日の人が挨拶をし、学校からの行事の紹介があり、終了する。

調査の際に近くにいた5人の就労者に話を聞いた。どの人も王子養護学校出身で、勤続5年～10年以上だった。それぞれ、スーパーの精肉部門で働いている人、スーパーの野菜部門で働いている人、運送会社で働いている人、駅のコーヒーショップで働いている人、ファミリーレストランで働いている人だった。

駅のコーヒーショップで働いている人は、もともと別な店舗で仕事をしており、店舗閉鎖に伴い一度離職しそうになったが、仕事ぶりが認められて、現在の仕事場で仕事をしているとのことだった。

精肉部門で働いている人は、仕事場にこれこれこういう人がいるけれどもどうなる？といった質問を矢継ぎ早に聞いてきていた。本人に話を聞くと、就労当初は勤務日が少なかったため、時々、ヴィ王子の古書買取を手伝っていたが、支援者が会社と調整して勤務日を増やしてもらったのだとのこと。

野菜部門で働いている人と運送会社で働いている人は、時々一緒に映画を見に行ったり、水族館に遊びに行ったりする、と楽しそうに話していた。

ファミリーレストランで働いている人は、会社での応対に関わる独語が多い人だったが、こちらからの質問にははっきり答えてくれた。仕事は大変だけど慣れたと言っていた。

誰もが就労支援センターの職員が時折巡回に来てくれると嬉しそうに話し、金曜クラブも楽しみにしているとのことだった。

また、金曜クラブの場所を提供しているオーナー夫妻からも話を聞いた。当時、王子養護学校の教員

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

だった小島理事長がオーナーに話をし、金曜クラブが始まったとのこと。最初は驚いたのではないかと聞いたところ、養護学校から写真撮影を頼まれていて、何度も学校に行ったことがあるため、多少騒いでも気にならないと言っていた。参加する皆さんが楽しそうにしている姿を見て嬉しそうにされていた。

金曜クラブに来ていた王子養護学校の進路担当の先生と話した際、定着率の良さは何故だと考えられますか？とお聞きしたところ、即「アフターケアです」と答えが返ってきた。就職するときのマッチングを大切に考えており、金曜クラブに顔を出すことが私たちの仕事にも活きるのです、と話していた。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

社会福祉法人 加島友愛会 就労移行支援事業所 Link

調査日：2012年12月11日

住所：〒532-0031 大阪府大阪市淀川区加島1丁目60番46号

ホームページ：<http://www.kashima-yuai.or.jp/index.html>

主たる対象者：知的障害

調査者：天野委員・柿嶋委員・松本経理責任者・吉田調査員

対応者：酒井館長・玉城課長

事業所の成り立ち

2006年2月に通所授産施設として開所。翌年4月より新体系（就労移行支援事業、就労継続支援事業B型）へ移行した。Link開所以前は希望の家（当時は通所更生施設、現在は通所介護施設）から就労者を輩出し、就労後のフォローは障害者就労支援事業部（法人独自の事業）で行うという形を取っていた。Link開所後も就労者の定着支援は障害者就労支援事業部で実施するという形は継続されている。

事業所概要

主に知的障害者の支援を行なっている事業所。就労移行支援事業の定員は30名、就労継続支援事業B型の定員は10名、定員40名の多機能型の施設。旧事業体系から新事業体系へ移行する際には本人の状況や希望を聞き、上記の定員を決定した。

事業所の作業内容は清掃、リネン、紙器加工や梱包などに加え、クリーニングや清掃などの施設外就労も実施している。施設外就労には非常に力を入れており、全て請負契約で高い工賃を目指し、就職前に負荷をかける事を目的としている。事業所2階の作業室は就労移行支援事業の利用者、1階の作業室は就労継続支援事業B型の利用者が利用している。

2007年4月から2012年11月までの間に124名の方が利用契約を行った。内、71名が就労、17名が他の事業所へ移行、その他が7名、29名が利用中。Linkの就労移行からB型への移行は行っていない。要望が強い利用者については法人内の別事業所を紹介し受け入れを行っている。来年度には就労継続支援事業A型の事業所を開所し、就労移行支援の期間満了者の受け皿として活用していく予定だそうだ。利用者の平均年齢は28.3歳。以前は21～22歳くらいであったが、成人してから手帳を取得した人の利用が増えてきており平均年齢が急激に上がっている。利用者の居住地は半分弱が大阪市内から、それ以外は大阪市内外から通所してきている。県境に近いこともあり、一部の利用者は兵庫県から通所している。

就労移行支援事業の利用者に対しては毎月グループワークを開催しており、年間スケジュールを立て、同じプログラムを月に4回開催し、全利用者が受講できるようにしている。グループワークでは、作業訓練では習得できない社会的なスキルを学ぶ場として活用しているそうだ。

利用者の就労支援は職場開拓や実習、定着後の支援まで障害者就労支援部が行っている。就労支援事業部の体制は、統括ジョブコーチ1名、現場支援専門ジョブコーチ2名の体制を組んでいる。就労支援

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

事業部は法人内の就労支援を行う部署として事業を開始したが、現在は Link からしか就労者を輩出していないこともあり、Link の利用者だけを支援している。就労者の定着率は 88% で 6 ヶ月未満の離職者はほとんどいない。1 人を除いて全員週 30 時間以上のフルタイムで就職している。施設利用時に障害者就業・生活支援センターから紹介されて利用する利用者もいるが、就労後も定着支援は Link のみで実施しているようだ。

ネットワーク

生活支援は障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所と連携することがあるが、就労支援に関しては Link 独自で行っている。

利用者の依頼は？

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、他の通所施設。ハローワークや障害者就業・生活支援センターから紹介されても就労後の支援は Link のみ実施している。障害者就業・生活支援センターに依頼したことはない。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

ジョブマッチングをしっかりと行うこと。利用者の適性に合った職場を紹介すること。

生活支援での連携機関

障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所

定着支援はマンパワーの問題か？

就労支援事業部という部署を立ち上げて実施している現状が合理的な方法だと思う。ただ、就労支援事業部の職員は Link の職員を経たからなるとい形を取る必要があることや施設内の職員を効率的に育成しにくいなど就労支援事業部という独立した部署を持つことにデメリットも感じている。

支援員の異動は？

Link ができて 6 年目なので支障を来すような大きな異動はまだない。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

検討中。ただ、就労支援事業部の不採算性については常に課題になっている。

役割分担の在り方は？

Link は育成、就労支援事業部は定着・就労・施設外就労の支援という形に分かれている。Link から就労支援事業部への引継ぎはできるだけスムーズにできるよう、Link の利用契約の際に就労支援事業部の職員も同席したり、就労する際に保護者と本人に再度紹介したりしている。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

社会福祉法人神戸聖隷福祉事業団
神戸市立ワークセンターひょうご

調査日：2012年11月15日

住所：〒652-0897 兵庫県神戸市兵庫区駅南通 5-1-1

ホームページ：<http://www.kobe-shuro.jp/index.html>

主たる対象者：知的障害

調査者：穂本委員・三杉調査員・井田調査員

対応者：松宮所長・井上課長・三原主任指導員

事業所の成り立ちと概要

1995年の阪神・淡路大震災の翌年、1996年に授産施設として開所し、就労に特化して事業を運営。兵庫駅から徒歩2分という好立地にあり、障害者自立支援法に先駆け、就労後の定着支援を2年間という期限を設け、年平均20名ほどの就労実績を出してきた。2006年に就労移行支援事業所に新体系移行する。

利用定員は30名。主たる対象者は知的障害者、就労移行支援事業に特化して事業を行っている。新規就労者は14名、現在21名の利用者がおり、定員割れの状況。特別支援学校の就労率が向上していることが利用者減少の要因でもある。職員はサービス管理責任者を含め8名、内就労支援員としては、サービス管理責任者以外の職員7名でフォローアップをしている。同じ建物内に障害者専門職業紹介所に労働行政の経験をしているOBが2名おり、ハローワークとの連携をスムーズにしている。利用者の傾向としては、軽度な利用者が多くなってきている。また、就労している人の7割～8割は職業的重度判定を取得している。

事業所は兵庫駅前にある中部在宅障害者福祉センターの2階で行っており、作業については納期に余裕があり、利用者のスキルアップにつながる要素が多く含まれている仕事を選定して受けている。職員が授産作業に追われることなく、就労支援に力を入れることが出来ている。職場体験実習先を確保しており、施設の中では経験できないこと、職場体験実習で改めて課題が出たことなど、本人や家族等にフィードバックをしている。

昨年度までは、施設における定着支援を2年間としていたが、今年度より5年間とした。初期的な集中支援を除き、30ヶ月は3ヶ月に1回の定期訪問を行い、残り30ヶ月は6ヶ月に1回の定期訪問をすることを原則に、徐々にフェイドアウトをしていくことを考えている。定着支援を5年に延長した理由としては、近年、4～5年でトラブルになり離職をすることが見られており、仕事に対する慣れや異性関係等の理由が多くを占める。5年以降については、就業・生活支援センターと連携を行っている。

また、就職後2年間の定着支援の中で、2007年より3ヶ月に1回の事業所訪問をしたところ、2012年3月末までの就労者167名のうち、2年以内に離職した者は21名にとどまっており、定着率は87%となっている。2007年度以前の9年間の定着率が57%であるため、効果が目に見えるかたちで出ている。定期的な訪問は、緊急なトラブル対応をすることより、定期訪問をすることで、問題を早期発見し、対

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

応ができることや、施設職員として授産作業との調整がしやすいというメリットがあり、人員の工夫や時間の調整をしながら、何とか支援をしている。

ネットワークについて

施設独自のネットワークはないが、個別にハローワークや職業センターのジョブコーチ、同法人の就業・生活支援センターの連携会議の中で情報交換をしている。生活支援機関との連携のケースは少ない。また、家族会のOB会や家族会を通して、就労継続のための勉強会等を行っている。就業・生活支援センターが主催している会議に参加し、市、県、ハローワーク、労働局、特例子会社、教育、障害者団体、福祉機関等の61機関が集まり、情報交換を行っている。

【神戸市内の資源】

就労移行支援事業所 25カ所、A型 3カ所、ハローワーク 5カ所、就労推進センター4カ所（市単の就労支援センター事業の内、1カ所は就業・生活支援センター併設）、生活支援センター14カ所、発達障害者相談窓口 4カ所、福祉事務所 11カ所（内1カ所支所、2カ所出張所）。

利用者の依頼元は？

利用者は、特別支援学校からの卒業生を受け入れが8割(内2割は発達障害者)、残りはハローワーク・職業センター・離職者等。近年、特別支援学校からの卒業生の就労率が上がり、就労に特化した特別支援学校もできている。新卒者が神戸市内の就労移行支援事業所を利用することが全体的に少なくなっており、従来、施設で受け入れていた知的障害者が見られなくなってきた。

就職先の紹介元

神戸市はハローワークが主導で行っており、実際の支援に入る前の打ち合わせ段階から入ることがある。マッチングは言うまでもなく必要と考えており、請負業者については注意深く確認をしていく。実際の現場に行き、業務の切り出しや、状況を確認することが重要と考えている。労働条件としては、パート 8~9割、正社員 1割弱、残るは契約社員。

就労支援における関係機関

神戸市内 4カ所にある各就労推進センターを運営している法人が違うため、設立経過や支援方法が違うため、支援方法を統一していくことは難しいと考えている。

生活支援における関係機関

現状、連携をとっているケースは少ない。

個別事例1【触法ケース・異性問題】

区のケースワーカーからの依頼で利用開始。定員割れがあったため、アセスメントが十分に行われなかった経緯がある。利用後、就労が決まり、痴漢行為で現行犯逮捕され、その後、退職。過去にも同様

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

なことがあったが、ケースワーカーは把握していなかった。その後、在宅。

個別事例2【触法ケース・金銭問題】

特別支援学校からの紹介。その後、就職をしたがレジのお金に手を付けてしまい、退職。その後、施設を終了し在宅だったが、自分で合同面接会に出席し、就職を決めている。本人や企業から、施設の支援依頼があった場合に、前職の金銭問題を企業へどのように情報提供するか検討をしている。

就労準備訓練の重要性は？

現在、7ヶ月～8ヶ月で就労を出している状況。本来であれば1年～1年6ヶ月が理想。求人があると出さざるを得ない状況があるが、最低限のライン（家庭環境の把握、生活のリズムが整っている、休まない等）を決めて対応をしている。最低限の就労準備訓練は、送り出す施設の責任として重要と考えている。

効果的な支援の方策は？

エリア分けで定期巡回をする（トラブル対応をするより負担が軽いため）

支援員の異動は？

法人内の人事異動が多い。しかし、就労移行支援事業所の職員が、施設内の業務分析や利用者対応、生活支援等を通して成長し、その後、就業・生活支援センター職員をすることが望ましい。よって、就労系の施設において3年で異動というのは短すぎる。

就労移行支援事業所が定着支援をできる仕組みづくりができたかどうか？

定着支援者が増えている。就業・生活支援センターも多く業務を抱えている中で、施設が定着支援できる仕組みづくり（定着支援の為の加算と配置）がほしい。本人にとっても、出身施設がフォローアップする安心感と離職後の受け皿としての機能がある。

その他

・ホットロビー：9：00～17：00 まで就労者が自由に立ち寄れる環境を作ることによって就労者が何気ない相談をし、問題が発覚することがあり、定着支援に活かすことができる。職員は決まった人がいるわけではなく、就業・生活支援センターやワークセンターひょうごの事務所にいる相談員で柔軟に対応している。

・毎月1回土曜日に開所をして、自立訓練の一環として調理教室（働いている人でも簡単に栄養のある作り方）や裁縫等を習得している。本人だけでなく、親にも好評。

・ドリーム：居場所づくりとして、JR三宮駅近く場所を間借りして行っている。行政の配慮もあり、無料で場所を提供されている。そこに、ワークセンターひょうごや就業・生活支援センター、市の職員、ボランティアが、自前で対応をしている。対象者は神戸市で勤務されている障害者。費用は無料、気軽

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

に立ち寄れる場所を作っている。相談者の中から希望があれば、クリスマス会等の行事も行い、その際には会費は発生する。

- ・就労移行支援事業所における2年間の利用が終了した場合、当該施設職員が他施設へ同行し見学や情報提供をしている。受ける施設にとっても、安心感や繋がりのある支援をすることができる。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

世田谷区就労障害者生活支援センター

調査日：2012年8月22日

三軒茶屋クローバー

住所：東京都世田谷区太子堂 2-15-1 野村三軒茶屋ビル 8階

分室そしがや

住所：東京都世田谷区祖師谷 3-1-3

ホームページ：<http://ns2.ikuseikai-ky.or.jp/~iku-clover/>

調査者：三田地委員・松本経理責任者・小川調査員・三杉調査員

対応者：小室センター長

事業所の概要

世田谷区は、東京都の「区市町村障害者就労支援事業」に基づいて、「就労障害者生活支援事業」を定めている。特徴的なのは、就労支援と生活支援を別機関で実施し、ネットワーク化していることにある。就労支援は、世田谷区立障害者就労支援センター「しごとねっと」（精神障害者中心）と「すきっぷ」（知的障害者中心）が行い、生活支援は「クローバー」が行なっている。

就労者の生活支援を担う就労障害者生活支援センターは社会福祉法人東京都知的障害者育成会が受託運営しており、2002年から三軒茶屋に「三軒茶屋クローバー」を、2006年に祖師ヶ谷大蔵に「分室そしがや」を設置した。どちらも、月曜日から土曜日の開所だが、「三軒茶屋クローバー」は木曜日と日曜日、「分室そしがや」は火曜日と日曜日は閉所している。

「三軒茶屋クローバー」は、東急田園都市線三軒茶屋駅から徒歩1分程度のビルの8階にあり、開所時間は平日10時～18時15分、土曜日は10時～17時。開所時間が夕方までのため、遅くまで開所している「分室そしがや」と比べれば利用件数は少ない。支援内容も、通院支援や各種手続きに関わる支援が多い。

「分室そしがや」は、祖師ヶ谷大蔵駅の線路の高架下であり、駅から徒歩1分程度。150平米の広さで、建物は世田谷区から無償貸与されている。開所時間は10時～20時（相談対応は12時～20時）、土曜日は10時～18時。平日に夜間まで開所しているため、仕事帰りに立ち寄ることができる。また、調理スペースもある。土曜日には地域のボランティア等による余暇支援や本人たちの自主活動も開催されており、グループ活動としての利用が多く、居場所支援も含め、就労者の余暇活動支援が支援件数の3分の1となっている。

利用者とスタッフ数

利用者は登録制。世田谷区民で、一般就労もしくは保護的就労をしている障害者で、生活支援を必要とする人や自主的活動・交流に参加したいと思っている人を対象としている。障害種別に関わりなく利

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

用でき、2011年度は知的障害者が302名、精神障害者が40名、発達障害者が6名、身体障害者が5名の合計355名が登録している。年々登録者の数は増加している。特別支援学校から新規に就労した生徒に関しては、基本的に全員登録し、生活支援は「クローバー」と「分室そしがや」が行なう。

登録は、用紙に記入するだけで良く、手帳の提示等も必要ない。詐称するようなケースはないとの事。年齢層は18歳から66歳までと幅広い。登録していても一度も来ないケースには、連絡をしたり、「すきっぷ」の行事などに出向いたりして、必ず年に一度は顔を見るようにしている。

離職に際しては、直ぐに登録解除をするのではなく、再就職に向けた生活支援を行う。本人が就労を希望しない場合は、登録解除となるが、次の相談支援先につなげて生活が困らないようサポートしている。

スタッフは、二つの事業所合わせて、常勤3名、非常勤3名（1名は事務員）、臨時の建物管理スタッフ2名の合計8名。実際に支援を行うのは、常勤・非常勤合わせて5名体制。職員体制については毎年区と交渉しており、提出書類（実績報告など）の煩雑さも区と交渉する中で改善されてきている。

生活支援の概要

生活支援と言っても、フォーマルな相談支援だけでなく、就労している障害者が仕事帰りに集まれる場所を提供している。事業所内にはパソコンもあり、訪問した際は、You Tubeで電車の動画を見ている人・他の人と話している人・一人でゲームをやっている人もおり、何かをすべき、といったプログラムはない。こうした日常的な立ち寄りの中で話をしながら、本人の気になっていることなどを聞いている。生活支援において、いわゆる相談支援ではなく、たまり場を作り、仕事場でも家庭でもない気軽に行ける場所を作ること、細かなニーズを日常的に拾い上げることができるようになっている。震災の際も、避難場所として利用した方もいた。

予約制でフォーマルな相談支援も行なっている。基本的に相談者が来所する場合が多い。職場での悩みや愚痴などの相談も受けており、職場での不満などを話すことで気持ちを切り替えていけるよう支援している。職場の対人関係や業務内容についての調整や仲介が必要な場合は、「すきっぷ」や「しごとねっと」に連絡し、登録の仲介をしている。

また、学校主体の職場訪問に同行したり、必要に応じて就労支援機関と職場訪問をしたりする事もあるが、回数はそれほど多くなく、2011年度は25回だった。知的障害者も精神障害者も家族と同居している人が多いが、将来の生活に関する相談は少ない。グループホームへの入居の相談は、本人よりも親や支援機関であることが多く、本人が入居相談をする件数は少ない。アパート形式のグループホームやサテライト型のグループホームがあれば良いと考えている。

「分室そしがや」では、グループ活動も行っており、知的障害者のグループや精神障害者のグループがあり、レクリエーションや交流会、セルフヘルプグループなどを行なっている。地域のボランティアが中心となっていく料理クラブもある。毎月第四土曜日は、「そしがやランチョン」という昼食会を行い、その後にビジネスマナーや健康管理、金銭管理など様々な生活講座を開催している。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

各務原市立各務原養護学校 地域支援センター

調査日：2013年2月18日

住所：〒504-0836岐阜県各務原市那加雲雀町1番地

ホームページ：<http://www.mirai.ne.jp/~kakuyogo/>

主たる対象者：知的障害者

調査者：石原委員・穂本委員・三田地委員・小川調査員・井田調査員

対応者：鬼頭校長、谷藤進路指導主事、中谷教育相談専門支援員

地域支援センターの成り立ち

各務原養護学校は創立 27 年目を迎える。学校がある場所は名鉄各務原市役所前駅から徒歩 10 分。市立公園に隣接し、景観に恵まれている。建物は 2005 年に改築され、敷地に塀がなく、地域に開かれている木造平屋建ての校舎である。

地域の中に高等部を持つ養護学校がなく、地域からの要請で設立されたこともあり、主として近隣に住む生徒が通ってきており、学校も自力登校を前提としているため、比較的障害程度の軽度の生徒が多い。日々の学習カリキュラムは「社会の一員として能力・特性に応じた自立ができる」ことを目的として組まれており、設立当初から生徒の作業学習と社会参加（就労）に力を入れてきた。一学年 20 名前後で、毎年 60%～80%が一般就労を果たしている。

当初から一般就労する生徒の定着支援を継続的に行ってきたが、支援においては、卒業生からの相談を受ける専任の職員が必要だと考えるようになっていた。

2003 年に文部科学省から「今後の特別支援教育の在り方について」という報告が示され、全国の特別支援学校に特別支援教育コーディネーターの配置が進められたことを受け、当時の西山校長と各務原市が協議し、現在の地域支援センターを設置した。そして、2005 年の校舎改築に合わせ、学校の敷地内にセンターを設置することにした。

地域支援センターの機能は、①就労支援（卒業生に対する職場定着支援と連携支援会議）、②相談（地域の児童・生徒・保護者・教員からの相談受付と、幼稚園から高等学校までの訪問相談）、③研修会、である。

学校全体の職員数は 33 名。「地域支援センターの職員配置」は 6 名で構成され、5 名が学校の進路担当者、1 名は市の職員（常駐）。センターには直通の電話がひかれており、校内の出入りに近い場所に部屋があり、相談に来る人が職員室や教室を通らなくても入室できるように配慮されている。

学校内の役割分担

地域支援センターは、就労者のフォロー（追指導と呼ばれている）を進路担当が、相談支援を進路指導主事と市から派遣されている相談専門支援員が対応している。就労者については、卒業後 1 年間は手厚いフォローを実施し、その後は相談に応じて対応するという体制をとっている。その結果、1 年以内の離職は殆どない。

学校内で相談を受けられることで、相談する本人にとっても安心感があるとのことだった。各務原市

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

のホームページでも紹介されていることもあり、相談は、卒業生だけでなく、地域の就労者や企業、小学生や中学生の保護者といったように、かなり多岐にわたっている。相談の実績としては、年間約 800 件程度（月で約 40 件～80 件）。

学校全体で就労から定着支援までの連携体制が整っており、進路担当と学級担任との情報交換がしっかりされている。進路担当や地域支援センターの動きが理解されていることで、学級での指導にも良い効果がある様子だった。卒業生の情報は継続的に保管されているため、担当が変わっても情報共有ができる仕組みがある。相談者の記録は、当事者の了承を得た上で長期的に保管をしているとの事だった。

現在のネットワークについて

就労する前の 3 月と、就労後の夏季休暇の時期の年 2 回、連携支援会議を開催している。会議には、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、各務原市社会福祉課、相談支援事業所、就労移行支援事業所、就労継続 B 型事業所等の関係機関から 15 名～20 名程度に集まってもらい、就労者について情報共有をしている。このように、就労後の支援を一つの機関で抱え込まず、地域で一人の障害者を見守っていく体制をとることで、より多くの卒業生を支援していくための工夫がされている。卒業生を他機関にバトンタッチすることは基本的になく、地域支援センターが支援し続けるが、専門的な支援が必要な場合、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターへ繋ぐこともある。

各務原市の社会福祉課との連携もよく、巡回に際して、公用車の貸し出しや就労コーディネーターの同行など、市の全面的な協力体制のもとで支援を行っている。

就労先の紹介元

主としてハローワークの求人。基本的なスタンスとしては「自分の進路は自分の手で」探すこと。本人と保護者が就職活動をすることで、自分で選んだ職場に就職しているという責任感が生まれるとの事だった。もちろん、明らかにミスマッチな場合もあるが、必ず実習を通じて、自分で理解できるように工夫しているとの事だった。雇用率が 2%になることで、企業からの相談があり、また、就労先の企業から求人の連絡が来ることもある。

就労先を選ぶうえで大切にしていること

2 年生では、2 度の企業実習の機会があり、興味・関心のある企業で実習を行っている。1 度目は本人がやりたい仕事で実習を、2 度目はやったことはないけれども気になっている仕事で実習を行うケースが多い。2 度の実習を踏まえ、2 年生の冬にハローワークで保護者も交えてガイダンスを受け、3 年生で就職を目指した実習を行う。就労先を選ぶ際には、こうしたプロセスを経て、しっかりマッチングできるようにしている。その結果、過去の就労者が離職してくるのは毎年数名ほどに抑えられている。

現在の課題として、発達障害のある生徒が増えてきていることがあげられる。発達障害のある生徒が一般就労するには受け入れ側の理解と協力が必要であり、卒業後に直ぐに就労した生徒は少ない。学校在籍時の 3 年間では一般就労が難しく、卒後に就労移行支援事業所や地域支援センターに相談に来ながら就労先を見つけていく場合が多い。現在、授業の中で指導方法を蓄積し、移行支援計画を企業に示して対応をお願いするといった工夫をしている。

第4章ヒアリング調査 第4節独自の職場定着支援

地域支援センターにおいても、企業から高次脳機能障害や発達障害のある社員に関する相談が増えてきており、発達障害に対する対応方法にかかわる研修会も開催したとの事だった。

労働条件について

ケースバイケースで、週 40 時間で就職することもあるれば、短時間で就職することもある。就労継続支援事業 A 型事業所に就労するケースもあるが、一般就労としてはカウントしていない。

生活支援機関との連携

在学中の生活支援は、学校が責任を持つべきであり、家庭内に立ち入る場合もあるが、学校が中心として相談支援事業所と連携をしながら課題解決をしている。

就労後の生活支援も基本的に地域支援センターが行っており、社会福祉課、相談支援事業所・医療機関・児童相談所とも連携を取りながら生活支援を進めている。雇用している会社から生活支援にかかわる相談があることもある。

課題として、保護者が高齢となり、本人への支援が難しくなった時の就労者に対するグループホームの必要性があげられていた。各務原市にグループホームは 1 カ所のみ。宿泊型自立訓練を行っている事業所が数カ所。就労者で、保護者の生活支援が難しくなり市外のケアホームを利用しなければならず、通勤が困難となり離職を考えねばならなかったケースもあったとの事だった。

定着支援はマンパワーの問題か？

現在、連携が非常にうまくいっていることもあり、大きな課題感はないものの、今後のことを考えれば、マンパワーは必要になるかもしれない。各務原養護学校として毎年 5 月に「同窓会総会」を開催し、地域支援センターの行事として「ホームカミングデー」を年に 1 回開催している。卒業生が集まることで、親睦・交流が深まり、卒後の支援の一環にもなっている。

また、就労者の中には余暇をうまく過ごせない人が多いため、近隣にある「福祉の里」や余暇活動を支援している事業所を活用するように勧めているとの事だった。

支援員の移動の影響は？

学校内の異動に際しては、次の支援を担うと思われる進路担当者と一緒に相談を受けたり、他機関との調整をしたりすることで、引き継がれるようにしている。異動による大きな影響がないように、過去の卒業生が相談に来た場合も、ファイルを参照しながら話を聞いていくなど工夫をしている。ただ、本人からの相談を受けて企業へアプローチする際に、企業が戸惑ってしまう場合もあるため、ハローワークや障害者職業センターに相談をしながら慎重に連絡を入れるなど工夫をしているとの事だった。

特別支援学校における定着支援事業の重要性は？

重要だと考える。卒業生が安心して相談できる場所は学校であり、本人の故郷のようなものではないかと考えている。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

第5節 精神障害や発達障害に対する支援

特定非営利活動法人 わかくさ福祉会 就労移行支援事業 ジネス

調査日：2013年1月17日

住所：東京都八王子市平岡町 4-2

ホームページ：<http://wakakusaf.com/business/jinesu.html>

主たる対象者：精神障害者

調査者：穂本委員・三田地委員・小川調査員

対応者：宇佐所長

事業所の成り立ち

1982年に八王子精神障害者家族会「わかくさの会」（現在、「わかくさ家族の会」）が発足。当事者と家族、支援者が必要だと考える事業を開始していった。翌年、八王子市内で初めての共同作業所「わかくさの家」を開所。その後「わかくさ富士森の家」（1985年）、「リサイクルわかくさ」（1987年）、「ビーイングスペース萌」（1988年）と精力的に共同作業所を開設していった。1990年代になると、八王子市から斎場の売店と清掃を受託。さらに、誰もが気軽に立ち寄れる「当事者活動オープンスペース本郷町」やグループホーム3カ所も開所した。1993年に全体の運営を「就労支援」「作業所活動」「生活支援」3グループに再編し、「わかくさ福祉会」が発足。同年、共同作業所「就労情報センタージネス」が開設し、1999年には共同作業所「プレワーク」、2000年には地域生活支援センター「あくせす」（現在は地域活動支援センター）が開設した。

2001年に、共同作業所「わかくさの家」と「わかくさ富士森の家」が精神障害者小規模通所授産施設へ移行し、2施設で「社会福祉法人マインドはちおうじ」を設立。2002年にはグループホーム3カ所が、2003年には「ビーイングスペース萌」と「リサイクルわかくさ」が、2006年には「オープンスペース本郷町」が「社会福祉法人マインドはちおうじ」の事業へと移行した。同年、共同作業所「アイワークス」が開設。任意団体だった「わかくさ福祉会」は解散し、就労支援や相談支援を中心とした「特定非営利活動法人わかくさ福祉会」へと再編した。「特定非営利活動法人わかくさ福祉会」は2008年に障害者就業・生活支援センター「TALANT」を開設している。

現在、「社会福祉法人マインドはちおうじ」と「特定非営利活動法人わかくさ福祉会」は、それぞれ役割を分担しながら、連携をとり合って八王子市内の精神障害者支援を行っている。

事業所の概要

「就労移行支援事業ジネス」1993年に開設した「就労情報センタージネス」は古紙のリサイクル・園芸関係の小物の販売・パン作りとカフェを行っていたが、運営母体の再編に伴い、ベーカリーとカフェの運営に特化するようになった。パン作りには「あこ庵」の天然酵母を使用するなどこだわりを持って

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

事業を行っていたが、2009年4月に就労移行支援事業所へ事業移行する際に、事業内容を再検討し、ベーカリーとカフェの作業を、3日間の受け入れ前実習・厨房作業・フロア作業・外部実習と徐々にステップアップする就労訓練へと整理した。

現在の定員は20名。現在、15名が利用中。2009年度に6名、2010年度に2名、2011年度に7名、調査時点で2012年度は4名の利用者が一般就労を果たし、スーパーの品出しや病院での補助業務、事務補助など様々な仕事に就いている。現在までに離職者は2名のみ。職員は非常勤も含めて11名で、内2名が就労支援員。

実績が着実に上がってきているものの、現在もプログラムを更新中であり、ベーカリーにかかる負担を解消し、訓練内容の幅を広げるために、2012年12月からベーカリー部分を「あこ庵」に業務委託した。パン生地管理などを企業に任せることで、常勤が本来就労支援のために行える時間が増えてきている。また、企業の感覚から土日の営業も視野に入れるべく検討中だとのことだった。

ネットワーク

自立支援協議会には参加していないものの、同じ法人内の就業・生活支援センター「TALANT」や隣の市である国立市にある「社会福祉法人多摩棕櫚亭」と連携を取り、情報交換を行っている。また、八王子市近隣には特例子会社も多く、就労に関して連絡を取り合っている。

利用者の依頼は？

クリニックや精神科のソーシャルワーカー、デイケアなどからの依頼が多い。クリニックを対象とした説明会や訪問も就業・生活支援センターと共に行っている。また、月に一度、わかさ福祉会の事業所合同説明会を行い、利用者の募集をしている。

利用者の補充は大きな課題となっている。以前は、八王子市に就労移行支援事業所がジネスカ所しかなかったが、最近、事務系の訓練を行う企業系の就労移行支援事業所が駅の近くに出来、利用者の数が減ってきている。ジネスではベーカリーや接客などが主体であり、駅からバスで通所しなければならない一方で、企業系の就労移行支援事業所ではパソコンや座学が主体で駅に近いので、なかなか競合するのが難しい。しかし、今後プログラムを改善しながらも、これまで通り長く就労し続ける事が出来る様な訓練を今後も行っていきたいと考えている。また、現在の訓練プログラムは週に3日通所できる人を対象としているが、今後、もう少し緩めた方が良くもしいかなと考えている。

就労先を選ぶ上で大切にしていること

就労先は、就業・生活支援センターやハローワークからの紹介が多い。また、既に雇用した企業から連絡があったり、体験実習を通じて雇用が広がったりしている。

就労に際しては、本人がやりたい事も大切にしながら、本人が自分のつまずきの原因をしっかりとわかるような支援を踏まえて、つまずきにくい会社への就労を勧めている。そのことで、長く働き続けるようにしていきたいとのことだった。また、訓練の結果として利用者の8割が毎日通所できるようになり、欠席の際には必ず連絡できるようになっており、訓練を通じて、あいさつ・身だしなみをしっかりとできるようにしているとのことだった。身だしなみに関連して、月に2回～3回はスーツで来所する日を決め

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

ており、スーツの着用に慣れるようにしている。

就労条件としては、週 20 時間以上の勤務条件で就職しており、人によっては契約更新の際に 30 時間へ移行できるようにしてもらっている。地域に精神障害を対象とした就労継続支援事業 A 型はないため、A 型へ移行した人はいない。

就労までの課題としては、2 年間という就労移行支援事業利用期限が短いことがあげられる。2011 年度までは一年延長して 3 年目で就職する利用者も多く、障害特性や利用開始時の状況から、企業実習に至るまでに 2 年かかる人もいる。また、東京都では就労継続支援 B 型に対しても就労実績がある事で補助金が増額される。わかくさ福祉会内にも就労継続支援 B 型が 2 事業所あり、年間合計で 5 人以上は就職者を出しており、就労継続支援事業 B 型から就労移行支援事業へ事業移行をするケースは少ない。そのため、就職までもう少し訓練に時間が必要な人への対応が難しいとのこと。逆に、2 年間の訓練で、週 15 時間であれば就職できるようになる人もいるため、週 15 時間も雇用に算定してもらいたいという思いもある。

就労支援での連携機関

同じ法人の障害者就業・生活支援センター「TALANT」と連携を取っており、就職活動以後は「TALANT」が主体となって支援を行い、ジネスはサポートをしているとのことだった。

就労後は、お盆と年末に就労者の OB 会を行っている。また、ジネスがカフェを行っていることもあり、公休日にお茶を飲みに来る就労者もいるそうだ。

生活支援での連携機関

「TALANT」の生活支援や同じ法人内の地域活動支援センター「あくせす」と連携を図っている。

個別事例 1

大学を卒業し、外国留学もしたことがある男性。ウェブデザイナーになりたいという希望があったが、長時間の通勤や人間関係でのストレス等も課題となっており、自分の苦手な部分をしっかり把握できず自分の希望と自分の状態とのギャップをなかなか理解できなかった。1 年ほど訓練を継続し、特例子会社での体験実習を行い、好評価をもらうことで、徐々に本人の意識が変化。希望として持ってくる求人も変化し、現在就職活動を行なっている。

個別事例 2

ブライダル関係の会社で課長を務めていた男性。双極性障害を発症し、「TALANT」に登録。家庭もあるため、すぐにでも就職したいという希望があった。スーパーへの就職が決まり、精肉加工の仕事に就いたものの、自分と周囲のパートさんとのスピードが余りにも違うため、落ち込んでしまった。また、勤務時間が 8 時 30 分～14 時までだったが、14 時頃にいい歳をした男性が自宅でブラブラしているのはおかしいと考え、職場に行って自分が切った肉が売れているかどうかをチェックしに行っていた。職場で配置転換をしたが、自分のプライドが許さず、離職。その後、「ジネス」を利用。訓練中も注意を受けると落ち込んでしまうことが多かった。カウンセリングを受けるよう調整し、徐々に自分の状態を理解

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

できるようになり、周囲を気にせず作業に集中できるようになった。利用期限の2年目ギリギリに有料老人ホームの洗濯作業に就職。勤務時間も本人に合っており、現在、就職して2年目に入った。安定して仕事を継続しているが、時々、「ジネス」に立ち寄ってガス抜きを行っている。

就労準備訓練の重要性は？

障害受容と自己理解がある事、そして、自分の状況を正しく伝える力が重要だと考える。自分の弱い部分を認め、サポートしてもらう部分を周囲に伝えることが重要。そのために、事業所内では、自分の体調を色で示す、という工夫もしている。

また、生活上の乱れがある場合が多いため、生活リズムを半年に一度はチェックし、生活上の課題を払拭することが大切だと考えている。

定着支援はマンパワーの問題か？

これまでに就職したケースで自己の都合で退職になったのは2ケースだが、訓練中に、自分の弱さを自覚できた人であれば、定着支援自体は大きな問題にはなっていないが、訓練の中でブラックボックスになっている部分が残っている場合は、就労継続が難しいことが多い。

これまで授産にマンパワーを割かれていたこともあり、定着支援については、障害者就業・生活支援センター主体で、状況を共有しOB会の連絡等で近況の確認を行っていた。

支援員の異動の影響は？

担当者が変わる事は利用者にとってストレスになる事が多く、就職活動に入る前の職場実習の時期が近付いた段階から「TALANT」の職員にジネスに来てもらい、本人との関係を作ってもらっている。また、企業での実習の際には必ず「TALANT」の職員に調整に入ってもらっている。法人内で合同の会議も行なっているため、その際に、利用者の情報を共有できるようにしている。

これまでは、利用者の担当制を引いていなかったが、今年より担当制を導入して運用を開始したところであり、ケースの共有を行いながらの支援を模索している。

就労移行支援事業に定着支援事業がついたら？

定着支援事業は必要だと考えている。6ヶ月の支援は短すぎであり、3年～5年の定着に対して報酬があってしかるべきだと考える。支援のボリュームにあった報酬を考えるべきだと思う。現在の制度は非常に分かりにくいいため、もっと分かりやすい制度になって欲しい。

法人としては、今後、第一号ジョブコーチの稼働を検討中である。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

医療法人 清風会 就労支援センター オンワーク

調査日：2012年12月11日

住所：〒567-0801 大阪府茨木市総持寺 1-4-1

ホームページ：http://www.seifukai.org/syurou/syurou_top.htm

主たる対象者：精神障害・知的障害

調査者：天野委員・松本経理責任者・柿嶋調査員・吉田調査員

対応者：金川就労支援員

事業所の成り立ち

2007年6月に開所。法人の方針として地域に開かれた病院にするというものがあり、院内にデイケアと地域の学校との交流事業なども実施している。法人としては元々就労移行支援事業所ではなく、デイケアを新たに1カ所作るつもりだった。しかし、当時市内には就労系の福祉サービス事業所が1カ所もなく、地域の要望に応えるという目的で就労移行支援事業所を立ち上げた。

事業所概要

施設は院内に設置されている。病院の患者に対しては院内にあることがメリットになるが、地域に開かれたという方針を考えると院外にあった方が良く考えている。ただ、コスト的には非常に難しいと話されていた。

利用者は主に精神障害者。統合失調症の人が多く利用している。中には発達障害の方もいる。定員は20名、現在の利用者15名。作業は事業所での軽作業、清掃、喫茶業務。喫茶業務は院内の喫茶を病院から借り受けるという形でオンワークが運営している。利用開始時に1週間の通所目標回数を決めているそう。基本的には週3日以上通所を目標とする。ただし、短時間の来所という方法は取らず、来所するなら1日来所するというのが原則。週4日安定して通所することができるようになったら就労へ移行していくという流れが一般的。週5日通所している利用者はほとんどいない。週3日の通所が難しい人の場合はデイケアの利用を進め、安定して通所できるようになったらオンワークの利用という形を取っている。就労できず就労移行支援事業の契約期間が満了してしまった場合は、デイケアに戻る、地域活動支援センターの利用、中ポツに登録して就職活動継続、利用期間の延長などの対応をしているそう。

定着支援は集中支援期を過ぎた後は、支援員が訪問しない形を取っており、就労支援員の人数には限りがあるため、就労者に来所してもらうなどの方法を取っているそう。

ネットワーク

開所時は中ポツや他の就労移行支援事業所に協力を得た。

医療法人が運営していることもあり医療との関わりは非常に多い。また、地域との連携は常に意識し

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

教えてもらったり、求人紹介を受けたりしている

利用者の依頼は？

院内のデイケア、他院のデイケア、地域活動支援センター、中ボツなど。利用者の1/4くらいが院内のデイケアから利用に繋がっている。12月から1月にかけては新規の利用が全くと言っていいほどない。就労者を出す→利用者が不足→利用者確保の営業活動実施→職員の業務が増えるという流れが出来てしまっている。就労者が増えるごとに定着支援の業務も増えていくため悪循環になっている。

労働条件

就労者の就労時間は週12時間から30時間。半分かくらいの人は週30時間就労している。

就労に関わる課題

医師によってはなかなか就労への許可を出さない人もいる。医療と非常に密接に関わっている事業所であるため、医師の意識改革も行っていきたい。法人内に入院→デイケア→オンワークという段階的な流れをきちんと作っていききたい。

就労支援での連携機関

基本的にはオンワークのみ。

1件だけ障害者就業・生活支援センターに依頼したケースがある。理由は本人とオンワークの関係が破綻してしまい、オンワークでは支援が難しくなったから。

生活支援での連携機関

地域活動支援センターや訪問看護などがあるが、オンワークを利用する人のほとんどが生活支援を必要としていないため、連携はあまりない。

連携に関する課題

精神障害の場合は医療を中心とした支援になっている。就労への支援になった場合は就労移行支援事業所などが中心になれるよう改革が必要となると考えている。

個別事例（成功事例）

入院歴が2回、就労歴3回の利用者。ヘルパー2級の資格取得。デイケアから紹介。デイケア利用中に妄想や幻聴があった。

オンワーク利用開始当初後、デイケア利用中からあった幻聴や妄想が酷くなり、虫を食べてしまうことや食便することが見られ、利用中に3週間入院。治療により改善が見られ、利用を再開し、妄想や幻聴は少なくなったが無くなることはなかった。利用期限が迫る中、事業所として本人を就労してもらうか、諦めるか検討した結果、病気と上手に付き合いながら就職を目指すことにした。理由としては、妄想や幻聴を治療で全て失くすことは困難であり、完全に直すことを目標にしていってはいつまで経っても

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

就労はできない。それよりも挑戦して支援を行いながら就労した方がいいと考えたため。

延長後利用期限が間近に迫る中、介護事業所での実習を実施できることになった。会社には本人の状況を全て伝えた上で実習を実施。最終的には利用期限最終日に採用が決定した。

就労後はベッドメイキング、食事補助、清掃などの仕事を行った。採用後も仕事の中に幻聴に襲われることがあった。オンワークとの話し合いで幻聴が聞こえたらその場ですぐ薬を飲むなど自ら対応できる方法を模索したところ、概ね問題なく定着することができた。

その後は概ね安定した時期が続き、週 20 時間だった仕事を週 30 時間に延長することもできた。また、本人からヘルパーの資格を使って介護の仕事をやりたいと訴えがあった。職場も応じてくれ、本人がやっている清掃などの仕事を行ってもらうために新たに知的障害の方を採用した。しかし、本人は新たに障害を持つ人が採用されたことで自分はこの職場には必要ないのではないかと思うようになった。オンワークが職場との間に入り、介護の仕事を増やしてもらうことで落ち着いた。3 年半経過した今も就労を継続できている。

個別事例（離職事例）

発達障害の 40 代男性。就労経験あり。デイケアより紹介された。本人は自信がなく、他人が自分をバカにしているのではないかと考えてしまうタイプの人。担当の医師を頻繁に変えており治療が安定しない。

オンワークの利用開始後は月に 3 回必ず欠席があり、本人は発熱だと嘘の報告をしていた。嘘の報告をする理由はきちんと欠席理由を説明できないから発熱だと嘘の報告をしてしまう。ある時、清掃作業中に作業をさぼって喫煙していることが発覚。職員から厳しく注意をしたところ改善し、その後は欠席せずにきちんと通所するようになった。

その後、オンワークから精肉会社に就職。実習中は大きな問題なく実習などに取り組んでいたが、採用後に急に配置変更されてしまった。トライアル雇用は会社側の都合で使えなかった。配置変え後の職場は複数のこと一緒に行くことを要求されたり、上司が細かく指摘をしてきたりする職場だった。元々、急な配置変更で本人が不安定になっていたこともあり休みがちになる。また、オンワークには欠勤しても出勤していると報告していた。オンワークが間に入り、会社にも元の職場への配置変更を打診。元々、会社からは精肉業で衛生面の影響もあるかもしれないが、あまり職場に入らないで欲しいという雰囲気が出ており、上手く調整が行なえない部分もあった。その後も本人が休みがちになることは変わらず、オンワークへ 1 週間通所し復職トレーニングを実施した。しかし、結果的に就労から 3 ヶ月で離職することになった。離職後はオンワークでの受け入れを検討していたが、本人のモチベーションの低下から支給決定が下りず、デイケアに通所。就労継続支援事業 B 型の利用を提案している。

就労準備訓練の重要性

ケースバイケースだと考えている。極端にどちらかに寄るべきではないし、決めるための議論をすることでもない。どこを就労前に改善するのか、どこなら就労後に改善していけばいいのかを見極めながらやっていった方が良い。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

定着支援はマンパワーの問題か？

精神障害者の場合は利用者と支援者の関係性が非常に重要だと考えている。それが壊れてしまえば上手く支援はできない。

効率的なやり方として、オンワークでは支援が必要な要素と利用者が自分で行える要素を見極めた上で、支援員が直接訪問をしない方法を取る事が多く、面談を行う場合は就労者に事業所まで足を運んでもらうことが多い。

支援員の異動は？

ほとんどの職員が異動の対象になり、福祉部門と医療部門の行き来も当たり前のようにある。オンワークの現職員は1名は6年間異動していないが、他の職員は全員がオンワークに異動してきて3年以内。

異動のメリットとしては、医療部門で働いたことのある職員は医療部門との連携が取りやすい。また、オンワークには来ないような重度者や医療面での対応も経験してきているため、専門的な支援ができる職員が多い。一方、企業との交渉や就労先の開拓となると弱い面が多い。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

定着支援数が増えれば増えるほど赤字になっているため、非常にありがたい話ではある。ただ、全ての定着支援者に事業が付くべきかは悩むところ。定着支援の必要、不必要の精査をして、定着支援者の個別支援計画をきちんと立てるべき。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

NPO 法人 クロスジョブ クロスジョブ堺

調査日：2012年12月12日

住所：〒590-0074 大阪府堺市堺区北花田口町3丁1番15号 東洋ビル403号

ホームページ：<http://www3.ocn.ne.jp/~cj-sakai/index.html>

主たる対象者：4 障害

訪問者：天野委員・松本経理責任者・柿嶋委員・吉田調査員

対応者：濱田理事長

事業所の成り立ち

大阪市富田林市のコロニーに堺市の利用者が80名から90名入所していた。その利用者を堺の地域に戻していくという事業団の活動が始まる。ただ、作業所ではどうしても馴染めないような人達の居場所が少なく、地域には精神障害を対象とする就労移行支援事業所が1カ所しかなかったこともあり、2010年に就労移行支援事業所を立ち上げることになった。

事業所概要

事業所の定員は20名で現在の利用者は24名。多機能型にすると就労を積極的に希望する人とそうではない人が混在してしまい、事業所内の雰囲気も変わってしまうため、就労移行支援事業のみ実施。職員数は7名、内2名が就労支援員だが、実際には全職員が就労支援の業務を行っている。開所から2年が経過するが、利用途中で就労を自ら辞退して利用終了になった人以外は就労できずに退所した利用者は1人もいない。

事業所内での支援の流れは、最初の3ヶ月でアセスメントとコミュニケーションスキルの習得、6ヶ月までに就労への作業種の選定、事業所でスキルアップをしながら就職活動を行っていく。本人にとって2年間で有効に使えるように、必ず暫定支給制度を利用している。幕張のワークサンプルを上手に利用して弱みや課題を改善したり、軽作業やPCを取り入れた作業はアセスメント中心で授産事業ではない為か職員の有効利用が出来るようだった。本人と一緒に個別支援計画を作る、職員共有のデータはここまでに何をやる、どうするかが一目瞭然のツールで企業と共有して独自に開発中という。利用者は週1回職員同行でハローワークへ行き、求人検索を行う。ハローワークでは求人検索だけを目的とするわけではなく、求職者が多いことを身を持って体感してもらうことや就職への具体的なイメージ作りを行うことも目的としている。

職員はそれぞれ利用者の担当を持っており、利用開始当初から就労先の開拓、定着支援までを担当者が行う。職員の業務も曜日で細かくスケジュール化して、作業に入る日、事務作業を行う日、職場開拓を行う日と決められている。どの職員も施設内の支援から就労支援まで幅広く行っている。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

ネットワーク

ハローワークが近く就労先の確保では連携を取っている。非公開求人をハローワークから紹介されることもある。

利用者の依頼は？

自ら利用希望を出してくる、行政や相談支援事業所からの紹介が多い。

就労支援での連携機関

一部のケースで障害者就業・生活支援センターと一緒に支援することがある。

生活支援での連携機関

生活面の支援は全て相談支援事業所に依頼している。就労移行支援事業所は就労の支援を専門的に行う方が良い。

連携に関する課題

障害者就業・生活支援センターからの紹介で利用に至った利用者は障害者就業・生活支援センターに定着支援を依頼しているが、センターにノウハウがない場合は依頼できないこともある。

個別事例（成功事例）

職歴あり。クロスジョブから就職したが、就職した途端に本人からクロスジョブはもう卒業したので今将来所はしないと話しがあり、支援に入りにくい状況になった。

職場に依頼して、就職後3ヶ月間はクロスジョブに連絡を入れるよう上司から指示を出してもらうことにした。上司からの指示と言う形で言ってもらえると本人はスムーズに実行することができた。

個別事例（離職事例）

非常に就労意欲が高く、就職に対して焦ってしまっている利用者。クロスジョブからまだ就職しない方がいいと本人を止めたが、自ら仕事を探して就職してしまった。結果、就職したもののすぐに離職。クロスジョブとしてはもっとしっかり本人を止めるべきだった。止めきれなかったことが支援不足だったと考えている。

就労準備訓練の重要性

アセスメントを最も重視している。本人に合った職場をいかに紹介できるか。

定着支援はマンパワーの問題か？

クロスジョブ堺では月に2人は就職してもらうことにしている。職員は必ず週1回、求人検索や飛び込み、電話などで職場開拓の業務を行うことを義務化している。

発達障害の場合、アセスメントをしっかりやれば定着支援はそれほど大変だとは思っていない。アセ

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

スメントをしっかりやることで定着支援の負担は減らすことができる。

支援員の異動は？

異動が原因ということではないが、支援員のアセスメント能力に差ができてしまっている。法人内の事業所でも新人職員が多いとアセスメント力に差がついてしまう。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

事業自体はあった方がいいと思う。ただ、マッチングがポイントなので定着支援はあまり増やさない。定着支援の負担は多くない方がいいと思っているため、定着支援を多くやるという前提の事業ではない方がいい。発達障害と高次脳機能障害の支援はマッチング重視で大丈夫だが、波のある精神障害の方がそのやり方では難しくなる。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

医療法人 尚生会
(創)シー・エー・シー

調査日：2012年11月15日

住所：〒650-0017 兵庫県神戸市中央区楠町 6-1-9

主たる対象者：精神障害

訪問者：穂本委員・三杉調査員・井田調査員

対応者：北岡所長

事業所の成り立ち

神戸市の授産施設設置計画の3カ所の1つとして2003年に精神障害者通所授産施設として設立。当初より精神障害者の就労に特化した施設を作ることを目として運営。2009年10月に「就労移行支援事業」へ移行。医療法人が運営していることもあり、医療機関との連携は良くできている。

事業所概要

精神障害に特化した就労移行支援事業所。定員は15名。定員割れはなく、登録は25名で1日10～15名ほど利用している。職員は6名で内4名は精神保健福祉士である。1名が就労支援員。施設内での作業としてクリーニング業者からの作業受注はハンドタオル、バスタオル等のたたみ作業や、菓子箱関係の業者から紙器組立業務を受けている。その他印刷、発送作業、パソコン入力作業などがある。職場実習も必ず行っている。施設の中では、職業リハビリテーションプログラムとして、①基本的な労働習慣を、施設内の作業や職場実習等を通して身につける。(報告・連絡・相談や電話応対等を実践の中で行う。電話当番や生産工程を管理するリーダー等が設けられていた)②職場での対人関係や対処技能を高める。③障害と上手に付き合う。④面接の練習や履歴書の書き方、社会人のマナー等を学ぶ就労セミナー(既に就労経験が長い人には講師役をしてもらい、そのことで自信を取り戻してもらう)。⑤生活支援(社会経験を増やすレクリエーション)。⑥家族への心理教育や支援。⑦就職後の職場定着支援(月に1回、アフターワークの会を開催、気軽に話せる場所づくりをしている)。

実績としては、総登録者172名(男性131名、女性41名、平均年齢34.8歳)、就労者81名(オープン64名、クローズ17名)、就職率54.7%、就職者平均施設利用期間18.8ヶ月。

ネットワークについて

個別に医療機関や職業センター、ハローワーク、就労移行事業所、継続B型事業所、就業・生活支援センターと連携をしている。

利用者の依頼は？

医療機関が一番多く、本人(家族も含む)、職業センター、ハローワーク、就業・生活支援センター、区のケースワーカー等からの相談がある。

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

就労先を選ぶ上で大切にしていること

神戸市内はハローワークが主導となって行っている。大企業より中小企業の組織の方が、支援が入りやすく、上手くいけるケースが多くある。マッチングや雇用環境の調整が重要。

労働条件については、週労働時間が20時間未満の就労者もあり、ステップアップの助成金を利用しながら支援しているケースもある。5日/週、5時間以上/日の就労者が64名もあり、5日/週、8時間/日も19名いる状況。転職希望者への支援もしている。

就労支援における関係機関

医療機関、職業センター、ハローワーク、デイケア、就業・生活支援センター等と連携をして支援をしている。職場定着支援については当施設が中心となり、企業との連携調整や必要に応じてハローワーク、職業センター、あるいは医療機関と連携している。同じ地域の就業・生活支援センターは、主体が知的障害者となっており、精神障害者へのノウハウが不足していると感じている。就業・生活支援センターから相談を受け、利用したケースについては定着支援を戻すこともあるが、原則、施設で対応している。福祉サービスを利用する際には行政との連携をしている。

個別事例1【障害をオープンにする、クローズにすることによる結果】

施設では、オープンにする、クローズにすることによって、定着率が変わってくる現状はない。クローズにして働いていても、自分の障害や病気を理解して体調管理でき、それに合わせた勤務条件の仕事を選択することができれば、継続をすることができ、オープンにしても無理をするなど体調管理ができなければ離職となってしまう場合もある。重要なことは、就労前にしっかりと病気や障害への知識を持ち、理解し、対処する方法を知ることである。そのためには、医療機関や福祉機関が病気や障害を理解できるようなプログラムやサービスを提供しなければならない。そのことについての支援がまだまだ不足している。また、職場定着については本人の努力のみならず、職場の環境（人間関係も含む）も大きな要因である。

個別事例2【リワーク支援】

大企業のリワーク支援は上手いいかない場合もある。特に、「原則、同じ部署に戻す」と言われるケースが多いこと。その職場で病状が出た、または悪化した環境で、その職場から復帰することは難しいと感じる。中小企業では、柔軟に対応をしてもらっており、職場訪問も気軽に行うことができ、支援のしやすい環境にある。

就労準備訓練の重要性について

就労前の準備に重要性を感じる。現在行われている施設内のプログラムや職場実習等を通して、現状の病気と向き合い、対処する方法を知っている対象者は継続ができる。

定着支援はマンパワーの問題か？

施設におけるプログラムの中で、病状と向き合う、自分で対処ができるようにすることを徹底するこ

第4章ヒアリング調査 第5節精神障害や発達障害

とで、本人たちから SOS が出せており、その時のしっかりとした支援をすることで、定着につながっている。もうひとつ大切なことは、本人が働きやすい職場環境を支援者が職場と協力して整えることができるか、ということである。障害特性に応じた少しの配慮で、本人の力を伸ばすことができる。職場訪問は就職初期には続けて支援するが、慣れてきたら定期的には行っておらず、介入が必要と判断した場合に実施する。

支援員の異動は？

現在、異動はなく、異動による問題はない。就労先においては、中小企業でも経営者が変われば考え方が変わり、離職（契約終了、解雇）をするケースも出てきている。

就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば？

定着支援ができる仕組みづくりがほしい。特に、今後は就労者が増え続ける中で、そのような体制があると良い。

その他

利用される方の中で、福祉サービスにつながっていない、又はあまり理解していないケースがある。近年は「働きたい」と施設に訪れるが、利用開始後の詳しいアセスメントによって生活がひっ迫していることがわかり、生活保護の申請を進めてまず生活基盤を安定させてから就労支援を行っていく、という利用者も見られる。利用者の生活背景は実に多様であり、生活上の問題を抱えている人も多い。就労支援は、単に「働く支援」のみだけではなく、生活支援も内包している。

第Ⅲ部

今後の方向性

第5章 障害者の労働権

第5章 障害者の労働権—障害者権利条約 27 条を手がかりに

はじめに—人権としての労働権

障害者の権利に関する条約（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities、以下「障害者権利条約」あるいは「条約」という）および同議定書は 2006 年 12 月 13 日に第 61 回国連総会で採択され、2008 年 5 月 3 日に発効されました（2013 年 2 月 15 日現在、障害者権利条約の締約国は 128、同議定書の締約国は 76。日本は 2007 年 9 月に条約に署名したが未批准であり、議定書には署名もしていない。なお、アジア地域で条約の締約国でないのは、日本・ベトナム・ラオス・ブータン・スリランカ・キルギスタン・ウズベキスタン（以上、署名国）、北朝鮮・タジキスタン・アフガニスタン・イラク（以上、未署名国））。

障害者権利条約は 21 世紀に入り最初に成立した包括的な人権条約です。条約は障害者の権利に特化した初めての国際人権条約であり、国際障害法の中核的な文書です。条約の締約国は、「障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進することを約束」（4 条 1 項）します。このため、締約国は、すべての適切な立法・行政措置をとり、条約と両立しないいかなる行為または慣行も差し控え、かつ、公の当局・機関が条約に従って行動すること（同(a)・(d)）等を約束することになります。

条約は一般原則、差別禁止等の総論的規定とともに、表現の自由、プライバシーの権利、教育、健康、労働・雇用等の各論的規定、ならびに締約国に条約を守らせるしくみ等を規定します。条約の全体像を理解いただくため、条文の目次を以下に掲げます。

前文

- 第 1 条 目的
- 第 2 条 定義
- 第 3 条 一般原則
- 第 4 条 一般的義務
- 第 5 条 平等及び非差別
- 第 6 条 障害のある女性
- 第 7 条 障害のある子ども
- 第 8 条 意識向上
- 第 9 条 アクセシビリティ
- 第 10 条 生命に対する権利
- 第 11 条 危険のある状況及び人道上の緊急事態
- 第 12 条 法律の前における平等な承認
- 第 13 条 司法へのアクセス
- 第 14 条 身体的自由及び安全
- 第 15 条 拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰からの自由
- 第 16 条 搾取、暴力及び虐待からの自由
- 第 17 条 個人のインテグリティ〔不可侵性〕の保護
- 第 18 条 移動の自由及び国籍
- 第 19 条 自立した生活〔生活についての自律〕及び地域社会へのインクルージョン
- 第 20 条 個人の移動性
- 第 21 条 表現及び意見の自由並びに情報へのアクセス
- 第 22 条 プライバシーの尊重

第5章 障害者の労働権

第23条	家庭及び家族の尊重
第24条	教育
第25条	健康
第26条	ハビリテーション及びリハビリテーション
第27条	労働及び雇用
第28条	十分な生活水準及び社会保護
第29条	政治的及び公的活動への参加
第30条	文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加
第31条	統計及びデータ収集
第32条	国際協力
第33条	国内的な実施及び監視〔モニタリング〕
第34条	障害のある人の権利に関する委員会
第35条	締約国の報告
第36条	報告の検討
第37条	締約国と委員会との協力
第38条	委員会と他の機関との関係
第39条	委員会の報告
第40条	締約国会議
第41条	寄託先
第42条	署名
第43条	拘束されることについての同意
第44条	地域的な統合のための機関
第45条	効力発生
第46条	留保
第47条	改正
第48条	廃棄
第49条	アクセシブルな様式
第50条	正文

本稿では、条約27条（労働及び雇用）を手がかりに、障害者の労働権をめぐる国際社会の到達点を概観し、条約批准後の日本における障害者の労働権に関する労働法制の整備や労働行政のあるべき姿を展望します。

1. 障害者権利条約27条

条約27条は、障害者は働き、生計手段を得る権利を有することを明記しています。同条は条約締約国に、仕事に関連する差別を禁止し、障害者の自営や起業、公的および私的部門における障害者雇用を促進し、職場での障害者への合理的配慮を確保する義務を課しています。なお、参考までに27条の全文を掲げておきます。

第27条 労働及び雇用

1 締約国は、障害のある人に対し、他の者との平等を基礎として、労働の権利を認める。この権利には、障害のある人にとって開かれ、インクルーシブで、かつ、アクセシブルな労働市場及び労働環境において、障害のある人が自由に選択し又は引き受けた労働を通じて生計を立てる機会についての権利を含む。締約国は、特に次のことのための適切な措置（立法措置を含む。）をと

第5章 障害者の労働権

ることにより、障害のある人（雇用の過程で障害を持つこととなった者を含む。）のために労働の権利の実現を保障し及び促進する。

- (a) あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること。
- (b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（平等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（いやがらせ〔ハラスメント〕からの保護を含む。）及び苦情救済手続についての障害のある人の権利を保護すること。
- (c) 障害のある人が、他の者との平等を基礎として、職業上の権利及び労働組合の権利を行使することができることを確保すること。
- (d) 障害のある人が、一般公衆向けの技術指導及び職業指導に関する計画、職業紹介サービス並びに継続的な職業訓練サービスに効果的にアクセスすることを可能とすること。
- (e) 労働市場における障害のある人の雇用機会及び昇進を促進すること。また、障害のある人が職業を求め、それに就き、それを継続し及びそれに復帰する際の支援を促進すること。
- (f) 自己雇用〔自営〕の機会、企業家精神〔アントレプレナーシップ〕、協同組合の組織及び自己の事業の開始〔起業〕を促進すること。
- (g) 公的部門において障害のある人を雇用すること。
- (h) 適切な政策及び措置を通じて、民間部門における障害のある人の雇用を促進すること。これらの政策及び措置には、積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。
- (i) 職場において障害のある人に対して合理的配慮が行われることを確保すること。
- (j) 障害のある人が開かれた労働市場において職業経験を得ることを促進すること。
- (k) 障害のある人の職業リハビリテーション及び専門リハビリテーション、職業維持並びに職場復帰の計画を促進すること。

2 締約国は、障害のある人が奴隷状態又は隷属状態に置かれぬこと及び強制的又は義務的労働から他の者との平等を基礎として保護されることを確保する。

2. 公正かつ良好な労働条件

条約は締約国に、他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（平等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（いやがらせ〔ハラスメント〕からの保護を含む。）及び苦情救済手続についての障害者の権利を保護することを求めています(27条1項(b))。公正かつ良好な労働条件を享受する権利は、開かれた労働市場で働くか、その他の雇用形態で働くかを問わず、すべての障害者に適用されます。

同一価値の労働について同一報酬を受ける権利は人権ですが、多くの障害者にとって、これは実現していません。障害者が雇用される場合、障害を持たない者に較べ一般に報酬が少ないことが多いものです。さらに、女性障害者の報酬は男性障害者より少ない場合もしばしばあります。

公的および私的部門の雇用者は、障害者に対し良好で、健康的かつ安全な労働環境を確保しなければなりません。こうした環境において、障害者は差別およびいやがらせから保護され、同一賃金を受け、公正な利益を享受し、配慮され（職場外での就労活動を含む）、適切な社会保障を享受します。また障害

第5章 障害者の労働権

者は、差別について苦情申立てするための責任のあるしくみを利用できるものとしなければなりません。

国家は、同一労働同一賃金や安全で健康な職場環境に関する立法によって、公正かつ良好な労働条件の要素を特定する上で、重要な役割を持ちます。こうした立法があらゆる分野で障害者に平等をもたらすよう確保するのも、国家の役割なのです。

3. 技術・職業訓練およびリハビリテーションの利用権

締約国は、障害者が一般公衆向けの技術指導及び職業指導に関する計画、職業紹介サービス並びに継続的な職業訓練サービスに効果的にアクセスすることを可能とすることを求められています（27条1項(d)）。教育、訓練および生涯学習は労働権の主な支柱です。

条約は障害者の職業リハビリテーション及び専門リハビリテーション、職業維持並びに職場復帰の計画を促進することを締約国に求めています（同(k)）。ILO 職業訓練・労働（障害者）条約（159号）は、職業訓練の目的は、障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ることであると定義しています（1条2項）。しかし、多くの国で、障害を持つ労働者は職業リハビリテーションや職場復帰プログラムを利用できない状況にあります。国家は、障害者が同じ仕事を続ける権利を持ち、休業後に職場復帰し、あるいは同一企業内で他の仕事に配属されることを確保するため、職場定着法令を整備し、実施しなければなりません。

多くの国は障害者に対する技術・職業訓練戦略を発展させてきました。しかし、こうした訓練は個別に実施され、労働市場の需要に見合わない技術や活動に充てられることが多く、障害者ができる仕事に関する期待値も低く設定されていることが多いものです。その結果、障害者は長年にわたり、開かれた労働市場に参入する見込みがないまま、訓練を受けることになります。

障害者への技術・職業訓練の主要目的は、障害者が開かれた市場で他者と同一の基盤で競争できるよう確保し、障害者の雇用可能性を高めることです。したがって、国家は、知的および精神障害者を含むすべての障害者に、インクルーシブな職業訓練の機会を確保しなければなりません。

4. 自己雇用〔自営〕、企業家精神〔アントレプレナーシップ〕、協同組合の組織及び起業の促進

労働市場において障害者はしばしば不利な状況にあるため、自営が働く選択肢の一つとみなされてきました。実際に、自営が唯一の働く機会となっている障害者も多くいます。障害者の約80%は、非公式経済(informal economy)が蔓延し、非公式な自営業による収入機会が大部分である発展途上国に住んでいます。

こうした状況を終わらせるため、条約は、自己雇用〔自営〕の機会、企業家精神〔アントレプレナーシップ〕、協同組合の組織及び自己の事業の開始〔起業〕を促進すること（同(f)項）を締約国に要請しています。

障害者に焦点を当て、または障害者を優先する事業立ち上げプログラムは、障害者の自営促進に向けた一般的な方策となっています。自営業を希望する障害者に資金提供する国や、障害者によるプロジェクトに優先権を付与する法律を制定する国もあります。多くの国では、障害者に団体や社会的企業（事業を通じて社会的な目的の達成をめざす営利を目的としない企業）の形成や収益活動の開始を奨励するた

第5章 障害者の労働権

めの施策を実施しています。

諸国では障害者の自営を奨励するため広範な活動が展開されています。しかし、実際には、融資、信用保証または類似の金融支援を受ける際の障壁によって、障害者は事業開始に際し支援を受けられない場合が多いものです。したがって、自営業への資金供給のしくみは、障害者を含め完全にインクルーシブなものでなければならず、いかなる点でも障害者に対し差別的なものであってはならないのです。

5. 労働搾取および強制労働からの保護

条約は締約国に、障害のある人が奴隷状態又は隷属状態に置かれないこと及び強制的又は義務的労働から他の者との平等を基礎として保護されることを確保することを求めています(27条2項)。実際に障害者、特に知的および精神障害者は、偏見のために、強制労働や搾取を受けがちな弱い立場に置かれやすいものです。

多くの国では、現代的形態の奴隷制度を禁止する法律が制定されています。しかし、障害者に対する搾取や強制労働の禁止が明文で規定されている法律は極めて稀なのです。条約締約国は、こうした法律の制定に加え、障害者への搾取や強制労働を防止し、障害者への搾取や強制労働事案を捜査し、必要な場合には、これらについて責任のある者を訴追しなければなりません。さらに締約国は、私的部門を含む公衆に、障害者への搾取や強制労働の禁止について周知し、こうした犯罪を知り、目撃した場合における行動を教示しなければならないのです。

おわりに—障害者権利条約批准に向けて

障害者権利条約は、国際障害法の一つの到達点です。先述したとおり、日本国はまだ障害者権利条約を批准しておらず、早期の批准が求められています。

国内では、批准に向けて国内法の整備を行うべく、内閣府における「障がい者制度改革推進会議」後に「障害者政策委員会」の「差別禁止部会」では批准に向けて差別禁止に関わる論議を行い、2012年9月24日に意見書を提出しました。

(http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/seisaku_iinkai/pdf/bukai_iken1-1.pdf)

厚生労働省内でも継続的に研究会が開催され、2012年8月3日には、「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書」において、報告がまとめられています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qyh3-att/2r9852000002qyy9.pdf>)

条約の理念を実現するためには、国内で実際に行われている支援・雇用現場の実情を把握し、日本独自の強み・課題を法に反映させることが重要です。条約27条、特に合理的配慮に関する規定は、支援・雇用の現場に直接関わってくるからです。

【参考文献】

長瀬修・東俊裕・川島聡編著『障害者の権利条約と日本—概要と展望（増補改訂版）』（生活書院、2012年）

Thematic study on the work and employment of persons with disabilities - Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, U.N. Doc. A/HRC/22/25 (2012).

第6章 障害者雇用と労働法

第6章 障害者雇用と労働法

はじめに

今回実施した調査の中で、職場における不適切な雇用管理や指揮命令が離職に結びついているのではないかと、また、離職に至らないまでも、使用者の指揮管理に不平不満を抱きながら我慢しつつ、日々の職務に従事しているのではないかとと思われるケースがありました。

定着支援のために支援センターや支援事業所の職員が企業訪問して、働く障害者と面談し相談に応じていますと、職場の管理者や指導者との間での軋轢や、指揮命令での苦情や悩みを聞かされることがあります。このようなケースはいくつかに分類できますが、一つは、管理監督者の障害特性についての無理解が要因となっている場合、二つは、そもそも法令その他が守られないという不法行為や不利益取り扱い、債務不履行等が要因となっている場合です。障害者が一日も長く働き続けるためには、働く障害者のこのような苦情や悩みについて適切に処理されなければなりません、その対応が誤っていたり、いたずらに時間がかかったりしては離職につながりかねません。そこで、適宜適切に対応することが求められるのですが、障害者の特性が理解されず配慮がとまなわないため、離職に至ってしまうというケースが少なくありません。

また今回の調査で、トライアル雇用制度の継続をという声が多く寄せられました。13年度からの法定雇用率の拡大や、将来導入に向けて議論されている精神障害者の雇用が義務化されますと、ますますトライアル雇用の必要性が高まると思われるのですが、今日の適用厳格化はそれに逆行するのではないかと指摘であります。

さらに、障害者制度改革推進会議の総合福祉部会の報告書（2011年8月30日）にある福祉的（保護的）雇用、とりわけ賃金補填に対する疑問の声がありました。2013年4月施行の障害者総合支援法の検討規定とも関連して、今後の検討にあたっては、就労移行支援にブレーキをかけかねない方向での議論は避けるべきだとの意見であります。

これらの指摘事項について労働法の視点から考察し、いくつかの提言を試みたいと思います。

1. 障害者雇用めぐる労働法的視点からの課題

職場での指揮命令における具体的問題事例としてあげられたのは、「始業時刻の30分前に出勤せよと注意された」「時間外を命じられるが、したくないとき嫌とはいえない」「有給休暇を申請したが認められなかった」「きびしく叱責された」「暴言を浴びせられた」などです。仕事が遅いため居残りして訓練させられた、というのもありました。

一方、正規社員からアルバイトに切り替える（雇用形態が変わっても引き続き雇用するのだから問題はないとの認識で、事の重要性を認識していないケース）などの労働契約の解除をめぐる事例、また、職場や職務の変更を、突然、命じられた等の事例もありました。

これらの多くは、労働基準法や労働契約法等の無理解に起因します。これらに対応するには、労働契約の一方の当事者である働く障害者を支援する必要性と、使用者に対しては、遵法精神にもとづく障害者特性を踏まえた適切な指導・助言等を行うこと等が重要です。特に使用者については、障害者が働く

第6章 障害者雇用と労働法

職場を初めて体験するといった管理者や指導者が多く、管理監督者としては優れていても、障害者雇用には精通していないというケースもみられます。このようなことが職場における指揮命令を難しくしており、また、本件問題の対応の困難があるように思われます。

(1) 労働契約は合意である

契約は合意です。契約は、信義誠実にもとづき公序良俗に反しなければ、その合意は有効（注1）となります。労働契約も、また合意です。労働者が、使用者に使用されて労働し、これに対し使用者が賃金を支払うことについて合意することによって成立します（注2）。労働契約の締結の結果、使用者と労働者は権利義務関係が生まれます。

一般的に、契約は対等な立場において合意されます。しかし、労働契約は、使用従属関係の下で、労働者は使用者に比し弱い立場におかれます。仕事がないと生活できないから、少々条件が悪くても合意します。そこで、契約自由の原則を抑制し、労働基準法や労働契約法等を定めて保護するのです。また、一人の力では弱いため、憲法第28条は労働基本権を保障しています。具体的には、労働組合を組織し団結することを擁護し、労働者が使用者との交渉において、対等の立場に立つことを目的（注3）として労働組合法を定めているのです。

しかし、障害のある働く人たちは更に弱い立場におかれます。労働保護法を、十分享受できず、労働基本権も多くの場合、権利を行使出来ずにいるのです。特に、知的障害者の場合、その特性として意思表示を不得手としています。意思表示を不可欠な要素とする法律行為は、したがって、知的障害者にとって不得手ということになります。これでは、契約において、対等・平等に合意するというにはなりません。本来、納得の上で合意されなければならないのに、知的障害者は、言われるがままに、勧められるがままに、労働契約に合意してしまう場合が往々にしてあるのです（注4）。

この点がまず理解されないで、使用者と労働者、上司と部下といった地位や立場を過剰に利用して指揮命令されますと、そこに労働基準法違反などの不法行為や不利益取り扱い、債務不履行が生まれるのです。まず、認識において障害者も労働契約の一方の当事者であり、対等・平等に合意した労働契約上の労働者であるということを心して指揮命令されなければなりません。

(2) 労働契約は継続性を有する

ところで、契約の当事者であるためには、権利能力、意思能力、行為能力の3つの能力（注5）を有しなければなりませんが、判断能力が不十分な制限行為能力者に対しては、未成年者は法定代理人が、成年には成年後見人、保佐人、補助人が代理することになります。

問題は、労働契約にもとづく広義の法律行為としての権利義務は、労働契約の締結時だけではなく、日々、継続して職場で為されるということです。売買契約や賃貸借契約などは、その一時、契約時に事理弁識に応じて代理すればすみますが、働く現場での指揮命令への判断対応は、日常普段の行為であって、一時、代理すればすむという問題ではありません。そこに、障害者雇用をめぐる困難な課題が存在するのです。

職場で働く障害者が、労働契約上の義務を完全履行しているか、履行不能や不完全履行に陥っていないか、一方、職場で働く障害者の権利は侵害されていないか、人権は守られているか、そういった職場

第6章 障害者雇用と労働法

における日々の法律行為をチェックする代理者、支援者がどうしても必要となるのです。

(3) 労働契約法の解釈運営は変動する

労働基準法や労働安全衛生法、および最低賃金法等は、強行的直立的に最低基準を定めており、そこに判断要素が入り込む余地はありません。故に労働刑法とも呼ばれ、これに違反すれば指導・是正勧告が行われ、ときに刑罰が科せられます。ところが、労働契約の基礎となる労働契約法等は、労働環境や労働市場の変化とともに、その解釈運営の基準は変動するのです。

例えば、労働契約の解除、すなわち解雇について、労働契約法は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする（第16条）と定めています。ところが、この条文を読んだだけでは、解雇が有効か無効かは判断できません。使用者が為す解雇が権利の濫用であるかどうかは、判例（事例）の積み重ねとしての解雇権濫用法理に照らして判断されなければならないのです。先にあげた、「社員からアルバイトへ変更する」といった通告も、使用者からは、雇用することには変わりはないから重大視すべき変更ではないとの認識となりますが、正社員を解雇する、すなわち労働契約を解除するとの法律行為が、解雇権濫用法理に照らして違法でないかが、まず検討されなければなりません。その場合、単に労働能力が劣ったので、正社員からアルバイトに切り替えるというなら、その解雇は権利の濫用で無効ということになります。こうした場合、特に、知的障害のある労働者に対して、労働契約の当事者として状況を理解させ、判断を委ねるのは極めて大きな負担を強いることになり、判断基準を誤る危険性があります。そこで、このような判断を行う場合、適切な意思決定ができるよう障害者の立場に立って、だれかが支援しなければならないのです。

もう一例をあげますと、就業規則の不利益変更法理があります。使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、まず労働者に周知し、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、内容の相当性、労働組合がある場合には労働組合との交渉状況等、その他の事情に照らして合理的なものでなければなりません。この変更法理も法の条文（労働契約法第9条、第10条）を読んだだけでは分かりません。したがって、就業規則の改定にあたっては、その判断が不得手な障害者には、丁寧に解説するなどの適切な支援が欠かせず、変更内容を正確に伝え、かつ十分に理解を得る努力が不可欠なのです。就業規則の変更は、使用者の専決事項であるとの勝手な理解や、その内容を働く人たちに周知せず、一方的に通告するだけでは、不利益変更法理に照らして無効です。ところが、これらが現実の職場では、実態として適切に行われず、後々、本人や親、兄弟からクレームがでることがあります。

そもそも労働契約法は、「労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更される」（第1条）と定めています。しかし、労働者の、とくに障害のある働く人の合意、もちろん自主的な交渉の下での真の合意を得ることについて、手続を踏んで実質的にいき、実効性が担保されたかどうかは重要となるのですが、この点、現実の職場の実態をみますとやや疑問ありと思えます。

(4) 具体的な提言

そこで重要となるのが、働く障害者の労働契約上の権利義務を遂行するために必要となる支援です。ここでは、下記三点を提言したいと思います。

第一は、ジョブコーチ（職場適用援助者）制度についてです。ジョブコーチ制度の目的は、障害者の

第6章 障害者雇用と労働法

職場適応を図り、雇用の促進および職業の安定に資することにあります。とくに企業の管理監督者や人事担当者のジョブコーチに対する期待は大きく、障害者雇用を推進する上で重要な役割を担っています。ジョブコーチ制度の更なる強化・充実が望まれますが、その場合、企業の適正な雇用管理、指揮命令に対する支援が今後ますます重要となります。

それは、従来の支援内容に加え、労働契約上の債務の履行、権利行使に対する様々な支援、および労働契約法の合意に対する支援です。その支援を行う場合、必要となるのが労働法の知識です。雇用契約も、昨今、正規社員、パートタイマー、期間雇用、契約社員、再雇用者（定年後）、アルバイトなど多様化していますが、例えば不利益変更や解雇権濫用法理において、雇用形態により微妙にその判断・解釈に差があります。また、労働法は判例法といわれるように、定められた条文以上に判例、裁判例が重視されます。しかもそれは、時代背景や労働市場の変化で変動するのです。そもそも労働契約法は全文 22 条しかなく、解釈運営基準といったものにその判断は委ねられているのです。

そこで、ジョブコーチの養成研修では、使用者の不法行為や不利益取り扱い、債務不履行等に対して、適正で的確な指導・助言を行えるよう、研修講座に労働法規を組み込んでいただきたいのです（注 6）。

第二は、特定社会保険労務士制度についてであります。特定社会保険労務士制度（注 7）とは、労働関係トラブル（個別労働紛争）が増え続けている状況にあって、それらを解決するために設けられた制度です。労働関係トラブルとは、賃金未払い、残業代不払い、年休の未消化、解雇、ハラスメント等であり、クライアントであるそれぞれの企業の指導にあたりとともに、ADR（裁判外紛争処理解決）においては代理権を有します。

障害者雇用が促進され、働く障害者が増加しますと、企業の障害者雇用に関する問題も多くなり、企業の障害者雇用に関する相談も増加することが予想されます。企業の相談において、支援センターや事業所の支援員に対する相談と、社会保険労務士に対する相談は、同一の障害者雇用をめぐるトラブルでもその相談姿勢は異なり、一般論として言いますと、社会保険労務士は経営者側、使用者側の立場にたって指導・助言されることになります。そこで、特定社会保険労務士の特別研修と試験においては、福祉的視点から障害者特性に着目した雇用管理策を一定時間組み込むことを提案したいのです。そうすることで、社会保険労務士のクライアントに対する適正な指導、助言が行われ、職場におけるトラブルを未然に防止し、そのことによって職場定着が図られると期待するからです。

第三は、権利擁護のための紛争解決手続についてであります。労働関係紛争を解決する基本は、自主的解決にあります。当事者が十分に話し合い、相互理解によって解決されるべきです。ところが、使用者と障害のある働く人が、自主的にといっても対等に解決策を見出すことが可能でしょうか。障害者が、使用者の主張を理解することさえ困難であり、紛争の要因や論点を把握するのはむずかしいといわざるを得ません。企業内に、苦情処理委員会が設けられている場合もありますが、その委員会で事案の事実や理由を申し述べたり、使用者側の見解に反論したりするのは、障害者にとって、特に知的障害者にとって容易なことではありません。

労働局の紛争調整委員会など第三者機関に、その紛争解決を委ねるにしても、障害者がその手続を承知しているわけではありません。調停制度による調整的仕組みを推奨するむきもありますが、調停案について障害者の意思（真意）をどのように確認するのも重要です。意思確認抜きで、合意をはかることができないからです。

第6章 障害者雇用と労働法

企業の懲戒権に対し弁明の機会を与えられても、懲戒の事実や理由について理解することができるのでしょうか。司法の場と同様に、懲戒処分を受ける障害者には防御権が保障されなければなりません。例えば就業規則違反とされた場合、その事実の意味や内容がわからなければ、なぜ懲戒処分や制裁を受けるのか、量刑は重くないか、何を防御すればいいのかさえ分からないでしょう。また、労働基準法上の解雇予告が行われても、その意味を真に理解し判断する手立てが必要となってきます。

このように見てきますと、結局のところ、障害者を理解し、労働法にもあかるい支援者が、どうしても付き添う必要があるのです。すなわち、リーガル・アドバイザーのような支援者が必要となります。このような支援者が、障害者に寄り添い、直接、支援・援助を行えるように義務づける仕組みがなければ、紛争解決のための制度や機関がいくら用意されても画餅に過ぎなくなるのです。

2. 障害者制度をめぐる労働法的視点からの課題

(1) トライアル雇用制度

トライアル雇用制度は、1998年に緊急経済対策「雇用活性化総合プラン」の「障害者緊急雇用安定プロジェクト」の一環として制度が始まりました。すなわちその性格は、あくまで緊急経済対策であって恒常的な制度であるとの認識ではありませんでした。障害者雇用促進のための不可欠で恒常的な制度なら、財政状況に左右されない例えば雇用保険特別会計によるべきところを、一般会計のまま今日に至ったために、財政難を理由に適用が厳しく制限されています。

しかしながら、トライアル雇用制度の利用は、減少するどころか大幅に増加しています。トライアル雇用は3ヶ月の有期雇用契約で、契約終了時に不適格とした場合でも、雇止め法理は適用されず、期間満了による契約解除と出来ることから、有用な制度と評価されているのです。この点では、労働法の概念を超越した制度ですが、障害者の採用を検討する事業主にとっても、求職する障害者にとっても利点のある制度であり、もはや財源問題を解決した上で恒常的な制度とすべきであります。

ところで、このトライアル雇用の運用に関し疑問に思うことがあります。その一つは、障害者雇用について実績のある企業には、その利用を厳しく制限（注8）したことです。トライアル雇用は、本来主旨は別として、これから採用しようとする障害者と事業主が、業務遂行にあたっての適正や能力などを見極め、相互に理解を深めるためのものとして、実際、運用されてきました。ところが、障害者雇用の過去の実績を許可条件とするとしたのです。障害者雇用に実績があるといっても、知的障害者の採用にあたっては、まだまだこの制度は有効で必要というのが多くの企業の認識です。第二は、制度運用にあたり、判断基準がハローワークによって異なっていることです。とくに、特例子会社の親企業などは、全国展開または広域に事業展開している企業が多く、労働行政に判断基準による差があるのは不可解なのです。このような実態は、地方分権を理由に、他の分野にもみられますが、本来、全国一律に統括運用されるべき性格のものと考えます。

なお、聞き取り調査の中で、トライアル雇用制度の継続が困難ならば「試用期間」と位置づけられないかとの問題提起がありました。試用期間とは、労働基準法第21条「4 試の使用期間中の者」で、従業員として適格であるか否かを判定する、いわば試験的使用期間ですが、この点について裁判所は、試用期間中に不適格であると認めたときは、解約できる旨の特約上の解約権が留保されたもので、本採用

第6章 障害者雇用と労働法

拒否は留保解約権の行使、すなわち雇入れ後における解雇にあたるとして、その適用をきびしく制限する判断をしています。ここにトライアル雇用との大きな差異があるのです。また、障害者雇用のみを労基法第21条について、その解釈を緩和することも法体系上困難と思われ、トライアル雇用の代替として試用期間に位置づけるというのは無理があると思われれます。

むしろ、トライアル雇用制度は、障害者権利条約や国家の要請である障害者雇用を推進する有効かつ効果的な施策との理解の下、通常普遍の制度として確立されねばなりません。そもそも障害者雇用は、積極的是正措置（affirmative action）としての義務的雇用であり、その推進に有用性の高いトライアル雇用はそれにふさわしい地位、すなわち財源に左右されない恒常的な策として、安定的な運営が約束された制度とならなければいけないと思うのです。

（2）福祉的（保護的）雇用

今回の調査では、障がい者制度改革推進会議の総合福祉部会の骨格提言にある福祉的（保護的）雇用、とりわけ賃金補填に対する疑問の声がありました。この福祉的（保護的）雇用や賃金補填は、2013年4月施行の障害者総合支援法には具体的に盛り込まれませんでした。法施行後3年を目途に検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講じるとの検討規定があり、これに基づく福祉的（保護的）雇用の今後の議論の方向性を心配する指摘であります。具体的には、就労移行支援や継続支援B型の利用者に、労働法を適用もしくは準用し、工賃と最賃の差額を賃金補填するとの福祉的（保護的）雇用を試行（パイロット・スタディ）するといった議論が、今後また蒸し返されるのではないかと懸念であります。

本件問題について労働法の視点からいえば、労働法を適用もしくは準用するならば、労働法上の当事者性の判断、すなわち福祉的（保護的）雇用に従事する障害者は、労働法上（労働基準法、労働契約法、労働組合法などそれぞれ）の労働者であるのか（注9）、その事業を営む障害福祉サービス事業所は、使用者もしくは事業主なのかといった検討が欠かせないのです。この検討を抜きに、最賃を適用するために労働法を適用もしくは準用というのであれば、議論は本末転倒です。

福祉的（保護的）雇用に、労働法を適用し賃金補填が行われますと、わざわざ一般企業に就職しないで事業所に居続けたいといった意識となって、職業能力を向上し就職しようとする努力そのものの意欲を削ぐのではないかと懸念があります。なぜなら、努力や苦勞なくして最賃が得られるからです。これでは、就労移行支援事業の、一般就労への橋渡しという目的が失われてしまいます。

また、非正規雇用やパート労働、それにニートやフリーターといわれる最賃に近い労働条件で働くことを余儀なくされている多くの雇用労働者との間に、税負担に対する新たな不公平感を生む可能性があります。賃金は労働の対価であるという一般的な概念を壊しかねないからです。そこを検証するための試行（パイロット・スタディ）であるとの主張もありますが、いったん、公的給付や税による補填という制度がスタートしてしまうと、試行とはいえなかなか後戻りできるものでもなく、したがって安易に試行すべきではありません。

障害者が自立するには工賃が低いというなら、それは労働政策とは違って社会保障や生活保障の観点から議論されなければなりません。すなわち、障害基礎年金や給付付税控除といった税制そのものの在り方の問題です。

第6章 障害者雇用と労働法

以上の通り、福祉的（保護的）雇用は一般就労に対しブレーキをかけかねず、聞き取り調査をした事業所の多くは、賃金補填など望んでいないことを付言しておきます。

（3）その他事項（身元保証人）

企業が採用にあたり身元保証人を求めますが、障害者雇用において、保証人となってくれる保護者、親族がいないというケースもあります。このような場合、事業所や支援する職員が、やむなく保証人となってあげるということもあるのですが、これは好ましいことではありません。そこで、このような場合に備えて、融資にあたっての信用保証協会ではありませんが、保証人組織、団体が保証人となれるような仕組みが必要ではないでしょうか。そもそも、保証人を求めるような企業慣行を、もはやなくしてもよいようにも思います。（注 10）

小括

今日、個別労働紛争は増加しています。例えば、都道府県労働局が行っている労働相談では、2011年度の個別労働紛争相談件数は全国で 256,348 件（注 11）、簡易司法手続きである労働審判は全国で 3,586 件（注 12）です。ところで、障害者はどうでしょうか。障害者雇用率は 1.8%（2013 年 3 月末現在）ですから、単純にこの比でいえば、それぞれ約 2,500 件、65 件と単純計算できます。ここで問題としたいのは、働く障害者が、このような制度が準備されながらも、その制度を利用できるのか、実際に、活用されているのかということです。

雇用管理、指揮命令等のトラブルにおいて、本人・保護者が労働局の総合労働相談コーナーやハローワークに相談されるという事例の報告はありますが、障害者雇用での労働審判（注 13）への申立や、労働局の紛争調整委員会（注 14）等にあつせん申請したということは、あまり聞きません。それは、障害者雇用の現場において問題が起きていないということではなく、顕在化していないだけという恐れがあります。それは繰り返し述べてきましたように、法律行為のための意思能力、意思表示の不得手に要因があるのではないかとことです。すなわち、使用者による不法行為や不利益取扱い、債務不履行等に対し、知的障害者は声を上げようとも上げられないのです。この点に対してサポートしたり代理したりする支援策が具体的に検討されなければなりません。

ところで、就労現場で不法行為や不利益取扱い等が発生し、家族や保護者に事実確認を行っても、これくらいは仕方がないと企業を擁護したり、事実そのものを否定したりすることがあります。これは、雇用してもらっているという家族の気持ちや、他に行き場所がないという状況がそのような態度をとらせている場合もありますので、十分留意して対応されなければなりません。（注 15）

また、使用者の一部に、障害者を雇用してやっている、厳しく指導するのは訓練の一環であるといった使用者の目線の高さを感じるときがあります。これは、使用する側のおごりでしかなく、このような態度は、障害者雇用の促進につながるどころか、弊害をもたらすものです。労働契約は、あくまで対等・平等であり、真の合意により締結されているとの認識の下で、雇用管理、指揮命令されなければなりません。

最後に、今回のアンケートや聞き取り調査を通じて、職場におけるトラブル等が適正、的確、迅速に解決できるかどうか、定着支援にとって極めて大切であることを改めて実感させられました。そのた

第6章 障害者雇用と労働法

めには、労働法の視点からも、使用者はもちろん、支援センターや事業所、および関係機関のいっそうの取り組みが求められることを付け加えておきます。

<注>

1. ただし、その契約が錯誤であれば無効、詐欺、強迫による契約は取消できる。
2. 労働契約法第6条（労働契約の成立）「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」。
3. 労働組合法第1条（目的）「この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを養護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする」。
4. 労働契約法第4条第1項は、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」と定める。使用者は、労働条件等の締結、変更については、働く障害者にも十分理解してもらうよう努力しなければならないことに留意しておく必要がある。
5. 権利能力は、私法上の権利義務の主体となりうる資格、意思能力は、物事を自分で判断して意思決定できる能力、行為能力は、権利義務を伴う行為を自分だけで完全にできる能力とされる。
6. 社会福祉士養成カリキュラムは2009年度から見直され、「就労支援サービス」が科目として新設されたが、その中に「労働法規」が盛り込まれた。しかし、労働基準法が中心で、今後、労働契約法を充実させてほしいと、筆者は願っている。
7. 「特定社会保険労務士制度」は、2007年4月1日から始まった。
8. 障害者トライアル雇用について、2012年度から対象事業所の明確化を実施、具体的には、「就職が困難な障害者を受け入れることについての不安感等を除去し、以後の雇用に取り組むきっかけ作りを進めるためにトライアル雇用を行うことが効果的であると思われる事業主」に限定した。
9. この点について、厚生労働省が改めて通知した「2007年通達」がある。この通達では、下記条件を満たす場合、労働基準法9条にいう「労働者」ではなく、そこで支払われるものは「賃金」には該当しないが、その条件を満たさなければ労働基準法上の「労働者」としなければならないというものである。その条件とは、①小規模作業所等において行われる作業が訓練等を目的とするものである旨が定款等の定めにおいて明らかであり②当該目的に沿った訓練等の計画が策定され③小規模作業所等において作業に従事する障害者又はその保護者との間の契約において、これら訓練等に従事することの合意が明らかであって④作業実態が訓練等の計画に沿ったものである場合、の4条件である。
10. 身元保証とは、従業員故意または過失によって雇い主が損害を受けた場合に第三者が賠償することを約束する、雇い主と当該第三者との間の法律関係であり、身元保証契約によって生じる。この契約によって賠償責任を負担する者を身元保証人と呼ぶ。身元保証ニ関スル法律(昭和8法42)は、一度提出した身元保証書の有効期間は、最長5年まで(法2条。ただし、明記を要する。明確に期

第6章 障害者雇用と労働法

間の定めがない場合は3年間)。

11. 日本弁護士連合会 ADR センター編『労働紛争解決と ADR』(弘文堂、2012 年) 33 頁
12. 労働審判委員研修会(横浜地裁)資料。件数は、平成 23 年 12 月末現在のもので、2012 年 2 月 9 日集計による最高裁行政局調べ。
13. 労働審判制度とは、2004 年に制定された労働審判法に基づいて導入された制度。個別労働紛争を処理するため、地方裁判所に労働関係の専門的な知識経験をもつ 2 人の労働審判員と裁判官である労働審判官 1 人で構成される労働審判委員会が設置され、そこで調停を行いつつ、それが調わない場合に審判を行う。原則 3 回以内の期日で審理を終結し、決議は多数決で行われる。労働審判委員が示した解決案(審判)について、当事者が 2 週間以内に異議を申し立てた場合、審判はその効力を失い訴訟に移行することになる。
14. 紛争調整委員会とは、2001 年に制定・施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて各都道府県労働局に設置されている機関で、構成労働大臣が学識経験者のうちから任命する委員によって組織される。都道府県労働局長は、紛争当事者の双方または一方からあつせん申請があつた場合、解決のために必要であると認めれば同委員会にあつせんを行わせる。また、男女雇用機会均等法に基づく調停も紛争調整委員会に委任される。
15. 「未成年者の労働契約」について労働基準法第 58 条第 1 項は、「親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない」と定め、子供の人権を守るために、親権者または後見人が未成年者にかわって労働契約を結ぶことを禁止している。

【参考文献】

- 遠藤昇三『労働保護法論』(日本評論社、2012 年)
- 桐原宏行編『就労支援サービス—雇用支援 雇用政策』(弘文堂、2008 年)
- 河野正輝『障がいと共に暮らす—自立と社会連帯—』(放送大学教育振興会、2009 年)
- 菅野和夫『労働法第九版』(弘文堂、2010 年)
- 野川忍『わかりやすい労働契約法第 2 版』(商事法務、2012 年)
- 長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本、概要と展望』(生活書院、2012 年)
- 松井亮輔・川島聡編『障害者権利条約』(法律文化社、2010 年)
- 障害者福祉研究会編集『障害者虐待防止法』(中央法規、2013 年)
- 日本弁護士連合会 ADR センター編『労働紛争解決と ADR』(弘文堂、2012 年)

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

第1節 職場定着支援の重要性

アンケート結果とヒアリング調査から、ほとんどの事業所が職場定着支援の重要性を認識し、多くの事業所が今後取り組むべき課題だと考えていることが示されました。また、実際に、就職後の期間が長くなればなるほど離職が増加するものの、出身事業所が定着支援に主として関わっている場合は離職が大幅に少なくなることが示されました。

就労支援に関わるこれまでの施策は、如何にして多くの障害者が一般就労できるようになるのか、ということに焦点が当てられていました。高等特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ、就労移行支援事業といった施策がこの10年間の間に次々と打ち出され、特別支援学校から一般就労へ、福祉施設から一般就労へという流れが出来てきています。

一般就労後の職場定着支援は今後の大きな課題です。それは、これまでの政策が誤りだったからではなく、これまでの政策が意図するところが達成されてきたからこそ、大きくクローズアップされてきた課題です。

職場定着支援は、本人が可能な限り安定して長く働き続け、本人と企業の状況次第で、無理なく次のステップへ進めるようにすることを主眼としています。理想的には、本人と企業との合意の上で、職場定着支援を継続できればいいのですが、本人が拒否したり、企業が介入を拒んだりするケースもあります。ただ、何らかの形で支援が継続し、本人なり企業なりが相談をしにくる体制が重要です。端的に言えば、就労中の本人と雇用中の企業に対して安心感を与えることだと言えます。

(1) 就労している当事者にとっての重要性

アンケート結果が示しているように、出身事業所が関わり続けて定着支援を行っている場合、全く関わりがない場合と比べて3年以降の就労定着率が非常に高くなっています。一般就労をしている障害者の中には、企業巡回にやってくる出身事業所や支援センターの職員を心待ちにしている人が少なくありません。また、出身事業所や支援センターに訪れて相談をすることで、気持ちの安定を図る人もいます。

定着支援においては、本人との信頼関係が鍵です。他機関との連携の難しさはここに 있습니다。信頼関係の構築は、障害があろうとなかろうと、時間が掛かる場合が多いものです。

就労移行支援事業所の場合、就労後6ヶ月で他機関へ支援をバトンタッチすることになりますが、それまで何の関わりもなかった支援員との信頼関係を構築することは難しく、新たな支援員ではなく、以前の支援員や事業所に連絡が入るのは良い方で、どこにも連絡を入れられず、実質的に本人が孤立してしまっている場合もあります。こうした場合、気が付いたら離職していたという状況になってしまいます。

信頼関係を構築する実践例として、ヒアリング調査を行った事業所では、職場への巡回や電話連絡等だけでなく、気軽に立ち寄れる場所を作ったり、定期的に集まれる場所を作ったりという、本人が気軽に相談しやすい場所を先駆的に作っている事業所もありました。指示や指導をするという場ではなく、気軽に話がしやすい環境の中で本人が好きな時に顔を合わせることで、お互いの関係が構築・継続していきます。就労している当事者の社会的ネットワークは狭い場合が多く、孤立しがちです。本人が安心

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

して相談できる状況を作るためにも、継続的な支援が必要なのです。

(2) 雇用している企業にとっての重要性

一般就労後には様々なトラブルが発生します。その原因はケースによって異なりますが、雇用企業が解決できる問題と、企業が解決できない問題があります。就労初期の課題と定着後の課題は異なっており、別種の対応が必要になってきます。特に、本人の生活面の問題は企業で解決する問題ではありません。一般就労後の継続的な支援がない場合、企業も本人もどこに相談すべきかが分からず、支援があれば起こらなかったであろう離職へとつながってしまうものです。

また、第1部でも示されているように、初めて障害者雇用をする企業に対して支援を行った場合、雇用前だけでなく、雇用後に企業から相談を受けることも多くあります。企業の規模が大きければ、人事異動はあり得ることであり、雇用現場の担当者が異動になった際は、本人が不安定になりやすいため、特に支援が重要になってきます。

職場定着支援に関しては、2012年3月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業総合センターが出版した「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」が先行研究として挙げられます。この報告書では研究結果について以下のように考察しています。「入職時の頃の課題では解消事例のほうが多いが、一定期間経過後の課題については、すべての障害において課題は残るとした事例のほうが多くなっている。」さらに、「長期課題事例において、課題は残るとした内容は、業務のスキルアップ、意欲の向上、職場における生活トラブル、体調管理、職場における様々な問題行動、安定出勤などへの対応について記載したものとなっている。これらの課題について企業では、本人との面談機会を設けて繰り返し指導したり、通院時間に配慮したり、生活面、家庭面の指導を障害者就業・生活支援センター等と連携して対応するなどしている。対応の結果として、課題は残るものの、定着状態は保っている内容となっている。」(86 ページ) つまり、就職初期の課題は払拭されても、長期的課題は継続して残っており、企業が様々な配慮を行うとともに、支援機関との連携をはかることで定着が図られるのです。

同じ報告書において、企業からのニーズとして、生活面・家庭面における課題について外部機関に支援を求める声が多いことが指摘されています。(90 ページ)「長期では、職場における課題への対応事例は減少しているものの、生活面、家庭面における課題への対応事例は増加している。」(147 ページ) 就労定着が長期になればなるほど、生活支援の重要性が高まります。

最もトラブルになりやすいのが離職時です。企業と本人やその家族が直接やりとりをすると大きな問題へと発展しかねないため、本人とも企業とも信頼関係を持っている第三者機関が調整をする必要があります。先述の障害者職業総合センターの研究調査結果においても、「障害者の就労継続が困難な状況になった場合の対応について、就労支援機関は本人にとってどういう働き方がよいのか、長期展望をもって、地域の福祉機関を含めた支援ネットワークの中で対応していくことが望まれる。」(158 ページ) と指摘されています。離職後の進路を考える際も福祉制度に精通した機関が関わり、スムーズな移行を促す必要があります。

前章でも示されたとおり、支援センターや出身事業所などの第三者機関が関わっていない場合に、企業の担当者が、そうとは気づかずに、本人にとって過度な付加がかかる仕事を行わせている場合もあり

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

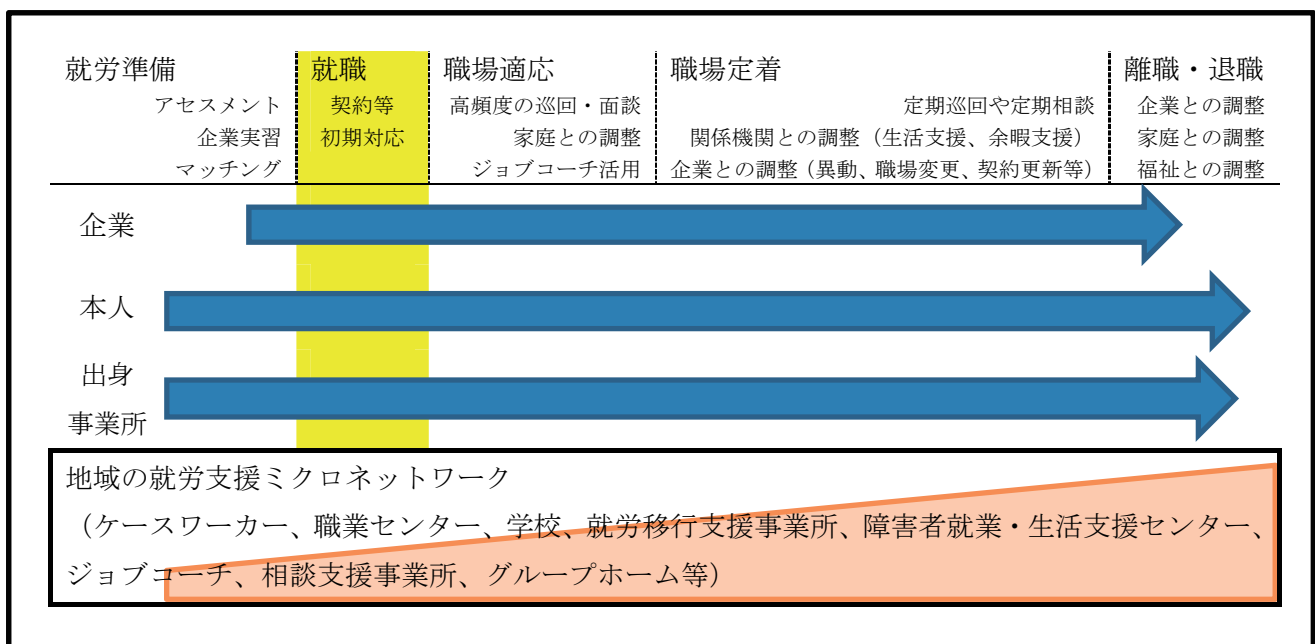
ます。これまで一般就労中の障害者に対する不当労働行為が事件として取り上げられることがありましたが、第三者が職場定着支援を継続的に行うことで未然に防ぐことが可能になると考えられます。今後、障害者権利条約の批准に向けて、合理的配慮の基準等が論議されることが予想されます。福祉制度の詳細を逐一チェックすることが企業の仕事だとは思えません。支援機関が伝達すべきことであり、そのためには、支援機関と企業との信頼関係がなければなりません。信頼関係を築く方法は、継続的支援を通じてなのです。

就労定着支援を継続的にいき、本人が継続的に就労を続けることが出来るようになることで、企業が安心して雇用をできるようになり、その後の障害者雇用も拡大していくことでしょう。

しかし、現行制度内では、職場定着支援が充実しているとは言い難く、障害者の一般就労を推進する上で、今後の大きな課題となっていくと思われます。アンケート結果とヒアリング調査を踏まえて、その課題と解決策について次節で検討してみます。

第2節 職場定着支援を充実させるための制度案

アンケート調査とヒアリング調査の結果から、現実的な職場定着支援のスキームは以下になると考えられます。



特別支援学校を含めた出身事業所が継続的に支援を行いながら、地域の就労支援ネットワークとの連携を図り、徐々にネットワーク資源の活用を進めていくのです。

（1）送り出し元による定着支援

送り出しの事業所が行う定着支援の方法はそれぞれの事業所によって異なっています。独自に全てを行っている事業所もあれば、ケースバイケースで他機関と連携を図っている事業所もあれば、他機関に任せているという事業所もあります。

しかし、アンケートで示されているとおり、障害者就業・生活支援センターの業務量が非常に多い現

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

状で、安易に定着支援だけをバトンタッチすることは離職を誘発することにつながります。実際に、こうしたケースがあることは頻繁に聞かれており、送り出し元からの引継がほとんどなされず、インタークから開始しなければならない場合もあります。

送り出し元が定着支援を行うメリットはいくつかあります。本人と企業に対する安心感、並びに、事業所の職員に対する教育効果です。前節で述べたように、同じ事業所が継続的な支援を行うことで、支援の連続性がとぎれず、支援者と企業、支援者と就労者の信頼関係が維持されています。また、定着支援を行うことで、職場定着を見据えた育成支援が出来るようになります。

・就労移行支援事業所

現実には、就労移行支援事業所の多くは、報酬対象となっている就労後 6 ヶ月を越えた支援を既に行っています。ただ、これは就労移行支援事業が創設されてから 6 年程度だから出来ることなのとも言えます。事業開始から年間 5 名ずつ就労者を輩出したと仮定すれば、6 年で 30 名です。就労された方の状況にもよりますが、経験上、定着支援に携わる専門の支援員が 1 名～2 名いれば充分対応できる数です。障害者自立支援法以前から就労支援に取り組んできた事業所では、就労者の数が 100 名を越えている場合も多く、アンケートでは 300 名以上に対して定着支援を行っている就労移行支援事業所もありました。こうした場合、定着支援に携わる職員は少なく見積もっても 5 名は必要になります。つまり、現在の障害者就業・生活支援センターと同程度の人員配置が必要になるわけです。

しかし、現在、就労移行支援事業には 6 ヶ月以降の定着支援に関わる報酬が設定されていません。人員配置も、事業の定員と前年度の利用実績とに応じて変わりますが、ほぼ 1 名～2 名といったところです。そのため、独自に定着支援を展開している事業所では、就労者毎や雇用企業の地域毎に担当職員を決めたり、事業所や法人が費用を負担して定着支援を専門に行ったり、就労者と私的契約をしたり、といったように工夫しながら職場定着支援を行っています。しかし、就労者が増えれば増えるだけ定着支援活動も多くなり、事業所内の育成支援プログラムとのバランスが悪くなってきます。

最も有効な解決策は、就労移行支援事業に定着支援事業を付加することです。支援ニーズに濃淡があり、年に 1 度程度の巡回でも問題ないケースもあれば、月に 1 度は巡回や面談を持たねばならないケースもありますが、継続的な定着支援が必要であることには変わりません。現在の制度のように個別給付で対応することは難しく、事務処理が煩雑になると思われますが、就職後の一定期間（例えば、1 年、3 年、5 年以上など）の定着支援に対して就労者の人数に応じて報酬がある仕組みが必要でしょう。

・特別支援学校

教育の分野では、高等特別支援学校の設置により、以前よりも多くの生徒が一般就労を果たすようになりましたが、定着支援の観点からすれば、マッチングミスで早期の離職も増えているのではないかと思います。特別支援学校から就職をした生徒は、その後の定着支援を障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関に任せるケースが多いため、支援機関の中には引継をスムーズに行うために、在学中に生徒と顔合わせをしたり、学校に様子を見に行ったりしているところもあります。しかし、引継がうまくいかない場合や、ジョブマッチング自体が全くなされずに就職している場合もあります。支援機関に大きな負担がかかるだけでなく、本人にとっても、会社にとっても大きなストレスになります。最

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

悪の場合は、本人の就労意欲はなくなり、会社も雇用意欲をなくすことになってしまいます。

ヒアリング調査の章で各務原市立各務原養護学校の地域生活支援センターの取り組みを紹介しましたが、特別支援教育コーディネーターと進路担当教員との連携で、就職して卒業した生徒を他機関と連携をとりながら学校独自で支援をしていく仕組みは今後重要になってくるでしょう。

・障害者就業・生活支援センターの役割

厚生労働省の資料は、障害者就業・生活支援センターの業務内容を以下のように示しています。

<就業面での支援>

○就業に関する支援

- ・就職に向けた相談支援
- ・就職に向けた準備支援（職場実習又は職業準備訓練のあっせん等）
- ・就職活動の支援（ハローワークへの同行等）
- ・職場定着に向けた支援（職場訪問による適応状況の把握等）

○障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言

○関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

○日常生活・地域生活に関する支援

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

○関係機関との連絡調整

送り出し側が職場定着支援を実施するようになれば、就業に関する支援の対象が、特別支援学校や就労移行支援事業所を利用していない相談者となり、業務上の負担が軽減され、企業を含めた他機関に対する助言や連絡調整や生活支援に関わる助言を手厚くできるようになり、地域の就労支援力の底上げを図る事が出来るようになると考えられます。また、相談支援事業との連携が可能であれば、就労系の障害福祉サービス事業所を利用する際の利用計画に対して、就労の専門家としての助言をすることもできるでしょう。実質的に地域の就労支援の中核として機能できるのではないのでしょうか。

ただ、アンケートの自由記述でもマンパワー不足が示されていましたが、現状の全国平均 4.5 人の人員配置は少な過ぎます。現在の制度では、業務量に応じて人員配置が増えるわけではありません。また、障害保健福祉圏域が広い地域や、離島などの場合には支援のために移動するだけで一日がかりになってしまいます。企業との橋渡しをし、学校や就労支援事業所に対して外部から助言をする機関は常に必要であり、今後も地域の中で障害者就業・生活支援センターが重要な役割を担い続けていくことを考えれば、業務量に応じて人員配置を多くするか、障害保健福祉圏域を見直して設置数を増やすかのどちらかが必要となるでしょう。

・独創的な定着支援方法 ～立ち寄り場所の創設～

定着支援の方法として、アンケートでは電話やメールでの連絡、企業訪問、本人との面談が多く挙げられていました。また、日本職業リハビリテーション学会編「職業リハビリテーションの基礎と実践」

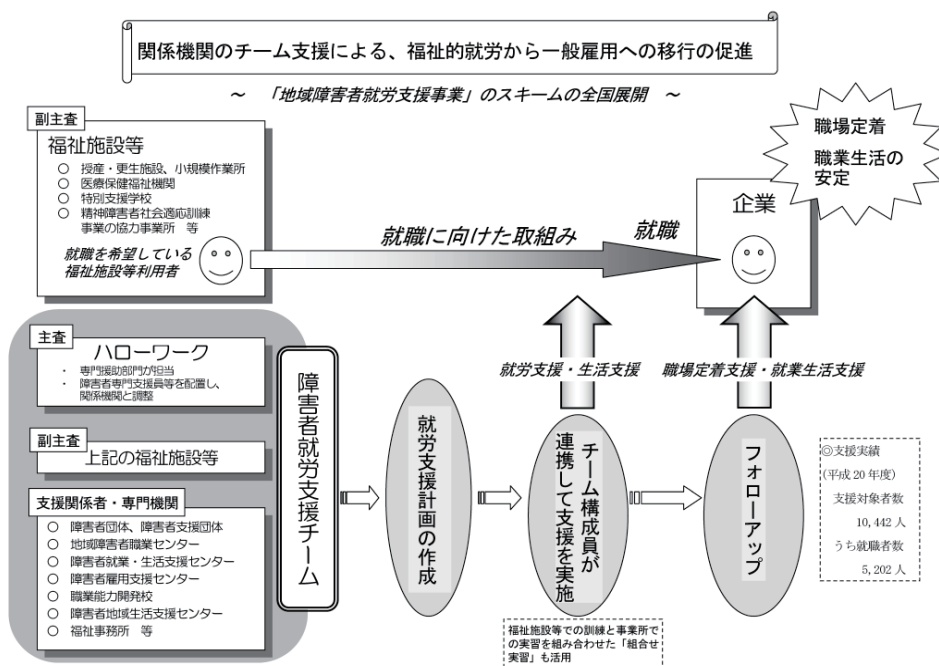
第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

においては、中長期の定着支援方法として、①定期的な職場訪問、②集中的な支援、③障害者との定期情報交換、④企業との定期情報交換、⑤家族や生活支援機関との定期情報交換、⑥イベント開催、⑦地域就労支援ネットワークの構築、が示されています。(189 ページ～190 ページ)

今回のアンケート調査とヒアリング調査で示された定着支援の方法論として「立ち寄り場所の創設」があげられます。これは、上記の⑥イベント開催に相当するものの、出身事業所で行われる行事への参加という意味合いではなく、イベントは設定せずに、就労している本人が気軽に立ち寄る事が出来る場所を提供する事業を行っている事業所がありました。世田谷区で東京都手をつなぐ育成会が運営している「就労障害者生活支援センター クローバー」やドリームヴィイが実施している「金曜クラブ」はその先駆的事例です。クローバーは区の事業として、就労者が気軽に立ち寄ることのできる場所を提供していました。金曜クラブは、養護学校の先生と就労支援機関とが共同で毎月第三金曜日に実施しています。どちらも、何か特別なことをするのではなく、ただ集まるだけで、支援者も様子を見るだけでした。その場で本人が気軽に相談をしたり、様子がいつもと違う人に支援者が声をかけたりすることで、職場や家庭での悩み事を聞くことができ、その後の支援に生かす事が出来ます。事業所自体が比較的遅くまで開所していたり、土日に開所したりしている事業所でも、就労者が仕事帰りや休日に立ち寄って話をしていたりします。巡回や面談以外にも、本人に対するアプローチとして「立ち寄り場所」を作ることは有効な支援手段だと考えられます。

(2) 必要に応じた役割分担と連携 ～マイクロネットワークの構築～

厚生労働省から 2007 年 4 月 2 日付の「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」という通達（連携通達）が出されています。これは一般就労を推進するために教育・福祉・労働が連携をするよう示した通達であり、一般就労に向けた支援施策の中でも最重要の通達です。その中で示されている「地域障害者就労支援事業」の概念図を以下に示します。



第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

この図では就労するまでのプロセスをチームで連携して行うことが示されています。今後必要なことは、職場定着に対する支援です。福祉側の就労移行支援事業、教育側の高等特別支援学校が整備され、多くの障害者が就労している現在、職場定着支援にも連携の焦点を当てるべきでしょう。

送り出し側が独自の支援を行うことになったとしても、支援機関間の連携がなくなるとは考えにくく、逆になくすべきではありません。ヒアリングの中でも全くネットワークを持っていない事業所はほとんどなく、必要に応じて他機関との連携を取っていました。

就労者によっては、送り出し事業所との関係を継続したくないと思っている人もいます。また、同じ事業所内で支援方法について論議するよりも、別な視点からの意見を貰うことの方が有意義な場合があります。アンケートでも、有効な会議としてケースカンファレンスが多く挙げられており、困難ケースであれば関係者でカンファレンスを開くことで新しい知見や方法が得られる場合もあります。

また、就労者が高齢になり、退職や離職をする際にも、関係機関との連携が重要になってきます。ヒアリング調査において、弘前の「就労サポートひろさき」や東京都北区の「ドリームヴィ」ではこうした就労者の看取りについても検討していましたが、今後、就労者の支援を継続する中でこの課題は徐々に増えていくでしょう。出身法人が独自に行える場合もあれば、地域の他機関での支援を調整する場合もあると思われます。

有効な定着支援を行うためには、地域の中に顔の見えるネットワークを作っておくことが重要です。厚生労働省から「地域の就労支援の在り方に関する研究会」の報告書が2012年に出されていますが、その中では顔の見えるネットワークをマイクロネットワークとして示し、その有用性が以下のように示されています。

マイクロネットワークとしては、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の役割が重要である。特に、マイクロネットワークの構築・運営に当たっては、それぞれの機関の支援者間で「顔の見える関係」を形成していくことが引き続き重要である。

2009年にNPO法人ジョブコーチ・ネットワークが報告した「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」は、マイクロネットワークを「実務者同士がケースカンファレンスを通して連携するネットワーク」とし、メゾネットワークを「事業者間あるいは事業者同士の連携・ネットワーク」としています。上記の厚生労働省の報告書で言及されているマイクロネットワークはこの二つを包含しており、実務者や事業者間が連携する地域ネットワークだと考えられます。

実際、今回のヒアリング調査でも、多くの地域で現場のネットワークが構築されていました。例えば、札幌では「やとってねっと」、宇部では「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」、福岡では「福岡市障がい者就労支援ネットワーク」といったマイクロネットワークが構築されています。奄美大島でも、名前はついていないものの、マイクロネットワークが構築されていました。

地域のマイクロネットワークを構築する上で重要なのは、ネットワークを起動させるキーパーソンの存在です。このことは、2009年にNPO法人ジョブコーチ・ネットワークが報告した「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」でも示されており、2011年に出版された稲葉陽二著「ソーシャル・キャピタル入門」（2011年）でも指摘されている通りです。「肩書はないが現状に精通して」

第7章 より良い職場定着支援制度に向けて

おり、「ネットワークづくりに長けて」いる人（稲葉、2011年、107ページ～108ページ）が、言葉のあらゆる意味で鍵となります。ヒアリング調査でマイクロネットワークを構築していた必ずこうしたキーパーソンがおり、自分の事業所で大きな成果を挙げつつ、地域の（メゾレベルでの）ネットワークを創り出していました。

支援機関のネットワークだけでなく、企業同士のネットワークも重要です。既に、特例子会社を中心としたネットワークが関東や宇部市でも機能しており、支援機関のネットワークと企業のネットワークがうまく連携できれば、より多くの障害者が安心して就労を継続していけるようになると思われます。

アンケートの自由記述において「ナカポツを評価していただくのはよいが、何でもかんでもナカポツありきのような頼り方はやめてほしい」という意見がありました。職場定着支援において、障害者就業・生活支援センターが様々な会議に参画しているものの、実務レベルでの役割分担が難しく、障害者就業・生活支援センターが多くの実務を担わねばならないのが現状だと考えられます。この現状を変えるためには、十全に機能するネットワークづくりが必須となるでしょう。十全に機能するネットワークは、それぞれの事業所や実務者の役割分担が重要であり、役割分担をするためには、分担できるだけの力量が必要になります。地域の個々の事業所が自事業所の機能を明確にした上で連携を取る必要があるでしょう。

ネットワークを十全に機能させるためにも、職場定着支援を送り出し元の事業所が行う必要があるのです。

【参考文献】

稲葉陽二著、「ソーシャル・キャピタル入門」、2011年、中公新書

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、「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」、2012年、<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku107.html>（2013年2月23日閲覧）

NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク、「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」、2007年、http://www.jc-net.jp/doc/network_all.pdf（2013年2月23日閲覧）

日本職業リハビリテーション学会（編）、「職業リハビリテーションの基礎と実践」、中央法規、2012年

資料

アンケート調査用紙

ヒアリング調査用紙

調査実施の体制と事業報告書の公表

アンケート調査用紙（就労移行支援事業所）

2012（平成 24）年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業 一般就労後の職場定着に関するアンケート調査

【就労移行支援事業所】

アンケート調査の主旨

障害者の一般就労の状況はここ 5 年間で大きく変化しています。障害者施設からの一般就労者が増加し、企業における障害者雇用の実人数も増加しました。一般就労に向けた育成指導・支援のノウハウについても調査研究が行なわれています。

しかし、その一方で、増え続ける一般就労者の就労後の職場定着支援のあり方に関わる課題も徐々に明らかになってきました。就業・生活支援センターの負荷が増大し、就労移行支援事業所が独自に職場定着支援を行っている事業所も多くあります。

本調査は、職場定着支援の現状を明らかにし、今後の職場定着支援のあり方を提起することを目的としています。ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答が公表されることはありません。さらに、回答について本調査の目的以外で使用することはありません。

御多忙中申し訳ありませんが、本調査の趣旨を御理解いただき、何卒ご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

※ 就労後から離職までの支援について様々な語彙が使われていますが、本調査では、障害者が一般企業に就職してから就労の継続を図るために定期的に行う事業所訪問・電話連絡・家庭や職場との調整、離職に関わる調整や支援を、職場定着支援もしくは定着支援と呼びます。

ご記入上のお願い

- ※ 2012（平成 24）年 3 月末日現在の状況をご記入ください。
- ※ 多機能型で運営をしている場合も、就労移行支援事業についてのみご記入ください。
- ※ 黒のペン又はボールペンでご記入の上、同封の返信用封筒にて **2012（平成 24）年 9 月 21 日（金）** までにご投函ください（切手不用）。また、FAX での回答も受け付けております。下記の間合せ先の FAX 番号を御参照ください。
- ※ 回答様式に直接入力したい事業所の方は、大変お手数ですが、下記のアドレスまでお問い合わせください。回答様式のデータを送らせていただきます。
- ※ 本調査に関する疑問や不明な点がございましたら、下記の間合せ先にお問い合わせください。

【問い合わせ先】

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぽこ （担当：三田^{みたち}地）

TEL:045-772-2100 （土・日・祝を除く 9 時～17 時 15 分）

FAX:045-775-1630 E-Mail: poco@denkikanagawa.or.jp

■調査内容について確認させていただく場合があります。連絡先をお知らせください。

問1. 貴事業所から一般就労を果たした人数と定着者の人数を教えてください。

問2. 職場定着支援についてお聞きします。

① 職場定着支援で現在主として行っている方法3つに○を付けてください。

- 207

アンケート調査用紙（就労移行支援事業所）

- ② 事業所として、職場定着支援は原則いつ頃まで行なっていますか？該当するものに○を付けてください。
- ☐ 就職が決まるまで（職場定着支援自体は行なっていない）、☐ 就職後 6 ヶ月間、
☐ 就職後 1 年間、☐ 就職後 3 年程度まで、☐ 就職後 5 年程度まで、☐ 就職後 5 年以上
- ③ 職場定着支援の際、どのような機関と連携を取っていますか？連携頻度の多い機関 3 カ所に○を付けてください。
- ☐ 就業・生活支援センター
☐ 相談支援事業所
☐ 自治体独自の支援機関（名称： ）
☐ 法人独自の支援機関（名称： ）
☐ ハローワーク（チーム支援）
☐ 外部の職場適応援助者（ジョブコーチ）
☐ 役所のケースワーカーや保健所など
☐ グループホームなどの居住系事業所
☐ 医療機関
☐ 就労者の出身学校
☐ その他（ ）
☐ 連携は図っていない（出身事業所独自の支援）
- ④ 職場定着支援について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。

課題
取り組んでいること

(イ) 離職の危機を迎えた状況

- ① 2011（平成 23）年度の離職者の人数と離職までの就労期間の範囲（最短～最長）を教えてください。（トライアル雇用中の離職も含みます）
- [人 （就労期間： 月～ 年）] ・ 把握していない ・ 離職者はいない

- ② 就労継続が難しくなる兆候はどこから情報を得ていますか？多いもの 3 つに○を付けてください。
- ☐ 企業巡回の際、☐ 企業からの連絡、☐ 本人からの連絡、☐ 関係事業所からの連絡、
☐ 家庭やグループホームからの連絡、☐ 就労者対象の行事や自助グループ等での様子、
☐ その他（ ）

アンケート調査用紙（就労移行支援事業所）

- ③ 就労継続が困難になった際に支援の主体となる（関係機関への連絡や本人・家族・企業との調整をする）機関はどこですか？主体となって動くことが多い機関3カ所に○を付けてください。

- ☐ 出身事業所
☐ 就業・生活支援センター
☐ 相談支援事業所
☐ 自治体独自の支援機関（名称： ）
☐ 法人独自の支援機関（名称： ）
☐ ハローワーク
☐ 外部の職場適応援助者（ジョブコーチ）
☐ 役所のケースワーカーや保健所など
☐ グループホームなどの居住系事業所
☐ 就労者の出身学校
☐ その他（ ）
☐ 連携は図っていない

- ④ 離職の理由にはどのようなものがありますか？具体的に教えてください。

- ・本人の変化（ ）
・会社の変化（ ）
・生活環境の変化（ ）
・適性把握やアセスメント不足（ ）
・定着支援の不足（ ）

- ⑤ 離職後の受け入れは行なっていますか？当てはまるもの1つに○を付けてください。

- ☐ 本人が希望する限り基本的に受け入れている、☐ 他機関を勧めている、
☐ 離職者はいない

- ⑥ 離職時の対応について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。

課題
取り組んでいること

アンケート調査用紙（就労移行支援事業所）

問3. 就労後6ヶ月を超える職場定着支援について事業所の考えを教えてください。

(ア) 6ヶ月以上の支援についてどのように考えますか？当てはまるものに○を付けてください。

- ☐ 就業・生活支援センターなど他機関との連携の中で支援した方が良い
- ☐ 出身事業所が支援した方が良い
- ☐ ケースに応じて主たる支援機関を振り分ける方が良い
- ☐ 企業に任せた方が良い
- ☐ その他（ ）

(イ) 定着支援について、事業所として独自に実施してみたいことはありますか？当てはまるもの全てに○を付けてください。

- ☐ 就労支援員を増やす
- ☐ 就労者が気軽に立ち寄れる場所を作る
- ☐ 生活支援を充実させる
- ☐ 関係者と定期的にケースカンファレンスを開催する
- ☐ 企業向け講習会等を行う
- ☐ その他（ ）

問4. 職場定着支援に関して、現在の問題点などをご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

アンケート用紙（就労支援機関）

2012（平成 24）年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業 一般就労後の職場定着に関するアンケート

【就労支援機関】

アンケート調査の主旨

障害者の一般就労の状況はここ 5 年間で大きく変化しています。障害者施設からの一般就労者が増加し、企業における障害者雇用の実人数も増加しました。一般就労に向けた育成指導・支援のノウハウについても調査研究が行なわれています。

しかし、その一方で、増え続ける一般就労者の就労後の職場定着支援のあり方に関わる課題も徐々に明らかになってきました。就業・生活支援センターの負荷が増大し、就労移行支援事業所が独自に職場定着支援を行っている事業所も多くあります。

本調査は、職場定着支援の現状を明らかにし、今後の職場定着支援のあり方を提起することを目的としています。ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答が公表されることはありません。さらに、回答について本調査の目的以外で使用することはありません。

御多忙中申し訳ありませんが、本調査の趣旨を御理解いただき、何卒ご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

※ 就労後から離職までの支援について様々な語彙が使われていますが、本調査では、障害者が一般企業に就職してから就労の継続を図るために定期的に行う事業所訪問・電話連絡・家庭や職場との調整、離職に関わる調整や支援を、職場定着支援もしくは定着支援と呼びます。

ご記入上のお願い

※ 2012（平成 24）年 3 月末日現在の状況をご記入ください。

※ 黒のペン又はボールペンでご記入の上、同封の返信用封筒にて **2012（平成 24）年 9 月 21 日（金）** までにご投函ください（切手不用）。また、FAX での回答も受け付けております。下記の間合せ先の FAX 番号を御参照ください。

※ 回答様式に直接入力したい事業所の方は、大変お手数ですが、下記のアドレスまでお問い合わせください。回答様式のデータを送らせていただきます。

※ 本調査に関する疑問や不明な点がございましたら、下記の間合せ先にお問い合わせください。

【問い合わせ先】

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぽこ （担当：三田^み地^ち）

TEL:045-772-2100 （土・日・祝を除く 9 時～17 時 15 分）

FAX:045-775-1630 E-Mail: poco@denkikanagawa.or.jp

■調査内容について確認させていただく場合があります。連絡先をお知らせください。

※就労支援・定着支援（就労者の生活支援含む）に関わる職員の数を書いてください。

問5. 職場定着支援についてお聞きします。

(ア) 2008 年度から 3 年間の定着支援の実績を教えてください。

(イ) 職場定着支援の一環としての生活支援で、現在主として行っている方法 3 つに○を付けてください。

- () 家庭など生活場面への訪問
- () 就労者対象の余暇活動や自助グループの開催
- () 金銭管理などの講習会の開催
- () 生活支援や余暇支援に関わる機関へ結びつけるための連絡調整
- () その他 ()

アンケート用紙（就労支援機関）

(カ) 学校から紹介された定着支援対象者の場合、教員との連携は行っていますか？一番多いケースに○を付けてください。

- () 常時共同して行っている、() 一定期間（およそ 年）は学校でその後はセンター
() 原則は学校だが要請があれば、() 原則としてセンターが行う
() その他（ ）

(キ) 就労移行支援事業所から紹介された定着支援対象者の場合、出身事業所との連携は行っていますか？一番多いケースに○を付けてください。

- () 常時共同して行っている、() 一定期間（およそ 年）は出身事業所でその後はセンター
() 原則は出身事業所だが要請があれば、() 原則としてセンターが行う
その他（ ）

(ク) 職場定着支援について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。

課題
取り組んでいること

問 7. 離職の危機を迎えた状況についてお聞きします。

(ア) 2011（平成 23）年度の離職者の人数と離職までの就労期間（最短～最長）の範囲を教えてください。
（トライアル雇用中の離職も含みます）

【 人 （範囲： ヶ月～ 年）】 ・ 把握していない ・ 離職者はいない

(イ) 上記の離職者のうち、離職後、就労移行支援事業所に紹介した人数と、就労移行支援事業所を実際に利用した人数を教えてください。

就労移行支援事業所へ紹介した人数： 人 ・ 実際に利用した人数： 人

(ウ) 就労継続が難しくなる兆候はどこから情報を得ていますか？多いもの 3 つに○を付けてください。

- () 企業巡回の際、() 企業からの連絡、() 本人からの連絡、() 関係事業所からの連絡、
() 家庭やグループホームからの連絡、() 就労者対象の行事や自助グループ等での様子、
() その他（ ）

(エ) 就労継続が困難になった際に支援の主体となる（関係機関への連絡や本人・家族・企業との調整をする）機関はどこですか？主体となって動くことが多い機関 3 カ所に○を付けてください。

- () センター
() 就労者の出身事業所
() 就労者の出身校
() 相談支援事業所
() 自治体独自の支援機関（名称： ）
() 法人独自の支援機関（名称： ）
() ハローワーク

アンケート用紙（就労支援機関）

- () 外部の職場適応援助者（ジョブコーチ）
- () グループホームなどの居住系事業所
- () その他（ ）
- () 連携は図っていない

(オ) 離職の理由にはどのようなものがありますか？ 具体的に教えてください。

- ・本人の変化（ ）
- ・会社の変化（ ）
- ・生活面の変化（ ）
- ・適性把握やアセスメントの不足（ ）
- ・定着支援の不足（ ）

(カ) 離職時の対応について現在の課題と課題解決のために取り組んでいることを教えてください。

課題
取り組んでいること

問 8. 2011 年度の業務内容のバランスについてお聞きします。大まかで構わないので、業務内容の割合を以下の表に記載してください。

求職支援	定着支援	生活支援	企業支援 (雇用管理など)	その他の相談 ()
%	%	%	%	%

問 9. 職場定着支援に関して、現在の問題点などを自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

ヒアリング調査用紙

2012（平成 24）年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業 ヒアリング調査フォーム

ヒアリング年月日： _____

ヒアリング対象事業所名： _____

記入者： _____

・ 事業所の概要（調査者がアンケートを元に前もって記入し、確認）

	支援機関	就労移行支援事業所
設立年月日		（新体系移行： ）
利用者・登録者	登録者数：	定員： （現在の利用者数： ）
職員数		（就労支援員数： ）
就労者数		（新体系移行後： ）
離職者数		（新体系移行後： ）

事業所の成り立ちと地元でのネットワークの成り立ち

・ 事業所の成り立ち

・現在のネットワークは？自立支援協議会に参加しているのか、独自のネットワークを持っているのか？

・それぞれの事業所の役割分担は？

ヒアリング調査用紙

・ ネットワークの概要（アンケートを元に確認）

➤ ネットワーク資源の概要（一般的な例として）

利用者（登録者）の依頼元	就労先と労働条件（例）	就労支援関係機関	生活支援関係機関
	・ 就労先の紹介元 ・ 就労先を選ぶ上で大切にしていること ・ 労働条件は？ A 型就労もあり？		
依頼に関わる課題：	就労に関わる課題：	連携に関わる課題：	

ヒアリング調査用紙

- ・ 職場定着支援の体制と方法（生活支援と企業訪問等についてなるべく詳細に、2 事例程度）

➤ 個別事例から（成功例）

利用（登録）前	利用（登録）～就職まで	就労後概ね一年の支援	職場定着後の支援

➤ 個別事例から（トラブル事例や離職事例）

利用（登録）前	利用（登録）～就職まで	就労後概ね一年の支援	離職の支援
			継続か離職か 離職した場合の体制

ヒアリング調査用紙

- ・ 職場定着支援に関する考え方の詳細（アンケート内容の確認と詳細）

- ・ 就労準備訓練の重要性は？訓練をしてから出すのか、就労してから支援をするのか

- ・ 定着支援はマンパワーの問題だけなのか、効率的な支援の方策は？

- ・ 支援員の異動の影響（本人・就労先・家庭など）は？異動しない方が良いのか？

- ・ 就労移行支援事業に定着支援の事業がついたとすれば

- ・ その他

検討委員会の開催と事業報告書の公表

検討委員会の開催と事業報告書の公表

本調査を行うに当たり、検討委員会を開催し、調査内容の検討を行いました。以下に、検討委員と検討委員会開催状況を記します。(役職名は、2012年6月現在)

(1) 検討委員

神奈川大学法学部 教授 山崎公士氏

大妻女子大学人間関係学部 教授 小川浩氏

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 研究部長 志賀利一氏

社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長 天野聖子氏

社会福祉法人進和学園 サンシティひらつか 所長 勝田俊一氏

エヌ・エル・オー(株) さいわいファクトリー ファクトリーマネージャー 橋本尚子氏

(株)日立ゆうあんどあい 代表取締役社長 鈴木巖氏

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 理事長 石原康則氏

社会福祉法人電機神奈川福祉センター 総合施設長 穂本さえ子氏

社会福祉法人電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぽこ 指導課長 三田地昭典氏

(2) 検討委員会

第一回検討委員会

開催日：2012年7月23日(月)

場所：神奈川大学 17号館 24号(社会連携室)

参加者：山崎委員・志賀委員・橋本委員・勝田委員・鈴木委員・石原委員・穂本委員・三田地委員・厚生労働省関口課長補佐・山科専門官・小川調査員・松本経理責任者

議題：

1. 事業の概要説明
2. 調査研究体制と調査研究方法について
3. 事業実施スケジュールについて
4. 調査アンケート内容の検討

第二回検討委員会

開催日：2012年10月15日(月)

検討委員会の開催と事業報告書の公表

場所：議院議員会館 地下 1 階 B108 会議室

参加者：山崎委員・志賀委員・小川委員・天野委員・橋本委員・勝田委員・石原委員・穂本委員・
三田地委員・厚生労働省関口課長補佐・小川調査員・松本経理責任者

議題：

1. アンケート調査の集計状況報告
2. ヒアリング調査内容の検討
3. ヒアリング調査候補地の選定

第三回検討委員会

開催日：2012 年 12 月 20 日（木）

場所：日立製作所丸の内センタービル

出席：鈴木委員・橋本委員・志賀委員・勝田委員・天野委員・石原委員・穂本委員・三田地委員・
厚生労働省関口課長補佐・厚生労働省山科専門官・小川調査員・小川調査員・松本経理責任者

議題：

1. アンケート調査の集計状況報告
2. ヒアリング調査報告
3. 1 月～2 月のヒアリング調査について

第四回検討委員会

開催日：2013 年 2 月 25 日（月）

場所：MELONDIA あざみ野

出席：山崎委員・鈴木委員・橋本委員・志賀委員・勝田委員・天野委員・石原委員・穂本委員・三
田地委員・小川調査員・松本経理責任者

議題：

1. 報告書の全体像について
2. アンケート調査結果・ヒアリング調査結果の概要について
3. 報告書における提言内容について

（3）事業報告書の公表

本報告書は、2013 年 3 月 29 日より配布し、当法人のホームページにも掲載する予定です。

執筆者一覧（五十音順）

穂本 さえ子（社会福祉法人 電機神奈川福祉センター）

第1章第3節第1項「支援機関の側から」

石原 康則（社会福祉法人 電機神奈川福祉センター）

第6章「障害者雇用と労働法」

井田 雅弘（社会福祉法人 電機神奈川福祉センター）

第1章第2節第2項「企業と本人を支える就労支援機関」

志賀 利一（独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園）

第1章第2節第3項「ジョブコーチの役割」

橋本 尚子（エヌ・エル・オー㈱ さいわいファクトリー）

第1章第3節第2項「企業の側から」

三杉 礼美（社会福祉法人 電機神奈川福祉センター）

第1章第2節第2項「一般企業への移行を支える障害福祉サービス」

三田地 昭典（社会福祉法人 電機神奈川福祉センター）

第1章第1節「歴史的流れ」、第2節「現行制度の概要」、第2章「現行制度の課題と調査の主旨」、第3章「アンケート調査」、第4章第1節「ヒアリング調査の概要」
第7章「より良い職場定着支援制度に向けて」

山崎 公士（神奈川大学 法学部）

第5章「障害者の労働権—障害者権利条約第27条を手掛かりに」

※第4章のヒアリング調査における各事業所・法人に関わる報告は、それぞれの調査者が執筆した。

2012（平成 24）年度 厚生労働省 障害者総合福祉推進事業

一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査
事業報告書

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター

〒235-0032 神奈川県横浜市磯子区新杉田町 8 番地の 7

TEL : 045-772-3300

FAX : 045-772-3334

URL : <http://www.denkikanagawa.or.jp/>

2013 年 3 月発行