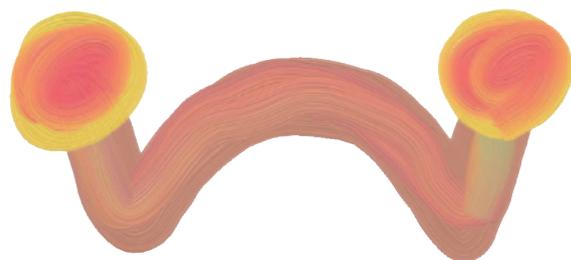


# はたらく・働き続ける をあたりまえに

「とまどい」や「ためらい」を  
のりこえるために

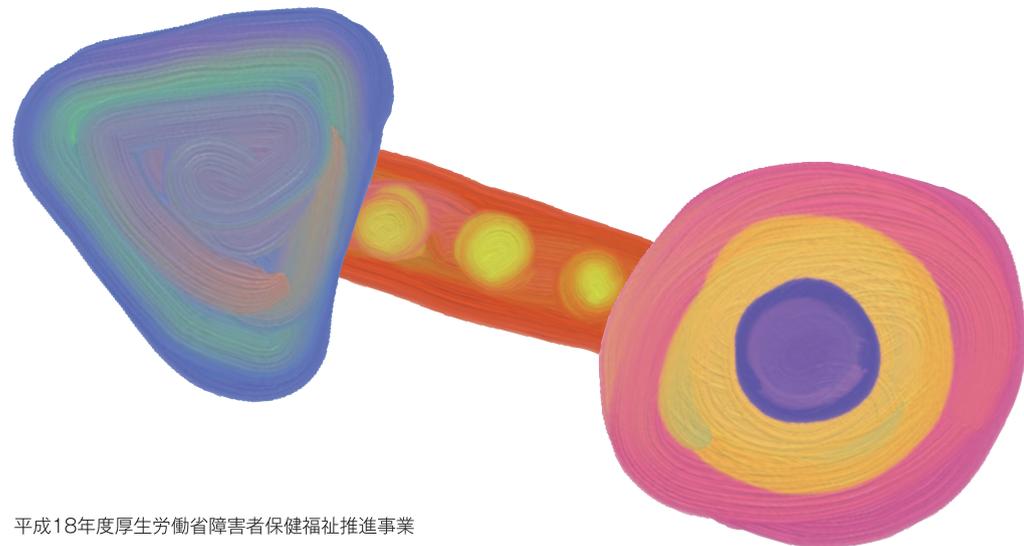


「はたらく・働き続ける」をあたりまえに

# はたらく・働き続ける をあたりまえに

「とまどい」や「ためらい」を  
のりこえるために

特定非営利活動法人「ソレイユ」と12人の支援者

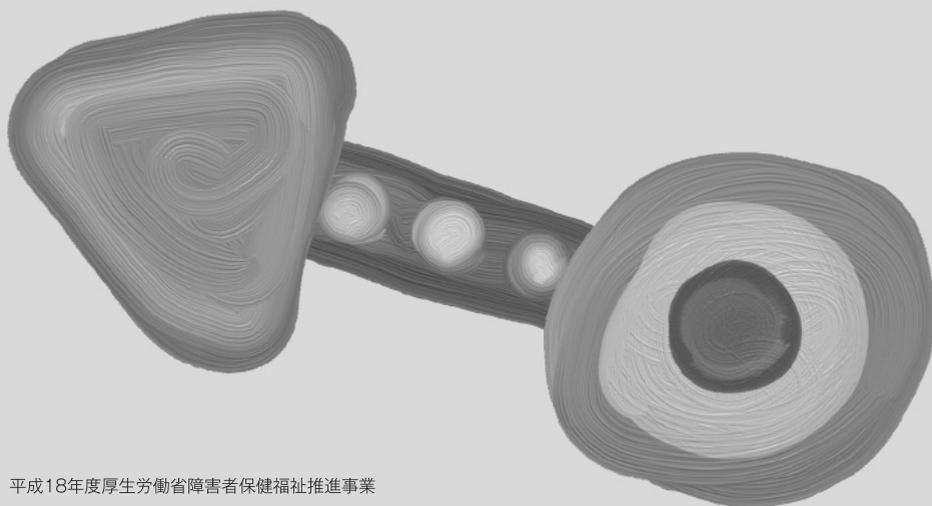


特定非営利活動法人「ソレイユ」と12人の支援者

# はたらく・ 働き続ける をあたりまえに

「とまどい」や「ためらい」を  
のりこえるために

特定非営利活動法人「ソレイユ」と12人の支援者



## 目次

- 3 はじめに
- 5 特別寄稿
- 13 第1章 就労移行支援事業への参画（よびかけ）
- 17 第2章 支援に関する基本的な事項（原理・原則）
- 31 第3章 就労移行支援体制への転換（方法論）
- 53 第4章 障害のある人との出会い  
（相談・支援計画・同意／再チャレンジを含む）
- 71 第5章 職業指導の方法（カリキュラムなど）
- 79 第6章 就業支援
- 99 第7章 適職への誘い（適職の発見・開発）
- 109 第8章 関係機関の連携・ネットワーク
- 119 第9章 就業生活の支援
- 127 第10章 支援者という職業（立場）
- 145 第11章 アプローチの多様性
- 153 第12章 就労移行支援と社会的企業（起業）
- 161 おわりに

## ■ は ■ じ ■ め ■ に ■

### 障害者の就労支援者の養成研修等の養成に資するための指導書(教本)の作成にかかわるプロジェクトについて

本プロジェクトは、安芸の国の山々が色づいたころ、「急ぎの仕事は忙しい人に頼め」とばかりに、本当に忙しい12人の方々に広島にご参集いただき、障害のある方々が「働けるように・働き続けることができるように」と日々各地で奮闘されている支援者の方々を後押しするためのメッセージを満載した教本を作り出すことを目的として立ち上げたものです。

障害のある人の社会参加に対する考え方や支援技術の深まりによって、さまざまな障害のある人がさまざまな分野で就業されるようになりました。しかし、地域ごとや施設ごとに濃淡があり、また、2001年に厚生労働省が発足し、あれからずいぶんと経っているというのに、旧厚生省が所管した施設中心の「福祉的就労」と旧労働省が進めた事業所で働く「雇用就労」とは別々のものとして認識されており、一体的なパラダイムになっていないという現実があります。

ただ、「雇用就労」の隘路は、障害があることによってできないことやしづらいことがあるために、「能力や効率」だけで判断するとそこから排除されるという哀しい側面があります。「当たり前」の職業生活が成立しない」というハンディキャップ状況は、その社会の三つの要因、すなわち、もの（物理環境）、ひと・ところ（文化的環境）、しくみ（社会システム）と障害のある人との関係において産み出された負の所産であり、それは、「社会福祉」の制度や実践によって解消すべきものです。

障害のある人の得意領域を探り、できないことをできるようにする支援工学や職業訓練や事業所の業務の再編などさまざまな試みがあり、地域のネットワークがその役割を果たすなど、極めて人間的な環境が機能して地域全体で「とまどい・ためらい」を払拭して、障害のある人々に

「どうぞ一緒に！」という共生のメッセージも送られています。

第61回国連総会本会議（2006年12月13日）においてコンセンサス採択された「障害のある人の権利に関する国際条約草案」の「仕事と雇用」（WORK AND EMPLOYMENT）の条項では、「締結国は、他の者との平等を基礎として、障害のある人の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たインクルーシブでアクセシブルな労働市場およ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。」とし、11項目にわたる権利について言及しています。

わが国には「労働基準法」という労働に関する基本的な要件を定めた法制があり、その第一条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定めています。

働いている障害のある人たちが、「人たるに値する労働に従事していなかった」ということを反省しながら、また、施設が地域で果たすべき役割について考えながら本書をまとめました。皆さんを鼓舞するものであれば幸いです。

本書の冒頭に、わが国の障害のある人たちの就業にかかわる最も重要なポストにある3人の課長さん、すなわち、厚生労働省社会・援護局障害福祉課 蒲原課長さん、職業安定局障害者雇用対策課 土屋課長さん、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 瀧本課長さんからその決意のほどをメッセージとして頂いています。志を高く掲げながら当プロジェクトに与えられた使命を果たしたいと思います。

なお、このプロジェクトの進行は、特定非営利活動法人 ソレイユの若いスタッフがこまめにかつ精力的にとりまとめてくださいました。心から感謝申し上げます。

## ■ 特 別 寄 稿 ■

### 意味のある就業支援をつくり・届ける

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長  
蒲原 基道

人は一定の年齢になったら働くものです。

働くことは、障害の有無を問わず、「所得を得（て地域で自立した生活を送）る」、「働くことを通じ、地域で役割を持つ（社会参加）」「自分の夢や希望を達成する（自己実現）」といった意味を持っています。

皆さんの中には、「障害のある方の就労支援」を志し、学生時代に福祉の勉強を熱心に続けて施設に就職したものの、営業活動や配送・配達、企業からの下請け作業など、学んでいないことの多さに戸惑っている方もおられるのではないのでしょうか。

しかし、このような悩みや問題・課題を抱えながらも、働くことによって自己実現や社会参加できていると、充実感をお持ちの方も多いと思います。

ところで、福祉施設で働いている障害のある方はいかがでしょうか。適性や能力を活かした仕事をしていますか？ 仕事上の悩みはありますか？ やりがいをもって働くことで自己実現できていますか？ 施設職員のフィルターを通した社会参加になっていると感じたことはありませんか？

障害のある方の就労については、これまで福祉サイドでは主に授産施設がその役割を担ってきました。

授産施設は、「訓練の場」「一般就労への移行支援」「働く場」などのさまざまな形態で、施設を利用されている方の希望や状況に応じた支援を行っています。

また、2003年度から利用者本人の希望によって、利用する施設を選択できるようになりました。

しかし、単一の施設でさまざまな支援を実施した結果、「授産施設」や「更生施設」など、本来の事業形態の意味合いが薄れたことや、支援の濃淡が必ずしも利用者のニーズに応じたものではなくってきていること、また、これらのサービスの実施主体は、主に社会福祉法人であり、このため地域に十分な数の施設がなく、その結果どこの施設でも同じような支援になってしまっていることから、施設利用に当たっての「自己決定」も、意味合いが薄くなってきています。

これらの状況を踏まえ、障害者自立支援法においては、支援内容に今よりもっと意義やメリハリを付けるため、事業体系の見直しを行うとともに、障害のある方の「働くこと」を支援する「就労移行支援」や、「就労継続支援」といった事業を創設いたしました。

これらの事業には、各事業の持つ「一般就労移行促進」や、「働く場の提供」といった本来の事業のほか、次の二つの側面も併せもつことが重要であると考えています。

一つは、「企業の人材ニーズの視点を持つ」ということです。

企業は、社員となる人材に対して、障害の有無を問わず同じものを求めています。仕事は入社後にみっちり訓練を受けます。むしろ採用時には社会人になるにあたって必要な一般常識がどれだけ身につけているかに重きを置いていることが多いように感じます。

今の支援内容はどうでしょうか？ 就職のためにはパソコン入力が必要だ。クリーニングはシーツを手早く折りたためなくてはならない。もちろん大事な訓練です。しかしそれは企業が本当に求めている人材なのでしょうか。

その方は遅刻していませんか？ あいさつがきちんとできますか？ 身なりは清潔ですか？ 長時間根気強く働けますか？ 支援するにあたり、まずは就労先である企業が求めている社会人としての基礎を把握することが非常に重要であると考えています。

そして、同じことが支援をする側にも求められています。

企業を訪問するお客様にとっては、誰が支援員で誰が支援対象者であるかということは何の関係ありません。全員同じ社員です。このため、支援員に先に述べたようなスキルが足りないと、お客様からは「態度の悪い社員」と見られかねないのです。

企業側はこのリスクを減らすため、採用面接時も、支援対象者と同時に支援員やジョブコーチも見ています。不採用の理由が支援員であることは実は珍しくないのです。

もちろんこのことが就労支援の全てではありません。しかし、障害者の雇用者数が増加を続け、就労支援がますます重要になるこれからは、これらを有効に活用した効果的な支援が求められてくると考えています。また、「経営」の視点も忘れてはなりません。就労継続支援では、この視点を持つことが「効果的な工賃（賃金）水準の向上」につながります。例えばPDCA（Plan-Do-Check-Action）や6S（整理、整頓、躰、清潔、清掃、セーフティー）等、企業が一般的に活用しているマネジメント手法や、徹底的な自動化、安全面や動作環境に配慮した職場環境の構築、作業工程の分析・見直し、コストを意識した経営など、企業が利益を上げるために実施している取り組みを実践することが、工賃（賃金）水準を向上させ、障害のある方の地域移行への近道になると考えています。

二つ目は、「地域とのネットワークを構築し、緊密に連携する」ということです。

障害の有無を問わず、人生の中には入学、卒業、就職、離職（転職、定年、リタイア）など大きな分岐点が必ずあります。

地域のネットワークが機能している状態とは、障害のある方が人生の中でこれらの分岐点に差し掛かったとき、進路を選択するためのメニューがジャンルを問わず豊富にあるということであり、豊富な選択肢の中から適切な進路を（ときには支援を受けながら）選択することで、より豊かな人生を送ることができるように考えています。

就労支援も同様であり、ネットワークが機能すると、養護学校から一般就労する方が増え、離職・転職の期間もその方にとって最短で済み、

そして一般就労していた方が幸せに引退する好循環が形成されると同時に、働くことが難しい方も、今より充実した支援を受けながら生活することができるようになって考えています。

これらのことから、就労支援が今後ますます重要になることが感じ取っていただけたのではないかと思います。しかしながら、これまで就労支援員を対象とした手引きがありませんでした。本書が、就労支援員やジョブコーチの皆さまの一助になることを願ってやみません。

## 「働く」ことを通じて実現するもの

厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長

土屋 喜久

「働く」という言葉は、さまざまな意味をもっています。「人が働くこと」「からだ、頭を使って仕事をする事」など。一般的には「労働力を提供し、報酬を得ること」という意味が、真っ先に思い浮かぶかもしれませんが。この意味からすると、生活の糧として収入を得ることが「働く」ことの意義となります。しかし、「働く」ことの最も貴重な意義は、社会的あるいは経済的な活動を通じて、社会の中での自分自身の役割や存在感を実感することにあるのではないのでしょうか。

障害のある方に対する職業リハビリテーションや学齢期における進路指導の場面でも、最近、「自己有用感」「自己効力感」という言葉が使用され始めています。「障害者の雇用の促進等に関する法律」においても、その基本理念として「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」としています。私たちの役割は、障害のある方々の雇用を促進する立場から、企業で働くこと、働き続けることを応援すること、さらには、障害のある方を応援する環境を整備することによって、障害のある方々が「自己実現」や「生活の質の豊かさ」を実現することをお手伝いしていくことだと考えています。

このような障害のある方の「働く」ことへの支援は、現在、さまざまな形、あるいはさまざまな機関によって取り組まれてきています。労働行政の専門機関であるハローワークや地域障害者職業センターにおいて、支援の充実・強化を進めるのみならず、雇用・福祉の両面から連携して支援を行う「障害者就業・生活支援センター」事業も全国に広がりつつあり、また、特別支援学校や福祉施設における就労支援の取り組みも、制度改正を大きな契機としつつ、新しい動きが出てきています。しかし、このような取り組みが真にその力を発揮して、大きな成果を出していく

ためには、これらの機関による取り組みがばらばらに行われるのではなく、共通の理解と基盤に立って、密接な連携を取りながら行われなければなりません。

そのために、私たちはまず、労働・福祉・教育の各分野にわたる就労支援に関するさまざまな制度や支援施策が、相互に整合的に、かつ、障害のある方のライフサイクルに応じて一貫して展開されるよう、省や部局の枠組みを越えて調整を進めています。その上で、地域において具体的な支援を展開する前提として、各分野の関係者が、就労支援や一般雇用に関して共通の理解・認識をもっていただくことができるよう、働きかけを行うとともに、共通の支援ツールとして「就労移行のためのチェックリスト」を開発して、各分野での活用を促すなど、共通の基盤づくりを進めているところです。

しかし、このような「共通の基盤」を揺るぎないものとするための何よりも重要な要素は、「働く」ことが障害のある方ご本人にとってどのような意義をもつか、ということについての、共通の思いなのではないかと思えます。障害のある方の「自己実現」や「生活の質の豊かさ」を、地域社会の中で、どのように実現していくか、その思いが共通であれば、私たちが分野や立場を越えてともになすべきことも、自ずと見えてくると考えます。

本書は、このような「思い」を再確認していただき、さらなる一歩を踏み出すために、格好の一冊となるものと思えます。本書が障害のある方々の就労支援に取り組む方々の必携の書となり、お読みになった皆様の益々のご活躍を通じて、一人でも多くの障害のある方の「働く」が実現されることを、祈ってやみません。

## 障害のある子どもの職業自立に向けて (特別支援学校における就労支援)

文部科学省初等中等教育局特別支援教育課長

瀧本 寛

障害のある子どもたちについては、自己の持つ能力や可能性を最大限に伸ばし、自立し、社会参加するために必要な生きる力を培うことが重要です。特に、生涯にわたって自立し、社会参加していくためには、企業等への就労を支援し、職業的な自立を果たすことが重要です。このため、特別支援学校においては、従来より、地域や学校、生徒の実態等に応じたさまざまな職業教育や進路指導が行われてきています。

しかしながら、近年の卒業後の進路状況を見ると、福祉施設等へ入所する方の割合が年々増加し約6割に達する一方、企業等へ就職する方の割合が約2割に減少するなど、職業自立を図る上で、極めて厳しい状況が続いております。

また、小・中学部に在学する児童生徒の約半数が重複障害学級に在籍するなど、児童生徒の障害の状態等が、重度・重複化してきています。

このような状況の中、生徒の就労を促進するためには、学校だけでなく、医療、福祉、労働等の関係機関との連携・協力の下、一体となって取り組んでいくことが重要です。

特に、学校と企業等の関係者が協力し、例えば、①企業関係者をアドバイザーとし、産業界のニーズに応じた授業改善を行うこと、②学校生活から社会生活への移行を円滑に進める上で重要な役割を果たしている現場実習等の体験的な活動を充実すること、③特別支援教育に関する企業関係者の理解を深め、実習や雇用の拡大を図ることなど、生徒の職業的な自立に向けた取り組みの改善・充実を図っていくことが求められています。

文部科学省では、特別支援学校における教育内容・方法等の改善を図るとともに、厚生労働省と連携し、生徒の就労を支援するための施策を

推進しているところですが、障害のある方の生涯にわたる職業自立を実現していくためには、企業や福祉関係者のご協力が不可欠であり、皆様の一層のご理解とご協力をお願いします。

# 第1章

## 就労移行支援事業への参画 (よびかけ)

新しい時代の到来をしっかりと受け止められ、福祉施設から一般就労へと掲げられた改革の理念の実践は、利用者の自己実現「普通の場所で普通に働き、暮らす」に向けた取り組みです。

最初の一步はまず一人からです。この人はどんなところが得意なのが、どんなことに興味や関心を持っているのか、どんなことができ、どんなことができないのか、苦手なことは何か、など、一つ一つていねいに見極めていきましょう。できないことは訓練をするという発想ではなく、どんな支援やどんな環境を整備すれば働けるのかを考えることから始めましょう。

地域社会と連携しながら視野を広げて、障害のある人の望む生き方、望む働き方を支援するために、今こそ、行動しなければなりません。そして、その象徴として誕生した事業が「就労移行支援事業」だと思えるのです。どんな事業を開始するにしても初めは誰も経験がありません。まして今までの路線とは異なる方向に進もうとしているのですから、勇気と大きなエネルギーが必要です。とにかく頭で考えていても解決しません。障害のある人たちの望む生き方、働き方を支援するという信念のもとに、働く力を育成する環境整備と就労支援ネットワークの構築のために、まずは一歩踏み出すことで大切なことが見えてくるはずですよ。

## Q1

私は学生時代、作業所でボランティアをしたことをきっかけに、障害のある人たちと一緒に作業所で働くことに喜びを覚え、支援員になりました。それは、彼らが瞳を輝かせて生き生きと作業に取り組んでいるからです。障害者自立支援法はそんな彼らを否定しているようで嫌な気がします。今のままでいいのでしょうか？

## A1

2006年10月より障害者自立支援法が全面施行されました。利用者負担や日額制度の導入、報酬単価の切り下げに加え、次々と修正が加えられており、マイナス面ばかりが取りざたされているまだまだ未完成の法律と言えますが、中でもゆるぎない大きな柱の一つとして、障害のある人の就労支援が打ち出されたことは、画期的と言えるのではないのでしょうか。

今のままではだめというのではなく、もちろん今抱えている疑問や想いは基本的で大切な部分であると思います。しかし、悲観的になっていては、何も変えられないので、少し発想の転換をしてみたいかがでしょうか。

2006年12月、国連総会では「障害者の権利条約」が全会一致で採択され、日本も、批准への動きを見せ始めています。今まで、施設といった福祉の隔離された場所での「保護」が当たり前だった障害のある人の人権が、漸く長い年月を経て地域へ、就労による自立へと日の目をみるようになってきています。

このように世界的な動向が見られる中、日本においても、障害者自立支援法の施行に伴い、障害のある人にとり、より「働く」ことがクローズアップされたと言えます。まだまだ現在進行形の法律と言えますが、「否定されている」と悲観的に感じていても、何も変えられません。変えられるものも変えられなくなります。どうか、この風向きにのって、これまで実践されてきたものを大切に、一方的、閉鎖的になるのではなく、周りに目や心を配り、同じ立場で頑張っている施設への見学等を通して見解を深めていくのも一つであると考えます。今をどう乗り越えていくのか、ご質問の中にあつた「障害のある人が瞳を輝かせて生き生きと作

業に取り組む姿」というその基本的な姿勢、コアに変わりはありません。より生き生きと輝いていただくには、個別支援計画の充実、サービスの質の向上と、我々の課題は、ここからが本番です。 (中川芳美)

**Q2** うちの施設は経営的には苦しかったので、新体系では単価の高い就労移行支援事業を選択しようと思います。動機はどうであれこれから頑張って、利用者全員の就職を目指そうと思いますが、これまでうちの施設は定員がいっぱいになったことがなく、1サイクル2年で事業が終わってしまわないか心配です。利用者を確保するいい方法を教えてください。

**A2** 動機はどうであれ、就労移行支援事業を選択するからには、利用者全員の就職を目指す気持ちをもって事業の実施を行うことは大変良いことだと思います。

就労移行支援事業を遂行していくにあたって、これからさまざまな取り組みが展開されて、事業の実績（企業での実習や就職件数等）が必ず評価されると思います。養護学校の卒業生や、他の事業を利用しながら就職を希望する人など、関係機関からの相談依頼や申し込みなどが増えてくるでしょう。従って、事業が円滑になれば利用希望者の確保の心配はなくなってくるのではないのでしょうか。 (小倉広文)

## Q3

作業所から就労移行支援事業所に移行したばかりの小さな施設職員です。今までも細々と就労支援はしてきていたのですが、就職実績はほとんど挙げていませんでした。こんな私たちが就労移行事業の認可を受けたことがよかったのかどうか、今頃になって悩んでいます。正しい選択だったのでしょうか？

## A3

「施設職員」という職業を、自分自身で、施設内で、施設外で、企業内で、見つめなおし、支援する自分を知るという機会が、就労移行支援事業では増えることになります。

初めての体験というものは、誰でも不安があり、引っ込み思案になることは、人間にとって、至極あたりまえのことです。

支援される側も同じ気持ちなのです。自分を見つめて、愛すべき所、改めるべき所、支援が必要な所が、わかりだしてこそ、就労支援が必要な人へのアドバイスの配慮が生まれると思います。

「自信」は、一日で得られるものではないですね。失敗と反省の積み重ねです。

ともに歩むという視点と、フェードアウトしながらも関係性を継続していくことも気にしておいてください。

また、職場で気をつけてほしいのが、ストレスが起因する疾患や、「バーンアウト」です。自分の趣味を大切にしながら、その趣味の発想から「支援という取り組み」のキーワードが隠されていることも多いのです。一流の支援者は、チャンネルの切り替え方も一流ということも覚えておいてみてください。

(東馬場良文)

## 第2章

# 支援に関する基本的な事項 (原理・原則)

人間は誰でも「幸せになりたい」と願って生きています。人生を極めた先人は、人間の究極の幸せは「人に愛されること」「人にほめられること」「人の役に立つこと」「人に評価されること」であると言われました。

私たちは日々の暮らしの中で、周りの人から「頼りにされている」「必要とされている」ということが実感できたとき、「幸せ感」や「充実感」を味わえるのではないのでしょうか。しかし、私たちの目の前にいる障害のある人たちが成長する過程で、こんな体験をどれだけしたのでしょうか…。残念ながら非常に少なかったのではないかと想像しています。こんな彼らに一番わかりやすく「あなたがいなかったら困る」ということを具体的に伝えていく方法を考えたとき、それは社会の一員としてともに『働く』ことであり、その究極が「一般就労」であると私は考えています。

さあ、支援者である私たちは、働く意志と意欲そして働く力をしっかり育成し、胸を張って社会に送り出しましょう。彼らの前途はさまざまな困難が予測されますが、一人の人間として、また一人の労働者としての権利と人権を擁護するという視点は、決してぶれることなくともに歩んでいきたいと願っています。

**Q4** 障害者自立支援法の改正ポイントの一つとして、福祉施設から一般就労を目指すと掲げられているし、報酬単価が高額なため、当施設も就労移行支援事業を開始するようです。しかし、つい最近まで「障害のある人たちは福祉施設で保護することがよし」としてきた国の施策とあまりにも違い過ぎて釈然としません。どう納得したらいいのでしょうか。

**A4** 国の施策によって、障害のある方の人生が決まるわけではないように思います。施設外授産というような施策もあったわけですから、一概に「保護」のみの施策ではなかったはずですが。しかしながら、相談に行く先で人生が決まるというようなことにならぬように、障害のある方にさまざまな選択肢を用意することができるようになるわけです。施設職員としての視野も広げることになります。

「納得」するのは、支援スタッフではなく、支援される側が「納得」できる支援が提供できるかどうかではないでしょうか。「保護」という考え方も、スタッフみんなで意見交換し議論されることもお勧めします。さまざまな意見が出てくるでしょうが、他事業所の考え方や先進事例の実践者の意見など、「百聞は一見にしかず」です。スタッフの活性化から支援を活性化していきましょう。

(東馬場良文)

**Q5** Aさんは企業就労を目指して頑張ってきました。その甲斐あってやっと就職できそうですが、雇用条件を交渉する中で、他の社員に比べてまだまだ作業能力が低いし手も掛かるという理由で最低賃金除外申請提出の話が進められていますが、何とか阻止する方法はありませんか。

**A5-I** 障害者の求人や、障害者雇用の促進制度があることで、事業所にも障害者雇用には特別な設定等があるのだと思っていらっしゃる方がけっこういるようです。そういった考えは

「差別的」であると言わざるをえません。労働条件は労働基準法に基づき、広く国民に対して一般的に求められる基準であって、原則、障害があるから特別な労働条件が設定されているわけではありません。ただし、雇用者としての事業主に対しては、当該労働法規に基づき、労働当事者の賃金設定に対し、「最低賃金除外率制度」等があり、最寄りの労働基準監督署の査定される範囲内で賃金の上限を変更することが可能です。

一方、障害者雇用率制度では、すべての事業主が平等の割合で障害のある方を雇用するという社会連帯の理念に基づいて、障害者雇用率を定めています。しかし、障害のある方が就業するのに困難であると認められる職種についても一律に障害者雇用率を適用すれば、かえって不平等な制度になってしまいます。そこで、そういった障害のある方が就業するのに困難であると認められる職種の方を雇用する事業主は、一定割合の常用労働者を除外したうえで、障害者雇用率以上の障害のある方を雇用することとなっており、その常用労働者の除外の割合を示したのが除外率です。この除外率制度は、現在では、ノーマライゼーションの理念の実現、欠格条項の見直しといった社会環境の変化、また、職場環境の整備等が進んでいる状況から、実態と合わなくなっており、段階的に縮小、ゆくゆくは廃止していく方向です。

最低賃金除外申請の件ですが、一般的に行政としては最低賃金を下回るとするのは簡単に許可するつもりはないようです。申請の段階では具体的に、事業所は以下の二つの添付書類を要求されることが多いようです。

1. 健常者と比較した「生産能率表」
2. 家族、もしくは後見人の同意書
3. 申請書（公文書式）
4. 申請書提出後、労働基準局監督官による現地調査

企業にとって、「最賃除外申請」はある意味、「就業継続」の一手段とする傾向があるようです。支援者としては、まず、どうして申請することになったのか、その判断の根拠を取得する必要があります。その上で、①事業所そのものが全ての意味で個人契約履行不可能になったのか（つ

まり賃金が払えないくらい窮迫しているのかどうか)、または、②実習当事者の就業状態が費用対効果の面で結果的にそうさせたのかを根拠として解析することが必要です。

どちらにしても、事業所が最低賃金除外申請を用いる背景には、「当事者に対して就業継続をより具体的に進めたいが、現状では限界がある」というテーマがあることは否めません。その意を十分にくみ取った上で、事業所の全体的バランスを注意深く観察し、申請以外に適用できる雇用促進制度等を組み合わせ、定着支援プランを具体的にどう提示できるかが重要だと思われます。

私が業務上よく利用する方法を申し上げるなら、上記における基準局差配の段階で、項目2の家族または後見人の「拒否権」を行使することが多いです。しかし、あくまでも総合的見地に立って判断していくことをお勧めします。

(前野哲哉)

**A5-II** 企業就労を目指して頑張ってきたAさんにとって、お金を得ることだけが就労の目的ではないとは言え、賃金の設定額は自分の労働力の評価でもあり、最低賃金の適用除外という事実は、本人の労働者としての誇りを著しく損ない、傷つけることであり、今後の働く意欲の減退にもつながりかねません。

最低賃金除外を適用するということは、労働生産性が低いと判断され、現在の仕事（作業）について使用者が要求している能力には達していないと判断されたということになるのですが、支援者としては本人の能力が十分に発揮できる環境になっているのかを、再度確認し、もし環境が整っていない部分があれば積極的に提案を行っていく必要があります。障害部位に応じた道具・治具等の考案や改善、作業指示書の作成・改善、作業工程に無駄な過程がないか等、再度点検を行います。また、ジョブコーチのような人的支援を利用し、本人が自分の能力を100%発揮できるような環境の整備を行います。

このように環境整備を十分に行ったうえでも、使用者が要求する作業レベルに達しないということもあります。その場合には、本人に支給さ

れる賃金を減額する代わりに、事業主に賃金の一部を支給するという「特定就職困難者雇用開発助成金」という制度の利用を提案する方法があります。

#### 特定就職困難者雇用開発助成金の助成率と助成期間

対象労働者	助成率（中小企業）		助成期間
	一般被保険者	短時間被保険者	
障害者	1/4（1/3）	1/4（1/3）	60日
重度障害者・45歳以上の障害者	1/3（1/2） －	－ 1/4（1/3）	1年6か月 1年
精神障害者	1/3（1/2） －	－ 1/4（1/3）	1年6か月 1年

また、仕事に慣れるに従って作業能力のアップが見込まれる場合には、3カ月の間、試行雇用奨励金が支給されるトライアル雇用の利用の提案も有効です。

現在の市場主義経済の中では作業効率が第一義とされるのは当然のことであるとは言えますが、例えば全国の各店舗で障害のある人を雇用し、積極的に障害者雇用を推進している株式会社ファーストリテイリングの柳井社長は「障害のある人を雇用し、配慮する気配りを社員が身につけたことにより社員全体のサービスの質が上がった」と語っています。効率性という観点だけでなく、2次の効用も含めた広い視点に立ち社員を評価するという方法を伝えることも、説得材料になることもあるかもしれません。

（酒井京子）

## Q6

私たちは障害のある人たちと福祉施設で一生懸命働きたいと思うのですが、なかなか仕事がありません。就労移行支援事業を有効に進めるためには、具体的にどんな工夫をしたらいいのでしょうか。

## A6

仕事がないのはつらいことですね。でも、この事業を進める以上は、何とかして仕事を確保せねばなりません。

まずは、近隣やハローワーク等で情報を得た企業等を回ることから始めてみましょう。ただ、一度訪問してすぐ仕事を頂けることはまれです。ので、あきらめずに繰り返し足を運ぶという覚悟が必要です。

併せて、就労移行支援事業の取り組みについて、地元の商工会議所や企業連絡会等に理解や協力を得る啓発活動も行いましょう。

また、協力いただける企業等にまずスタッフが入り、障害のある人に行える仕事を見つける「仕事の切り出し」に取り組むことも一つの工夫です。さまざまなアプローチをしながら、企業等側の理解者や協力者と「人と人として」どうつながっていくのが大切なことです。

一方、自分たちで起業することも考えられます。地場産業や地域で必要とされている仕事を事業所自らが作り出すという選択肢もあります。

いずれにせよ、利用者である障害のある人たちの希望に耳を傾け、事業所内でよく話し合い、自分たちらしい取り組みを自分たちの手で作り上げていきましょう。まずは一歩を踏み出すことです。 (奥西利江)

## Q7

障害者自立支援法では、訓練給付の事業を選択する場合、学卒者はまず就労移行支援事業から開始することとなりますが、どう見ても就職は無理と思われる人に、どう対応したらいいのでしょうか。

## A7

「どう見ても就職は無理…」がどの程度での判断か？ はありますが、「障害が重いから就職は無理」とは考えていません。

本人の働く力や努力とは別に『運』もかなり大きく影響すると思います。言い換えれば、「運が良ければ誰でも就職はできる!! しかし働き続けることは並大抵ではない!!」と思っています。

- 就労移行では暫定期間（1カ月間）が設けられており、その間に見極めを行い、就労継続へという方法もあるでしょう。しかし、2年間という期限のある中で、本人・保護者・支援者が目的意識をもって本人にあったスモールステップを踏み、精いっぱいチャレンジすることは大切だと思います。
- 作業訓練では、重い障害のある人たちにとって施設内の模擬的な訓練では働く力は習得できにくく、施設外授産（企業内授産）のように実際の現場で、本物の会社で働くことは大変有効だと感じています。
- また、移行プログラムの中に「社会のルール・マナー」を含む就労に必要な座学やロールプレイも取り入れられるとすれば、そうした取り組みが意欲を高め効果を上げることは十分に期待できると思います。
- 精いっぱいチャレンジした結果、期間内の訓練では就職には結びつかなかった場合、「就労継続」に移行し、長い訓練の中で働く力を積み上げ再度就職へチャレンジすることも可能だと思います。その場合、「就職をめざし、就労継続で訓練を受ける」といった目的や見通しを明確にもつことが大切だと思います。

いずれにしても暫定期間の間に、あるいは訓練期間であっても就労移行という訓練の環境が本人にとってマイナスにならないかどうかの見極めは大切だと思います。マイナスでないことが確認できれば、後はチャレンジするのみです。 (岡崎美穂)

## Q8

就職は運がよければできると聞いたことがあります、「長く働き続ける」ためには定着支援が不可欠です。しかし、就労移行支援事業では6カ月をメドにしています。本人、家族、企業の『安心』がなければ障害のある人の雇用促進はないと思うのですが、その先はどうなるのですか。

## A8

特別支援教育では、在学中の支援希望者に対して、卒業前までの地域支援機関との連携を上げており、理念として、「学校から地域（社会）へ」、「子どもから大人へ」と謳われているのはご存じでしょうか？ 現実の各地での状況はともかく、そこに謳われている理念に関してはある種の崇高さを感じることができます。そこでも“あなた”が言われる「安心」が基準になっていると思われます。具体的に言えば、在学中という比較的支援者の身近に存在する期間を利用して、学校側が主催して「就業相談会」を開いたり、個別移行支援プログラムの策定に関して、地域支援者の意見が採り上げられるとすれば、本人や家族にとれば、在校中から卒業後の支援体系を認識でき、うまくいけば「地域の支援機関との利用約束」まで取り付けられるかもしれません。このことは当たり前のように見えて、他のさまざまな地域移行に関する取り組みに応用できることではないかと思います。

“あなた”が言われるように種々の制約が新たな事業（就労移行支援事業等）にはあるかもしれませんが、メドはメド。6カ月という期間中にできることとして、地域の主たる資源には「障害者就業・生活支援センター」や「障害者職業センター」があり、そことの連携で本人の就業したいという気持ちが萎えていかないように連携する等の実務段階での工夫が大事ではないでしょうか？ 特に「障害者就業・生活支援センター」は就労移行支援事業から、機関連携の枠組において、本人の思いを受け継ぐべき「地域定着」の一端を担うことになっています。

おっしゃる「運が良ければ就労できる」という解釈も不可解です。地域全体で支えるという方向を検討いただく旨には、運に頼るのではなく、どうやって地域を耕せば確実に「就業が達成できるのか」を考える義務

が我々支援者にはあると思います。

(前野哲哉)

**Q9**

A君は雇用を前提とした職場実習に行きましたが、事業主から、この人は企業で働くのは難しいと言われてしまいました。支援者は就職をあきらめて別の選択をしたほうがよいのでしょうか。

**A9**

この事業所の判断だけで、A君の就業可能性を論じるのは少し乱暴ですね。職業可能性には「本人のイメージする職業」や「障害特性が関係する向き不向き」があると思います。「障害者就業・生活支援センター」では、提携施設を地域でネットワークとして持ち、活動することが趣意となっています。そういった機関と連携し、インターンシップ（さまざまな職種や環境で実習を主体とした体験を実施する方法）的な作業を行いつつ、自身で判断できる体力を養成するののも一方法であると思います。また、「地域障害者職業センター」では併設されている「トレーニングセンター」で一定期間評価をし、職業適性を判断することもしています。さまざまな角度から判断しリハビリテーション計画を練るための職業判定と絡めて、そういったところに相談されるのも手法の一つであると思います。

(前野哲哉)

**Q10**

B君の職場実習先の社長から、雇用をしてもよいがパートの半分しか仕事ができないのだから時給500円でならと条件をつけられました。なんとなく割り切れないものがありますが、それでも施設の工賃に比べればはるかに高く、親も本人も喜んでいるので、お願いしようと思います。間違っていないですよね。

**A10**

まず就労支援者として忘れてはいけないのは、労働基準法第一条です。

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

これは、すべての国民を対象とした法律です。この基本を念頭に、日日の就労支援を進めることが大切です。

この法律を前提にしながら、企業が法律遵守できるように現場に入る就労支援者はどのような方法があるのか模索する必要があります。事業主から「時給500円なら…」と言われ、「はい、わかりました」という返答ではなく、さまざまな方法や考え方があることを知っておきましょう。考えられる策として、いくつか例を挙げてみます。

#### ○職場適応訓練の活用（実習）

6カ月（場合によっては、1年以内）の実地訓練を行い、職場環境に適應することを容易にし、訓練終了後は事業所に引き続き雇用してもらうことを前提とした制度です。Q10の場合、この期間を利用して雇用基準に近づければと思います。

#### ○ジョブコーチ支援事業の活用（実習、雇用）

この制度は、雇用の前後を問わず必要なタイミングで実施することが可能です。支援期間は標準2～4カ月（最長8カ月）です。ジョブコーチは職場の内外を問わず、障害のある方や事業主、また家族に対しても必要に応じて支援を実施します。Q10の場合、作業面で作業手順の確立や環境の整備、また能力に合ったポジションの開拓などジョブコーチの支援があれば、周りの従業員の方に少しでも近づける可能性があるのではと考えます。

#### ○各種助成金制度の活用（雇用）

助成金とは、支給することにより事業所の経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進及び雇用の継続を図ることを目的とするものです。特定求職者雇用開発助成金、業務遂行援助者配置による助成金など複数の助

成金制度があります。要件を満たしていなければ支給されません。知識として各種助成金を知っておくことが大事だと思います。

上記以外にも、トライアル雇用制度などさまざまな制度や事業があります。現状で満足するのではなく、3カ月後、半年後、1年後を見越して障害のある方に応じた制度の活用を検討しましょう。

また、さまざまに試みた結果、「時給500円」という結果しか得られなければ、事業主が労働基準監督署にて最低賃金の適用除外の申請を行い、認められれば法律上、問題ないと言えます。その流れを踏まえないければ、法律違反となります。ただ事業主からの申請であることや、時が経てば本人や家族の気持ちも変化してきます。支援者としては、3カ月、半年、1年と定期的に振り返る場などを設定し、交渉していくことや障害のある方自身の意欲を高めていくことなどが重要だと思います。

しかし、やはり基本は、労働基準法第一条を忘れてはいけません。すべての条件で一人ひとりにマッチした適職を提供できるようにしていきたいものです。

(苅田義樹)

**Q11** C君は引越しセンターで働いていますが、非常に重労働で、このまま続けると健康を害するのではと心配です。でも、辞めてしまうと次の仕事があるわけではないので続けてもらいたい気持ちもあり、支援者として悩んでいます。どうしたらいいのでしょうか。

**A11** 継続支援するなら、一人で悩まずに地域の関連機関に相談することが大切です。「地域障害者職業センター」や「障害者就業・生活支援センター」では、職場定着が大きなテーマとなっていることもあり、活用可能な制度や手段に対しても講じていただける可能性があります。ご質問内容からかなり悩まれているようなので、不用意にお答えできない部分がありますが、『辞めてしまうと次の仕事があるわけではない』とは、一体誰のお考えなのでしょう。また、『非常に重労働

働でこのまま続けると健康を害するのではと心配です』とは、家族の方がご心配されているのでしょうか、それとも本人がそう言っておられるのでしょうか？

私は就業生活支援者に必要なこととして、彼ら（支援対象者）と共有した体験をもつことが重要だと考えています。そのことは家族にお話しするだけでなく、実際に一緒に行って事業所見学したり、試しに一緒に加わって作業してみたりします。そういうことを実行すると、実際に雇用をされている事業所の方が「頑張る彼ら（障害のある雇用従業員）」を心配していたりすることに気づく場合があります。

こうしてみると「悩んで」いるとおっしゃる“あなた”がかなり傲慢であるように感じられます（失礼しました）。“あなた”は実際にご質問の本人と施設で会っているだけで、現実には事業所に出向いていらっしゃらないのではと思ってしまいます。ぜひ、実際に出向き、彼らと向き合うことをお勧めします。案外、彼らの作業内での合理的な立ち回り方一つで、それまで「きつかった」仕事も「案外楽に」できる仕事に変化するかもしれませんよ。こういったアドバイスは「ジョブコーチ」の技術で、これも案外、地域で要領を理解している方がいるものです。そういった方を探し出し、一緒に支援展開する方法もありますのでお勧めしておきます。

（前野哲哉）

**Q12** 就労支援は継続的支援と言われますが、それでは限りがないように思います。いつまで支援を続けるのが普通なのですか。

**A12** 私は基本的には「本人が必要としなくなるまで」だと思っています。そのためには「ナチュラルな支援関係」が必要だと思っています。よく、支援組織で向こう3年間は支援期間などと紹介されることがありますが、一律的な支援期間の設定は、いわゆる目標値として必要であると思いますし、多くの支援者同士でのそういった認識は

必要なことと思います。ちなみに当方では、1年間、何のご支援の提供もなく、要請もなかった方はいったん支援者名簿から削除する決まりになっています。削除といっても全体のデータベースから削除するという意味ではなくて、現実のワーキンググループから外すということです。

当方などは随時登録の随時就業なので、登録したままでもむろん支援の質等に問題があるわけではありませんが、複数のチームで多くの支援をコーディネートする場合に、「支援の必要があるかないか」を現状に即して共有する機能がないと、極めて迅速な対応が必要な方と緩やかでも良い方との見極めがつかなくなる危険性があるのです。そういうわけでいったん削除した方でも、再度関わりが発生すれば“再支援”できるようにはしています。

ご質問のようにいくら“継続支援”が重要だといっても、いま現状で支援が必要かどうかぐらいは判断できないと、地域の多くの支援希望者に対応できなくなってしまいます。基準があるようでないのがご質問内容ですが、私は「本人が希望しない支援」は支援者のエゴであると思っています。必要な支援を必要なときに行えてこそ、本当の意味で「頼りがいのある支援者」であると言えるのではないのでしょうか。（前野哲哉）

## Q13

ADHD（注意欠陥多動性障害）やLD（学習障害）等の人は、どのようなところで働いているのでしょうか。どんな人でも働けますか。

## A13

どんな人でも、働き方と働く環境を整えることができれば、どこでも働けると思います。

特に、ADHDやLD等の人は、その障害の特性から、できること・できないこと等を本人や周りの人が認識し理解しながら働く環境づくりが大切です。

目に見える障害は誰もが理解しやすいですが、目に見えないものや、障害が特異なことに現れる場合は理解を得ることが大変難しく、特に人間関係のトラブルにつながることが多いのです。

私たち支援者には、本人と仕事のマッチングを図ることとともに、本人と周囲の人たちがよいコミュニケーションをとるための支援が求められます。

ADHDやLD等の人は、将来に渡って、さまざまな生活場面で生きづらさを感じることの多い人たちです。まず、私たちが彼らのことをよく理解し、周りに伝えていきながら、職場や生活場面で細く長く途絶えることのない継続的な支援をしていくことが大切です。（奥西利江）



## 第3章

# 就労移行支援体制への転換 (方法論)

就労に向けての取り組みで一番大切なことは、周りが「働かせたい」ということではなく、障害のある人自身が「施設を出て働きたい」という意欲をどのようにもつかということです。

また、「働く力」は、単に仕事がこなせるということではなく、とても総合的な力だと思います。施設での活動は、「特別な場所で特別なことを、限定された人間関係の中でしている」という感は否めず、地域で働き続けるための総合的な力を養うことには限界がありません。

就職をした人たちの様子を見ていて強く感じることは、本物の働く場所があってこそ働く力は育つものだという事です。自分の働きが役に立ち、そして周りから認められ期待されることを実感することは、働く意欲を高め、生きる喜びにつながります。また、働くことを通して人間関係を広げさまざまな経験をする中で人として成長していくことを感じます。

私たち支援者も同じではないでしょうか…。

働くことの中には、人が幸せを感じる共通の「幸せの蜜」があるような気がします。

誰にも「機会」は平等に与えられるべきであり、障害のある人たちも、いい仕事をする中で、おいしい「幸せの蜜」を一つでも多く感じられるような取り組みが、どこの町にも広がることを期待します。

## Q14 何年かけて就職させたらいいのですか？（タイムスケジュール）

**A14** 何年かけなければならないかは、就業を希望される方によってまちまちです。当方では基本的に半年間の個別支援計画を立てることにしていますが、支援計画が早く修了する方もいれば、半年が1年、2年とかかってしまうこともあります。

また、利用する雇用促進制度がもつ「利用期間」等も参考にする必要があります。ちなみに、地域障害者職業センターによる職場適応援助者（ジョブコーチ）の一般的な支援期間は、雇用契約から4カ月程度と言われており、また都道府県でこれもさまざまですが、委託訓練では1コース利用あたり1カ月から3カ月ぐらいの期間が利用期限として設けられています。

個別支援計画には、本人に対する活動趣意としてのタイムスケジュールに加え、上記のような支援制度にかける期間も考慮する必要があると言えます。

就労移行支援事業では、2年間の期間が設定されています。少なくともこの2年間で就業希望の方に何が必要なのかを早期に計画として設定する必要はあります。そこから半年、1年というふうに段階的なタイムスケジュールを組む必要があると思われます。（前野哲哉）

## Q15 特例子会社とは何ですか？

**A15** 障害のある人の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」によって定められており、民間企業では「法人全体の常用労働者数×1.8%」以上の人を雇用しなければなりません。常用労働者数56人に1人以上ということになります。これがいわゆる「法定雇用率」と言われる制度で、特殊法人・独立行政

法人には2.1%（48人に1人）、国・地方公共団体には2.1%（48人に1人）、教育委員会には2.0%（50人に1人）の雇用が義務化されています。未達成企業は、法定雇用障害者数に不足する人数×月50,000円を納付しなければなりません（常用雇用300人以下の企業からの納付金徴収は現在のところはありません）。逆に、法定雇用障害者数以上の企業には、障害者雇用調整金（300人以下規模の企業については報奨金）が支給されます（支給には一定の条件があります）。

この障害者雇用率は、企業ごとに適用されるので、親会社・子会社の関係にある企業でも別会社（別の法人）であればそれぞれに雇用率が適用されることとなります。しかし、障害のある人を多数雇用する工場等を子会社として設立する場合などは、一定の要件のもとにおいて特例的に子会社を親会社と同一企業とみなす制度があり、これを特例子会社制度と言います。

つまり、親会社・子会社であっても別の法人格の企業であれば本来それぞれに雇用率が適用されますが、特例子会社を設立することによって、特例的に同一企業として雇用率に算定するということです。

2006年6月1日現在、全国で195社が設立され、約5,700人（重度の方のダブルカウントを含まず）が働いています（下記の表を参照）。

区分	①障害者の数	②身体障害者の数			
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	e. 計 $a \times 2 + b + c$
特例子会社	9,109.0 <sup>人</sup> (7,838)	2,540 <sup>人</sup> (2,329)	17 <sup>人</sup> (33)	1,030 <sup>人</sup> (938)	6,127 <sup>人</sup> (5,629)

区分	③知的障害者の数				④精神障害者の数		
	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短時間労働者	c. 重度以外の知的障害者	e. 計 $a \times 2 + b + c$	c. 精神障害者	d. 精神障害者である短時間労働者	e. 計 $c + d \times 0.5$
特例子会社	878 <sup>人</sup> (656)	33 <sup>人</sup> (26)	1,143 <sup>人</sup> (871)	2,932 <sup>人</sup> (2,209)	46 <sup>人</sup>	8 <sup>人</sup>	50.0 <sup>人</sup>

最近、企業のコンプライアンス（法令遵守）やCSR（企業の社会的責任）の理念の普及により、特例子会社を設立する企業が増加傾向にあ

ります。窓口は地域のハローワークですが、特例子会社の設立をサポートするNPO等が活動している地域もあります。

また、参考データとして、56人以上規模における民間企業の障害のある人たちの雇用者数は約28万人、雇用率では1.52%となっています。また、56人未満の企業で働く障害のある人は22万人おられます。(城 貴志)

## Q16

ハローワークの仕事はどのようなものですか？

## A16

ハローワーク（公共職業安定所）は、全国的に整備されている労働行政機関です。就職を希望する障害のある人の求職登録を行い、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談や職業紹介、職場適応指導を実施しています。

ここでは、主な三つの業務について紹介いたします。

- ①職業相談・紹介
  - ②職場開拓
  - ③関係機関との連携
- ①ハローワークでは求職を申し込むと登録台帳に記載される制度になっています。この登録票に基づいて細かな相談を行い、必要に応じて適性検査などを実施し、職業の紹介や職業訓練などの職業リハビリテーション計画が立てられます。

事業所への同行紹介や手話相談日の設置も行っていますし、各ハローワークによっては異なりますが、障害者専門の職業相談窓口を設置しているハローワークもあります。

- ②雇用率未達成事業所を中心に指導、訪問を行い障害者雇用の理解と促進を図っていますが、障害のある人の求人は非常に少なく、求職者に合った希望職種になかなか結びつくことができないのが現状です。そこで、一般の求人の中から探していくこととなりますが、最近ではトライアル雇用や障害者委託訓練、ジョブコーチ支援など数多くの支援

制度があり、これらの制度説明も行いながら職場開拓を進めていきます。

- ③職業センターや就業・生活支援センター等就労支援機関との連携以外にも、2005年度より全国10カ所のハローワークがモデル事業として、地域障害者就労支援事業を実施しました。この事業は、ハローワークが中心となり福祉施設を利用している人に対しての就労支援を、関係機関との連携を図りながら行う事業として、かなりの成果をあげることができました。2006年度からは、障害者就労支援基盤整備事業として全国のハローワークで事業実施を行います。今まで、ハローワークは受け身的な立場でしたが、これからは積極的に福祉施設に向向いて相談や面談を行う機会も増えてくるものと期待されます。

(小倉広文)

## Q17

グループ就労の仕組みを教えてください。

## A17

新しい環境の中に身をおき、仕事をするということについては、障害の程度の差こそあれ、誰もが不安に感じるものです。特にこれまでに社会経験の少ない障害のある人や精神障害のある人にとって、その不安は他の人よりも多いと言えます。環境への適応が苦手であったり、疲れやすい、緊張しやすい等の理由により、本来の力が発揮できず、作業効率が低下するという場面も見られます。そのような不安や緊張を軽減、解消する方法の一つとして、数人のグループで企業内で訓練を行い、常用雇用への移行を図る「グループ就労訓練」があります。一人で慣れない環境で就労をするのではなく、「同じ障害のある仲間」とともに働くという環境は目に見えない大きな安心感となり、安定した職業生活を送ることを後押しします。

また、盲学校・聾学校及び養護学校の生徒の職場実習については、常用雇用への重要なステップであると考えられるものの、実習を実施する

事業主に経済的負担がかかり、実習先の開拓が進まない等の問題がありました。これらの職場実習を受け入れる事業主に対して助成金を支給できるようにし、実習先の開拓をしやすくすることなどをねらって、創設された制度が「グループ就労訓練」で、第4種障害者能力開発助成金の支給の対象となります。

グループ就労訓練では、社会福祉法人、NPO法人が企業から業務を請け負い、当該事業所内での就労を通じた訓練を行う「請負型」、事業主が障害のある人をグループで雇用し、事業所内で就労をすることを通じて訓練を行う「雇成型」、盲学校・聾学校・養護学校の生徒に事業所内で就労に係る実習を行う「職場実習型」の三つのタイプがあります。

「雇成型」では、受講者は雇用契約を締結した労働者として扱う必要があります。

ただし、助成金の対象とする訓練の要件に訓練時間を週10時間以上、雇用率の対象となる労働者の労働時間未満としていますし、訓練の期間としても3カ月から3年以内としていますので、この雇用契約は、訓練計画に定めた、期間、時間の雇用契約となります。

「請負型」は、実施主体は、社会福祉法人等（国、地方公共団体等を除く法人格を有する事業主等）となっています。この事業は、受入事業主の事業所で、請負契約に基づく請負業務を遂行することを通じた訓練となります。この場合の受講者は、事業主体が社会福祉法人等である場合は、当該法人のサービスの利用者となります。

「職場実習型」は、実施主体は、盲・聾・養護学校の高等部の3年生を、職場実習生として、原則としてグループで受け入れる事業主です。この事業は、当該実習生のために、自社の労働者を訓練担当者にして、実際の職場での業務を遂行（実習）することを通じた訓練となります。

グループ就労で安心感が担保されることにより、自信が本人の中に芽生えることが継続就労への大きな一歩であり、前進にもなります。

## 障害者能力開発助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
第4種 (グループ就労訓練請負型) 社会福祉法人、NPO法人が企業から業務を請負い、障害者のグループを当該事業所内での就労を通じた訓練を受講させ常用雇用への移行を促進するための事業を行うための費用	身体障害者 知的障害者 精神障害者 (1ユニットは3人以上5人以下)	3/4	訓練担当者 一人月24万円 協力事業主の受入 1日2,500円 (月5万円まで)	訓練期間中 (3ヵ月～ 3年)
第4種 (グループ就労訓練雇用型) 事業主が障害者グループを雇用し、当該事業所内で就労することを通じて訓練を受講してもらい、常用雇用への移行を促進するための実施に要する費用	身体障害者 知的障害者 精神障害者 (1ユニットは3人以上5人以下)	4/5	配置 訓練担当者 一人月25万円  委嘱 訓練担当者 1回1万5千円 (年250万円まで)	
第4種 (グループ就労訓練職場実習型) 事業主が、盲学校、聾学校、養護学校の生徒に事業所で就労に係る実習を行い、常用雇用への移行を促進するための事業の実施に要する費用	盲学校・聾学校・養護学校の高等部3年生である身体障害者、知的障害者、精神障害者 (1ユニットは1人以上5人以下)		・訓練を開始した日から職場実習実施日 1日につき2,500円 (月5万円まで) ・この助成金は1ユニットにつき1名以上雇用率対象の労働者として事業主が雇用した場合の職場実習について支給	訓練期間中 (2週間～ 2ヵ月)

(酒井京子)

## Q18

現場で働く・インターンシップの仕組みを教えてください。  
(委託訓練も含めて)

## A18

これまで働くという経験がない、またはその経験が少ない人にとって、事業所の中で具体的に「働くこと」を体験し、就労状況を確認することは、働くイメージをもつことができ、ひいては

働く自信や就業意欲の向上につながります。

障害のある人が就労に向けて企業の中で自分の力を試すための制度として、トライアル雇用（障害者試行雇用事業）があります。この制度を利用することにより、障害のある人にとっては「どのような仕事が合うのかわからない」「就職は初めてなので、どのような仕事ができるかどうか自信がない」「訓練を受けたけど、実際に役に立つかわからない」といった不安をもっている場合、自分の力を事業所の中で試す機会を得ることができます。また、企業の側もこれまで障害のある人の雇用経験が浅く雇用へのためらいがある事業所などが、試行期間として利用できる制度です。期間は原則として3カ月間で、トライアル雇用期間中の労働条件は、労働基準法等の労働関係法令に基づき、事業主と障害のある人との間で雇用契約を結ぶこととなります。また、労働保険等が適用されます。実施した事業主に対しては、対象者一人当たり1カ月50,000円の試行雇用奨励金が支給されます。3カ月の期間を経過し常用雇用に至らなかった場合は、契約上期間満了による終了となりますが、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は、解雇の扱いとなります。表『障害者試行雇用事業の利用者数及び常用雇用移行者数の年度別推移』を見てもわかるように、常用雇用への移行率は8割近くあり、この制度を利用して一般雇用へ移行した人がかなり高い割合でいます。

#### 障害者試行雇用事業の利用者数及び常用雇用移行者数の年度別推移

	H13	H14	H15	H16	H17
開始者数（人）	2,181	2,661	3,162	4,220	5,954
常用雇用移行者数（人）	1,730	2,123	2,081	3,236	3,923
常用雇用移行率（％）	79.3	79.8	81.1	82.8	82.0

一方、雇用ではなく、職業訓練として事業所内で働くことを体験するという制度があります。2004年度から始まった「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」の実践能力習得コースは、企業等の事業所現場を活用して実施する職業訓練です。事業所内での仕事について習得することはもちろん、職場生活のルール（あいさつ、礼儀、返事、報告、上下関係

等) を学ぶためのカリキュラムも組み込まれています。訓練を受講した人の感想として「委託訓練を受け、企業で働くことの厳しさ、楽しさがよくわかりました」「この委託訓練で新しい職種を知ることができ、さらに高度な技術・知識を身につけたいという意欲がわいてきました」「よくがんばったねと言われてうれしかった」等々の声がありました。おそらくこれまで福祉施設しか経験したことのない人にとっては、企業というのは未知の領域で不安やこわさを抱えていると思われるかもしれませんが、実際に体験することでその不安が解消されることのほうが多いです。この二つの制度はハローワークが窓口となり全国で実施されていますので、ぜひとも効果的に活用してください。(酒井京子)

## Q 19

就労移行支援事業所、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、行政(労働・福祉)はどのように連携すればいいのですか？

## A 19

### 1. はじめに

就労移行支援事業は、それまでの授産施設や作業所の運営とは異なり、有期限の中で利用者の利用動機である企業などへ就職することに対する支援事業であるという認識をまずはもつことが大切です。つまり、多くの授産施設や作業所がそうであった就労の場や居場所の提供ではなく、「①有期限であること」「②全員が就職という同じ目的をもった利用であること」といった特徴があり、これまでと根本的に違った運営が求められます。その一つが、ご質問のような連携策です。就職というのは、企業主という福祉の世界には登場しない存在が一方の主役を務めます。従って、福祉施策だけでは目的達成できないのは自明であり、労働施策との連携が不可欠であります。ではそれぞれの機関がどのような連携をしていけばよいのかを述べていきます。

## 2. 連携について

まず、連携という言葉について考えてみましょう。近ごろ、連携という言葉が巷に溢れていますが、往々にして何の役にも立たない表面的な関係だけという場合も少なくありません。真の連携を築くためには、まずは各機関が自分たちのできることを何なのかをきちんと見極め、その業務のプロとしてやるべきことをやりきることがポイントです。そのうえで自分たちの機関だけでは到底解決できない部分については、抱え込まずにヘルプコールを出していく。ただ、やみくもに、助けて…ではなく、最も効果的な支援をしてもらえる機関を選ぶことも大切です。そのためには、各関係機関が実際にどのような支援をしているのか、どのような人がいるのかなどを十分に知り、自分たちがいつでも相談できる関係をつくっておくことが必要です。このような観点に立って、それぞれの機関の特徴と連携のポイントについて整理してみましょう。

## 3. 各機関の特徴

まず、ハローワークは、障害のある人の採用や求人・求職者情報、障害者雇用に関わる制度の相談窓口です。各所の専門援助部門に障害者担当官が2～3名配属されています。この人たちは、県の職員のように思われますが、実は国家公務員なのです。だから雇用率達成指導という公権力を行使できるのです。それ故、仲良くなればこれ程強い味方はいません。就労移行支援事業所も独自に職場開拓は行うでしょうが、職業斡旋権はないので職業紹介を行うことができません。従って、就職に結びつく際にはハローワークとの連携が非常に重要になります。

次に障害者職業センターです。日常的に連携をとる先は地域障害者職業センターで、全国47都道府県に設置されています。「うちの県は社会資源が少なく」というところでも必ず同センターはあり、全国一律的なサービスを提供しています。施設利用者の就労支援で最も活用されるのがジョブコーチ支援だと思われそうですが、その際には必要性の有無の確認と支援計画策定のための職業評価が必須になりますので、早めの連絡を心がけることが肝要です。配置されている職業カウンセラーは定期的に全国異動しますが、どこに行っても職業カウンセラーとしての配置で

あり、他府県での良き経験を生かした業務ができるなどキャリアアップしていきますので、専門的な相談支援が受けられるなどの期待ができます。

次に、障害者就業・生活支援センターですが、身近な地域で就業面及び生活面を一体的で総合的な支援を提供し、就職だけではなく、働き続けるための支援をしています。2007年3月現在で、全国110カ所あり、今後とも保健福祉圏域全てに設置していく計画になっています。このセンターの特徴は、社会福祉法人等に指定されていますが、法人の仕事をするのではなく、地域の仕事をするとところにあります。従って、地域の雇用、保健福祉、教育等の連携の拠点としての役割が期待されています。

そして、行政は障害のある人の働くことを実現するための目標数値を示した障害者福祉計画を策定します。この計画が絵に描いた餅に終わらないためには、これら機関の連携がスムーズに進むような環境整備が行政の役割でもあります。例えば、兵庫県では労働局、県労働部、福祉部、地域の支援機関で支援連携プロジェクトという連携の場を設けて、障害福祉計画達成に向けた取り組みを始めています。

#### 4. 真の連携を構築するために

前置きがずいぶん長くなってしまいましたが、これらの機関がどのような連携を果たせばよいのかを次に述べます。一つのモデルは、厚生労働省「地域障害者就労支援事業」があります。福祉施設利用者の就職促進策として、ハローワークを事業主査として、当該福祉施設を副主査に、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の支援機関・専門機関で就労支援チームを組み、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行うことになっています。全国でハローワーク10所を指定したモデル事業ですが、いずれ全所に普及されると思われます。この事業の良さは、明確にターゲットを決め、ケアマネジメントの手法を用いてチームを組み、それぞれの得意分野を活用していくところにあります。ここでの福祉施設（就労移行支援事業所）は主には二つの役割を果たすことが連携のポイントになります。一つは、職業準備性を高めるための意味ある訓練をしておくことです。二つめは、障害者就業・生

活支援センターと連携した職場定着に向けた生活支援をしっかりと果たすことです。9時～5時の支援は企業や自分たちでできるが、それ以外はできないとハローワークはよく言います。

それでも、ハローワークは福祉施設を信用していない部分があって、自ら生活支援もしているという担当官もいます。例えば、会社から「障害のある従業員が入浴していないようで悪臭がする。何とかならないか」という相談が持ち込まれたので、出身施設の職員と会社訪問したら、ジャージ姿で来た職員が「それが、知的障害です。我慢してください」と言ってあきれられたそうです。このような、不幸な関係が起こらないように、就労移行支援事業者は社会常識と企業論理を身につけなければなりません。また、ハローワークとの信頼関係を築くということに関しては、施設側が行う職場開拓の際にも問題が生じることがあります。例えば、各種助成金を活用した事業主支援の制度がありますが、にわか知識で施設側が「助成金も支給されますから」と口説き落とし求人を出させたのに、その事業所は助成金適用要件を満たしておらず、事業主の怒りがあったというような不手際もよく聞きます。企業情報は早め早めにハローワークに提供、相談し一緒に動くということが大切です。

最後に、県や市町行政はハローワークとともに障害者雇用促進の車の両輪であるという意識をもつことが求められます。それは障害者自立支援法の一つの功績としてずいぶんと浸透してきたかと思われます。しかし、行政マンは事業や制度をつくるのは熱心ですが、その後に関心をあまり示さないといった特性があります。例えば職場適応訓練という県の良い制度がありますが、窓口のハローワークでは既に枠がないと言われたのに、県の担当部局が言うにはまだ十分余っているといった事態が起こっています。行政間の連携を徹底していただくこととともに、情報の速やかな公開が望まれるところです。

## 5. 最後に

福祉施設からの就労移行促進を図るためには、ご質問であげられた機関が日常的に顔を付き合わせて議論し合える泥臭い関係づくりが大切だと思います。

(古川直樹)

## Q20

労働分野の機関の略称や用語がわかりません。  
(なかぼつセンター、のうかい、しょうたいか等)

## A20

『なかぼつせんたー』は、「障害者就業・生活支援センター」と思われます。『のうかい』は、障害者能力開発施設、『しょうたいか』は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課のことであると思われませんが、略称に関しては地域によってさまざまに使用されていると思われるので、略称をお使いの方や機関に直接お問い合わせいただくのが手っ取り早いのではないのでしょうか。

労働用語全般に関しては、ハローワークの「障害者の雇用支援のために」という冊子に詳しく解説されていますので、ぜひ最寄りのハローワークをお尋ねになられればいかがでしょうか。 (前野哲哉)

## Q21

企業からの作業指導等の指示がメンバーに合わないと思ったときに、企業にはどのように働きかければよいのでしょうか？

## A21

障害のある人が仕事をすることを指示、サポートするうえで二つの要素が必要になるかと思えます。第1は、業務について熟知していることが必要で、工程分析等のスキルを用い業務について分析をしたうえで、課題分析に基づく作業指導の方法や働きやすい作業環境へのアプローチを行うことが必要です。第2には、働く本人の職業適性や障害特性も含め、その人そのものについて深く知ることが必要です。この二つの観点からの指導が必要になってきますが、企業側でこれまでに障害のある人の支援に関する経験が少ない場合、障害特性についての把握が不十分であったり、社員とのコミュニケーションがうまく図れていない場合があります。そのような場合は、担当者や他の従業員に本人の特性や障害を理解してもらうための助言や職場環境に関する提案を積極的に行っていきます。可能であれば一定期間、ジョブコーチ的

な役割として仕事の付き添いを行い、本人に合った作業指導の方法や作業工程の提案を行っていきます。このとき、解決すべき課題を企業側と共有し、企業側が問題解決の主体者となってもらうように働きかけることが重要になってきます。そのためにも日頃から企業と良いパートナーシップを築き、お互いの信頼関係を保っていることも大切です。

もし、支援側に第1号職場適応援助者の有資格者がいるのであれば、このような場合に職場適応援助者の助成金を活用し、支援を行うことも可能です。また、企業側が障害のある人のサポートに積極的な場合は、障害特性や雇用管理、作業指導の方法について学ぶことのできる第2号の職場適応援助者研修を紹介し、企業側で職場適応援助者を確保することもできます。

いずれにしても本人のもつ能力を100%発揮できる環境を整えることは、本人の就労意欲の向上につながることはもちろん、企業側にとっても大きなプラスになります。こちらからの積極的な働きかけが重要になってくると思います。

(酒井京子)

## Q22

企業等との雇用契約さえ結べばどんな労働条件でも就労と言えるのですか？

- I 社会保険・厚生年金に加入しない雇用条件で契約してもいいのですか？
- II 障害基礎年金を受給している人でも厚生年金に加入しなくてはならないのですか？
- III 障害基礎年金を受給していても、失業手当は受給できるのですか？
- IV 雇用条件を決めるときに気をつけることは何ですか？

## A22

当方で就労と呼べる報告書記載要件があり、その範疇でいえば、以下の通りです。

**Q22-I** 社会保険・厚生年金に加入しない雇用条件で契約してもい

いのですか？

△22⇒Ⅰ 当センターとして求められている条件で言えば、「社会保険・厚生年金に加入した雇用条件が望ましい」です。その上でさまざまな個人的希望や条件設定で、例えば社会保険は家族の扶養のままにしてほしい等の条件を加味することあれば、国民年金の継続を再設定する場合があります。契約をする相手事業所の条件提示によって、再設定する部分も違ってくると思われます。

---

**Q22-Ⅱ** 障害基礎年金を受給している人でも厚生年金に加入しなくてはならないのですか？

△22⇒Ⅲ 障害基礎年金と厚生年金とは、年金種別が違う上、それを申請する趣意も違ってきますので、別のものと考えられます。よって事業所における就業の際に発生する厚生年金に加入しながら、障害認定に準拠し申請する場合での障害基礎年金を継続受給している方は当方にはたくさんおられます。基本的には障害基礎年金の受給は、厚生年金受給の段階で切り替わると聞いています。

---

**Q22-Ⅲ** 障害基礎年金を受給していても、失業手当は受給できるのですか？

△22⇒Ⅲ できます。障害基礎年金は障害当事者の障害認定を前提とした申請制度です。一方、失業給付は事業所に就業していた方が離職する際に発生するもので、再就職の意志がある場合に、発行されるものです。したがって両者は趣意が違っている上に、利用できる条件も違うものです。

---

**Q22-Ⅳ** 雇用条件を決めるときに気をつけることは何ですか？

△22⇒Ⅳ 障害枠の求人や、障害者雇用の促進制度があることで、支援者でも障害者雇用には特別な設定等があるのだと思っていらっしゃる方がけっこういるようです。そういった考えは「差別的」であると言わざるをえません。労働条件は労働基準法に基づき、広く国民に対して一

一般的に求められる基準であって、原則、障害があるから特別な労働条件が設定されているわけではありません。ただし、雇用者としての事業主に対しては、当該労働法規に基づき、労働当事者の賃金設定に対し、「障害者雇用賃金除外率制度」等があり、最寄りの労働基準監督署の査定される範囲内で賃金の上限を変更することが可能です。

障害者雇用率制度では、すべての事業主が平等の割合で障害者を雇用するという社会連帯の理念に基づいて、障害者雇用率を定めています。しかし、障害者が就業するのに困難であると認められる職種についても一律に障害者雇用率を適用すれば、かえって不平等な制度になってしまいます。そこで、そういった障害者が就業するのに困難であると認められる職種の方を雇用する事業主は、一定割合の常用労働者を除外したうえで、障害者雇用率以上の障害者を雇用することとなっており、その常用労働者の除外の割合を示したのが除外率で、1976年に設定されています。

この除外率制度は、現在では、ノーマライゼーションの理念の実現、欠格条項の見直しといった社会環境の変化、また、職場環境の整備等が進んでいる状況から、実態と合わなくなっていて、2004年4月1日にまず一律10%引き下げられ、その後、段階的に縮小、ゆくゆくは廃止していく方向です。

このように「雇用条件」を決定するということは、現状の法制度でどこまで可能な範囲なのかという議論と直接ぶつかり合うことになり、なかなか大変なことではあるのですが、基本的には、就業する本人がどのくらいの条件が必要で、納得できるものであるのが重要です。事業所担当者や一部支援者の勝手な設定で決めるものではないことを肝に銘じておいてください。

(前野哲哉)

## Q23

2年間就労移行支援事業に取り組んでみて、就職ができないと本人や事業所はどうなるのですか？

## A23

ご承知の通り就労移行支援事業は2年間の有期限の事業です。しかし、仮に2年間で就職できなかった場合でも、もう少し時間をかけることで訓練成果が見込まれ就職が可能であると市町村が判断した場合は、利用期間を最長1年間延長することができます。しかし、1人でも2年間という標準利用期間を6カ月以上超えた場合は、事業所単位（在籍者全員）で、報酬単価が95%に減算されることになるため事業運営にとっては大打撃です。このような状況に落ち入らないためにも個別支援計画に基づき実践、評価を確実にいき基礎訓練、職場実習など実践的訓練に繋ぎ、職場開拓や求職活動を積極的に行いながら就職移行へと進めていくことが大切です。

一方、就職はしたものの働き続けることは困難なことが多く、さまざまな理由で離職するケースがあります。離職した場合、元いた施設に空席がなければ帰ることができず、そのまま在宅になることもあります。また、多くの地域では再チャレンジするための支援システムが整備されていなかったため、保護者や施設職員は『そんなに無理をしなくても』という思いから就労移行を敬遠する傾向にありました。しかし、就労移行支援事業は、就職後少なくとも最低6カ月間は職場定着支援を行うことになっています。また、仮に職場適応できなかったり、企業の都合で離職するようなことがあっても、就労移行支援事業所では定員の緩和措置が導入されているため、比較的容易に、次の就職を目指して、再度、就労移行支援事業を利用することが可能となりました。（定員超過利用減産を110%に緩和、定員30人未満の事業所は毎日3人まで定員超過利用が可能ですが、逆にこれを超過するとこの状態が改善されるまで報酬単価は70%に減算されるため、大打撃です。いずれにしても事業所にとっては厳しい条件で定員管理に要注意）

ところで、就労移行支援事業所も利用者も就職を目指して頑張ってきたものの地域事情（都市型・地方型・過疎地など）も絡み、現実の問題

として就職に結びつかなかった場合、誠に残念なことです。地域の状況も十分把握した上で事業の変更を検討しなければなりません。とりわけ、現在、就労移行支援事業所に在籍している利用者が、今後どんな福祉サービスを利用することを望んでいるのかを調査して、まずは彼らが困らないような移行支援をしなければなりません。そして、事業所の基本理念に基づき、地域の福祉サービスの整備状況も視野に入れて最も必要としている事業（就労継続事業A型・就労継続事業B型、生活介護事業など）を選択し再出発です。

障害のある人が社会の中で自分らしく働くということは企業就労だけを指すものではありません。私たち事業所は経営能力を身につけて、地域の社会資源に再度注目して関係機関と連携しながら、新たな産業の創出を目指すことも大切です。

(高井敏子)

## Q24

就労に前向きでない本人や家族に、就労を勧めるには、どのような働きかけをすればいいですか？

## A24

まず、なぜ前向きでないのか、その理由を知りましょう。

- (1) 「就労経験がないため不安」という方は、自分がどのような職業が適しているのか分からない方があります。就労移行支援計画で緩やかなプログラムを組み、いろいろな職種にチャレンジできる機会を多く取り入れましょう。「就労経験がない」人で就職している人がいれば、その方の話を聞く機会をセッティングすることも効果的です。
- (2) 「何度も就職にチャレンジしたが失敗した」ために、二度と失敗体験をしたくない、傷つきたくないと思っている方には、「障害を明らかに」して就職したのか、それとも「隠して」就職したのかお聞きしましょう。

「障害を明らかに」して就職した場合でも、就労支援のための制度は何を使ったのかを把握しましょう。また、「離職の理由」を本人だ

けでなく、了解を得て、家族や関係者に離職理由を聞き、離職理由をカバーするための重点的な支援を組み立てましょう。ここ数年、就労支援の制度は増えました。以前はうまくいかなかった場合でも、支援の組み合わせと適職を探すことによって、就労のチャンスは増えます。

また「隠して」就職した方には、障害者雇用の制度を使うメリットや制度を使って就職している先輩の話聞く機会をもつことで、考えが変わるかもしれません。

- (3)また、就労経験のある方は、移行訓練中の工賃が低い場合は、就労意欲が湧きにくいかもしれません。就労に向けてのプロセスを一緒に考えることで、工賃の額だけで計れないメリットとデメリット、生涯所得など、納得のいくまで話し合う必要もあります。移行訓練の作業種目や職場体験先に魅力があればモチベーションもあがりやす。その人にあった作業種目や実習企業を探すことも、施設職員が就労を勧める大きな要素になります。 (武田牧子)

## Q25

就労は地域の障害者福祉計画の中で、どのような位置づけにあるのか、また、具体的な雇用の数値目標などは設定されるのですか？

## A25

障害者自立支援法では、「障害のある人々の自立を支える」ポイントから「就労支援を抜本的に強化」することとなっています。同法第88条1項では、「国の定める基本指針に即して、市町村及び都道府県は、障害福祉サービスや地域生活支援事業等の提供体制の確保に関する計画（障害福祉計画）を定めること」と定めています。これを受けて、市町村が策定する「障害福祉計画」には、就業支援の取り組みが必要不可欠となります。具体的には、基本理念において「地域生活移行」や「就労支援」等の課題に対応したサービス基盤を整備し、「福祉就労から一般就労への移行等を推進」するとされています。特に、障害

福祉計画では、おおむね5年程度の期間における具体的な数値目標が示されます。このような数値目標の達成のためには、サービス基盤の整備が不可欠で、「就業・生活支援センター」の設置・活用や「一般企業が参加する就労支援ネットワーク」の構築が進められます。（福岡正之）

## Q26

職場実習が中止になったときの対応は、どのようなところで配慮して行えばいいのですか？（本人・家族・企業に対して）

## A26

職場実習といっても、制度利用なのか、任意でのオリジナルな契約を事業所と交わしてのことなのかによりますが、中止の憂き目になった場合には、実習を行う関係者間で綿密なやりとりをする必要があると言えます。これは実習を行っているのは「実習当事者」であって、言うまでもなく「彼ら」が納得できる方向が一番です。家族にとっても「企業実習」はチャンスと考える方が多いと思われるので、実施責任者であるあなたはまずもって「中止」の原因を伝達する義務があると思われます。

企業にとって、「中止」はある意味、「規則違反」ととる傾向があるようです。支援者としては、まず、①どうして継続が中止になったのか、その判断の根拠を取得する、次に②事業所として「実習」そのものが全て履行不可能になったのか、実習当事者の状態がそうさせたのかを根拠として取得する、の2点をできるだけ早期に押さえる必要があります。

事業所が実習を中断する背景には、「より具体的に進めたいが、現状では限界がある」というテーマがあることも比較的多い要素です。事業所の全体的バランスを注意深く観察し、その実情に沿った地域の就業希望者を職場実習という段階で試行するためには、就業支援者の日常からの切磋琢磨が必要と思われます。（前野哲哉）

**Q27** 雇用に際して通勤手段がないことが障壁になる人がいます  
が、福祉サービスを利用して通勤できますか？

**A27** 障害者自立支援法では、地域生活支援事業の移動支援が、  
通所・通学は利用可能となっています。従いまして、福祉サ  
ービスを利用しての通勤はできないと思われます。

ただし、サービスの適用範囲を設定するのは市町村となっています。  
移動支援の範囲は、①社会生活上必要不可欠な外出（官公庁や金融機関  
への外出、公的行事への参加、生活必需品の買い物、冠婚葬祭等）と、  
②余暇活動等社会参加のための外出（レクリエーション等）とされてお  
り、適用範囲は各市町村において支給決定基準を設けることにより柔軟  
に設定可能となっております。

そのため、地域ごとの交通事情によって市町村に通勤もサービス適用  
範囲として認めてもらえるような働きかけも必要でしょう。同じ社会参  
加として就労をとらえる柔軟な発想が必要と思われます。たとえば、制  
度にはないけれども、通勤専門の有料事業を立ち上げるための検討など  
をしないと、問題の解決ができない状況が続くだけです。（本田隆光）

**Q28** 後見人制度や権利擁護事業を利用している障害のある人に  
ついて、雇用契約は本人が結べますか？

**A28** 地域福祉権利擁護事業を活用している人は、この事業を行  
っている社会福祉協議会などには法的な代理権はありません  
ので、契約は本人が結ぶことになります。一方、成年後見制度で後見人  
をつけた場合には、判断能力がないものとして扱われるため、すべての  
契約について後見人の同意が必要です。また、補助、保佐に関しては、  
雇用契約について代理権を付与していなければ本人だけで契約ができま  
す。ただし、補助人・保佐人に代理権が付与されていれば契約は本人だ  
けでなく補助人、保佐人の同意が必要となります。今後、成年後見制度

を活用して、雇用契約においても、雇用する側と雇用される側の対等性が確保されるということが出てくるかもしれません。 (本田隆光)



## 第4章

# 障害のある人との出会い

(相談・支援計画・同意／再チャレンジを含む)

お互いを知り相互理解を深めることや、本人の合意を得る、再度就労に挑戦する意欲を向上することなどは、決して容易なことではなく、時間も労力も必要になってきます。

本章では、障害のある人たちとの出会いや計画、合意、再チャレンジといった項目に対して、具体的かつ専門的な相談やアドバイスなどについて参考となる事柄を整理してみました。

**Q29** 施設長から「当方の就労移行支援事業を全面的に任せる」と言われましたが、基本的な知識が乏しく、従来の施設利用とどこが違うのかが、分かりません。事業利用生として従来の利用者とは一線を引いた形で導入したいのですが、基本的な手順等をお教えいただけるとありがたいです。同じような事業で継続支援事業というものもあると聞きましたが、それとの違い等をお教えてください。

**A29** この就労移行支援事業、就業継続支援事業（雇成型、非雇成型）は、いわゆる障害者自立支援法成立を受け、暫定的な移行猶予期間5カ年のうちに、自立支援法下の訓練給付型事業として、どれかを選択しまたは組み合わせ（多機能型）の上、いわゆる全国の福祉施設等で実施しようとするものです（厚生労働省のホームページで詳細が参照できます）。

これらの事業は、それまでの福祉体系での仕組みとは一線を画するものであり、“あなた”の施設で就業の仕組みを維持し、活動される場合には、どれかを選択し（または組み合わせの上）、実施されるべきものです。

お問い合わせの「事業利用生として従来の利用者とは一線を引いた形で導入したい」ということですが、従来で言う「小規模作業所」の形態は新しく「地域活動センター」という類型で用意されることになっており、ここでは就労移行支援事業もしくは就業継続支援事業に基づいてお話をします。なお、一線を引くべき旧の類型は基本的に障害者自立支援法に基づく類型に移行しますので、旧の体制が維持されたまま、新しい取り組みを一方で始めるという感覚ではないことは申し上げておきたいと思います。

就労移行支援事業も継続支援事業も、所内で一定の基準を認可され配置された「サービス管理責任者（施設長との兼任可能）」のもとで事業を推進していきます。また、事業の規模によっては、「職場支援担当者」を配置することも可能になっています。特に就労移行支援事業では2年間で利用者が「雇用・就業」することを義務づけられています。また、従来の福祉工場に見られるように、「福祉的就業」の必要性がありますが、

賃金的には最低賃金以上の処遇を維持しようとする仕組みに対して、就労継続支援事業（雇用型：一般にA型と呼称されることがある）があります。また、同じように就労継続支援事業（非雇用型：一般にB型と呼称されることがある）という類型では就労を継続するにあたり、A型のように最低賃金を保持した雇用契約をしない類型もあり、どれを選択あるいは組み合わせるかによって、支援方法が若干違ってくるとおもわれます。

とくにA型（雇用型）では、利用者と雇用契約を結ぶ上で、どのような労働基準で雇用促進制度が利用できるのかを、現在、厚生労働省で検討中だということです。また、このA型は地域の企業事業所が採用する場合も考えられます。B型は規定では利用者年齢が55歳以下の場合、当所から本事業を利用することは不可能で、就労移行支援事業を利用後、うまく就労移行できない場合等に関し、利用が認められるという制限があります。 （前野哲哉）

## Q30

今春から「就労移行支援事業」の担当者になりますが、これから受けるであろう相談への対応手法に不安があります。相談の初期段階でこういった点を押さえるべきでしょうか？ 良き参考資料などもあればお教えください。

## A30

障害のある人のみならず、家族や関係機関、企業等からさまざまな相談が入ってくることが考えられます。相談の初期段階で配慮すべき点としては、担当者側の価値観や考え方を一方的に押し付けたり、決め付けたりせず、相手のニーズをしっかりと把握することが大切です。アセスメントを十分に行い、その後の対応へと進んでいくことがポイントになるため、ケアマネジメントを活用することをお勧めします。

各種の相談内容に対応するための参考資料として、平成18年 厚生労働省 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から出された「障害者の

雇用支援のために」P. 57～61などは、相談項目と支援メニューがフローチャート図でわかりやすく掲載されていますのでぜひ参考に活用してみてください。  
(小倉広文)

**Q31** 地域の既存の社会資源を利用することも視野に入れていますが、就労移行で欠かせない社会資源にはどのようなものがあるのでしょうか？ 近くには「障害者就業・生活支援センター」等があるようです。そういったところと具体的に連携するコツをお教えください。

**A31** 地域では必ず「公共職業安定所（ハローワーク）」がありますので、そこの連携が必要かと思われます。ハローワークでは、求人があるだけでなく、さまざまな雇用促進制度（助成制度・補助金制度）の情報があり、全国で統一された制度利用の仕方がわかりますので、ぜひ一度訪問されることをお勧めします。

(厚生労働省ホームページ：

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>)

また、職業上の適性やそれに関する判断に迷うこともあるでしょう。その場合には近隣の「地域障害者職業センター」や「障害者就業・生活支援センター」にお問い合わせしてみることもお勧めします。職業センターは都道府県に1カ所は必ずあります。

(高齢・障害者雇用支援機構ホームページ：

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>)

職業センターでは、前述したハローワークとリンクし、障害程度や適性の判定（職業上の重度判定等）を行っています。そういった資源を利用することで就業の方向性がはっきりしてくる場合もありますので、ぜひ活用の前に一度訪問されてみてはいかがでしょうか？

さらに就業・生活支援センターは全国に110カ所（2006年12月現在）あり、都道府県の障害福祉圏域ごとに将来的には400カ所程度設立される

見込みです。この事業は配置された就業支援ワーカーと生活支援ワーカーが、地域の圏域の就労移行・定着支援をより発展的に進めていくことができるように、都道府県知事の認可を受けた地域の社会福祉法人、NPO法人等が「地域の目線」で行っている事業で、ワーカーも地域資源に精通している方々が任命され、行っていることが多いと思われます。きっとお近くにもセンターがあると思われますので、訪問され、実際にどのような手法で障害のある方の雇用を支援されているのか、具体的にお聞きすることも参考になるとおもわれます。

同じような機関には「職業能力開発校」や「職業能力開発施設」、「障害者雇用支援センター」が地域に存在する場合があります。これらを利用するためには、年1回(複数回、実施するところもある)、各機関が実施する入校判定(入校試験)を経る必要がありますが、一定の期間、技術的な科目を選択したうえで、必要と思われる就業活動に利した職業訓練を受講することができます。

(全国の障害者就業・生活支援センター所在地一覧：下記アドレス)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/10.pdf>

(全国の雇用支援センター所在地一覧：下記アドレス)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/24.pdf>

(全国の職業能力開発校、または職業能力開発施設所在地一覧：

下記アドレス)

<http://www.jeed.or.jp/links/link03.html>

(前野哲哉)

**Q32** 事業所に体験したいという趣旨の相談を受けました。地域に事業所はいくつかあるようですが、訪問したり、雇用に関する相談を持ちかけたことはありません。職場訪問や実習のお誘い等、職場開拓のコツをお教えてください。

**A32** はじめから直接企業に飛び込みで伺っても効果が少ないように思われます。まず、地域の支援機関で使えるものがあるかどうかを確認することから始めてください。ハローワークや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターなどがあれば、担当職員と一緒に同行して職場訪問をしたりして、企業との関係性を取っていくことが必要だと思います。準備訓練の制度を活用して事業主の負担にならないような配慮も必要です。

また、実習中にいろいろな事故などを想定して事前に傷害保険などに加入したり、企業側に迷惑をかけることのないように「実習協定書」を作成しておくことも必要でしょう。

さらに、最近では当たり前のこととして、企業内授産に取り組んでいる施設もたくさんあります。そんな中で就職のチャンスをいただいて何人も人が就職できたということもあります。そうした経験を積んでいくと、企業内を見せていただくだけで障害のある人もできそうな仕事がすぐに分かるようになってきます。そして具体的に相談されている人を思い浮かべて、この仕事ならあの人にできそうだとということがよくあります。あわてないで、今できる具体的なことを一つ一つあきらめないでやってみてください。何年か先にいろいろな企業と連携できるようになってきます。

(本田隆光)

**Q33**

就職希望のある障害がある人と具体的に事業所で仕事のコーチを受けたいのですが、利用できる制度や手法等があればお教えてください。

**A33**

障害のある人が事業所内で仕事に従事することを支援するための制度として、まず「職場適応援助者（ジョブコーチ）」の制度があります。新しい環境の中で働くということは程度の差はあれ、誰もが不安に感じることで、ジョブコーチを配置することにより、本人はもちろん雇用企業側の不安も解消し、安心して働ける環境づくりを行うことによって、安定した職業生活が送れるようサポートする制度です。職場実習の段階から導入でき、本格的な雇用後も職場内の上司や同僚からの適切な支援が行われる段階まで、2～4カ月（最大8カ月まで）利用できます。

ジョブコーチには、地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ（配置型ジョブコーチ）、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等が自ら配置する第1号ジョブコーチ（福祉施設型）、事業主自らが配置する第2号ジョブコーチ（事業所型）の3種類があります。それぞれに特徴がありますが、「仕事がうまく覚えられるか」等の仕事に関する不安だけでなく、「職場の他の人とうまくやっていけるか、休憩時間はどのように過ごしたらいいか」等の対人関係等についても、問題や不安の解決にあたってくれます。1号ジョブコーチの場合は、福祉施設から一般就労へ移行するようなケースにおいて、それまで福祉サイドで支援をしてきた支援者がジョブコーチの資格をもっている場合、そのまま企業内で支援ができるため、働く本人にとっては大きな安心感があります。また、第2号ジョブコーチの場合、雇用企業の社員が障害特性や雇用管理について研修を受けており、研修職務内容や配置についても適切なアドバイス等を行うことができます。このようにジョブコーチは働く本人と事業所や、ときには家族との間に立ち、障害のある社員が安定した職業生活を送れるようきめ細かく支援をしていく役割があります。

また、助成金を活用して、事業所の中に業務遂行援助者を配置するこ

とができます。この業務遂行援助者は、重度知的障害者や精神障害者などの重度障害者を対象に、職場で援助や指導する者を配置することで障害のある人の適応を図るための制度で、業務遂行援助者一人を配置することで3人までの重度障害者を支援することができます。この業務遂行援助者は、社員の中から配置したり、新たに専属の者を雇用することができることから、企業の人的・経済的負担を軽減することができます。

(酒井京子)

## Q34

「統合失調症」の方から「就業相談」を受けています。精神に障害がある方の就業に関する相談があった場合に留意すべき点にはどのようなものがありますか？

## A34

「統合失調症」は病気です。「統合失調症」を発症したがために、その経過の中で、何らかの生活のしづらさがあり、就労相談においてになる方は「なかなか仕事に就けない」ことがその障害となっています。まず、受診先、服薬状況、発症の経過、生活暦、就労暦、家族暦、現在の一日の過ごし方、ここ2年くらいの精神症状の波（不安定さ）など基本情報を押さえます。可能な限り本人の了承を得て、受診先からの情報提供を受けます。薬の種類と量、飲み方を把握しておくことも重要です。家族暦を調べる場合は、家族や親戚の心理的な力関係が大きく影響する場合がありますので、本人の情報だけでなく、本人を取り巻く環境を知っておくことは、就労支援のための生活支援につながります。

また、精神障害のある方には、たくさんの薬を飲んでいる方が多く、疲れやすく、仕事を通じて、持続力、体力を同時につけることが必要です。その人の状態を知り、まずはじめは短時間から、あるいは一日おきに取り組んだほうが効果を上げる場合が多いです。

さらに、往々にして、障害者手帳や障害者年金の情報を知らない、あるいは障害を認めたくない故に手帳や年金を取得していない方が見受け

られます。知らない方には、制度を詳しく説明し、メリットとデメリットをお伝えします。これまでは手帳取得によってほとんどメリットはありませんでしたが、2005年の法改正から、写真の貼付が義務付けられたこと、障害者雇用率に算定されるようになったことなど、手帳を持つことのメリットも増えてきました。

また、精神障害のある方は、思春期以降に発病する方がほとんどですから、スティグマは自らの心の中にあることが多いです。「手帳は取得したくない」と取得を拒否される方には、信頼関係が構築されてから、じっくりメリットとデメリットをお伝えし、取得の有無の選択できる機会をもつようにします。

但し、年金の場合は、まず20歳以降の場合は、初診日が重要です。詳しくは「障害者年金取得の手続き」を読むか、年金申請が得意なソーシャルワーカーに相談してください。受診先にソーシャルワーカーがいれば、その方の力を借りましょう。(武田牧子)

## Q35

就業生活の支援は、施設内の起居に伴う居宅の諸支援の体系とは異なるニュアンスがあるように聞きました。実際に関連機関等で行う「就業生活に関する支援」には具体的にどのようなものがありますか？

## A35

障害者自立支援法では、更生施設(知的・身体)や授産施設(知的・身体・精神)等、33種類にわたるそれまでの現行法を改正し、それまでの障害種別や日中活動支援と居宅(居住)支援がそれぞれの体系に複雑に絡み合っていたものを、大きく6つ(介護給付事業:療育介護・生活介護、訓練給付事業:自立訓練(機能・生活)・就労移行・就労継続(A型・B型)事業、地域生活支援事業)に再編したもので、日中活動と生活(暮らし)の場を大きく切り離れたことに特徴があると言えます。そのうち、生活介護を伴う自立訓練事業や訓練等給付によるグループホーム・ケアホーム利用者については、夜間

の居住サービスを日中活動支援の選択肢に加えることで、今、各地の事業者による新体系でのサービス編成がされているところだと思われます。

これらの考え方は、全ての就業支援対象者に対し、主に夜間の居住支援をどうするか的基础となるものですが、実際の「就業生活の支援」では、これらに加えて独自の業務体系が存在するようです。以下に資料を添付します。

(資料) 障害のある方への生活支援の基本的な機能別の階層的分類 (7項目)

将来(人生)設計	卒業、就職、離職、同せい、結婚、出産、高齢、両親との死別、定年
社会的経済活動	金融機関への預入、引出、支払、障害基礎年金、生活保護生活用品の購入、計画的な預金や消費、ローン等の支払い、家計簿、食費・生活費のやりくり、家賃・光熱費等の支払い
余暇活動	趣味の活動、移動、外出、スポーツ、旅行、ボランティア活動
対人関係	職場・近隣・同居人・家族・親戚・友人等との対人関係
当事者活動	当事者活動(障害の認識、障害運動への参加、自己実現)
就業の手続き	通勤、定期券購入、就職、離職、会社とのやり取り
非定形な危機	事件(被害、加害)、トラブル、事故、けが

(出典：平成14年度独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構研究調査報告書『障害者就業支援におけるケアマネジメントと支援ネットワークの形成II』)

例えば表中の“就業の手続き”などは文意そのものですが、“将来(人生)設計”の欄にある「就職・離職」や、“社会的経済活動”の「金融機関への預入・引出・支払」等に至っては、就業などの社会的な経済活動を行った結果、支援の一項目になっていくと考えられるものです。

例えば、「就労に直結した地域生活支援のあり方」について、昨年、残念なことにお亡くなりになられた山川宗計氏は、その講演で特に地域で就業生活支援の展開をしていく際には、留意すべき点がいくつかあると述べています。

『支援するには、その人の問題を熟知していることが必要で、一人ひとりの適応ということを考えていくことが大切である。模範生として職場適応できていた人が、急に不適応を起こしたことがあり、「金銭面・性・人間関係」の3つの側面から考えていくことが特に必要である』

『多くの方が「地域」は「場所」なんだと考えているが、そうではなく

て、それはつまるところ、「そこに来てホッと一息つける所」である。そういう「地域」を家庭以外に作ってやることである。そのために、人と繋がって活動していかななくてはならない』

(NPO法人湘南ふくしネットワークオンブズマン2002年研修講座講演より)

施設内居住や活動から地域移行するということは、単に「活動・起居する場」が施設や作業所から移るということだけではなくて、個人の「人間活動」の場が広がっていくのだと捉えなければなりません。地域活動や暮らしには、今までにない「必要不可欠な課題」があると思われます。

ご質問の“関連機関等”とはかなり広い文意であると推測いたしますが、それまでの「無条件で保護される方」から、ケアマネジメントを通じた包括的な視点から、必要な支援を取捨選択して提供する、といった、積極的なかわり方へと転換できるかが大切なアプローチになります。

(前野哲哉)

## Q36

職場定着支援が重要だというお話があったのですが、そこでは支援の性格上、事業所支援も合わせて行うべきだと聞きました。この「事業所に対する支援」にはどのような制度や手法がありますか？

## A36

就業の支援というと、通常、障害のある方との「相談」、続いて相談を進めていきながらの「アセスメント」の集積、「個人プログラム」の策定と、試行的実施、と順にイメージされていきます。言うまでもなく、「アセスメント」の集積には、家族や周囲の支援機関・者の協力が必要です。また、個人プログラムの策定には、就業を希望する本人のニーズが反映されていなければならないことは当然のことです。

次に、具体的に「就業」を実践するためには、体験・雇用前提両面から、地域の事業所の協力が必要です。この事業所を地域で開拓することはなかなか骨の折れる仕事であり、ここがうまくいき、首尾良く「就業

契約」までこぎ着けると、大方の支援者は「就業希望者のニードを適えることができた」と安心してしまいます。

しかし、「就業生活」の支援は、実はここからが本番なのです。就労契約がうまくいっても、長期間にわたる就業継続の間には、本人にとっての“人生転換機会”はやってきます。「親の死」、「恋愛・結婚」。これらは障害があるかないかではなく、ふつう一般的に我々が人生で直面する課題でもあります。また、これも共通する普遍的な話題として、我々は「加齢」していきます。一般的に「加齢」は、その人の人生観を豊かにし、行動や活動をしなやかにすると言われますが、反面、「体力的な低下」、「身近な相談相手が少なくなる」等々、当然ですが本人にとってのデメリットも含まれます。

かつて、「施設のたらい回し」という言葉を聞いたことがあります。不本意ながら地域移行が現在ほど重要でなかった時代には、「施設」から「受け入れ可能な別の施設」へとということが、もっともらしい“移行”の建前を付けて行われていた、と聞いたことがあります。もし、そういったねらいで「事業所」を移行先にしていくなれば、一端、移行受けした「事業所」も、自身にとってのデメリットが発生すると「解職」し、受け元（施設）や家族・保護者に返そうとするでしょう。また、受け入れたからには、障害のある方の「終生」を約束しなさいと強行すれば、「そんな重大な責任のかかる決断」は到底できない、となるに決まっています。

もうおわかりでしょうか。「事業所支援」とは、事業所や地域の資源を私たち支援者が「地域ネットワーク」の一部として認識できるかどうかにかかっているのです。事業所の方が無知とか、違う世界の方とか言っているではありません。元来、「就業を希望する障害のある方」が「就職したい」と声を上げられた時点で、既に「事業所」は我々が模索する「地域のネットワーク」の一部なのです。お互い、地域の発展をねらった「ネットワーク」を形成しているならば、「助け合う」のは当然のことであるとと言えます。

さて、この「事業所支援」については、たとえば以下の仕組みを利用する方法があるようです。

- ① **職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用**…就業契約前後に直接、職場で関与し、事業所での技術的指導や、職場体験する際の本人の“とまどい”、関係する家族の“ためらい”に関して、アドバイスをすることで、比較的關係性の薄い時期に、職場定着に関して個別に必要な支援を行う。資格取得に関しては、最近では講座受講を幕張だけでなく、神奈川・大阪の民間資源に養成講座を委託して開催されるようになってきています。
- ② **障害者雇用した事業所が利用できる制度（雇用促進制度）**…賃金補助（一定期間）や、雇用した障害がある方に特別な環境設定や設備改善が必要な際に、一定額の補助を行う、税金面での優遇処置制度などがこれに当たります。それぞれ、ハローワークや都道府県の雇用促進協会、開発協会が窓口になっていますが、特に新たに障害者雇用を考えている事業所などでは、規定の存在すらもご存じでない場合があります。
- ③ **グループホーム等の「共同生活援助」にかかる制度利用**…事業所就業を継続する場合に、本人を取り巻く環境に何らかの変化があった場合に、これらの制度をうまく利用できれば、継続して事業所での就業が行えます。

これらは、日中活動としての「事業所就業を継続」していくために活用できるものとして、まずその存在や利用したときの制約等、就業継続するための“知恵”の一部であると言えます。事業所内で工夫し、継続に向けて環境を整えていくことと並行して進めていくのが基本スタイルであると思われます。

ご質問の「事業所支援」ですが、上記はあくまでも参考です。基本中の基本は、定期的に伺い、事業主だけでなく本人の周囲にいる「事業所の中での支援者」とコンタクトを採り続けることであると思われます。また、その中でも特に本人をよく知ろうとされる方には、制度利用に役立つ「第2号職場適応援助者」の取得をお勧めするなど、趣意を変化させるなどしつつ、根気強くお付き合いすることを心がけてください。

（前野哲哉）

## Q37

両親ともに早く他界し、姉の世話になりながら近所で一人暮らしをし、長らく月3万円程度の給料で働いていた会社からもリストラされました。その後、目的もなくボーと生活して気がつくとう入所施設にいました。そこにはいろんな人がいて楽しい数年が経過しましたが、何となく居場所でないと思うようになりました。身体障害2級（下肢障害）、療育手帳A、56歳。もう一度普通の場所で働き普通に暮らしたいと思っていますが、もう無理ですか？

## A37

私が現在でも関わっている方ですが、50歳（女性）で、以前は入所施設にいたという方がいます。入所施設で30年近くいたので、思い起こせば、あの日初めてお見えになったときには「世間を何もご存じない」という風情でありました。本人の希望もあり、最初は職業能力開発施設に通っていただき、同時に当方センターの生活支援で支えていくことを前提に、センター近隣のアパートに入居支援をし、一人暮らしをしながら、徐々に日中の活動の中で大半を“働く”に費やすことがどんなことなのかを体感していただきました。そのうち、元気にその日が過ごせるようになってきたのか、「就職できるかな？」とおっしゃるようになり、1、2度、修了生の働く会社と一緒に訪問し、彼らの元気な姿を見てもらいました。あのとき、彼女は「いいなあ」と一言、私におっしゃられたことを今でも忘れません。「いいなあ」の意図をお聞きすると、①「かっこいい」、②「給料いいんやろな」と言いました。それ以上のことを聞いてもその言葉を繰り返されていました。推測するに、①はその場面が従業員同士のやりとりが必要な場面であったことから、「大勢で真剣にやりとりし合って、いい顔してはるな」と思ったかどうか。②では、ユニフォームや「お疲れさん」といって脇を通り帰宅されていくパートタイマーの方の華やかな外出着を見て、そうおっしゃったのか、それもどうかは今となっては余計にわかりません。

この方とは職場訪問も含め、30～40社ぐらいは軽く（実習等含める）ご一緒しました。今は、ある老健施設のリネンの現場で、入所されているお年寄りの介護着、ベットシート等を洗濯する仕事をされています。

同じぐらいのお年寄りが大勢いることを話してくれたりします。けっこう、作業中に入所の方が遊びに来たりして和気藹々とした「雰囲気」が気に入っているそうです。就業したてのころは、「めんどい（難しい）こと言うおばあちゃんがいるから、なんぎ（難儀）やわー」と言って、電話がかかってきたりしましたが、今ではそういうこともなくなりました。

7年目になりますから、今57歳になっていると思います。今でも金銭的な生活設計は不安があるとのことで、当センターの生活支援ワーカーが「収入・支出」の管理や計算を1週間に1度、帰りがけにセンターによってもらって、一緒に考えていくことを続けています。先週、ワーカーと相談部屋で「旅行は安くて楽しめるところがいいわ。ここどうかな」と楽しそうに話しているのを聞きました。今では京都や奈良など、小旅行なら自分で行ってきて、たまに私宛のおみやげをくれたりします。先ほどの話はけっこう盛り上がっていたので、今度はさらに遠方に行きたい相談なのかなと思ったりしています。

『身体障害2級（下肢障害）、療育手帳A、56歳。もう一度普通の場所で働き普通に暮らしたいと思っています』という、単なる「ご質問」というよりは、切なる希望に近い真心の叫びに対して、私自身どうお答えすればいいか迷います。ただ、たいへん不躰かもしれぬということをお許しいただき、私が思うところで良ければ申し上げます。ご紹介した方は「30年」以上も入所施設しかご存じない方でした。でも、貴殿は入所前は一人暮らしをされていて、以前は「会社」づとめもされていたとのこと。まさに今からでも遅くはないのではないのでしょうか。地域には当方のような支援をする場所がいくらかあるはずです。特に「障害者就業・生活支援センター」では、上記のような支援はほぼ当たり前のように行っていたらいいはず。必要であればご活用されたいかがでしょうか？

ただ最後に、上記の方が結果的に地域移行できた最大のポイントがあるようなので、重要なこととして記させていただきます。それは、彼女が地域で働き・暮らすことに「あこがれ」ていたという事実です。この「あこがれ」ということは、「自分が精力的に生きていくということ」

と一体であると私は思っています。言い換えれば、「自分自身を取り戻したい」と思うなら「地域」でさまざまな困難があってもめげずに、できれば支援機関等の支援を受けながら解決していくことをお勧めします。もし、「地域」で暮らすことにもう一度「あこがれ」ているのなら、その思いに自分としては「何ができるのか」という思いをさらに込めて、支援機関・者にぶつけてみてはいかがでしょうか。きっと良い方向に転じることができると思います。

(前野哲哉)

**Q38** 有名な引っ越し業に就職が決まりました。男らしい仕事でやる気満々でしたが、年間を通して安定的に働く生活が維持できないうえ、Aさんはもっと長い時間働きたいと希望しているため、離職しました。幸い顔の見える地域に再チャレンジを支援する機関「障害者就業・生活支援センター」があり再就職を果たしましたが、地域にそんな社会資源がないところではどうしたらいいのでしょうか。

**A38** どんな地域にもハローワークはあると思います。そのハローワークを活用しながら地域で支えるシステムを構築していく工夫が必要と思われます。特に、一つの事業所だけでは支えきれないことがたくさんあります。地域にいろいろな支えをつくっていかねばなりません。

さらに、障害者自立支援法では、各市町村や圏域ごとに地域自立支援協議会を置くことになっています。その中には、当然就労分野の課題検討も入っています。各地の地域自立支援協議会で地域就労支援ネットワークをどう構築していくかという視点で取り組むべきです。具体的に就労分野に特化した専門部会を設置して、現場の担当者レベルでのネットワークが役に立つと思われます。働きたいという一人の人の願いを具体的にどうしたらかなえられるのか、その部会で知恵を出し合ってみることから始めてみると良いと思います。

(本田隆光)

**Q39** 私はわかばマークの就労支援者です。企業から「一度雇用すると、理由にかかわらずなかなか障害のある本人に離職を勧めることが難しいので、障害者雇用は消極的になってしまう」と相談を受けました。なんと応えたらいいのでしょうか。

**A39** このことは、企業にとっては、雇用する上で大きな不安の一つです。でも、もし離職しなければならなくなったときにも、就労支援する側も企業と一緒にやって対応するということが、大きな安心の一つのしょう。障害のある本人の離職に関しても、支援する側がきちんと対応できるようにならなければならないと思います。

また、採用時の不安を取り去るために委託訓練を使ったり、トライアル雇用を活用することで、3カ月間本人の能力を見極めていただいてから正式雇用ということもできます。

ハローワークの障害者雇用担当官と一緒に職場訪問をして、担当官から障害者雇用制度の概要などを説明いただくというのもよいかもしれません。

いずれにせよ、企業がどうしても離職を勧めることになったときにも、ハローワークなどの関係機関と一緒にやって解決を図っていくということをしていくべきでしょう。それが、企業との信頼関係を構築できるようになるためには必要なことです。

(本田隆光)

**Q40**

末期がんの母と2人暮らし。養護学校卒業後3年ほどは食品会社に勤めていましたが、トラブルがあり母の希望で退職。その後は近所付き合いもなく在宅。親戚は今後の生活の場所は入所施設しかないと考えています。しかし、本人は何を聞かれてもオウム返し of 応えで意思が分かりません。本人の「生き方・働き方」を知るためにどんな支援が必要ですか。

**A40**

どんなに障害が重い人でも、自分がどうしたいかということは、関係性ができれば何気ないことから分かるようになります。日中どこで過ごしたいのか、居住の場はどこがいいのかを具体的に知るために、いくつかの活動の場を見学したり、グループホームを体験利用したりして、どんな暮らしを望むのかの判断基準を示してみたいかがでしょうか。私たちにとっても体験してみないとわからないことばかりです。

そして、相談支援事業でケアマネジメントを活用して、本人がどんな夢があるのかを分かるように検討することから関係を始めることがよいと思います。本人を交えての個別支援会議を開催していくことが有効です。そういう取り組みの中で、本人の本当のニーズを知ることができると思います。あくまでも決定権は本人にあることをわかるようにする工夫が必要です。そういう場の経験から、本人は自分の考えを言ってもいいと考えるようになります。本人の何気ない声やしぐさから、それでいいんだよと支え続けると安心して自分の意見を言い始めます。答えは、支援者側にはないのです。本人が答えるように待ち続けることが大切です。

(本田隆光)

# 第5章

## 職業指導の方法

### (カリキュラムなど)

就労に向けた支援を行っていくためには、まずどのような準備が必要なのかを知らなければなりません。

また、利用者の特性や職業適性についても、さまざまな面から把握につとめます。人は一人ひとり多様な存在であり、障害のある人はその多様な要素の中に障害という一つの要素が含まれており、働くための要素（能力）と障害の要素は別のものであると考えることが大切であると考えます。利用者について十分に把握をしたうえで、就労に向けどのような要素が必要なのかの組み立てを行っていきます。

**Q41** これまでの作業所から就労移行支援事業をする事業所になりましたが、どのような内容の訓練をやっていいのかわかりません。今までの授産でやってきた作業内容そのまま、職業に結びつく訓練をすることはできるのでしょうか？

**A41** 就労移行のプログラムは、「働きたい」と願う一人ひとりに合わせた活動であることが大切です。そのプログラムは、本人の希望や年齢、障害の種別・程度・生活環境等によりさまざまであり、さらに人は日々変わるものですから、その変化によって柔軟に変更できる取り組みでなければなりません。

また、授産施設の中での作業内容は、基本的には「施設の中で働く」という視点で行ってきたものなので、そのままの活動では就労移行の訓練にはなりにくいと思います。誰にでも、また見た目にもはっきりわかるような転換を図らないと、本人も支援者も、就労に向かっての気持ちの切り替えができず、取り組みが前に進まない可能性があります。可能な限り、従来とは異なる作業内容にして、企業等の一般の職場で働くことをイメージした働き方に変えたほうが良いと思います。

一つの提案ですが、「より本物に近い場所で働く」という経験をするために、職業訓練の場を企業等の一般の職場に求めるというプログラムはどうでしょうか？ それも、1カ所だけではなく、複数でかつさまざまな業種の職場で施設外授産活動のような外勤作業をすることはとても有効だと思います。

またこのことは、本人にとってだけでなく、企業等に障害のある人たちの働くことを一緒に考えていただくいい機会になりえると思います。

(奥西利江)



- 第1章
- 第2章
- 第3章
- 第4章
- 第5章
- 第6章
- 第7章
- 第8章
- 第9章
- 第10章
- 第11章
- 第12章

**Q42**

A君は技能的には十分、企業で通用するものをもっていると思うのですが、仕事に対する意欲があまり感じられず、作業をやっているにもかかわらず長続きしません。どのように支援をすればいいのでしょうか。

**A42**

はじめに、「どうして働くか」ということをA君が納得できるようにならないといけません。一人の人間として生きていくには、「働く」ということが大切な要件であること、自分がやってみたいことなど具体的な願いをどうしたらできるようになるかを決めていく力をA君が持っているということ、信じてかかわり続けてほしいと思います。施設の中での訓練やかかわりだけでは、今一つ「働く」ということのイメージが湧きにくいものです。いくつかの企業での実習をやってみて、企業で「働く」ということを体験してみるのも、考える機会になるかもしれません。本人が自分で決めるのをいつもいつも支え続けましょう。

(本田隆光)

**Q43**

知的障害のある人がホームヘルパーの資格をとって高齢者施設で働いたり、フォークリフトの免許を取得して就職をしていると聞きました。おそらく、そのような人たちは障害の軽い人たちで、私が担当している人はそのような資格を取るのは無理だと思うのですが…。

**A43**

フォークリフトを使っている人の多くは、企業に就職してから資格を取るように思います。企業にとって、障害があるとかに関係なく、必要があるから、本人に資格を取るよう勧められていると思います。とりあえずやってみることで、やらないうちからだめというのをおかしいのではないのでしょうか。本人が希望すればトライすることを大切にしてほしいです。そういう行為そのものも、本人には権利があるということをお忘れしていないのでしょうか。人権を大事にする

ということを行うのであれば、そんな日常的なことの決定を大事にしていくということです。結果として、資格を取れないとしても、資格を取っていかうとする過程が大事なのではないでしょうか。支援する側には、本人が自分でチャレンジして事実を納得し受け止めていくということを支援していくという姿勢がほしいと思います。障害のあるなしに関係なく、人の人生はその人自身のものです。決めるのは本人です。本人の決定を大切にしましょう。  
(本田隆光)

## Q44

Bさんはこれまで何度も面接を受けているのですが、いつも不採用の結果となり、本人もだんだん自信をなくしつつあります。面接をした人事の人に聞くと、「就労のための準備不足」と指摘を受けました。就労のためにはどのような準備が必要なのでしょう？

## A44

面接で判断される部分は限られていると思います。その点について、まとめてみました。

- あいさつ、返事、返答
- 身だしなみ『「清潔」…服装、ひげ剃り、化粧、洗顔、髪型など』
- 態度、姿勢
- 遅刻をしない

まず「あいさつ、返事、質問への返答」ですが、相手に聞こえるようにハッキリと伝えることが大切です。特に「あいさつ」一つで、面接担当者がもつ第一印象を決定付けると言われています。スポーツと同じように、面接でも「礼に始まり、礼に終わる」ということを忘れてはいけません。

次に準備できることは、「身だしなみ」です。「身だしなみ」と言ってもさまざまありますが、キーワードは「清潔」です。

まず服装についてですが、もちろん面接は正装で臨むことがふさわしいでしょう。正装という言い方は、幅が広く、人によって捉え方がさまざまです。スーツを着用することが望ましいでしょう。スーツを着るだ

けで相手に与える印象が大きく違います。また、自分自身の気を引き締める効果もあると思います。

服装以外の「身だしなみ」では、男性ならひげ剃り、女性なら化粧、また共通して洗顔、髪型などにも注意が必要です。ひげ剃りについては、あごの下の剃り残しに気をつけましょう。化粧については、派手なものではなく、自然に見える化粧が相手に与える印象が良いでしょう。洗顔では、目やになどにも注意しましょう。髪型では、寝癖やふけが出ていないか出発する前に家でチェックしましょう。

次に「態度、姿勢」です。歩くときは、背筋を伸ばし、かかとを引きずらずに、前を向いて歩きましょう。ダラダラとした歩き方は、本当に働く気持ちがあるのか疑問に思います。また、いすに座っているときは、背もたれにもたれず、背筋を伸ばし、手は膝の上で軽く握るほうが良いでしょう。ただ緊張しすぎて、ガチガチにならずリラックスすることも大切です。

最後に一番当然なことですが、「遅刻」はいけません。「遅刻」は生活リズムそのものを問われる結果になりかねません。時間厳守です。

以上、面接時に判断されられると思われる項目についてまとめてみました。どの項目についても面接日に急にできるものではありません。座学（履歴書作成など）や模擬的な場面（ロールプレイ）の設定を行い、何度も繰り返し練習し、積み重ねていくことが大事だと思います。また、上記以外についても、身に付けておきたい事柄が出てくると思います。一つ一つ実践していきましょう。

（荻田義樹）

**Q45** 私の施設では、パンを焼いて地域で販売をしています。利用者にはパンを焼く作業を主にしてもらっていますが、それだけではどうも利用者の適性が判断できません。どのような作業メニューにしたらいいか、アドバイスをお願いします。

**A45** 結論から言いますと、作業メニューを変える必要はありません。ただし、支援者の考え方を大きく変え、作業の進め方を変えていく必要はあります。これまでは、たぶん、生きがい活動の提供という観点から、地域の方との触れ合いを目的としたパンの製造、販売という事業展開であったのではと想像します。従って、作業を通して利用者の職業準備性を高める視点はほとんどなく、もっぱら自分たちがつくった物が地域の方に買ってもらえる、食べてもらえるといったことに喜びを感じる活動であったのでしょう。

パンづくりというのは、就職に向けた職業準備性を高めるための手段として極めて多くの要素が含まれています。それは、パン職人としての職業訓練ではなく、どんな仕事に向いているかといった適職選定や職域を拡大する職能開発として有効であるということです。

現在の事業内容から見れば、製造と販売の2職種に大別できます。製造の職務はパン製造であり、それは、①仕込み・発酵、②分割・整形、③焼成・仕上げの課業から構成されています。そして、原材料保管→計量・ミキシング→発酵→冷蔵・冷凍→分割・丸め→ベンチタイム→整形・型詰→ホイロ→焼成→冷却→仕上げの流れでパンが出来上がります。この工程を分析していくと実に多くの技能要素が抽出できます。例えば、検収・検品、運搬、計量、器具調整、器具清掃、温度・湿度の読み取り、包装、個数確認、伸ばす・丸める・ちぎる・並べるといった動作、重量物の持ち上げ、目盛り操作、装飾等々であります。これらはパン製造にだけ固有に必要な技能ではなく、多くの職種に含まれる要素です。従って、これらの全工程を職員が行うのではなく、指示書や治工具の工夫などにより利用者が行えるようにすることが大切です。そして、できること、何らかの工夫でできることを見つけ、その力を伸ばしていく取り組

みの延長に適性が見いだせるのではないのでしょうか。実際、目視によるチェックでは右に出る者はいないといった人は検品作業で、材料の入出管理できる人はピッキング作業で雇用され、なくてはならない存在として活躍している例も多々あります。

また、当然、衛生観念や安全への配慮する力も成長するものと思えます。同様に、販売においても、単に販売行為だけではなく売り上げ計算、仕入れ計算など経理事務全般という作業もあるだろうし、ディスプレイや商品開発などの営業戦略的な作業も用意できます。このように考え方を変えれば作業の進め方も必然的に変わってきます。その中で一定の適性を見いだせたら、次は職場実習にチャレンジしましょう。もちろん、パン屋さんで実習するわけではありません。その人がもっている得意な力を生かせる分野でやってみましょう。すると、また新たな発見をしましょう。期待に反してできなかったり、逆に期待していなかったのにできてしまったり。つまり、人間のもつ力は個人の能力だけで発揮できるものではなく、環境との相互作用で左右されます。同じ職種でも事業所が変われば、全然違った結果が出てくることもあるということです。従って、一度や二度の実習で諦めてしまうのではなく、何度もチャレンジしていくことが大切です。

(古川直樹)

# 第6章

## 就業支援

事業所内で一定の訓練を行った後、いよいよこれから職場開拓や就職に向けての調整や支援制度の活用など、地域での活動的な取り組みが多くなっていくでしょう。しかし、実際に就業支援を行っていく上では経験不足や情報・知識不足、各地域や企業の実情もあり、担当するあなたの不安もあることと思われます。

この章では、今から就業支援にかかわる支援者の視点から実際に直面している課題をとりあげ、どう考えて、どう対処すればよいのかを紹介します。

**Q46**

私の勤務する施設では、過去に就職した人もほとんどなく、支援の実績やノウハウもないため、職場開拓の方法や企業との付き合い方も知りません。まずはどのように事業を進めていけばよいのでしょうか？ あわせて 職員（マナー・態度等）として留意しておくこともあればアドバイスをお願いします。

**A46**

施設であれ、企業であれ、その事業所で働く支援する業務を担う「人材」をどう育てるか！ の原点に戻る必要があります。

「人材」ではなく「人財」という漢字のほうが適切なのかもしれません。人は財産です。支援者においても、支援される側においてもが、まず基本です。

施設（事業所）が立地しているエリア（市・町・村・隣組）で、働く職員なのです。その視点から、コンプライアンス（法令遵守）という概念を整理してみませんか。例えば、エリア内での法定速度、常識的なあいさつ、日常必要とされる軽い感謝の言葉、謝罪など、硬く考えてしまえば、大げさな議論になりそうですが、そうではなく、5人単位でミーティングして、その地域での共通言語、日常会話での基準というものがあるはずなので、それを皆で洗い出し検証します。

個人的には、事業所内で「先生」という呼称が使われている所で、支援者は育成できないことを経験的に感じています。いち人間に立ち返るべきですね。

わからないことは尋ねればいいのです。そのとき、謙虚を学び、自分をも学ぶことになります。

（東馬場良文）

## Q47

障害のある人に対する受け入れが消極的な事業所や、経営者側と現場との考え方に違いがある事業所などがあります。事業所の理解を深めていただく、安心していただく方法はないでしょうか？

## A47

障害のある人の実習や雇用の受け入れに消極的な事業所と出会うことはよくあることです。なぜ事業主や企業の担当者が消極的なのかと言うと、「障害のある人との出会いが今まで一度もない」ということが、一つの大きな原因です。つまり障害のある人と働いたことがない、働く姿を見たこともない、もっと言えば話したこともないという人が多いのが現状です。そのため、障害のある人への間違ったイメージや見方をもっておられることも多く、特に精神の障害のある人に対して、マスコミの影響もあるのですが、ゆがんだ捉え方や偏見が大きいことがよくあります。

しかし、それはその事業主や企業の方々が決して悪いのではなく、その勘違いを修正するのも我々の大事な仕事でしょうし、そのことから職場開拓は始まることが多いのです。ですので、障害のある人のことについて、親切・懇切・ていねいに伝え、そして自分の施設のこと、そしてさまざまな実習・雇用支援制度があることも知ってもらいましょう。例えば、ジョブコーチのこと、就業・生活支援センターのこと、成年後見制度のこと等、働く場・生活の場それぞれに有効な制度があることもしっかりと伝えることが重要です。特に、サポートするマンパワーや支援機関が地域には多くあり、それぞれが連携を取りつつ「その人」の働くこと、暮らすことを支えていること、また事業主や従業員の方に対してその時その時しっかりと相談にのらせていただくこと、トラブルがあっても本人に対しても事業主・従業員にもしっかりとサポートすることを伝えると安心していただけるのではないのでしょうか。

また、より具体的に知っていただくには、障害者雇用をしておられる他の企業さんを一緒に見学させていただくことや、施設を見学させていただくこと、就労支援して成功した例・失敗した例などをいろいろお話さ

せていただき、よりイメージをもっていただくことが大切です。ときには社内研修の時間にお時間をいただいております。お話をさせていただくことなども有効です。

また、支援者側がその企業のことをよく知ることも大切です。その企業の事業内容や規模、従業員数、その企業が加盟している団体やその企業の事業内容に関する周辺知識等を知ることによって具体的な企業の中での障害のある人に就いてもらえる仕事なども提案をしていくことも可能になるでしょうし、支援者側にはその力量も求められるでしょう。

そして、まずは短い実習からスタートさせてもらい、安心していただき実習・雇用へのお手伝いをする、雇用後も継続して訪問させていただくなど定着支援も含めた一貫的な企業への支援が重要です。

「職种的に難しい」「私どもの会社には障害のある人に就いてもらう仕事はない」ということをよく聞きますが、仕事がないのではなく、「経験」がないから実習・雇用が難しいのです。そのため、まずは安心していただき、とりあえず「経験」していただくことが大切です。

もちろん、ハローワークや就業・生活支援センター、職業センター等の関連機関とも連携をとりながら進めることを最後に念のためお伝えしておきます。

(城 貴志)

**Q48** 先日訪問した事業所から、「身体障害の受け入れは可能だが、知的や精神障害のある人はけっこうです」と言われました。今まで身体障害のある人を中心に支援を行ってきたので、他の障害のことがあまり分からず困っています。事業所に対して納得できる説明をうまく伝えられませんか。何か良いアドバイスをお願いします。

**A48** 事業所を訪問するとよくそういった言葉を耳にしますね。まず、あなた自身が他の障害のある方が働いているところと一緒に時間を過ごすことです。自分が確信がもてないことは、人様に伝わりません。

次に、事業主が断る一番大きな理由は「知らないこと」からくる不安です。本人に会ってもらうことが一番手っ取り早いですが、いきなりその行動に移れば反感を買う場合もあります。まず知ってもらうことから一歩です。知的障害や精神障害のある方で了解を得た人の働いている場面をビデオカメラで取り、パソコンに入れて、2～3分程度の映像を見ていただくのです。良い感触が得られれば足繁く通い、信頼関係を得ることです。

また、地元商工会議所等経済団体の会合などの研修会で話す機会をいただければ、経営者や人事や総務の方が参加されますので、そこで5から10分程度の映像を流すことも、一つの方法です。

自分でうまく伝える自信がない場合は、障害者職業センターや、ハローワーク、就業・生活支援センターなど就労支援機関と連携を取りながら、各団体や事業所で知っていただく機会をもつことも一つの方法です。

(武田牧子)

## Q49

自動車免許がない人や公共交通機関の不便な地域では、就職が可能な人でも通勤するにはとても困難で、どうしても限られた地域を限定して開拓せざるをえません。何かよい支援策がないでしょうか？

## A49

現在、通勤や通所には移動支援等の福祉サービスは利用できません。交通の不便な地域では、移動手段がないために折角の就労のチャンスをあきらめる人も少なくありません。そんな話を聞くたびに、たとえ通勤であっても必要ならば、移動支援等の福祉サービスは利用できてよいのではないかと思うことしきりです。

なぜならば、国の障害者施策の柱であるノーマライゼーションの理念とは、障害のある人の生活条件を障害のない人の生活条件に可能な限り近づけるということです。本人に起因しない社会的理由で就職が困難になるならば、公的サービスは率先して手を貸すべきだと思うからで

す。

とはいっても、現実的な対応としては、市町村に働きかけて通勤支援（移動支援・行政バス運行や福祉有償運送・タクシー等の利用）をしてもらうとか、企業に働きかけて送迎バスを運行してもらう等の手段を講じることや、交通の便のいいところにグループホームや社員寮などをつくって、住まいの場を確保することしか考えられません。

いずれにしても、費用が必要なことばかりなので、福祉行政や労働行政に公的な補助をお願いしたり、企業等とよく話し合うことが必要になります。

また、このことを社会的な問題として、地域の人たちにも一緒に考えてもらえるようなアクションを起こすことも大切なことです。

（奥西利江）

**Q50** 企業の、どの部分（仕事内容・人・設備・時間・将来性～etc）にポイントをおいて職場開拓を実施すればよいのでしょうか？ また、企業をリサーチする、アセスメントするとはどういうことでしょうか？

**A50** 数多くある企業の中で、どの企業に職場開拓をするのがいいのか？ きっと誰もが考えたことがある質問であると思います。しっかりと情報収集をし、計画を立てて職場開拓していくほうがきっと効率はいいでしょう。

では、まず情報収集ですが、いろいろな方法があります。まず、関係機関からの情報です。地域のハローワークにはさまざまな企業の情報があります。また、就業・生活支援センターや職業センター、特別支援学校の進路指導の担当者も地域の企業の情報を多くもっておられるでしょう。また、新聞折り込みに入っている求人広告や街中に置いていたり配布されている求人情報誌も有効です。すでに人を雇用する意思があることはあきらかですので、障害のある人の雇用に関して話をしてみるとい

うのも一つの方法です。また、常日頃、地域の経済団体にアドバイスをいただく、また関係がある企業の事業主の方も当然地域の企業についてはよく知っておられることも多いでしょう。また県や市町村の行政、特に労働行政の方も地域の企業とのネットワークをもっておられることが多いはずで、他には企業がインターネットなどで公表されているCSR（企業の社会的責任）レポートや財務諸表も企業の考え方や将来の方向性を見る参考になります。

また、大切なことは、利用者へのアセスメントや個別支援計画により把握されているその利用者の現状や課題に沿って企業をアセスメント・リサーチ・職場開拓することです。その人の意向や適正、できること・できないことを把握したうえでのアプローチも把握して企業を選択することも決して忘れてはいけないことであると思います。通勤可能範囲など物理的なことも加味すると数ある企業でも自ずと絞られてくるものです。

（城 貴志）

## Q51

先日職場開拓した事業所から、早速実習の承諾をいただきました。が、現在施設を利用している人の中には、その事業所の仕事に適した人がいないため、断るかどうか迷っています。今後このようなことにならないようにするには、どのようなことに留意すればよいのでしょうか。

## A51

職場開拓時に、念頭に置くべき概念が二つあります。一つは、「利用者のうち、イメージする方をモチーフに地域での職場をリサーチする」、もう一つは、「広義に支援すべき方々を捉え、できれば支援種別で希望者をグループ化し、その単位で支援を受けるべく、地域での職場をリサーチする」方法です。前者は、その方に合わせた地域開拓法であり、最大の目的は「就業（雇用契約）」です。後者は雇用というよりはどちらかと言うと、「企業内職業指導（授産）」や、グループ就労（ワーク）、体験的職場実習（インターンシップ）を前提にした職場

開拓術になります。

ご質問の「現在施設を利用している人の中には、その事業所の仕事に適した人がいないため、断るかどうかわかっています」ですが、職場開拓をする契機となった事由がよくわかりません。私などでよくあるのは「就業希望の方」のために地域職場をリサーチし、良い職場が何件か見つかった場合に、「希望者」のニードと、職場の採用イメージがうまく噛み合わず、ニードを精査する課程で就業当事者の「就業可能性」に関して、就業能力だけではない、生活面での困難性や、職場における「採用担当者」の組織上の苦悩（担当者は障害者雇用を進めたいと思っても事業主や本社上層部が乗り気でない）等々、結果的に難しいことには遭遇しますが、職場へ出向く方（例えば支援者としての私）の念頭にないのに、地域の「職場」だけリサーチすることはほとんどありえません。

ただ、リサーチする行為が地域ネットワーク全体で取り組んでいることであれば、話は別です。当方の地域ネットワークは主体が就業・生活支援センター（大阪府障害福祉圏域18カ所。そのうち13カ所は大阪府のステップアップ事業により将来的には障害者就業・生活支援センター事業の本格実施を目指しています）となり、支援ワーカーが2カ月に1度集まり、さまざまな情報交換の上、職場開拓を合同で行っています。こういったネットワークによる支援体制で言えば、何も近隣に職場希望者が存在しなくても、さまざまなチャンスメイクによって得られる情報を広く地域全体の就業希望者にお渡しするため、近隣地域の支援者を通じ、情報交換する場合があります。

地域で職場開拓を実施すると、案外近くに良い事業主さんがいるものです。お話が通ってのち、そのときになって肝心の「対象者」がいないという事態だけは防ぎたいものです。せっかく理念的には賛同していただいた事業主も、現実として利用者の気持ちもくみ上げていない（実習者としての該当者リサーチもできない）支援者にどんな期待をすべきか悩むと思われれます。もし、“あなた”の地域でそういった趣意のネットワークがないなら、早速、例えば類似する業務に携わる何名かでも、「実務担当者会」等を皮切りに、そういった支援体制を地域で作り上げてみ

てはいかがでしょうか。

(前野哲哉)

## Q52

実習先の事業所から、実習中のAさんの個人情報（実習に  
関係のない事項）について、細部にわたり教えてもらいたい  
との要求があります。プライバシーのこともあり、事業所にはどこまで  
伝えていいのか迷っています。

## A52

障害者雇用で就職する場合は、職場での配慮を求めたり、  
仕事を継続していくために、支援に必要な情報は伝えること  
も重要です。しかし、個人情報はあくまでも本人の了解が必要です。事  
業所の不安を小さくするためにも、何が知りたいのか、知りたい理由は  
何か、その情報はどこの範囲まで伝えられるのか、守秘できるのか、な  
どお尋ねします。そして就労を検討している人に、事業所に個人情報を  
伝えた場合のメリットとデメリット、伝えなかった場合のリスクは何か、  
なぜ伝える必要があるのか、どこまで伝えていいのか、などを本人とご  
家族にお聞きした上で、得られた情報を事業所に分かるように加工し、  
お伝えします。

(武田牧子)

## Q53

「障害のある人を雇用したい」と、事業所から連絡が来まし  
た。訪問して社長と話をしてみました。どうも“助成金・  
補助金目的”の様子が伺えます。仕事内容や諸条件は悪くなく、せっか  
くの話なので、実習だけでもやってみて様子を伺おうと考えています。

## A53

採用のお話があったことに関してのみ言えば、それはそれ  
で意義があることだと思います。おっしゃるようにはまず、「実  
習」を通じて、職場内で広くどのような支援体制を持ち得るのか、支援  
者のあなたとしての腕の見せ所だと思われます。

事業主が「助成金・補助金目的」で障害者雇用のお話をされることが

ままあるようです。大抵は「助成金・補助金」がどういった趣意や経緯で創設され、利用されているかを深く知らずに、職域内（同業者間）で「良い面（利害面）」のみ話されていることに起因することが多いようです。そういった場合に事業所担当者に対して、正しく制度の理解をしていただけるようにさまざまな資料を持ち歩いています（参考資料「障害者の雇用支援のために」厚労省・各都道府県雇用促進協会・ハローワーク は、必携と思われます）。

私などは自身の業務として、事業所担当者の正しい制度理解が必要だと考えています。そこでこれらを「事業所支援」と呼んでいます。これらの取り組みは實際上、必要不可欠なので、新しい制度等は上記の参考資料を読み、自分なりに解釈して事業主に伝えたり、難易度の高いレベルのお話はそこから然るべき機関（ハローワーク担当者）に伝え、詳細をご連絡していただいたりしています。

最近、事業主から「制度を知りたい」という過程では、「特例子会社」を創設したいというお話が多くなってきたようです。大阪では私が関わらせていただいた「特例子会社」が近年に6件以上あり、多いところでは1つの会社に20名を超える障害がある方の採用が生み出されました。「特例子会社」制度も、上記で言う「雇用促進制度」であると思いますが、もちろんのことですが、そういったことを考える事業主は全て悪人だと決めつけることでもありません。事業所を経営し、その経営戦力を維持する中のお一人に、彼ら障害のある方がどのように含まれていくべきかを真剣に考えておられる経営主の方は、探せば地域にたくさんおられるはずです。

大阪の特例子会社の設立が増加した背景には、大阪労働局や全国重度障害者雇用事業所協会による全国的で前向きな取り組みはもちろんのこと、一方で連合大阪や関西経営者協会による「大阪を障害者雇用日本一の街へ」というスローガンにより支えられた経緯もあるように思います。特に「連合大阪」の大いなる有意識と協働で設立され、今や地域レベルでの大きな誘導力をもつに至った「特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク（詳細は下記）」は、そういった事業主が正しく障害

者雇用の理念を知り、地域の支援者と連携できる基礎的地盤になっています。事業主の方は本音も含めて「事業所の方」とお話をしたいようです。ネットワークの主力は事業所の方であり、私などはお問い合わせのような内容を受けた場合、そういった背景をよくお話しし、「実際のところは」のお話はそういったネットワークの中で然るべき事業所会員の方とのお引き合わせをしています。実際、喜ばれる事業所の方が多いような気がしています。

(前野哲哉)

**Q54** 就労移行支援事業には、職業指導員と就労支援員の配置がありますが、就労支援員は具体的にはどんな業務を行うのでしょうか？ 研修やセミナーはあるのでしょうか？ ジョブコーチとの役割の違いも曖昧な感じでよく分からないので教えてください。

**A54** 一般就労を希望する人が利用する就労移行支援事業において、支援の一般的な流れとしては、以下のような流れがあります。

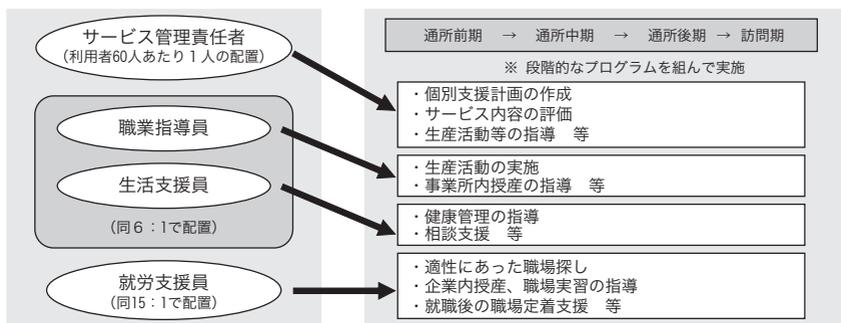
職業相談（支援対象者及び家族からの就労全般に関する相談に応じる）

- 就労準備支援（利用者の適性・力量を把握し、就労意欲や職業能力を高める）
- 職場開拓（ハローワークへの同行や独自の職場開拓による求職活動支援）
- 職場実習支援（通勤援助、実習先での職務分析及び実務援助、職場環境の調整等）
- 職場定着支援（利用者が安心して働き続けられるよう、定期的または随時の訪問を行い、利用者、家族、事業者に必要な助言や調整を行う）
- 離職時の調整及び離職後の支援（離職時の事業主との調整等）

が考えられます。

このうち、職業指導員はサービス管理責任者が作成した個別支援計画

をもとに、利用者の適性・力量を把握し、就労意欲や職業能力を高めることを中心に就労準備支援を行います。一方、就労支援員は職業指導員が行った就労準備支援を受け、利用者の適性や能力、特性を十分に把握したうえで職場開拓を行ったり、職場実習の指導、就職後の職場定着支援等を行う役割を担っています。ジョブコーチとは業務が重なる部分も多いですが、ジョブコーチは上記の流れの中で職場実習支援を中心に高度に専門的に行うのに対して、就労支援員は利用者が就労に至るまでの過程に広く関わるという違いがあります。



現在のところ、就労支援員に対する公的な研修やセミナーはありませんが、各都道府県で実施されているサービス管理責任者研修の中の就労分野の研修は就労全般にわたる知識・技能の習得に役立ちますので、就労支援員にもその研修内容は大いに参考になると思われます。また、民間においてはさまざまな研修がありますが、全国就業支援ネットワークが行う定例研修・研究会は全国レベルの研修で、就労支援に従事する者の実務者研修として有効な研修です。

就労支援員は、就労という目標を達成するために重要な役割を担っているとと言えます。その役割をしっかりと認識したうえで就労に向けた支援を行ってください。(酒井京子)

## Q55

私の地域は、田舎で企業も少なく、就労を推進していくことが困難ではないかと予想されます。過疎地域でも先進的に取り組んでいる全国各地の事例があれば参考にしたいので、ぜひ紹介してください。

## A55

ハローワーク同様、障害のある人の就労支援を行う機関の一つに障害者就業・生活支援センターがあり、2006年度末現在、全国には110カ所の配置がされています。この障害者就業・生活支援センターの実績（就労件数）を参考にすると、人口が100万規模の大都市地域に設置されているセンターの実績と、人口10万規模に満たない過疎地域に設置されているセンターの実績にはあまり差がなく、むしろ過疎地域でのセンターが実績をあげているとの状況が伺えます。

また、各地域では地場産業や伝統芸能などを取り入れた活動を展開したり、中小企業を中心としたネットワークを構築するなど、それぞれの地域で特色ある取り組みを行い、効果を挙げています。想像から創造に、工夫次第で町づくりや地域づくりは十分可能になっていくのではないのでしょうか。

- ・北海道 浦川町
- ・和歌山県 田辺市
- ・島根県 浜田市
- ・沖縄県 名護市 など

(小倉広文)

**Q56**

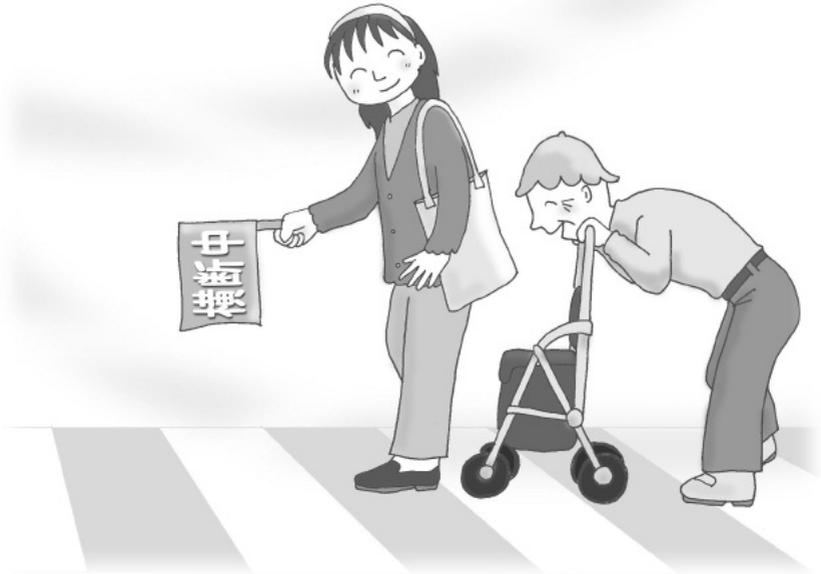
私の住んでいる地域は過疎化が進み、特例子会社や大手の企業もありません。就労移行支援事業で、毎年10～20名もの人が就職していくほど企業がないと思われます。そう考えてしまうと、この事業は数年で頭打ちになってしまうのではないかと不安になり、事業の実施に対して消極的になってしまいます。

**A56**

「働く」ということには多様な形態があります。その地域でないとできない「働く場」もあります。たとえば、農業が中心の地域ではどうでしょう。米づくりの農家の中にも仕事があるかもしれません。仕事は、大企業ばかりではありません。あちこちに働く場をたくさん見つけることができると思います。

また、地域で起業することも新しい発想ではないでしょうか。どこの地域にもたくさん住んでいる高齢者の生活を支えるための仕事もあるかもしれません。介護施設での掃除や、介護、買い物の手伝いなど、都会にはない働き方があるかもしれません。

そういう地道な工夫や努力を続けることで、障害のある人たちが「働く」ことを通して生き生きし始めるのを見るようになります。就職していく人の人数にとらわれることなく、「働く」ということが当たり前という実践をするようになれると思います。障害があってもなくても当たり前前に地域で働き、生活するということを保障できるようになりたいものです。だから、就労移行支援事業はそのためにあるのです。ぜひチャレンジしてみてください。  
(本田隆光)



第1章

第2章

第3章

第4章

第5章

第6章

第7章

第8章

第9章

第10章

第11章

第12章

**Q57** 私の勤務する施設では、作業の戦力確保と職員の抱え込み意識が強く、現場実習すら実施させない状況も発生しています。それなのに単価が高いという理由で就労移行支援事業を実施するとの方針を耳にしました。何とか周りの職員の意識を変えたいと思うのですが、私一人ではどうにもならず困っています。

**A57** 職員の意識を変えたい！ と、思われているのであれば、まず、「障害」というものの基本を、皆さんで議論してみませんか？ 「抱え込み」とお感じになられているのであれば、なおのことです。

その向き合う「障害」というものが、何を起因にして、どのような過程を経て、恒久的な障害になっているかを知る職員さんが、意外に少ないという現実があります。

個人情報として高いレベルにあることをまず知りながらですが、「障害」という個性の成り立ちを個別に共有化しておかねば、就労移行支援という社会が舞台の事業は、ご本人に多大なダメージを与えてしまうことになるでしょう。私は、よく職員に「立派なボロ雑巾になりなさい」と話しています。新しい雑巾は、水を吸い取れませんから。

職員サイドで、自分のスタイルにこだわったり、自己流を押し通す職員は、その事業所から立ち去るべきですね。自分というフィルターをよく知っていてこそ、「支援者」です。

さまざまな出会いは、一瞬ではありますが、全て通過点でもありますね。その重みを話し合ってみてください。 (東馬場良文)

**Q58** 当法人では2007年4月に、通所授産施設2カ所を新体系に移行する計画です。しかし、私はまだ障害者自立支援法全体の仕組みについて、十分に把握できていません。全体を把握するために何か良い方法はありますか？

**A58** 障害者自立支援法全体の資料については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) や、各市町村にお問い合わせください。

なお、事業の移行にあたっては、各市町村が設定する障害福祉計画に沿った展開が必要になりますので、併せてお尋ねください。

(照井直樹)

**Q59** 就労継続支援A型の中の「雇用によらない利用者」についてよく分かりません。就労継続支援B型との違いやメリットなど教えてください。

**A59** 雇用によらない利用者は、あと少しで雇用契約を締結するまでに至る働き方をしており、最終的には雇用契約を締結して働く一般のA型利用者へ移行する方の利用を想定しています。原則、利用者と雇用契約を締結し、労働法規の保護を受けながら働く利用者を間近に見ることで、雇用されている者が明確な目標になり、これを目指して頑張っているものと考えています。(照井直樹)

**Q60**

授産施設を新体系に移行する計画です。就労移行支援事業を2年間行った後、就労継続支援A型にするか、B型にするかで迷っています。それぞれのメリット、デメリットがあれば教えてください。

**A60**

就労継続支援事業は、いずれのタイプも、工賃や賃金で、地域で経済的にも自立した生活を送っていただくことを想定しています。

働くにあたっては、雇用契約を締結するA型事業のほうが、障害者以外の方の活用ができることや、定員10人から可能であること、雇用契約により労働者であることなどから、賃金水準の向上を目指したより柔軟な事業展開が可能です。

一方B型については、労働者としてではなく、日中活動の一環として働く意味合いが強く、このため、障害の重い方の支援に対する一定の配慮などを設けております。  
(照井直樹)

**Q61**

就労移行支援事業を2年間使って就職された方が離職された場合、再び同じ事業所の就労移行支援事業を使うことができますか？

**A61**

可能です。同じ事業者の方が、就職時の利用者の職業能力などが的確に把握できるため、メリットがある場合も考えられます。

なお、定員のほかに、定員の5%の範囲で、離職された方を、定員を超えて受け入れることができますので、離職後すぐの利用も可能になっています。  
(照井直樹)

**Q62** 一言で「働きたい」といっても、利用者のニーズはいろいろあると思います。新体系の事業は機能別に分かれたことで、入り口が狭くなるような気がします。例えば、就労移行支援事業であれば、「一般就労を目指す人（一般就労につながりそうな人?）」だけしか使えないような感じがします。利用者の多様なニーズに応えていくためには、どのような方法がありますか？

**A62** 「働きたい」という障害のある人達の「思い」を地域の関係機関や団体等のネットワークにより受け止め、実現していくことは当然何よりも大切なことです。確かに「働きたい」という障害のある人達のニーズはいろいろあるでしょうが、そのいろいろなニーズの内容をまずはしっかりと受け止める必要があります。一般就労を希望されていない人はなぜ希望しないのか？ 実習や企業就労の経験がないのでイメージをもつことができていないのかもしれませんが。また、一般就労への意向が今までの支援者側の対応によって諦めの気持ちになっているのかもしれませんが。「一般就労につながりそうな人」「一般就労が難しい人」と支援者側が一方的に判断してしまうことほど恐ろしいことはありません。その人の可能性を支援者側が見つめることができていないこともあります。また、私たち関係者が「一般就労は難しい」と思っている人でも、企業経営者から見れば「一般就労可能な人」と判断をされることがあります。入り口でその人の可能性の芽を摘んでしまうのではなく、まずはチャレンジしてみることに、経験してみることに大切です。

しかし、確かに一般就労だけではなく、その人の意向や状況によって他の形態によりその人の「働きたい」を応援する必要がある場合があります。ときには就労継続支援事業A型やB型、ワーカーズコレクティブでの「就労」など、多様な「働き方」を模索していくことも求められます。必要なのは、地域のあらゆる関係機関や団体、企業などと平日頃からネットワークを構築し、その人のニーズを施設だけで判断するのではなく、さまざまな角度からの意見も参考にしながら、「働きたい」という気持ちを応援することです。決して抱え込み「自己完結型」になるので

はなく、ネットワークを構築することにより、その人のニーズにあった「働く場」を見つけることができるようになります。 (城 貴志)

# Let's try!



職業評価



基礎訓練



就労継続  
支援事業 B型

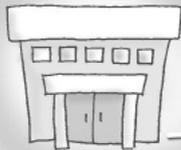
見学



体験



ジョブコーチ



# 第7章

## 適職への誘い

### (適職の発見・開発)

一般的に、障害のある方が雇用の場に到達する過程は、ハローワークの行政力に委ねる場合が多いと考えられます。事実、企業が障害者雇用に踏み切る契機は、今も昔もハローワークの雇用率達成指導の占める割合が最も多いのです。しかし、そのハローワークの職場開拓に際しては、個々の利用者のもつ現実的な能力と可能性を含めた職業資産を明らかにし、さらに職務再設計へのアドバイスをも併せた「プッシュデータ」を活用し、企業への説得効果を上げることが不可欠の要素として求められています。こうしたプラス材料の提供こそ、就労移行支援事業所の役割だと言えます。そのためには、適職の発見や開発の視点・方法を支援者がしっかりと身につけておかなければなりません。企業で働く障害のある方を増やしていくために「適職」は不可欠なキーワードと言えるでしょう。このように述べると何か難しいことのように思われるかもしれませんが、人間の能力は絶対的なものではなく、環境要因に大きく左右されるのですから、現実の支援の中では、期待を見事に裏切られて「ぴたっとはまってしまった」ということもよくあることなのです。要は、少しでもプラス材料を見出し、諦めずにチャレンジし続ける姿勢をベースにおいた支援を私たちは心がける必要があるということだろうと思います。

## Q63

先日、利用者の方の付き添いで求職登録のためにハローワークに行きました。そこで、担当者からこの方に適した仕事は何でしょうと尋ねられましたが、答えることができませんでした。適職を見出す方法を教えてください。

## A63

### 1. はじめに

適職を見出す方法についてお答えする前に、なぜ、ハローワークの担当者がそのような問いかけをしたのかを考えてみましょう。障害者求人が出されることはほとんどありません。まれに雇用率達成指導の過程で出てくることはありますが、これとて身体障害という指定であって、知的障害や精神障害のある人用の求人はまずありません。このような中で障害のある人へのハローワークが行う職業紹介は個別求人開拓の方法をとります。一般求人の中から登録者にできそうな仕事をチョイスしての直接交渉や、雇用率未達成事業所に対して職務再設計理念の啓発によって障害者求人を確保するのです。

こんな事例があります。ある大手の通販会社より雇用率達成指導によって障害者求人が出ました。ご多分に漏れず、事務補助で身体障害指定(車いす使用以外の)求人でした。求職登録者の中に該当者がいなかったためハローワーク担当者は会社を訪問して、つぶさに職務内容を見て回りました。そこで、知的障害のあるAさんにぴったりの仕事を発見しました。それは、営業用カタログのセッティング作業です。これは、営業マンが帰所後残業して翌日の準備作業としていたもので、非常に煩わしく営業マンには負担の多い作業でした。担当者は人に仕事を合わせる職務再設計の視点から、営業マン個々が行っていたカタログセッティング作業を一人工の仕事として提案し、笑顔は素敵なのだが不器用で幹旋できる仕事がなかなか見つからなかったBさんをマッチングさせました。ゆっくりしたペースでできるし、営業から戻ってきたら翌日の準備ができていますから営業マンも大助かり、自然とよい関係性ができあが

り、今でも笑顔で働き続けています。

また、こんな例もあります。ある花の梱包出荷事業所は、ベルトコンベアから流れてくる花を段ボールの化粧箱に入れていく作業を6名でやっていました。箱入れするのに葉っぱを一定ちぎっていきます。しばらくすると、床が葉っぱでいっぱいになるため、いちいちベルトコンベアのスイッチを切って除去作業を始めます。極めて不効率な流れであるため、除去作業専門の作業員の配置を提案しますと、事業主は「そんな単調な仕事、誰もしませんよ」とあきらめ顔でした。そこで、日ごろは床に落ちたものを拾い集めることに執着をもって作業に集中できない自閉的傾向のあるC君を紹介し、実習したところ、ぴったりはまって、ベルトコンベアのスイッチを切ることなく格段に作業効率が良くなり、雇用につながりました。

この二つの例から見られるように、適職を見いだせるだけの技能を持ち合わせていないばかりか、不器用であるとか集中できないといったマイナス要素が強かったとしても、笑顔であるとか、執着性などでもその人物の売りとして、企業への説得効果をあげる要素になるのです。従って、日ごろの付き合いの中で、その人のもっている良さを一つでも多く発見して、それが生かされる仕事がないかという思考を常にし続けることが大切なのです。

## 2. 適職を見出すための方法①

「はじめに」で述べた部分は、人に仕事を合わせる職務再設計型の適職選定の方法ですが、多くの場合、仕事に人を合わせる雇用空席型のマッチングになるでしょう。その場合は、求職者のもつ現実的な能力と可能性を含めた職業資産を明らかにした上での求職活動が必要になります。そのために職業能力評価が行われます。オーソドックスな方法としては、職業分析を行って得られる遂行頻度の高い基礎要素を、整理統合して検査作業を設定するワークサンプル法というのがあります。例えば、自動車の運転では、ハンドル操作、レバー操作、ペダル操作及び図形追跡が抽出されます。それを評価室内の旋盤やボール盤を使った工作作業を行い抽出した一つ一つの技能要素が遂行可能かどうかをチェックしていく

のです。この考え方でワークサンプルを設定していけば、全ての職種に対しての適応可否の判断ができるというものです。また、遂行可能な技能要素を逆に集結させたら適応可能な職種が導き出すこともできます。この方法は理屈としては極めて納得のいくものですが、実際の仕事現場は刻々と変化しており、職業分析を繰り返し改訂していかなければならない大変さがあります。それ以上に、支援対象の中心が身体障害から知的、精神障害に変化していく中で、身体的適応性が主課題とならず、むしろ、緊張感の度合い、職場の人との関係性、仕事のリズム、暑さ寒さ等、総じて職場の空気感のようなものとかかわりが主課題になってきて、同一職種であっても個々の会社によって全て違ってくるので、共通的技能要素にこだわる意味がなくなってきています。実際の現場でしか得られない環境要因が大きいということです。従って、職務施行法、つまり現場実習での行動観察を通して、要支援のポイントや望ましい環境整備を見出すという方法が主になってきています。

### 3. 適職を見出すための方法②

知的障害のある方等の職業能力は作業性だけではなく、むしろ、労働・生活習慣、態度等の側面が重要視されます。多くの場合、いくつかの領域ごとに項目を設け、その到達度合いをチェックするような方法がとられています。例えば、厚生労働省が発表した「就労支援のチェックリスト」では、日常生活、働く場での対人関係、働く場での行動・態度という三つの領域で全34の評価項目をあげています。これらを通して、支援対象者の特性・特徴をもれなく掌握しようという試みです。現実的な能力だけではなく、このことから可能職域の目安もある程度たてられると思います。そして、何よりハローワークを統括する厚生労働省が提起するものなので、ハローワークとの連携を進める上では最も有効な手段になるでしょう。このチェックリストの有効活用をお勧めします。ハローワークで「何でもいいから仕事を紹介してください」では、おそらく斡旋されないでしょう。職場開拓というのは閉ざされた門を押し開けていく活動なので、少なくともセールスポイント（プッシュデータ）の提示が必要です。その際、できうる限り具体的に数値で表

現するのがよいでしょう。「体力はあります」と言っても想像できません。〇〇kgまでなら積み上げられますとか、〇〇時間は立位でも作業継続できます。その後〇分休憩すれば、また継続できます等といった表現です。

#### 4. さいごに

「好きこそ物の上手なれ」ということわざがあります。障害の有無にかかわらず誰にでも当てはまる真理だろうと思います。まずは、本人の職業ニーズから適職を検討していくのも有効策だろうと思います。

(古川直樹)

### Q64

自分のやりたいことをやるのが適職だとよく言われますが、知的障害のあるA君は医者になりたいという夢をもっています。それでも適職だから頑張れというのですか？

### A64

A君の夢は、まさに原石であると思います。「医者になりたい」というA君の夢に対し、真っ向から非現実的で無理だと思われる方もいらっしゃると思います。すぐに適職と言ってしまうのも考えものです。そして「頑張れ」という言葉はときに無責任な言葉にも捉えられます。ではどう頑張ればいいのか、「お医者さんになりたい」という言葉の背景にある思いを支援者は聞き逃すことなく汲み取る必要があると言えます。

A君は、日常のかかわりの中で、お医者さんを見て何かしら「かっこいい!」「ぼくもなりたい!」と思ったのでしょうか。ただ漠然となりたいと思っているA君に、伝えなければならないことがあります。まず伝えることは、お医者さんになるためには、学校へ何年も行って勉強し、実習して、国家試験という大きなテストを受けて合格し、研修するというステップがあることを伝えます。その過程を聞いてA君はどう感じるのでしょうか。「やっぱりテストは嫌。病院で働きたいだけ」「それでもなりたい」とさまざまな意見が想定されます。ここでA君の働きたいと思っている働き方は、どのような働き方なのかをじっくりと見極める必要

があると言えます。そして考え方はさまざまあります。病院の中で働くのは、何も特定の専門家だけではありません。自分の特技や趣味を生かして余暇支援をする人、清掃、病院の中にもコンビニや食堂があったりと、その職場一つからさまざまな可能性も考えられます。そしてA君に対しては、A君の働きたいを応援、適職へのマッチングを図るため、A君の希望する働き方の可能性を見据えたアセスメントを始め、現在の働きの細分化、分析が必要です。やりたいことと、できることの結びつきを強化するためには、今何が必要で、どう頑張っていかななくてはならないのかを段階を追ってA君に伝えなければならないと考えます。

今や、知的に障害のある人の就職は製造業が主という見方は払拭されつつあると言えます。中には介護職やサービス業に就く方もいます。まだ数としては、わずかと言えるかもしれませんが、どんどんと職種、職域の可能性を広げているのも事実です。もし、あなたの周りにいる障害のある人が夢を語ったときは、その信号をどうか見落とさないください。お医者さんだけではなく、なりたいものになるには、準備期間が誰にも必要です。誰でもすぐになりたいものになれる人はそうはいません。そして障害のある人がもつそれぞれの原石（夢）を磨き、いつまでも輝きを失わない世界にたった一つの宝石となるためには、一人では限界があります。必ずその場面場面には障害のある人を核に、家族が、支援者が、関係機関がネットワークを構築して、支えていく人的なネットワーク、システムが必要不可欠なのです。一方で、学齢期の段階から、なりたい自分を知る、仕事を知るという進路学習の早期実践を積み重ねることの重要性を感じています。

(中川芳美)

## Q65

ハローワークの一般求人で利用者にもできそうな仕事があったので、勇気をもって障害者雇用をお願いに行きました。しかし、「うちでは障害のある人にしてもらえないような仕事はない」と簡単に断られてしまいました。なんとか企業の方に説得できるような方法はないでしょうか？

## A65

利用者のために飛び込まれた勇気は称賛に値します。拍手です。おっしゃる「事業所の説得」手法ですが、残念ではありますが言うまでもないこととして、これが決め手という方法はありません。ただ、ご質問内容で気になる点がいくつかあります。

まず、ハローワークの求人であるという点で、ハローワークの紹介（窓口からひとまずこのような方がご連絡しますよ、というような一報）があったかどうかです。事業所にすれば「ハローワーク」に求職者紹介をお願いしているのですから、その趣旨でお待ちのはずです。また、そうであるならハローワーク紹介という手続き上、次段階としてハローワークに求職者登録していることが前提となり、そこから紹介された上で事業所訪問というスケジュールになります。あなたのお考えにある「利用者」の方はハローワークで求職者登録されていますか？

次に「仕事はない」と断られてしまった点ですが、“あなた”がお書きになっている「なぜ“あなた”が、認識する利用者の方にとってその仕事ができそうだと思ったのか」が、とても重要です。少なくともその思考の過程に“あなたが”「できそうだ」と思った理由があるはずです。その内容を相手（この場合は事業所担当者）がよくわかる形で表明することが大事です。できれば、“あなた”の施設で作業に携わっている方なら「作業上の分析」をした上で、最低でも該当する利用者の方が作業上（職業上で）、「何ができて、何ができていないか」を書き記したもの（当方センターでは個別作業評価表と呼んでいます）が提示できれば、先方の事業所担当者の方にとってもわかりやすいでしょう。福祉の関係者には外部の方に対して、障害のある方のニーズを表現していくことに慣れていない方がたくさんいらっしゃるようです。施設内部で彼らを何とか支

援しようとする場合に行う支援者同士のミーティングでもそういった意識が必要ですが、支援者個人にしかわからないケース記録を振り回して周囲を説得し、チームアプローチと称して平気な方がまだまだいるようです。残念なことです。

むろん、この手の情報類は基本的に個人情報（個人情報保護法を念頭に）なので、取り扱いに慎重には慎重を期す必要はありますが、私が思うに該当する方が職業上、「できていること、できていないこと」をわかりやすく提示することは、当事者の方にとっても「知りたいこと」の一つではないかと思います。できるなら就業ご希望の方がそういった評価を知り、必要に応じてご自分でご自分をアピールされることに反則はないと思われます。

私は個人的に、「雇用」のお話の前に、できるなら「私の現場（提携施設で準備指導している現場）」に来てもらえるよう、事業所の方にはお話ししています。百聞は一見にしかずのたとえの通り、元気に働く彼らを見て、事業主は決断されることがあります。支援者は彼らが前提にいる支援を展開すべきです。彼ら抜きで支援者が優等生らしく地域で振る舞うことに反対です。あ、そういえば事業所の方をお連れする際に、ご自身の現場がどのような状態なのかチェックすることも必要でしょう。せっかくお連れしたのに、当の本人は「遊んでいる」状態だと、説得に言った“あなた”の言い分は何だったのかということになりますよ。そこでは「有意義にはたらく練習」がされており、しかも前向きに「就職したい」彼らと出会えることが、事業所担当者の意識を変えることになると自覚してください。

(前野哲哉)

**Q66**

頸髄損傷で四肢にマヒのあるB君の適職を考えるとコンピューター関係の仕事しかないと思います。施設では、そんな訓練はできないのでどうしたらよいか悩んでいます。

**A66**

IT技術の飛躍的な進展により、コンピューターを使った業務が浸透し、職域が拡大しました。上肢に障害のある人にとっても適切なアクセシビリティ機器を利用することにより、コンピューターを使った業務に従事することができるようになりました。また、IT技術とともに通信環境のめざましい進展により、在宅勤務という形態も増えてきており、移動が困難な重度の障害のある人の就業の可能性も広がりました。

さて、そのコンピューターの技術を習得するにはどのような方法があるのかということですが、2004年度より各都道府県で実施されている「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」（以下、委託訓練という）は、就労移行支援事業所の利用者も事業所に在籍したまま利用することができる職業訓練メニューです。2007年4月からは利用者が委託訓練受講中は一定の支援を行うことにより施設外支援の対象となり、訓練等給付の支給が可能となり、就労移行支援事業との連携が図れるような仕組みづくりが行われています。

委託訓練は、これまで職業指導を実施してきた職業訓練関連施設（校）ではなく、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、NPO法人、事業所など地域における民間の社会資源を最大限に活用し実施されている職業訓練で、3カ月以内の能力開発訓練を行うものです。多様な職業訓練実施主体があり、訓練メニューも豊富にそろっていますし、職業訓練の地域格差を解消するため、全国で実施されていますので、自分の都道府県にどのような訓練内容が用意されているか、ぜひ確認をしてみてください。訓練を受講するにあたってはハローワークが窓口となっています。

また、3カ月間という期間では短く、より専門的に学びたいという場合は、訓練期間が半年から2年間までの職業訓練を受講するという方法もあります。これは、職業能力開発促進法に基づき実施されている職業

訓練で、全国に国公立の障害者職業能力開発校が19校、民間の能力開発施設が22カ所あり、またこのほかに一般の職業能力開発校でも障害のある人を一般課程で受け入れたり、障害のある人の対象科目を設置して受け入れたりしていますので、自分の地域にどのような職業訓練のための資源があるのかを確認してください。

2006年度からは在宅での就業を支援、促進するために在宅就業支援団体の認定も開始され、現在11法人が在宅就業支援団体として厚生労働省の認定を受け、在宅就業の支援を行っています。もし、在宅就業も視野に入れた技能習得を行うのであれば、このような団体と連携を図ることも必要となってくるでしょう。

(酒井京子)

## Q67

先日、就労支援の研修会で講師が「こんな難しい仕事は彼には絶対無理だと思っていたが、やってみたら見事できて就職に結びついた」と言っていました。障害のある人が就職するとき、そんな偶然なことなのですか？

## A67

自分自身の経験からも、自分が苦手と思っていた仕事が評価されることがあります。作業所の職員も、ある職場でうまくいかない人が、配置転換で力を発揮される場面に出くわします。「馬には乗ってみよ、人には添うて見よ」と言われますが、やってみなければ分からないとすれば、ある意味偶然でしょう。

人はさまざまな可能性を秘めています。その人の能力の全てをつかむことは至難の業です。「どうかな？ できるかな？」と思いながらも、職場で長く続けると、支援者の勝手な思い込みだった、できないと決め付けていたと気付かされることは多いです。たくさんのチャンスがあることで、チャレンジできる機会が増えます。なかなか就労につながりにくい人ほど、その機会を多くすることで「偶然」良い仕事にめぐり合えるのではないのでしょうか。

(武田牧子)

## 第8章

# 関係機関の連携・ネットワーク

障害のある人が地域の中で働き、安定した暮らしが保障されるためには、さまざまな支援が必要です。そのために関係機関との連携は不可欠ですが、単なるつながりだけでは真のネットワークとは言えません。そこに解決したい課題やニーズがあるからこそその連携であり、ネットワークであるということを忘れてはいけません。ニーズを解決するために自分の地域の社会資源について再確認し、それを最大限に活用するとともに、まだない資源があれば、そこであきらめるのではなく、新たに創り出すこともネットワーク構築の重要な役割になってきます。

## Q68

施設利用者の方を支援するのは、その方と日常的に長く接している私たち施設職員しかできないと思います。私たちだけで支援するほうが本人も親も安心すると思いますので、私の施設は自己完結型を目指しています。しかし、障害者自立支援法の研修会などに参加すると、就労移行の成否はネットワークにあると言われていますが、ネットワークで支援することの利点がよくわかりません。

## A68

日々施設の利用者とともに働き、生活をサポートし、家族との信頼関係もある施設職員の方々が就労移行支援の中心になるのは当然であると思います。しかし、施設利用者の方の意向・本音を施設職員だけが的確に把握しているとは限りません。利用者の方のことを地域で支えている他の方に違った「思い」を伝えている可能性もあります。そのためにも、施設職員自体が多くの方との関わりをもつことによって、さまざまな角度からの視点に基づいた意見をもらえたり、利用者の施設利用時間以外の生活状況、想定していたものと違うアプローチ方法等、多くの意見を聞くことができますようになります。また、就労支援施策について精通している専門家が地域には必ずいます。自己完結型の支援は、その人への支援方法について客観的に見ることができなくなり、自己満足になってしまうことがあります。利用者本人の意向のほが、施設職員側の「～してあげたい」「〇〇さんにはこのような支援が一番良い」といった一方的な押しつけの支援にすり替わってしまうこともあります。「就労」がうまくいっているときはいいのですが、「壁」にぶつかったりしたとき、自己完結型であればあるほど、施設職員で抱え込むことになってしまいます。そのときに一番苦しむのは施設職員ではなく、障害のある人です。そうなる前に、地域のハローワークや市町村担当者、保健所、職業センター、就業・生活支援センター、民生委員等、チームアプローチができるよう、普段から地域のネットワークを築いておく必要があります。

逆に他機関へ何もかもしてもらう「完全お任せ型」でも就労移行支援はうまくいかないでしょう。地域のネットワークで「支える」意識が施

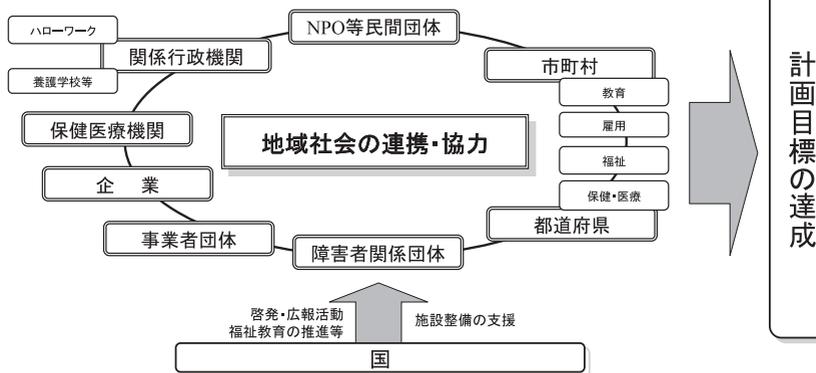
就職員にはとても大切なことであると思います。

(城 貴志)

## 目標達成に向けて：地域皆で障害者を支える体制づくり

- 計画目標の達成に向けて、国、都道府県、市町村は、諸施策の着実な実施を図るとともに、地域全体で障害者を支える力を高める観点から、障害者関係団体、福祉サービス事業者、保健・医療関係者、企業等の地域ネットワーク(地域自立支援協議会等)の構築、強化を進める。
- 特に就労支援については、福祉と雇用、教育との連携が重要であり、関係機関が一体となった総合的な取り組みを進める。

### 目標達成に向けたネットワークの構築



## Q69

就労支援の研修会に参加すると必ずネットワークの構築ということが出てきます。ネットワークとは誰がつくり、誰が核になるのでしょうか。就労移行支援事業の成否の鍵を握るほど重要なことであれば、それは行政の仕事だと思いましたが、私の地域の行政は何もしてくれません。腹立たしいです。

## A69

就労移行支援の成否はネットワークをどのように構築するかにかかっていると言ってもいいと思います。しかもそれは、ハローワークや就業・生活支援センター等利用者の就労をサポートする側のネットワークだけではなく、「雇用」側である地域の企業や経済団体(商工会議所や同友会等)と、どれだけ関係を築けるかが大切です。

まずは実習から始めたいという利用者がいて、施設側もその「想い」を実現しようとする。そのためには、実習先を探さなければなりません。もちろんハローワーク等の地域の関係機関との連携によりその利用者の実習先を確保できればいいのですが、それだけではなく実習を直接お願いできる企業、経営者と常日頃から関係を構築できていれば実習先を確保しやすいと思いませんか？ いくら支援者側でネットワークを構築しても所詮それは関係者だけの集まりです。企業・経営者と関わることで障害のある人の実習や雇用をどう考えているか、その人の実習を引き受けていただき、その評価を企業の人に率直に話してもらうことで、その意見を施設としても活用できたり、日々の支援に活かすことができるのではないのでしょうか。ハローワークや職業センター、就業・生活支援センター等地域の関係機関、福祉関係者とのネットワークはもちろんのこと、それだけにとどまらず地域の企業や経済団体と思い切って話をしてみてください。コンプライアンス（法令遵守）やCSR（企業の社会的責任）の理念が浸透している今日、きっと協力していただき一緒に地域の中で障害のある人の「働く」ことを支えてくれる企業関係者の方もおられるはずです。まずは我々が積極的に地域社会の中に、特に企業・経済団体の中に入っていくことがネットワークを構築する第一歩になると思います。

（城 貴志）

## Q70

養護学校の先生から、生徒の個別移行支援計画を一緒に作ってくださいと言われていました。なぜ、施設の職員が在籍生徒のことまで支援しなければいけないのかわかりません。

## A70

私事ですが、筆者は「養護学校教員1級免許状」を所有しています（養護学校に勤務したこともあります。現在は就業・生活支援センターに勤務しています）。私が免状を取得した時代は、障害のある方を教育支援することを全般的に「特殊教育」と呼称していました。今から思えば、そのころはこの「特殊教育」という単語からもお分かりのように、障害がある方を教育支援することは「特殊な教育」分野であると考えていた時代であったように思えます。その場合、「特殊」とは「教育が特殊」でなければならないのか、あるいは「特殊な配慮が必要な方々を教育」することの意味なのか、私なりに悩んだ記憶があります。ともかくにも、事実としてその辺を「学校教育」が今まで曖昧してきたゆえん（結果）であることは間違いないと思います。

特別支援教育（とくべつしえんきょういく：special support education）は、日本の障害児教育の新しい呼称です。2001年の春から文部科学省は、旧来の特殊教育という言い方に代わって、この呼称を使用しています。

このように学校自体が変化し始めた経緯を以下の略年表に記します。

中央教育審議会 2004年8月～2005年12月8日（答申）

「特別支援教育を推進するための制度の在り方について」

学校教育法施行規則の一部改正 2006年3月（同年4月施行）

「通級制の弾力化」

特別支援教育の正式実施 2007年4月

「学校教育法等の一部を改正する法律案」可決・成立 2006年6月15日、  
6月21日公布

これまでの学校教育法で言う特殊学級が対象の障害は、言語障害児や

情緒障害児はもとより、LD、ADHDの子どもたちは含まれていませんでした。2006年6月に成立した改正学校教育法では、「その他心身に故障のある者で、特殊学級において教育を行うことが適当なもの」が「その他教育上特別の支援を必要とする児童・生徒及び幼児」という文言に変わっています。

また、文部科学省ホームページ資料「特別支援教育について」<sup>※注</sup>では、  
注※ [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/tokubetu/main.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main.htm)  
従来の「障害児」から「支援を必要としている子」と表記が変化しています。

これらの変化は、大いなる進化として尊重されなければならないと私は考えています。私が存じている先生は、特別支援教育に必要な個々を人間として尊重した取り組みの一環として「個別の教育支援計画」を策定するにあたり、「学校から社会へ」、「子どもから大人へ」という言葉を掲げ、地域全体での取り組みを主張・推進していらっしゃる方がいます。

今現在、学校に所属する方も、一定の年齢が来れば地域へと巣立っていきます。そこでは単に障害のある方をどう教えるか、どう学ばせるかではなく、障害を一つの個性としてもった方、つまり「支援を必要としている方（children with special needs）」が、どう年齢とともに成長、発達していくか、そのすべてにわたり、本人の主体性を尊重しつつ、できる援助のかたちとは何かを考えていこうとする取り組みであると思われる。このためには、福祉や医療、労働等と協力をしていくことが絶対不可欠な要件となります。

私は今、所属するセンターで、近接する特別支援教育諸学校の担当者に対し、在校中の職業（就業）相談会の設立を呼びかけています。「個別の教育支援計画」を学校の担当者だけで作成するのか、地域の共有資源（まさに障害のある方自身がこれから進出するであろう地域）の意識ある支援者が加わって作成するものであるのか、Qを出されたあなた自身のお考えによって、地域全体が変わっていくことを期待します。

（前野哲哉）

## Q71

先日、施設長がいつも出席している県主催の就労支援ネットワーク会議に代理出席しましたが、会議が始まるまではあちこちで活発なやり取りがされていましたが、いざ会議が始まると、情報のあるところがそれを出し合っただけという会議のための会議をしている印象をもちました。終了後はまた始まる前と同様のロビー外交に花が咲いていました。崇高な理念を掲げながら結局参加者は、自分のところの利益のための個別連携しか求めていないのではないのでしょうか。

## A71

ご質問の箇所で気になる点があるとすれば、「施設長がいつも出席している」という箇所と、「あとは聞いているだけ」、「終了後はまた始まる前と同様のロビー外交に花が咲いて…」です。

まず、「いつも（施設長様が）出席している」のに、（たぶんいつも）そういう状態であることは施設長様より、あなたがそれを聞いていなかったということですね。施設の中のコミュニケーションの状態はどうですか？ 全体で外部の情報を起点に体制作りや概念共有化等の話し合いがなされていますか？ ないとすれば、そこが問題であると言わざるをえません。

「いつもでなく、たまたまその日がそうであった」のかもしれませんが。施設長様とは施設の方針・戦略について、話し合っておられますか？ 「あとは聞いているだけ」であったと“あなた”は言いますが、「聞いているだけ」だったのは“あなた”もそうであったのではないですか？ そういった仕事は施設長のみの仕事だと考えていませんか？ 誰でも、崇高な理念を会議に提出し推進することは「かなり力の必要な」ことであると思います（施設長に限らず）。日ごろからそういった力を蓄えることも、私たち支援者全体に課せられた仕事であると思います。

ロビー外交に花が咲くということは、お集まりの皆さんに「外部の意見を聞いてみようという意識」は存在していると思われます。一方で駆けつけた会議内容が乏しいことは私たちがよく遭遇することです。それなら新しくそういった趣旨の会議を自ら起こし、実情に沿った議論がで

きる環境づくりを始められたらいかがでしょうか？ もちろん、そこにいわゆるサービス提供（管理）責任者や施設長様もお入りいただき、地域全体で有用なサービスとは何かについて、“あなた”がその場を取り仕切るのです。そういった気概をどうかお持ちいただくことを期待します。

なお、地域の若手支援者が中心となり、しかも「就業・生活」について、しっかり議論し、お互いに将来に向けて見識を深め合っていこうと標榜し立ち上げたものに、「全国就業支援ネットワーク（2007年6月特定非営利活動法人化予定）」があります。例年6～7月に定例研究・研修会を全国の会員（現在112カ所加盟）の地域で開催し、厚生労働省の方々をはじめ、地域で就業生活支援に先駆的に取り組まれている方々や、地方自治体の有意識の方々と研修を行っています。もし、“場”を創造される上で必要とお考えなら、下記までご連絡ください。

◆全国就業支援ネットワーク（会長 崎濱秀政）

事務局：〒547-0026 大阪市平野区喜連西6-2-55

連絡先：06-6704-7201（酒井・前野） e-mail：net@v-sien.org

（前野哲哉）

**Q72** これから頑張って地域で就労支援ネットワークを構築して  
いこうと思います。せっかくつくるのであれば、理想的なネット  
ワークをと考えます。そのためにはどんな条件を整えるべきなの  
でしょうか。

**A72** 人は生活を送るうえでさまざまな「生きにくさ」に直面し  
ます。障害のある人が地域の中で働くことに挑戦し、安定して  
働き続け、安心した暮らしを送ることが保障されるためには、雇用制  
度、社会保障制度、社会福祉制度などを活用して社会的環境を整え、直  
面する問題の解決を図るシステムが必要です。そのためには分散してい  
る既存の社会資源、一機関での支援活動は限界があり、総合的な支援を  
行うためにネットワークの構築が必要となってきます。しかしながら、  
連携やネットワークが叫ばれるなか、何のため連携をするのかを忘れ、  
連携という心地良い言葉の響きに酔い、ネットワークが絵に描いた餅に  
なってしまう傾向があります。何のための、誰のためのネットワークで  
あるかを常に忘れず、それぞれの機関が自己の役割を主体的に果たすこ  
とがネットワーク活動の中では重要になってきます。

就業支援ネットワークを形成するにあたって、企業・事業主を抜きに  
したネットワークは、就業支援ネットワークとして価値をもたないとい  
うことが言えるでしょう。福祉サイドの機関や機能をいくら手厚くして  
も、受入側である雇用サイドや雇用行政を除いてしまえば、有効な機  
能は果たせません。

また、できるだけ身近な地域で、障害保健福祉圏内でのネットワー  
クが望ましいであろうと考えます。保健福祉関係機関、教育関係機関、  
労働関係機関、支援機関がそれぞれの枠組みを越え、境界線が消えた状  
態で、「顔の見える」制度設計ができてこそ、地域福祉が実現できるもの  
と思います。ネットワークを構築するなかで、自分の地域にどのような  
社会資源があるのか、効果的な支援を行うためにはどのように資源をつ  
なげていくのか、また足りないものは何で、何を新たに創り出さなけれ  
ばいけないのかについて、じっくりと見つめ直すことが必要になります。

社会資源はフォーマルなものだけでなく、インフォーマルなものも含めて把握できることが大切です。そのためにもやはりネットワークはできるだけ生活圏での地域単位が望ましいと言えます。

地域をじっくりと見渡し、その地域にない資源があれば、新たに創り出すとともに、インフォーマルに提供されている資源も含めて、必要な資源を安定的に確保できるよう政策提言を行っていくことも重要な役割です。

(酒井京子)



## 第9章

# 就業生活の支援

働いていると、多くの誘惑があります。うまくストレスを解消できないでいることもあります。働くことを続けるためには、働くことの支援以外にたくさんの支援が必要です。特に生活の支援をしっかりとしないと、すぐに仕事ができなくなってしまう。

ともすると、生活する上での問題があると、私たち支援する側は、すぐに就労することができないと考えがちです。衣類整理ができない、一人でバスに乗れない、小遣い計算ができない、うまく自分の意志が伝えられない、危険を回避することができないなど、マイナスなことその人の価値判断をしがちです。

見方を変えてみれば、支援する側の問題にはならないのでしょうか。「できないからダメ」ということは簡単です。できないことをどう支えればいいのかという発想の転換をしなければなりません。うまくできないのは、支援する側の力のなさを証明していると思いませんか。支援する側の専門性は、「働きたい、働きたい」、「地域で生活したい」という障害のある人の願いをかなえていく過程を一緒に寄り添って支えることにあるのではないのでしょうか。

## Q73

身だしなみがきちんとできないと就労に結びつかないのではないでしょうか。もし、就労できたとしても、すぐに事業所で問題になってくるのではないのかな。

## A73

確かに、身だしなみは社会人として重要なことです。できないことだけを取り上げて、だから就職できないというのではなく、できないことをどう支えればいいのかということを考えなければなりません。確かに、支援している方の中には、身だしなみを一人では本当にうまくできない人がたくさんいると思います。一人暮らしならヘルパーに手伝ってもらい、グループホームでは世話人に確認してもらいなどの支えを、本人の理解を得ながらすることが必要になってきます。また、とんでもないことと思うかもしれませんが、身だしなみが理由で職場を離職するようになってもいいのではないのでしょうか。そこで本人が社会の現実を見ることができるようになると思います。失敗した原因を一緒に考え、どうすればいいかを理解できるようになってくでしょう。それも必要なことなのです。

生活を支えるには、「働く」ことの支え以外に、しっかり支えるシステムをどうつくっていけるかが課題になってきます。それも、就労移行支援事業所などが、単独で支えるというのではなく、地域のたくさんの支えを活用して連携をとることで、一時的な支えから継続的な支えに変えていくことができるようになってきます。(本田隆光)

## Q74

一人暮らしをしていて、生活がかなり不規則になっていきます。就労移行支援事業所も休みがちになります。

## A74

一人暮らしというのは、誰がやっても大変なことです。まずは、本人の苦手なこと、できないことは何か、それをどうすれば支えることができるのかを、本人を交えて検討することです。その上で、どういう暮らし方をするかを自己決定していただきながら、個

別支援計画を作成していくことが必要になります。それも、相談支援事業所などと連携をとって総合的な支援をする必要があります。単に就労移行支援事業所だけで支援しきれぬものでないことを肝に銘じておきましょう。これまではともすると一つの事業所がすべてを支えようとして中途半端な支援になっていることが多々見受けられます。それぞれの役割をしっかりと認識して連携をとるという工夫が必要です。（本田隆光）

## Q75

休みの過ごし方がうまくできないようです。いつも家でゲームばかりしていて外にも行きません。

## A75

家でゲームをすること自体が悪いということではありません。ただそのことだけに夢中になってしまって、仕事に支障を来すようなことがあってはいけないと思います。

また、他に余暇の過ごし方を知らないのかもしれませんが。働くことを支えるには、余暇の支援も大切です。余暇もたくさんの選択メニューが地域にあると、本人に向けたものが何かしら出てくると思います。たくさんのメニューを既存の地域資源で活用できるのものは何か、検討していくことです。どうしてもないようなものは、少しずつボランティア等を養成して創っていったりすることも必要になってきます。楽しいことがたくさんあれば、充実して生きることができると思うのです。だから、支援する側もいろいろ苦勞しながらも旅行やクラブ活動など、余暇支援のメニューを増やすことが求められると思います。（本田隆光）

## Q76

友達が誰もいないので寂しいと言っています。ちょっとしたことで悩んでしまいがちです。

## A76

人間は、ふつう仲間がいて安心できたり、楽しい時間を過ごせたりすることができるのではないのでしょうか。だから、

ただ働くことだけでは、喜びがない生活になってしまいがちです。一般の人といろいろの行事に参加したりできる人はいいのかもしれませんが、多くの方は、仲間と一緒にいたいと思うようです。仲間と一緒にいるだけでいいでしょう。そこに行けば誰かがいて、何となく一緒に過ごせる。そんな場づくりが必要になっています。

さらに、当事者活動の会があるととっても強い味方になります。同じ状況にある仲間がセルフヘルプグループをつくって活動するようになると、自分一人だけじゃないんだ。仲間がいて、もっと自分らしく考えを話していいんだというふうになってきて、エンパワメントしていく過程には欠かせないものです。仲間を集めて、辛抱強くあきらめることなく会ができていくのを支えてみませんか。(本田隆光)

## Q77

サラ金でお金を借りているようです。事業所にもサラ金の会社から電話が来て困っています。

## A77

サラ金は、簡単に借りられてたくさんの人が借金人生に落ちていくことは、もう日常茶飯事なことです。だから、障害のある人も簡単にその誘惑に落とし入れられてしまいがちです。当然のことですが、個人の借金のことまで就労先の事業所では関与することはないのです。個人の責任で、解決をしていかなければならない問題です。

まず、ことの重大さをよく理解できていないことが多くの場合にあります。このままにしていたらどういう事態になるのかを理解してもらう必要があります。そのために、借金の大枠を本人と話してつかむことから始めなければなりません。元金がいくらか、利息はいくらかをすべてのサラ金業者を確認します。その上で、どのようにして返済をしていくのか検討をします。だまされてお金を借りたのではなく、遊びなどに本人が使ってしまった場合には、利息はともかく、元金だけは責任もって返済することが本人の自覚のためにも必要なことです。家庭裁判所に相談をして和解手続きの手伝いをしたり、難しい事例のときには、弁護士

に相談して解決を図るようにしなければなりません。支援する側の姿勢としては、本人が失敗したことを責任もって解決していくことを支えるということです。(本田隆光)

**Q78** 好きな人ができて結婚をしたいと言っています。赤ちゃんが欲しいとも言っています。そんなことで就労継続ができるのでしょうか。

**A78** 障害のあるなしにかかわらず、好きな人と一緒にいたい、結婚したいというのは、当たり前のことです。そのことを誰も否定はできないということを、支援する側はどれだけ分かっているのでしょうか。「分かっているけどでもね」と思っていないのでしょうか。まして「赤ちゃんなんてとんでもない」と思っていないのでしょうか。

結婚することでどんなに安定した人生を歩むのか、それは、障害ある人にとっても同じことです。本人の希望で結婚したいというならば、それを受け入れ、どうしたら結婚できるのかを支援し、子どもができたらどういう支援が必要かを、本人と一緒に決めていくことが、自己実現にとって重要なことでしょう。自分らしく生きていけるからこそ、働き続けることもできるのではないのでしょうか。その人にとって、働き続ける新しい意味ができたということです。

支援する側は、すべてを受け入れながら生活をどうしていくのかなどについて、本人と一緒に作りあげていく覚悟も必要になってきます。そのためにも、一つの事業所で悩まないで、ケアマネジメントの手法で多くの支援を利用するために、いろいろなサービス事業者と連携を図っていくことが必要です。(本田隆光)

**Q79** お母さんが病気になってしまって仕事を休んでいるのですが、本人は仕事に行きたいと言っています。でも、お母さんの病気のことを考えると心配ではないようです。

**A79** 本人が仕事を続けるためには、お母さんの状態をきちんと把握しなければなりません。その上で、お母さんに対する支援を誰がどうするのかを検討し、福祉事務所のケースワーカーなども交えてケア会議を開くこととなります。この場合には、お母さんの病状が緊急性のあるものでない限り、本人が仕事をしたいということを一番優先して支援するようになります。この一連の流れを、誰が支援するのでしょうか。相談支援事業所や障害者就業・生活支援センターなどが関係してマネジメントするようにするのがいいと思います。そういう資源がないときには、以前支援していた就労移行支援事業所などがキーパーソンになって、関係機関との連絡調整を図っていくようになってほしいものです。  
(本田隆光)

**Q80** 風邪を引きやすく、すぐに熱を出して2・3日仕事を休みがちになっています。うまく健康管理をするにはどうすればいいのでしょうか。

**A80** 本人にとっても、とてもつらいことであると思います。熱を出して休みがちになるということは、規則正しい生活ができるだけする必要があると思います。生活のリズムを崩さないようにすることが必要になってくるわけですから、暴飲暴食をしないとか、毎日十分な睡眠時間をとるとかいうことを、本人と話を一つ一つ決めていく工夫が重要になります。家族と生活している場合には、家族の協力を得ることができるとかが鍵になります。家族の中のキーパーソンに協力を求めたり、グループホームに入居している場合には世話人の協力を得て、約束を決めてみることもいいと思います。

また、企業にとって仕事を休みがちな社員は戦力として当てにできないうえに、どう関わっていけばいいのか困惑してしまうことを、本人が理解できるように事業所の担当者と一緒に話し合う場を設けることも必要です。担当者から、あなたがいないと困るからしっかり休まないで仕事をできるようにしてほしいと話してもらおうと、本人も自覚できるようになると思います。

(本田隆光)



**Q81** キャッチセールスにひっかかり、サインをして高額な寝具類を買ってしまいました。本人は、そのことをよく理解できていないようなのです。

**A81** 街を歩いているとよく声をかけられて、ついサインをしてしまいがちです。「悪い人ではないよ、やさしかったもの」「毎月10,000円払えばいいんだって、だから大丈夫、心配いらないよ」などと本人は話をよくします。しかし、支払いが長期にわたること、とても利息が高いこと、それが本当に必要なものかをしっかり話し合わなければいけません。

クーリングオフが使える期間ならすぐにその手続きをしましょう。それが過ぎてしまっている場合には、近くの消費生活センターに相談をして、解決を図っていかねばなりません。とても複雑な場合には、弁護士に依頼することが必要です。弁護士さんはあまりなじみがないかもしれませんが、法的に闘うためには、強力な味方です。普段からすぐに相談できる弁護士さんを見つけておくことは、障害のある人の地域生活を支援する上では絶対に必要なことです。

このようなことを続けてしまう場合には、成年後見制度を活用して、権利を擁護する必要も出てきます。成年後見制度をどんどん使って、地域生活でのいろいろな被害から守ることを考えなければなりません。

また、消費生活センターや警察に協力していただいて、暮らしの中での犯罪や被害に遭うとんでもないことになることの話をしていただいたり、いやなことは「いや」と言えるようになるために、本人向けワークショップを定期的に行ったりして、本人が自覚できるようにすることも必要です。

(本田隆光)

# 第10章

## 支援者という職業

### (立場)

人と人とのかかわりから社会が生まれ、ルールが生まれていきます。社会での「働き」は、社会参加という発想も大切ですが、働く本人が、豊かな暮らしを求めての行為であることは皆同じであるという考え方も基本にしなければなりません。

そのような支援を必要としている障害のある方の社会での「働き」の初めの一步の踏み出しは、どのようなサイズの靴を選び、どのような色にするか、どのようなデザインならばいいのか等について、一緒に、「働き」への計画を進めるパートナーとして、あなたは選ばれました。

たくさんの不安と、とまどいを抱えてのスタートのことと思いますが、「ともに歩む」という考え方は、福祉だけで整理される言葉ではなく、企業の成り立ちにこそ「連携」が命綱なのです。一般社会のみんなで「ともに歩む」その赤い糸が、あなたの仕事になるわけです。

支援する側される側というような、川を挟む綱引きではなく、まずは、目を向けるべき物の見方と考え方を整理してみましょう。

## Q82

何の資格ももっていないのですが、就労移行支援事業の担当職員を指示されました。こんな私でもできるのでしょうか？

## A82

職員に求められていることというと、高い専門性、経験とさまざまな言葉が頭の中を駆け巡りますが、就労移行支援事業云々に関係なく、私は、資格は、二の次だと考えています。特別な資格は、私も持っていません。周りを見ても、資格以上にさまざまな経験をもった方のほうが多いと言えます。販売員さんや保育士さん、美容師さんの経験をもつ方も中にはおられます。また、施設によっては、全く福祉とは関係のない分野の方を採用する所もあると聞いたことがあります。ちなみに私は英文科を卒業しました。福祉について、ましてや就労移行支援事業には、初心者と言えますが、障害のある人と一緒に生きる、働く姿勢は誰にも負けないと思っています。まずは、目の前にいる障害のある人一人ひとりとじっくり向き合うこと、そしてスモールステップで課題達成に向けての日々の支援を行い、業務をこなし、障害のある人とともに成長することが重要と考えます。そこから自然のうちに、おのずと経験し、資格に結びついていくと考えています。

働く上で必要なのは、まずは資格なのではなく、目の前にいる障害のある人一人ひとりにあったオーダーメイドの個別支援の提供と、サービスの充実だと考えます。「何の資格もない」ことは、反対に自分の色や新鮮で貴重な発想を出すチャンスだと思います。必ず自分にしか出せない色があり、発想があります。どうかその貴重で新鮮な発想を大切にしてください。

就労移行支援事業と聞きなれない言葉を耳にすると、新事業が想定できがただけに正直不安も覚えますが、それ以上に障害のある人が不安になっていることを忘れずに、今、目の前にいる一人ひとりを大切にしていきたいと思います。そして、何も一人で就労移行支援事業を任されたわけではありません。周りには、先輩がいて、同輩もいます。仲間がいます。そして、地域があります。地域にある社会資源とも積極的

に連携をとって、視野や見聞を深め明日につなげていきましょう。先駆的に就労移行支援事業的な要素をもつ施設から学ぶのも一つでしょう。

今は、資格を考えずに、障害のある人から学ぶ、周りから学ぶ、そして法律全体の動きを見ながら就労移行支援事業のポイント（利用者像、期間、特徴、個別支援、サービスの質等）をおさえていくことが先決だと考えます。  
(中川芳美)

## Q83

今まで、室内での授産作業の経験しかないのですが、就労移行って、まず、何から始めればいいのでしょうか？

## A83

就労移行は2年以内での就職を目指して具体的に取組んでいくことが求められますが、まず、何から始めればいいのか、というのは誰もが悩むところだと思います。室内での授産作業の経験があるということは、まず目の前にいる障害のある人の力はある程度把握できていると思います。しかしながら、作業室で見る対象者の力がその人のもっている力すべてなののでしょうか？ 環境が変わればもっと違った力を発見することにもなるのではないのでしょうか？ 具体的には会社という環境で働いた場合です。彼らは経験を通して実際に学んでいくことも多いです。そんな彼らに、会社とはどんなところで何が求められるのか、を具体的に経験できる仕組みをつくることも一つの方法です。しかし、それを行うためには、まずは支援者が、どんな会社があって、どんな仕事があるのか、また会社ではどんなことが求められるのか、何が大事なのかを知っておくことが重要です。支援者が知らないのに、障害のある人に具体的に伝えることは難しいですよね？ ですから、まずは支援者が企業見学や実際に企業で作業をさせてもらう等して会社を知ることが大事です。また、同じように就労移行支援事業を取り障害のある人を積極的に社会に送り出している施設への見学を通して、成功例や失敗例を具体的にみることで、就職へのステップアップのヒントを学ぶことも良いのではないのでしょうか。

中でも、支援者として大事なことは、就労移行は就職を目指していくわけですから、対象者の力を一般的・客観的な視点で見ることができているかどうかです。対象者の力のある程度把握できていたとしても、それは一般的・客観的な視点から見た上で把握できているのか、そうでないのか、によって対象者の力の捉え方は変わってしまいます。一般就労を考えた場合の対象者の力を一般的・客観的な視点から評価し、その評価を基に作業訓練の中でできることを増やし働く力を積み上げていくこと、評価と訓練を繰り返し、より就職に近づけるよう取り組んでいくことが支援者には求められます。

それに加え、たとえば、座学やロールプレイを取り入れたプログラムを行い、職業生活に必要なルール・マナーを身に付けていくことも一つの方法であると言えます。会社を知ること、障害のある人の本当の力を知り育てていく方法や仕組みを整え実行していくこと、それらが整えば、適職を開拓しマッチングさせていくことが可能になり、就職へとつながっていくと思います。

(西川善美)

## Q84

施設の近くには企業がないですが、就労移行支援事業は成り立つのでしょうか？

## A84

就労移行支援事業では、「働く力を育てる」「社会へ送り出す」「働き続ける」の支援が求められます。Q84では、働く力を育てるための環境が少ないこと、送りだせる企業がないことを心配されての設問だろうと思います。全国各地で展開される障害者自立支援法。それぞれ地域性が異なる中、うまく事業を進めていくためにはさまざまな工夫や努力が必要と思われます。その一つに、「働く場」や「体験の場」をどのように獲得するかですが、「地域性を取り入れる」・「公的機関と連携して」・「全国の手組みを参考に」等も手がかりにならないでしょうか？

○まず地域に目を向けて… どのような地域なのでしょう？ 人口・住民

層・市町のスローガン・地場産業…？ 例えば、「高齢者の多い地域」であれば居宅サービスのニーズは高く、給食サービスやホームヘルプサービスの業務などヒントが得られるだろうし、「休耕田の多い地域」であれば、地域の方からノウハウを得て稲作や「しめなわ作り」、そして農業生産法人の設立など雇用の場の創出も考えられます。また、奈良の街を灯す燈火会で使う口ウソクの再生作業や、山林の過疎地域でお年寄りがその季節の野草を摘み取って都会の料亭へネット販売するなど、地域性を生かした取り組みは各地で展開されています。

- **公的機関と連携して…** 応用やイメージすることが苦手な人たちにとって、実際の働きから得られるものは大変効果的です。さまざまな働く場を獲得するには、例えば役場や病院保健所・ハローワーク・リサイクルセンター・公民館など公的機関と連携して働く場の創出、体験の場の創出とシステムづくりもぜひ積極的に進めたいものです。
- **全国に目を向けて…** 例えば富山県の有限会社野菜ランド立山（業務内容は、無農薬水耕栽培によるサラダほうれん草の生産・販売）や、高知県の株式会社ダックス四国（特例子会社／業務内容は、弁当の容器のフタ製造やOPS材のリサイクルによるペレットの再生加工他）など、全国では決して恵まれた環境下ではなくても（その業としてふさわしい環境ではない）さまざまな取り組みがなされています。先駆的な取り組みを知ることで、新たな発想へとつなげたいものです。

まずは地域に目を向け社会資源を知ること、次に作り替えることも含めフルに活用すること、なければ自分たちで創り出すこと…できるところから踏み出しましょう。 （高井敏子）

**Q85**

私は障害のある方の働くことの手助けがしたいと思い、この道を選んだのですが、企業の手助けをすることになるような気がするのですが、どうでしょうか？

**A85**

あなたが感じている企業の手助けというのは、現在、企業に義務化されている「法定雇用率を達成するための手助け（従業員301人以上の企業に対し、1.8パーセント（56人に1人）障害のある人を雇用する義務のこと）」ということでしょうか？

そもそも、企業に障害のある人の雇用が義務化されたのはどうしてなのでしょう？ これまで障害のある人は社会の視野から隔離された生活を送ってきました。社会の理解と必要な支援さえあれば社会に貢献し生き生きと輝ける力があっても「働けない人」とされ、その力を発揮する機会さえ奪われていたのです。しかし、地域の中でともに働くことを通して社会から必要とされ生きがいのある人生を送ることができる。認められたい、必要とされたいという思いは、障害のある・ないにかかわらず皆同じです。そして近年ようやく法整備の充実と多くの関係者の努力により、障害のある人に対する雇用の機会を増やしていくこと、それが企業の社会的責務という考え方が、社会に受け入れられつつあるのです。

現在、障害者雇用促進法第5条に「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」と規定されています。また、法定雇用率を達成していない企業は、障害者雇用納付金を納めなければならない、法定雇用率を達成している企業は、障害者雇用調整金が支給されることになっています。しかし、障害者雇用納付金を納めたからといって雇用義務を果たしたということにはならず、雇用が進んでいなければ行政からの厳しい指導が入り、改善されなければ最終的に企業名が公表され、社会からの評価や企業イ

メージの低下にもつながってしまいます。これらからもわかるように、企業が障害のある人の雇用をし始めるきっかけは確かに法定雇用率未達成やCSR（企業の社会的責務）、コンプライアンス（法令遵守）のためであることが多いのが現状です。しかし、障害のある人の雇用を始めるきっかけは何であれ、いいのではないかと考えています。本当に大事なことは、障害者雇用に無関心であったり、不安要因ばかり抱いていた企業が、実際に障害のある人の雇用を通して、自社の社員として、また必要な人材として育成するために適した仕事を真剣に考え、環境整備をするなど、雇用管理に努めて行動することこそが大切なのです。

障害のある人の働くことを手助けすることで、障害のある人が社会に理解され、受け入れられ、働くことで自分の人生を輝かすことができる、そしてそれが結局は巡り巡って自分にとっても誰にとってもやさしい社会を作り上げるのではないのでしょうか。あなたが真に障害のある人の働くことを手助けしたいという強い思いをもっていれば、きっかけはどうか、障害のある人の雇用を進める企業の考え方を変えることができ、真の意味での社会的責務への理解・障害のある人への理解の拡大に繋がると考えています。むしろ、支援者は障害者雇用・障害者理解を広げられる機会が法的に認められたことを喜び、対象者やその家族・支援者にしか伝えられないことをそれぞれの立場に立って企業に直接伝え、企業とともに成長し理解を深めていくことが重要だと思います。（西川善美）

## Q86

私は重度の障害者支援しかしたことがなく、いきなり就労移行の支援スタッフをやれと言われても、できないような気がしています。こんな私でもできるのでしょうか？

## A86

まず、就労移行というのは2年以内に就職を目指すということが障害者自立支援法の中でも謳われていますね。ということは、具体的に就職を目指して取り組んでいくことが支援スタッフには求められます。「重度の障害者支援しかしたことがない」というあなた

の心の中に「重度の障害のある方は就職が困難である」という概念はないでしょうか？ そうであるとすれば、その考えは間違っていると言えるでしょう。

ジョブコーチの起源をご存じでしょうか？ もともとジョブコーチとは、これまで就職が困難であった、あるいは就職しても安定継続が困難であった重度の障害のある人が対象です。これまで、軽度の障害のある人については就職、そして就職後も安定的に働き続けることが比較的可能でした。しかし、重度の障害のある人については就職するまで、対象者を正しく理解してもらえぬまでが困難であり就職が難しいというのが現状です。しかしながら、一度就職すると比較的安定して働き続けることが可能なケースも多いのです。そこで重度の障害のある人をよく理解している、身近にいる支援者が職場に付き添い、代弁者となることで、対象者と事業所がお互いにより良い関係を築き、対象者が安定的に働き続けられるようにするため生まれた支援が、もともとのジョブコーチのルーツなのです。つまり、「重度の障害者支援しかしたことがない」というのは、裏を返せば「どんな障害のある人の支援もできる」ということなのです。ですから、重度の障害のある人の支援の経験があるあなたが就労移行の支援スタッフになるということは、重度の障害のある人の支援の経験がない支援者よりも一歩も二歩も前からスタートできる、ということなのです。

あとは具体的に、対象者が就職する上で、何が欠けていて、その部分をどうすれば補えるのか、どんな環境なら補えるのか、対象者の良い部分を引き出すためにはどんな職場（環境）が良いのか、どんな作業が向いているのか、逆に事業所はどんな人材を求めているのか等を探っていくことが重要です。つまり、就労移行の支援スタッフは、対象者の特性を踏まえた上で、欠けている部分を補う方法や良い部分を引き出す方法を探る取り組みを行い、実際に適職を開拓し、マッチングさせていくことが求められます。ですから、あなたが今まで行ってきた支援が、就労移行で求められる支援に繋がっていることを忘れず、次は具体的に就職に向け取り組んでいってほしいと思います。

また、現在のジョブコーチの利用の仕方は軽度の障害のある人の支援が目立っているのが現状であり、本当にジョブコーチを必要としている重度の障害のある人への支援ができているのだろうか、という疑問を感じています。これは直接的な答えにはならないかもしれませんが、支援者はジョブコーチのルーツをしっかりと押さえた上でこの制度をうまく利用することを考えていかなければならないと思っています。(西川善美)

## Q87

てんかん発作のある方が、就労移行支援事業を選択されました。てんかんのある方でも就労移行をできるものなのでしょうか？

## A87

てんかんは、今では良い薬が開発され、難治性のごく一部の人を除けば、ほとんど方は服薬管理さえできていれば、就労は可能です。発作がある場合は、こういったときに発作が起こりやすいのか、発作の頻度はどれくらいか、服薬状況はどうなっているのか、まず、本人の了解を得て、主治医や家族から情報を得ましょう。てんかんに限らず、病気を併せもっている障害のある方への支援は、最低限の医療知識をもつことが職員には求められます。また、支援期間中に、発作が起こるのか起こらないのか、発作が起こった場合、こういったときに発作が起こるのか、そのときどのような状況であったのか（意識消失だけなのか、意識消失と同時に倒れるのかなど）、記録をとることは重要です。支援期間中に発作がなかったというのも重要な情報です。

発作のある方の場合の就労移行は、職場を探すときに、運転を伴う仕事や工事現場、大きな機械を扱う仕事などは、避けたほうが良いでしょう。サービス業や、機械操作の必要のない製造業、事務など本人の希望を生かした職種にチャレンジしてみましよう。(武田牧子)

**Q88** 障害といっても、心身機能の変調もさまざまで、変調に伴う制約などによって働きにくさがあり、なかなか就職が進まないのではないかと思います。特に身体障害のある人の雇用状況はどうなっているのでしょうか。

**A88** わが国の障害のある人の就業状況は、資料1に示すように、常用雇用されている人は39万人です。24万人が授産施設や作業所を利用しており、次のステップとして、雇用就労へ結びつくことが期待されます。ただ、最も大きな課題は、働いていない不就業の人が障害者全体の6割近くを占めているという現実です。

資料1 就業形態別に見た就業状況（推計）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	合計
障害者数	352万人	46万人	258万人	656万人
15～64歳の在宅障害者数 (精神は20～64歳)	125万人	26万人	149万人	300万人
就業者数	52万人	13万人	61万人	126万人
常用雇用	21万人	3万人	15万人	39万人
自営業・会社役員・ 家族従業者等	19万人	0.5万人	17万人	36.5万人
授産施設・作業所等	3万人	7万人	14万人	24万人
その他	9万人	2万人	16万人	27万人
不就業者	71万人 (57%)	13万人 (50%)	88万人 (59%)	172万人 (57%)

(注1)就業・不就業が不明な者(身体障害者2万人、知的障害者0.2万人)は除く。

(注2)身体・知的障害者就業実態調査(平成13年)、精神障害者社会復帰サービスニーズ等調査(平成15年)から推計。

(※注3 筆者注)不就業者の(%)は、在宅障害者数に占める割合を示している。

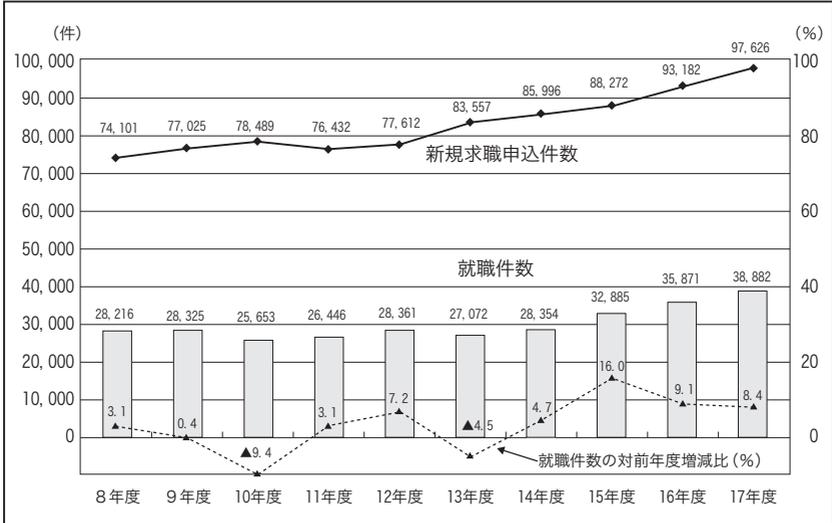
資料出所：厚生労働省社会保障審議会障害者部会 平成16年4月

以後、資料に基づいて説明しましょう。まず、資料2では、雇用の年次推移を示しています。ここで注目していただきたいのは、ハローワークに「働きたい」と意思表示をした人(新規求職者)が年々増えていることです。就職件数も増え、就職率が4割になろうとしています。

障害別に就職状況が異なっており、資料3に見るように、就職率は、知的障害、身体障害、精神障害の順になっています。

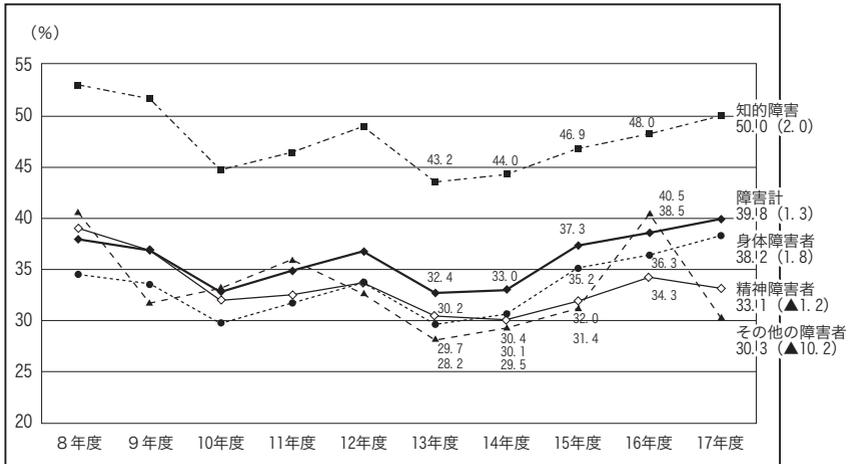
問題があるのは、働くという意思表示をしていながらまだ就職できて

## 資料2 就職件数および新規求職者の推移



資料出所：厚生労働省職業安定局・障害者雇用対策部障害者雇用対策課（平成18年5月）

## 資料3 障害別就職率の推移



※ ( ) 内は対前年度増減比

資料出所：厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2006.5.）

## 資料4 有効求職者数

	障害計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
			内重度		内重度		
平8年度 (1996)	95,515 [100]	73,930 [77.4]	29,764 <40.3>	16,638 [17.4]	4,470 <26.9>	4,626 [4.8]	321 [0.3]
12年度 (2000)	131,957 [100]	96,172 [72.9]	40,424 <42.0>	25,982 [19.7]	6,901 <26.6>	9,342 [7.1]	461 [0.3]
16年度 (2004)	153,984 [100]	104,580 [67.9]	44,711 <42.8>	32,220 [20.9]	8,079 <25.1>	16,667 [10.8]	517 [0.3]
17年度 (2005)	146,679 [100]	95,571 [65.2]	41,053 <43.0>	31,320 [21.4]	7,872 <25.1>	19,149 [13.1]	639 [0.4]

資料出所：厚生労働省「平成17年度における障害者の職業紹介状況（平成18年5月16日）より作成

## 資料5 有効求職者の障害部位別割合

(平成18年3月末)

合計	身体障害者								知的障害者	精神障害者	その他
	小計	視覚	聴覚・言語	上肢	下肢	体幹	脳病変による運動機能	内部			
146,679人 (100%)	95,571 (65.2)	7,316	14,535	19,961	26,566	5,364	2,111	19,718	31,320 (21.4)	19,149 (13.1)	639 (0.3)
	(100%)	(7.7)	(15.2)	(20.9)	(27.8)	(5.6)	(2.2)	(20.6)			

資料出所：厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 平成18年5月

いない人（有効求職者）がおられるという事実で、その様子を年次別に示したのが資料4です。就職に向けた思いをもっても、具体的に就職がかなえられなければ有効求職者が増えてしまいます。就職にかける熱意が冷めないうちに就職できるよう、支援者はもとより、企業の雇用理解の高まりが望まれます。障害種別ごとの有効求職者を見ると、2005年度は少し改善されていますが、それでも、身体障害のある人の有効求職者が65%、次いで知的障害、精神障害の順になっています。ご質問の身体障害のある人の場合の有効求職者の内訳（資料5）は、下肢障害、上肢障害、内部障害の順になっており、視覚障害など必ずしも有効求職者が多いとは言えません。

身体障害のある人の就業状況を示しているのが資料6です。まず就業率ですが（資料6-1）、雇用率制度が誕生した昭和35（1960）年には、47%の人が就職していたものが、最近では、23.3%となっています。就職職種（資料6-2）では、視覚障害のある人が伝統的にあんま・マッサージ・はり・きゅうでの就職が多い以外は、大きな特徴は見られませ

## 資料6 身体障害者の就業状況に関する資料

資料出所：身体障害児・者実態調査結果（平13年6月1日調査） 厚労省社会・援護局障害保健福祉部 平14年8月

## 資料6-1 就業状況別身体障害者数及び就業率の年次推移

調査年月	総数	就業者	不就業者	回答なし	就業率	一般
						(総務省労働力調査) (15歳以上就業率)
	千人	千人	千人	千人	%	%
昭和35年7月	829	387	442	-	46.7	70.6
昭和40年8月	1,048	412	636	-	39.3	66.8
昭和45年10月	1,314	579	735	-	44.1	68.8
昭和55年2月	1,977	638	1,320	19	32.6	64.4
昭和62年2月	2,413	701	1,698	13	29.2	59
平成3年11月	2,722	894	1,731	97	34.1	62
平成8年11月	2,933	845	1,958	131	30.1	61.5
平成13年6月	3,245	738	2,429	78	23.3	59.4
前回比 (13年/8年)	110.6	87.3	124.1	59.5	77.4	96.6

(注) 就業率の算定に当たっては、就業者/就業者+不就業者（「回答なし」を除く。）による。

## 資料6-2 障害の種類別に見た職種別従事の状況

(単位：千円)

職業	総数	障害種類別			
		視覚障害	聴覚・言語障害	肢体不自由	内部障害
総数	738 (100)	72 (100)	88 (100)	376 (100)	203 (100)
農業・林業・漁業	103 (14)	9 (13)	14 (16)	55 (15)	27 (13)
事務	80 (11)	3 (4)	5 (6)	48 (13)	25 (12)
管理的職業	60 (8)	1 (1)	2 (2)	29 (8)	28 (14)
販売	50 (7)	4 (6)	6 (7)	23 (6)	19 (9)
あんま・マッサージ・ はり・きゅう	24 (3)	24 (33)	-	1 (0)	-
専門的、技術的職業	102 (14)	5 (7)	9 (10)	53 (14)	35 (17)
サービス職業	68 (9)	5 (7)	6 (7)	36 (10)	20 (10)
生産工程・労務	80 (11)	7 (10)	16 (18)	47 (13)	8 (4)
その他	91 (12)	5 (7)	16 (18)	44 (12)	25 (12)
回答なし	80 (11)	8 (11)	13 (15)	41 (11)	16 (8)

( )内は構成比 (%)

ん。過去に就業経験のある人に離職の理由を聞いたのが資料6-3です。病気によるもの、定年による離職が多いのですが、ここでも障害別に大きな差異があるわけではありません。さらに、就職希望の有無に関して言えば、6割近い人が就職を希望しておらず、その理由としても病気療養があげられていますが、「働く必要がないため」という回答もありまし

## 資料6-3 就業経験と離職の理由

過去に就業経験のある障害者数 辞職理由	総 数	障害種類別			
		視覚障害	聴覚・言語障害	肢体不自由	内部障害
総 数	2429 (100)	221 (100)	249 (100)	1331 (100)	627 (100)
過去に就業経験のある障害者数	979 (40)	81 (37)	116 (47)	529 (40)	253 (40)
会社の倒産、人員整理のため	52 (2)	5 (2)	8 (3)	32 (2)	7 (1)
事業がうまくいかなかったため	16 (1)	1 (1)	2 (1)	9 (1)	3 (1)
仕事に自分の能力が生かされなかったため	17 (1)	2 (1)	1 (0)	11 (1)	2 (0)
人間関係がうまくいかなかったため	23 (1)	1 (1)	5 (2)	12 (1)	5 (1)
通勤に負担がかかるため	10 (0)	-	-	8 (1)	2 (0)
賃金、労働時間が不満足のため	6 (0)	-	1 (0)	4 (0)	1 (0)
病気のため	336 (14)	28 (13)	20 (8)	174 (13)	114 (18)
結婚、育児のため	25 (1)	2 (1)	5 (2)	15 (1)	3 (1)
定年のため	272 (11)	16 (7)	37 (15)	149 (11)	71 (11)
その他	147 (6)	17 (8)	27 (11)	73 (6)	31 (5)
回答なし	76 (3)	9 (4)	10 (4)	43 (3)	14 (2)

( ) 内は構成比 (%)

## 資料6-4 障害の種類別に見た過去に就業経験有する不就業者の就業希望の有無

(単位：千人)

就業希望の有無 希望しない理由	総 数	障害種類別				
		視覚障害	聴覚・言語障害	肢体不自由	内部障害	
総 数	979 (100)	81 (100)	116 (100)	529 (100)	253 (100)	
希望する	304 (31)	19 (24)	35 (30)	176 (33)	73 (29)	
希 望 し ない	小 計	593 (61)	54 (67)	75 (65)	302 (57)	162 (64)
	家事、修学のため	11 (1)	1 (1)	1 (1)	6 (1)	3 (1)
	病気療養中のため	209 (21)	17 (21)	17 (15)	88 (17)	88 (35)
	常に介護を必要とするため	47 (5)	8 (10)	6 (5)	30 (6)	4 (2)
	適職がないため	31 (3)	2 (3)	4 (3)	17 (3)	7 (3)
	働く必要がないため	157 (16)	13 (16)	22 (19)	91 (17)	31 (12)
	その他	96 (10)	10 (12)	19 (16)	47 (9)	20 (8)
	回答なし	42 (4)	4 (5)	6 (5)	22 (4)	10 (4)

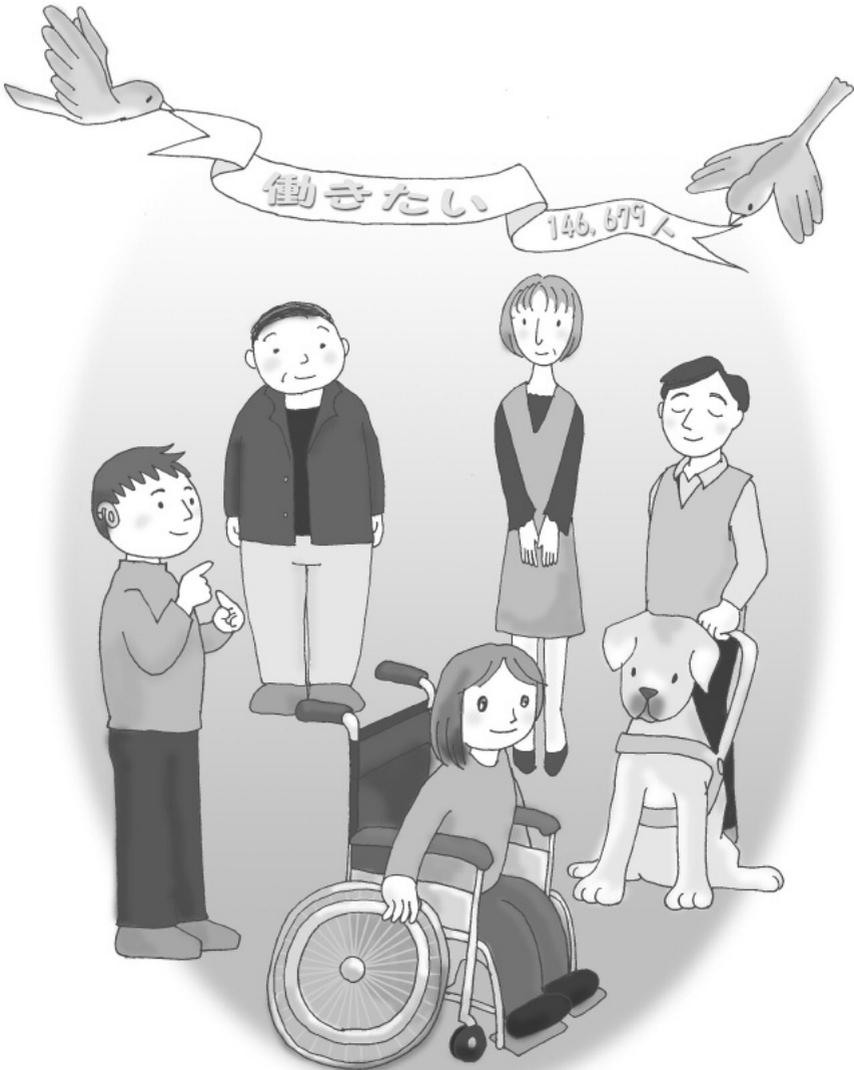
( ) 内は構成比 (%)

た。平成13(2001)年の時点では、60歳以上の身体障害のある人の割合は、72.9%となっていることも考慮しなければなりません。

ここで言えることは、障害種別ごとに、さまざまな課題が想定されますが、そのことよりも、「働きたい」と思ったときに心身機能の変調に対応した適切な支援があったり、職業訓練の機会が提供されてきたのかということです。少なくとも、資料4で示した「有効求職者」と言われる方々の願いが実現されなければ、就労への思いもあせ、高齢者となり、

やがて社会との関係がよく掌握されていない「不就業」の一群として扱われることになってしまいます。そんなことが平然とあっていいわけではありません。

( 関 宏之 )



**Q89**

私の地元の企業は、零細企業が多く、障害者雇用には積極的ではありません。こんな地域で就労移行支援事業が成り立つのでしょうか、不安です。

**A89**

自分の地域には大企業がない、特例子会社がない、田舎だから…といった発言。「地域格差が広がっている」とか、「あの地域だからできる」といった羨望ともあきらめともつかない「ぼやき」をよく聞くことがあります。しかし、それをつくった人たちは、あなたの地域にもある機関や組織に所属している人たちだということを忘れてはいけません。「地域格差」は「意識格差」の産物でもあります。地方分権が加速されつつある今日、ますます自立的な参加意識が求められてきています。あなたの地域にしかない特色あるネットワークや支援システムをつくっていきましょう。私たちが自分たちの地域を耕す責任は自分たちにあるのです。

(小倉広文)

**Q90**

私は、施設でしか働いたことがありません。就労移行で企業を回ることが怖くて仕方ありません。こんな私でもできるものでしょうか？

**A90**

就労支援に長く取り組んでいる支援者でも、企業回りの仕事は緊張して苦手だと思っている人は、たくさんいらっしゃいます。怖いと思うこと、苦手だと感じることは、悪いことではありませんし、慣れても平気になるということはありません。それでもいいのです。

しかし、私たちが支援する障害のある人たちは、「働きたい」けれど、自分自身で求職することが大変困難な人たちなので、私たちが動かなければ、何も動きません。だから、それが自分の仕事であるというプロ意識をもって、一步を踏み出してください。

最初から、うまくいくはずはありません。何度も何度もチャレンジし

ながら、ひとつひとつ実績を積み上げて、それを自信にしてほしいと思います。

私たちの話に耳を傾けてくれる企業等は案外多いはずですが。働きたい彼らの代弁者として、あなたの思いと情熱は必ず届きます。

がんばりすぎず、でもあきらめずに…。

支援者同士お互いにエールを送り合いましょう。 (奥西利江)

**Q91** 就労支援を実施する過程で、事業所としてすべきこと・企業にしてもらうことの線引きがわかりません。

**A91** はじめから変に線引きをする必要はありません。その線引きは障害のある人の実習や雇用をしていただく企業によっても違うでしょうし、受け入れ担当者の考え方、また障害のある人それぞれの力や課題で線引きは変わってきます。大切なことは、支援者側にできること、企業側にできることをしっかりとお互い正直に話しておくことが大切です。特に企業への過度の要求や期待をしてしまうと企業の方を苦しめることになります。「これは企業にってもらうこと、してもらわなくては困る」などと勝手な判断・解釈をしたり、逆に支援者側ができもしないことを「できます」と言ってしまうと、後々ひずみが出てきます。そうなれば、決してうまくいくことはないでしょう。そのことで最も被害を被るのは、そこで働く障害のある人です。お互い決して無理はせずに、定期的に一つ一つお互いが「できること・できないこと」を確認していく作業が必要です。お互いができないことに関しては、ハローワークや職業センター、就業・生活支援センターなどの他の関係機関に相談をし、マンパワーや制度を活用する、また、障害者雇用をしている他の企業の方にアドバイスをいただくなどして、解決していくことが可能な場合もよくあります。

線引き位置はその人その人、また時々で変化するものです。企業も就労移行支援事業者もお互い素直にできないことは正直に話し、無理なく頑張りすぎず、他機関とも連携をしながら障害のある人の「働く」こと

のサポートをしていくことが大切です。

(城 貴志)



# 第11章

## アプローチの多様性

人が「はたらく・働き続ける」ためには、生活環境が大きく影響します。特に、移動手段を得ることやコミュニケーションの課題を解決することは、安心して働き続けるために欠かせません。

本章では、公共交通機関やさまざまな道具（福祉用具）を活用することに焦点をあてて、障害のある人たちが「はたらく・働き続ける」ことを支援するための多様なアプローチの方法、その可能性について考えます。

## Q92 移動に困難を伴う障害のある人に対する福祉有償運送とは、どのようなサービスですか。

### A92

#### (1) 福祉有償運送とは？

福祉有償運送とは、道路運送法（昭和26年法律第183号、以下「法」とする）第78条第2号に定める自家用有償旅客運送のうち、道路運送法施行規則（昭和26年運輸省令第75号、以下「施行規則」とする）第49条第3号に定めるものです。

#### (2) 福祉有償運送の概要

タクシー等の公共交通機関によっては要介護者、身体障害者等に対する十分な輸送サービスが確保できないと認められる場合において、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項に規定する特定非営利活動法人その他施行規則第48条に掲げる者が、実費の範囲内であり、営利とは認められない範囲の対価によって乗車定員11人未満の自家用自動車を使用して当該法人等の会員に対して行う原則としてドア・ツー・ドアの個別輸送サービスをいうものです。

#### (3) 福祉有償運送の対象となる利用者

福祉有償運送の対象となる利用者については、国土交通省自動車旅客課長通達第169号（平成18年9月25日）にて規定されている通りです。

#### (表1)

表1 福祉有償運送の対象となる利用者（一部抜粋）

福祉輸送サービスの対象となる旅客の範囲は、以下に掲げる者及びその付添人とする。

- ①身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第4条に規定する身体障害者手帳の交付を受けている者
- ②上記①に該当する者のほか、肢体不自由、内部障害、知的障害及び精神障害その他の障害を有する等により単独での移動が困難な者であって、単独でタクシーその他の公共交通機関を利用することが困難な者

#### (4) 利用者から徴収する対価について

運送の対価は、当該地域におけるタクシーの上限運賃（ハイヤー運賃を除く）の概ね1/2の範囲内であること、運送の対価以外の対価にあっては、実費の範囲内であることが規定されています。詳しくは、国土交通省通達、国自旅第144号を参照してください。

<http://www.mlit.go.jp/jidosha/sesaku/jigyo/jikayouyushoryokaku/taikakijun.pdf>

#### (5) 福祉有償運送を利用するには

福祉有償運送の区域は、地域公共交通会議又は運営協議会を主宰する市町村又は都道府県の区域のうち、当該会議又は協議会で協議し定めた市町村を単位とし、運送者は、発着地とも運送の区域外にある運送をしてはならないこととされており、福祉有償運送を利用した移動は、予め定められた市町村区域内となります。例えば、広島市の運営協議会にて運送区域を「広島市内」と定めている場合、福祉有償運送を利用して広島市内から乗車し、近隣の他市町村で下車すること、もしくは、他市町村から乗車して広島市内で下車することはできません。詳しい輸送区域については、お住まいの市町村に設置されている運営協議会にお問い合わせください。

#### (6) この事例で、福祉有償運送が利用できるか

この事例では「利用できます」という回答になります。福祉有償運送では、通院をはじめ、娯楽や移動など、使用目的が限定されていないため、就労や就労に向けた訓練（就労移行支援等を活用した訓練）・通勤等にも利用できることとなります。しかし、先述のように「福祉有償運送を利用した移動は、予め定められた市町村区域内となる」ということが注意点として挙げられますので、よく確認してご利用ください。

(高橋慎治)

## Q93 障害のある方が公共交通機関を利用される場合、どのような割引制度が適用されますか。

**A93** 公共交通機関を利用する際、割引制度の適用を受けるためには、「身体障害者手帳」や「療育手帳」、「精神障害者保健福祉手帳」の所持が必要です。

### (1) JR旅客鉄道会社線の旅客運賃

JR身体障害者旅客運賃割引規則により、JR旅客鉄道会社線の経営する鉄道及び航路、並びに連絡運輸の取り扱いをする会社線（連絡会社線）を乗車船する場合に、身体障害者福祉法第15条第4項（以下、法第15条第4項とする）に規定する身体障害者手帳の交付を受けている方のうち、別表に掲げる障害種別に該当する方、「療育手帳制度について」により定められた療育手帳制度要綱に規定する療育手帳の交付を受けている方、は旅客運賃の割引対象となります。

しかし、障害者が単独で乗車船する場合は、片道の営業キロが100kmを超える区間に限って適用されます。なお、JR身体障害者旅客運賃割引規則では、「精神障害者保健福祉手帳」を所持されている方に対する割引制度は実施されていません。

### (2) 私鉄線の旅客運賃

私鉄線の場合も、JR身体障害者旅客運賃割引規則に基づいて旅客運賃割引を行っている事業者がありますが、基本的な制度の実施は各鉄道会社の判断で行われていることが実情です。

広島市内を走る路面電車は、全ての障害者について手帳を乗務員に掲示することで乗車券が全て半額になります。実際に利用される私鉄のホームページや駅係員に確認することが必要です。

### (3) 乗合バス運賃

乗合バス運賃も身体障害者手帳や療育手帳を提示することにより割引となることがあります。しかし、私鉄線の運賃割引と同様に全国で同一の割引サービスが実施されているわけではありませので、お住まいの地区を運行しているバス会社へお問い合わせください。なお、障害者が

単独で乗車する場合における、広島県内での乗合バス割引運賃制度について、参考までに掲載しておきます。

表 広島県内での身体障害者手帳・療育手帳所持者のバス運賃割引制度

種	乗車券	障害者：5割引（12歳未満は小児運賃の5割引）
類	定期	障害者：3割引（12歳以上の障害者）＊

＊12歳未満の障害児の場合、定期乗車券は小児定期乗車券となり、これに対する割引はなし。

また、広島県内では精神障害者保健福祉手帳を所持している方へのバス運賃割引制度が実施されています。なお、この制度は広島県独自の制度ですので、他の都道府県については、県庁や各バス会社へお問い合わせください。

#### （４）タクシー運賃

国土交通省中国運輸局のホームページで、広島県A地区（広島市、廿日市市、安芸郡海田町、府中町、熊野町及び坂町）の運賃・料金の代表例として、中型車及び小型車の上限運賃について紹介されていますが、身体障害のある方・知的障害のある方は乗車料金が1割引になることも紹介されています。

また、広島県の市町村（一部を除く）では、身体障害者手帳1種又は下肢を含む1～3級、療育手帳（A～BやA・Aなど）をお持ちの方に対して、「福祉タクシー券」を発行するサービスが行われています。助成額等は、各市町村により異なりますが、およそ300円～500円程の券を年間30枚程度交付する場合があります。なお、これらの制度もお住まいの都道府県によって制度や割引額等が異なりますので、事前に確認されることをお勧めします。

（高橋慎治）

## Q94 障害のある方の「障害者ITサポートセンター」の活用について教えてください。

**A94** 厚生労働省は、「障害者の情報バリアフリーの推進」施策において、「障害者ITサポートセンター運営事業」を行っています。障害のある方は、各都道府県に設置されている「障害者ITサポートセンター」を活用することにより、ITに関する利用相談・情報提供等を受けることができます。広島県障害者ITサポートセンターでは、以下に掲げる体験用IT機器の展示がされており、実際に利用体験をすることが可能となっています。(表1、表2)

表1 視覚に障害のある方向けの支援機器の例

品名	概要
PC-Talker	パソコン (Windows) の操作を音声で案内するソフトです。
MY-MAIL	音声案内を利用して操作するメール専用ソフトです。
ホームページリーダー	ホームページを音声で読み上げるソフト。リンクをたどってネットサーフィンもできます。
MY-WORD V	視覚障害者のためのワープロソフトです。音声案内を利用して入力します。
ZoomText-8.1	視力の弱い人のための画面拡大ソフトです。

表2 上肢もしくは上下肢に障害のある方向けの支援機器の例

品名	概要
ずっとeパートナー	マウスやキーボードが使いにくい方のためのインターネット専用ソフトです。
オペレートナビ	マウスやキーボードが使いにくい方のためのパソコン操作支援ソフトです。

(坊岡正之)

**Q95**

重度身体障害のある方に対して、パソコン等のIT機器を利用した支援を計画した場合、どのような支援が必要ですか。

**A95**

重度身体障害のある方に対するの援助は、その方の障害の部位や程度によって変化するので、支援を行う前に、当事者の障害程度等をよく確認することが重要です。その際、援助者だけでなく、理学療法士（PT）、作業療法士（OT）、リハエンジニア、パソコンボランティア等と連携することにより、より専門的な状態の把握が可能となり、効果的な支援に繋がるものと考えられます。

重度頸髄損傷者のように四肢麻痺がある場合は、マウスピースの先に棒を取り付けた自助具を用いて文字入力を行うことがあります。自助具に関しては、リハビリテーション病院や地域ボランティアによる工房活動により支援を受けることが可能です。また、より重度な四肢麻痺者の場合には、音声認識ソフトや音声入力ソフトを活用することにより、文字入力の負担が軽減されることも考えられます。

このように、パソコンの周辺機器やソフト等の追加が必要な場合は、厚生労働省の「障害者情報バリアフリー事業化支援事業」により、条件に適合する方は補助率1/2（限度額10万円）が利用可能です。また、重度身体障害のある方がパソコン等のIT機器を使用する場合に、パソコン本体及び周辺機器等の使用方法について、常時相談できる者が必要であることから、同省の「パソコンボランティア養成・派遣事業」によりパソコンボランティアから支援が可能になります。（坊岡正之）

**Q96** コミュニケーションが困難な障害のある方に対して、コミュニケーション・エイド等を活用することにより、どのような支援を行うことができますか。

**A96** 人は生きている上で、自分の意見や体調を伝えるため、コミュニケーションが必須となります。人と人とのコミュニケーションは、言葉によるものを含む広い意味での情報伝達と考えることができます。コミュニケーション障害とは、外部からの情報を得る、得た情報を理解する、伝えたい情報を考える、情報を伝える、等の障害を示します。これらの障害の中で、情報の理解や伝えたいことを考えることは、高次脳機能の障害です。コミュニケーション支援は、情報を得ること伝えることが対象となります。情報を得るためには、視覚障害や聴覚障害への対応として、眼鏡や補聴器があります。情報を伝えるために、発語が困難な人はVOCA（ボカ：Voice Output Communication Aid）と呼ばれる50音の文字盤に音声出力機能が付いた機器や、パソコンの意志伝達装置を使用します。また、これらのコミュニケーション・エイドは、補装具や日常生活用具として入手が可能です。（坊岡正之）

# 第12章

## 就労移行支援と社会的企業 (起業)

就労移行支援事業を展開するうえで、決して企業での就労だけが選択肢ではありません。

企業の他にさまざまな「働く場」があります。そのことも支援者はしっかりと理解をしておかなくてはなりません。他の事業所が障害者自立支援法の就労継続支援事業A型を運営されている場合もあるでしょうし、コミュニティ・ビジネスの視点による起業、地域の中小企業との共同事業化など、働く場を自ら地域につくるという視点も必要かと思います。

ただ、注意しなければいけないことは、安易に企業での就労を諦めることです。それは、利用者ご本人もさることながら、親も、そして何より支援者の諦めや「この人は障害が重いから無理だ」という決めつけは絶対にあってはなりません。あくまでも利用者の方の意向・希望が最優先であることは言うまでもありません。

**Q97** 企業での就労だけが「働く」ということではないと思うのですが？ 利用者の中には障害が重く企業での就労が難しい人や、違った働き方を望む人もおられると思うのですが？

**A97** 「障害が重いから」企業で「働く」ことができない、難しいとは決して限りません。重い障害のある多くの方も企業で働いておられます。支援者側である職員が決めつけてはいないだろうか、ご本人の意向はどうなのか、「～あるべき」「～なのだ」と支援内容を押しつけていないか、しっかり確認する必要があります。もし支援者側である職員の一方的な決めつけであるならば、障害のある人の可能性の芽を摘んでしまうこととなります。障害のある人の将来を支援者の思いこみや決めつけによって大きくマイナスに変えてしまうことほど、悲惨なことはありません。

しかしながら、利用者の方の意向や、障害の状況、課題等から企業で「働く」こととは違った働き方を模索しなければならない場合もあるでしょう。Q97でご質問にあるとおり企業での就労だけが「働く」ことではありません。社会の就労の形態がこれだけ多様化している現在、いろんな「働く」スタイルがあってもいいはずです。

その一つに、福祉事業所（施設）で「働く」というスタイルもあるでしょう。従来から「福祉的就労」と言われる「働く場」のことです。皆さんもご存知の通り障害者自立支援法では「就労支援の抜本的強化」が大きな柱の一つとして位置づけられ、「就労移行支援事業」の他に「就労継続支援事業A型（雇用型）」や「就労継続支援事業B型（非雇用型）」も新事業体系の中に創設されました（別紙資料参照）。

ただし、「就労」の場と位置づける以上、そこで「働く」障害のある人たちの「労働者性」の確保・向上にはしっかりと事業所の責任として取り組むことが前提です。企業で「働く」こと以外の働き方を選択された方の「給与」（工賃）等が低くてもいいというわけでは決してありません。利用者である障害のある人と雇用契約を結び「働く」就労継続支援事業A型においては、雇用契約を締結している以上、企業で「働く」ことと

## 就労継続支援A型

### 【利用者像】

○ **就労機会の提供を通じ、生産活動に係る知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な者(利用開始時65歳未満の者)**

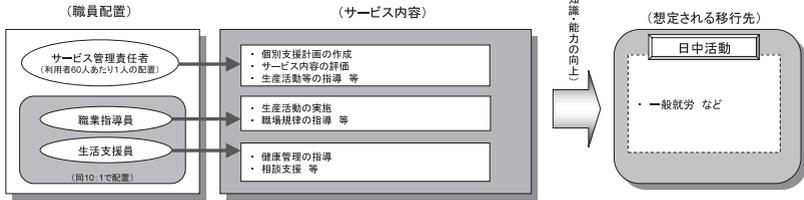
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就労を希望するが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にいない者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 養護学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している
- ・ 一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい
- ・ 施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している

### 【サービス内容等】

- 通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について支援
- 利用定員の半数かつ9人未満の範囲で雇用契約によらない者の利用が可能
- 雇用契約に基づく者の就労は、労働基準法、最低賃金法等労働関係法規に基づく就労を提供
- 一定の割合で障害者以外の者の利用が可能(報酬の対象外)...20人以下利用定員の5割、30人以下4割、31人以上3割
- 利用定員10人から事業の実施が可能
- 障害者雇用納付金制度に基づく報酬金等の受給が可能



【報酬単価】 460単位(利用定員40人以下)※1単位10円

## 就労継続支援B型

### 【利用者像】

○ **就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者**

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成20年度末までの経過措置)

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった
- ・ 一般就労して、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい
- ・ 施設を退所するが、50歳に達しており就労は困難

### 【サービス内容等】

- 事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に向けた支援を実施
- 工資の支払い目標水準を設定するとともに、達成した賃金額が地域の最低賃金の1/3以上の場合は報酬上評価
- 目標工資、工資実績は都道府県が事業者情報等に幅広く公表



【報酬単価】 460単位(利用定員40人以下)※1単位10円

同様に、労働基準法や最低賃金法などの労働法規を遵守しなければならないのは当然です。しかし、就労継続支援事業B型においても、障害のある人の所得を少しでも向上させることが、障害のある人の「働く」ことにおける権利の保障、さらには自己実現を後押しすることをしっかりと認識しなくてはなりません。また、一度企業以外の「働く場」を選択された方も、そこで「働き」続けることが最良の方法なのか、ご本人の意向に変化はないか、しっかりと個別支援計画の見直し等の方法で確認する必要があるでしょう。

(城 貴志)

**Q98** 就労移行を視野に入れながら、就職までの期間、より企業での就労に近く、また一定の賃金も支払うような就労継続支援事業も展開をしたいのですが？

**A98** 一定の賃金をお支払いできる事業を立ち上げることは簡単なものではありません。簡単に儲かり賃金がお支払いできる事業などはないのです。入念なプランニングやマーケティング調査、資金計画、原価計算などの事業計画があり、それに基づき事業を展開していかなくてはなりません。経営や事業のプロである企業経営者ですら失敗することも多く、年間約1万5千件もの企業が倒産するのが現状であり、それが事業というものです。入念な事業計画をしたからといってうまくいか実行してみなくてはわかりません。思いつきで事業を始めることほど恐ろしいことはないのです。人を雇用するということは本当に大きなことです。事業主はそこで働く従業員だけでなく、その家族の生活も支えるということをしかりと肝に銘じなくてはなりません。

「就労移行支援事業」と「就労継続支援事業A型」という二つの事業を一緒に展開するという事は並大抵のことではできません。どちらも中途半端になってしまう可能性もあり、慎重に検討する必要があるでしょう。地域の中には「就労継続支援事業A型」を実施する事業所もあるでしょうし、地域の中の他事業者とのネットワークを構築し、機能による

役割分担をすることも必要かと思います。いろんな事業を展開していくことも大切ですが、利用者を抱え込むのではなく、他機関・他事業者との連携も不可欠です。

ただ、障害のある人の「働く場」を自ら創っていくという視点をもつことはとても大切なことです。就労移行支援事業を展開するなかで、多くの企業の方とお会いすることもあり、さまざまなビジネスにつながるような情報や企業の方から共同事業のご提案もいただくことがあるかもしれません。その中で、もし事業展開可能なプランニングができるのであれば、よく検討してチャレンジしてみる勇気も必要かと思います。ただし、施設だけではなく、行政や地域の経済団体等さまざまな人の意見を聞いてみて、アドバイスをいただくことが大切です。一人の発想、一事業所の発想では客観的な見方ができないだけでなく、事業は地域のさまざまな人とコラボレートしないと決してうまくいくものではありません。ビジネスチャンスが目の前にあれば果敢にチャレンジする勇気と「人を雇用する」ことの重みをしっかりと認識することがとても大切なことであると思います。

(城 貴志)

**Q99**

働き先を企業だけに求めるとどこかで限界があると思います。就職させようにも私たちの地域は過疎地で本当に企業がありません。利用者の働きたいという気持ちにどう応えていったらいいのでしょうか？

**A99**

確かに地域によっては事業所の周辺に企業が少なく、一般企業での就労といってもなかなか進めることが困難な場合もあるでしょう。また、企業に採用の意思があっても公共交通機関がなく、通勤ができないというようなところもあると思います。そのような場合であっても利用者の「働きたい」という気持ちは、ごく当たり前の気持ちであり、その気持ちに応えることが私たち支援者側の役割です。障害があるうが、なかるうが、人は一定の年齢になれば働き、サラリーを得

て、そのサラリーで生活をする、そのことがノーマルであり、そこを追求していかななくてはなりません。

では、過疎地など周辺に企業がない場合、「働く場」はどこに求めたらいいのか？ 実は意外と単純な発想ですが、「働く場」を創ってしまえばいいのです。周辺に企業がなければ、企業や別の形態の「働く場」を創るという発想です。

コミュニティ・ビジネスという言葉聞いたことがある人は多いと思います。地域が抱える問題を、地域住民自ら参画し、行政やさまざまな機関と連携を取りながら、地域の問題を解決する、継続的に取り組むためにビジネス手法で解決し、しかも地域の雇用を創出する考えをコミュニティ・ビジネスと言います。地域には地域それぞれの問題があります。過疎化による少子高齢化であったり、環境問題であったり、地場産業の活性化であったり、保育所不足であったり…。その住民ニーズを行政だけに求めるのではなく、地域の雇用創出も含めて地域住民が主体的に関わることで問題解決される場合もあります。しかもそこには地域の雇用をつくるためのビジネスの視点がないとただのボランティアになってしまいます。その視点を福祉関係者である我々が持つことにより、障害のある人の「雇用」を創出できる可能性があります。企業がない場合はこのコミュニティ・ビジネスの視点から「働く場」を創ってしまうという気持ち、チャレンジ精神が大切です。

有名な話ですが、過疎地域の高齢者が、料理に添えるための葉っぱを大都市の料亭・料理屋に出荷して年商数億を稼ぎ出すビジネスにまで成長させた例があります。高齢者の雇用が創出されただけでなく、地域の活性化にもつながった成功例です。他にも日々の子どもの世話のため企業で働きにくいシングルマザーの女性達が、自分たちで保育所や学童保育を立ち上げ、保育士にシングルマザーを雇用するビジネスなど、各地ではさまざまな取り組みがされています。

この地域のニーズを把握するためにも、またビジネスパートナーを見つけるためにも、地域の企業や行政、経済団体や地域住民との常日頃のネットワークが大切になってきます。

過疎地域なので「働く場」がない、企業がないというのならば、企業を起業すること、「働く場」を創ってしまうという方法もあるのではないのでしょうか？ 企業の効率性・生産性が重視され、人間性が見失われがちな働き方ではなく、より人間らしい働き方を実践できるのも、このコミュニティ・ビジネスの手法が有効であると思います。 (城 貴志)

## Q 100

雇用、自営以外の第3の働き方として協同労働という形態が労働の本質論として注目されていますが、企業の効率とか差別から解放された働き方で生活できるのであれば、障害のある人にはまさにぴったりだと思います。この協同労働のことについて教えてください。

## A 100

日本の「働く」ことの現状を見てみると、市場万能主義、効率性・生産性など競争原理が強化されていることによって、人間らしい「働く」ことの意義や喜びが見いだせにくくなっています。本来、人が「働く」ということは、所得を得るだけではなく、社会の中での自分の役割や居場所を認識し、そのことによってやりがいや働きがい、もっと言えば生きがいを感じながら「働く」ものであると思います。また、「働く」ことによって得られる達成感や責任感、職場の同僚との連帯感は今の時代見えにくくなっています。「勝ち組・負け組」「再チャレンジ」など格差社会を象徴するような言葉も生まれ、障害のある人たちだけではなく、誰もが働きにくく息苦しい社会になってしまっているのが現状です。

「働く場をつくる」という言葉を聞くと決まって思い出す知人の話があります。彼は、初夏に、和歌山の波止場で黒鯛釣りに出かけたそうです。米ぬかにいろいろなまき餌を混ぜ、海水で適度な固さに仕上げ、餌をつけた釣り針をダンゴ状にして包み、それを海中に投げ入れる「紀州釣り」というテクニックを要するもので、地元の人は釣れているのに彼の釣果は「無」だったそうです。帰り支度をしていると、長老とおぼ

しきおじいさんが現れ、「あなたも千円を出してほしい。」と言われました。「なんで！」とげげんな顔をしていたのでしょう。おじいさんが指さす向こうに、ほうきと塵取りをもってテキパキと波止場の掃除をしている明らかに知的障害があるとわかる二人の青年の姿がありました。おじいさんは、「な。大したお金ではないが、それでも、土曜日、日曜日ともなれば、釣り人もたくさん来るから、多いときには、月に10万円くらいは渡せるときもあるからな。紀州釣りは波止も汚れるし、針のついたテグスは海鳥にも危険だしな」と語ったそうです。

「起業」の原点はここにあるような気がします。汚れている波止場（地域の課題）と働けていない知的障害のある人を結びつけて「地域の課題」を解決するというおじいさんの卓越したアイデアと行動力です。しかも、無償ではなく、有償でそれを行うということにあります。経済の活性化には競争原理が求められるのですが、新しい働き方として、コミュニティ・ビジネスの視点に立った、「協同労働」「ワーカーズ・コレクティブ」という、「人間らしく働ける場」の創造に向けて地域力を結集する必要がありそうです。

地域が抱える問題を、地域住民自らが参画し、行政やさまざまな機関と連携を取りながら、地域の問題を解決し、しかも、地域の雇用を創出する考えをコミュニティ・ビジネスと言います。地域や社会の課題解決を目的とし、主体的な労働をつくりだすことによって、自らの生活の質をも高める働き方です。働く人たち自らが出資し主体的に立ち上げ事業を始めるため、その結果も当然責任が生じますが、人間の尊厳を大切に、また誰もが自由・公正・安全で人間らしい働き方を追求できる可能性があります。

（城 貴志）

## ■お■わ■り■に■

「人はある一定の年齢になったら働く」というあたりまえの生活、そんな社会の実現に向けて、はたらくことへの支援に関する情報提供を目指し、プロジェクトを立ち上げたのは、昨年。就労移行を考えている事業所、そこで働く若い職員さん達に、ふと手にしてもらえるようなもの・ジョブコーチの養成研修で活用できるもの。そんなテキストを全国へ届けよう！ というのが、プロジェクト立ち上げにあたっての想いでした。支援の現場、その第一線でご活躍されている皆様が、メンバーとしてプロジェクトにご参加くださることになり、会合の際には、遠く広島県の小さな小さな黒瀬の町にお集まりいただきました。就労に対する熱い意見が多く交わされ、非常に有意義な時間となりました。

今回の私たちの取り組みは、2006年度 厚生労働省 障害者保健福祉推進事業の国庫補助事業であり、実施期間も限られておりましたので、メンバーの皆様にもご無理をお願いしてのスタートでした。また、短期間での執筆作業となりました。しかし、大変内容の濃いものを執筆していただきました。

本書の特徴は、原理・原則をはじめ職業指導の方法、適職への誘い、など、就労支援に関する基礎を押さえた内容であることです。障害のある方の「就労」の支援に関して、先進的な取り組みをされている皆様にご執筆いただくとともに、問いかけ (Question) に対して、回答や考え方を示していく (Answer) という方式でまとめております。本書を手にとってくださる皆様に伝わりやすいように、という点を重視しました。

また、本書の発行にあたり、多くの皆様のご協力がありました。厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長 蒲原基道様、厚生労働省高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課長 土屋喜久様、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課長 瀧本寛様に、働くことの意義についてご寄稿いただきました。

編集・製本に際しては、Sプランニング・鈴木伸佳様が、私たちのお願いの数々をお聞き届けくださいました。

そして、本プロジェクト立ち上げのきっかけを私たちに与えてくださり、お力添えいただきました広島国際大学・関宏之先生をはじめ、不慣れな私たちに全面的にご協力いただきましたプロジェクトメンバーの皆様に、事務局一同、お礼申し上げます。

本書が、就労支援員や職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成等に役立つとともに、障害のある方の「はたらく」ことを応援するための一助となることを願っています。

今後もこのようなテキストを提案し、黒瀬から発信していきます。

2007年3月吉日

プロジェクト事務局：  
特定非営利活動法人ソレイユ  
理事長 平田 孝嗣

**執筆者** 奥西 利江 ● ひまわりデイセンター 「ふっくりあ」  
小倉 広文 ● 就業・生活支援センター レント  
酒井 京子 ● 大阪市職業リハビリテーションセンター  
城 貴志 ● 滋賀県社会就労事業振興センター  
關 宏之 ● 広島国際大学医療福祉学部  
高井 敏子 ● 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会  
武田 牧子 ● 社会福祉法人 桑友  
東馬場良文 ● 全国社会就労センター協議会 調査・研究・研修委員会  
古川 直樹 ● 兵庫県立総合リハビリテーションセンター  
坊岡 正之 ● 広島国際大学医療福祉学部  
本田 隆光 ● 障害者総合生活支援センターふくいん  
前野 哲哉 ● 大阪市障害者就業・生活支援センター

**アドバイザー** 照井 直樹 ● 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

**執筆協力者** 高橋 慎治 ● 広島国際大学医療福祉学部

**編集協力者** 中川 芳美 ● 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会  
岡崎 美穂 ● 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会  
苅田 義樹 ● 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会  
西川 善美 ● 社会福祉法人 加古川はぐるま福祉会

## 「はたらく・働き続ける」をあたりまえに

「とまどい」や「ためらい」をのりこえるために

---

2007年3月31日 発行

**発行** 特定非営利活動法人「ソレイユ」  
〒739-2624 広島県東広島市黒瀬町菅田589番地5  
Tel/Fax 0823(81)0283 E-mail soleil@w4.dion.ne.jp  
**企画・編集** 特定非営利活動法人「ソレイユ」と12人の支援者

本書は、2006年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業の補助を受けて発行されました。

---