

平成 20 年度 障害者保健福祉推進事業

**障害者就業・生活支援センター事業の
効果的運営のあり方に関する調査研究**

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

はじめに

今日、国の福祉施策や雇用施策における障害者の雇用促進は、極めて重要な位置づけがされています。障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という）事業も、国の「成長力底上げ戦略」の中に位置づけられました。この流れを受け、平成23年度までに各都道府県すべての障害保健福祉圏域に設置されることになっています。

確かに、センター事業がすべての圏域に設置されること、また福祉と雇用の両サイドからの連携が重要として「就業面と生活面の一体的な相談・支援」の括りも大事なことです。しかし、事業のあり方については、事業法人、あるいは地方自治体の障害福祉計画、地域自立支援協議会に託されています。各地域でセンターが増えていく状況において、その機能と役割、就労支援サービス等のあり方に地域格差が懸念されます。

この課題を払拭するため全国就業支援ネットワークは、平成20年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業を受託して、「障害者就業・生活支援センターの効果的運営あり方」をテーマに調査研究を実施してきました。すでに会員の中には地域特性を生かし、すぐれた機能と役割を確立して、効果的な運営で成果を上げているセンターが数多くあります。これらの先進地域の好事例やノウハウは、設置後間もないセンター、あるいはこれから設置されるセンターの参考にして頂くことも目的にしています。

これまで当ネットワークの定例研修・研究会において、各地域での先駆的な実践による多くの好事例が報告されています。この好事例はノウハウとして蓄積され、同時に各地域の特色あるネットワーク構築、地域づくりに生かされています。先進地域のセンターが大事にしていることを次の5つに集約してみました。1つめは、法人独自の事業ではなく、地域の社会資源という視点を大事にしています。2つめは、福祉、教育から労働につなぐ連携の拠点、つまり就労支援ネットワークの中核を担っています。3つめは、就業にかかるケアマネジメント機能を確立して、就業面と生活面の一体的なチーム支援のしくみを構築しています。加えて、ケアからセルフへ、フォーマルからインフォーマルへの移行を容易にする地域資源のコーディネート役割も重要としています。4つめは、雇用管理にかかる企業支援、様々な要因による離職者の再チャレンジ支援の環境を形成しています。5つめは、地域の福祉施設等に対して、就労支援スキルやノウハウ等の情報提供、研修等の企画、運営に重要な役割を果たしています。

いずれも地域の歴史と文化を背景に、特色を生かしたコミュニティづくりへの参画によって役割を果たしています。まずは各センターが主体的に地域自立支援協議会に参画して、就労関係部会の中核を担うことを提案します。

今回の研究事業報告書は、①解決すべき課題の表面化、②企業との連携事例、③行政から期待すること④地域の実践事例を含めた内容になっています。①に関しては全国206ヶ所の就業・生活支援センターに調査協力を依頼し、128ヶ所のセンターからご協力をいただきました。年度末の多忙な時期にご協力をいただき、心から感謝申し上げます。会員の皆様には報告書に対するご意見、ご提案、あるいは好事例の情報等を寄せて頂くことをお願いします。

最後に、調査研究にあたっては、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部地域就労支援室室長補佐の大野克巳氏、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課専門官の前野哲哉氏、社団法人全国重度障害者多数雇用事業所協会副会長の應武善郎氏と加古川障害者就

業・生活支援センター所長の高井敏子氏、いわき障害者就業・生活支援センター本田隆光氏の専門委員と全国7ブロックから選出された委員の皆様のご協力を頂きました。そして報告書をまとめて頂いた事務局の皆様には感謝いたします。

全国就業支援ネットワーク 代表理事 崎濱 秀政

目次

はじめに

第1章 就業・生活支援センターの解決すべき課題について I	4
就業・生活支援センターの解決すべき課題について II	9

第2章 全重協会員企業と就業・生活支援センター連携事例について ～企業が求める就業・生活支援センターのあり方について～	14
事例1 株式会社大場製作所の事例	14
事例2 株式会社ダイキンサンライズ摂津の事例	16

第3章 障害者就業・生活支援センターに期待すること	19
I 障害者就業・生活支援センターに対する今後の期待	19
II 地域の生活支援の支える機能 (生活支援ワーカーの役割における基本的認識とは)	23

第4章 各ブロックにおける取組み	30
事例報告① 「就職がゴールではない」～地域で作るセーフティネット～	30
事例報告② 地域連携を軸に地域で支える仕組みづくり	35
事例報告③ 長野県における障害者就業・生活支援センターの取組みの一例	38
事例報告④ 社会支援の少ない地域の就労支援ネットワークづくりについて	43
事例報告⑤ ネットワークの構築 ～再構築へ～	49
事例報告⑥ 企業・経済団体とのネットワークづくり ～障害者雇用情報誌『レインボー』の経緯と効果について～	54
事例報告⑦ ナカポツセンターと市単事業を組み合わせた就労支援の仕組みのメリット	59

第5章 就業にかかる生活領域の各種要因についての調査報告について	67
----------------------------------	----

おわりに (まとめ)	104
------------	-----

第1章 就業・生活支援センターの解決すべき課題について I

はじめに

アメリカ発の金融危機はあっという間に世界的経済不況へと拡がり、日増しに雇用環境の悪化は深刻さを増しています。障害のある方の就業面と生活面を一体的に支援する「障害者就業・生活支援センター」にも深刻な相談や支援が急増しています。

障害者就業・生活支援センターの前進「あっせん型の雇用支援センター」は平成10年我が国ではじめて身体、知的、精神の3障害を対象に就労支援を開始しました。自らは訓練室を持たないため、地域の社会資源や既存の福祉施設等を有機的、重層的に活用しながら相談支援に始まり、職業評価、職場開拓、職場実習支援、就職支援、職場定着支援等、とぎれのない就業支援と再チャレンジ支援を実現し、福祉、教育、労働の狭間を埋める役割を担ってきました。

その後、様々な試行的取り組みを経て、平成14年5月「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により就業面と生活面を一体的に支援する障害者就業・生活支援センターが誕生しました。

そして、今、障害者就業・生活支援センターは国の「成長力底上げ戦略」の重点政策の一つとして掲げられており、全保健福祉圏域に設置することを目標にしています。財政がひっ迫する中であっても事業実績が高く評価されて、ここ数年急激に増設され、平成21年度中に265カ所設置される予定です。

しかし、増え続ける障害者就業・生活支援センターは量的充足を求められているだけでなく、質の高い支援力とコーディネート機能が求められています。

私たちは、個々の地域特性を活かしながら事業展開をする事となりますが、障害者就業・生活支援センターは広く地域のためのセンターであるという強い使命感を持って教育、福祉、労働を繋ぐためにどんな役割と機能を果たしてきたのか、また果たすべきかを再確認すると共に、自らの業務評価を行い、激変する新しい時代の中であって即応できるような活動を続けていきたいと願っています。

1. 機能と役割

福祉施策の通勤寮と、労働施策の「あっせん型雇用支援センター」双方の支援機能を発展拡大した事業は、厚生労働省統合時の象徴的施策として「障害者就業・生活支援センター」が誕生しました。運営にあたり、私たちが常に大切にしてきたことは、受託した法人内の事業ではなく、地域の就業・生活支援を必要とする多くの人達と、雇用企業等を支援するための社会資源としての位置づけです。次に働くために、働き続けるために、本人のニーズに合わせて就業面と生活面を一体的に支援するためのケアマネジメント機能とコーディネート力です。そのためには相談支援と的確な職業評価をするための専門性と各種制度や地域の社会資源を熟知し、関係機関と連携しながら顔の見える地域でネットワークの構築を図り、その中核的な役割を担ってきました。

これまで多くの障害者就業・生活支援センターでは相談支援、職業評価、職場開拓、職場実習支援、就職支援、職場定着するための就業・生活支援や余暇支援、そして再チャレ

ンジ支援など終結のない支援活動ががむしゃらに実践してきました。気がつけば支援対象者が増加するばかりで身動きがとれない状況です。しかし、どの支援活動も私たちにとって大切な役割であり、手を抜く事は出来ませんでした。このような活動の中でハローワークや雇用企業、経営者団体、労働組合、障害者職業センター、相談支援事業所、障害福祉サービス事業所、発達障害者支援センター、福祉行政、保健医療機関、教育機関、警察、弁護士、司法書士、社会保険労務士、消費者センター、社会福祉協議会、地域住民など、セーフティネットのための繋がりをつくり、個々のニーズに応じたオーダーメイドの支援活動を展開してきました。

特に福祉、教育、労働の連携という部分では、特別支援学校やその他教育機関（普通高校や専門学校など）と、在学中から進路相談や職業相談に参画、職業評価の場の提供、個別の教育支援計画並びに個別の移行支援計画と就職支援をチームで支え、卒業後は職場定着支援を担うという仕組みづくりもしてきました。

企業支援では個々の支援内容は異なりますが、職場内でのジョブコーチ支援や職業生活を支えるための就業生活支援等、企業が抱える課題や要望は様々ですが即対応できるような体制づくりにも努めてきました。

福祉施設においても個別支援計画を基に就労移行支援計画作成に参画し同様の活動を実施し、就職後の職業生活全般に亘る定着支援ととぎれのない支援システムを構築し、必要に応じて再チャレンジ支援もしてきました。

また、気力や体力の低下や病気、高齢等により職業生活の終了時期は様々ですが、本人が本人らしく懸命に働いた職業生活に誇りを持てるようなハッピーリタイヤ支援を行い、その後は地域で豊かに暮らすために障害福祉サービスへの移行支援にも関わってきました。

ところで就業生活支援をする中で役割分担とチーム支援という言葉をよく耳にします。ここで確認しておきたいことは各機関の連携と役割分担とは、各機関が自らの得意分野だけを支援するということではありません。何よりも大切なことはチーム支援のメンバーが情報の共有を図り見通しをもって、得意分野の支援を確実に行うことです。役割分担の勘違いは重大な失敗につながりかねません。そうならないためにも障害者就業・生活支援センターは的確なコーディネート機能を発揮しなければなりません。

2. 様々な課題

全国就業支援ネットワークでは全国の「障害者就業・生活支援センター」が地域のためのセンターとしてよりよい事業を行い健全な事業運営をするために毎年意見集約をさせていただき、要望事項としてまとめ、厚生労働省と話し合いの場を持ってきました。

解決すべき課題はたくさんありますが大きくわけて3点です。

まず1つめは財政基盤が非常に脆弱であること。殆どの経費は支援担当者の人件費であるにも関わらず人を雇用するために必要な基本的経費が事業の対象経費として認められていない事です。そのため運営費は火の車状態であるにもかかわらず、事業終了後は委託費の一部を国庫へ返還しなければならないという矛盾です。わずかな財源を有意義に使うためにも簡素で柔軟な使い方が出来るようにしていただきたいです。

2つめは事務量が煩雑で膨大であるということ。就業面と生活面の一体的支援であるにも関わらず2会計（公益事業会計と社会福祉事業会計）2事業（雇用安定等事業と生活支

援等事業)として報告が求められています。しかし、いくつかの都道府県では雇用安定等事業の年間実績報告書と同様の報告書様式が生活支援等事業でも活用されており、事務量の軽減が図られています。

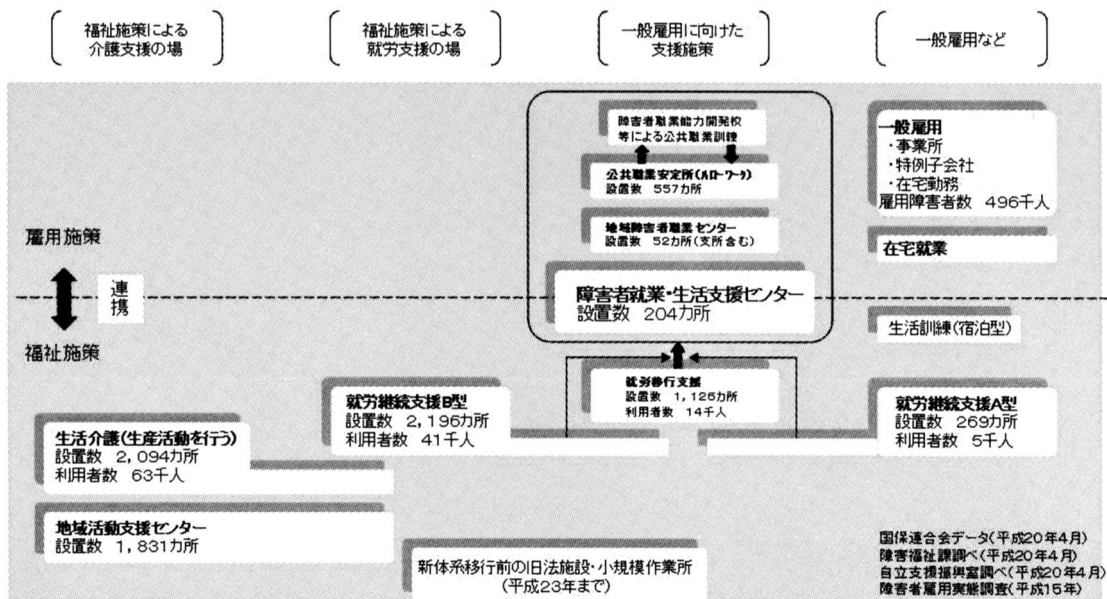
3つめは障害者就業・生活支援センター事業の仕組みです。就業面と生活面の一体的事業である事を厚生労働省各部署で協議確認されたはずの事業にもかかわらず、生活支援等事業は位置づけが漠然としている事です。21年度より、単独事業化されるようですが、就業面と生活面を一体的に支援する担当職員であるにも関わらず、生活支援担当者には適切な研修の機会がありません。また就業支援担当者の研修にも参加することができません。

今回この調査研究事業を執筆するにあたり、改めて過去の運営マニュアルや資料等を読みました。この事業の特徴は障害のある方が働き続けるためにケアマネジメント機能により地域の社会資源も含めコーディネートしながら「就業面」と「生活面」の一体的支援を行うことです。実際の活動の中では働きたい、働き続けたいと望む人を支える場合、ここまです就業支援でここまです生活支援であると切り離して支援することは出来ません。

しかし、確かに財源は「雇用安定等事業費」と「生活支援等事業費」と分かれています。一事業一会計という一本化への改善は毎年強く求めています、現状では困難であることを認めざるを得ません。ここは割り切って考える他ありません。

昨年、厚生労働省から提供された図1(就労関連施策の全体像)では、福祉施策と労働施策の両者にまたがる唯一の事業であると示されています。現場の支援においては就業に伴う生活支援は一体的支援であり切り離す事は出来ないものであると解釈して活動していることを労働行政も福祉行政も再度認識していただきたいと思います。

就労関連施策の全体像



3. 就業に伴う生活支援について

「働きたい、働き続けたい」と望む人たちと、雇用する企業を支援するために地域を耕し、日々の活動の中から人と人が繋がり、顔の見える地域でネットワークの構築に努めてきました。その原点は、目の前にいるこの人が「望む生き方、望む働き方」をどう実現するかと言うことです。働くための支援は勿論必要ですが、働き続けるためには暮らしの安定が何よりも大切です。

電話相談、来所による相談などいろいろですが、まずはしっかりと向きあい本人を知るための相談支援が重要です。

暮らしのスタイルは、自宅で家族と暮らす人、グループホームや福祉ホーム等で仲間と暮らす人、一人暮らしなど様々です。入所施設（成人・児童施設等）からの移行支援では、暮らす場と働く場の移行が同時進行する場合があります。まずは生活の場を確保し、段階的にグループホームや一人暮らし等への移行支援が必要です。また同時に働く場を移行する場合は、安心して、安全に安定的に移行するため、本人にとって一番適切な制度の活用に関心を持っています。長期職場適応訓練などの実習制度を活用しながら時間をかけオーダーメイドのチーム支援をコーディネートしなければなりません。

また、家族の他界や支援力の欠如や虐待、そして結婚生活や子育て支援に加えて、親や兄弟姉妹など家族全体の支援が必要な場合や、緊急性を要する場合がありますが、個々の状況に合わせてインフォーマルな社会資源の開発にも努め、ケアマネジメント手法を活かしながら顔の見える地域のネットワークに支えられなんとか支援してきました。

ともすれば登録者数や就職件数で私たちは業務評価をされがちですが、就職はあくまでも雇用の始まりです。何よりも大切なことは本人が本人らしく輝いて働き続けられることです。しかし、就職は孤独の始まりとも言われます。また「就職」＝「職業自立」と理解されがちです。経済的に豊かになることで生活が派手になったり様々な誘惑もある事から、世間で日常的に発生する事件や事故は障害のある人にとっても他人ごとではありません。

このような危機を回避するためにも、個々の状況に合わせて、住まいを探すことや清掃管理、金銭管理、財産管理、権利擁護のため成年後見制度の活用、各種福祉サービスや生活保護そして障害基礎年金の手続きの援助、食生活の助言、通院の同伴や服薬管理、身だしなみの助言、家族との関係調整や子育て支援、性教育、防災教育、消費者金融の被害に遭わないための支援などを、相談支援事業所コーディネーターをはじめ各種行政機関、消費者センター、警察、弁護士、社会保険労務士、行政書士、居宅介護サービス事業者、医療機関、訪問看護ステーション、社会福祉協議会、民生委員そして地域住民の見守りも含めた就業に伴う生活支援をチームで行い、その中核的役割を担っています。

しかし、実際には魔法のカードに手を出し、多重債務者になり、自己破産することも、またパチンコやギャンブルにのめり込んだり、携帯電話の様々な有料サイトに嵌り、多額の請求書が届き驚くことも度々あります。時には犯罪に手を染めるなど就業に伴う生活支援は奥深く深刻な問題がたくさん潜んでいます。また昨今のように世界的な経済不況により、雇用確保が困難になるなど就業面でも常に不安定な雇用条件で働いているためセーフティネットとなりうる支援が必要です。

このように、障害がある人たちが働くこと、働き続けるためには就職前、就職時、そして就職後の長い期間に渡り就業面と生活面の一体的支援が必要です。暮らしの安心と安定

が担保されてはじめてよい働きに繋がります。今後も支援の密度は異なりますが、終結のない何らかの支援が必要です。

障害者就業・生活支援センターには標準的職員配置として就業支援担当者(2名)と生活支援担当者(1名)が配置されています。限られたわずかな職員数で多岐に亘る業務をこなすためには担当者別に業務を切り離すことは非効率的で困難です。互いに融合し必要な支援をしています。

最後に

障害者自立支援法が施行され、3年が経過しようとしています。改正の柱はなんと言っても「福祉施設から一般就労へ」を打ち出し、その象徴的な事業として2年間という有期限で就職を目指して職業訓練をする「就労移行支援事業」の誕生です。平成20年4月現在1,126カ所が設置され、就職移行率は14.4パーセント(単独型のみ)と報告されています。

昨今、この事業と障害者就業・生活支援センター事業との業務の棲み分けが問題視されています。障害者就業・生活支援センターが誕生して7年が経過しました。障害のある人たちが働くための諸制度は充実し、その役割と機能が時間の経過と共に変化していくことは当然です。しかし、上記の就職移行率からも推察されるように障害福祉サービス事業所の中には就労支援の実績もノウハウも持たずに就労移行支援事業を開始した事業所も沢山あります。私たちはこれらの事業所も含め、地域の就労支援力底上げのための研修会の開催や啓発のための諸事業を実施するなどの人材育成を図りながら共に成長することが、今、障害者就業・生活支援センターに求められています。

前年度の報告書でも記したように「ハローワーク」「就労移行支援事業」「障害者就業・生活支援センター」この3つの機関がタッグを組めば最強の就労支援体制であり、身近なミニ職業センター機能となる要素を兼ね備えています。しかし全ての地域にこのような社会資源があるわけではありません。

私たちは当面、(2の機能と役割)で述べたように地域の特性を活かし、これまでどおりの活動をしながら、限りある職員を有効に活かして、オーダーメイドの就業面と生活面の一体的支援をするためのコーディネート力を一層高めていきたいと思えます。

また、近年、やっと支援の目が向けられるようになった精神障害の方や発達障害の方、高次脳機能障害の方、そして障害者手帳を持っていない方等の支援要請にも応えなければなりません。しかし、これまでの支援ノウハウでは対応できないケースもあり、職員のより一層の専門性を高める努力と医療分野や専門機関にもチーム支援に参画いただけるようなシステム作りが必要です。

障害のある方の働きたい、働き続けたいを実現し、継続維持するためには既存のネットワークで解決できるものと、まだまだ社会資源としての充実させなければならない機能があります。一人一人のオーダーメイドの就業生活支援を通して見えてきた課題を地域自立支援協議会に提案し、障害のある方が地域の中で普通に働き暮らすための地域づくりのため一層の努力をしていきたいと思っています。

(加古川障害者就業・生活支援センター 所長 高井 敏子)

就業・生活支援センターの解決すべき課題について II

はじめに

先の「就業・生活支援センターの解決すべき課題 I」（高井敏子氏）についての指摘を受けてさらに考えていきたいと思えます。そのためには、就業・生活支援センターは障害者自立支援法で新しく取り上げられた事業等との棲み分けをどうしていくのかということが、大きな視点としてあると思えます。いままでそれぞれの地域で自ら構築してきた就業・生活支援センターの取り組みをさらに時代にマッチしたものにどのように変化をしていけばよいのかということを考えていく時期だと思えます。そのことを見ていくことによって解決すべき課題の取り組みが見えるようになるかもしれないと思いいくつかの連携軸等について述べていきます。

1. 就労移行支援事業所との連携について

新しく創設された就労移行支援事業所は1, 300カ所を越す勢いで立ち上がりました。しかし、純粹に「働きたい」という願いの実現のために取り組んでいるところはどのくらいあるのでしょうか。2年のサービス提供をして就職者がいないという事業所も沢山あると聞いております。何よりも「働きたい」という願いの実現のためにある移行支援事業でサービス管理責任者による個別支援計画が、就業・生活支援センターの支援とどのように連動していくものなのでしょうか。ある人は、就労移行支援事業所があれば就業・生活支援センターの役割はないのではと考えがちです。特に長く就労支援に取り組んできた方たちが思われるようです。

しかし、特別支援学校が卒業生を長く支援し続けていけないと同じように移行支援事業所がかかわり続けていけるはずがありません。相互の役割をはっきりとして連携を図っていかねばなりません。いろいろな組織が一人の人を支え合えるようなシステム作りをするには、就業・生活支援センターがキーセンターとなっていけるような信頼関係を地域に構築していかなければなりません。職場開拓から始まる企業との関係もそれぞれが単独で動いていくのでは地域の資源を共有できないばかりか企業にとって分かりにくいものになってしまいがちです。窓口は一つであることがとっても必要なことです。どこかが上になるかということだけでなく障害のある人の就労支援を協働ですということ常を常に念頭に置いていないといけません。また、どの移行支援事業所がいいのかの選択の場面でも就業・生活支援センターの役割があります。訓練する場の選択も本人主体ということで自己決定権を尊重するということです。

2. 相談支援事業所との連携について

元来、就業・生活支援センターの生活支援部門は、知的障害者の生活支援事業として通勤寮に併設されて次のように行われてきたものです。業務内容としては、「生活支援ワーカーが支援対象障害者の家庭等や職場を訪問すること等により、支援対象障害者の生活上の相談等に応ずるなど就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活に必要な支援を行うも

のとする」として4つの活動視点が示されています。

- (1) 本人の生活上の相談、本人の職業生活に関する相談、職場からの本人に関する相談等の相談活動
- (2) 金銭、衣食住に関すること（特に栄養バランスの助言）、余暇活動、健康等の日常生活上の配慮
- (3) 近隣との人間関係及び親等との関係の調整などの日常的支援活動のほか、緊急時の対応等の支援活動
- (4) その他支援対象障害者が地域で生活する際に必要な支援活動

以上。支援ワーカーは、ホームヘルプの家事援助やガイドヘルプ、就労移行支援事業所などの訓練機関、成年後見制度の活用などの何の資源もない時代から一人ひとりのニーズに対応して個別支援を実施してきました。ボランティアを駆使したり、あるいは自ら動き回ったり、ない資源を開発したりと、ケアマネジメントという手法が紹介される前から一人ひとりのニーズに添った支援のあり方を模索してきた歴史があります。

この動きは現在の相談支援事業所の仕事と何らかわらないのではないかと思われがちです。しかし根本的に違いがあると思います。就労の現場から家庭まできめ細かい対応を要求されるのが生活支援ワーカーです。「働き続ける」ためのあらゆる生活支援のためにネットワークを構築してコーディネートすることが支援ワーカーには求められます。それに対して一人一人のニーズに合わせてサービスを調整していくのがケアマネジャーです。相談支援専門員では、就労継続の支援に焦点を当てたマネジメントははっきり言って出来ないと思うし、そこまでやってはいけないとも思います。そういう意味で相談支援事業所と就業・生活支援センターとの役割を明確にしなければなりません。お互いが競い合うのではなく協働作業が自ずと求められてくるということです。生活支援ワーカーはケアマネジメントの場面においても重要なキーパーソンとして存在し、かつコーディネート機能も合わせ持つということになります。

3. 特別支援学校との連携について

特別支援学校との関係もいろいろな工夫をしてきました。多くのセンターが在学中から関わりを持って卒業後の安定した支援のあり方を模索してきております。学校教育の側でも個別教育支援計画を策定するようになり、より福祉側との連携をしていかなければならないようになってきました。特に、移行支援計画に基づくケア会議を必ず開催するようになってきております。このようにもはや教育の現場だけでは就労支援を行えない状況になってきました。在学中の早い時期から卒業後の進路決定に相談支援事業所と一緒に個別のニーズに対応していく機能が求められております。ここでも特別支援学校、相談支援事業所との協働のあり方が問題となってきます。この場面でも、就業・生活支援センターが就労場面を中心としたコーディネート機能をセンターが発揮することが求められます。

4. 地域自立支援協議会での役割

就業・生活支援センターとして、地域で「働くこと・働き続けること」を支えるシステ

ム作りのために、今回の障害者自立支援法の中でもっとも注目しなければならない、また積極的に参加しなければならないものとして、市町村や保健福祉圏域単位で設置することになる地域自立支援協議会があります。この機能がうまく効果を果たす市町村と、そうでない市町村とでは地域格差が大きく開いてしまうおそれもあります。

「働く」ということに関しては、地域自立支援協議会の下部組織として、就労支援専門部会が設置されることとなります。そこには、就業・生活支援センターも当然ですが、市町村の障害福祉担当部課、ハローワーク、就業移行支援事業所、特別支援学校、就労継続事業所、商工会議所等の経済団体などが一同に参加してその地域の障害者雇用の推進を図ることになっています。具体的には、就労希望者一人ひとりの状況把握を行い、いかに就労に結びつけていけるのかを検討することになってきます。そのために個別支援計画は、何度も見直されていきます。一人ひとりのニーズに応じて本人の自己決定を大切にする個別支援計画づくりが求められます。

これまではともすると一つの事業所が抱え込んで答えを出そうとしてきました。しかし、一つの事業所の限界は明らかです。障害を持っていても地域で生きるということは地域の様々な資源を活用して行くということです。それぞれの弱さを補い合ってネットワーク化することで「働きたい」という願いを具現化する力になってきます。

さらに、一人のニーズを大切にしていくことで地域の就労支援に関するノウハウを共有化し、企業も含めた街づくりの一つとして障害者雇用の推進していくことができるようになっていきます。従って、一つの事業所だけが、がんばるのではなくネットワークの中でお互いの役割を担って効果を上げていくこととなります。この積み重ねによって、地域が変わっていくことになり地域毎の特色ある障害者計画ができあがっていくこととなります。自分の地域には、なにもないからだめだとあきらめることなく、この地域自立支援協議会の機能がしっかり実効性のあるものになっていくために就業・生活支援センターの果たす役割は計り知れないものがあります。

5. 障害者権利条約から「働く権利」を再確認

2007年12月に国連で採択された「障害者の権利に関する条約」は、我が国もこの条約を締結し、批准する準備として国内法の見直しをしなければならないことになりました。この条約は、障害者の権利をあらゆる場面で言っているわけですが、働くという面に関しては、大いに現行法の見直しが図られることになりそうです。

また、アメリカのADAがそうであるように、差別禁止法として機能する法整備が必要になってきます。

その概要を「わかりやすい障害者の権利条約」(育成会版)を通してみていきます。権利条約第27条の仕事の部分には、「1. 私たちには、働く権利があります。2. 私たちには、いろいろな人と一緒に働く権利があります。3. 私たちには、命令されてではなく、自分で自由に仕事を選ぶ権利があります。4. 私たちには、自分が働きやすい場所で働く権利があります。5. 私たちには、働くことで、生活できるだけの給料をもらう権利があります。」とあります。働くこと、そしてあたりまえに一般の人と一緒に働くこと、自分で仕事を選ぶこと、働きやすい場所で働き、生活できるための給料をもらうことの権利があるということから、支援する側としてはともすると働きたい人で働ける人だけが働けばいいと

というようなこれまでの発想ではいけないのではないかと思います。うまく働けなくても、それは本人の側の問題だけではなく、むしろ国や、地方公共団体も含めて支援する側の責任問題が大いにクローズアップされてくることになります。

とくに、合理的配慮という項目があつて、障害者が障害を持たない者と同じように権利を使うことができるようにするための必要な適当な配慮をしなければならないということを求められてきます。

これまでは、本人の側からの「働きたい」を実現する支援をどうするのかという考えでありましたが、「働くことは権利としてあなたにはある」ということから始めなければいけないということだと思います。障害があろうがなかろうが権利としての労働権を保障するという視点が求められます。わたしたちは、「働きたい」を支援しながら一人一人の権利を擁護する仕事をしているということです。就業・生活支援センターとしてもこの権利性をきちんと認識し、誰のための支援かという仕事をする上での「立つ位置」を明確にしていかなければなりません。私たちは常に本人支援であるというこのことに「ぶれ」があつてはいけないと思うのです。

まとめ

このように就業・生活支援センターは、障害者自立支援法と権利条約という2つの面から取り組むべき課題又は、視点が考えられると思います。そのためにはとりもなおさず、障害のある人一人ひとりの安定的かつ継続的な就業支援をしていくこと、さらに離職後も再就職を目指していくための生活を支えていくという支援特性から一人ひとりの個別生活ニーズに対応し一機関で抱え込むことなく以下の視点で関係機関との連携を図っていかなければならないのではないのでしょうか。

- 1) 利用者中心のケアマネジメント手法を最大限活用し、相談支援事業者の相談支援専門員、福祉サービス事業所のサービス管理責任者、訪問介護事業所のサービス提供責任者等関係機関との個別支援会議を本人参加のもと開催することにより就業生活安定のために支援する役割の一翼を担うこと。
- 2) 特別支援学校等在学中の者についても学校が作成する個別移行支援計画に基づいて卒業後の就労生活の安定について特別支援学校等や相談支援事業所等との連携を図ること。
- 3) 権利擁護の視点から財産管理する地域資源や成年後見制度などを積極的に活用すること。また、企業との関係でも合理的配慮を常に念頭に置いて本人の権利を擁護する立場で調整していくこと。
- 4) 豊かな職業生活ができるように当事者活動支援や余暇支援についてボランティアの育成を図りながら地域資源を開発活用していくこと。
- 5) 本人及び家族やグループホーム提供事業所などが安心して就業生活を支え続けるために関係機関との調整を積極的に図ること

以上5つの視点を提案しましたが、これ以外にももっと大切な視点があると思います。が、とにかくこのような視点で考えてみると、第一に当然ながら就業・生活支援センターは委託された法人のためにあるのではなく、地域の大切な支援機関としてあるためには

中立性と公平性を保っていくことが改めて求められています。第二にいくらネットワークが進んだからといっても、今後も産業がない・受け入れ企業がない・生活支援の資源がないなどといった、ない資源をどうするかということが眼前の大きな壁として常にあると思います。そこは、ソーシャルワークの醍醐味として社会資源の開発と創造性を大いに求められていると思います。単に就業・生活支援センターのみでがんばれと言うのでは決してありません。せっかくできたネットワークの中、特に障害者地域自立支援協議会という新しい武器を使ってみんなで知恵を出し合って新しい資源を構築していく勇氣を持っていかなければならないと思います。第三に、私たちのしている仕事は「働く権利」を保障するというあたりまえであるけれども非常に重要な役割を担っていると言うことを常に認識していなければならないということです。

そのためには、全国のどこにいても最低限の共通の認識と取り組みをベースにした上で地域の特性にあった就業・生活支援センターの役割が果たせるような指標と評価づくりをしていくことと、それを活用した更なる支援のレベルアップをしていくことが必要と思われまます。

(いわき障害者就業・生活支援センター 所長 本田 隆光)

第2章 全重協会員企業と就業・生活支援センター連携事例 ～企業が求める就業・生活支援センターのあり方について～

事例1. 株式会社大場製作所の事例

(1) 就業・生活支援センターを活用した雇用事例

当社では就業・生活支援センターを活用して雇用した社員が3名・訓練中1名がいる。

① 精神障害者の事例

支援者 県北地域福祉サービスセンター

障害者就業・生活支援センター「リンク」(宮城県大崎市)

当事者 精神障害者4名

雇用に至る経緯(当社は栗原市)

Aさん(統合失調症・34歳・女性)

高卒後、1年過ぎた頃に発病し約1年半の入院を経て、地元の小規模作業所に通っていた。社会適応訓練でB社に通っていたが、雇用出来ないと言われ、C社に移ったが短期間で能率が悪いために断られ、D社の漬物会社で社会適応訓練を受けていた。しかし、強迫症状だと思うが、漬物袋にシールを貼る作業のため手が荒れるという「こだわり」があり皮膚科通いと別の職場を探していた。リンクとの関わりはB社にいた頃からであるが、支援内容については不明であった。

社会適応訓練(以下「社適」という)3年の任期切れまで6ヶ月の時、保健所とリンクから相談を受け、当社にて再開した。能率は低いが6時間働ける体力があるため6時間からスタートし、7時間、8時間と2ヶ月単位でステップアップさせ、トライアル雇用を経て2007年4月雇用した。仕事は真面目であるが、作業能率は60%程度、強迫症状のため遅刻が多く、朝の打ち合わせには毎日のように遅刻する。軽い注意をすると、それが気になり悩む傾向がある。社員としての自覚が不十分のまま改善できない。

Bさん(統合失調症・35歳・女性)

32歳で発病し、4ヶ月入院後に実家に戻り、就職したいため小規模作業所に月3万円のバス代をかけ通所していた。通院時の帰りにリンクへ就労等の相談をしていた。2008年2月、作業所指導員と大崎市の担当保健師が本人同伴で「訓練から雇用をお願いしたい」と相談に来社した。しかし、社適や職場適応訓練など年度末で予算の枠がないため活用できなかった。私が理事長を務めるNPOの就労支援センターで4月から就労移行支援事業を開始するので通所することで合意した。5月から通所したが乗用車で片道1時間30分かかり、冬は積雪で通えないため職場実習に出る7月、当社に近い栗原市築館のアパートに引越し就職を目ざした。職場実習での仕事の内容はハーネスの導通検査で難易度の高いものだが、習熟が早く、スピード、体力、意欲が高いため9月からトライアル雇用、12月に雇用となった。これまで20数名の精神障害者を受け入れてきたが、最短の雇用で健常者レベルの能率で働けるタイプと感じる。(2008年10月NHK教育TV福祉ネットワーク「しくみをつくる」に出演した。)

Cさん（統合失調症・31歳・男性）

就労経験のなかったケースで、リンクと大崎保健所からの依頼で社会適応訓練2時間からスタートした。動作が緩慢で最初は立っての作業が苦痛だったようで腰痛を訴えていたが、時間と共に慣れてきた。隔月開催のケア会議にはリンク・大崎保健所・大崎市役所担当保健師が関わり、6時間までステップアップするのに1年半も要した。本人は「疲れるから」「自信がない」が口癖になって消極的傾向のため、後押ししながら7時間就労まで辿りついた。仕事の内容は自動車のハーネス検査の中間作業（単純業務）であったが、自動車業界の不況の影響を受け仕事がゼロになり、別の仕事で訓練していたが、仕事量全体が落ち込み会社は現在、週3日6時間稼働で見通しが悪いため人員削減は避けられない状況となっている。本人が同意すれば別会社に移す予定であるが、次の定期のケア会議の場で決める予定である。

別会社とは私が常務取締役（人事部長兼任）をしている食品加工会社であり、障害者多数雇用目的（現場の仕事は全て障害者にする予定）で設立した会社である。

Dさん（うつ病・43歳・男性）

社会適応訓練6ヶ月→職場適応訓練6ヶ月→雇用（8年前）内容は省略

AさんBさんCさんDさんに対する支援センターの関係

当社は栗原市、リンクは隣の大崎市に事務所があり離れている。栗原市には月1回の就業相談に来ているが、存在感が薄く感じる。また当社は20年前から社会適応訓練の協力事業所として活動しているが、栗原保健所や栗原市の担当保健師、ハローワークの担当者との連携が構築されているため、市内の社会資源に相談したほうが実践的で効果があると感じている。訓練中は定期的、雇用後は必要の都度「ケア会議」を実施しているが、リンクの発言が少なく存在感が弱いように感じる。当市は一つの福祉圏域であるが、リンクは隣の福祉圏域で関わりが薄いことと、両福祉圏域は面積が広いことためリンクとしては活動しにくい状況が要因と思う。雇用後のリンク独自の会社訪問は一度もない。

Cさん、Dさんが通院時に時々立ち寄る程度の関わりと感じている。

(2) 企業から支援者に要望すること。

- (1) 障害特性や経歴を詳しく説明してほしい。
- (2) 家族の就労理解を深めてほしい。
- (3) 就職はゴールではない。職場定着のための支援を企業任せにしないほしい。
- (4) きちんとした支援があれば精神障害者は働ける実態をもっと理解してほしい。
- (5) 支援者の資質の向上と当事者・企業への定期的な支援を忘れないほしい。

(3) 今後の課題

就業・生活支援センターの役割は理解しているが、出来るだけ早く全福祉圏域に設置してほしい。地方は社会資源も少なく都市部と比較すると大きな遅れを生じている状況であり、新体系への移管も進んでいない地域が多い。地方は働きたくとも交通手段が悪く、車を運転出来ない仕事にも買い物にも行けない状況がある。都市部とは違う施策も必要と感じる。また、知的障害を中心に行っているセンターが多く、精神障害の受け入れには消極

的である。三障害をきちんと受け入れできるよう支援者・支援機関の資質の向上も強化しなければいけないと感じる。そして、並行して各福祉圏域単位、顔の見える就労支援のためのネットワーク会議を定期開催すべきだと思う。

(株式会社 大場製作所 大場 俊孝)

事例2. 株式会社ダイキンサンライズ摂津の事例

(1) 就業生活支援センターを活用した雇用事例

支援者 茨木・摂津市障害者就業・生活支援センター

摂津市障害者職業能力開発センター

当事者 知的障害者女性 33歳

雇用に至る経緯

Sさんは33歳で知的障害(B1)があり、摂津市障害者職業能力開発センター(せつづくすのき)で1年間の職業訓練修了後平成19年4月に当社に入社した。

雇用後の支援

開発センターでの訓練期間中から当社で実習を行ったが、実習中の勤務態度はよかったが、入社してからやや欠勤が目立ちはじめた。そこで摂津市障害者職業能力開発センター、茨木・摂津就業生活支援センターが中心となって生活支援を行う施設も含めたサービス会議を開催することとした。

職業訓練校、就業・生活支援センターが中心になってメンバーを選定し、Sさんが平成15年から支援を受けていた相談支援事業所「ウィング」の相談支援員、職業訓練校の指導員、就業・生活支援センターの就労支援員、ヘルパーステーション、兄の担当ヘルパー代表、クリニック、当社の第2号職場適応援助者の工場長とした。ケース会議はほぼ半年毎に開催し、本人が参加することもある。この会議を通じて、企業もSさんが自立を目指して各機関からの支援を受けながら成長してきた様子を知ることができ、会社での指導に大変役立った。

Sさんは両親が既に亡くなっていたことから知的障害者の兄と2人暮らしで、もともと兄が相談事業を受けていたことから、平成15年、「就労が続かない」、「精神的にしんどい」などの相談を相談支援事業所「ウィング」に相談した。そのとき療育手帳の取得、授産施設の利用のアドバイス支援を受け、以後兄妹で生活面の支援を受けている。

2年間授産施設に通所後、摂津市障害者職業能力開発センターに入校した。

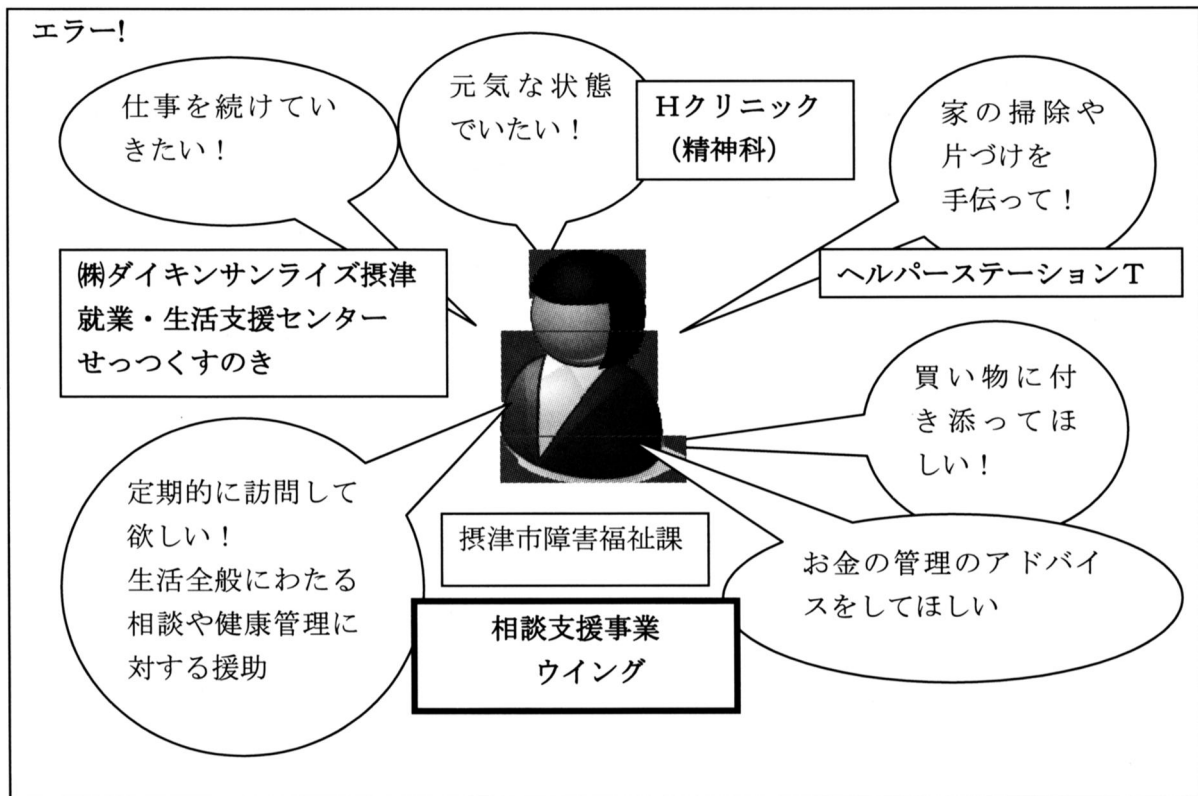
半年毎の担当者会議では、就労状況、生活状況、医療状況、サービス利用状況などをお互い報告し、役割を決めてSさんを支援している。

Sさんは安定した就労生活を経験したことがなく、社会人としての自覚が乏しく、働こうという意欲がやや欠けることが欠勤の原因となっていたが、会議を通じて関係者が一体となってSさんを力づけ、励ました結果、「高い給料が欲しい!」「働きたい!」という思いを強くし、まじめに働くことが評価に受けることを実感し、現在は安定した会社生活を送っている。

現在彼女は兄と離れて、一人暮らしを実際にしようとしており、自分でも努力して物件を探すなどしている。相談事業所「ウィング」では、そのための不動産業者の紹介などのほか、兄妹喧嘩、生活リズムの確立、体調管理、医療機関への仲介、テレビゲームの指導、

家のリフォーム、ねずみ駆除、余暇支援、調理・食材手配、おしゃれ、引越し業者の紹介など多岐にわたってSさんのニーズに合わせて支援し、地域で安定した生活を送れるようサポートしている。その結果Sさんは自分の力で生活ができるという夢が叶いそうだと、生き生きと働いている。

このように訓練施設、就業・生活支援センターが企業との窓口となり、地域での生活をサポートする体制を整えるということは就労を継続するうえで大変重要なことである。



(2) 企業から支援者に望むこと

① 支援者は企業のことをよく知る (実習開始までに)

イ 企業の経営理念・経営方針・障害者雇用に対する考え方、業務内容などの会社概要

ロ 障害者の雇用管理体制

職場定着推進員、第2号職場適応援助者、業務遂行援助者、障害者雇用推進者、

職場定着推進チーム、職業コンサルタントなどの配置状況

ハ ホームページ、事前訪問、知人に聞くなどして情報を収集

(厚生労働省、全重協ホームページなど)

② 支援者は自分の施設のことを企業によく説明する

イ 施設内の職業指導、生活支援、就業支援体制

ロ 施設外の協力機関

相談事業所、地域生活移行支援事業所、就業・生活支援センター、職業訓練施設、

職業センター、ハローワーク、保健所、医療機関など、

「ほとんどの企業の人には目の前のあなた一人がすべてを担当していると思っていますよ」

- ③ 支援者は支援する障害者のことを企業によく説明する
- イ 事前に施設内外の支援者から情報を集め整理しておく
障害特性、過去の仕事・作業、得意な作業、不得手な作業、生活習慣など
生活支援員、職業指導員、学校、家族、医療機関などから情報を収集
- ロ できる限り企業に情報を提供する
(株式会社ダイキンサンライズ摂津 應武 善郎)

第3章 障害者就業・生活支援センターに期待すること

I 障害者就業・生活支援センターに対する今後の期待

まえがき

就職を希望する障害者が安定した職業生活を維持するためには、就業支援だけでなく生活面・医療面での支援を含めたよりきめ細かな職業的自立支援策の充実、強化を図ることが重要です。障害者の雇用を進める上では、就職や職場適応などの就業面の支援ばかりでなく、生活習慣の形成や日常生活の管理などの生活支援も必要になります。

このため、平成14年の障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正においては就職や職場への定着が困難な障害者や就労経験のない障害者に対して身近な地域で就業面・生活面からの一体的な支援を受けられるよう「障害者就業・生活支援センター」（以下「センター」といいます。）による総合的な支援事業を行うこととなりました。

センターは福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、確実に評価が高まっているところです。支援対象障害者数は5年間で9.7倍に、支援対象障害者の就職件数も6.7倍となり1センター当たりの支援対象障害者の就職件数は平成14年度の19.2件から平成19年度は34.3件となるなど大きく伸びていることがわかります。

また、支援対象障害者のうち知的障害者の占める割合は67%から56%に12ポイント低下し、逆に精神障害者は14%から22%に8ポイント高まるなど支援対象となる障害の種類にも変化がみられますが、センターが求められる基本的な機能はあらゆる種類の障害者に対する均質な支援を行うことであり、事業開始当時とあまり変化はないように思われます。しかし、支援対象障害者、センター設置箇所数の増加等により知名度が向上し、地域におけるネットワークに重要な役割を求められるようになり、今後の期待が高まっており、関係者の努力により更なる質の向上が期待されています。

福祉から雇用へ一層の促進を図ることや障害者の一般雇用への意欲の高まり、企業におけるCSRの意識の高まり等を背景として、センターは平成14年度の36ヶ所以降順次、ヶ所数を増やし、平成20年度においては全国で206ヶ所が設置・運営され、障害者基本計画重点実施5か年計画においても、平成23年度までには全ての障害保健福祉圏域に設置することとなっています。このように質の向上だけでなく量の向上を図っていくことが重要と考えています。

	平成14年度	平成19年度
支援対象障害者数	3, 178人 (100%)	30, 943人 (100%)
知的障害者	2, 130人 (67%)	17, 359人 (56%)
精神障害者	499人 (14%)	6, 796人 (22%)
身体障害者	456人 (16%)	5, 488人 (18%)
就職者数	694件	4, 637件

1. センターに期待する基本的な役割について

(1) 関係機関との連携

障害者一人ひとりの希望に応じた就労を実現するため、雇用、福祉、教育等の各分野の関係機関が緊密な連携の下、就労支援を積極的に推進していく環境が整備されつつあります。教育・福祉から一般雇用への移行を希望する障害者や就職後の継続的な支援が必要とされる障害者が今後とも大きく増加することが見込まれる中で、障害者雇用施策においてもセンターの特徴を最大限活かしたネットワークの中心にありながら機動力をもって障害福祉施策、教育施策等とのそれぞれの機関の特徴を最大限に活かした連携による就労支援を実現することとしています。

(2) 支援対象障害者に対する相談支援

センターの役割として最も重要なものの一つに支援対象障害者に対する指導・助言があります。センターは障害者からの相談に応じ、障害者の職場での問題や日常生活上の問題に関し、把握した支援対象障害者に係る状況を十分踏まえ、解決策を提案するなどの指導・助言を行うこととなります。職業生活の維持には、障害者自身の生活習慣の形成や日常生活の自己管理などが必要であり、また、住宅の確保、家族・知人との関係も含め、さまざまな環境が影響を及ぼしています。このため、支援対象障害者が、日常生活面を含めた職業生活を円滑に送れるように、センターにおいて幅広い職業生活上の問題について相談に応じることができるようにセンターの体制整備を図り、さらに生活を含む他の専門的な機関における支援が必要な障害者は適切な誘導を図ることとします。

(3) 職場定着支援

障害者の就職件数の増加に伴い、継続的な支援が必要な在職者が年々増大していることを前提として、定着支援においてセンターが果たしている役割を評価するとともに、日常的な相談や支援を通じて不適応や離職の発生を未然に回避することができるよう、引き続きセンターの定着支援機能の強化を図ることが就職に関する支援と並び重要とされています。

2. 具体的な役割について

(1) 相談・支援

① 顔のみえる関係の構築

支援対象障害者に対するセンターによる支援を実施するためには、まず支援対象障害者の状況を把握することが必要です。センターによる支援開始のきっかけは、支援対象障害者からの相談に応じることが基本ですが、このためには、日頃から障害者自身やその家族、障害者に対する支援を実施する関係機関等に対して、センターの支援内容に関する周知を図っておく必要があります。関係機関との連携を図り、日頃からのネットワーク作りから相互に情報交換を行う等により、関係機関の支援対象障害者に関し、センターによる支援が必要となるような状況が生じた場合にセンターへの相談が寄せられ易くなるような関係、すなわち顔のみえる関係の中心にあってネットワークを構築してほしい、そのような期待が込められています。

② 情報の把握及び管理

支援対象障害者に対する指導・助言を的確に行うためには、関係機関が行う障害者に対する支援に関する情報や、障害者雇用に係る労働市場の状況、事業主の動向、障害者の就業・生活に関する問題の発生に係る動向とその解決策等についての情報を研修等を活用して十分な知識を把握しておく必要があります。

支援対象障害者に対して支援を実施する場合には、当該支援対象障害者の状況について、障害者本人や、家族、同行者等から当該支援対象障害者の障害の状況やこれまでの就業経験の程度等、相談に係る問題点等につき十分聴取し、記録しておくこと等十分に把握されている必要があります。

なお、その際には支援対象障害者が安心して相談できるよう、例えば個人情報等の情報の管理・保護には十分な注意が必要なことは言うまでもありません。

③ 計画的な支援

支援対象障害者の状況に応じて、関係者によるケース会議等を開催し、又は関係機関のアドバイスを得ながら、支援対象障害者の個々の課題にあった内容、実施施設・機関等の具体的な訓練方法を示す「個別支援計画」を地域障害者職業センターと連携して策定し計画的に支援を実施することが必要です。

(2) 在職中の状況把握

支援対象障害者が就職した事業所との間で、訪問や電話連絡等を通じて密接に連絡を取り合うとともに、在職中の支援対象障害者に関わる関係機関等とも密接に情報交換を行うなど、支援対象障害者の状況の把握に努める必要があります。

在職中の支援対象障害者の状況把握については、実際の職場を訪問することによって、電話による照会だけでは把握することが難しい本人の職場での状況、職場の雰囲気、事業主や職場の上司、同僚等の本音の意見等から、職場不適應が表面化する以前に早めに問題点を把握できる可能性があることから、職場への計画的訪問による本人の状況把握のみな

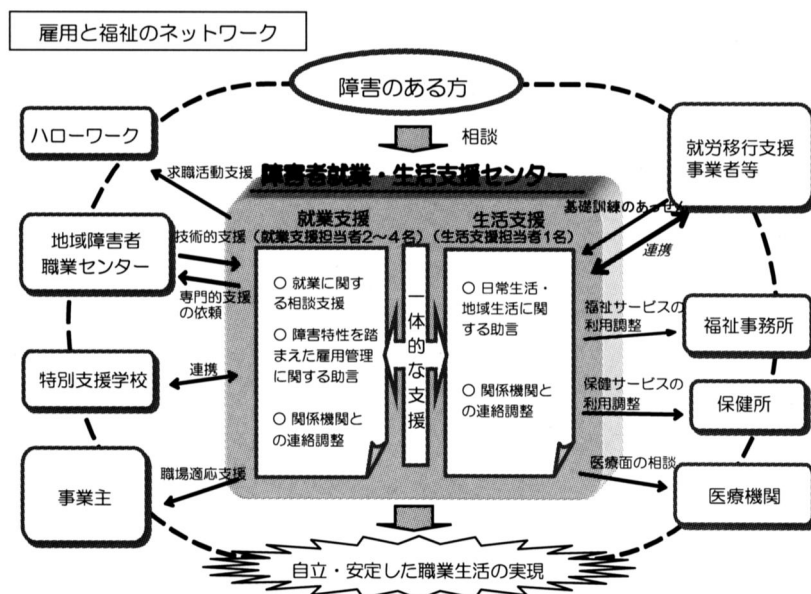
らず事業主とのネットワークの構築が期待できます。

(3) 交流会活動の実施

在職中の職場定着支援が必要な支援対象障害者が一定数以上に達しているセンターにおいては、多数の支援対象障害者に対する効果的、効率的な支援が必要になり、職場で生じる様々な課題をテーマとしたグループワークや勉強会等を定期的で開催することを通じて、職場不適応を早期に把握することや職業生活上の課題を解決するための援助を行う必要があります。在職中の支援対象障害者を対象とした定期的な集まりには、同窓会、茶話会その他余暇行事等のレクリエーションを通じて、支援対象障害者同士が交流することにより問題解決が可能となる面もあります。

障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を実施します。



業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

設置箇所数

平成19年度 135センター
→ 20年度 206センター

(厚生労働省職業安定局 高齢・障害者雇用対策部地域就労支援室 室長補佐 大野 克巳)

II 地域の生活支援を支える機能

(生活支援ワーカーの役割における基本的認識とは)

はじめに 【働きながら地域生活を営みたいという希望に対して】

障害者就業・生活支援センターは、「就業と生活の一体的提供」を事業遂行上の最大の特徴としています。働く準備を行うことによって、多くの障害のある方が「働くことの素晴らしさ、厳しさ」を感じ、元々の潜在的な能力を呼び覚ますことで必要なエンパワメントを得て、さらに様々な希望を持つようになるようです。就労準備を行う現場で働きかたを学び、希望していた就労が実現するようになると、家族や施設や病院から独立して地域で暮らす決心をする方が現れてきます。こういった必然性とモチベーションの高い時期に住居の確保や、地域生活移行関連事業を実施している周辺の事業所との協力がスムーズに得られると、試行してうまくいったことがさらによりよい経験として根付き、自律的な行動や考えが大きく回転し始めるきっかけにもなっていく方も結構いらっしゃいます。

こういった、障害がある方が地域移行する際によりよい循環を、タイミング良く捉えることが支援者には求められているといえます。前述した「就業と生活の一体的提供」とは、まさにそういったタイミングに合わせた支援を提供するということに他なりません。そのために必要な地域作りには、各市町村に設置されている「地域自立支援協議会」をフルに活用して関連機関が相互に協力し合える土台作りが必要であると言えます。

例えば、「居住サポート事業」は障害者自立支援法によって開始した福祉サービス事業です。それ以前は、保証人の必要がないグループホーム制度を工夫して利用したり、施設長や病院長が保証人となることで何とかアパートを借りられるという事例があり、理解ある家主、理解ある不動産会社や粘り強い福祉施設の職員や病院の関係者の努力によってその基礎が作られ、社会資源として確立されていった地域もありました。振りかえれば、障害のある多くの方にとって、働きたいということと、アパートでできれば一人で暮らしてみたいといったニーズの実現は同等同格のものであり、支援する側から言えば同時に整備していくことが必要だったとも言えると思います。

1. 地域の生活支援ネットワークはどう育つものなのか 【当事者の動きをベースに】

地域の支援機関や、当事者の職業的背景、個々の生活様式やこうありたいと希望するイメージ等は、基本的に様々なパターンが考えられるため、基準となる評価等を策定し、個人にもれなく網羅することはほとんど不可能と思われます。ただし、地域で必要な社会資源等が整備されていく課程には、一定の機序があると思われます。以下での表1は、人口の大小、関係機関等のインフラ、機能性等、地域そのものの特性であろうと思われるものに左右されない事項で、ほぼどの地域でも過程として成立しうる事項を抽出したものです。

表1 地域生活支援のネットワークに関する成立過程（ステップ1～5）

<p><ステップ1> 個々の事業内での自助勢力（少数派）の形成</p> <p>・施設内や精神科病院内の自助努力を中心とする変動の少ない形態があり、中には入所形態から地域居住に移ったり、病院から退院をする人やグループホーム・ケアホームに移行する人たちもいますが、特に長期的に福祉サービスを受け続けてきた方や、長期の入院からの移行者の場合は新たな関係を築くことへの当事者の戸惑いや抵抗感も強く、結果として施設や病院に「守られている」ことが多い。施設入所時や入院中から、何らかの地域との関わりがあれば、当事者の選択肢の幅は広がるし、実像としての「モデル」が見えてくることにもつながります。</p> <p>地域見学や体験実習、生活体験等をカリキュラムとして実施することで、少なからず地域とつながりが出来る可能性がある。このことは特別支援学校在籍中にも同様。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><ステップ2> 事業内で障害当事者が変わり始める</p> <p>・当事者が支援者の援助を受けつつ、お互いに情報を交換し合ったり、いわゆるピアカウンセラーとしての機能を持ち始め、外からの風(様々な示唆や情報)を吹き込む。個人的な会話や座談会等を通じ、複数の当事者と互いに関わる機会を持つことは、支援者からのみの情報で動くより効果的なことがわかっている。実際の暮らしのイメージが幾分具体的になってくるし、潜在化していたニーズが様々な交流の中で顕在化していく。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><ステップ3> 地域を理解するために必要な具体的作業（見学・交流）の実施</p> <p>・ステップ2を契機にニーズが表出化してきた当事者が、週に数回からフルにまで個人の状態に合わせ、就労系サービス事業所などの地域の社会資源へ通う機会を持つ。通所にとどまらず、支援者と一緒に、公共交通機関も利用し、買い物や公的機関、当事者会、地域での活動などへも参加し交流を図っていく。徐々に生活圏が拡大されていくことで、自信も取り戻していく。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><ステップ4> 地域生活移行制度等の具体的な実施（相談）の開始</p> <p>・地域の社会資源へ通うことに慣れてきたことで、生活圏の拡大が図られ、中間施設の利用や、グループホーム・ケアホームの体験利用、アパートの一人暮らしなど具体的に生活の場のイメージを持てるようになる。人によっては単独で不動産業者に出向いてアパート探しを始める人も出てくる。公的保証人制度の利用のことも含め現実課題の中で居住サポート事業等の生活支援事業者へ相談する人も出てくる。</p> <p>※生活カススキルアッププランも利用し、調理や生活全般のやりくりについて学んでいく。</p> <p>地域生活がいよいよ具体的になっていく。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><ステップ5> 公的制度等を利用した地域生活の成熟と、地域エンパワメントの萌芽</p> <p>・居住サポート事業や相談支援事業を利用して公的保証人制度利用、24時間サポートを前提として精神科病院から退院したり、施設から地域へ出て、地域での暮らしを始める。財産・金銭管理は仲介機関(就業・生活支援センター等)を経由したりしながら、権利擁護センターを利用する人もいる。地域の就労系事業所等へ継</p>

続いて通い、所得保障との関連を相談支援事業の援助を受けながら進める。また、地域で暮らす「先輩」として、退院した病院や施設等へ出かけ、外から「生活の風」を吹き込む役割も担う。また、環境との相互作用が本人の個人因子にも、さらに地域の環境にも働きかけ、本人をエンパワメントし、地域もエンパワメントされていく。結果として、より本人の社会参加が促進されていく。

表1は、地域での生活支援体制のオーソドックスな成熟過程を示したものです。例えばこういったものをベースに、自らの地域がどの程度成熟度があるのかを確認することも大切なことであると思います。また確認と同時に、地域での「障害福祉計画」等に将来計画が反映される基礎としても重要なことであると思われます。障害者就業・生活支援事業における生活支援当事業担当者においても、当該する福祉圏域の実情が上記レベルで言うところのどのポジションに位置するのかを把握し、事業計画に反映していくことが求められていると言えます。

2. 地域生活支援ネットワークにおけるキーマン（相談支援事業者とケースワーカー）

自立支援法下における福祉サービス提供におけるケアマネジメントでは、その特徴として市町村がキーとなります。いわゆる当事者に一番近いエリアで、いかに十分な容量を持った支援が行えるかという意味では、市町村行政及び自立支援協議会を基盤とした相談支援事業及び、行政担当者の周辺で業務を行うケースワーカーの存在が重要です。以下にその役割と機能を明記します。

1) 【地域における福祉の窓口・・・相談支援事業従事者】

相談者の主体性・権利・尊厳を尊重し、公平・中立的立場で相談者の自立した地域生活を維持・継続してゆくために相談・助言を行う者を相談支援従事者といいます。

相談支援従事者は相談者が地域生活を実現していく上で、阻害となっている様々な生活課題（ニーズ）、相談者の生活の目標設定、課題解決の道筋や方向性、地域社会にある資源の活用・改善・開発等を通し、総合的かつ効率的に課題解決に努めます。

また、相談支援従事者は「(1)アセスメント機能、(2)計画機能（プランニング）、(3)調整機能（マネジメント）、(4)相談機能、(5)権利擁護機能」の5つの機能を駆使して課題の解決を図ります。指定相談事業所の場合、事業所ごとに相談支援専門員の設置が義務付けられています。

2) 【福祉行政でいう地域生活支援業務の担当者・・・ケースワーカー】

福祉事務所等において、地域生活における様々な相談や生活保護等の課題に対しては、一般的にケースワーカー（CW）やソーシャルワーカーが行っています。これらの業務担当者は他に査察指導員やスーパーバイザーと呼ばれることもあります。また、生活保護以外の担当がケースワーカーと呼ばれ、児童福祉司という職種だったりもします。

主要な業務としては、生活上の問題をかかえた人たちの話をくわしく聞き、福祉関係の法律などと照らし合わせて必要な援助の方向を決め、生活費などの給付や、福祉施設入所等の手続きを進めます。また、生活保護の受給のない低所得者の方に対しては、生活福祉金貸付等、低所得者に対する制度の案内や相談・助言を行います。

結論から言えば、ケースワーカーとは福祉事務所等で主に地域生活支援等を含む業務を行っています。一般的には「福祉を中心に生活の相談にのる人」と考えられます。

また、福祉事務所の他、児童相談所や老人福祉施設・養護施設などの施設に必要な地域支援担当者で、広い意味では児童福祉司や生活指導員・児童指導員も広義でいうケースワーカーにあたります。

3. 権利擁護の視点から（後見人制度等）

権利擁護の視点からみれば、認知症、知的障害、精神障害などにより物事を判断する能力が十分でない方について、本人の権利を守る援助者（「成年後見人」等）を選ぶことで、本人を法的に支援する制度があり、特にこれを成年後見制度といいます（図1参照）。

成年後見制度は、認知症、知的障害、精神障害などにより物事を判断する能力が十分でない方について、本人の権利を守る援助者（「成年後見人」等）を選ぶことで、本人を法的に支援する制度ですが、市町村はこれらの促進を図るために地域生活支援事業（補助金）等の活用を通じ、障害福祉サービスの利用等の観点から、成年後見制度の利用が有効と認められる知的障害者又は精神障害者に対し、成年後見制度の利用を支援することにより、これらの障害者の権利擁護を図るための支援を行うことになっています（図2参照）。

図3は、成年後見制度利用支援事業を活用するための標準的なフローチャートです。この支援事業についても実施主体が市町村になっているので注意が必要です。

基本的に生活支援等では、当事者に対し、具体的にどういったサポートがされたか注目される傾向があります。このサポートの有効性を検証することについて言えば、そこには「将来的に自立する彼らのエンパワメントを引き出す」という視点が大切です。特に地域で暮らすためには法律上の権利事項を最大に活用すべきであるという視点が重要です。

図1 成年後見制度の対象者と具体的な内容

成年後見制度の対象者と事業の具体的な内容

【対象者】

精神上の障害により事理を弁識する能力を欠く常況にある者、精神上の障害により事理を弁識する能力が著しく不十分である者及び精神上の障害により事理を弁識する能力が不十分である者

【事業の具体的な内容】

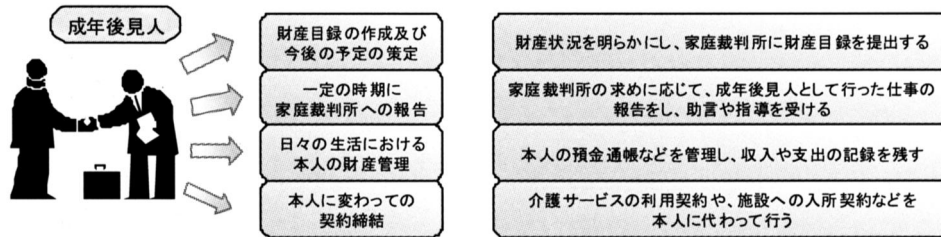
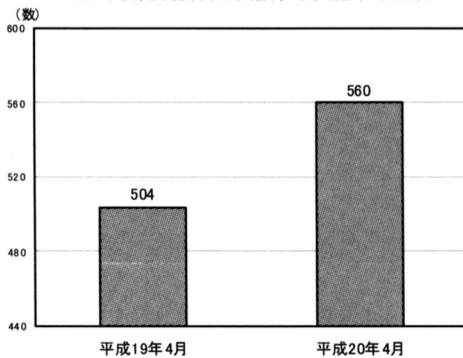


図2 成年後見制度利用支援事業の実施状況

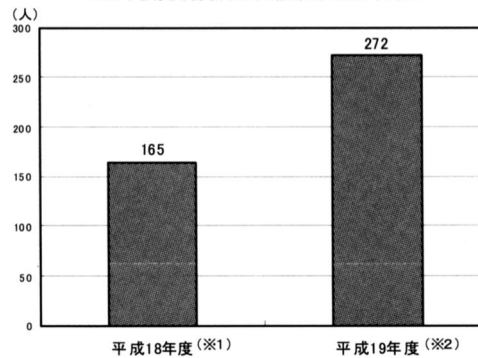
成年後見制度利用支援事業の実施状況について

◆ 成年後見制度利用支援事業の実施市町村数、利用者数ともに増加している。

《成年後見制度利用支援事業実施市町村数》



《成年後見制度利用支援事業利用者数》



※1 平成18年度は申立利用者数のみ。この他後見報酬の助成者数は37人いるが一部申立人数と重複する。(重複数は不明)

※2 平成19年度は申立利用者数及び後見報酬の助成者数の合計。(重複数は含まない。)

(出典)厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部調べ

図3 成年後見制度利用支援事業のフローチャート

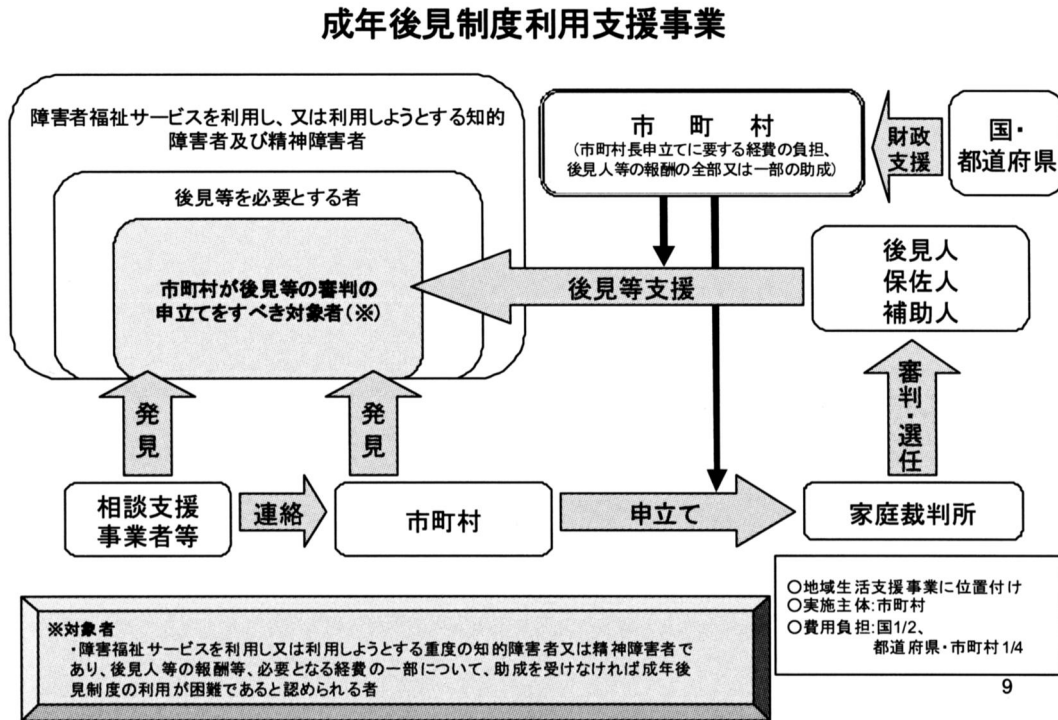


図2からも、成年後見制度の利用率は右肩上がりに上がっているのがわかります。就業支援をはじめとする諸制度が整備されればされるほど、それをうまく利用できない地域の方の存在が明らかになってきたためであると推測します。これは明らかに大きな矛盾であると同時に、地域支援という部分からは最も重要な論点と課題を提起されていると言えます。

まとめ

障害者就業・生活支援センター事業における生活支援当事業は、今更言うまでもないことですが、働きながら地域で暮らしたいという当事者の希望に対する地域生活について重要な役割を担っています。

本稿では、①地域支援ネットワークの成立過程、②市町村福祉との連動（相談支援事業者と福祉ケースワーカーの役割と業務）、③成年後見制度のしくみとその課題の理解、に焦点を絞って解説いたしましたが、たぶん障害者就業・生活支援センター事業としてもカバーすべき範囲は就業支援関係だけではなく、こういった地域支援体制との連動が大切な視点でなってくるのだと思います。特に地域で支える対象である「働く方々」に対して、就労の継続を図るという意味でも、生活支援の体制づくりに対して事業担当者も十分な準備を行う必要があると思われます。

筆者は就職を希望する方の支援を永く現場でやってきました。就業の相談をやりますと、その相談の大半がまず「就業がうまくいかない」ことを訴えられ、さらに希望する内容等

をお聞きしていくと、暮らし上の不満や閉塞感、さらには「生きにくさ」を切々と訴えられる方が多いことに気がつきます。例えばそういった中で、特に福祉サービス利用期間の比較的長い方には、時として「世間での常識に対する不認識」等があり、本来は徐々に希望がかなえられていく過程で少しずつ知識として蓄積されているはずのものが全く抜け落ちていることがあります。そこには明らかに福祉サービスを適用する支援の側が留意すべきことがあるような気がしています。

生活支援が「やってあげておしまい」の支援ではないことは明白です。利用者自身が自律的に生活ができるように、段階的な支援体制を模索する義務が問われています。そういう意味でも一体的支援を標榜する当該事業に期待する事項はかなり多いと言えるでしょう。

(厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 就労支援専門官 前野 哲哉)

事例報告① 「就職がゴールではない」～地域で作るセーフティーネット～

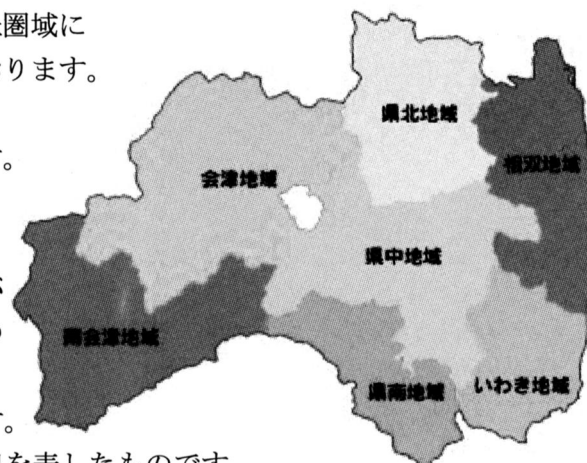
はじめに

福島県は、7つの保健福祉圏域に分かれ、現在は4つの圏域に就業・生活支援センターが設置され、残りの保健福祉圏域に県単独の事業で就労サポートセンターが設置されております。

平成23年度を目標に全ての保健福祉圏域に就業・生活支援センターが設置される計画となっております。その中で、私たちのセンターは福島県の県中地域

(3市9町村 人口約60万人)の圏域を担当しています。当センターの運営も6年目を迎え、登録者が平成21年1月1日現在498名、在職者126名の状況の中で、定着支援、生活支援を行いながら、日々感じている事を、事例を通してご紹介いたします。

下記の表は、昨年度と今年度の当センターの離職状況を表したものです。



(1) 平成19年度から平成20年度の離職の状況

平成19年度離職状況				平成20年度離職状況			
身体	知的	精神	その他	身体	知的	精神	その他
2名	8名	5名	0名	0名	9名	1名	0名

*平成20年度のデータは平成21年1月1日現在のデータであります。

(2) 離職するまでの在職期間

離職するまでの在職期間(単位：月)				
0～3	3～6	6～12	12～36	36～
8名	4名	1名	9名	3名

(3) 離職理由

会社都合による離職が35%に対し、生活面の影響による離職が65%という状況であります。また、就職時の離職(0～6ヶ月)に関しては、会社都合が多いのに対して、1年経過後の離職に関しては、80%が生活面の影響による離職になっております。離職の理由で主なものは、無断欠勤、体調不良、私生活のトラブルが特に大きな原因としてあげられます。1センターのデータなので不十分だとは思いますが、上記の状況からも就職が

決まった後の、ご本人の夢であったり、人生の目標などを、寄り添いながら、自己選択、自己決定、自己責任を丁寧に、泥臭く、ご本人の生活のしづらさに対してお手伝いしていくのが、生活支援ワーカーの仕事だと考えています。今回ご紹介させていただく事例は、私どもセンターが失敗した事例と、色々あるもののなんとか少しずつ前に進みだした事例をご紹介します。

2. 地域で作るセーフティーネット事例紹介

(1) 事例1

知的障がいをもつAさん（男性50歳）、A社に務めて3年になります。相談当時は、グループホームで暮らしているが、「一人暮らしを始めたい」というご相談があり、一人暮らしに向けた取り組みを始める事となります。

支援の経過

一人暮らしの経験はあるものの、blankが10年以上あるので、ご本人と相談して、不動産まわりから始める事になりました。

↓
住む場所の決定

↓
この時点の関係機関、ふっとわーく、不動産、
グループホームのバックアップ事業所

↓
住む場所は決まったが、すぐに一人で生活というのはご本人も不安があるということで、生活支援ワーカーとグループホームのバックアップ事業所で交互に泊まり、体験を重ねながら、2ヶ月間かけて一人暮らしに移行していくということになりました。

↓
グループホームに籍を置きながら、アパートでの体験を1泊2日、2泊3日と徐々に回数を増やしていきま

↓
この時点の関係機関、ふっとわーく、グループホームのバックアップ事業所
関係機関マイナス1

↓

体験が終わり、ご本人が不安な事を話し合い、ホームヘルプサービスと権利擁護事業を利用することとなりました。ホームヘルプ事業所は、1事業所では、毎日は難しいということで、4事業所が入ることになり、支援体制を構築し、ケア会議を開催しました。



一人暮らしのスタート



この時点の関係機関、ふっとわーく、グループホームのバックアップ事業所、
居宅介護事業所A、B、C、D、社会福祉協議会、行政
関係機関プラス5



一人暮らしがスタートして、二年が経過し、現在は本人の意向でホームヘルプは使っておりません。権利擁護事業も本人の意向で使っていません。最近では、飲酒による転倒で、救急車で運ばれる事や、アパートの階段で寝ており、近所からの苦情があがっている状況で、仕事も無断欠勤が多くなってきています。



現在の関係機関、ふっとわーく、グループホームのバックアップ事業所
関係機関マイナス5事業所

(2) 事例2

知的障がいをもつBさん(女性 40歳)、母親と弟の3人暮らし、ご本人が失業した事で今後の生活について不安が多いとの事で相談がありました。

自宅訪問をすると、母親は文字の読み書きができず、郵便物がたまった状態。弟さんは、仕事はしているが、だまされて多額の借金があり、自己破産したばかりで、弁護士費用の為、ご本人の年金の貯蓄がなくなってしまう、これからの生活に不安がある状況。



(この時点の関係機関、ふっとわーく)



訪問の回数が増えるごとに、本人の支援というよりは、家族全体の支援が必要で、それぞれにお手伝いができる仕組みが必要となり、福祉サービスには限りがあるので、ご近所や町内会のつながりを太くする取り組みを始める事となりました。



この時点の関係機関、ふっとわーく、町内会長さん、お隣の家のBさん、
新聞の集金のCさん
関係機関プラス3



ご家族と一緒に支払いの振り分けや、生活費の振り分けを一緒に行なうようになり、訪問販売によるローンが沢山あることがわかり、ご家族と相談し、ご近所の家電屋さんにも協力いただき、家電用品の修理や新規購入の際は相談にのっていただくことになる。本人は再就職に向けて就労系の福祉サービスを利用したいとの事で、相談支援事業所にも協力をお願いし、弟さんも離職してしまった為、センターでは、福祉サービスを使えない弟さんの支援を行なう事に相談して決まる。



この時点での関係機関、ふっとわーく、町内会長さん、お隣の家のBさん、
新聞集金のCさん、家電屋のCさん、相談支援事業所
関係機関プラス2



現在、ご本人、弟さんともに求職中で、生活状況は、現在も厳しい状況が続いているが、以前のように、トラブルに巻き込まれるということは、少なくなっている。



現在の関係機関、ふっとわーく、町内会長さん、お隣の家のBさん、
新聞集金のCさん、家電屋のDさん、相談支援事業所、福祉サービス事業所
関係機関プラス1

最後に

2つの事例を簡単にご紹介させていただきました。1つ目の事例は、福祉のネットワークをつなぎながら、ご本人のやりたいことを一緒に動いてきたものの、いつのまにか出来上がったのは、福祉完結編で、結局はスタートに戻る状況になりました。2つ目の事例は、ご本人の支援はもちろんですが、ご家族の支援が必要な場合、福祉サービス等では、限界があり、地域住民の方のご協力をいただいた結果、福祉の支援事業所より、地域の方の支援者の方が多くなり、まだまだ、生活は厳しい状況が続いていますが、家族の理解者が増え、地域住民として共存する仕組みが出来始めている事例でした。

就業・生活支援センターは、障がい種別に捉われず、「働きたい」という想いを大切にしながら、就業面、生活面の両輪を回しながら支援を展開していくセンターであります。その為、「生活のしづらさ、生きにくさ」に着目したとき、支援を求める方が地域の中に、沢山、沢山いらっしやって、福祉の仕組みでは到底解決が出来ない事と向き合い続けるよ

うになってきます。しかし、出来ない理由探しをせず、視点を変えて、地域に目を向け、出来る事から始めていく事で、少しずつ前進していくものだと考えます。

就業・生活支援センターの運営をスタートして、福祉という狭い領域での発想だった私は、地域生活というものが見えず、モヤモヤした感が否めなかった日々から、また企業との関係から、ステークホルダー（利害関係者）相互の視点を学ばせていただき、また違った角度から、福祉分野を見る事ができ、地域と関る事が少しずつではありますが、増え始めた様な気がします。職業生活を続けて行く為には、就労支援、定着支援、生活支援それぞれが線で結ばれて、初めてご本人の目標に向けたお手伝い出来るのだと考えます。そして、生活支援ワーカーが相談支援事業所と連携しながら、色々な橋渡しをしていく事で、ご本人の応援団を沢山作っていくのが仕事だと考えます。ご本人の意向を何度も確認しながら、沢山の失敗経験（本人も支援者も）していくことで、周りが変わり始めるのだと思います。

これからも福祉からの視点だけではなく、1歩前へ踏み出して、支援を展開していければと考えます。

□北海道・東北ブロック

(県中地域障害者就業・生活支援センター ふっとわーく 鈴木 康弘)

事例報告② ～地域連携を軸に地域で支える仕組みづくり～

1. 活動対象地域の状況

当センターは千葉県内でも人口数・企業数ともに第2位の地域で、また、センター所在地の柏市は、平成20年度に中核市となり、行政区域としても独立した形となっています。

障害福祉圏域	圏域構成市	人口	職安求職登録者数	センター登録者数
松戸	松戸市・我孫子市・流山市	770,194	1,622	101
柏	柏市	390,219		103
野田	野田市	153,698	180	15

表1 活動圏域の基礎情報

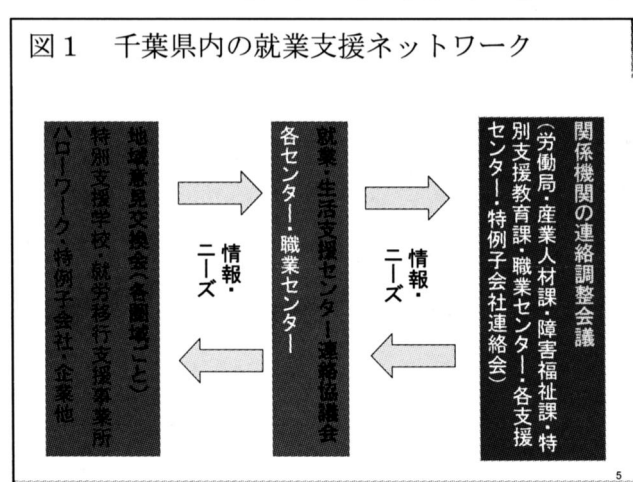
2009.1月末日現在

圏域内の特別支援学校は、6校あります。高等養護学校が1校のほか5校が地域型の特別支援学校になります。また、発達障害者支援センターの分室が設置されています。いずれの学校も高等部の生徒が増加しています。中でも高等養護学校は、今後1学年120名規模の学校に拡大していきます。就業支援に関して、県内の他地域と異なる点は、6市のうち3市（流山市・野田市・我孫子市）に市単独の就労支援センターがあることが挙げられます。半面、就労移行支援事業への移行は、あまり進んでいない現状にあります。

交通面においては、鉄道網が早くから整備され、都心に通うには非常に利便性が高い状況にあります。また、首都高速や東北自動車道ならびに常磐自動車道へのアクセスがよいことから、工業団地なども整備されています。企業数においても、県内で2位の地域となっています。公共職業安定所は、出張所1箇所を含む2箇所があり緊密な連携を取っているところです。

2. 千葉県内における就業・生活支援センターの存在意義

千葉県においては平成20年度から就業・生活支援センター（以下、センターという）が6箇所配置されることとなりました。現在この6箇所のセンターがそれぞれの地域の課題やニーズを持ち寄り、情報交換できる会議体として、千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会（以下、協議会という）が組織されています。この協議会は、「地域におけるセンターとして最大限地域に貢献する」という理念を掲げ、平成19年度に正式に発足



しました。この協議会を千葉県におけるオフィシャルな就業支援ネットワークとして機能させていくことで、県内の就業支援を力強く推進していこうとする取組をしています。取組の概略は図1に示すように、3部構成になっています。県内における機関連携において必要な機関はほぼ網羅されている状況です。連携の基礎が出来上がってきています。


3. 地域連携の基礎としての意見交換会

この項では、当センターの活動圏域における地域連携の状況を報告します。ここでご報告する「地域意見交換会」については、県内の各センターが回数の多少はあっても各圏域で実施されており、市町村自立支援協議会の就労支援部会として、機能しはじめている圏域もあります。県内の市町村における自立支援協議会の設置はまだ十分ではなく、それに伴う専門部会の設置も全て設置されているわけではありません。そのような状況において、就労支援分野においては、この地域意見交換会を基盤にして自立支援協議会を適切に機能させていく必要があると思います。

(1) 地域意見交換会の実践

図2 地域意見交換会の概略

<p>【地域意見交換会の開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2ヶ月に1回 定期的開催 ■ 目的：顔の見える関係作り ■ 内容：雇用先企業の情報提供 各支援機関の課題を検討する ミニ研修など 	<p>【地域意見交換会の参加者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 特別支援学校6校の進路担当 ■ 市単独の就労支援センター（我孫子・流山・野田） ■ 施設・作業所 松戸市・柏市等の施設・作業所（6～7箇所） ■ 中核地域生活支援センター3箇所 ■ 松戸公共職業安定所 ■ 企業（適宜参加）
---	--



地域意見交換会の目的は、地域における就業・生活支援センターの周知、顔の見える連携構築です。参加機関は、図2に示すとおりです。年間6回開催でされています。ここでは、どの機関どの法人に所属していても、地域の障害者が自立できるように、まずは顔の見える関係を作っていきます。

さらに、関係が出来上がって行く中で、一人の障害者に複数の機関が関わって

いけるような支援体制へと発展していきます。具体的な支援事例の増加と共に、「地域で支える仕組み」が構築されていきます。ここでは、どの法人どの機関に所属しているかということは、特筆すべきことではありません。地域の一人ひとりの障害者が自立すべき課題は何で、その課題を解決するために必要な役割を、「いつ」「どこで」「誰が」「どんな頻度で」「どのようなこと」を行うかが一番の話題となります。

(2) 就業支援における連携

図3 連携のポイント

「知らない」を無くす努力を

他機関同士のつなぎ役として

共通理解をめざして

地域のセンターとして、当センターでは、図3のような点に留意しています。特に「コーディネート」することを常に意識しています。増大を続ける様々な支援ニーズに適切に対応し、地域で支える仕組みを創るセンターとして機能するために、様々な機関をライフステージに応じて適切に「つなぐ」ことが最も重要なセンターの機能であると考えているからです。具体的には、次の内容が挙げられます。

① タイムリーな情報提供

これは、ハローワークや企業団体と密接な連携を取る必要のあるセンターは、求人情報や障害者雇用に関する情報が、集まりやすい状況にあります。この利点を活かし、メール等を活用して、スピーディー且つタイムリーに関係機関へ提供しています。とりわけ求人情報においては、企業からの雇用ニーズに対して、よりマッチングした紹介が行えることはセンターの責務としては非常に重要になっていると考えます。ジョブコーチ支援のスピーディーな実施なども、センターが地域のコーディネーターとして担うべき役割と考えています。

② 定着支援ニーズの増加への対応

近年の特別支援学校の就職者は、増加の一途を辿っています。千葉県では、3年間の移行支援期間を学校側が設けています。この移行期間をリレーにおけるバトンゾーンになぞらえて、適切な支援の「バトンリレー」が行えるようにしています。個別移行支援会議として、学校側が主催する会議に参加し、担任の先生が作成する個別移行支援計画への助言をはじめ、定着支援における役割分担を行っています。まだまだ十分といえる状況ではありませんが、在学中からセンターが支援に関われるような実践を積み重ねています。

(3) 生活支援における連携

千葉県には、16箇所ある障害保健福祉圏域に、県民の生活に関する課題に対して支援を行うことを目的として「中核地域生活支援センター」（以下、中核センターという）が配置されています。これは千葉県単独の事業であり、24時間365日の相談体制を敷いています。中核センターも支援サービスのコーディネーターという点では、センターと同じ機能を有しています。障害者の自立を支援することにおいて、「就業面」と「生活面」は不可分であることは論を待たないところです。地域で支える仕組みを創るためには、この視点は欠かすことが出来ません。センターの活動圏域には、3箇所の中核センターがあり、非常に密接な連携のもと支援体制を構築しています。お互いの強みを活かして、一人ひとりのニーズを十分に汲み取りマネジメントを行っています。

まとめ

平成18年度にセンターが開設され、年々登録者が増大しています。一人ひとりが抱える課題も複雑多岐を極めていきます。とりわけ定着支援ニーズは、特別支援学校の就業支援が強化されるとともに著しい伸びを示しています。しかしながら、まだ地域で支える仕組みは不十分な状態です。就労移行支援事業が本格化して、その就職者も必要に応じて支えていくためには、仕組みづくりが急務です。生活支援においても、同様な課題があると考えています。これらの課題に「地域」で対応していくための施策や仕組みづくりに、これからも積極的に挑戦していきたいと思えます。

□関東ブロック

(障害者就業・生活支援センター ビック・ハート 杉田 明)

事例報告③ 長野県における障害者就業・生活支援センターの取り組みの一例

1. 長野県の取り組み

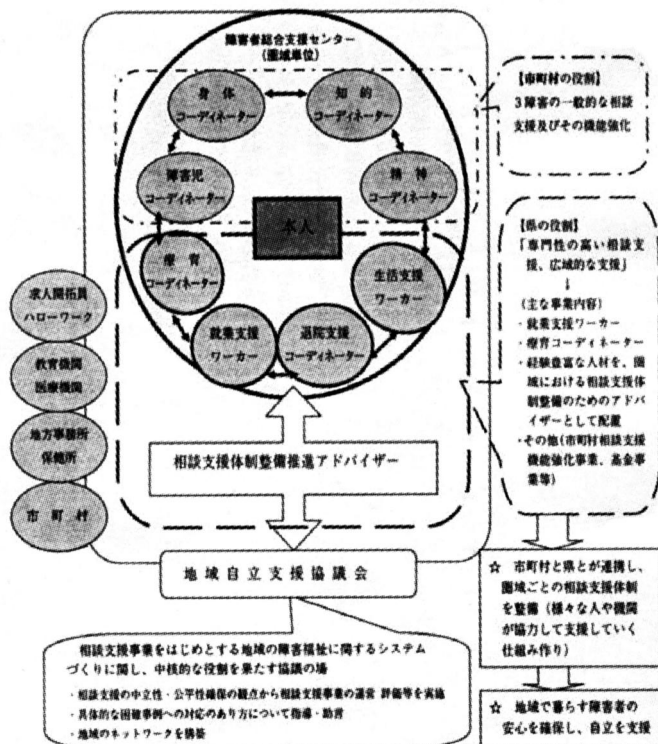


長野県の総人口は、2, 171, 934人(H21, 1月現在)、障害者の総数は132, 952人【身体障害89, 599人、知的障害12, 988人、精神障害30, 365人（入院、通院、手帳所持者総計）いずれもH18年度数値】で、障害保健福祉圏域は10圏域で構成されています。

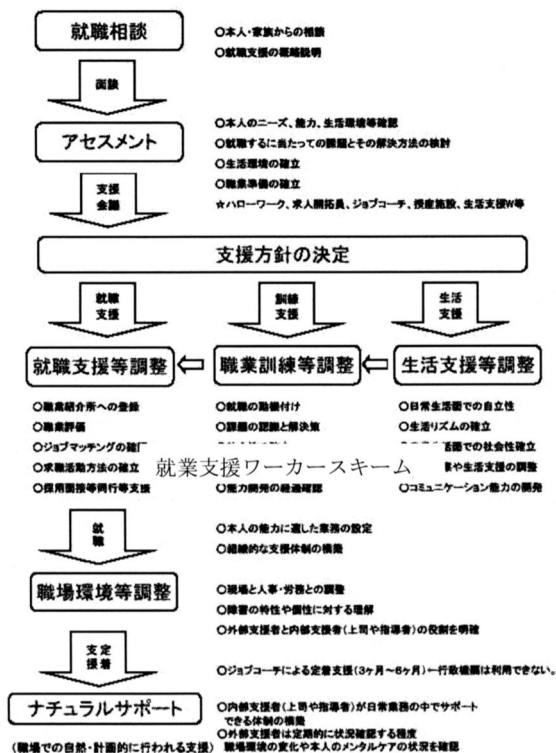
長野県では、平成16年3月策定の「西駒郷基本構想」による地域移行の推進を皮切りに、同年10月には『誰もが安心して地域で暮らせる長野県』をキーワードとして、各障害保健福祉圏域に障害者総合支援センターを設置し、障害をお持ちの方々に対する総合的な支援体制（セーフティネットとして）の構築を行ってきました。

各障害者総合支援センターには、身体、知的、精神、障害児、療育、退院促進といったそれぞれの領域に対応するためのコーディネーターと就業支援ワーカー、生活支援ワーカーが配置されています。

障害者就業・生活支援センター(平成20年度より、7つの障害保健福祉圏域に設置)の就業支援ワーカー、生活支援ワーカーも障害者総合支援センターを構成するコーディネーターの1員として位置づけられ、一般就労を目指す障害者に対する就業面生活面における総合的な支援を行う活動を担っています。現在、10圏域に設置の障害者総合支援センターには総勢148名のコーディネーターが配置されています。



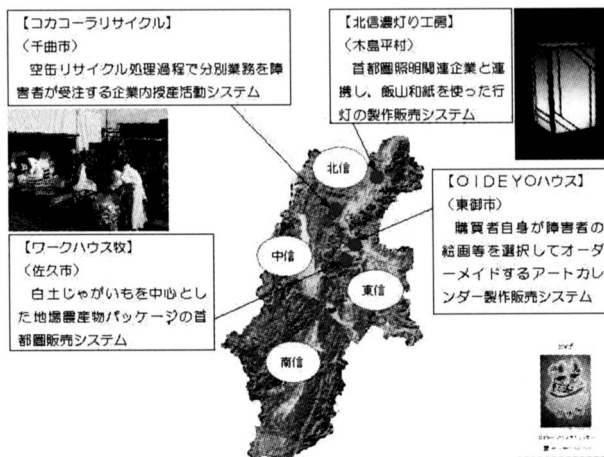
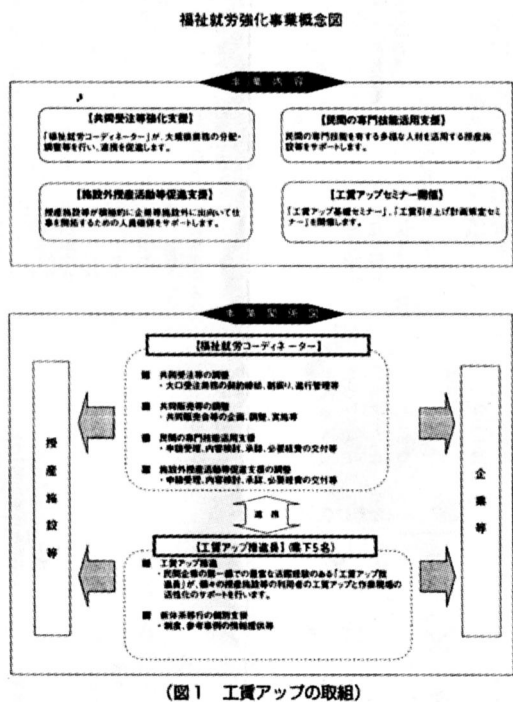
長野県障害者総合支援センター概略図(信州自治より抜粋)



また、長野県では平成16年より県の商工労働部が中心となり、10圏域の地方事務所商工観光課それぞれに求人開拓員（障害者、母子家庭、帰国者等の就職支援）を配置し、無料職業紹介事業の展開も行っています。平成20年度からは、10箇所から6箇所へと配置人員を縮小致しましたが、就業支援ワーカーとの連携のもと求人開拓や紹介状の発行を行い障害者の就労支援の一翼を担っています。

就業支援ワーカーや求人開拓員の連携による就労支援では、概ね一般就労（企業への就労）に至る支援についてですが、障害者の働く形態には、一般就労の他に福祉就労があります。この福祉就労においても、長野県では平成18年度より長野、上小、松本、上伊那の4圏域の障害者総合支援センターに授産活動活性化支援員（現在は工賃アップ推進員）5名を配置し、福祉就労に従事している障害者の工賃引き上げのための活動を積極的に取り組んでいます。

※ 国の「工賃倍増5か年計画を推進するための基本的な指針」に基づき、平成19年度を初年度とする「長野県工賃倍増5か年計画」を策定し、推進しています。具体的な取り組みといたしましては、図1で示されている流れとなっています。



2. 長野圏域の概要



長野圏域は、中核市である長野市を含め、千曲市、須坂市、飯綱町、小布施町、坂城町、信州新町、信濃町、小川村、高山村、中条村の3市5町3村から成り、中央部を流れる千曲川流域に開けた善光寺平地域と周辺を囲む山間部地域に大別されます。北東部には上信越国立公園、南西部には聖山高原県立公園といった豊かな自然が広がっている地域で、産業構造については、高い生産性を有す果樹栽培、きのこ、水稻等を含めた農業。善光寺を始め多くの観光資源を有す観光業。長野県下最大規模の圏域人口を有す長野市を中心とした小売業を中心とする商業。県内1位の事業所数、従業員数を誇ると共に、独自製品を持つ中核企業や高度な基盤技術を持つ中小企業が多数存在している工業（長野地域は電機、電子、情報産業、食品工業が集積、千曲、坂城、須高地区は機械金属工業、食品工業が集積）。産業別での分布をみると第1次産業は10.3%、第2次産業30.2%、第3次産業58.5%という状況で今後も第1次、第2次産業については減少傾向に、第3次産業及び近年細分化されてきた第4、第5次産業が増加するであろうといった予測となっています。

圏域内の総人口は562,960人、その中で障害をお持ちの方の総数は32,928人で、障害種別で見ると身体障害者23,608人、知的障害者3,672人、精神障害者5,648人（いずれも平成18年度数値、精神障害者については精神保健福祉手帳所持者数）となっています。

3. 長野圏域障害者就業・生活支援センターウィズの実践

長野圏域障害者就業・生活支援センターウィズ（以下ウィズ）は、平成19年度より長野圏域においてその活動を開始しました。センター開所当初より、ウィズは法人が有するセンターでは無く、圏域内における1つの社会資源として、また圏域内の就労支援ネットワークの構築を行うことを目的としてその活動を行ってまいりました。

(1) 就業支援ネットワークの構築

平成19年4月の改正連携通達は企業を含め、行政、教育、福祉、医療等の関係機関がより相互に連携していく体制の強化の必要性が示されました。そのような背景の中でウィズは、平成19年度の開所当初より長野圏域内の各地域自立支援協議会内に設置されている就労に関する部門または部会への参加、県内全域を活動範囲として、障害者の就労支援ネットワークの構築を行っていた特定非営利活動法人障がい者雇用支援ネットワークと協力し、長野圏域をはじめ、長野県内各地における就業支援ネットワーク構築のための事業に参画してまいりました。

また、障害者就業・生活支援センター（平成19年度は3箇所→平成20年度は7箇所）と障害者総合支援センターに配置されている就業支援ワーカー（平成16年度から19年度までは県の派遣職員。平成20年度からは民間へ委託）との連絡会議への参加を通じ、

就業支援ワーカー相互のネットワーク作りも行っています。

長野圏域内での具体的活動と致しましては、平成19年にウィズの母体である社会福祉法人ともいき会が、長野県経営者協会に加盟したことを契機に、経営者協会加盟の企業との連携の強化を図っています。また、障害者の職場実習や、定着支援を通じ中小企業の事業主の方々とも顔が見えるネットワーク作りを行っています。

平成20年度からは、長野圏域内に所在地を置く長野、篠ノ井、須坂の3箇所のハローワーク、長野障害者職業センター、長野圏域障害者就業・生活支援センターとの連絡協議会を設立し、情報の共有化と、より一層の連携強化を図ることを目的として定期的に会合を設けています。

(2) 人材(財)の育成について

就業・生活支援センターの役割として、就業支援ネットワークの構築と共にウィズが積極的に取り組んで来た事と致しましては、人材(財)の育成といったものです。

実際に行った内容と致しましては、平成19年度、20年度と全県の就労移行支援事業所、就労継続事業所、授産施設、作業所等の福祉施設職員、特別支援学校の職員、企業、医療機関等の職員を対象として、『ジョブコーチセミナー』を特定非営利活動法人ジョブコーチネットワークとの共催で開催しました。また、平成20年度には、有志の方々と実行委員会を組織し、特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク関東・甲信越ブロックセミナーを長野市において開催いたしました。これらのセミナーは共に、障害者の就労支援に携わる各地域の就労支援担当者のスキルの向上を図ることを目的として実施いたしました。また、長野市においては、地域自立支援協議会内のしごとⅡ部会にて雇用の専門家として活躍できる人材を育成するためのジョブプランナー連絡会を立ち上げ、狭義のジョブコーチでは無く、広義のジョブコーチの育成を図る活動を行っています。

4. 就業・生活支援センターとしての今後の課題

障害者自立支援法の施行から今年度で3年が経過することとなりました。平成18年10月に就労移行支援事業所として立ち上がった事業所は長野圏域内ではわずか2箇所でした。しかし、平成19年度から今日までの間に新体系へ移行し、就労移行支援事業所(多機能型を含む)として活動を行っている事業所数は、14箇所(長野市においては8事業所)存在しております。このような「福祉から就労へ」といった障害福祉を取り巻く状況の変化は、一般就労を目指す障害者の方々にとっては、自身の選択肢の拡大が図れる点においては非常に喜ばしい事であると感じております。しかしながら、就労移行支援事業所として名乗りを挙げてはみたが、実情として就労支援のノウハウを持ち得ていない、実績が伴わないといった事業所が存在する事も否定できない状況が見て取れます。

そのような状況の中で、今後も何年か先までは障害者就業・生活支援センターを核として、各障害福祉圏域内の事業所、ハローワーク、障害者職業センター、福祉施設、教育機関等が連携を図りながら一般就労を目指す障害者への就労支援、生活支援は行われていきます。

ただし、その後は就業支援のノウハウを蓄積した就労移行支援事業所等が障害者の就業

支援の一翼を担っていくように思います。その結果として、障害者就業・生活支援センターは必然的にその役割を分科させていかざるを得ない状況になるのではないかといた事も想定されます。

ただ、障害者就業・生活支援センターの本来業務として掲げられているのは、障害者の就業面と職業生活を営む上で必要な日常生活面での安定を図るための一体的な支援を行うことであるため、その点を踏まえ時代のニーズに沿った専門的かつ迅速な対応が出来るセンター機能をそれぞれの就業・生活支援センターが確立し、展開していくことが大切であると思います。

現状では、それが一体何なのかは見えませんが、例えば、就業・生活支援センターに対しても職業紹介機能を持たせることが、その解決の1つの手段となるのかもしれないと考えるところです。

最後に

長野県では、「障害者が地域で安心して暮らす」ための基盤整備は概ね整っています。そのような中で、ウィズは今後も「働きたい、働き続けたい」と思う方々に対して丁寧なアセスメントを通じ、個別の支援計画を基にそれぞれが自分らしく輝けるような支援を関係機関（フォーマルなネットワーク、インフォーマルなネットワーク）との連携を図りながら行っていきたいと考えます。

□甲信越ブロック

(長野圏域障害者就業・生活支援センターウィズ 富田 博則)

事例報告④ 社会資源の少ない地域の就労支援ネットワークづくりについて

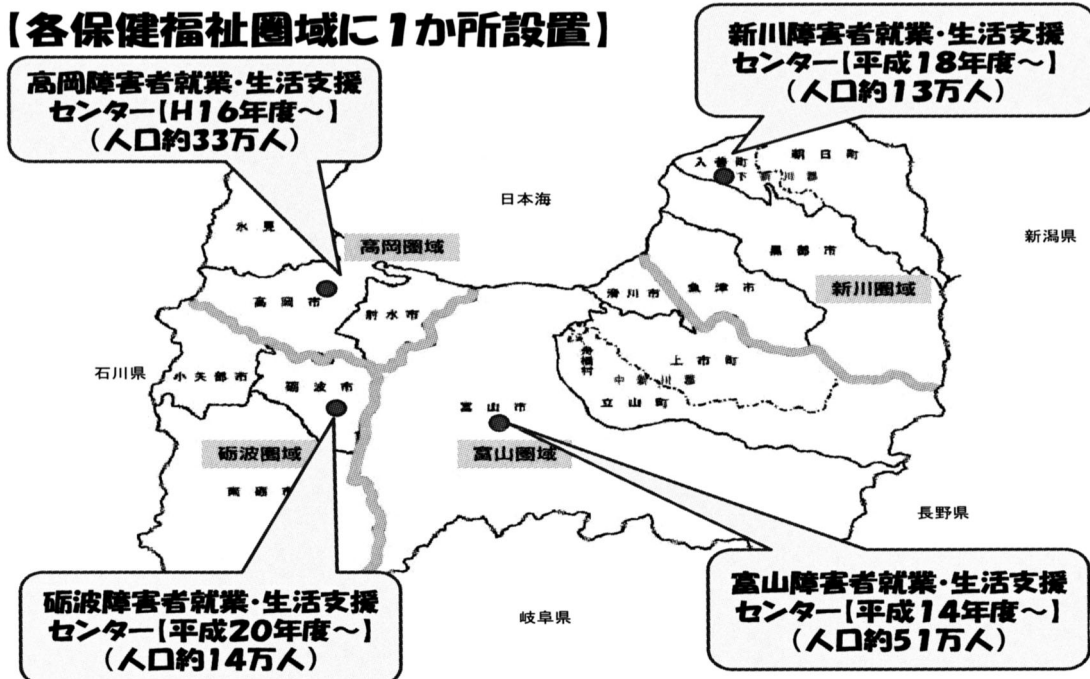
はじめに

高岡障害者就業・生活支援センターは平成16年10月に設置されました。母体となる施設は知的障害者更生施設で、職員数は法人内2施設合わせても60人程度です。富山県では平成14年から約2年ごとに保健福祉圏域ごとに就業・生活支援センターが設置され平成20年4月に4か所となりました。もともと療育等支援事業を受託していた法人に委託されたことが4センターに共通した特徴としてあげられ、各圏域にはコーディネーターが築いた地域の相談支援の基盤がありました。しかし、当センターが設置されている富山県西部地域は、設置当初ジョブコーチが圏域内に一人もいないという障害者就労支援において資源の少ない地域でした。そのような地域で実習制度や委託訓練を活用しながら就職に繋げるために欠かせないのがこれからご紹介する地域の就労支援ネットワークです。

1. 富山県の障害者就業・生活支援センターについて

(1) 富山県をご存知ですか？

- ① 人口・・・約111万人（少子高齢化により減少傾向）
- ② 暮らし・・・持ち家率全国一・共働が多い・働くことが当たり前の土地柄
- ③ 福祉・・・富山型デイサービス発祥の地（小規模多機能地域共生ホーム）
- ④ 労働・・・最低賃金677円・障害者雇用達成率1.66%（H20年）
中小企業・製造業が多く、特例子会社はない



(2) 立地・・・富山・新川センターは受託法人施設敷地内に設置されており、高岡・砺波センターは受託法人施設から離れ、各市の中心部に近い場所に設置。富山・新川センターの中心部への移設についても地域からの要望が上がっています。

(3) センター間の連携・・・年間に5回の「就労支援実務担当者会議」を4センターが順番に開催しています。参加者は各センターの就業支援ワーカー、生活支援ワーカー、労働局、県労働雇用課、職業能力開発課、障害福祉課、健康課、職業センター、県雇用推進員等。国や県の労働、福祉施策について円滑に情報の共有化を図り、各地域事情に応じた就業・生活支援センターの取り組みについても理解を深めながら、より良い支援を提供できる仕組みづくりを目指しているところです。「富山県障害者チャレンジトレーニング事業」はこの会議の中で要望して実施に至りました。

3. 富山県西部地域における就労支援ネットワークの構築について

(1) 平成14年・・・障害者の雇用の促進等に関する法律の改正

これまで福祉施設でともに働いていた身近な人が職場適応援助者（ジョブコーチ）になりました。ジョブコーチって何？おまけに県下一大きな法人に「富山障害者就業・生活支援センター」が設置されたと新聞記事で知り、「コーディネーター事業」と何が違うの？と不思議ながらも地域生活支援、就労支援の流れを感じました。

(2) 平成15年・・・ジョブコーチとなる

それまで更生施設で生活支援や職能支援、授産施設の支援をしていた自分がジョブコーチとなり、所属施設の利用者や地域に住む様々な障がいのある方が働く現場に行き「働く」表情に心を奪われました。

(3) 平成16年・・・就業支援ワーカーとなる

これが運命というのでしょうか、長年勤めた法人を離れ自分が住む地域の法人でジョブコーチを続けることになりました。この時、県西部地域で初めてのジョブコーチとなりました。半年後、「高岡障害者就業・生活支援センター」を当法人が受託することになり、就業支援ワーカーとしてスタートすることとなりました。

(4) 平成16年～17年・・・足を運ぶネットワークづくり

これまでの活動拠点とは違う地域でどこにどんな社会資源があるのかも知らず、さらに3障害の方の支援ということなので、とにかく県西部地域6市にある相談支援事業所、福祉サービス支援事業所、生活支援センター等におじゃまして、どのような方が、どのような仕事をしているのか、就職を目指しているのかいないのかということを見たり聞いたりしながら回りました。その際活動圏域内にある5か所のハローワークの窓口にも頻繁に立ち寄りしました。まずは「顔を覚えてもらうこと」から始めました。

(5) 平成18年～19年・・・障害者自立支援法の施行

労働、福祉行政からの追い風も受けながら、地域での就労支援が順調に進んで行った時期です。特に「富山県障害者チャレンジトレーニング事業」という職場実習の制度

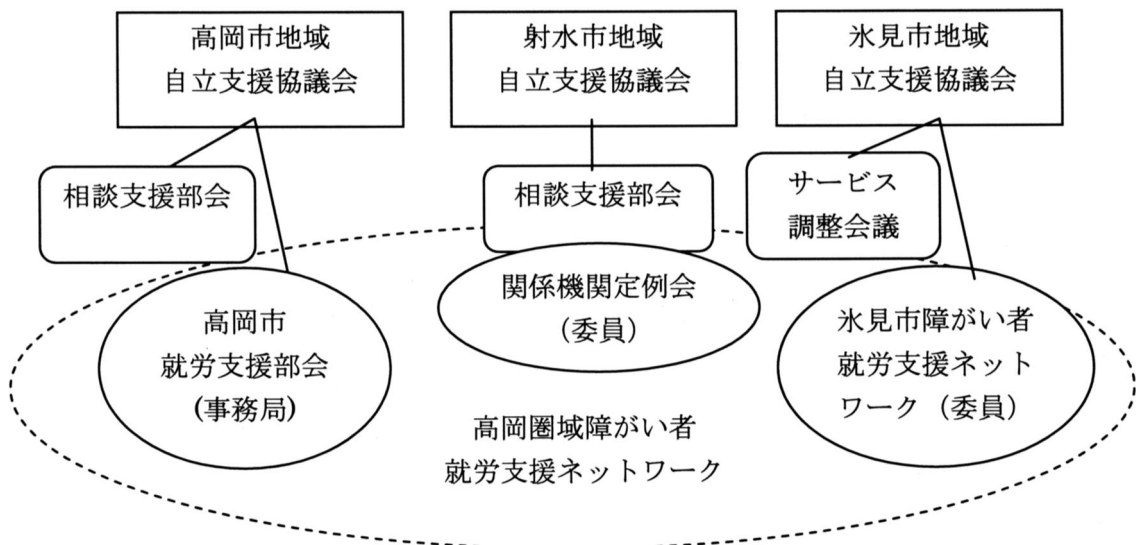
が平成18年度から創設され、その実習制度の運用が各就業・生活支援センターに任せられたことで、ハローワークや3障害の福祉サービス事業所との就労支援についての連携が深まりました。また、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」についても活用しやすくなりました。

(6) 平成20年度・・・雇用と福祉の連携

砺波障害者就業・生活支援センターが設置され、当センターはこれまでの6市から3市を対象とした活動となりました。富山県では各保健福祉圏域にそれぞれ1か所の「障害者就業・生活支援センター」が設置され、各圏域の地域自立支援協議会や就労支援部会の委員や事務局として参画しています。ようやく「雇用と福祉の連携事業」としての地域での取り組みが認められてきたことを実感しているとともに、今後の地域就労支援ネットワークづくりにおいて就業・生活支援センターが担う役割の重要さも感じています。特に定着支援や生活支援のスキルアップが課題となってくると思います。

(7) 平成21年度・・・地域自立支援協議会と就労支援ネットワークを繋ぐ

高岡圏域内には3市それぞれに地域自立支援協議会があります。そこで、これまで構築してきた就労支援ネットワークと各市の就労支援部会を繋げ、就労支援に必要な社会資源を創出していけるよう圏域での調整役をナカポツセンターが担っていくことが望ましいと思います。



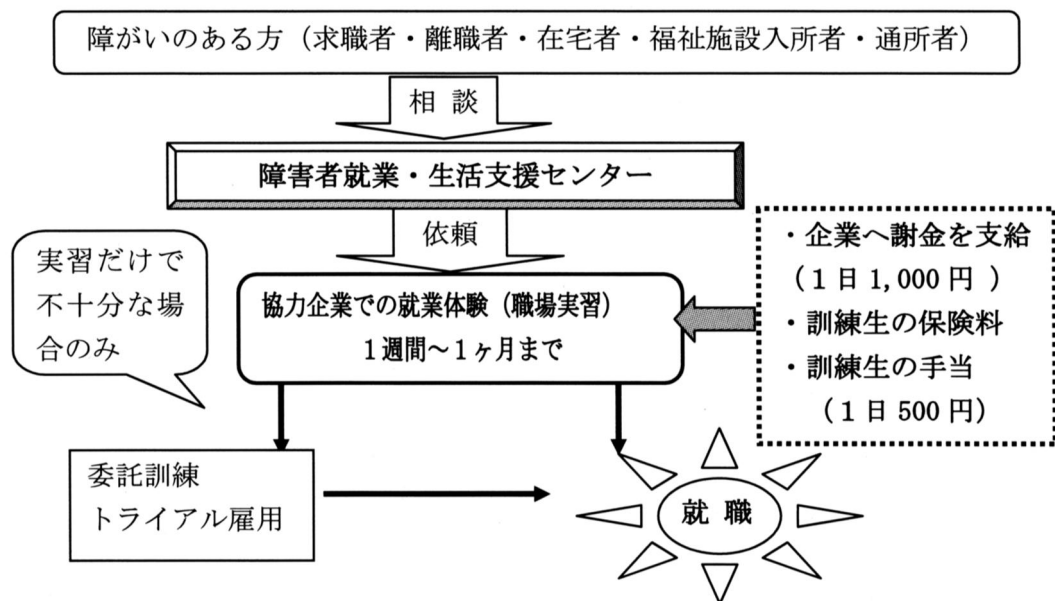
4. 氷見市障がい者就労支援ネットワークの取り組み

氷見市は人口5万5千人弱、高齢者が多い地域です。平成17年度の調査では「施設から就労へ」移行した人数は0人でした。当センターが氷見市内の200社に対して平成19年度に実施したアンケートでは、障害者雇用に前向きな企業は1割に満たないという結果でした。この結果を氷見市のサービス調整会議に発表したところ、3障害の相談支援専門員が中心となりハローワーク、市の福祉課、厚生センター（保健所）、商工会議所等に呼

びかけて「氷見市障がい者就労支援ネットワーク」が立ち上がりました。平成 21 年度からはそのネットワークを地域自立支援協議会の就労支援部に位置づけて、企業への PR、企業見学会の開催、各種研修会、講座の開催などさらに活発な取り組みが始まっています。雇用にも早速効果が生まれ就労支援ネットワークの立ち上げを新聞記事で見た事業所から、障害者雇用の申し出があり半年の間で現在 4 人の方がチャレンジトレーニング実習や委託訓練、トライアル雇用につながっています。

5. 富山県障害者チャレンジトレーニング事業（県単の実習制度）

(1) 就業体験の流れ



(2) 就労支援サポーター（平成 20 年度から）

必要に応じて就業体験中は、就業支援ワーカーや就労支援サポーター（地域ボランティア）が付き添って、通勤支援や仕事の見守りをします。就職後も会社訪問をして働き続けるための支援をします。

(3) チャレンジトレーニング事業実績

	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
実習件数【うち雇用】	66 件【41 件】	87 件【56 件】	89 件【52 件】

(4) 障害者就業・生活支援センターの就職実績

	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
富山県全体	90 件	95 件	93 件
高岡センター	46 件	52 件	39 件

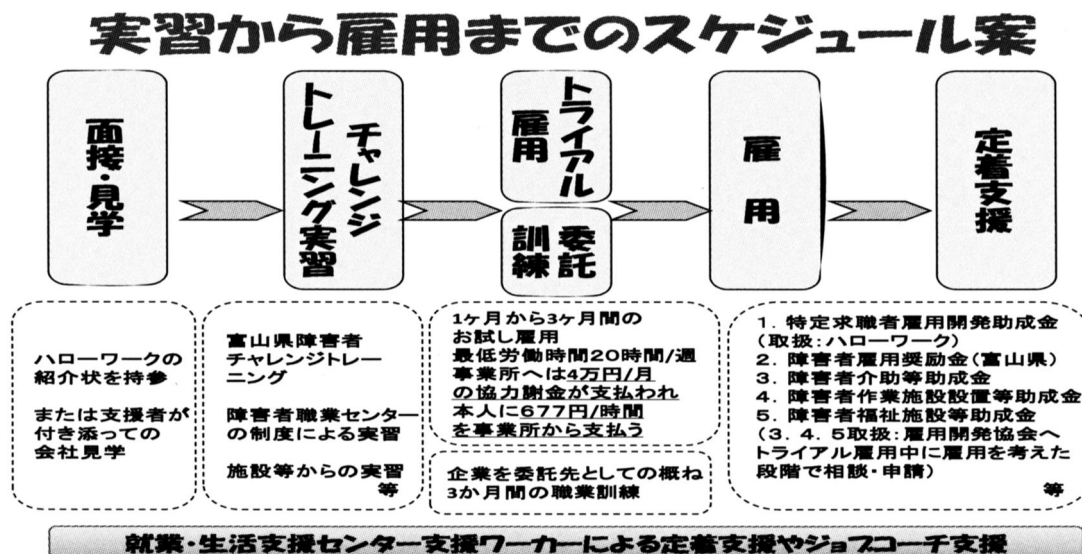
※ 平成 20 年度からはこれまでの 6 市 5 ハローワークから 3 市 2 ハローワークの圏域

6. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の活用

当センターでは平成17年度から「委託訓練」の活用を県西部地域の福祉サービス事業所に積極的に提案してきました。就職を希望している方で準備が必要な方や、就労に向けて生活リズムの確立が必要だったりする方を、企業や社会福祉法人、NPO 法人を委託先として個別に開講しています。

富山県では平成21年度から民間教育機関を委託先として介護補助業務や訪問介護補助としての技術を身につける「ピアヘルパー科」の集合訓練を開講したところ、精神障がいや発達障がいのある方が15名受講しました。

特に製造業での就労が多い当県では平成19年度下旬から企業の倒産が相次ぎ、20年度当初から離職の相談が増えています。しかし、長年製造業に就いていた方が、サービス業や介護補助などの業務に転職するには準備訓練が必要です。その際に「委託訓練」が活用できたことは幸いでした。現在も富山型デイサービス事業所にて、一人暮らしの発達障がいのある方が「介護補助科」を受講し、その後トライアル雇用に繋がりました。この方については他市の相談支援事業者から就労に関する相談を受け、生活支援についても協力しながら「働き続ける」ことを目指しています。



※面接や見学同行の時には雇用率や助成金の活用について個々に応じた提案書を作成し持参しています。

7. 地域のすべてが社会資源

大企業が少なく、特例子会社もなく、公共交通機関の利便性も低い当地域では「地域のすべてが社会資源」と捉え、企業での就職困難が予想される平成21年度には、「富山県チャレンジトレーニング事業」や「委託訓練」を就労準備としてさらに活用しやすくなるように提案していきたいと思えます。そして、その一つ一つの試みが地域の就労支援ネットワークをさらに広げていき、障がいのある方の「働きたい」「働き続けたい」があたり前になる地域づくりに繋がると信じています。雇用情勢の厳しい今だからこそ、就業面も生活

面も支援するナカポツセンターから「障がいのある方が地域であたり前に暮らす」ために行政機関をはじめ関係機関に対して発想を提案し、発信し続けたいと思います。

□東海ブロック

(高岡障害者就業・生活支援センター 山本 真紀子)

事例報告⑤ ネットワークの構築 ～ 再構築へ ～

はじめに

自分は平成19年に前任の北山所長より、紀南障害者就業・生活支援センターを引き継ぎました。経験はあるものの障害者就業・生活支援センターの運営に関しては一年目になります。

やおき福祉会では平成10年より精神障がい者への就労支援として独自の手法と関係機関との連携を駆使して今に至っております。この間は法人独自の障害者就労支援センターから雇用センター、就業・生活支援センターと事業展開を行ってきました。これは前任の北山所長の人脈とカリスマ性、法人の協力が大きかったと思います。

当就業センターの圏域は人口14万強、基幹産業は農業が主体で地域には大手企業も無い全国ではどこにでもある地域です。

障害者就業・生活支援センターでは障がいの就業及び就業に伴う生活支援を行うと共に関係機関等との連携（ネットワークの構築）ということが大きな業務となっているということですが、紀南障害者就業・生活支援センターでは、一般的な関係機関との連携に関しては、地域で長年にわたり障がい者就労支援を行ってきた経緯もあり、自分が障がい者就労支援を行う頃には、すでに障がい者就労に関する基本的なネットワークが構築されていました。

1. フォーマルなネットワークについて

地域行政とは相談事業の連携・各市町村障害者施策会議への参加、県行政とは県単独事業の活用・情報交換、ハローワークとは就労支援制度の利用調整及び学習会・就労先の紹介、保健所との制度利用及び当事者についてのケース会議、医療機関とは定期的な通院の調整（時間外診療）・特性学習会（職員及び利用者への研修会の開催）・ケース打ち合わせ、教育機関とは現在の特別支援学校との連携（卒業生の就労支援及びその後の定着支援・離職後の支援など）・一般高等学校へ通学する障がい者の方の就労についての打ち合わせ、また地域にある各法人との就労に関する連携・法人内の施設間の連携などを行い、必要に応じて保護者会とも連携を行ってきました。これは上記にも掲げているように長年の障がい者就労支援によるものと前任の所長の「力」が非常に大きく、自分たちはこれに便乗するだけでした。あえて自分が参加し構築したネットワークが企業関係のネットワークであります。任意ではあるものの会長を企業経営者に依頼し、現在の紀南障害者就業・生活支援センターに関わる企業とのネットワーク会議をもたせて頂いています。また、企業ネットワークに関しては当センターを中心としたもの他に「中小企業家同友会」への出席も行い、既存のネットワークへの参加を行っています。

どのセンターもこのような形態でのネットワークが基本になっているのではないかと・・・

2. インフォーマルなネットワークについて

障がい者就労支援に関するネットワーク・システムの何もかもできあがった状態で就業センターを引き継いだ状態であり新たに就業・生活支援センターを立ち上げた方々からすると非常に楽な状態と思われるかもしれませんが、これらのネットワークに関しては法人やサービス事業所・各関係機関のもつ「看板」での連携でなく、あくまでも個人同士のつながりで構築されているものが多いです。

行政やハローワークに関しては担当者の変更が多いのですが、必然的にセンターとの公的な関係となり、自分たちとの連携は十分にとれてきました。しかし、医療機関・教育機関・保護者・連携他法人等に関しては個人（前所長）への信頼が大きく自分たちではどうしようもない状態でありました。この関係に関しては現在も大きな問題になっています。まず医療機関に関しては地方にある数少ない精神科を併設する公的病院での時間外診療について時間外診療担当医師との連携（年齢）が前所長と密（同じ）で前所長の定年退職と同時に医師を辞められることになりました。これにより当地方の中小企業へ勤める精神障がい者の定期的な時間外の診療が困難になりつつあります。当地方では個人開業をされている精神クリニックもなく、長期に渡り通院を行ってきた病院を代えていくだけでも当事者にとっては大きなリスクを伴います。現在は地域行政・保健所との打合せにより上記の診療に関して継続して頂く事を模索して頂いております。教育機関も同様に支援学校の進路指導者が退職、後任に関しても前所長への信頼が強く、まだまだ自分たちとの信頼関係を築くまでに至っていません。また古くからの利用者・保護者や関係法人に関してはやはり所長としての実績・経験・発言力により未だに絶大な「力」を持っているように思います。

個人的な繋がりが強い（私的な関係）

- ① 当事者・保護者
- ② 企業
- ③ 医療機関
- ④ 教育機関（特別支援学校）
- ⑤ 他の法人（関係法人）

※ トップダウンの決定権が多く、権限のある者同士の繋がりが強い。

施設的な繋がりが強い（公的な関係）

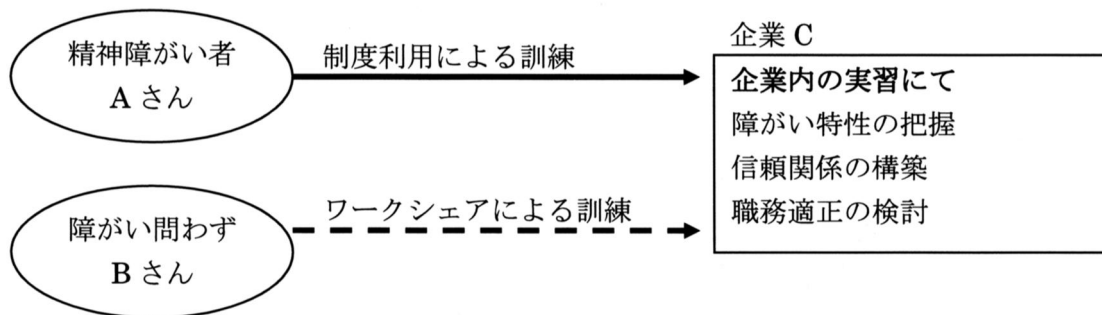
- ① 行政担当者
- ② ハローワーク担当者
- ③ 連携施設担当者

※ 転勤・配属異動は多いが個人の繋がりとより施設での繋がりが強い。

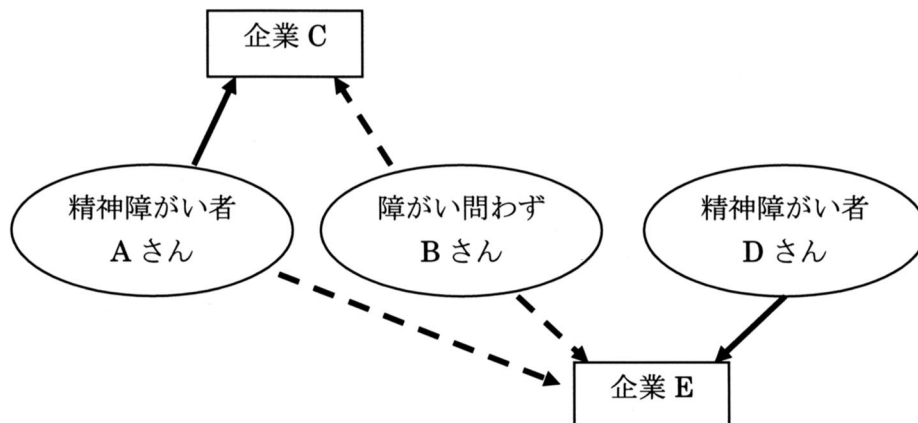
3. フォーマルとインフォーマルの結合システム

システムについても同様です。母体の「社会福祉法人 やおき福祉会」は精神障がい者の社会復帰施設として活動をしてまいりました。その為、センター利用者のほとんどが精神障がいをもたれた方の就労支援でスタートしました。とある企業への就職ができたケースで職場不適應により離職を余儀なくされた方についてはその企業と原因を究明し福祉側からの支援員の配置を行い、障がい特性の伝達・作業指導などの支援に力を注いできました。当時としては画期的なシステムとして県の事業である「社会適應訓練事業」を活用し、ペアでの実習を通じて多くの精神障がい者の方が、様々な企業にて実習を行い職場における就労意識の向上、職務適性の把握、障がい特性の把握など施設では分からなかった部分を考察し、当事者の弱手を克服し一般就労に繋がる事ができました。これは、旧法の精神障がい者施設だからこそ行えたシステムであり、現在も継続することはできていますが利用する制度については異なります。また、長期にわたる障がい者就労支援を行ってきて全国的にも研修などが増えている「発達障がい」「高次脳機能障がい」の方も増加し、多方面の障害への就労支援の増加が増えているため、上記のシステムだけでは対応しきれないのが現状です。これに伴い行政からは様々な障がい者就労支援制度が提案され、現在は障がいの特性に応じた制度の活用を行い、訓練（実習）から就労へと結びつけていくことを行っています。これは全国的にも活用されている制度を各障がい特性と手帳に対応させて利用し、上記の障がいをもたれた方への対応として模索しています。

※ 社会参加リハビリテーション（旧名：社会適應訓練）の応用例



少ない企業を確保しつつ、訓練時の支援員の負担軽減（1企業で複数名を支援・指導）



曜日・時間帯（午前午後）を考慮し、複数の実習生が複数の企業での体験実習が可能。
他の訓練制度も同様の応用が可能では・・・？

自分は昨年度より全国就業支援ネットワークへ参加させて頂いていますが、各地では様々な取り組みをされている事を知り、自分たちの努力の少なさに驚きました。一時は前所長の取り組んだ精神障がい者の就労支援についてのシステム構築・支援方法、地域関係機関とのネットワークに満足しており、実績もそれなりにあることを自負していましたが、短期での制度変更や担当者の移動等に伴う福祉側の対応の弱さに気づくことができました。他県のセンターではいろいろな連携や取り組みがあり、県行政との連携による県独自の障がい者就労支援施策（訓練制度）を利用したの障がい者就労の向上、人的支援に伴う支援員の確保のための地域行政・教育機関からの支援員の補助、文部科学省のモデル事業を利用した特別支援学校在校生への委託訓練事業の活用、企業ネットワークに関しては地域銀行を軸にした企業ネットワーク構築、大阪障害者雇用支援ネットワークの障がい者就労システムなど先進的な取り組みについてはすぐに真似ができるようなものではないですが、各機関・企業間でのネットワーク構築の目標に対しては有効的であり、個のセンターでは対処できないものでも県内での複数のセンターの協力により新たなネットワーク構築ができると考えます。

まとめ

全国に点在する就業・生活支援センターのほとんどは地方に所在し、「先進地」と言われるセンターのほとんどは県庁所在地などにあります。都市部と地方センターとは人口では比較にならないような現状があります。障がい者の就業・生活支援については各センターにより手法や取り組みは異なるようですが、都市部より地方の方が支援状況は困難ではないかと考えます。地方では、少ない企業のほとんどが中小企業であり、福祉側の同行支援（ジョブコーチなど）が必要になります。また、当事者に関しても限られており、一定人数が就労を果たすと訓練に時間がかかる方が残ります。都市部とは違い地方での就労支援に関しては「顔の見える」連携が取りやすい反面、企業・当事者・保護者への支援内容は濃いものになります。徐々にでも増加する対象企業・当事者に対しての支援は初期支援だけでなく定着への支援、離職（離職後）の支援、生活支援全般など支援の手法・質の向上を検討していくことが必要になります。このためには地方は地方なりの独自のネットワーク構築が必要となり、県内でのセンター間の連携は必要であり、同規模（同人口規模）のセンターの連携についても必要性を感じています。先進地と呼ばれるセンターとの交流による情報収集や訪問も必要ではあり目標にすることは大事ですが、自分たちの地域で障がい者就労支援を行うには、その地域の特性に応じたネットワークや就労支援の手法が必要であると思います。基本的なネットワーク（企業ネットワーク以外）の構築についてはセンターを継続し就労支援に取り組むことで自然に構築されていくと思います。企業ネットワークについては各センターにて様々な情報があり、うまくいくところ、いかないところと何もできていないところなどの情報を耳にします。地方の企業ネットワークでは「毎回おなじ顔ぶれ」「話することがない」「参加してくれる企業が少ない」など問題点の方が多いと思いますが、まずはネットワークをつくること、継続して会議などを行っていくことが必要だと思っています。当センター主催の企業ネットワークも頻繁に会議などを行って

るわけではないですが企業と福祉の連携としての効果は大きいため、今後も継続していくことは重要であり、効果的な障がい者就労支援を行うことを目標としていきたいと思います。

□近畿ブロック

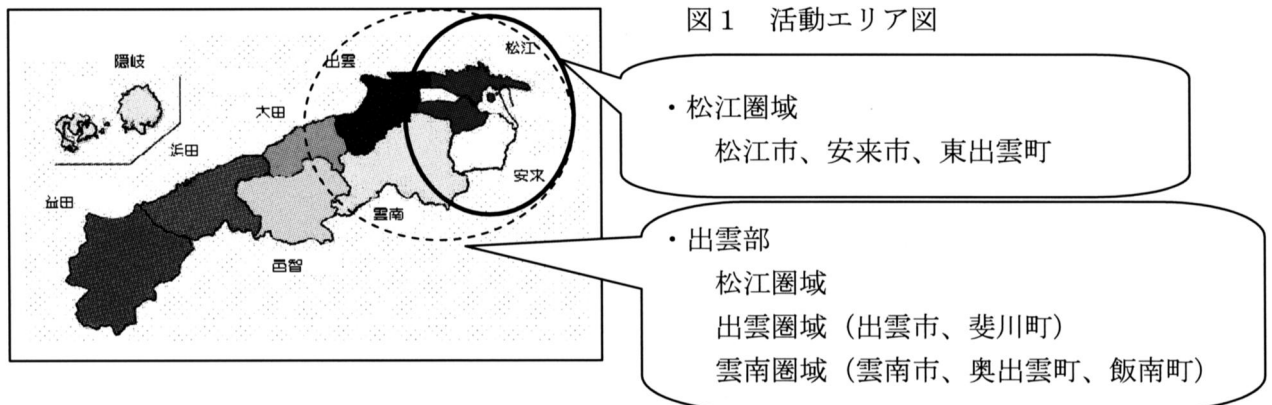
(紀南障害者就業・生活支援センター 清水 望)

事例報告⑥ 企業・経済団体とのネットワークづくり

～障害者雇用情報紙『レインボー』の経緯と効果について～

1. 松江障害者就業・生活支援センターふらすの取り組み概況

当センターは島根県の東部に位置する県庁所在地、松江市にあります。松江圏域を活動エリアとして（図1）、平成17年度から障害者就業・生活支援センター事業を開始しています。松江圏域の基礎情報は表1のとおりです。



	人口（人）	面積（km ² ）	企業数（社）	職安求職登録者数	ぶらす登録者数
松江市	193,323	530.28	152	357	198
東出雲町	14,519	42.64			
安来市	43,473	420.97	25	78	

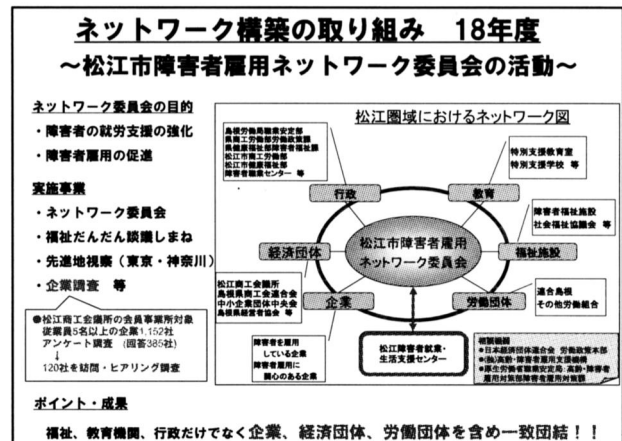
表1 松江圏域の基礎情報

※平成21年2月1日現在 ※企業数…56人以上規模

2. 企業・経済団体を中心としたネットワークづくりの展開

当センターでは平成18年度から、松江市及び松江商工会議所の多大なるバックアップのもと、障害者雇用、就労支援の促進のためのネットワークづくりの取り組みを開始しました。

経済団体、企業を中心として、障害者雇用、就労支援に関わる関係機関が一同に会し、「松江市障害者雇用ネットワーク委員会」を結成。松江商工会議所の会員事業所を対象としたアンケート・ヒアリング調査や先進地視察、シンポジウム「福祉だんだん談議しまね」の開催等の活動を行いました。



平成18年度の取り組み概要図

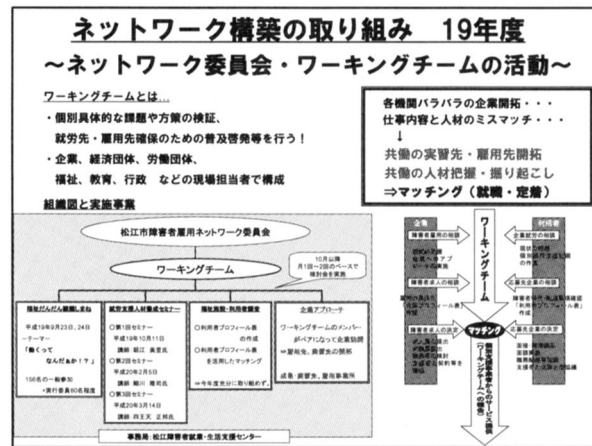
引き続き平成19年度には、松江市障害者雇用ネットワーク委員会の下部組織として、現場担当者を中心とした「ワーキングチーム」を組織し、グループディスカッションや就労支援セミナー、協働での企業開拓・マッチング、理想のネットワークについての検討などを行い、一定の成果をあげることができました。

具体的な成果としては、ネットワーク委員会の委員として、またワーキングチームの一員としても共に活動してきた山陰合同銀行において、知的障害者を専門に雇う事業所「ごうぎんチャレンジドまつえ」が開設されたことが挙げられます。特例子会社が1社も無い島根県において、1つの事業所で20名の障害者を雇用したい、という事例は経験が無くサポートするにあたってのノウハウが不足しておりましたが、ネットワーク関係諸機関の協力のもと、開設準備から関わらせて頂き、現在18名の知的障害者が働いています。

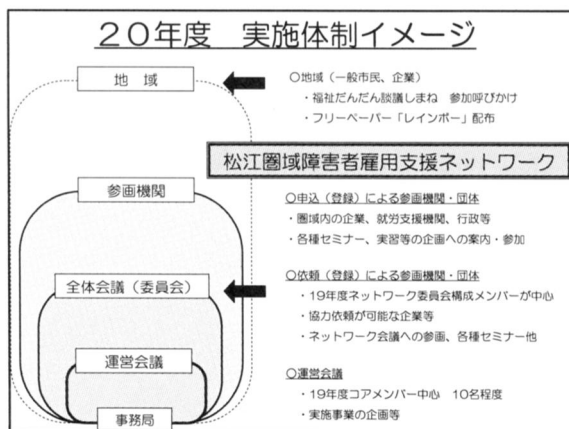
また、協働での企業開拓・マッチングの取り組み、理想のネットワークに関する検討の成果については、松江市自立支援協議会及び就労の専門部会にも反映し、連動させることが出来ました。

平成20年度においては、松江市から松江圏域へと活動エリアを広げ、圏域内各地区の商工会、障害者雇用に積極的な企業にもネットワークに参画して頂きました。

これまでのワーキングチームにおける取り組みが「第三者であるはずの支援関係者」を中心としたものに偏ってしまった反省から、「雇うのは企業」、「働くのは障害者」という大前提に立ち返り、当事者である企業と障害者をターゲットとした取り組みを中心に活動してきました。障害者インターンシップ（短期間の職場実習。支援スタッフの安心サポート付き。）を軸に、企業、障害者に向けた支援セミナーの開催、支援スタッフのスキルアップ研修等を行っています。



平成19年度の取り組み概要図



平成20年度 実施体制イメージ



3. 障害者雇用情報紙『レインボー』発行

(1) 経緯

障害者雇用情報紙『レインボー』は、上述のネットワークづくりの取り組みとの関連から生まれたもので、松江市近辺における障害者雇用、職場実習の事例や、企業と福祉が協働した事業、支援機関の具体的な仕事紹介など、障害者の雇用・就労支援に完全に特化した無料の情報紙（フリーペーパー）です。

島根県において圧倒的なシェアを誇る地方紙、山陰中央新報の折り込み媒体として、広く一般家庭や企業に配布される他、関係諸機関、近隣店舗（書店、喫茶店等）に設置することによって、障害者雇用に関する普及啓発を目的としたものです。

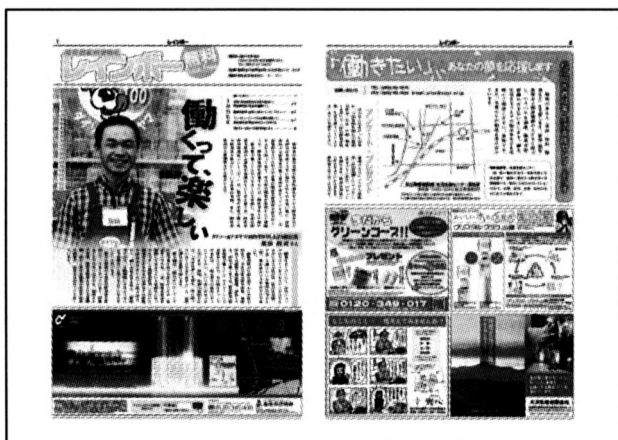
発行を企画するきっかけとなったのは、島根県障害者就労支援ネットワーク構築事業でした。研修会の実施やホームページの立ち上げ等も検討しましたが、地元の身近な話題を伝えることで障害者雇用についてリアルに考えてもらいたい、また一般市民や企業の方にも広く伝わるような物にしたい、という思いからフリーペーパーを発行するに至りました。

レインボーという名前には、「架け橋となるように」との思いが込められています。それは企業と障害者を結びつける架け橋であると同時に、広く一般の市民の方々も含めた障害者雇用の認識を深めるための架け橋という意味が込められています。

(2) 経過・内容

企画・取材、製作、発行にあたっては、ネットワークの一員である山陰中央新報社（以下「新報社」）、障害者支援施設ピー・ター・パン（以下「ピー・ター・パン」）の全面的なバックアップを得ています。第1号は平成20年5月に、松江圏域で約7万部発行しました。第2号は10月に、配布エリアを広げ出雲部全域（図1）約13万部発行しました。

発行主体は新報社、製作はピー・ター・パンです。企画・取材は第1号については当センターが単独で行い、第2号は出雲の障害者就業・生活支援センターリーフ（以下「リーフ」）、雲南の障害者就業・生活支援センターアーチ（以下「アーチ」）と当センターで構成する編集委員会が行いました。企画・取材にあたっては、ハローワーク松江や島根障害者職業センター、島根県等関係諸機関の多大なるご協力を得ることができました。



レインボー第1号（表紙・最終ページ）

記事内容としては、とにかく身近な生の声を（可能な限り名前と顔写真入りで）、地元の障害者がしっかり働いている事例を、地元の障害者を戦力にしている企業の事例を提示することを強く意識しました。（表2）

また、このレインボーに関して特筆すべきは全ページに企業広告を掲載したことです。第1号には37社、第2号には77社の企業広告を掲載しています。企業広告をとるための営業活動については、当センター及びリーフ、

アーチ、新報社が分担して行いました。当センターとしては、広告営業の活動を職場開拓

(実習先・雇用先)の一環として位置づけ、実施しました。

表2 記事構成・内容

記事	内容	
	第1号(全8ページ)	第2号(全16ページ)
表紙	・ダイソー松江店で働く福田さん	・島根ナカバヤシで働く佐藤さん
メイン	「対談」重度障害者が企業の戦力に (株)伊勢丹ソレイユ代表取締役社長 四王天正邦氏 松江市手をつなぐ育成会 下瀬民子氏	「事例紹介」会社全体で自立を支援 ホンダカーズ松江
特集	「インタビュー」雇用に向け実習からスタート 東横イン松江駅前山田支配人	・「ものづくり頑張ってます」 ・「ジョブコーチって何？」
障害者	・松江市内で働く障害者からのメッセージ	・松江市近隣で働く障害者からのメッセージ
企業	・松江市内の企業からのメッセージ	・松江市近隣の企業からのメッセージ
その他	・雇用・就労に向けたマッチングチャート ・支援機関紹介 他	・島根県の障害者支援の取り組み ・松江圏域障害者雇用支援ネットワーク 他

(3) 効果

レインボーに関する反響は予想以上のものでした。まず、読者から感想のハガキが第1号では23通、第2号では458通寄せられました。新報社も非常に驚いていました。「身近な所でたくさんの障害者が働いていることを知り勇気づけられた」、といった感想だけでなく、「障害者雇用を応援する企業がたくさんあると知り感動した、記事や広告に掲載された企業のイメージが良くなった」、というような感想も寄せられました。障害者雇用に関する理解、普及啓発に役立つとともに、記事や広告を掲載した企業のイメージアップ等のメリットがあることも分かりました。

レインボーを読んだ障害者、ご家族からの相談が20件以上ありました。支援機関の周知に役立つとともに、「就職して次のレインボーに載りたい!」と話してくれた方もいた程度で、障害者の就労へのモチベーションを高める効果もあるのではないかと感じています。

また、企業に訪問した際には、「レインボー読みましたよ。勉強になりました。実際あそこの企業はどんな風にやってるんですか…」といったような話がかなりありました。記事や広告をみて同業他社の動向を気にしていることが伺えました。実際に同業他社に刺激を受け、職場実習を受け入れて頂いたという事例もありました。

総じて、レインボーは障害者への説明や企業訪問の際のツールとして活用できるものとなりました。ハローワーク松江等の関係諸機関の方々も、様々な用途で活用して下さっていると聞いています。また、言うまでもな



レインボー第2号(表紙・最終ページ)

く製作の過程において、これまでのネットワークづくりの取り組みを活かし、企業や経済団体、関係諸機関と連携することでできたことが大きな成果だと感じています。

レインボーは今後、出雲部に限らず島根県における全県的な活動として継続する方向で検討が進められています。島根県全体における、障害者雇用情報紙として定着させていきたいと考えています。

4. 障害者就業・生活支援センターの役割とは

通常の相談・支援業務で多忙のなか、レインボーの企画・取材には大変な時間と労力を割きましたが、「これが障害者就業・生活支援センターの本来の役割なのか、取り組むべき業務だったのか」ということは今でも正直分かりません。当センター内部でも、「こんなに時間を割いていて良いのか、他にやるべきことがあるのではないか。」といった葛藤がありました。

結果として、上述のような反響と効果があったことを鑑みると、障害者就業・生活支援センターの存在意義、果たすべき役割である「障害のある方が働く、安心して働き続ける」ということについて、レインボーは大きく貢献していると評価できると思います。また、過程を振り返ってみると、力を入れてきた企業、経済団体を中心としたネットワークづくりとうまく絡み合い、ネットワークを活かすことが出来ました。

障害者就業・生活支援センター事業は、真剣にやればやるほど業務量、負担が大きくなります。何をどこまでやったら良いのか…という「全国共通の基本ベース」となるものが必要だと思います。(まさに全国就業支援ネットワークで検討、作り上げるものだと思います。)

それに加えて「それぞれの地域の実情に合わせた、センターごとの特色・工夫」があっても良いのではないかと考えています。企業・経済団体を中心としたネットワークづくり、レインボーの発行に取り組んでみて、そのように考えるようになりました。

職業リハビリテーションにおいて「プレイス・トレイン（就職してからの訓練、継続的援助）アプローチ」という言葉があります。職業前訓練ではなく、実際の職場に入り、実際の現場で必要な技能を身につけることを重視するものですが、私はこれを実践していきたいと考えています。そのためには「地域の実情に合わせて、多様な場（職場実習、雇用先）を創る」ことが不可欠であると考えています。松江圏域におけるネットワークづくりは課題も多くまだまだこれからです。今後も企業、経済団体を中心としたネットワークづくりを継続、発展させ、地域特性に合わせた多様な働く場を創っていきたいと考えています。

□中国・四国ブロック

(松江障害者就業・生活支援センターぷらす 所長 青山 貴彦)

事例報告⑦

ナカポツセンターと市単事業を組み合わせた就労支援の仕組みのメリット

はじめに

平成11年4月に、就業・生活支援センターの前身のあっせん型雇用支援センターとして、知的障害者通勤寮「とばた通勤寮」に設置されました。3年の活動を経て、その後、平成14年5月7日に障害者就業・生活支援センターに移行して現在に至っています。その間、平成18年度には担当する市町村は北九州市だけであったのが、近隣の市町村も担うようになり、4市9町、約130万人の二つの福祉圏域（北九州圏域・京築圏域）まで広がるようになりました。平成19年8月には、北九州市が、就労支援体制の強化・拡充を図り、障害のある方の企業への就職をより一層促進する目的で、市独自の就労支援機関として「北九州市障害者就労支援センター」を設置しました。北九州の地において、すでに業務を展開していた北九州障害者就業・生活支援センターと一体的に活動を開始しました。北九州障害者就業・生活支援センターと北九州市障害者就労支援センターの二つの名称があることから「北九州障害者しごとサポートセンター」という通称名を設けて、業務運営をしております。

1. 経緯

平成11年4月1日・・・北九州市障害者雇用支援センター（あっせん型）

平成14年5月7日・・・北九州市障害者就業・生活支援センター

平成18年4月1日・・・北九州障害者就業・生活支援センター

＊活動エリア拡大（遠賀・中間、行橋・京築地区）のため、
北九州市→北九州へ名称の変更へ

平成19年8月1日・・・北九州障害者しごとサポートセンター

＊北九州市障害者就労支援センターと一体的運営を始める。

平成20年1月15日・・・ウエルとばた2Fに事務所移転

平成20年4月 1日・・・北九州市障害者職業訓練促進事業の再委託

＊職業訓練促進員2名配属

＊国・労働局より就業支援ワーカー2名加配

【外観】



2. 「しごとサポートセンター」開設時のねらい（平成19年7月 報道機関発表より）

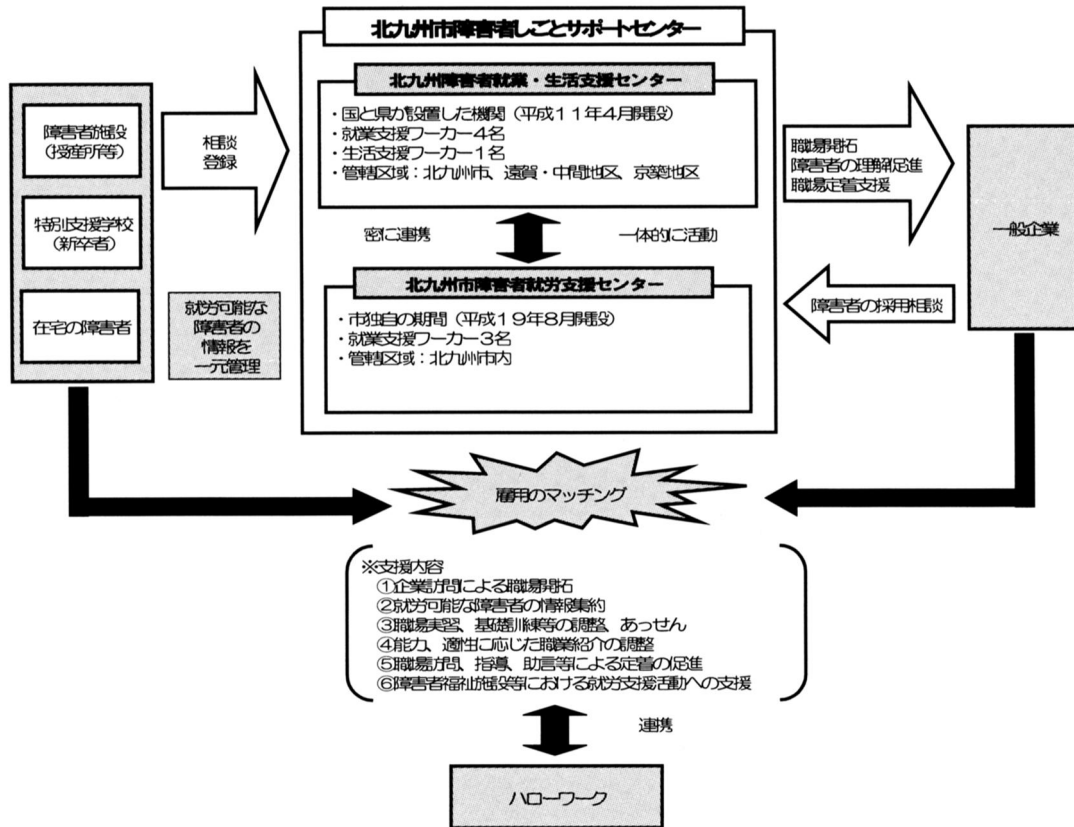
(1) 就労支援体制の拡充により、

- ①企業訪問を強化し、新たな雇用の掘り起こしや職場実習の受入れ先拡大を図る。
- ②求職者の情報と求人企業のニーズを集約し、障害者一人ひとりの能力や適性に応じた的確な職業紹介が行われるよう、調整に力を入れる。
- ③精神障害や発達障害のある方、及び特別支援学校生徒の就労支援を強化する。

(2) 本市と国・県の就労支援機関との連携を一層深めることにより、

- ①市の福祉部門や特別支援学校、及び各種の福祉施設と国・県の機関とが連携した就労支援を推進する。（就労支援ネットワークの構築）
- ②市の産業振興部門のネットワークを活用して、経済団体との連携強化を図るとともに、誘致企業や事業拡大企業に対する障害者雇用の働きかけを推進する。

【イメージ図】



3. 活動内容

北九州障害者しごとサポートセンターは、北九州市が設置した「北九州市障害者就労支援センター」と国・県が設置した「北九州障害者就業・生活支援センター」が一体的に活動する就労支援の拠点として、JR戸畑駅となりのウエル戸畑2Fに設置されています。

主な業務として、障害のある方の就労企業開拓、職場実習や就職を促進するとともに、

職場定着を進めるために、就労面と生活面の双方から総合的に支援しています。対象としている障害のある方は、知的障害、精神障害、身体障害、その他の障害、手帳のない方などを支援対象としています。活動範囲としては、福岡県北九州市、遠賀郡、中間市、京都郡、行橋市、築上郡、豊前市、4市9町に及ぶ範囲を支援しています。福岡県の福祉圏域は13圏域ありますが、そのうち、北九州福祉圏域と京築福祉圏域の2つの圏域をカバーしています。具体的な業務の内容は、就業面の支援として、就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）、就職活動の支援、職場定着に向けた支援、障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言、関係機関との連絡調整などをおこなっています。併せて、生活面の支援として生活習慣の形成の支援、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言、住居・年金・余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言などの支援を行っています。

4. 主な業務

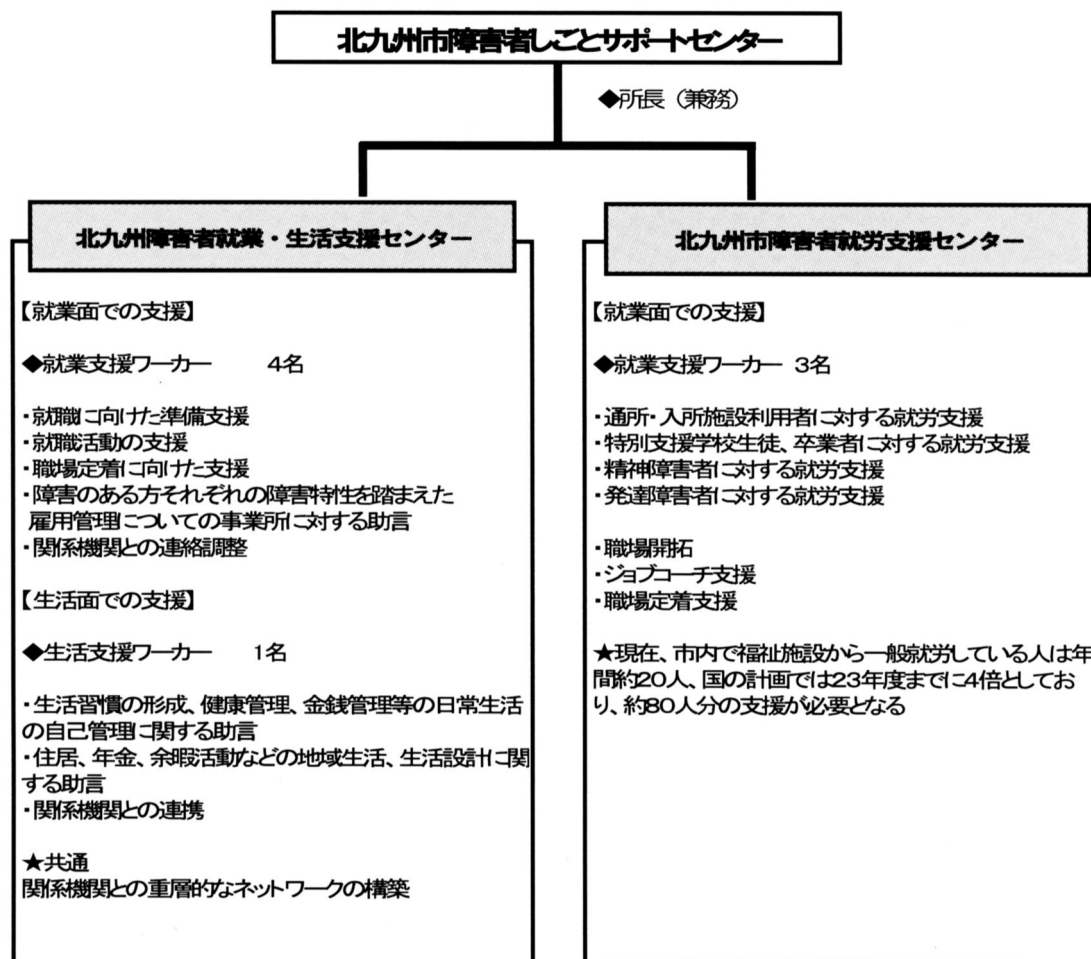
- (1) 就業及び就業に伴う生活面に関する指導・助言等
就業及び就業に伴う日常生活上の問題に関する指導、助言等
- (2) 職業訓練や職場実習の調整、あっせん
基礎的な職業訓練や企業での職場実習の調整、あっせん
- (3) 雇用のマッチング支援
障害者一人ひとりの能力や適性に応じた職業紹介の調整
- (4) 職場定着支援
定期的な職場訪問による、本人及び事業者に対する指導、助言等
- (5) 職場開拓
企業訪問による新たな雇用の掘り起こしや職場実習の受入れ先拡大
- (6) 障害者福祉施設等における就労支援活動への支援
障害者福祉施設、特別支援学校等における就労支援活動に対する情報提供等
- (7) 管轄区域
北九州市、及び遠賀・中間地区、京築地区
(※ただし、遠賀・中間地区、京築地区はもっぱら国・県のセンターが担当)
- (8) 職員体制 11名体制
 - ・所長 1名（国・県のセンターの所長が兼務）
 - ・就業支援ワーカー 7名（国・県：4名、市：3名）
 - ・生活支援ワーカー 1名（県：1名）
 - ・職業訓練促進員 2名（市：2名）

*平成19年度から、北九州市教育委員会より研修生1名を1年間受け入れており、今年で2人目となる。来年度もまた研修生を受け入れる予定

- (9) ネットワーク
 - ・北九州市教育委員会 進路担当者との会議（不定期）
 - ・北九州市立精神保健福祉センターとの定例会

- ・ 自立支援協議会の参加（北九州市・行橋市）
- ・ ジョブガイダンス事業検討委員会への参加
- ・ その他、他機関による定例会議等

【組織図】



5. 地域概況

北九州市は、福岡県にある政令指定都市の一つです。関門海峡に面し、九州の最北端に位置しています。昭和38年に門司市・小倉市・戸畑市・八幡市・若松市の5市の合併により誕生し、三大都市圏以外では初の政令指定都市となりました。当時、九州最初の100万都市でしたが、現在では、人口は伸び悩んでいます。人口98万4713人（2009年2月）。北九州都市圏は、北九州工業地帯の範囲とほぼ重なります。明治中期以降、筑豊炭田の開発により北九州においても門司・若松の港湾都市が発展を始めました。明治34年に創業した官営八幡製鉄所（現新日本製鉄八幡製鉄所）を中心に重化学工業が発達し、北九州工業地帯を形成しました。高度成長期の経済発展の恩恵を受けていましたが、公害対策基本法などの法整備がされていなかった事もあり、公害の多発地帯となった歴史もあ

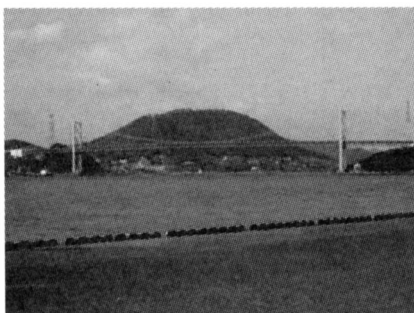
ります。しかしその後、重工業が衰退し、また市全体で環境改善に取り組んだ結果、現在ではかなり好転してきているそうです。現在でも、工業は市の重要な産業であります、従来の素材型のほか、自動車関連産業など新しい分野での企業進出も進みつつあります。また、かつて公害克服してきた技術を活かしたりサイクル産業の育成や環境関連分野の研究機関設置なども進めています。その他、スペースワールドや門司港レトロ地区などを核とした観光都市に向けた取組を行っています。

(参考)

○北九州市内の障害者数について

身体障害者 48,518人 知的障害者7,280人 精神障害者12,785人

(平成18年3月末) ※身体障害者・知的障害者数は障害者手帳交付数より 精神障害者数は入院及び通院患者数より



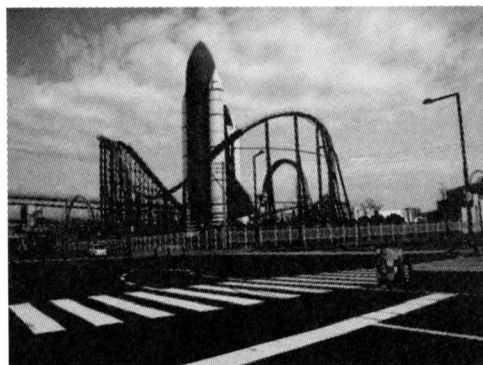
(関門海峡から臨む関門橋)



(レトロ地区 門司港駅)



(日本の製鉄が始まった 東田第一高炉跡広場) (宇宙のテーマパーク スペースワールド)

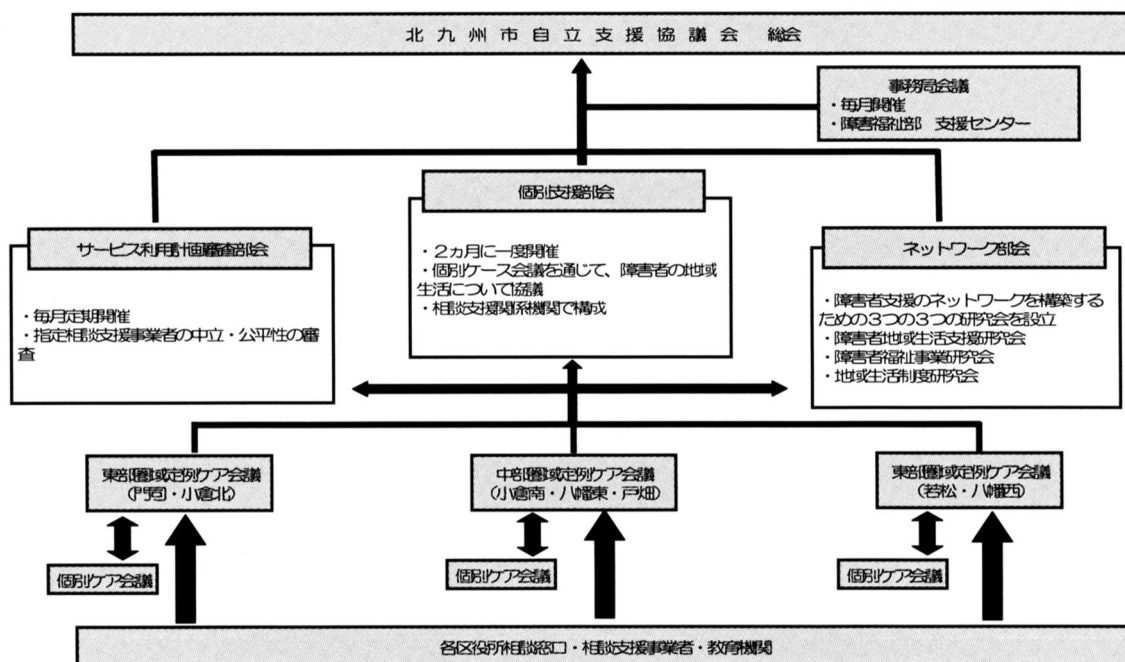


6. 北九州の地における自立支援協議会とナカポツの関わり

障害があっても安心して自立できる地域社会の実現を目指し、「情報の共有」「具体的な協働」「関係者によるネットワーク」に関する協議の場として設置されました。北九州において総会および3つの専門部会、並びに両会の調整を行う事務局会議をもって「北九州市自立支援協議会」と称し、活動をしています。機能については、①困難事例への対応のあり方に関する協議、②調整に関する事、③地域の関係機関によるネットワーク構築等に

向けた協議に關すること、④委託相談支援事業者等の中立・公平性の確保に關すること、⑤地域の社会資源の開発、改善に關すること、⑥権利擁護等に關することとしています。協議会の構成メンバーとして、相談支援事業者、障害福祉サービス事業者、障害者当事者団体、保健・医療関係者、教育関係者、雇用関係者、権利擁護関係者、地域ケア等に關する学識経験者、その他、障害ある人の地域生活を支援する上で必要と認められる機関等を中心に構成しています。

【北九州市自立支援協議会の概念図】



当センターと自立支援協議会とのかかわりとして、ネットワーク部会と定例ケア会議、西部圏域（若松区・八幡西区）、東部圏域（門司区・小倉北区）、中部圏域（小倉南区・八幡東区・戸畑区）で開催されている会議に参加しています。

(1) 定例ケア会議への参加

主に、定例ケア会議では、①単身で暮らしていて複数の障害福祉サービス利用のニーズがある②家族に複数の要支援者が同居している、③施設や医療機関から地域生活に移行しようとする人、もしくは住み替え、借家等の保証人に課題がある④支援者（家族・親族）が高齢、または病気がちである⑤高次脳機能障害・発達障害があつて支援者（家族）が対応に苦慮している⑥進行性の障害があり、かつ本人、家族が一本化した調整窓口を希望しているなどに該当する様なケースについては、相談内容等を報告しています。出席者は報告事例を協議し、個別ケア会議に結びつける必要があるものを抽出しています。個別ケア会議の参加者や開催日程はキーパーソンとなる機関が調整した後に事務局に連絡し、個別ケア会議では、定例ケア会議で抽出された事例に關して協議されます。さらに、個別ケア会議で積み残された課題は改めて定例ケア会議で検証され、さらに必要に応じて事務局が

精査し、自立支援協議会（個別支援部会）へ報告します。それをもとに個別支援部会では、精査された課題事例を事務局が報告し、課題が整理・検討されます。

（２）ネットワーク部会への参加（制度部会就労ワーキング）

ネットワーク部会における制度部会就労ワーキングにも参加をしています。高次脳機能障害、発達障害のある人の就労支援について次の構成メンバーで協議をしています。北九州障害者しごとサポートセンター所長を部会の長とし、ハローワーク、障害者職業センター北九州支所、医師（産業医科大学・総合療育センター）、高次脳機能障害モデル事業コーディネーター（産業医科大学）、発達障害者支援センター、企業担当で構成し、発達障害や高次脳機能障害の人たちの就労の現状と必要と考えられる取り組みを検討しています。全体の流れとして、各自の立場から発達障害、もしくは高次脳機能障害の人たちの就労の現状と課題を挙げ、各自から出された課題から数点引き出して、フロアも含めての全体協議につなげています。加えて、モデル事例を前提としたネットワークや相談から具体的な就労への展開の具体化や発達障害、高次脳機能障害に特化したジョブコーチの必要性、障害知識と手法に関して関係者が共有化を図っております。

設置目的として、発達障害、高次脳機能障害のある人は一見して障害があることがわかりにくいこともあり、就労場面では対人関係で誤解がもとで離職に至ったり、新たな就労が困難であったりする現実があります。また、手帳の対象とならないことで、雇用関連の様々な制度やサービスを受けられない実状があります。そのため、当該障害の人にどういった制度や具体的な手立てがあれば就労の継続や離職後の再就労がスムーズにいか実践を通じて検証していく場として設置されました。モデル事例となった本人の同意を得ながら相談から就労（実習）に至るまでの一連の流れ作りをすることを踏まえて、構成メンバーで役割分担を行うこともあります。現在、参加機関と協議を重ねて流れづくりなどを模索中です。

7. その他の活動（プロモート事業）

福祉や特別支援教育の実施主体である政令指定都市のネットワーク等を有効に活用して、障害者の職業訓練の受講を促進することにより、障害者の一般企業への就職促進を図るため、国が政令指定都市に事業を委託するものとして、北九州市が受けることになりました。その事業が、北九州障害者しごとサポートセンターに再委託をすることになりました。平成20年4月に北九州市で雇用された職業訓練促進員が当センターに配置され、業務をおこなっています。主な業務として、職業訓練説明会等の実施、障害者職業訓練現場の見学、障害者職業訓練現場の体験、職業訓練にかかる相談の実施などをおこなっております。

8. 就業・生活支援センターの役割とは…？

就業と生活は例えるならば、車の両輪です。双方がうまく回転すれば、問題なく先に進みますが、いずれか片方に問題が生じれば、あと片方にも問題が生じ、ストップしてしまいます。安定した、就労の継続は、安定した生活が必要であり、その逆もあります。これが、就業・生活の一体的支援です。しかし、双方の支援は丸抱えではなく、基本的に分化されるべきであり、必要であれば、継続的な支援体制が必要となります。

労働関係機関として、基本的に生活支援は福祉サイドでは解決すべき事柄と認識しているし、福祉関係機関はその逆であり、就業・生活支援センターの持つ一体的支援の意味は大きいのです。今後、関係機関とのネットワーク構築もこの一体的支援の意義を踏まえたものが必要となります。

9. 最後に

以上のように、すでに北九州の地において就業・生活支援センターとして活動しており、他の関係機関への認知等は進んでおりました。そんな中、平成19年8月の「北九州障害者しごとサポートセンター」が創設され、多くの障害者の方の就労に寄せる大きな期待、想いによって予想以上の業務展開の広がりがありました。これは、北九州市の市政だより等による広報や区役所・福祉機関の周知・案内、メディアにも取り上げられ、さらに、平成20年1月から、JR戸畑駅隣の福祉の総合施設「ウエルとばた」に事務所を構えることもできました。その結果、相談者が急増しています。北九州市障害者就労支援センターと一体的に業務を進めることで、スタッフ人員も加配され、対応できる相談者も増えたことが挙げられます。市の機関の一つとの認識も進んだ結果、北九州市産業経済局や障害福祉課などから企業情報の提供を受けられる機会が増えたこと、北九州市や行橋市の自立支援協議会の参加や精神保健福祉センターとの定例的な会議の開始、プロモート事業など再委託を受けるきっかけとなりました。また、北九州市教育委員会と、特別支援学校の生徒に対する支援についての協議や進路指導担当者会議に不定期ではありますが、情報共有等のために参加ができるようになりました。法人外の就労移行事業者との関わりも増えて来ており、個別の対象者に対して、個別ケース会議も月平均15件程度実施するようになりました。昨今、支援対象者の障害種別や配慮事項等が多岐にわたり始めている背景もあり、専門の見地から障害者職業センターはもちろん、精神保健福祉センターの保健師、発達障害者支援センターの専門職員等の連携が今まで以上にとりやすくなりました。これらのようにナカポツセンターと市単事業を組み合わせた就労支援の仕組みのメリットとして、あげられるのではないのでしょうか。今後も地域の期待される機関のひとつとして、障害者の雇用促進に寄与していきたいと考えております。

□九州・沖縄ブロック

(北九州障害者就業・生活支援センター 富永 英伸)

第5章 就業にかかる生活領域の各種要因についての調査報告について

はじめに

障害者就業・生活支援センターは設置数も206ヶ所（平成20年度）となり、また精神障害や発達障害の相談支援事例が益々増えています。就業にかかる生活支援のニーズも多種多様に増えており、当初の知的障害者地域生活支援事業（通勤寮）の想定範囲を大きく超えている状況にあります。

また、現行の生活支援サービスの多くは生活面において重度の障害のある人を想定しており、就業している人、就業を志す人を想定した生活支援サービスは比較的少なく、その必要性が十分認識されていないように思われます。

そこで、就業・生活支援センターが200を超えたことを期して、今回別紙1のとおり各センターに対して、1) **離職につながった・離職危機にあった生活領域の要因(問い1)**、2) **生活領域の要因により、なかなか就業支援が進まない事例はありますか(問い2)**の2点を調査し、就業に伴う生活領域の課題、就業を志す際にかかる生活領域の課題を集約整理することを目的としました。

結果

年度末の大変忙しい時に依頼しましたが全国206センターのうち、125センターから回答をいただきました（平成21年1月20日～2月10日）。任意回答ではありましたが回収率は60.1%という高い数字でした。自由筆記様式で複数回答可能としました。1センターで1件以上の事例報告や生活にかかる要因として5項目・10項目上げて頂いたセンターもありました。

問1に関して、各項目を事務局で以下のとおり多い順に分類しました。

- ① 家族にかかる項目:F (family)
- ② 金銭にかかる項目:M (money)
- ③ 生活全般にかかる項目:L (living)
- ④ 体調・健康維持にかかる項目:P (physical condition)
- ⑤ 異性にかかる項目:S(sex)
- ⑥ 犯罪にかかる項目:C(criminal)
- ⑦ 障害にかかる項目:D(disability)
- ⑧ 人間関係・社会性にかかる項目:Hr(human relation)
- ⑨ 私的側面にかかる項目:P(private)
- ⑩ その他

仕事や業務遂行に直接関係しない要因で多くの方々が離職していること、また離職危機の状況にあることが明らかとなりました。

① 家族にかかる項目:87

家族の生活不安・家族が借金等:F1 (34)

家族の協力が無い : Fs (15)
家庭内不和 : Ff (13)
家族の過干渉・過保護 : Fp (13)
家族からの虐待 : Fo (12)

② 金銭にかかる項目:63

借金 : Ms(38)
浪費 : Mr(16)
家計管理 : Md(6)
生活資金不足 : MI(5)

③ 生活全般にかかる項目:61

生活上のゆれ・生活リズム不安定 : Lf(40)
身だしなみ : Lm(12)
食生活 : La(5)
生活基盤 : Lb(4)

④ 体調・健康維持にかかる項目:49

体調悪化 : Uh(44)
けが・病気 : P(5)

⑤ 異性にかかる項目:31

⑥ 犯罪にかかる項目:26

⑦ 障害にかかる項目:19

⑧ 人間関係:19・社会性:12

⑨ 個人的な問題にかかる諸項目(飲酒・ギャンブル・被害など):27

⑩ その他:3

結果の分析 1

問い1に関して、①家族に関係する要因が最も離職に関係していることが示されています。自宅等から通勤している登録者、自宅から企業就労を試みる人が多数であるため、最も身近な家族の要因、家庭生活の要因が就業に影響していることが伺えます。

②給料を手にするを通して、金銭にかかるトラブルや金銭を介した消費生活の破綻などが二つ目の要因となっています。

③1日24時間の半分以上をしめる生活をどのように過ごすのか、不規則な状況が続くと離職につながることを示しています。身だしなみという項目も食品加工等の仕事では作

業能力以上に重視されます。

④体調維持という項目も就業を継続していくためには重視しておくべき要因です。

⑤20代～30代は異性に対する興味が最も現われる時期です。社会の一員として適切な行動が求められます。節度ある対応をはずれると離職につながる事が多数報告されています。

⑥窃盗や性的犯罪を起こして離職した事例も多数報告されています。活動性が高まり、活動範囲が広がり、お金を手にすると多くの誘惑との出会いも増えるからです。

⑦就業にかかる負荷が増えるに従い、障害状況が悪化してしまうことも多いようです。

⑧人間関係にかかる要因も離職に関係しています。

⑨社会生活において個人の私的側面を優先しすぎると離職につながるようです。

問い2は生活領域の要因でなかなか就業支援が進まなかった事例に関する回答です。

ある 119センター 各センターから複数回答で以下の項目があがってきました。

ない 6センター

準備段階で課題となった事例です。多い順に以下のように分類しました。

① 家族に関する要因:77

家庭の生活環境が悪い:FL(37)

家族の協力が無い:Fs(17)

家族が過保護:Fp(11)

家族が障害を理解していない:Fd(7)

家族が本人の生活を侵害:Fo(3)

家族が借金:Fm(2)

② 生活全般・昼夜逆転等:37

③ ネガティブな行動・迷惑行為等:36

④ 金銭に関する要因:浪費・借金等:29

⑤ 健康状況・体調不調など:21

⑥ 障害:障害理解・障害にかかるメタ認知等:21

⑦ 社会性・対人関係・マナー等:17

⑧ 交通・移動手段:16

⑨ 就労意欲そのものが未熟等:8

⑩ 制度の不備等:4

⑪ コミュニケーションにかかる要因:3

⑫ その他:3

結果の分析 2

問い2に関して、こちらも

①家族にかかる要因が最も上位であり、就業に対する家族の同意・協力関係の必要性や家庭生活の安定などが指摘されています。

②食生活や睡眠が安定しないと次の段階に進めない、生活の安定に関しては各センターが数多く取り上げていました。

③本来、働くことは人のために身体を動かす、役に立つ、傍を楽にするという意味がありますが、迷惑行為・暴言・犯罪・ルールを守れないなど、正反対の状況にある場合は企業就労に進めないことが指摘されています。

④金銭にかかるトラブル等があると雇用までつながらないことが報告されています。

⑤体調面も安定していないと働くことを続けることが難しいようです。

⑥自分ができるところとできないことを認識しないまま、次に進むことは難しい。

⑦技能はあっても職場の対人関係等をうまく進められないと次に進めない人が多い（発達障害関係）。

⑧地方では交通手段を確保できないために雇用の機会が奪われている事例が多いようです。

⑨就労意欲そのものがない人は次に進めない。その他として、制度の不備、コミュニケーションの問題などが上げられていました。

考察

次の課題として、ここで集約された各項目に対して、最も適切な支援はどうあるべきか、家庭や学校在学中にしておくべき課題を明確化していくことや、必要な社会資源の提案・開発をどう進めていくのか、地域自立支援協議会の検討課題として地域関係者の共通認識を深め、地域における対応策を関係者間で協議していくことが必要です。

そのためには、就業生活支援ワーカーの役割が益々重要となっていきます。既にこのような課題に対してうまく対応されているセンターも多々あります。そのようなセンターのノウハウを是非参考にさせていただきたいと思います。就業に伴う生活支援、就業にかかる生活支援の情報交換や共有化を図る機会も必要です。全国就業支援ネットワーク事務局として、就業にかかる生活支援センターの必要性を国・都道府県・地方自治体・企業・学校関係、地域内関係者等に広く伝えていきたいと思っております。今回の調査協力に対して、心から御礼申し上げます。

(全国就業支援ネットワーク事務局 久保 克巳)

(資料 1)

平成 21 年 1 月 20 日

障害者就業・生活支援センター 各位

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

代表理事 崎濱 秀政 (公印省略)

平成 20 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業にかかる

「障害者就業・生活支援センターにおける生活支援の業務実態調査」のお願い (ご依頼)

謹啓

新春の候、貴職におかれましては、益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、従前より、障害者就業・生活支援センター事業における生活支援等事業の業務については、都道府県への報告を含めて、数字で表しにくい等が問われてきました。そこで今回、就業に関わる生活支援の実態調査を全国 206 ヶ所の障害者就業・生活支援センターに行い、就業にかかる生活支援の必要性を明確化していきたいと思っております。また、雇用安定事業の年度末報告の中で、支援事例を毎年報告してきてきましたがそれにかかる評価検証もされないままになっております。できましたら前年度報告された支援事例の写しもいただけないでしょうか。個別調査結果から、全体的な状況を把握し、就業にかかる生活支援の重要性について、20 年度推進事業において報告させていただきます。

ご多忙な折、誠に恐れ入りますが、本調査の趣旨をご理解いただき、是非ともご協力賜りますようお願い申し上げます。

謹白

- 1、調査内容 「障害者就業・生活支援センターにおける生活支援の業務実態調査」
- 2、調査対象 全国の障害者就業・生活支援センター206 ヶ所 (平成 20 年 12 月現在)
- 3、提出期限 平成 21 年 2 月 10 日 (火)
- 4、返送先 (メール) : info@sien-nw.jp (FAX) : 06-4302-8980

※ 提出期限がせまっている関係により、できるだけ E メールにてご回答いただきたく存じます。昨年度の推進事業のアンケートをご返信いただいたメールアドレスへ、会員の方は登録されているメールアドレスに、今回の調査依頼及びアンケート様式をお送りいたします。それ以外のセンター、又は変更がある場合は様式の送り先について上記アドレスまでお知らせください。

- 5、本件調査問い合わせ先

大阪市障害者就業・生活支援センター (担当: 佐々木・西畑)

大阪市平野区喜連西 4-7-19 TEL06-4302-8977 FAX06-4302-8980

- 6、特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク事務局

大阪市平野区喜連西 6-2-55 (大阪市職業リハビリテーション内)

TEL 06-6704-7201 FAX 06-6704-7274

担当 酒井・安蔵

問1にかかると回答内容

全国調査 離職につながる生活領域の要因

実施時期 平成21年1月20日～2月10日

方法 全国障害者就業・生活支援センター206カ所に調査票を送付

回収 125ヶ所 回収率60.1%

問い1:離職・離職危機につながった生活領域の要因はありましたか

ある:121センター なし:4センター

あるという回答について 具体的な項目を制限無く上げていただきました。その項目に関して以下のように分類しました。

- ①家族にかかる項目:F
- ②金銭にかかる項目:M
- ③生活全般にかかる項目:L
- ④体調・健康維持にかかる項目:P
- ⑤異性にかかる項目:S
- ⑥犯罪にかかる項目:C
- ⑦障害にかかる項目:D
- ⑧人間関係・社会性に関する項目:Hr
- ⑨私的側面にかかる項目:P
- ⑩被害にかかる項目:O
- ⑪その他

①家族にかかる項目

家族の生活不安・家族が借金:FI(34) 家族の協力が無い:Fs(15) 家庭内不和:Ff(13)
家族の過干渉:Fp(13) 家族からの虐待:Fo(12)

- FI 知的障害:母(精神障害)、家庭生活の負担も大きく、体調不良で休むことが多くなり、うつ症状で入院、GHを利用したが改善せず、退職
- FI 母が身体障害で家事を本人に分担させている状況。家事が忙しくなると会社を欠勤させる。給料を母が独占、出勤時の服装が乱れている。会社が家庭に不信感。離職危機
- FI 知的障害女性:GHから単身生活、男性と交際、結婚生活、家事負担、体調不良で欠勤増え、退職
- FI 生活面において家族の支援を十分受けられずに負担が増えて離職してしまった
- FI 家族関係:本人の生活面を支えてきた家族力が弱まることで就業に影響
- FI 生活環境の悪化:両親が入院し、生活リズムが不安定となり休むことが増える
- FI 離婚→養育費 高額な仕事が必要→離職
- FI 知的障害:家族も知的障害のケース
- FI 母親の家出
- FI 知的障害男性:母親が精神障害、母が体調が悪い時に本人を頼ることが多く、仕事を

休むことが増え退職

- FI 家族の協力が得られない(家族にも障害があり家族の判断能力が低い)
- FI 離婚問題発生後、住居探し、生活不安などから体調を悪くし休職
- FI 知的障害女性: 夫も発達障害、子ども知的障害、祖父母同居。スーパーで青果品だしのパート(3時間)、家族から収入が少ないと責められている。夫婦の年収13万円。カードで借金
- FI 知的障害: 母が精神障害、母親が不安な時に会社に頻繁に電話、それが起因して離職
- FI 知的障害: 家族の支援がなく、通院できなかつたり、衛生面で事業所から指摘も増えてきた。
- FI 知的障害: 母親が精神障害で体調が悪い時に本人に頼ることが頻繁。母症状に本人の生活・勤務が支配されている状況。通勤付き添いによる欠勤が増え、離職。
- FI 知的障害: 妻、子どもも知的障害。妻が子どもにかかり切り状態に嫉妬、子どもへの虐待行為、通園休みの日に欠勤したり、退職
- FI 知的障害男性: 会社倒産後の支援、母の末期がんが発覚し、本人が不安定。知的障害の妹、痴呆症の祖母、家族関係が重い状況。家族支援、GH利用、成年後見人、妹の年金申請などを行ってきた。
- FI 知的障害男性: 障害基礎年金と給料で生活。両親と姉も知的障害、母が金銭管理を行ってきた。本人に放浪癖があり、出勤日に大阪や広島に出かける。飲み歩きで勤務に支障があることも多い。そのような事態になった時、母が職場の対応を責めるようなことがしばしばあった。
- FI 子供の養育が負担となって就業に影響
- FI 家族や子供の世話のために離職
- FI 親が窃盗事件を起こし、アパートを追い出された
- FI 母が精神疾患: 食事提供ができず
- FI 家族内に知的障害者が複数おり、生活が不規則となり、無断欠勤や就業中に居眠りをしてしまう
- FI 知的障害: 両親が深夜勤務のため、生活面をみれてない。深夜まで起きていて朝起きられない。遅刻・欠勤が増えている。
- FI 知的障害: 家庭の養育力が崩壊している。基本的な社会性が育っていない。支援機関の人手不足。利用できるサービスがない。
- FI 家族の病気や入院にともなう家庭生活の変化、
- FI 精神障害: 子どもが不登校となり、家庭内での負担が増え、休まる時間もなく仕事との両立が困難となってきた
- FI 家庭環境の変化(子どもが生まれる)
- FI 寄宿舎のある養護学校を卒業し、就職とともに家庭にもどる。食生活が乱れ、金銭管理も乱れ、生活リズムも乱れ、欠勤が増え、離職した。
- FI 家族が本人名義で借金・取り立てが会社に入り離職危機
- FI 本人および父親が給料の前借りに事業所に来る。
- FI 知的障害: 家庭内の金銭トラブルが事業所を巻き込む可能性が高く離職。
- FI 保護者に浪費癖がある

- Fs 孤立(母の死去に伴い独居となり、何ら支援を受けないまま解雇)
- Fs 両親の転居とともに一人暮らしをするか、一緒に転居するか迷っている状況。
- Fs 知的障害: 家族が他界した後、その寂しさをずっと引きずっている。欠勤が増え、業務に集中できない状況
- Fs 単身生活: 生活基盤が不安定で朝起きられないで遅刻欠勤増、食生活が乱れ栄養状態も悪く、体調が悪い
- Fs 知的障害: 叔父・叔母・本人で生活する中、帰宅後の介護・食事の準備に本人が携わっている。疲労困憊状況、ヘルパー利用に関しては家族と調整中。
- Fs 知的障害: 生活が不規則、深夜までゲーム・テレビで仕事中に居眠りが増える。家族の協力もなく、離職へ
- Fs 職場担当者の変更→作業内容変更→家族の否定的な言動
- Fs 家族の協力・支援が得られない。
- Fs 欠勤したとき・欠勤するとき 家族の支援があれば
- Fs 家族の理解が得られないため本人の就労意欲が維持できなかった
- Fs 家族からの協力欠如:起床できない、身だしなみ整わない、雇用条件に対して家族から感情的に訴える
- Fs 離職転職が多い理由: 家族の支援力が弱く、本人が気分次第でいろいろと決断していく、遠方(友人宅)へ住民票変更など
- Fs 知的障害: 家族の協力・支援がない
- Fs 雇用契約時に身元保証人となってくれる家族がいなかった。
- Fs 知的障害: GH利用者で土日は自宅。自宅には精神障害の母、母が小遣を多額に渡すため、パチンコにつき込む。自宅からの出勤は遅刻・欠勤が多い
- Ff 家庭内での不満が職場で発散される
- Ff 知的障害: 家庭内の不和(母との関係)が原因で家庭が安らぎの場になっていないため精神疾患発病→離職へ
- Ff 家族と不和: 家族とけんかして、精神的に不安定となり、出勤できない。
- Ff 知的障害: 家族の問題をひきずっている。家族が就職に非協力的
- Ff 夫婦関係: 配偶者の浮気により生活面・就業面で動揺を生じ、就労意欲が低下
- Ff 夫婦関係: 新しい夫とうまくいかないことが就業に影響
- Ff 離婚が就業に影響
- Ff 精神障害: 夫婦ともうつ、離婚危機が就業の不安定をもたらす
- Ff 家族関係の不和: ずっと尾を引き出勤できないようになる
- Ff 家庭内不和: 兄弟が不安定状態(金の貸し借り、不和など)だと本人も不安定になっていく、欠勤が続く。
- Ff 家族関係: 家庭不和による就労意欲減退
- Ff 家族関係: 家族間の不和がストレスとなり、体調不調
- Ff 家族との不仲が就業に影響
- Fp 母子密着・親の過干渉 欠勤の連絡を母がする 会社の出来事に母が苦情を言う 苦情が頻繁となり離職
- Fp 家族と企業との関係悪化: 家族側では障害のある子をここまで育ててきた辛さや苦勞を

- 解ってもらいたい。企業側はビジネスマナー、生産性向上の必要性を求めてくる。
- Fp 保護者の過干渉・無関心など関わり方のアンバランスが本人に動揺を与え、仕事に影響。
- Fp 知的障害; 家族の過保護・溺愛
- Fp 家族の言動による影響大
- Fp 知的障害: 清掃の仕事に従事、家族が勤務条件や職場の対応に口出しを頻繁にするため、事業所の印象悪くなる。本人は家族と事業所の板挟み状態で心身症になり退職
- Fp 家族の協力: 会社の処遇が気に入らないので勝手にやめさせた
- Fp 家族の協力: 親が頻繁に会社に顔を出し、会社側とトラブル多
- Fp 家族関係: 同居家族から溺愛状況が就業自立心を摘んでいる
- Fp 知的障害: 母子密着過干渉、仕事を辞めるように促したり、通帳管理を母が独裁し本人の給与に依存、本人の体調不調などの管理ができず、事業所から苦情多、安定した就業につながらない状況。
- Fp 家族関係: 家族の意向で仕事を休ませる(自営業を手伝わせるなど)
- Fp 知的障害: 家族関係が複雑で会社に文句を言う
- Fp 家族関係: 親戚関係者が転職を進め、退職してしまった
- Fo 夫のDVと借金から逃れたい・GHを利用することで解決
- Fo 知的障害女性: 父から性的虐待があり精神的に不安定となり、勤務困難となる。GH利用を考えている。
- Fo 虐待(母親から)
- Fo 親子関係に問題: 親が子の給料をあてにしている。そのため就労意欲が低下している。
- Fo 知的障害: 親族が本人の収入を略奪
- Fo 知的障害: 両親が本人の給料を搾取してパチンコに投入。消費者金融に本人に借りにいかせ、パチンコにつかっている。
- Fo 知的障害: 母親が家事を本人に要求する度合いが高く、会社にも行かせない状況続く。欠勤が続き退職へ
- Fo 知的障害: 母親が同居男性を何度も変える、その度に父親として接しなければならない。夜の生活にも悩まされ、仕事に影響。GH利用提案するが本人は母と離れられない。
- Fo 家族の協力: 保護者の体調不安を理由に仕事を休ませている
- Fo 家庭内暴力が就業時に影響
- Fo 家族関係: 食事等を十分に与えられていなかった。給料全額を家族が抱え交通費のみ与えられていた。離職
- Fo 知的障害: 母親と同居、母は本人の給与を自分のものとしている状況。全面的に就業を支える状況にない。

②金銭にかかる項目

借金: Ms(38) 浪費: Mr(16) 家計管理: Md(6) 生活資金不足: MI(5)

Ms 単身生活でヘルパー付きの生活状況 多重債務状態(クレジットのつかいすぎ)→退職

- Ms 知的障害女性: GH から単身生活開始後に友人との夜遊びが増え、遅刻・体調不良、多重債務発覚、入院、離職
- Ms 借金によるトラブル
- Ms 金銭トラブル: 借金・家族から搾取
- Ms 金銭管理ができず借金、取り立ての電話が会社に頻繁
- Ms 本人が闇金で借金・取り立てが会社に入り解雇
- Ms 金銭トラブル: 消費者金融からの借金
- Ms 多額の借金
- Ms 従業員同士で金銭の貸借がこじれる
- Ms 多重債務: 本人および家族ともに対応困難な状況となり就業に影響
- Ms 知的・単身生活: 借金の返済が滞り、督促の電話が会社に入る
- Ms 知的障害: 多重債務や借金
- Ms 多重債務状況
- Ms 金銭問題: 金銭を借りていた知人が職場の責任者に返済を求めて、頻繁に来社。
- Ms 金銭トラブルが就業に影響
- Ms 本人の借金: 会社まで消費者金融から取り立ての電話が入るようになり、会社へ行かなくなった。社長の配慮で復帰
- Ms 家族や友達とのトラブル(生活費問題・金銭貸し借り)が尾を引き、気持ちの切り替えできず欠勤してしまう。
- Ms 知的障害: 父の他界とともに生活が乱れ、サラ金、ローン会社などの借金で会社に取り立てがはいる、欠勤が増え、退職
- Ms 借金・多額のローンが負担・会社の考え等で離職へ
- Ms 娯楽関係で借金をし、会社に連絡が入り離職危機
- Ms 金銭問題: 闇金業者に借金・取り立てが職場に及んで、仕事ができない状況
- Ms 金融会社数社から借金: 雇用先に取り立て電話が入る。事業所が本人に取り次がなかったため、事業者が嫌がらせを受ける。勤務し辛くなり退職。
- Ms 職場に借金の取り立てが入ることの影響
- Ms 本人・家族の金銭問題: ギャンブル・高額商品購入・浪費による生活困窮が就業に影響
- Ms 借金関係: 友人間での借金トラブルや取り立てに伴う本人の信用力低下
- Ms 金銭管理: ポケットバンクで借金し、取り立てが会社に入るようになって退職
- Ms 知的障害: 金銭管理ができない、会社に取り立ての電話がしばしば入る。
- Ms 知的障害: 家族に借金あり、本人の会社にも取り立て電話頻繁、離職
- Ms 精神障害: ギャンブルにハマリ、消費者金融、会社に取り立て、心理的に耐えられず退職
- Ms 知的障害男性: 妻(精神障害)、子ども(知的障害)の家族。事業所閉鎖のために退職。多額の借金(パチンコ等で)があり、友人のお金を騙したり、近所とトラブル、糖尿病悪化などで再就職には至っていない。
- Mr 笑うタイミングが分からない→被害妄想→ストレス過多→浪費→借金
- Mr 会社のツケで飲みに行ったり、給料で返済しなかったり、無断欠勤が増え、退職
- Mr 金銭管理: 給料をもらおうとパチンコにつかっしまい、就労意欲が次第に低下、欠勤が

- 増え、退職
- Mr 給料:自分でつかえる多額のお金を得たこと→遊興費、高額の買い物など欲求増→借金・督促が会社へ 退職
- Mr 携帯電話の使用過多
- Mr 金銭管理ができない:携帯料金・出会い系サイト・交友関係のトラブルなどにより浪費
- Mr 知的障害:給料が入ると欠勤を繰り返すために退職
- Mr 知的障害:母親と同居、購入欲が強く・金遣いが無計画であった。給料もすぐにつかってしまう。金銭管理の支援がうまくいき離職危機を脱す。
- Mr 携帯電話:多額な支払い
- Mr 精神障害:散財による金銭的な不安による「ゆれ」を生じている
- Mr 浪費癖が就業に影響
- Mr 金銭管理:給料支給日から1週間で全部つかってしまう。職場でたびたび注意され就労意欲が減退し離職
- Mr 知的障害男性:兄と二人暮らし、ツケで飲食したり、借金したり、金銭管理できない人。権利擁護を利用していたが本人は希望せず、年金から支出していた交通費も使い果たし、定期代・食費がなくなった。職場の同僚にも借金多く、出勤意欲なくなり退職。
- Mr 金銭感覚がない:目先の利益や目先の欲望に支配されている状況が危ない
- Mr 金銭管理:給与を得てからの生活変化を自分でコントロールできなくなった。欲しいものを何でも買いたい。通信販売にはまる。
- Mr 知的障害:年度末の賞与を期待していたが額が少なかったため、就労意欲が急に低下。欠勤が増えた。
- Md 金銭管理ができない
- Md 金銭管理ができない:給料をすぐに遣いはたす。生活資金が無くなる状況となる。
- Md 知的障害:金銭管理に課題、会社に前借りを依頼、
- Md 金銭管理ができていないことが就業に影響
- Md 金銭管理:お金の無駄遣いのため交通費もなく、食費もなくなり、出勤できなくなった
- Md 単身生活・知的障害:金銭管理ができないが日常生活支援事業も拒否。家賃滞納も続いている。
- MI 生活費の借金
- MI 生活困難で職場までの交通費がなく、昼食も抜いていたので体調不良となる
- MI 単身生活で給料が少ないため、夜の仕事にも就くようになった。早朝の清掃の仕事にやる気が失せ、休みがちとなり退職。
- MI 精神障害:障害年金停止により不安大となり就業意欲低下
- MI 精神障害:対人関係に極度に緊張する症状。障害年金を止められてしまった後、単身生活を持続できない状況。糖尿病もあり、生活保護も断られている。

③生活全般にかかる項目

生活上のゆれ・生活リズム不安定:Lf(40) 身だしなみ:Lm(12) 食生活:La(5) 生活基盤:Lb(4)

- Lf 事業所の移転:自分も居住地を変えたことに伴い交友関係やお金のつかい方の面で不安が高じて、仕事上のミスが増えた。
- Lf 引っ越しに伴う混乱が就業に影響
- Lf 岐阜県において4年ぶりに求人倍率が0.96と1を割り、全般的に離職危機にある
- Lf 生活面の悩みを本人が整理できず、仕事に集中できない。
- Lf 生活全般:職業評価が高かったが生活面に課題(金銭管理・宗教活動を重視しすぎて遅刻・欠勤多等)が多く、離職した
- Lf 子育て不安、能力以上の家事負担(洗濯・調理・洗髪等)で、生活も乱れている。
- Lf 単身生活:食事面・金銭面で不安大
- Lf 障害のある人の社会生活を企業が支えていくには限界がある。社会生活の在り方、誰が支えていくのか。
- Lf 不況のため勤務時間・勤務日の短縮 収入が大幅減
- Lf 知的障害:時間に対する認識が弱い、入社時間までに出勤できない。飽きっぽい性格で長続きしない。
- Lf 広汎性発達障害(療育手帳):職歴4年、ゲームセンター、ネットカフェにハマっている。休日と給与をゲーム等に全部つかってしまい、翌日欠勤することがしばしば。母の指導力がなく、金銭管理でつまづいていた。
- Lf 生活リズムの乱れ
- Lf 欠勤がつづき、日常生活が乱れるようになった。配置転換などで改善へ
- Lf 生活リズムの乱れ
- Lf 生活リズムの乱れ、夜遊びのため朝起きれない。遅刻・無断欠勤が増え 離職危機にある
- Lf 日常の生活が安定しないために就業継続できないことが多い
- Lf 一人暮らしの夢・自己管理できず生活リズムが乱れ離職危機
- Lf 遅刻多
- Lf 無断欠勤
- Lf 朝起床できないことが続き、遅刻欠勤増で退職
- Lf 母親の入院とともに生活面に困難性が生まれ始めた。
- Lf 生活リズムの乱れ:趣味に没頭しすぎ睡眠が不規則になり、遅刻・欠勤が増えた
- Lf 生活リズムの乱れ:定時に出勤できない
- Lf 食事時間が不定:夜中に大量に食べたり、体重増加による腰痛悪化で仕事ができない
- Lf 生活の要因で離職・離職危機となった
- Lf 生活リズムの乱れ:夜型生活パターンが長く、昼間に居眠りが多く、職場での苦情多
- Lf 生活リズムの乱れ:昼夜を問わず友人達と遊び、遅刻・欠勤が増えた。生活環境の乱れが就業をとめる。
- Lf 生活リズム:家族が夜勤しているため、朝起きられず出勤できない。
- Lf 知的障害:単身生活による遅刻、無断欠勤
- Lf 職場では順調であるが休日になると生活が不規則となり、出勤できなくなる。退職
- Lf 精神障害:単身生活で朝起きられず遅刻・欠勤を繰り返し退職
- Lf 生活リズム:休日に夜遅くまで遊んだり、テレビをみたりで生活リズムが崩れ、欠勤が増

- えている。
- Lf 生活リズム:夜更かし等で昼夜逆転し勤務中に居眠り。
 - Lf 生活リズムの乱れが就業に影響
 - Lf 生活リズムの乱れ:しばらく安定していたてんかん発作が頻発し体調悪化・欠勤増・離職
 - Lf 生活リズムの乱れが就業に影響
 - Lf 生活リズム:昼夜逆転生活となり出勤できなくなる
 - Lf 知的障害:単身生活に切り替え当初、生活リズムが乱れ、就労意欲低下。離職
 - Lf 知的障害男性:昼夜逆転生活、母子家庭で母親が夜勤で仕事、生活改善に母の目が届かず、遅刻が多く、安定就労につながらない
 - Lf 余った時間の過ごし方:短時間労働の残りの時間の過ごし方が充実できないため、流されそう。
 - Lm 知的障害:掃除整頓ができない:部屋を不衛生にしているため風邪をひきやすく欠勤が増えている。本人に自覚がないため離職危機
 - Lm 衛生管理:身だしなみ、清潔感不足、風呂、着替えなど
 - Lm 排泄管理:しいたけ栽培の事業所で便がゆるく、失便が多かった。勤務中にもトイレにいくが漏れていることが多く退職。家中散乱している状況で衛生・整理という意識にない家族。
 - Lm 知的・単身生活:入浴・歯磨きが不十分で同僚に不快感、店長より注意を受ける
 - Lm 身だしなみが不十分 企業から改善要望
 - Lm 清潔感がなく体臭に周囲から苦情
 - Lm 自宅で身だしなみの確認を行ってもらえない
 - Lm 身だしなみ:体臭に関して事業所から苦情。整容表を作成シ、チェックしているが未改善状況
 - Lm ゴミ屋敷に住み続け衛生面に課題があることで食品関係企業離職危機
 - Lm 知的障害:体臭がきつく、同僚から苦情多い
 - Lm 支援センター利用を本人が拒否している状況で、整容面(ひげ、めがねが汚れている等)を会社から指摘され続けている。登録を促し、ヘルパーの協力で改善。
 - Lm 身だしなみに課題があり、入浴しなかったり作業服を洗濯しない状況が続く、食品関係の会社であったため、不衛生が改善できなければ解雇もありという状況
 - La 食生活の乱れ:極度の肥満による体調不良となる
 - La 知的障害:単身生活のため食生活が乱れ、生活習慣病に倦怠感が高じて集中力が低下、通勤もつらくなる
 - La 知的・単身生活:食生活において栄養面を配慮せず体調不良を生じ欠勤が増えた
 - La 食生活が乱れ:体調を崩し、就労を継続できなくなった。
 - La 食生活の不調:十分な食事を継続して摂れなかったため、貧血・体調不良となり欠勤増え、離職
 - Lb 知的障害:生活拠点と連携ができない
 - Lb 身体障害:漢字が読めない(発達障害?)。両親は自力生活を鍛えるという意味で単身生活させている。金銭管理ができない状態で会社に借金、事業所から相談。

- Lb 安全への配慮・対応ができていない
- Lb 精神障害:住居老朽化による生活環境不安大

④体調・健康維持にかかる項目

体調悪化:Uh(44) けが・病気:P(5)

- Uh 妊娠の為
- Uh 健康管理ができず肥満状態 会社から見た目が悪いとよく指摘される
- Uh 妊娠の為
- Uh 高齢化
- Uh 健康管理
- Uh 心身健康の悪化
- Uh 健康管理に課題:体調不良、ストレスに伴う欠勤
- Uh 体調管理:食生活
- Uh 高次脳機能障害・単身生活者:本人がヘルパー支援を拒否し、通院や服薬の管理が滞った。トライアル雇用中に血圧上がり入院。
- Uh 知的・精神重複:廃棄物の分別作業に従事:家業が農業であり、早朝より農業も従事。体調が不調となるため病院受診多く早退・欠勤が増える。服薬管理も不十分。
- Uh 精神状態:不安があると薬を飲み過ぎ、体調不良で欠勤してしまう。
- Uh 妊娠した:体調をくずした、作業範囲が狭まった。
- Uh 精神障害:心身の自己管理ができず体調を崩す
- Uh 精神障害:怠薬による症状悪化
- Uh 過食障害:プラウダウイリー症による過食、肥満で動けない
- Uh 精神状態不調による自殺企図、家出
- Uh 精神障害:医師の指示でなく自分で服薬を中断し、体調をこわす
- Uh 身体障害:就職後、健康面の不安(高血圧)が判明し、疲労困難のため退職
- Uh 知的障害単身生活男性:てんかんにかかる薬、睡眠薬等の服薬がきちんとできていなかったため、無断欠勤・遅刻が増えた。栄養面不十分で貧血気味で休職。
- Uh 精神障害:主治医の意見に従わず、クローズで就職、体調を崩し離職。
- Uh 精神障害:両親の高齢化、病気、死別等による不安で症状悪化
- Uh 精神障害:服薬内容の変化に伴う症状の悪化
- Uh 服薬管理:服薬をうまく行えず、体調不調が続く。事業所から連絡早くヘルパー導入で解決。
- Uh 健康管理:服薬管理不調のためてんかん発作が出たり、病気が悪化し、欠勤増える。
- Uh 体調管理:精神的不調が就業に影響
- Uh 病気の進行(筋ジス)が就業に影響
- Uh 精神障害:服薬を自己判断で中断し、職場で問題行動出現
- Uh 服薬管理:服薬をうまく行えず、職場でてんかん発作があり、離職へ
- Uh 人工透析:体調管理が不十分で欠勤が多く離職危機
- Uh 精神障害:外国人と結婚するが文化の違いでストレス高まり、仕事に集中できず離職へ

- Uh 精神疾患による情緒不安定状況が就業に影響
- Uh 家庭内の各種問題が精神状態を不安定にし、就業に影響
- Uh 健康上の課題:障害状況悪化
- Uh 健康上の課題:生活習慣病の発症
- Uh 健康上の課題:加齢に伴う健康状態の悪化
- Uh 精神的に不安定であるため、継続して就業できない
- Uh 精神的疾患を生じ就業が不安定
- Uh 体調管理:体調が悪化し就業できなくなった
- Uh 知的障害単身生活男性:健康管理ができない、栄養管理ができない、睡眠管理ができない。遅刻・欠勤が増え離職危機
- Uh 健康問題:加齢にともない症状悪化(精神障害)
- Uh 健康管理ができない:酒・タバコ・甘いものがやめられない、偏食状態で就業に影響
- Uh 本人の就労意欲の低下
- Uh 精神障害:妻との別居・離婚危機で体調不安定
- Uh 精神障害:怠業で症状悪化
- P 登録時に十分把握していなかった病気(肝炎)が就業に影響、食品加工関係で離職となった
- P 交通事故後遺症
- P 体調管理:けが
- P 体調管理:病気になった時の対応
- P 病気の悪化(糖尿病・結核等)

⑤異性にかかる項目:Sx(31)

- Sx 恋愛関係のもつれで就労意欲減退→欠勤が続く→離職危機
- Sx 家族の愛情不足を事業所関係者に求める仕草多々
- Sx 事業所内関係者から慕われているとの思いこみ・被害妄想により退職へ
- Sx 異性関係
- Sx 異性交遊が高じて会社に行かないことが増え・離職危機
- Sx 異性関係
- Sx 異性関係のトラブル
- Sx 異性関係問題:偶然知り合った女性に一目惚れ、ストーカー状態で仕事に集中できなくなった。
- Sx 職場の異性から関心あるようなふりをされ、仕事が手につかなくなった。
- Sx 職業上の悩み、ストレス、異性への興味などが高じて精神的に不安定に遅刻・早退・無断欠勤が増える
- Sx 異性関係:内定していたが失恋のため衝動的に家出
- Sx 異性問題:仕事よりも結婚を最優先にしている。若い社員のいる会社に転職したいという希望がある。障害手帳もない方が良く考えている。
- Sx 家庭環境・異性問題:寮生活をしていただけがをして自宅に戻ってから、交際相手に引

きずられている状況

- Sx 知的障害:職場の女性にストーカー的行為、解雇
- Sx 出会い系で知り合った男性と性的関係に、生活が乱れ、婦人科系の病気が悪化し、体調不良で退職。
- Sx 異性関係:就職前から交際中の異性がおり、就職後もそちらに夢中となり、勤務状況が不良となり
- Sx 異性関係:職場の異性からの言葉かけを恋愛感情によるものと誤解し、仕事が疎かになっていった。離職
- Sx 知的障害女性:T雇用中に出会い系サイトで多数の男性とメール交換、仕事中や夜間に頻繁にメール交換する状況となり、眠れない、仕事できない状況となりT雇用終了
- Sx 恋人関係:相手の体調不調が就業に影響
- Sx 知的障害:交際相手との外泊が増え、欠勤も増え、離職
- Sx 異性に過大な興味
- Sx 異性関係の課題が相対的に大きくなると就業に影響
- Sx 異性関係:異性に非常に興味をもち、一方的な好意が伝わらないことに不調となる
- Sx 異性関係:好意をもった相手から拒否されたため勤務できなくなる
- Sx 異性関係にかかる問題が就業に影響
- Sx 異性関係:異性間の問題を引きずり就業に影響
- Sx 交際相手の家族:交際を続けるなら職場へいくぞと相手方からいわれ、怖がって会社へ行けなくなった
- Sx 異性問題に起因する生活の乱れ
- Sx 知的障害女性:通勤寮→GHで単身生活 出会い系サイトで男性と知り合い明け方まで飲み歩く、欠勤が増え、勤務中も居ねむり状態、借りた車で事故(修理代30万)、妊娠墮胎等で退職へ
- Sx 友人・恋人と夜遅くまで遊び、出勤できないことが続き解雇
- Sx 出会い系サイトにハマる

⑥犯罪にかかる項目:C(26)

- C 身体障害男性:酒気帯び運転・車検切れ車運転で逮捕取り調べ、病院内勤務を退職
- C 知的障害:職場従業員ロッカーから金銭窃盗事件・自宅付近の山林に放火事件で逮捕解雇
- C 知的障害:会社近辺の駐車場にて車タイヤの傷つけ行為、不起訴となったが解雇
- C 知的障害:弟の預金通帳を盗み、豪遊、二日酔い等で欠勤が増え離職危機
- C わいせつ行為で逮捕・解雇
- C 夜間にナンパ中に暴力事件を起こし逮捕・解雇
- C 女子ロッカーに侵入
- C 窃盗事件:解雇となった
- C 知的障害:職場での盗癖
- C 知的障害:窃盗事件

- C 窃盗
- C 性的犯罪(露出・幼児に悪戯など)
- C 性的犯罪: 電車内で痴漢行為をして警察から事業所に事情聴取に来所後に離職へ
- C 性的犯罪: 路上で露出し逮捕
- C 被害者偽装行為
- C 知的障害: 万引きで罰金刑: 家族も借金を抱えている中罰金が払えない、会社にばれると離職危機
- C 職場の商品を黙って持ち帰る
- C 犯罪を犯し逮捕、離職へ
- C 窃盗・家宅不法侵入・ストーカー行為等で離職
- C 触法行為: 万引き等による信用失墜
- C 触法行為: 窃盗による本人の信用失墜
- C 触法行為: 傷害事件による本人の信用失墜
- C 触法: 軽犯罪で1ヶ月勾留され、本人の信用失墜
- C 触法: 窃盗事件で起訴、信用失墜で解雇
- C 知的障害: お金を盗んだ
- C 入所jから単身生活へ移行したが放浪癖があるため、放浪・触法行為で離職

⑦障害にかかる項目: D(19)

- D 知的障害→精神疾患発症→治療せず→症状悪化→幻覚症状→徘徊→警察保護→離職
- D 発達障害: 職場で厳しくされるのは嫌だ→対人関係に苦労している
- D 知的障害の女性 就業にともないGHから単身生活 精神的負担が重くなり妄想・幻覚・攻撃と精神疾患が出る
- D 介護施設利用者とのコミュニケーションが苦手
- D 精神障害: 持続性・集中力に欠ける
- D 精神障害: 病状が安定せず離職を繰り返す
- D 情緒不安定による無断欠勤(兄弟が精神疾患)
- D 精神疾患悪化
- D 知的障害: 精神的に不安定通院中、職場で嫌なことがあると頭痛・発熱が出る、欠勤が増え退職
- D 知的障害: 統合失調症を伴い薬物治療中 服薬拒否があり症状悪化、欠勤が続き退職
- D 放浪癖が出ると長期間出勤できない
- D アスペルガー障害: 企業に障害面を理解していただくよう働きかけたが精神的に不安定状況が続き、入院、離職。
- D 精神障害: 症状の波や感情の起伏に対して職場の上司が疲れ切ってしまった。医療機関との連携・家族支援を図っている。
- D 精神障害: 症状が安定せず、遅刻・欠勤を繰り返す。
- D 聴覚障害: 自身の健康状態を過剰に気にしすぎ会社へ行けなくなった

- D 障害の悪化
- D 精神障害:子育てが負担となり、病気が再発、出勤できない。
- D 障害:症状が悪化し就業が不安定
- D 障害を否定しようとする気持が就業に影響

⑧人間関係・社会性に関する項目 人間関係:Hr(19) 社会性が課題:Ls(12)

- Hr 知的障害:GHで他の利用者と共に生活が乱れ出勤できず離職
- Hr 精神障害:GHの集団生活になじめず、退職し帰郷した
- Hr 近隣の人間関係悪化が就業生活に悪い影響
- Hr 交友関係:友達になろうと誘いに掛け、夜遊び、借金したり、サラ金を紹介したりする連中がいる。売春もある。そこから生活を崩し離職へ
- Hr 知的障害男性:友人関係が夜遅くまで遊びに誘い、翌朝勤務できないことが続く、離職危機
- Hr 精神障害:友人・恋人・親との不和に伴う「ゆれ」が就業に影響
- Hr 交友関係:頼まれたら断れない、金銭管理の乱れ、金銭トラブル、対人トラブル、支援拒否状況が続き退職
- Hr 交友関係の問題:出会い系利用に伴うトラブル、友人との関係悪化、異性交遊にかかるトラブル
- Hr 交友関係:特定の同僚職員の情報や判断に従ってしまい、その他大勢との関係が悪くなった
- Hr 職場の対人関係
- Hr うそ:出勤していないのに家族には会社へいく。職場での不信感が募り、離職
- Hr 人間関係がとれない:会社関係者・家族・異性関係など それらが就業継続によくない状況を生む
- Hr 知的障害:交友関係(異性を含む)に問題があり、欠勤が増えた。会社内でもトラブルが増え、出勤できにくくなる。離職へ
- Hr 知的障害:職場の人間関係がうまくいかない、悪口を言われた被害妄想
- Hr 知的障害:職場の人間関係悪化により通勤困難、ひきこもり、うつと診断休職
- Hr 職場での人間関係悪化、イライラした時に職場の人の自転車キィを何度も隠す行為が重なり退職
- Hr 精神障害:トライアル雇用の段階で、生活リズムの乱れ、職場での人間関係に疲れ、症状悪化。出勤できなくなる。
- Hr 知的障害単身女性:仕事上、暮らし上で困難事態に陥った時に感情的な態度になるため周囲との関係が悪くなってきた。
- Hr 人間関係:職場での人間関係がストレスとなり、精神的に不調、離職危機にあった
- Ls 嘘をつく
- Ls 挨拶マナー:挨拶ができない、返事ができない、報告ができない、分からないことを聞けない
- Ls 社会のルール:ルールを守れない

- Ls 遅刻をし報告もない
- Ls 先輩社員への言葉づかい
- Ls 仕事中に私語が増え作業効率が落ちている
- Ls 知的障害男性: 仕事中に重量物を足に落としたが痛みがなかった。当初は打撲と診断された。様子がおかしいため再受診した結果骨折が判明。休業補償について会社ともめてしまった。
- Ls 欠勤時に正しく連絡する、職場でふつうに挨拶ができない、それらが本人の社会人としての印象を悪くして離職
- Ls 他の社員さんの私物を勝手に使う
- Ls 発達障害: 高齢者デイセンターに勤務。自信をなくした、疎外感を感じる、映画俳優を自分の兄と思いこんでおり家族に確認行動頻繁、家族も疲弊。
- Ls 対人関係: 就業中に上司から注意されたことに立腹し口論となった。以後無断欠勤から離職へ
- Ls 引きこもり

⑨私的側面にかかる項目

個人的な側面過剰:P(9) 詐欺被害:t(8) 飲酒:Pa(4) 宗教:Pr(3) ギャンブル:
Pg(2) 暴力:Pv(1)

- P 知的障害男性:児童養護施設から地域移行するケース、トライアル雇用中に施設退所が不安となり家出。内定却下となった。
- P 失踪
- P 無断欠勤
- P 知的障害女性:自分のしたいことを最優先するため、出勤日にも休みたいといってよく休むため離職危機にある。
- P 精神障害:人格障害の特徴があり、勤務態度の評価が低く解雇。上司に対して横柄な態度、同僚にも横柄。妻がパニック障害、子どもが知的障害、借金もあり
- P 知的障害:公私の区別ができない、モノを盗む。彼女にふられてパニックになる。
- P 自己中心主義:自己中心的にものごとを捉え、他人とのコミュニケーションや仕事上の付き合いを重視しない、職場の和を揺るがす存在となっている
- P 知的障害:ゲームやメールを深夜まで没頭し朝起きられない。
- P 放浪癖が就業に影響
- fr 詐欺:他者から詐欺に巻き込まれ、就業面に影響
- fr 不正請求:職場を巻き込んだ不正請求の取り立てで精神的に落ち込む、離職危機状況
- fr 人に騙されて消費者金融で借金、そのお金は騙した人へ、取り立てが就業先に来る
- fr 名義貸しによる多重債務状態:取り立て電話が頻繁に会社に入る
- fr 借金トラブル:キャッチセールスに引っかかって負債を背負うようになった
- fr 借金トラブル:職場の同僚に騙され借金を背負わされてしまった
- fr 知的障害:消費者被害にあい、返済のために高収入の仕事を探そうと離職。食費を減らし栄養失調に。

- fr 訪問販売被害
- Pa 飲み歩き・遅刻・GHに戻りたい・GHに戻り落ち着く
- Pa 知的障害:飲酒が続き生活が乱れ、離職危機
- Pa 飲酒:深酒が進み入院
- Pa 飲酒問題:単身生活の男性、ストレスをお酒で紛らす中、生活リズムが乱れ、欠勤が増え離職
- Pr 宗教が就業生活に影響
- Pr 宗教:同僚に勧誘活動を行った
- Pr 宗教:宗教に熱心にのめり込み、就業意識が相対的に低下してきた
- Pv 破壊行為:職場内で暴言・暴力・設備破壊を行った
- Pg 知的障害男性:元パチンコ依存症状態、就職を機に控えていた。連休に入って無断退社し、パチンコに向かいそのまま放浪。
- Pg 精神障害:パチンコにのめり込み、職場で疲れ、遅刻・欠勤が増え

⑪その他 事故:A(3)

- A 交通事故が就業に影響
- A 不慮の事故:自宅焼失による精神面・生活面が不安定となり就業に影響
- A 不慮の事故:交通事故発生に伴う生活面・体調面不定

問2にかかると回答内容

問い2にかかると分類

生活領域の要因でなかなか就業面における支援が進まなかったことがありましたか。

ある 119 各センターからよくある要因を複数あげていただいたので全て取り上げて
います
なし 6

すぐに就業支援に入れなかった要因(複数回答を分類)

①家族に関係する要因:77

FL:家庭の生活環境が悪い:37

FS:家族の協力が無い:17

FP:家族が過保護:11

FD:家族が障害を理解していない:7

FO:家族が本人の生活を侵害:3

FM:家族が借金:2

F:家族 D:障害 L:生活 O:侵害 S:社会性 P:保護

FL:家庭の生活環境が悪い:37

- 37 FL 家族の経済的状況が困窮 ガス・電気が停止状態にある
- FL 本人の就労意欲は高いが家庭環境が不安定
- FL 本人は就職意欲高く就職。同居家族が不安定。
- FL 家庭環境がよくないケース
- FL 家庭環境が重たい 妹〔知的〕、弟〔知的〕で不登校、母は本人の言いなり、父は暴力で威圧
- FL 同居家族に支援が必要なケース
- FL 知的障害:クローズで就職するがたびたび失踪を繰り返す。里親の圧力・配偶者との不和などが誘因
- FL 知的障害:母親と二人暮らしの中で母が急死。衛生面に課題・公共交通を利用できない
- FL 家庭環境が良くないため就業支援に悪影響を与えているケースが多い
- FL 家族関係が複雑で居住地が決められず、就業先も選べない状況
- FL 親の介護に忙しい
- FL 家族関係が悪く精神的な不安定
- FL 知的障害:就労移行支援利用中。父が亡くなり、母は精神障害がある。相互依存状況が活動を制限。
- FL 知的障害:施設で暮らし、就職とともに自宅復帰。母に養育能力がなく3ヶ月で退職。その後支援センター利用。再度母子分離の必要性があるため、

GHへ入居。現在就労移行支援事業を利用している。

- FL 知的障害:GH利用中に一旦就職したが母親がそこをやめて福祉住宅応募のために自宅に戻ることを要望。3ヶ月で退職。
- FL 家族の協力が無い:親にも障害がある。
- FL 精神障害:母(痴呆症)と同居 母の年金で生活しているが住宅ローンの返済のため 高額な仕事を探している。なかなか見つからない。
- FL 知的障害:子どもが4人いる女性。職業訓練にまじめに取り組むが子どもが風邪を引いたりで長期に継続できない
- FL 家事負担が大きい:外へ出て働く体力がもたない、健康管理ができない。生活に潤い、楽しみがない状況。
- FL 家族を支援する必要性
- FL 家庭内が問題
- FL 生活保護受給世帯から本人を単身分離してから就労を目指す
- FL 生活の組み立てができていない 家族の理解がなく居場所がない
- FL 保護者の死亡に伴う生活環境の再整備
- FL 知的障害:離職したことで家を追い出された。居住場所が確定しないため就業にかかる支援進まず
- FL 仕事と家事の両立困難
- FL 知的障害:母親が時間にルーズで基本的な生活習慣がない。同様な生活様式に陥っている。
- FL 知的障害:家族にも知的障害 入浴等生活面が整わず、不潔な状態で次に進めなかった
- FL 保護者に障害がある:生活面が確立されていない状況、マナーやルールの認識がない
- FL 知的障害:弁当店に勤務、結婚退所出産。2人の子育てをしながら就労は難しい。A型事業所を利用。
- FL 離婚で実家へ:子育て中で養育資源の確保、通勤手段の確保をしていき、ようやく就職につながった
- FL 家族が不定期な就労をしているため生活リズムが安定しない(昼夜逆転)
- FL 重複障害:身体・知的 体調管理・生活リズムの改善できていない。家族の支援も十分でない状況
- FL 家族の理解、家族の協力が必要 起床・朝食がないと始まらない
- FLN 知的障害:学校卒業時に就職するが精神的に不安定となり退職。両親離婚、母が精神障害。ゴミ山の中での生活。友人から借りたゲームを売ったりして、金銭的トラブルが増え続け、退職金や失業給付は全て歓楽街でつかってしまう。
- FLS 家族に障害(知的・精神)があるため、生活習慣が安定せず、モラル、マナー、ルールを知らない。

- FLS 知的障害: 単身生活で母親は同居を拒否。本人は整理整頓できず、ごみも捨てることができない。家賃と携帯電話代に年金をつかい、光熱費を払わない状況が続き、ガスが止まってしまった。食事もとれてない状況。以前の通勤寮利用を進めるが本人は拒否。
- 17 FS 給料の高い求人家族が希望し相談が途絶える
- FS 保護者の希望と本人の希望が一致しない
- FS 家庭が裕福すぎ本人の就労意識が薄い。母の就労への思いは強く就労するが続かない。
- FS 家族の協力体制不備
- FS 家族の意識 安心できる守られた生活を家族が求める。本人は能力があるのに企業の理解がない
- FS 生活保護世帯: 就職すれば保護費の削減があるとことを保護者が快く思っていない
- FS 家族の協力が不足: 食事の用意、朝起こしてもらえない
- FS 家族の理解不足
- FS 長期在宅による支援の停滞
- FS 親に反抗的であるため、生活面の協力が無い状況が続く
- FS 親が無関心。
- FS 家族の協力が得られない
- FS 同居しているパートナーとの関係調整がうまくいかない
- FS 併設訓練に来れない: 出勤時はまだ自宅にいること多々。家族の送り出しが弱く、支援が進まない。
- FS 配偶者との関係悪化
- FS 家族の支援が得られない状況
- FS 対人接触が苦手のためグループホームが使えない
- 11 FP 家族が本人に依存。就労活動をするために家を出ることが困難
- FP 本人の就労意志云々よりも家族の意志によって将来のルールがひかかれている
- FP 家族内(妹夫婦の子ども)の面倒を本人に任せ、外に出れなくなっている
- FP 保護者が過度に干渉する
- FP 母子密着による支援の拒否
- FP 合同就職会で内定をもらったが親が躊躇し内定取り消し。
- FP 親が過干渉。家族が就職を止めてしまう。
- FP 家族の過干渉: 親があればだめ、これはだめと前に進めない
- FP 過保護な母親の過干渉
- FP 保護者が安定就労を阻害するおそれあり
- FP 家族(母親)に問題があり、本人が翻弄されている
- 7 FD 家族の要求水準が高すぎるため 本人の能力にあったところにつながらない
- FD 自閉・場面緩黙: 職業センター模擬就労コースを経て3ヶ所企業実習。母

が障害を理解していないため、親の期待と本人の能力にギャップが生じている。

- FD 手帳がとれないケース: 家族が反対 助成金等が活用できない
- FD 本人および家族が障害を理解していない
- FD 本人・家族が障害を理解していない
- FD 家族が障害を開示して就職することを反対している
- FD 精神障害: 本人と医療機関間で折り合いがつかない。就労制度を本人以外が拒んでいる。家族が障害を理解しない。
- 3 FO 知的障害: 兄夫婦の子どもの世話を本人任されている。給与も夫婦の生活費につかわれている状況。
- FO 兄弟の借金の保証人: 取り立てが会社に頻繁にあり、退職。住まいも無くなり放浪状況。相談支援事業者へ。生活保護受給へ
- FO 過保護: 親の要望で動くため内定しても辞退してしまう
- 2 FM 知的障害: 父親が本人の年金を飲み代や借金返済にあてている。実習参加のための交通費や昼食代を用意できない。
- FM 障害年金: 家庭の主要な収入源になっている。家族が慢性的な金欠状況。

②生活が安定しない・昼夜逆転等 L:生活:37

- L 基本的な生活習慣が習得されていない
- L 本人は就職したい。生活面の課題多。医師の意見は就業不可(精神)
- L 精神・知的重複障害 医師は短時間就労可能 年金取得から始める
- L 精神障害 生活リズム安定しない 服薬管理ができていないと状態が不安定
- L 生活リズムが乱れている
- L 居住環境不良
- L 生活リズムが不安定
- L 生活環境が不衛生。入浴等の身だしなみに課題多し。
- L 生活リズムが整っていない(夜に起きる)
- L 清潔面(服装・疥癬)に課題
- L 精神障害 生活支援のアセスメントも長期的な波を把握した上で行う支援のネットワーク作りが必要
- L 生活習慣が不良 朝起きられない
- L 生活リズムが不安定で就業に進めない方が多く 短期の無料の準備訓練サービスがあればと思う
- L 家族がいないためアパート等に保証人が設定できない
- L 高校時代から不登校で昼夜逆転。日中活動の場を提供したが継続せず
- L 精神障害: 本人が生活実態を明らかにしないため、支援のポイントがみつからない
- L 知的障害: 親子の力関係が逆転しているケース。欠勤・遅刻が多発しても注意する家族がいない。

- L 生活リズムが安定しない
- L 生活リズムが整っていない:朝起きられない、昼夜逆転
- L 食生活の乱れによる肥満、動作に制約
- L 昼夜逆転生活
- L 在宅生活が長すぎるために生活リズムが不調
- L 知的障害:児童養護施設利用中の支援学校生。住み込みや寮のある就業先に絞られる。
- L 単身生活のため生活が乱れ、朝起きれない
- L 覚醒・睡眠のリズムが形成されていないため朝起きられない。継続して出勤できない。
- L 昼夜逆転
- L 偏った食生活
- L 昼夜逆転
- L 身辺処理ができない。
- L 衣食住が確保され、福祉施設を利用。HWと連携し企業就労へ
- L 生活リズムの乱れ
- L 不規則な生活状況
- L 精神障害:生活面が安定すること、生活リズムが整っていることが前提条件
- L 生活リズムの乱れ
- L 生活リズムが逆転
- LNT 生活拠点となる社会資源との連携・調整ができないケース
- LS 安全確保ができない
- LW 離職してから生活が乱れ始め就労への気持ちが下がりがつある
- LW 難病の方:生活保護受給中で就職すると保護の打ち切りを心配

③N:ネガティブな行動 他者に迷惑となる行為 自分を虐げる行為等 生命力の浪費:36

- N 知的障害 虚言・盗癖のために支援が進まなかった
- N 債務整理の法的手続きを受けている
- N 働きたいという気持ちはありそうだが自分で動こうとしない。家に籠もっている
- N ゲーム等に没頭するため就労意志が弱くなっている
- N 無断外泊・連絡のとれない方
- N 同行の約束をしても、来所せず、家にも不在のケース
- N 飲酒度が深い 職安面接時にも飲酒状態で来所
- N パチンコ中毒:基礎年金や定期代をすべてパチンコ代につかう
- N 盗癖がある。就職するが盗癖のため退職。GHも退所させられる。
- N 私生活の乱れ(夜遊び等)により、継続した支援体制が組めない
- N 嘘をつく
- N 盗癖がある

- N 触法行為
- N 発達障害:給料をもらおうとすぐに職場をやめてしまう。障害受容もなく支援が進まない。
- N 放浪
- N 出会い系サイトに没頭
- N 不倫
- N タバコ依存
- N 前科
- N 精神障害:単身生活で寂しくなるとアルコールに依存、入院回数も数回
- N 聴覚障害:パチンコ依存のため仕事を休みパチンコに入り浸る。
- N 知的障害:仕事はできりがパチンコにはまる。パチンコがしたい>働きたい
- N 盗癖
- N 酒の飲み方が適度でない
- N 携帯の使い過ぎ
- N クレジットが適切でない
- ND 精神障害 医師の意見書では短時間就業可能 職業センターが職業評価断る
- NM 発達障害:障害を意識することなく生活。些細なことで暴力行為頻発。パチンコ依存、金銭の貸し借りで警察が関与することしばしば。
- NM 知的障害:通勤寮を退所後単身生活 車の免許取得後事故を繰り返す。無断欠勤が増え支援を拒否することも増えた
- NO 友人の悪影響:夜遊びに誘われ抜け出せない状況
- NP 家庭関係が複雑で単身生活 友人関係(無銭飲食などで検挙) 健康面でも不安が大きい
- NP 就職活動が進まず、アルコール依存で入院
- NW 受刑期間を終えた方に手帳取得してもらったが本人の気持ちが就労に向かわない
- NO 近隣の学生からイタズラで悩まされている 引っ越しと転職を同時に
- NO 虐待体験による社会生活上の困難
- NO 生保受給中:DV 被害者であり転居してきた。婦人相談所から安全確保を最優先といわれ、雇用に進めない

④M:お金に関する状況 浪費 借金など

- 蓄えがない状況 蓄えをうまくつかえない 蓄えを無計画に無くしていく:28
- M 金銭がなく就職活動ができない
- M 市内なら求人があるので転居を進めるが資金がない
- M 貯蓄が全くない状況
- M 経済面で困難、年金申請などの手続きもしていない
- M 世帯の経済的基盤が脆弱な場合
- M 生活費の管理ができていなかった

- M 借金返済額に見合う給料の求人がない
- M 金銭管理ができないため、生活費が底をついても借金すればという状況
- M お金がない:職場実習に行けない
- M 知的障害:兄弟共に知的障害、家族にも精神障害がある。暴力団から借金をし、返済のため食費もない状況
- M 金銭トラブル
- M 借金状況が改善しない
- M 金銭管理ができない:
- M 金銭を計画的につかえない
- M 知的障害:職業能力はあるが金銭管理ができない
- M 生活保護:母子手当等を受けているが金銭管理がルーズですぐに全部つかってしまう。権利擁護事業を本人は拒否
- M 物品収集癖・盗癖あり
- ML 無年金のため準備訓練に余裕がない、身支度が整わない、異臭がする
- MN 金銭トラブルをかかえているケース
- MN 経済的問題 聴覚障害の方 年金を担保に借金 生活費に困窮 内定後上司や同僚に借金不採用
- MN 浪費・借金・虚言などがあるケース
- MN 借金返済を先ず課題としたため
- MN 精神障害(うつ):離職後支援開始時に多額の借金が判明。借金返済を市の相談員や弁護士らと対策を練ってきた。しかし、本人は失踪してしまった。
- MN 浪費
- MN 精神障害:自己破産して間もない状況
- MT お金がない:交通費がない
- MW 障害基礎年金がマイナスに作用:就労意欲が減退した
- MW 生保受給中:保護費と給与との差額が小さいため就労意欲が高まらない

⑤P:physical 身体の状態 健康状況などが良好でない:21

- P 28年間就労後糖尿病が悪化し退職 体調不調が続いている
- P 服薬管理ができてないため症状が安定しない
- P 服薬調整中段階
- P 健康管理が必要なケース
- P 所得・資産がないため病気(眼)を治療できない。就職活動ができない状況
- P 体調の悪化
- P 身体障害の方 精神的に不調となり就労どころでなくなる
- P 心身の健康状態不良
- P 高次脳機能障害のため、易怒性が強くなっている、就職しても離職の繰り返し
- P 家庭内でのけが(骨折)、回復するまで支援進まず

- P 精神障害 医師によって就労への意見が分かれる状況 ある時良い状態の時の診察 状態が悪い時の意見書
- P 転居にともなう新たなストレスに埋もれ、体調をくずす
- P 体調が悪く、いろいろな医療機関にかかっている状況
- P 精神障害:症状が安定しない
- P 服薬管理ができていないため体調が安定しない
- P 人工透析が必要なため、通院時間を配慮する勤務形態がみつからない
- P てんかん発作があるため、就職がむづかしい。
- P 精神障害:服薬管理ができていないため症状が不安定。
- P 服薬管理ができていないため症状が安定しない
- P 健康管理:肥満、糖尿、アルコール依存、通院頻度が増える
- P 知的障害:糖尿病の管理ができていない、低血糖発作が出るため就業に進めない

⑥D:disability 障害の理解

できないことをどう捉えているか 本人と家族の障害にかかるメタ認知状況:21

- D 障害があるからという理由で多くのことを拒否(身体障害)
- D 発達障害転職希望(経理事務から)
- D 障害受容の初期いろいろストレス過多の状況
- D アスペルガー男性 昼間に近所を歩きたくない 芸術的な仕事希望
- D 発達障害 自身の障害状況を理解・受容されていない方
- D 発達障害 こだわりの強さが選択の幅を狭めている
- D 高次脳機能障害:本人が自分の状態を把握できていない
- D 精神障害:母親が本人に病名(統合失調症)を15年間伝えない状況。本人に障害理解が進まず、自分でやるべきこと等が整理されてない。雇用にかかる各種制度を利用できない状況。
- D 精神障害:主治医の就労許可がもらえない
- D 障害受容ができない
- D 重複障害:
- D 障害否定
- D てんかん:服薬管理ができないため転倒多く
- D 障害認知:本人・家族共に障害を理解していない。希望職種と可能職種にギャップが大きい。
- D 高次脳機能障害:一家の大黒柱的な人が発症。症状の認知が進まなかった。訓練から進めている。
- DI 手帳をもたない:相談者の4割が手帳のない人 まず手帳・障害の説明から入る必要がある
- DL 精神障害:摂食障害があった。
- DN 食欲管理ができない:就労経験もあるが福祉就労しながら健康管理策を検討中

- DP 精神障害:服薬拒否により症状不安定・生活リズムが乱れる
- DS 精神障害:性依存症。逃避症状があった
- DS 知的障害:軽度で企業就労していたが交通事故で高次脳機能障害が出る。感情を制御できず、暴言暴力の連続。

⑦S:社会性 協力 対人関係 マナー等:17

- S 就労移行支援利用者 異性への関心強く 複数の男性に迷惑メール頻繁
- S 統合3級 就労移行から始める 利用者とトラブル退所
- S 精神障害 自己中心的過ぎ社会性が低い
- S 対人関係不調 通勤寮利用中 寮内の人間関係が起因して精神的不調が続き 通勤できず退職
- S 学生気分を抜けられない 挨拶などができない
- S 約束が守れない
- S 情緒不安定
- S 作業能力は高いが対人関係でトラブルが多い
- S 入浴が嫌いで不潔状態がつづく、次に進めない
- S マナー・身なりを整えること
- S 知的障害:GH利用中。GHの同居人とトラブルが多い。
- S 知的障害:1ヶ月間失踪
- S 社会人としてのマナーが欠如
- SL 訓練に抵抗があるため、日中は在宅状況が続き体力が低下。いざ実習でうまくいかない。
- SL 精神障害:情緒不安定・生活リズムが安定していない状況
- SN 異性関係:週に3回男性がやってくるため外出できない状況。
- SS 異性問題

⑧T:traffic 移動手段・交通:16

- T 福祉ホームからの交通の便が悪く、経済的な余裕もない
- T 職場までの交通手段がない(東北)
- T ハローワークが遠いところにある
- T ハローワークまでの交通費がない、就職先までの移動手段がない
- T 生活リズムが形成されていない
- T 通勤手段を配慮した雇用先確保が厳しい
- T 知的障害 行動範囲が狭く自転車で30分の範囲 公共交通を利用できない 父に多大な借金があり自宅競売 畑に小屋を建ててそこに住んでいる
- T 交通手段が不十分(便数・乗り換えが多い・自家用車運転免許もない)
- T 交通手段がない地域 運転免許があるとないと大きく違う
- T 就業先に近い住居が見つからない 交通手段・移動手段に限界
- T 通勤バスの便数が少ない

- T 公共交通:事業開始時間にマッチする電車やバスがなく、雇用の話が進まない。
- T 公共交通:通勤ラッシュ時に利用できない(学生時代にいじめられたトラウマがある)
- T 通勤:居住地が僻地であるため交通や職場実習先の確保がむづかしい。
- T 通勤手段:内定状況でも通勤できない
- TI 島での支援:長崎県の離島在住者への支援 求人みない、作業所等もない

⑨W:働きたい気持ち:8

- 8 W 本人の就労意志・就労意識が希薄
- W 実習先が決まっても通勤できない。家庭事情や体調不安を口実に早期に多々休む
- W 生活保護受給との葛藤関係
- W 幼少時に裕福であったためプライドが高い。現在貧しい家庭環境であるが理解できていない。
- W 本人の思いが不明のまま、家族や周囲が就労支援を進めてきたが結局定着につながらなかった。
- W 就労意欲がない
- W 働く意欲が未熟
- W 特定職種にこだわる

⑩I:制度:4

- 4 I 身体障害女性 離婚後生保受給 子どもを預ける制度がない
- I 福祉制度申請のため
- I 手帳がとれないケース:難病・知的軽度
- I 障害手帳が取れないために利用できる生活支援資源が少ない

⑪C:コミュニケーション:3

- 3 C コミュニケーションに難がある
- C 外国人であるためコミュニケーションが困難
- C コミュニケーションできない

⑫その他 居住地・求人需要・宗教など:3

- 3 K 農村居住者が都市部で就職 居住場所の確保ができなかった
- ER 地域的に就職先・実習先がほとんどない状況
- R 宗教の問題

回答状況

(資料 4)

都道府県	センター名	1) あり	1) ない	2) あり	2) ない
北海道	札幌障がい者就業・生活支援センター たすく	1		1	
北海道	小樽後志地域障害者就業・生活支援センターひろば	1		1	
北海道	函館障害者就業・生活支援センター すてっぷ	1		1	
北海道	くしろ・ねむろ障害者就業・生活支援センター ふれん				
北海道	十勝地域障害者就業・生活支援センターだいち	1		1	
北海道	空知障害者就業・生活支援センター ひびき	1		1	
北海道	オホーツク障がい者就業・生活支援センター あおぞら	1		1	
青森県	津軽障害者就業・生活支援センター	1		1	
青森県	青森藤チャレンジド就業・生活支援センター				
青森県	障害者就業・生活支援センター みなと		1		1
青森県	障害者就業・生活支援センター 月見野	1		1	
岩手県	胆江障害者就業・生活支援センター	1		1	
岩手県	宮古地区チャレンジド就業・生活支援センター				
岩手県	盛岡広域障害者就業・生活支援センター	1		1	
岩手県	一関広域障害者就業・生活支援センター	1		1	
岩手県	久慈地区チャレンジド就業・生活支援センター				
岩手県	岩手中部障がい者就業・生活支援センター (しごとネットさくら)				
宮城県	石巻地域就業・生活支援センター				
宮城県	県北地域福祉サービスセンター 障害者就業・生活支援センター Link	1		1	
宮城県	県南障害者就業・生活支援センター「コノコノ」	1		1	
宮城県	障害者就業・生活支援センター わ〜く	1		1	
秋田県	秋田県南障害者就業・生活支援センター	1		1	
秋田県	ウェルビューいずみ障害者就業・生活支援センター	1		1	
山形県	置賜障害者就業・生活支援センター サポートセンターおきたま	1		1	
山形県	村山障害者就業・生活支援センター ジョブサポートばる	1		1	
山形県	庄内障害者就業・生活支援センター サポートセンターかでる	1		1	
福島県	いわき障害者就業・生活支援センター	1		1	
福島県	県中地域障害者就業・生活支援センター	1		1	

都道府県	センター名	1) ある	1) ない	2) ある	2) ない
福島県	会津障害者就業・生活支援センター	1		1	
福島県	相双障害者就業・生活支援センター				
茨城県	水戸地区障害者就業・生活支援センター				
茨城県	慶育会 障害者就業・生活支援センター なかま	1		1	
茨城県	障害者就業・生活支援センターかい				
茨城県	障害者就業・生活支援センター かすみ	1		1	
茨城県	かしま障害者就業・生活支援センターまつぼっくり	1		1	
栃木県	とちぎ障害者就業・生活支援センター 「めーぷる」	1		1	
栃木県	両毛圏域障害者就業・生活支援センター				
栃木県	県北圏域障害者就業・生活支援センターふれあい	1		1	
栃木県	県東・央圏域障害者就業・生活支援センター 「チャレンジセンター」	1		1	
群馬県	群馬西部地区障害者就業・生活支援センター	1		1	
群馬県	障害者就業・生活支援センター 障害者支援センター わーくさぼーと	1		1	
群馬県	障害者就業・生活支援センター 障害者支援センタ ー みずさわ	1		1	
群馬県	障害者就業・生活支援センター ワークセンターま えばし				
埼玉県	障害者就業・生活支援センター Z A C				
埼玉県	障害者就業・生活支援センター こだま				
埼玉県	埼葛北障害者就業・生活支援センター				
埼玉県	秩父障がい者就業・生活支援センター キャップ	1		1	
埼玉県	障害者就業・生活支援センター C S A	1		1	
埼玉県	障害者就業・生活支援センター 遊谷		1		1
千葉県	障害者就業・生活支援センター あかね園				
千葉県	障害者就業・生活支援センター 千葉障害者キャリ アセンター				
千葉県	障害者就業・生活支援センター ビック・ハート				
千葉県	東総障害者就業・生活支援センター	1		1	
千葉県	障害者就業・生活支援センター ふる里学舎地域生活支援センター	1		1	
千葉県	障害者就業・生活支援センター就職するなら明朗塾				
東京都	障害者就業・生活支援センターワーキング・トライ				

都道府県	センター名	1) ある	1) ない	2) ある	2) ない
東京都	障害者就業・生活支援センター アイキャリア	1		1	
東京都	障害者就業・生活支援センター オープナー	1		1	
東京都	障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO				
東京都	障害者就業・生活支援センター T A L A N T	1		1	
神奈川県	障害者支援センター ぼけっと				
神奈川県	よこすか障害者就業・生活支援センター		1		1
神奈川県	障害者就業・生活支援センターサンシティひらつか				
新潟県	障害者就業・生活支援センター こしじ				
新潟県	障害者就業・生活支援センター ハート	1		1	
新潟県	障害者就業・生活支援センター アシスト	1		1	
新潟県	障害者就業・生活支援センター さくら				
新潟県	障害者就業・生活支援センター らいふあつぷ	1		1	
富山県	富山障害者就業・生活支援センター				
富山県	高岡障害者就業・生活支援センター	1		1	
富山県	新川障害者就業・生活支援センター				
富山県	砺波障害者就業・生活支援センター 障がい者サポートセンター きらり				
石川県	金沢障害者就業・生活支援センター				
石川県	こまつ障害者就業・生活支援センター				
福井県	福井障害者就業・生活支援センター ふっとわーく	1		1	
福井県	嶺南障害者就業・生活支援センター ひびき				
山梨県	障害者就業・生活支援センター 陽だまり				
山梨県	すみよし障がい者就業・生活支援センター				
長野県	上小地域障害者就業・生活支援センターSHAKE				
長野県	松本圏域障害者就業・生活支援センター あるぷ	1		1	
長野県	長野圏域障害者就業・生活支援センター ウィズ				
長野県	飯伊圏域障害者就業・生活支援センター ほっとすまいる	1		1	
長野県	障害者就業・生活支援センター 佐久	1		1	
長野県	上伊那圏域障害者就業・生活支援センターきらりあ				
長野県	北信圏域障害者就業・生活支援センター	1		1	
岐阜県	岐阜障害者就業・生活支援センター				
岐阜県	山ゆり障害者就業・生活支援センター	1		1	
岐阜県	ひまわりの丘障害者就業・生活支援センター	1		1	
岐阜県	西濃障がい者就業・生活支援センター	1		1	
静岡県	静岡中東遠障害者就業・生活支援センター ラック	1		1	
静岡県	障害者就業・生活支援センター だんだん				

都道府県	センター名	1) ある	1) ない	2) ある	2) ない
静岡県	障害者就業・生活支援センター ひまわり	1		1	
静岡県	富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ	1		1	
静岡県	障害者就業・生活支援センター ぱれっと	1		1	
静岡県	障害者就業・生活支援センター さつき	1		1	
愛知県	豊橋障害者就業・生活支援センター	1		1	
愛知県	知多地域障害者就業・生活支援センター ワーク				
愛知県	なごや障害者就業・生活支援センター	1		1	
愛知県	西三河障害者就業・生活支援センター「輪輪」				
愛知県	尾張北部障害者就業・生活支援センター「ようわ」	1		1	
愛知県	尾張西部障害者就業・生活支援センター「すろーぷ」	1		1	
三重県	四日市障害者就業・生活支援センター	1		1	
三重県	伊勢志摩障害者就業・生活支援センター プレス				
三重県	鈴鹿亀山障害者就業・生活支援センター あい				
三重県	伊賀圏域障がい者就業・生活支援センター ジョブサポート ハオ				
三重県	障害者就業・生活支援センター そういん				
三重県	松坂・多気地域障がい者就業・生活支援センター(松坂・多気地域障がい者総合相談センター)				
滋賀県	障害者雇用・生活支援センター(甲賀)	1		1	
滋賀県	湖東地域障害者就業・生活支援センター				
滋賀県	おおつ障害者就業・生活支援センター	1		1	
滋賀県	湖西地域障害者就業・生活支援センター	1		1	
滋賀県	湖南地域障害者就業・生活支援センター				
滋賀県	東近江圏域障害者就業・生活支援センター				
京都府	京都障害者就業・生活支援センター				
京都府	障害者就業・生活支援センター はびねす				
京都府	障害者就業・生活支援センター わかば				
京都府	障害者就業・生活支援センター「あん」	1		1	
京都府	なんたん障害者就業・生活支援センター	1		1	
大阪府	大阪市障害者就業・生活支援センター	1		1	
大阪府	北河内東障害者就業・生活支援センター				
大阪府	南河内南障害者就業・生活支援センター				
大阪府	すいた障害者就業・生活支援センター				
大阪府	高槻市障害者就業・生活支援センター	1		1	
大阪府	八尾・柏原障害者就業・生活支援センター	1		1	
大阪府	とよなか障害者就業・生活支援センター	1		1	

都道府県	センター名	1) 1) 2) 2)	ある	ない	ある	ない
大阪府	東大阪市障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	南河内北障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	枚方市障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	寝屋川市障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	泉州中障害者就業・生活支援センター					
大阪府	茨木・摂津障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	北河内西障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	泉州北障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	泉州南障害者就業・生活支援センター					
大阪府	豊能北障害者就業・生活支援センター	1			1	
大阪府	堺市障害者就業・生活支援センター	1				1
兵庫県	加古川障害者就業・生活支援センター	1			1	
兵庫県	神戸障害者就業・生活支援センター	1			1	
兵庫県	西播磨障害者就業・生活支援センター	1			1	
兵庫県	淡路障害者就業・生活支援センター	1				1
兵庫県	姫路障害者就業・生活支援センター					
奈良県	なら障害者就業・生活支援センター コンパス	1			1	
奈良県	なら東和障害者就業・生活支援センター たいよう					
奈良県	なら西和障害者就業・生活支援センター ライク					
和歌山県	紀南障害者就業・生活支援センター	1			1	
和歌山県	障害者就業・生活支援センター つれもて					
和歌山県	紀中障害者就業・生活支援センター わーくねっと	1			1	
和歌山県	東牟婁圏域障害者就業・生活支援センター あーち	1			1	
和歌山県	伊都障がい者就業・生活支援センター					
鳥取県	障害者就業・生活支援センターしゅーと					
鳥取県	障害者就業・生活支援センター しらはま	1			1	
鳥取県	障害者就業・生活支援センター くらよし					
島根県	島根西部障害者就業・生活支援センター レント	1			1	
島根県	障害者就業・生活支援センター リーフ	1			1	
島根県	松江障害者就業・生活支援センター ぷらす					
島根県	益田圏域 障害者就業・生活支援センター ポケットプラザ	1			1	
島根県	雲南障害者就業・生活支援センター アーチ					
岡山県	岡山障害者就業・生活支援センター					
岡山県	倉敷障害者就業・生活支援センター	1			1	
岡山県	津山障害者就業・生活支援センター					
広島県	みどりの町障害者就業・生活支援センター	1			1	

都道府県	センター名	1) ある	1) ない	2) ある	2) ない
広島県	東部地域障害者就業・生活支援センター				
広島県	広島中央障害者就業・生活支援センター	1			1
広島県	広島障害者就業・生活支援センター	1		1	
山口県	光栄会 障害者就業・生活支援センター				
山口県	なごみの里 障害者就業・生活支援センター	1		1	
山口県	鳴滝園障害者就業・生活支援センター デパール				
徳島県	障害者就業・生活支援センター「わーくわく」	1		1	
徳島県	障害者就業・生活支援センター「箬藏山荘」	1		1	
徳島県	障害者就業・生活支援センター「よりそい」	1		1	
香川県	障害者就業・生活支援センター 共生	1		1	
香川県	障害者就業・生活支援センター オリーブ	1		1	
香川県	障害者就業・生活支援センター くばら				
香川県	障害者就業・生活支援センター つばさ	1		1	
愛媛県	えひめ障害者就業・生活支援センター				
愛媛県	障害者就業・生活支援センター あみ				
高知県	障害者就業・生活支援センター ラポール	1		1	
高知県	高知障害者就業・生活支援センター シャイン	1		1	
高知県	障害者就業・生活支援センター ゆうあい		1	1	
福岡県	北九州障害者就業・生活支援センター	1		1	
福岡県	障害者就業・生活支援センター「デュナミス」	1		1	
福岡県	福岡県央障害者就業・生活支援センター	1		1	
福岡県	障害者就業・生活支援センター野の花	1		1	
福岡県	障害者就業・生活支援センター じゃんぷ				
佐賀県	たちばな会 障害者就業・生活支援センター				
佐賀県	障害者就業・生活支援センター もしもしネット	1		1	
佐賀県	障害者就業・生活支援センター きぼう				
長崎県	長崎障害者就業・生活支援センター	1		1	
長崎県	長崎県北地域障害者就業・生活支援センター	1		1	
長崎県	障害者就業・生活支援センター ながさき	1		1	
熊本県	熊本障害者就業・生活支援センター	1		1	
熊本県	熊本県南部障害者就業・生活支援センター「結」	1		1	
熊本県	熊本県北部障害者就業・生活支援センターがまだす	1		1	
熊本県	熊本県有明障害者就業・生活支援センター きずな	1		1	
大分県	障害者就業・生活支援センター 大分プラザ				
大分県	障害者就業・生活支援センター サポートネットすまいる	1		1	
大分県	障害者就業・生活支援センター はぎの				

都道府県	センター名	1) ある	1) ない	2) ある	2) ない
大分県	豊肥地区就業・生活支援センター つばさ	1		1	
宮崎県	みやざき障害者就業・生活支援センター	1		1	
宮崎県	のべおか障害者就業・生活支援センター				
宮崎県	こばやし障害者就業・生活支援センター				
鹿児島県	かごしま障害者就業・生活支援センター				
鹿児島県	おおすみ障害者就業・生活支援センター				
沖縄県	障害者就業・生活支援センターティーダ&チムチム	1		1	
沖縄県	中部地区障害者就業・生活支援センター	1		1	
沖縄県	南部地区障害者就業・生活支援センター しごと・せいかつ支援センター群星（むりぶし）	1		1	

おわりに

調査研究事業に関して、厚生労働省および「就業・生活支援センター」の現場で多くのあれこれこれに遭遇し、その解決に悪戦苦闘されている方々、また、調査にご協力いただいた皆さんに心から感謝申し上げます。

その方々の志を拝聴し、また、したためられた文章を拝読しながら、かつて「障害者就業・生活支援センター」の立ち上げにかかわったものとして、あの頃を回想しながら、その目指したところを「おわりに」として記します。

1. 労働省・厚生省

わが国の「障害者の雇用の促進等に関する法律」いわゆる「雇用促進法」は、<リハビリテーションの概念>を法制化した唯一の実体法で、労働市場における障害者雇用の実現を目指して「職業リハビリテーション」の理念や方法論に則って構築され、順次整備されながらシステム・法制度として稼働しています。そして労働市場から排除される可能性がある「働けない人」の就業は<もう一つの雇用政策>として厚生行政における施設福祉が担ってきましたが、福祉的就労は、労働条件に関する労働関係法は適用されないとされ、労働者性が無視され続けたわけです。

当然のことながら、こうした矛盾を解消して一元化すべきだという考えがあり、1980(昭55)年には、厚生省の補助金で運営されていた視覚障害者の電話交換手・プログラマ養成事業などを労働行政に移管して社会福祉法人等が「能力開発施設」を設置できるよう「雇用促進法」を改正して「身体障害者等能力開発助成金制度」が設けられ、1983(昭58)年には、授産施設と企業との連携による「重度障害者等特別能力開発助成金制度」も創設されました。こうして、国・都道府県が設置する「障害者能力開発校施設」に加えて社会福祉法人等が運営する「障害者能力開発施設」が稼働し、1994(平6)年には公益法人による「雇用支援センター」¹⁾が開設されました。

2. 労働省発「地域障害者雇用支援ネットワークの形成」

幸いなことに、平成景気(1986~1991年)の渦中であって障害のある人たちの就労も売り手市場となり、多くの人たちが企業就労に導かれました。しかし、1994(平7)年になって、就労支援の現場は、折からの経済変動や産業構造の変化に伴って<リストラ・企業倒産による離職・失職者>への対応に翻弄されるようになりました。本人の責任範囲や処理能力を超えた危機であり、一部の職業能力開発施設・通勤寮・授産施設などでは、緊急避難として施設の利用者だけではなく地域の失職者を受け入れながらステップアップの機会を提供したり、再就職のための職場開拓に悪戦苦闘していました。その頃に、中央省庁の改革として厚生省と労働省の統合が決まり、当時の労働省の障害者の雇用促進にかかる担当課は、各地の実情や効果的な支援方法について、積極的に情報収集をするとともに、労働省主催の「地域障害者雇用支援ネットワーク研究会」において、厚生省・労働省・文部省と錯綜する社会資源の調整、雇用側の負担感や不安感の払拭、問題解決に向けた既存

1) 同センターは、その役割を全うしたということから、2011年までに「障害者就業・生活支援センター」「就労移行支援事業所」へと事業形態を改めることとされている。

の社会資源間のネットワーク形成などにも言及し、その報告書「地域障害者雇用支援ネットワークの形成²⁾」は、厚生労働省の誕生を見越した障害者雇用施策に関するグランドデザインであり、大いなる展望をもったものです。

主に知的障害のある人達の就労支援に関わっている関係者が中心となって政策提言や提案をしました。特に、当時の通勤寮が果たしていた役割が大きく、また、過酷な労働条件であることなどを勘案して、新たな体系へと転換することを願って、地域の就労支援のネットワークの拠点づくりを提案しました。それが、厚生労働省の誕生とともに、「あっせん型障害者雇用支援センター」「障害者就業・生活支援の拠点づくりの試行的事業（「モデル事業」）」となり、「障害者に対する在宅就労支援事業」「障害者緊急雇用安定プロジェクト」と併せて施行されました。施策の立案過程で政策担当者が現場に出向いて関係者から対案を聴取するなど、行政側の熱意に現場のインセンティブは高まり、時宜にあった施策であったこと、制度が利用しやすいこともあってこれらの雇用政策は大きな成果を収めました。

1997年に端を発した古い体質から脱却しようとした行政や支援者の熱意が成したものだと言信しています。そのころの簡単な年表を添えておきます。

厚生省・労働省を巡る動き	行政改革・関連法案など
1994.10. 公益法人による「障害者雇用支援センター」を制度化	
1995.12. 障害者対策推進本部「障害者プラン～ノーマライゼーション/カギ年刊誌」策定	
1997. 9. 「障害者の雇用の促進等に関する法律の改正」 ①知的障害者をさむ雇用の拡大 ②特例子会社の認定要件の緩和（1997年10月1日施行） ③社会福祉法人が「障害者雇用支援センター」の運営が可能に	1997. 9. 六次官制改革推進案(第2次橋本内閣) 1997.12. 「介護保険法」制定 1998. 3. 「特定非営利活動促進法(NPO)」 1998. 6 「障害被災者生活支援法」
1997.10. 「地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会」	
1999. 2. 「障害者雇用緊急安定プロジェクト」(2001.3.まで)	1999. 7. 「地方分権一括法」
1999. 7. 精神障害者「知的障害」に・・・用語の改正	1999. 6. 「情報公開法」
1999.10. 「あっせん型障害者雇用支援センター」の制度化	1999. 7. 「中央省庁等改革推進法」(2001.1.より施行)
1999.10. 「障害者就業・生活支援の拠点づくりの試行的事業」	
1999. 4. 障害者職業能力開発校14校の16校で知的障害者のための専修科日設置	
1999. 8. 障害者対策推進本部「欠格条項」見直し決定	
2000. 6. 「社会福祉法の増進のための社会福祉事業法の一部を改正するための法律」	2001. 1. 「21世紀の特殊教育のあり方について～一人一人のニーズに応じた特別な支援のあり方について」(文科省)
2001. 1. 厚生労働省の誕生 内閣府副大臣を本部員とする「障害者施策推進本部」設置	
2002. 5. 「障害者の雇用の促進等に関する法律の改正」 ①特例子会社の要件緩和(2002.10.より) ②法定雇用率算定の算定方法の変更(障外申請の任意の縮小)(2004.4.より) ③障害者就業・生活支援センターの全国展開(47都府分) ④職業適応訓練者(ジョブコーチ)事業の本格実施 ⑤精神障害者の雇用促進に関する施策	2003. 3. 「今後の特別支援教育の在り方について(最終報告)」(文部科学省)
2003. 3. 雇用率未達成企業の公表・・・内閣府情報公開審査会の答申による	
2003.10. 「独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構」の誕生	
2004. 2. 厚生労働省「障害者の就労支援に関する省庁検討会議」	
2004. 4. 一般校を活用した障害者職業能力開発事業/障害者の職業に就いた多様な委託訓練 (民間教育訓練機関、社会福祉法人、企業・NPOなど)	
2005.10. 障害者自立支援法成立	

図表1 「障害者就業・生活支援センター」が成立したころ

²⁾ 日本障害者雇用促進協会「地域障害者雇用支援ネットワークの形成—地域障害者雇用 支援ネットワークに関する研究会報告」、障害者雇用管理等講習会資料シリーズ No. 15 8, 日本障害者雇用促進協会, 1999

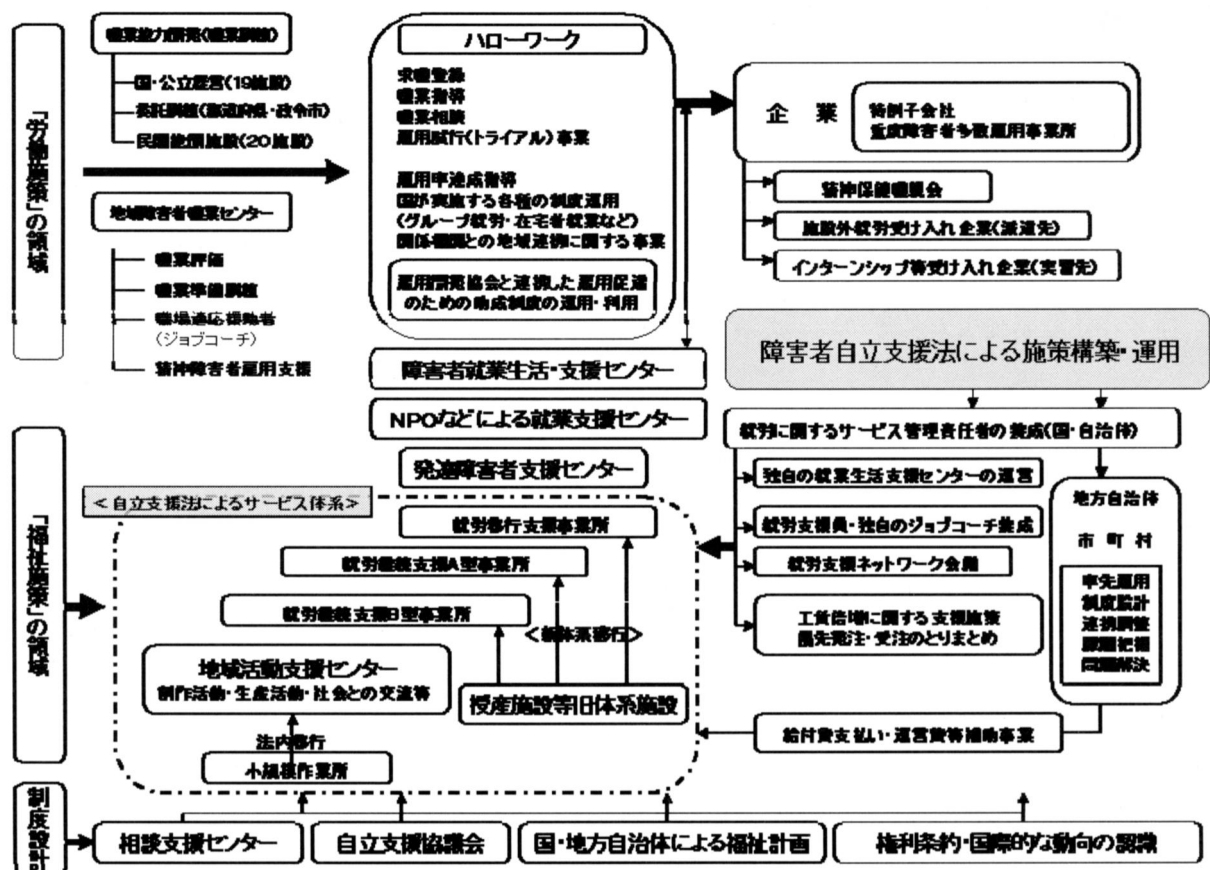
3. 「あっせん型支援センター」と「モデル事業」

「あっせん型支援センター」は、労働・福祉・教育行政・事業主などを横断的につないで地域を耕しながら就業危機に対応する施設（箱もの）を基盤にしない就業支援事業のことです。1998（平10）年10月には9か所でスタートしましたが、2001（平13）年には21地域の併設施設（通勤寮14か所、知的障害者適所授産施設2か所、精神障害者生活支援センター2か所、知的障害者入所更生施設1か所、知的障害者入所授産施設1か所、障害者職業能力開発施設1か所）で実施され、そのうちの14か所で「モデル事業」が行われました。モデル事業には「生活支援ワーカー」が配置され、就職希望者や就業者の求めに応じて生活支援の提供、地域の保健福祉や職業リハビリテーション関係機関・企業などと連携する「運営協議会＝就業支援ネットワーク」の構築も義務づけられていました。また、通勤寮などの宿泊施設に養護学校在校生を短期間受入れる「体験入寮制度」も実施されるなど画期的な事業でありました。

「あっせん型雇用センター」は日本障害者雇用促進協会からの助成金、モデル事業は「生活支援ワーカー」の配置にかかる国の補助金で運営されていましたが、双方ともに一定額が地方自治体の負担となるため、地方自治体の積極的な理解と関与が求められる事業でありました。また、その認可に際しては、就業支援の実績や支援技術、労働行政・地方自治体・企業など関係諸機関間のネットワークの構築状況や実態などが勘案されました。

「障害者就業・生活支援センター」は、厚生労働省が誕生する前夜の慌ただしいころ、労働を通じて障害のある人の社会参加を実現させるという気概に満ちた人びとが作り上げた産物なのです。

「障害者自立支援法」において、「就業支援体制の強化」がうたわれ、制度改定の動きにもあわただしさが伺えます。性急な制度施行、利用者負担という暴挙、先行きの見えない施設運営、などマイナス面が指摘されており、乱暴な施策だという意見が圧倒的です。しかし、障害種別ごとにバラバラに実施されてきた施策を「要支援」という概念でくくろうとしたこと、煩雑な福祉施策を事業体系ごとに統合したこと、地方分権・地域主体のサービスを構築することは、厚生省と労働省が合体した実質的な成果である「就業」が社会福祉の主要な領域になったことは喜ばしいことであります。特に「就業」の領域では、「福祉的就労」という美名の下に行われてきた社会的排除（exclusion）が見直され、労働基準法がいう「人たるに値する労働」やILOがいう「ディーセント・ワーク」を意識した施策や実践が求められます。しかし、図にみるように、一体的であるといいながらも、労働施策と厚生施策の間には制度の成立過程を反映して、まだまだ越えがたい溝があるのも事実です。その溝に橋を架けるという役割があるように思います。



図表2 現行の就労支援施策（關案）

最近のことです。福祉施設のサービス管理責任者からみた「就業・生活支援センター」の調査結果をみて愕然としました。「連携をする上で困難を感じている・違和感がある」という回答が寄せられています。民間の支援機関であるといいながらも、まるで官製の組織のように違和感をもたれていることを知りました。就労支援にかかるネットワークの中核であると標榜していながら、その機能が発揮されていないのです。運営においてタイトな環境にあり、各センターがさまざま困難に直面しているという現実ではありますが、われわれもまだ途上なのです。一層奮起しようではありませんか。

参考文献

- 1) 日本経営者団体連盟「障害者緊急雇用安定プロジェクトに関するアンケート調査結果報告」, 日本経営者団体連盟, 2001.3.
- 2) あっせん型障害者雇用支援センター連絡協議会「平成12年度あっせん型障害者雇用支援センター実績報告書」, あっせん型障害者雇用支援センター連絡協議会, 2001.5.
- 3) 依田晶男「特集 障害者雇用と福祉の新世紀③—就業生活を支援する中核機関の整備—」, 厚生福祉, 2001.9.22.
- 4) 關 宏之・松為信雄編「新・社会福祉士養成講座 18「就労支援サービス」中央法規出版 209.3.

◆委員名簿（敬称略／50音順）

〔専門委員〕

社団法人全国重度障害者多数雇用事業所協会 副会長 應武 善郎

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部地域就労支援室 室長補佐 大野 克巳

社会福祉法人名護学院 理事長 崎濱 秀政
(NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事)

広島国際大学医療福祉学部 教授 關 宏之
(NPO 法人全国就業支援ネットワーク理事)

加古川障害者就業・生活支援センター 所長 高井 敏子
(NPO 法人全国就業支援ネットワーク理事)

いわき障害者就業・生活支援センター 所長 本田 隆光

厚生労働省社会・援護局障害保険福祉部障害福祉課 就労支援専門官 前野 哲哉

〔検討委員〕

□北海道・東北ブロック

県中地域障害者就業・生活支援センター ふっとわーく 鈴木 康弘

□関東ブロック

障害者就業・生活支援センタービッグハート 杉田 明

□甲信越ブロック

長野圏域障害者就業・生活支援センターウィズ 富田 博則

□東海ブロック

高岡障害者就業・生活支援センター 山本真紀子

□近畿ブロック

紀南障害者就業・生活支援センター 清水 望
(NPO 法人全国就業支援ネットワーク 監事)

□中国・四国ブロック

松江障害者就業・生活支援センター 青山 貴彦

□九州・沖縄ブロック

北九州障害者就業・生活支援センター 富永 英伸

障害者就業・生活支援センター事業の
効果的運営のあり方に関する調査研究

2009年3月31日 発行

発行 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
〒547-0026 大阪市平野区喜連西 6-2-55

編集 推進事業検討委員会

問合先 大阪市職業リハビリテーションセンター内
Tel 06-6704-7201 Fax 06-6704-7274

本書は平成20年度障害者保健福祉推進事業
(障害者自立支援研究プロジェクト)の補助を受けて発行されました。

**障害者就業・生活支援センター事業の
効果的運営のあり方に関する調査研究**