

ハローワークの役割と 地域障害者就労支援事業

ハローワーク渋谷
専門援助第2部門
田口勝美

ハローワークにおける障害者の就労支援①

《職業紹介》

- 障害者専門の職業相談窓口を設置
- 求職登録制 求職活動支援⇒就職後の職場定着指導
- 職業センター、就業・生活支援センター等就労支援機関との連携
能力評価、重度判定、職業準備訓練、ジョブコーチ支援等
- 能力開発相談・指導（職業訓練の受講相談、あっせん等）
- 求人開拓（雇用指導官との連携による求人確保、一般求人の転用）
- 委託訓練、トライアル雇用制度を活用した就職支援
- 予約相談 ■ 同行紹介 ■ 手話相談日の設置

ハローワークにおける障害者の就労支援②

《企業指導》

■雇用率達成指導の厳正な実施 《雇用指導官》

個別企業に対して担当制による具体的・提案型指導を実施

■企業への支援

☆職業センター、就業・生活支援センター、能力開発校関係機関、
就労支援機関の紹介(各機関の支援サービス、障害者情報の提供)

☆各種支援制度の周知(委託訓練・トライアル雇用、助成金等の案内)

☆就職面接会・ミニ面接会(管理選考)の開催

☆「障害者雇用支援プロジェクト委員会」を設置(企業指導の支援)

構成メンバー:東京経営者協会、(社)東京都障害者雇用促進協会、
東京障害者職業センター、ハローワーク、東京労働局

実施内容:他社雇用事例の紹介、就労支援機関の紹介、支援メニューの紹介etc
H17年度「障害者雇用支援セミナー」10回開催、H18年度は9回開催予定

地域障害者就労支援事業

事業概要

▶ 障害者就労支援チームの設置

就職を希望する障害者を対象とした支援チームを設置し、希望者個々の意欲・能力に応じた支援計画を作成、就職準備から職場定着までの一連の支援を行う。

▶ 福祉施設等に対する就労支援ガイダンス

施設利用者への就労支援が効果的に行えるよう、施設支援員に対しガイダンスを行う。

▶ 企業との連携による就労支援

福祉施設等での訓練(作業)と企業での実習を組合わせた支援を行う。

就労支援チームによる支援

福祉施設等

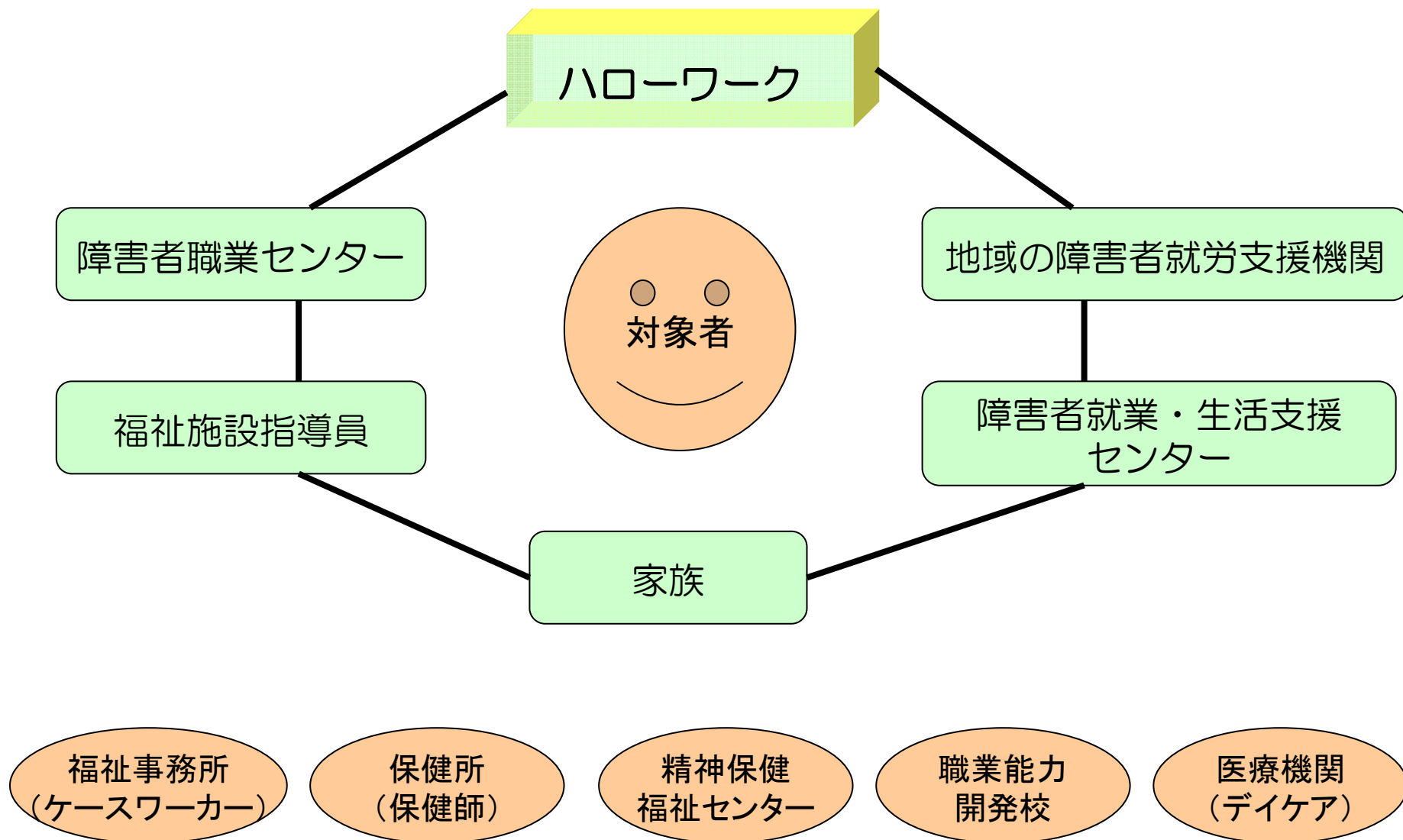
授産施設／更生施設／小規模作業所
医療機関／保健福祉施設
盲ろう養護学校／
障害者就労・生活支援機関、施設等

支援チーム

ハローワーク／福祉施設
地域就業・生活支援センター
障害者職業センター／保健所
精神保健福祉センター
職業能力開発校／地方公共団体
医療機関／対象者の関係者 等

- 施設等利用者で就職を希望する障害者の選定（支援対象者）
- 就職環境の確認（本人の気持ち、施設等の支援体制、家族の理解）
- 対象者の現状を十分に把握し、チーム構成を考える
- 対象者個々のニーズに応じた支援計画の策定
- 支援の実施（状況に応じ構成員の追加、変更）

チーム構成のイメージ



支援計画に基づいた支援の実施

ハローワーク・就労支援機関

- 職業ガイダンス
(対象者向け・支援員向け)
- 模擬面接
- 知的障害者実習受け入れ
- 精神障害者職場体験
- 企業への同行面接
- 就職後の職場定着
- 支援機関が行う訓練事業
- 企業開拓・情報提供

各種制度・資源の活用

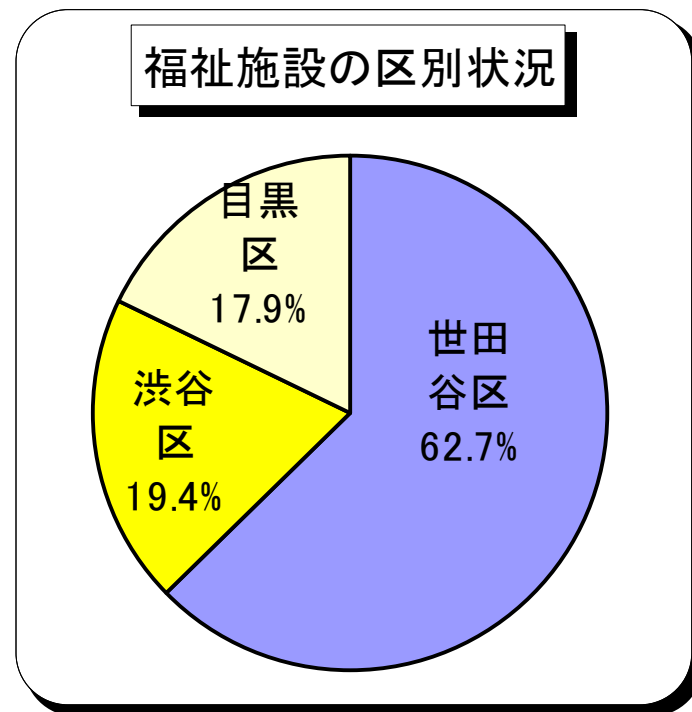
- 委託訓練制度
- トライアル雇用制度
- 特定求職者雇用開発助成金
- 企業との組合わせ実習
- 東京障害者職業センター
 - ・ 職業評価
 - ・ ジョブコーチ支援
 - ・ ワークトレーニングコース
 - ・ 自立支援コース

対象者個々人の状況により支援策をコーディネートし、一般就労を目指す

ハローワーク渋谷の具体的な取組み

管内福祉施設の把握

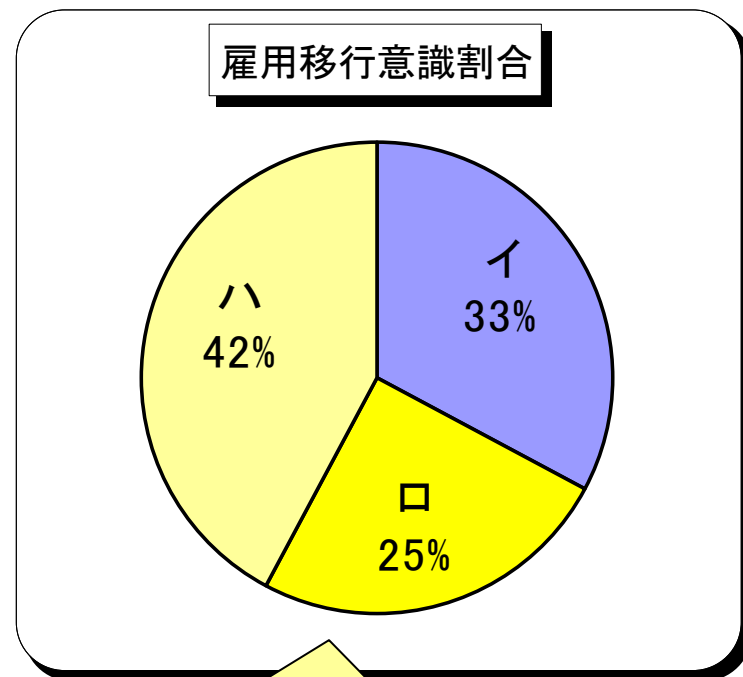
		世田谷区	渋谷区	目黒区	計
知的	通所授産施設	7	0	3	10
	小規模作業所	7	9	5	21
精神	通所授産施設	7	0	0	7
	共同作業所	15	4	4	23
身体	入所授産施設	3	0	0	3
	通所授産施設	2	0	0	2
	小規模作業所	1	0	0	1
計		42	13	12	67



一般就労への意識

就労移行への意識確認を行った施設52件

区分	内容	知的施設	精神施設	計
イ	一般就労に向けた意識を強く持っており、具体的な取組みも行っている	9	8	17
ロ	利用者から就労への希望があれば協力。ただし具体例は出ていない	7	6	13
ハ	施設の役割、利用者の状況などから、就労移行についてはまだ考えていない	9	13	22



約6割の施設で、一般就労への意識を持っている。

福祉施設を訪問して

一般就労に意欲的

- 作業を通じ、就労に必要な力をつける事を目的としている。進路先として一般就労を選択できるよう5年間の通所期限を設けている。新規事業との連携歓迎。
- 就労希望者が何名かいるが、細かな支援の必要を感じている。作業所・就労支援センター・ハローワークが役割分担し個別的な支援として取組めると良い。
- 作業所で自信をつけながら就労にもチャレンジして欲しい。体調の安定している人を対象に相談支援体制を組みたい。複数の相談先があることは本人の安心にもつながる。
- 10年前から就労を目指す施設として支援プログラムを組み、実施している。地元の商店主との交流の中から実習先を開拓し、就労につなげる努力をしている。

特に就労は考えていない

- 利用者の何割かは就職経験があるが、それ以外の方は特に就職希望は出ていない。家族のニーズも居宅サービスの充実を求める声が多い。
- 通所により、基本的な生活習慣を身につけるための支援を行い、社会参加と自立の促進を目的としている。
- 利用者のうち若い世代には一般就労の経験をして欲しいと考えているが中高年層はリタイア後の安定の場という意識が強い。
- 地元商店街への買い物、配達などを通じ、地域に自然と溶け込み生活していくことを目指しているため、一般就労への移行は特に意識していない。

支援対象者

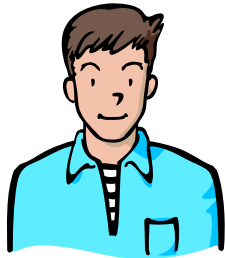
17年4月～18年3月の間で支援対象とした人は46人

	人数	平均年齢	うち職歴有	世田谷区施設	29人
精神	9人	39歳	6人	渋谷区施設	7人
知的	37人	31歳	12人	目黒区施設	10人

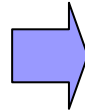
支援結果

	就職	職場実習	求職活動中	活動中止	支援策再考
精神障害者	4	0	3	1	1
知的障害者	15	0	19	0	3
計	19	0	22	1	4

ケース事例 1

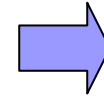


- ・精神（統合失調症）
- ・作業所利用
- ・手帳未申請



支援チーム

- ・ハローワーク
- ・作業所所長
- ・家族
- ・主治医

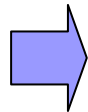


支援計画検討

- ・就労意思の確認
- ・障害オープン
- ・症状安定
- ・家族の理解
- ・就労準備支援

ハローワークでの支援実施

- ・専門アドバイザーとの連携
- ・履歴書添削、面接訓練
- ・雇用指導官との連携



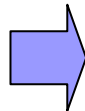
合同面接会
(3社面接)

不調

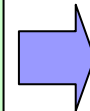
1ヶ月ほど
就職のモチ
ベーション
下がる

ハローワークで3日
間の体験実習を計画

支援チームに就労・生活支援
センターも参加、窓口中心の
企業検索。
同時進行で手帳の申請



企業開拓→面接→ハローワ
ーク職員同行

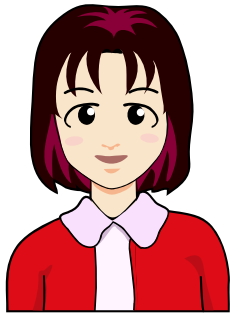


採用！

職場定着訪問



ケース事例 2



- ・精神（統合失調症）
- ・作業所利用
- ・手帳あり

支援チーム

- ・ハローワーク
- ・就労支援センター
- ・家族
- ・主治医

支援計画検討

- ・就労意思の確認
- ・症状安定
- ・家族の理解
- ・委託訓練（PC）

窓口で企業開拓、面接応募（クローズ）
採用

採用1週間毎日支援センターへ電話、不安の相談

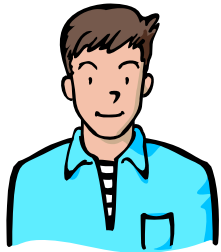
障害オープン

企業の担当上司の理解により、継続勤務

企業理解のもと、本人は2ヶ月頑張ったが、作業がなかなか覚えられなく支援センターへ朝・夕電話

障害者職業センターと連携しジョブコーチ支援を依頼。本人・会社・支援センター・職業センター・ハローワークでケース会議。
ジョブコーチ導入に理解

ケース事例 3



- ・知的（自閉傾向）
- ・作業所利用
- ・手帳あり
- ・一般就労経験なし

支援チーム

- ・ハローワーク
- ・作業所スタッフ
- ・家族

支援計画検討

- ・就労意欲をどう高めるか
- ・仕事体験
- ・会社見学
- ・家族へのアプローチ

- 事業所の見学実施（事務補助）
- ・シュレッダー
- ・メール仕分け

仕事の理解

見学事業所で2週間の実習
（初日及び途中数回ジョブ的に支援）

支援会議

- ・仕事への興味
- ・もっとやってみたい

3ヶ月間のトライアル
雇用開始

トライアル後常用移行

- ・作業所スタッフが本人及び家族の気持ちをよく理解していた。
- ・チーム内での情報共有ができていた
- ・企業との連携、障害理解があった

福祉施設等名称	種別
	精神障害者 共同作業所

所在地	渋谷区神南1-3-5
交通手段	JR山手線 渋谷・原宿 徒歩10分
電話	
FAX	
施設長等	
経営法人等	運営委員会
開設	1985年12月
対象地域	原則 渋谷区



定員数	20名							
利用時間	9:00~17:00							
休日	土・日・祝							
作業・訓練内容	・ゴルフrostボールのバック詰め@1バック20円 ・D H ・ポスティング ・シール貼り							
地域との交流	有。別紙行事予定表							
家族会等の状況								
スタッフ体制	常勤職員	4	非常勤・その他		ヘルパー		ボランティア	
	介護福祉士		社会福祉士		介護支援専門員		作業療法士	
	医師		看護師		保健師		栄養士	
他の支援機関との連携	目黒区就労支援センターで、1人訓練実施したが、不調に終わり、その後疎遠になっている。							

利用者の状況	現在の利用者数	男性	19	手帳取得者	8割	利用年数(最長)	20年
		女性	9	就職経験のある者		一般就労への移行実績(過去)	
年齢層	利用者の入所経路						
	<ul style="list-style-type: none"> ・病院のディケアから ・保健所から ・区的生活福祉課から 						
	10代						
	20代	2					
	30代	7					
	40代	8					
50代	8						
60以上	3						

ヒアリング	一般就労移行への施設長等の考え	・現在28人の在所があり、常時12~5人は通所して作業している。中に外で働きたいという人も2人はいる。1人は単身、1人は同居。就職へ向けた取り組みが今ひとつ分らないが、就労希望者については、援助したいと考えている。
	ハローワークへの要望	・職安は行きづらい、怖いというイメージがあり、中々足を運べずにいる。学習行動の一つとして、4~5人による職安見学的なことが出来ればと思う。
	初回訪問日	17. 6. 16(木) 田口・石浦
	訪問者	マンションの1室に14~5人がひしめて作業しており、第一印象は思わしくなかったが、責任者及び支援員との話の中で、就労に向けた意欲が高いことが感じ取られ、サポート体制の説明、ハローワーク見学等、出来ることが多くあると思う。
	コメント	

- ・一般就労へ移行し、仮に失敗した場合、2～3ヶ月であれば受け入れ可能。
- ・比較的裕福な家庭環境が多い、単身の人でも親が近くに居たりする。
- ・集団アルバイトを年2回行っている。百貨店で中元、歳暮時期のバックヤードであり、7～8人で品だし、結束機操作などを2週間程度行う。ただし、景気の波があり、常に一定の仕事があるわけではない。
- ・単身のほとんどの人は生活保護受給者であり、中途半端な仕事に就いても、トータルで収入減になる。
- ・就労支援関係機関とは、あまり連携はなく、ハローワークとのつながりについて興味を示してくれた。

訪問日	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者への就労ガイダンスをしてほしい旨の依頼あり。就業・生活支援センターと連携し、ガイダンス実施。 ・参加者16名。
18. 3. 23	
訪問者	
田口	

平成 17 年度 地域障害者就労支援事業実施報告

東京労働局
ハローワーク渋谷

本事業をハローワークが中心となって行うためには、まず所内体制を確立する必要があるため、担当及び役割について下表のとおり定めた。

また、実施リーダーは事業実施者と常にミーティングを行い状況の把握を行った。

担当者		役割
事業責任者	職業相談部長	事業の全体的な調整、総括
実施リーダー	専門援助第 2 統括	事業周知、関係機関との連携、進行管理
事業実施者	障害者就労支援コーディネーター	チームによる支援の実施、企業との連携
	障害者就労支援協力員	支援対象者の情報収集、状況把握
	上席職業指導官	受け入れ先の開拓、情報提供
	職業指導官	支援メニューの提供、職業相談
支援スタッフ	雇用指導官	事業周知、個別求人確保、実習先の開拓
	障害者職業相談員	対象者の職業相談、定着支援

1 事業実施のポイント

(1) 福祉施設等の現況把握

管内地域の福祉施設の数、各施設の特徴、利用者の状況、一般就労に対する考え方、支援メニュー等の把握。

(2) 社会資源の把握

支援対象者への支援を効果的に実施するにあたり、活用できる支援制度（国の施策、地方公共団体の提供する支援制度等）を把握することが重要。

(3) 事業内容の周知

本事業をハローワーク渋谷が中心となって実施することについて、国や地域の関係機関及び福祉施設等に対する PR と事業協力依頼を実施。

(4) 支援対象者の選定

福祉施設等を利用する障害者の中から、支援対象者を選定する場合、障害者本人、家族・保護者からの情報収集に加え、施設の協力体制が整っているかを確認することが必要であり、そのための予備相談（インテイク）が重要。

(5) 支援ネットワーク

障害者の支援ネットワークが形成されている地域については、本事業への協力を求める（既存ネットワークとの連携）。また、ネットワークが不十分あるいは、確立されていない場合は、ハローワーク渋谷が積極的に参画し体制を作る（新たなネットワークの構築）。

2 事業実施状況

(1) 福祉施設等の現況把握

① 各区が発行している障害者のための冊子「渋谷区：障害者福祉のてびき」「世田谷区：障害のしおり」「目黒区：障害福祉のしおり」より各区の福祉施設名簿を作成。

- ・ 知的障害者：31箇所（通所授産10、小規模作業所21）
- ・ 精神障害者：30箇所（通所授産 7、共同作業所 23）
- ・ 身体障害者： 6箇所（通所授産 3、入居授産 3）

② 施設利用者の状況、一般就労に対する考え、支援サービスの内容等の実情を確認するため各施設を訪問し、情報共有・データ蓄積・整備を図るための台帳を作成（17年度確認施設52箇所）。

③ 施設訪問で得た主な情報

<一般就労に意欲的>

- ・ 作業を通じ就労に必要な力をつける事を目的とし、5年の通所期限を設けている。新規事業との連携歓迎。
- ・ 就労希望者が数名おり、細かな支援の必要を感じている。関係機関が役割分担し個別的な支援を組めると良い。
- ・ 体調の安定している人を対象に支援体制を組みたい。複数の相談先があることは本人の安心にもつながる。

<就労は特に考えていない>

- ・ 通所により基本的な生活習慣を身につけるための支援が中心、社会参加と自立の促進を目的としている。
- ・ 利用者の中で就職希望者は出ていない。家族のニーズも居宅サービスの充実を求める声が多い。
- ・ 利用者層が高齢化しており、地域社会に自然と溶け込める生活を希望している。

④ 訪問等により一般就労への意識確認を行った結果について渋谷所独自の分類を行い整理した。

イ：一般就労への意欲を強く持っており、具体的な候補者もある・・・33%

ロ：利用者から就職の希望があれば協力する・・・25%

ハ：施設の役割、利用者の状況から就労は考えていない・・・42%

(2) 事業内容の周知

① 新規事業の説明リーフレット（連携イメージ）を作成し、福祉・労働の関係機関に対する事業PR、協力依頼を行うとともに、利用できる社会資源の情報収集を行った。

- ・ 渋谷、世田谷、目黒区役所
- ・ 障害者職業センター
- ・ 心身障害者福祉センター
- ・ 心身障害者職能開発センター
- ・ 精神保健福祉センター
- ・ 就労支援センター（各区）
- ・ 自閉症・発達障害者支援センター
- ・ 生活・就労支援センター
- ・ 養護学校

② 定期的に行われる連絡会、勉強会等に積極的に参加し事業PRを行った。

- ・ 授産施設定例連絡会
- ・ 作業所連絡会
- ・ 親の会勉強会
- ・ 障害者支援センター連絡会

(3) 支援対象者の選定

① 障害者本人及び福祉施設等から、基本事項・社会生活・病状・職業能力・配慮点・仕事の希望などの情報を収集し記録するためのインテイク用紙を渋谷所独自に作成し、選定の基礎データとして活用した。

② 平成17年の支援対象者数は46人

<障害別内訳>

- ・ 精神障害者： 9人
- ・ 知的障害者： 37人

※身体障害者についてはそのほとんどが重度の肢体不自由であり、支援対象にはならなかった。

<施設別内訳>

- ・ 通所授産施設 : 29人
- ・ 小規模作業所 : 9人
- ・ 小規模授産所 : 2人
- ・ 共同作業所 : 1人
- ・ 就労支援センター : 5人

※上記2、(1)、④の区分イからの支援対象者が87%を占めた。区分ロから10%、区分ハの施設からは1人、施設を退所して支援対象者となった。

(4) 支援の実施

① 支援の初期段階として、障害者本人のニーズ、福祉施設職員の協力、保護者の意向を確認し、チームによる支援に対し同意を得るものであるが、この時苦勞した点としては

- ・ 一部の施設では、理解を得るために複数回の訪問と説明が必要あった。
- ・ 保護者の同意を得ることに苦慮した（事業の目的、支援ツールの説明を行うため保護者会に同席させてもらったり、昼間働いている場合、個別に夕方連絡を取ったりした）。

② 支援計画に基づき、具体的支援策を提案しながら就労準備、情報提供、求人確保、面接へと進めていくが、この時苦労した点としては

- ・ チーム構成員である作業所が、協力する意思は有していても、能力が伴わないケース（作業納期が迫っている時期は、対象者も作業所職員も動かない。受注作業最優先で就労支援まで手が回らない）。
- ・ 具体的な求人情報を提示し、本人も作業所も動こうとするが保護者がなかなかゴーサインを出さず時期を逸してしまったケース（保護者が福祉以外の社会情勢を知らず、大事に抱えたい気持ち）

③ 具体的な支援策の実施状況

- ・ 委託訓練事業の利用（知識・実践技能習得）・・・ 9人（知的7人、精神2人）
- ・ 職業ガイダンス、模擬面接の実施・・・ 13人（知的9人、精神4人）
- ・ ハローワーク渋谷での体験実習・・・ 5人（知的3人、精神2人）
- ・ 同行紹介（職場開拓含む）・・・ 6人（知的4人、精神2人）
- ・ 合同面接会への参加・・・ 32人（知的28人、精神4人）
- ・ 福祉施設職員へのガイダンス（訪問時の説明含む）・ 33回（知的16回、精神17回）

3 実施結果

(1) 18年3月末現在の就職等状況

	就職数	支援継続中	支援中断	支援再考
知的障害者	15人	19人	0人	3人
精神障害者	4人	3人	1人	1人
計	19人	22人	1人	4人

- ・ 精神障害者の支援中断者は途中で体調を崩したことにより一時中断。
- ・ 支援策再考者の知的障害者については、保護者との意識統一を再度図る必要がある者、また、精神障害者については、委託訓練（パソコン3ヶ月）をやり遂げたことに満足してしまったため、就職へのモチベーションが下がってしまっている者。

(2) 関係者のコミットメントの状況

① 福祉施設の感想

- ・ 福祉施設にハローワークが出かけて行き、利用者面接をするという今度の事業は、従来のハローワークのイメージが大きく変わった。

- ・ 就職希望者が何名かいるが、今までは一般就労へのプロセス、手法が解らなかった。この連携は大事にしていきたい。
- ・ ハローワークで職業ガイダンス、模擬面接などをやってくれたことは、有意義であり、施設職員の刺激にもなった。
- ・ 施設利用の長い障害者にとって、仕事の内容がどんなものかイメージできない者も多いため、面接訓練や同行紹介などの具体的支援よりも、ひとつ手前の働く現場の見学などをさせてもらいたい。

② 事業主の感想

- ・ 支援対象者のバックにハローワークを核とした支援ネットワークがあることを理解してもらえれば、雇用後の不安材料の軽減につながる。
- ・ 社会資源（国、地域）の活用方法を説明し、成功事例を示すことで、雇用までのプロセスがイメージできる。
- ・ 本事業の目的、活動方法について理解は示すものの、精神障害者については、なかなかメリットが見出せない（人間性、社会適応性、労働時間、雇用率など特に大企業において二の足を踏む傾向）

③ 福祉行政の感想

- ・ 障害者の福祉についてはそれぞれ力を注いでいるが、福祉施設からの就労については、区により大分温度差があり、事業開始当初の事業説明、協力依頼について形骸的な対応にとどまる場合もあった。ただし、事業年度後半には、自立支援法のからみもあり、福祉施設からの就労移行支援に関心を持つようになってきた。
- ・ 具体的な活動、成果事例が出てきたことにより、都及び区が主催するセミナー等への講師参加依頼（新規事業の取り組み、障害者職業紹介の現状）が増えた。

(3) 不十分であった点

福祉施設を利用している障害者を一般就労へ向かわせるということは、頭で考える以上に難しい問題が多くある。

- ・ 福祉施設職員に対する就労意識のガイダンス不足。
- ・ 就労準備のためのツール不足（保護的就労から一般就労へ行く中間の職場体験、仕事体験の場が必要）。
- ・ 委託訓練事業が年度途中で終了（規定人数）してしまったことによる支援一時中断。
- ・ 支援対象者に対する生活評価、職業評価をチーム構成員で効果的に実践できないか、あるいは、評価機関への依頼についても、もっと利便性をあげられないか（希望職種、適性を知るまでに数回のミスマッチを繰り返した）。

4 考 察

(1) ハローワークの意識

福祉から一般就労への移行については、ハローワークが従来より行っている障害者職業紹介という点で、職業相談・求人開拓・同行紹介・定着指導という一連の業務の範囲で対応してきており、また、支援ツールの活用についても、委託訓練・トライアル雇用・特開金・ジョブコーチという資源を駆使した援助事業を行っている。

これを「地域障害者就労支援事業」として位置づけ、実施していくための重要なポイントとしては、支援ネットワークをどう充実させるかということである。このネットワークを実効あるものにするためには、連携イメージをペーパー上で示し、間接的な協力依頼を行ったのでは意味を成さず、やはり、直接足で行動することが大事であると感じた（連携を図るためには、ハローワークの顔を売り込み、相手の顔も見えなければ有効な支援は困難である）。

障害者個々人のニーズは多様であり、支援の方向を策定する場合、必要な協力者がすぐに頭に浮かび、迅速に連絡が取れ、場合によっては多少の無理もきいてもらえる。こんなアナログな関係を作ることが大切である。

(2) 福祉施設の課題

自立支援法による施設体系の見直しが考えられている中、授産活動を行っている施設でも就労支援機能を導入する動きにある。現在の授産施設の大半は一般就労に関して経験不足であり、ノウハウを持っていない。また、人員も不足がちである。

施設を利用している障害者の多くは就労意欲の薄さが目立つ。しかしながら各施設に数名の一般就労希望者がいることも事実であるため、就労支援の機能を強化する必要がある（雇用情勢の知識、面接の訓練、評価制度、求人情報等）。

これらの機能をハローワーク、地域の就労支援センター、福祉施設が役割分担をしながら体制作りをしていくことが大切である。

●障害者福祉施策との有機的な連携

足で稼ぐ信頼と顔が見えるネットワーク

ハローワーク渋谷(東京労働局)専門援助第二部門 統括職業指導官

田口勝美

障害者の福祉政策については、これまでの保護を中心とした考え方から、自立支援に向けた考え方へと転換が図られ、雇用政策にお

いても、福祉施設等を利用する障害者の一般就労への移行を促進することが喫緊の課題となつていますが、現状では、施設等から一般

就労へ移行する割合は極めて少ない状況にあります。そこで、福祉施設等を利用する障害者が一

図1

担当者	役割	
事業責任者	職業相談部長	事業の全体的な調整、総括
事業実施リーダー	専門援助第2部門統括職業指導官	事業周知、関係機関との連携、進行管理
事業実施者	障害者就労支援コーディネーター	支援チームによる支援の実施、企業との連携
	障害者就労支援協力員	支援対象者の情報収集、状況把握
	上席職業指導官	受入れ先の開拓、情報提供
	職業指導官	支援メニューの提供、職業相談

人でも多く就職ができて、定着が図られるようハローワークが中心となってチームによる一連の支援を行うことを目的とした「地域障害者就労支援事業」が平成17年度、全国10カ所のハローワークで試行的に実施され、東京では渋谷所が指定を受けました。

所内体制の整備

本事業を実施するにあたり、渋谷所としての体制を整えることから始めました(図1)。担当と役割を明確にし、取り組みについては随時ミーティングを行います。

行い、リーダー・責任者が情報を把握、毎月
の状況を所長へ報告するという基本スタイル
を整備しました。

まずは知るところから

支援事業を始める際、やみくもに活動しても
成果(信頼)は得られませんので、把握し
ておかなければならないポイントを次の3つ

図2

福祉施設等名称		種別													
〇〇〇〇〇〇〇〇		精神障害者													
所在地	△△△△町△△△△														
交通手段	△△△△ 徒歩10分														
電話	〇〇〇〇-〇〇〇〇														
FAX	〇〇〇〇-〇〇〇〇														
施設長等	〇〇〇〇														
設置法人等	障害者支援委員会														
開設	1985年12月														
対象地域	原則 △△△△														
定員数	20名														
利用時間	9:00~17:00														
休日	土・日・祝														
作業・訓練内容	・ゴルフボールのラック 詰め①パック20円・DH ・オスティング・シール貼り														
地域との交流	有。別紙行事予定表														
家族会等の状況															
スタッフ体制	<table border="1"> <tr> <td>常勤職員</td> <td>4</td> <td>非常勤・その他</td> <td>ヘルパー</td> </tr> <tr> <td>介護福祉士</td> <td></td> <td>社会福祉士</td> <td>介護支援専門員</td> </tr> <tr> <td>医師</td> <td></td> <td>看護師</td> <td>保健師</td> </tr> </table>	常勤職員	4	非常勤・その他	ヘルパー	介護福祉士		社会福祉士	介護支援専門員	医師		看護師	保健師		
常勤職員	4	非常勤・その他	ヘルパー												
介護福祉士		社会福祉士	介護支援専門員												
医師		看護師	保健師												
他の支援機関との連携	△△△△福祉支援センターで、1人1課を実施したが、不調に陥り、その後...														
現在の利用者数	<table border="1"> <tr> <td>男性</td> <td>19</td> <td>手帳取得者</td> <td>8割</td> <td>利用</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>9</td> <td>就職経験のある者</td> <td></td> <td>一般就労へ</td> </tr> </table>	男性	19	手帳取得者	8割	利用	女性	9	就職経験のある者		一般就労へ	利用者の入所経路 ・病院のデイケアから ・保護所から ・区的生活福祉課から			
男性	19	手帳取得者	8割	利用											
女性	9	就職経験のある者		一般就労へ											
年齢層	<table border="1"> <tr><td>10代</td><td>2</td></tr> <tr><td>20代</td><td>7</td></tr> <tr><td>30代</td><td>7</td></tr> <tr><td>40代</td><td>8</td></tr> <tr><td>50代</td><td>8</td></tr> <tr><td>60以上</td><td>3</td></tr> </table>	10代	2	20代	7	30代	7	40代	8	50代	8	60以上	3		
10代	2														
20代	7														
30代	7														
40代	8														
50代	8														
60以上	3														
一般就労移行への施設長等の考え	現在28人の定員があり、常時12~15人は満所して作業している。そういう人も2人はいる。1人は単身、1人は同居。就職へ向けた取り合いが、就労希望者については、援助したいと考えている。														
ハローワークへの要望	職安は行きづらい、怖いというイメージがあり、なかなか足を運べない。4~5人による職業見学のことが出来ればと思う。														
初回訪問日	17.6.16(木) 〇〇-〇〇														
訪問者	マンションの1室に14~15人がひしめて作業しており、第一印象は悪く、及ばず支援員との話の中で、就労に向けた意欲が高いことが感じられ、ハローワーク見学等、出来ること多くあると思う。														
コメント	・一般就労へ移行し、後に失敗した場合、2~3ヶ月であれば受け入れ可能。 ・比較的裕福な家庭環境が多い、車身の人でも親が近くに居たりする。 ・兼業アルバイトを2回行っている。百貨店で中元、産後期間のバックヤードであり、7~8人で毎日通勤している。ただし、兼業の強さが、第一一定の仕事があるわけではない。 ・専業主婦と比べると生活意識が低く、中学生や高校生に就いても、トータルで収入減になる。 ・就労支援関係機関とは、あまり連携はなく、ハローワークとのつながりに興味を示してくれ														
訪問日	〇〇〇〇〇〇より、利用者への就労ガイダンスをしてほしい旨が 就労センター「△△△」と連携し、ガイダンス実施。 ・参加者16名。														
訪問者	〇〇														

地域に密着している生活・就労支援機関、保

一人の支援対象者を就職に導くまでのプロセスとして、就労準備、仕事探し、就職、フォロー(定着)の各ステップで利用可能な社会資源や連携できるネットワークを把握することが必要です。この把握も、紙ベースでの情報収集では実効あるものにはならないと考え、とにかく足を運ぶことにしました。

動く・その1

- ① 就労支援を行うための利用できる社会資源を知る。
- ② 施設等(授産施設・小規模作業所等)の性格、目的、利用者状況を知る。
- ③ 管内地域の既存の就労支援ネットワークを知る。

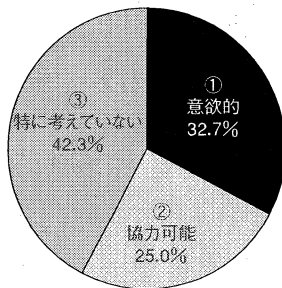
動く・その2

福祉施設等から一般就労を目指す支援事業であるわけですが、その福祉施設とはどういうものなのかは漠然としたイメージしかありませんでした。

そこで、管内地域には施設がどれだけあるのか、施設の特徴は? 利用目的は? これも施設ガイドや人のうわさだけでは見えてきませんので足を運ぶのが一番と考えました。

訪問時には、施設の規模や職員体制、利用

図4 雇用移行意識割合



「意欲的」または「協力可能」とした施設は約6割、「特に考えていない」は4割という状況

図3 一般就労への意識確認を行った施設数52件

内容	知的	精神	計
①就労に向けた意識を強く持ち、具体的な取組みも行っている	9	8	17
②利用者から就労への希望があれば協力するが、今まで具体例はない	7	6	13
③施設の性格、利用者の状況から、就労への移行は考えていない	9	13	22
計	25	27	52

図5 支援対象者46人（うち就職数19件）

	就職(トライアル雇用含む)	職場実習	求職活動中	支援中断	支援策再考
精神障害者	4	0	3	1	1
知的障害者	15	0	19	0	3
計	19	0	22	1	4

管内には、約70の施設があります。平成17年度に52の施設を訪問し、一般就労についての考え、利用者の状況等から独自の分類をしました(図3・図4)。

者の状況、作業内容を聴取するとともに、事業の核である「一般就労への意識」を代表者や支援スタッフに聞いてみました。また、せっかく訪問し、見て聞いて情報を得るわけですから「施設台帳」を作成し、情報を一元的に管理できるようにしました(図2)。

支援活動

であり、その中で、実際に支援対象とした障害者は、「意欲的」とした施設からが87%を占めました。特に考えていない」とした施設を利用している方で、「ここは自分の居るところではない」と支援を求めてきた精神障害の方が1人いました。

支援活動としては、施設利用者で一般就労を望む場合に十分な初期相談(インテイク)を行い、支援計画を立て、必要と思われる構成員(協力者)を決めていきますが、一番大事なことは本人の気持ちと家族、施設職員の協力が得られ続けるかということです。平成17年度に支援対象とした障害者は46人(知的37人、精神9人)でした。具体的な支援策としては

- ① 委託訓練事業の利用(9人)
 - ② 職業ガイダンス、模擬面接の実施(13人)
 - ③ ハローワーク渋谷での職場体験(6人)
 - ④ 同行紹介(6人)
 - ⑤ 合同面接会への参加(32人)
 - ⑥ 福祉施設職員へのガイダンス(33回)
- などがあります。

実施結果

平成17年度の就職状況としては次のとおりとなりました(図5)。

精神障害者のうち支援中断は途中で体調を

崩した方、支援策再考は委託訓練(PC基礎3カ月)をやり遂げたことに満足してしまい就職へのモチベーションがなくなりました。また、知的障害者の支援策再考は、保護者との意識統一を再度図る必要がある方です。

協力者の顔が浮かぶアナログな関係づくり

福祉から一般就労への移行については、ハローワークが従来行っている障害者職業紹介の中で、職業相談・求人開拓・同行紹介・定着指導という一連の業務の範囲で対応してきており、また、支援ツールの活用についても委託訓練・トライアル・特定求職者雇用開発助成金・ジョブコーチという資源を駆使した援助事業を行っています。これを「障害者就労支援事業」として位置づけるための重要なポイントとしては、支援ネットワークをどう充実させていくかということだと思います。

このネットワークの構築に当たっては、連携イメージをペーパーで示し、間接的な協力依頼を行うだけでは意味をなさず、やはり、直接足で行動することが大事であると感じました。障害者の個々のニーズは多様であり、その都度、必要な協力者の顔が頭に浮かび連携が取れること。デジタルな時代にありながらも、アナログな関係を作っていくことがこの事業に必要なものと考えます。