

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	<table border="1"> <tr> <td>常勤職員</td> <td>4</td> <td>非常勤・その他</td> <td></td> <td>ヘルパー</td> <td></td> <td>ボランティア</td> <td></td> </tr> <tr> <td>介護福祉士</td> <td></td> <td>社会福祉士</td> <td></td> <td>介護支援専門員</td> <td></td> <td>作業療法士</td> <td></td> </tr> <tr> <td>医師</td> <td></td> <td>看護師</td> <td></td> <td>保健師</td> <td></td> <td>栄養士</td> <td></td> </tr> </table>	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	
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"> <li>・病院のディケアから</li> <li>・保健所から</li> <li>・区的生活福祉課から</li> </ul>						
	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。

- ・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"> <li>・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。</li> <li>・参加者16名。</li> </ul>
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であった。
- ・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。