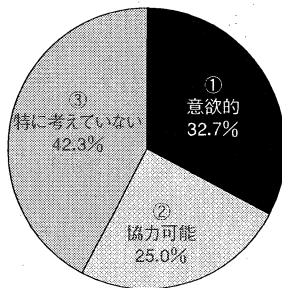


図4 雇用移行意識割合



「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、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。