

平成 22 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

はたらく・働きつづける

～本人たちの声・支援の現場から・今後の展望～



特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

平成22年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

はたらく・働きつづける

～本人たちの声・支援の現場から・今後の展望～



特定非営利活動法人
全国就業支援ネットワーク

もくじ

はじめに		3
序 章 就業支援～“これまで”と“これから”	関	5
第1章 本人たちの声をどう聞くのか・どのようにこたえるのか		
～アンケート調査が語るもの～	小泉・佐野・嶋田	16
(1) 当時者グループへの聞き取り調査の概要		17
(2) 調査結果		19
(3) 調査結果から見えてきたこと ～考察および結論～		34
第2章 障害のある人たちの就業の危機と支援		
～障害者就業・生活支援センターの報告から～	高井	44
(1) 離職の状況と支援の実際		45
(2) 支援の事例から		53
(3) 離職の傾向と障害者就業・生活支援センターの役割		59
(4) 障害者就業・生活支援センター ～課題と展望～		70
第3章 生涯にわたる支援を考える		76
(1) 「地域生活」と「就労支援」の融合	本田	77
(2) ワークスユニオン流の世界		
1. 「ワークスユニオン」の哲学と実践	南石	80
2. 企業の支援・福祉施策からの支援	村上	84
(3) 座談会		88
(4) 「そうそうの杜」流の世界	荒川	105
(5) 「まとめ」にかえて	奥西	108
第4章 新たな就業支援・就業の場		112
(1) 地方自治体による地域の創造(豊中市地域就労支援センター)	東馬場	113
(2) 支援組織の進化・・・働き方・働く場の創造(エル・チャレンジ)	城	119
おわりに		126
資料		128

はじめに

昨年の「第12回 全国就業支援ネットワーク定例研修・研究大会」は、しょうがい者就業・生活支援センター「わーくわく」にお願いして、6月17日～19日の日程で、徳島で開催されました。徳島という地は、1990年代に「当事者の人権・支援者の立ち位置・セルフアドボカシー（自己主張）やピープル・ファースト」など、知的障害のある当事者と支援者や社会との関係に関して、提言や実践、あるいは、当事者からの揺さぶりを通して多くを学んだ場所でした。

われわれの支援が、ややもすれば難解な技術論、あるいは、プロセスを無視した成果主義に収斂しようとするとき、素朴な原点、すなわち「彼らの思い」に立ち返るということにはとても意味があり、徳島の「研修・研究大会」は、当事者主体を見事に具体化したしかけに満ちており、「わーくわく」のスタッフや利用者の方々の多才な演出に包まれ、「1990年代のあそこ」¹⁾の高揚感に包まれたとても心地よい会合に仕立て上げていただきました。

その契機になったのは、「自分たちのことは、自分たちで考えよう」と活動を重ねてこられた知的障害のある本人達の会「さくら会」になるもので、創立者の一人が労災事故で亡くなられて7年経ち、その事実を風化させないために、全国の知的障害の仲間400人に呼びかけて「仕事と暮らしのアンケート調査」を集約し²⁾、報告書としてまとめられ、その報告会がもたれました。その報告会に参加して少なからず衝撃を覚えました。

以来、本ネットワークが取り組む課題として「当事者をベースにした就労支援」という課題に取り組む必要性に駆られていました。

本書をまとめるにあたり、2001年公開のアメリカ映画“I am Sam”を思い出しています。知的障害があるSamには幼い娘がいます。娘の

1 1990年代は、「支援」という領域において価値観の見直しを迫られたところで、最晩年に「全日本手をつなぐ育成会」の理事長（1993年～1997年）であった春山廣輝先生の主張「彼らの願いを原点に - もう施設はいらない」とともにあった。

2 さくら会「私たちの声で暮らしを変えよう～400人の声から～仕事と暮らしのアンケート調査 報告書」さくら会 2008.4

成長を図るためには、彼のもとではなく、彼女を適当なところで養育すべきだという行政関係者との葛藤が描かれています。Sam は、優越感をむき出しにしたようにぞんざいで慇懃無礼な社会に遭遇するが、さまざまな人々に支えられて娘と生活できるようになります。その過程で彼が、敏腕弁護士のリタに「あなたには、知的障害である私が向き合っていることなど理解できるはずがない」という言葉を投げつけます。私生活で数々の困難に遭遇している彼女は、「そんな言い方をしないでほしい。私も必死にもがいて生きているんだから」というくだりがあります。

「完全な人間」が「社会的弱者」を支援するというおごった善人ぶりを風刺しながら、だれもがそれぞれに持っている弱点や不利条件を相互に認め合うからこそお互いに寛容になれるのだ、という原点を再認識させてくれました。その Sam はどの場面でも「働く人」として描かれています。改めて、「あわれみはいらない (No Pity)」という意味やセルフアドボカシー (self-advocacy) について考えさせられました。

本書は、障害のある人を交えた調査・報告・考察、現実には「障害者就業・生活支援センター」で行われている支援の現実や課題、先駆的な支援集団が掲げる理念や支援の現実、基礎自治体における新たな支援制度の創設、次世代の就業への可能性を秘めた「社会的企業」の状況など、「生活危機」に立ち向かうために、セーフティーネットとして機能している地域・地方組織・福祉機関などの独創的で自己主張のある支援について、活動をされている方々の教示を得るべく調査やインタビューなどのお手間をとらせました。

また、今年度も先駆的な実践や理論を展開されている執筆者の方々のご協力によって本書ができました。

厚く御礼を申し上げます。

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
事務局長 關 宏之

序章



就業支援～ “これまで” と “これから”



就業支援～“これまで”と“これから”

1. 職業について

尾高¹⁾は、職業について、「①その才能と境遇に応じて（個人的側面；個性の発揮）、②その社会的分担を遂行し（社会的側面；役割の実現）、③これから得られる報酬によって生計をたてる（経済的側面；生計の維持）ところの継続的な勤労である」という。また、職業でいう「職」は、天職 (vocation・calling) に代表されるように、役目・分担に相応しい能力・権限・職分であり、「業」とは、生業（なりわい・すぎわい）として、金銭収入を得ることを目的とする「労働」であるとする。

岡村²⁾は、「社会生活の基本的要求」の主要な領域として「経済的安定の要求」をあげている。「今日の経済制度が貨幣経済であり、衣食住に対する要求はそれらを購入するに足る経済的収入に対する要求であり、それは一時的ではなく永続性のあるものでなくてはならない」と述べるとともに、「経済的安定すなわち継続的な収入を確保するためにはつねに生産的労働または職業の機会をもつか、経済的に保障されるような社会制度に参加することが必要である」として「職業的安定の要求」あるいは、その実現を可能にする社会的協同を維持する社会組織の存在を不可欠なものとして掲げる。

尾高がいう、「個性の発揮」や「役割の実現」といった目的志向的な労働とともに、生業としての労働、すなわち、岡村がいう社会生活を担保するための経済制度（貨幣経済）下における経済的収入を求める労働の役割が重要となるが、それは、たとえ自分の意志による選択だとしても、個人の作業遂行能力や作業効率が金銭換算の要件である

1 尾高邦雄「新稿 社会学」第2分冊 福村書店 1953

2 岡村重夫「社会福祉原論」p.80～82、全国社会福祉協議会、1983

以上、雇用側が個人の「意欲と能力」に応じて、雇用する人と雇用しない人を決め、労働内容や賃金形態において何らかの格差を設けることについて了解せざるをえない。金銭収入を得るためには、「個性の発揮」や「役割の実現」を放棄してでも雇用側の意志（意図）に従属しなければならないわけで、働く者にとって労働それ自体が苦役となる。

雇用側の専横に対して、「世界人権宣言³⁾」やわが国の「労働基準法」第1条（労働条件の原則）にいう「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」という文言は心強い。

わが国では、「正社員で終身雇用」という雇用形態が、仕事の機会や場の提供だけではなく、住宅や社会保険などの社会保障、職業能力の開発、地域との結びつき、老後の生活設計などといった社会福祉機能を担って、生活の安定に貢献してきた。しかし、産業のグローバル化は「日本型経営」規制緩和・賃金制度への成果主義の導入が広がり、雇用調整がしやすい非正規雇用が一般化するなど、雇用形態が多様化⁴⁾や不安定な雇用状況や低賃金労働者の増加が深刻な社会現象となっている。

それが「頑張らなかつた人」の烙印となり、「貧困・格差・排除」の原因とされ、さらには、産業社会（事業所）が担ってきた社会保障によるセーフティー・ネットが危うくなり、地域の文化や人々の絆を紡いできた家族機能や昔ながらのコミュニティが包摂してきた「えにし」を崩壊させる「無縁社会」に突入しているといわれる。

3 世界人権宣言第23条 すべての人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する
すべての人は、いかなる差別もを受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する

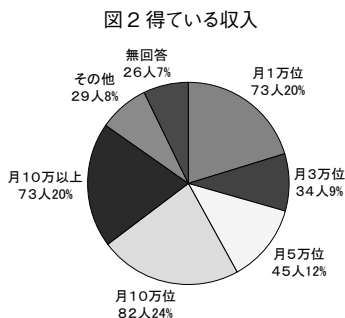
4 1990年代には、非正規労働者の割合は、およそ20%だったが、2010年には、34.3%になり、さらに加速されるといわれる。

2. 障害のある人の就業

青山は、障害のある人の就業について、「生産性の低下・売上の減少・過重な設備投資・人件費の高騰など、企業倒産に連なるような過重負担が具現する」⁵⁾ という。それは、障害のある人が無防備に熾烈な競争事態に投げ込まれることなく、「働き・働き続けること」ができるようにするために、雇用制度・受け入れ企業・支援体制の連携軸を構築することの大切さや可能性について論述したもので、「障害者の雇用の促進等に関する法律」第3条で、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」という条文がよりどころになっている。

(1) 今回の「アンケート調査」から

障害のある人の就業実態調査は、厚生労働省⁶⁾においても実施されているが、当事者主体による、当事者のための処方箋が示されているわけではない。前述した「仕事と暮らしのアンケート調査」や本報告書に関して、参加した人の属性がばらばらだということから、妥当性を欠くとの指摘があるかもしれないが、知的障害のある本人が実感し、経験している生活実態を自分たちの言葉で表現し、そのあるべき方向性について書かれた報告書は知らない。「さくら会」の報告に関していえば（ここで紹介するのはほんの一部にすぎないが）、図2に見



5 青山英夫「障害者雇用と企業倒産」Pp. 1～15, 大阪学院大学商経叢書第8巻第4号, 1983

6 厚生労働省職業安定局「平成20年度障害者雇用実態調査結果の概要について」厚生労働省平成21年11月

るように、得ている賃金はワーキングプアに近く、転職回数（図3）や転職理由（図4）も多く、安定的な就業実態とはいえない。

図3 転職の回数

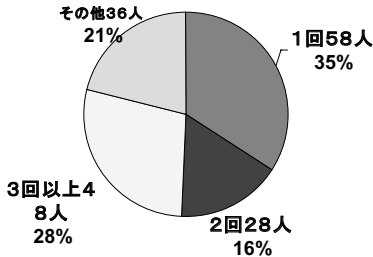
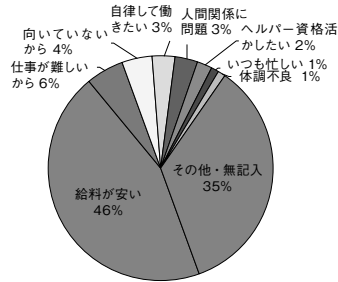


図4 転職の理由



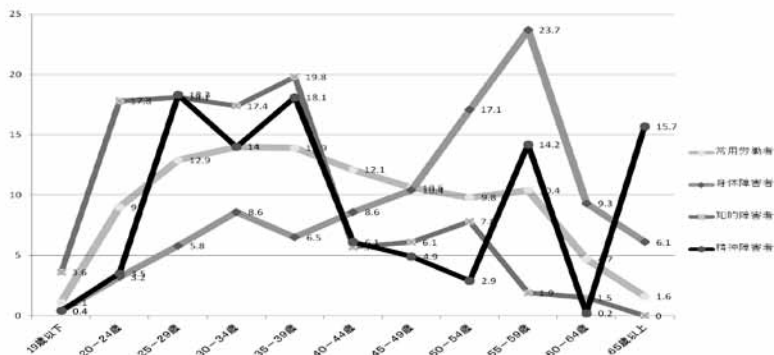
今回の調査では、この事実が一層克明に報告されており、しかも、赤裸々で具体的である。相変わらず繰り返されている課題であり、この結果から見える彼・彼女たちの実生活の背景にあるさまざまな思いや屈辱感から目をそらしてはいけない。専門領域からの一過性の支援はあるのだろうが、「さくら会」や本調査のような公表の機会がなければ、隠蔽されるだけで、訴える術のない「無告の人々」だということを忘れてはならない。

なお、本調査が十分な時間やシステム設計、当事者による結果の分析や考察などにおいて、まだまだ課題が山積していることが指摘されている。継続的なかわりが望まれるゆえんである。

(2) 就業実態から

企業就業をしている障害者の実態⁷⁾をもとに、障害種別と年齢階級別について示したものが図5である。知的障害・精神障害者の雇用のピークが40歳までの若年層にあり、それ以降は低迷していること、身体障害者でいえば、そのピークが60歳前にある。知的障害・

図5 企業就労をしている障害者の障害種別と年齢階級別



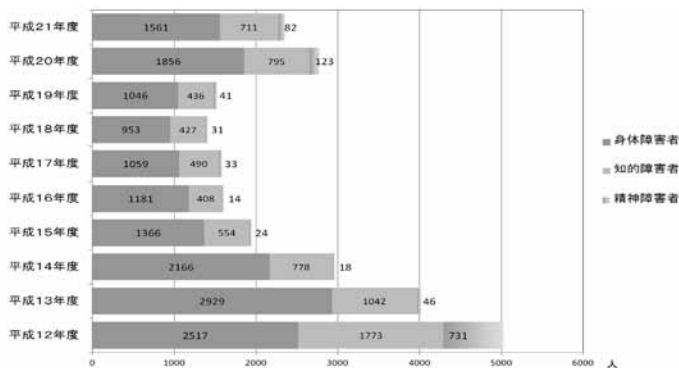
出典：前出 厚生労働省職業安定局 平成21年11月より、集約

精神障害の場合、若年期に専門領域と何らかの接点があり、就業支援も利用しやすいことが考えられる。しかし、知的障害・精神障害においては、20年ほど就業した後の40歳台で大幅に就業者が減少している。もともとこの年齢層では就業者が少なかったのか、あるいは、施設福祉や適切な在宅支援などに吸収されたのか、あるいは、社会に埋没してしまったのかについて追究する必要がある。また、精神障害の60歳台の雇用状況の乱高下についてもその理由を精査する必要があるだろう。身体障害者でいえば、中途での受傷と関連しており、回復後は、年齢に関係なく就業しているということかもしれない。なお、障害のある人たちの就業をベースとしたライフサイクルは、常用労働者のライフサイクルとはかなり異質で、常用労働者の就業をベースに障害のある人の職業生活を対比させることはできない。

(3) 解雇者

図6は、平成12(2000)年度から平成21(2009)年度までの、障害者の解雇者数の推移である。平成12年度の全国の解雇者数は5,021人で、この時期に、障害のある人を就職者として送り出した現場はまるで「為す術もなし」という極限的な状況にあった。また、

図6 障害者の解雇者数の変遷

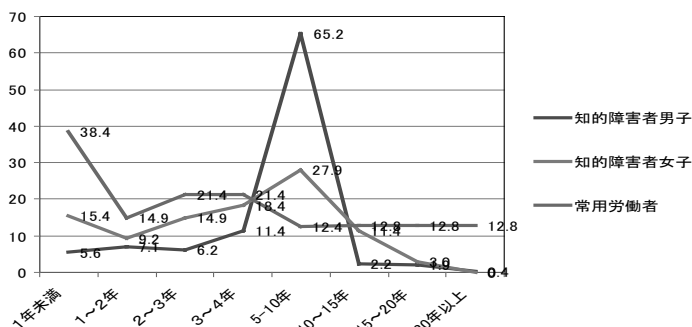


出典：厚生労働省 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 平成22年5月7日

図7に示す知的障害者の離職に関するデータは、確たる根拠に基づいているわけではないが、当時の現場では漠然と雇用後5～10年にある離職の危機としてさまざまな原因が語られたが、具体的な対応策があったわけではない。

しかし、当時の通勤寮では、関係職員の強靱で驚異的な就業と生活を一体化した支援が利用者の離脱を支えていた。明らかに労働基準法に抵触した勤務時間や勤務実態のなかでの支援であり、「障害者就業・生活支援センター」創設を急いだ理由でもあった。

図7 勤続年数別知的障害者の離職状況



出典：全日本精神薄弱者育成会「働く場を地域の中に―第33回全日本精神薄弱者育成会全国大会資料」1990
Pp188 労働省職業安定局資料よりグラフ化

(4) 制度・システムの構築

平成 13（2001）年より、厚生省と労働省を一つの省庁とする厚生労働省が発足することになっており、障害者雇用の促進は正に両省合併の象徴であった。それを好機として、雇用促進策が整備された。まず、平成 9 年 9 月には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正があり、1) 知的障害者を含む法定雇用率が設定され、雇用率も 1.6% から 1.8% へ引き上げられた。2) 特例子会社の認定要件の緩和（1997 年 10 月 1 日施行）、3) 社会福祉法人による「障害者雇用支援センター」の運営を可能に、10 月には、「地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会」の成果を公表し、平成 10 年 2 月より「障害者雇用緊急安定プロジェクト」（平成 13.3.以降はトライアル雇用）と「就業・生活支援センター」の前進である「あっせん型の障害者雇用支援センター」の制度化（9 か所スタート）、平成 12 年には、「障害者就業・生活総合支援事業検討委員会」発足など、矢継ぎ早に具体的な施策が打ちだされた⁸⁾。

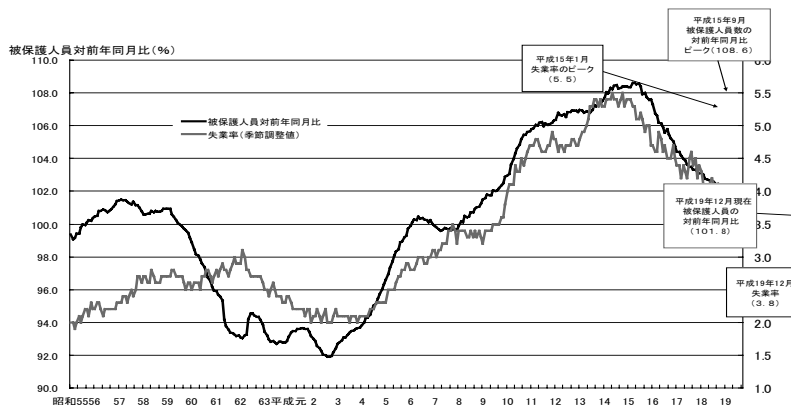
平成 15 年度「障害者白書⁹⁾」は、雇用情勢の厳しさが増す中、障害者の雇用の維持、雇用の場の確保、再就職や雇用の維持・安定を図るための施策として「緊急雇用安定プロジェクト」やハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、地方自治体、企業、福祉施設や N P O、特別支援学校などが一体となって障害者の就業支援に取り組んだこともあり、ハローワークにおける就職件数が改善したことを記している。

なお、この時期は、「失われた 10 年」といわれるバブル景気崩壊後の平成の初頭に起きた不況の時代であり、失業した人たちが被保護人数とは相似的に増加傾向にあった（図 8）。しかも、当時の雇用

8 関 宏之「厚生労働省の誕生と障害者の雇用・就労支援」, リハビリテーション研究・109,p9～19, 日本障害者リハビリテーション協会, 2001.11.

9 内閣府 平成 15 年度「障害者白書」P42 コラム「緊急障害者就職支援プロジェクト」2003

図 8 失業率と被保護人員数



出典：厚生労働省「生活保護の現状と課題」厚生労働省社会・援護局関係主管課長会議資料（2008.3.）

表 1 民間企業における雇用率の推移（平成5年度～15年度）

年 度	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
従業員規模											
56～99人	2.11	2.07	1.99	1.95	1.91	1.86	1.72	1.66	1.63	1.52	1.47
100～299人	1.52	1.50	1.48	1.47	1.46	1.41	1.41	1.40	1.68	1.31	1.29
300～499人	1.30	1.33	1.35	1.35	1.37	1.39	1.39	1.40	1.41	1.46	1.48
500～999人	1.23	1.28	1.30	1.35	1.36	1.38	1.44	1.46	1.46	1.43	1.47
1000以上	1.33	1.36	1.41	1.44	1.46	1.48	1.52	1.55	1.57	1.56	1.58
全 体	1.41	1.44	1.45	1.47	1.47	1.48	1.49	1.49	1.49	1.47	1.48

出典：「障害者白書」ホームページ< <http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h15zenbun> >

率（表1）を見れば、多数の障害を受け入れてきた従業員規模の少ない企業での雇用率は、過去最高の平成5年の2.11%をピークに暫時減少しており平成14年には大企業と逆転している。このことが大量の障害者の解雇につながったと考えるが、「緊急雇用安定プロジ

エクト」とともに、平成 14（2002）年に「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、1）特例子会社の要件緩和（2002.10.より）、2）法定雇用義務数の算定方法変更（除外率制度の段階的縮小）（2004.4.より）、3）「障害者就業・生活支援センター」の全国展開（47 か所分）、4）職場適応援助者（ジョブコーチ）事業の本格実施、といった施策効果が「失われた 10 年」の閉塞感を凌駕したともいえる。なお、この時期、通勤寮などで、就業生活支援に携わった熱心な支援者の参画があったことを記しておく。

3. まとめ

蟻塚¹⁰⁾は、「あえて誤解を恐れずにいえば、障害者の就労の場が法律社会福祉の整備のなかで授産施設に封鎖されてしまい、また個々の授産施設によってはサービス提供にあたって就業保障の視点を忘却していることである。国際比較でいえばILO 勧告や国連障害者年世界行動計画に規定された保護雇用のヨーロッパにおける潮流との落差である。また、近年イギリスで台頭してきた障害者や社会的な支援を必要とする人々が参加するコミュニティビジネスなどの動きを見れば、わが国のこうした停滞はむしろ国の温情主義（パターナリズム）的な施策整備のなかで授産施設が活動の芽を包摂してしまったことに原因があるようにもみてとれる」と述べている。

「障害者自立支援法」は、一定の役割を終えるのだろうが、筆者は、その背景には蟻塚が言及しているように、障害のある人の可能性の開発と発露、インクルージョンの実現、新たな雇用環境の確立など、日本の障害者福祉制度の変革を望んだものであったことを記しておく。

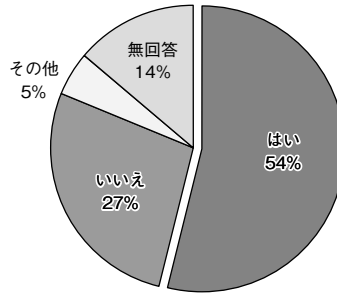
「さくら会」¹¹⁾による「仕事と暮らしのアンケート調査」の報告

10 蟻塚昌克「授産施設の源流と展開」埼玉県立大学紀要 Vol4.Pp.190, 埼玉県立大学 2002

11 さくら会 前出 2008.4

書には、「転職を支援してくれる人の存在」を聞いている（図9）が、「はい」という回答が多かったことに安堵する。本報告書でも、「障害者就業・生活支援センター」が具体的な役割を果たしているという回答が寄せられている。

図9 転職を支援してくれる人はいいますか



本書の全編に見られるように、本人たちの声を聞き、それに応える支援者であるという自負を忘れてはいけなし、独自の自発的な支援策を立ち上げる勇気を持たなければいけないと思う。それこそが福祉従事者の役割でもある。何がいいのか・悪いのか、ではなく、何が求められているのか、に敏感でありたい。

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
事務局長 関 宏之

第1章



本人たちの声をどう聞くのか・
どのようにこたえるのか
～アンケート調査が語るもの～



(1) 当事者グループへの聞き取り調査の概要

1. 調査の目的

障害のある人たちが企業就労する中で、事業所側の都合や働く本人の状況の変化など、さまざまな理由により就業生活を継続することが困難になり、不安や危機感をもちながらの障害のある人の生活実態について調査する。

その障害のある人の視点と声を聞きながら、働き続け、働き終えた後も、社会との関係が切れることなく社会の一員として、安心して働き、暮らすことができるための仕組みについて当調査の結果から考察する。

2. 調査内容

(1) 基本情報

性別・居住地・年齢・住まい方・障害の種別について

(2) 就労状況

- ・現在の就職状況（就職中・離職中・勤続年数）について
- ・学生時代の職場実習について
- ・楽しいこと、いやなことなどについて
- ・相談する相手（支え）について

(3) 生活状況

- ・生活の過ごし方（趣味、休日、給料など）について
- ・人間関係（友人・恋人・家族・仕事など）について
- ・将来のこと（夢・生活・支えなど）について

3. 調査年月日

平成 23 年 1 月～ 2 月

4. 調査の対象

障害のある人で企業就労されている方、また以前に企業就労されていた方を対象にアンケート調査を実施

(1) 調査対象選定方法

- ・積極的に実践している本人活動組織の会員
- ・全国就業支援ネットワーク会員事業所に関わりのある方
- ・その他、上の者が推薦する支援機関や本人活動組織の会員

(2) アンケート調査回収結果

回答数：139

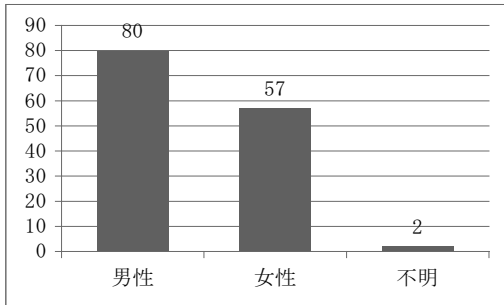
(3) アンケート調査票について

別紙添付資料（128 ページ参照）

(2) 調査結果

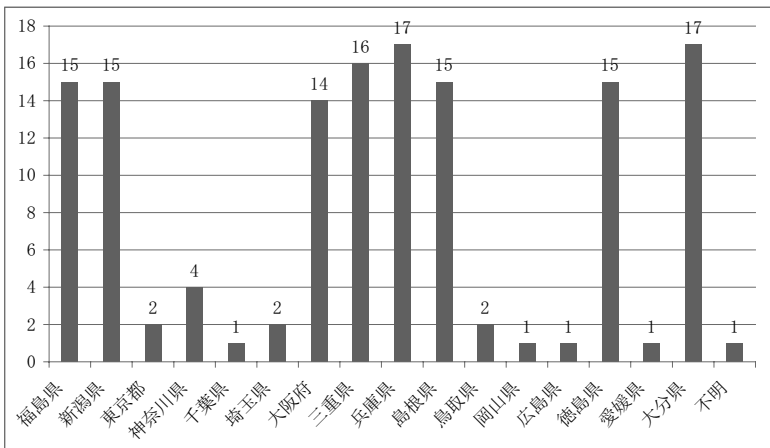
1. あなたのことを教えてください。

(1) 性別



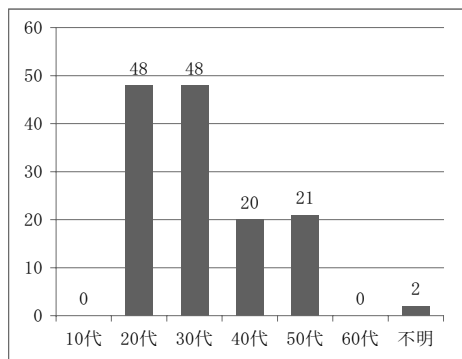
男性が 80 名 (58%)、女性が 57 名 (41%)、不明が 2 名 (1%) であった。

(2) 調査都道府県



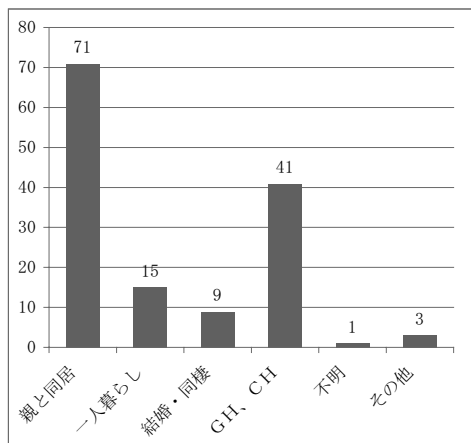
16 都道府県、139 名の障害のある人の回答を得ることができた。

(3) 調査年齢分布



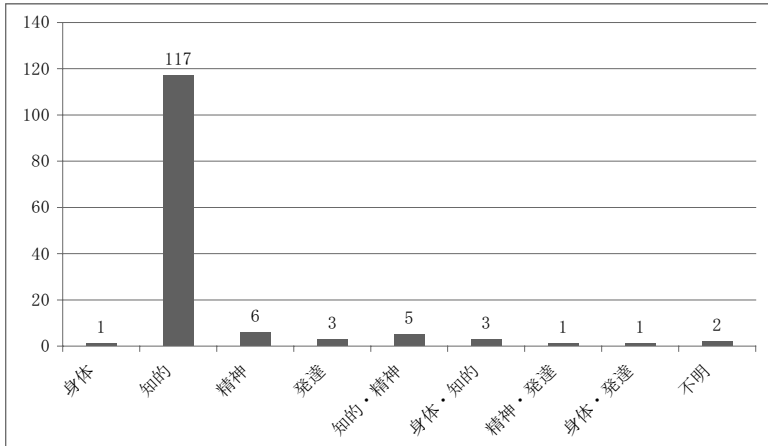
20代、30代共に48名であり70%を占めている。40代が20名(14%)、50代が21名(15%)、60代が0名と高齢者の回答を得ることができなかった。

(4) 住まい



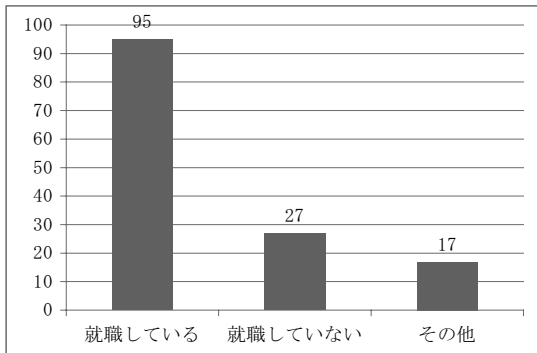
71名(51%)が親と同居と半数を占めている。それに続きグループホーム・ケアホームが41名(29%)であった。一人暮らし15名(11%)、結婚・同棲は9名(6%)と、今回の調査回答年齢層が低いためか少数であった。

(5) 障害分類



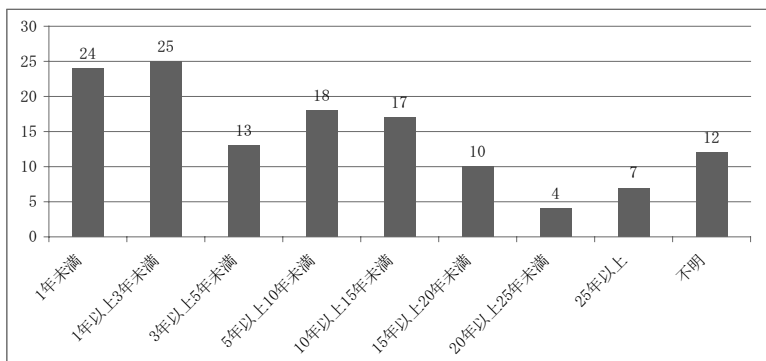
障害分類はほとんどが知的障害のある人で117名（84％）であった。以外の障害分類としては精神障害のある人をはじめ6名（4％）以下という結果であった。

2. あなたは、今、会社に就職していますか。



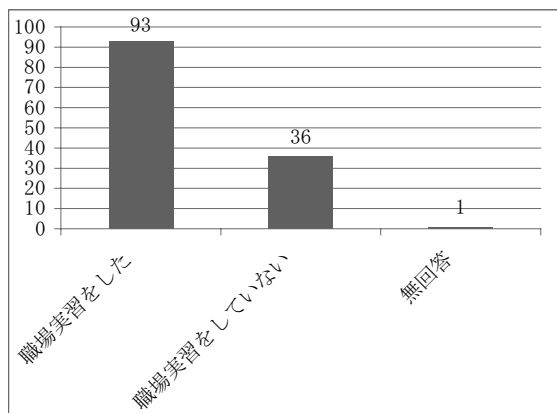
企業で就職している方が95名（68％）、現在就職していない方が27名（19％）となった。その他17名（13％）は就労継続B型事業所、新体制移行前と思われる作業所在籍者である。

3. あなたは、会社でどれくらい働いていますか。



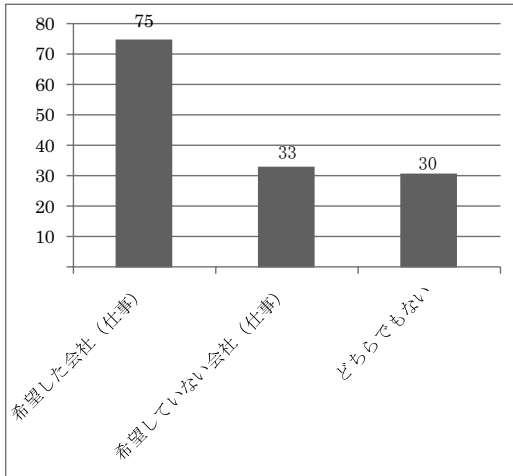
1年以上3年未満が25名(18%)、1年未満が24名(17%)と多かった。今回の調査回答年齢層が低いので勤続年数も短いと考えられる。

4. 就職する前に職場実習をしましたか。



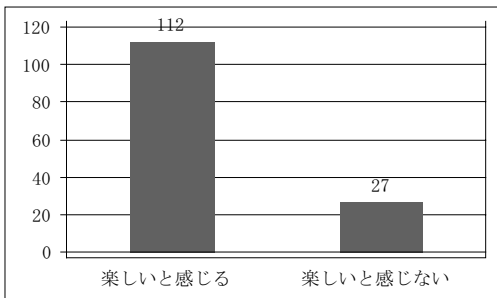
職場実習を実施したのが93名(67%)、実施していないが36名(26%)という結果であった。

5. 自分が希望した会社（仕事）でしたか。



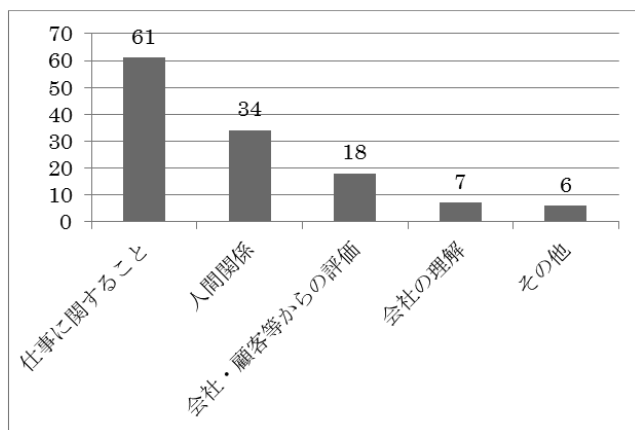
希望した会社（仕事）に就いたのが75名（54%）であった。この表では分からないが、設問4の「職場実習を実施した」という回答が、必ずしも「希望した会社（仕事）に就いた」ということではなく、「職場実習を実施していない」という回答であっても「希望した会社（仕事）」で就職している結果が見られた。

6. 仕事を楽しいと感じることはありますか。



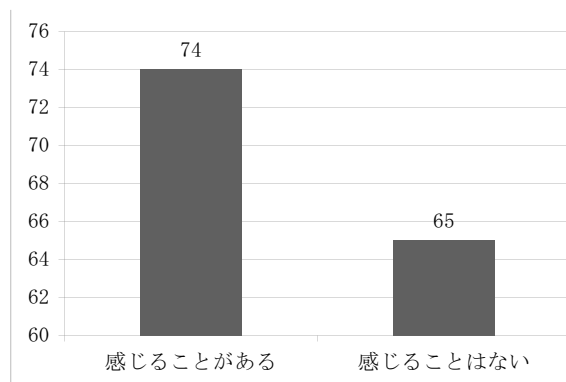
仕事を楽しいと感じている方が112名（81%）と非常に高く、仕事に就くことの重要性が感じられる。

6-1. 仕事を楽しんでいるのはどんなときですか。(複数回答)



仕事に関することが61名(48%)、人間関係が34名(27%)と企業で働く上で重要な事柄であることが理解できる。

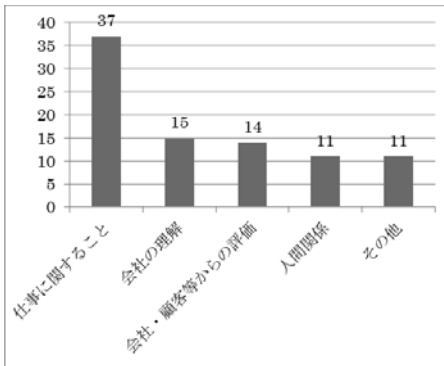
7. 仕事がつらい・いやだと感じるときはありますか。



仕事がつらい・いやだと感じるときがあるが74名(53%)と非常に高かった。これは、設問6で8割近くが「仕事を楽しんでいる反面、仕事をするにおいて、それぞれがさまざまな課題を抱えているということが理解できる。

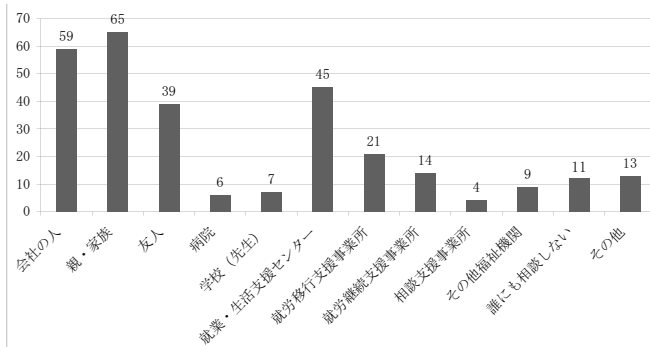
7-1. 仕事がつらい、いやだと感じるのはどんなときですか。

(複数回答)



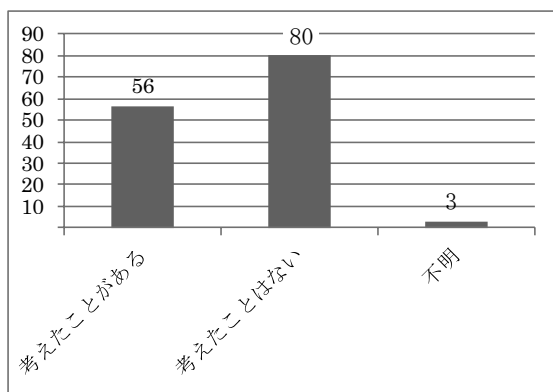
仕事がつらい・いやだと感じる要因としては、設問6と同様仕事に関することが37名(42%)と高かった。順調な作業遂行がなされていないと、心身ともにストレスを感じてしまうことが結果から理解できる。また会社の理解15名(17%)や評価14名(15%)も重要事項である。

8. 仕事のことで悩んだとき、だれと相談しますか。(複数回答)



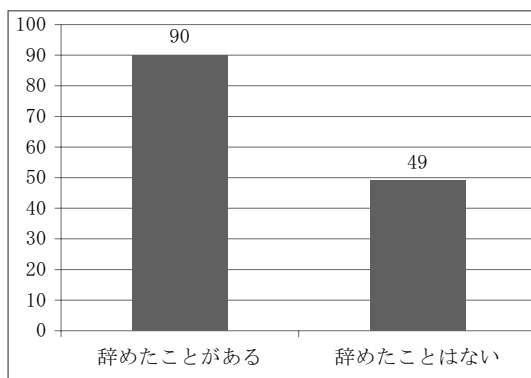
仕事のことで悩んだ際の相談は、親・家族が65名(22%)、会社の人59名(20%)、友人が39名(13%)と「身近な人たちが」全体の55%(163名)を占めている。また、就業・生活支援センターが45名(15%)と挙がってきているものの、「支援・医療機関や学校」全体では36%(106名)と低かった。なおだれにも相談しないが11名(4%)も存在していることを忘れてはならない。

9. 転職をしたいと考えたことはありますか。



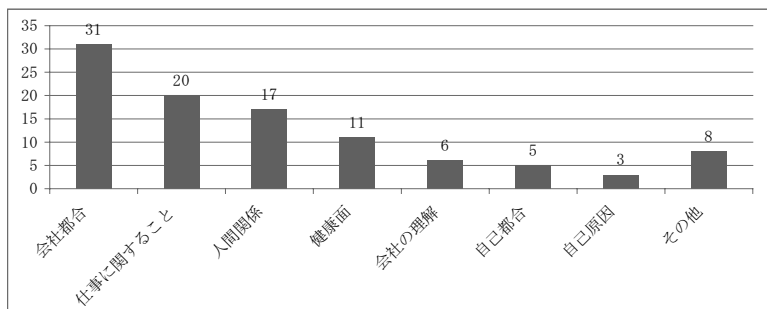
転職を考えたことはない80名（58%）が、考えたことがある56名（40%）より多いのが分かる。

10. これまでに、仕事を辞めたことはありますか。



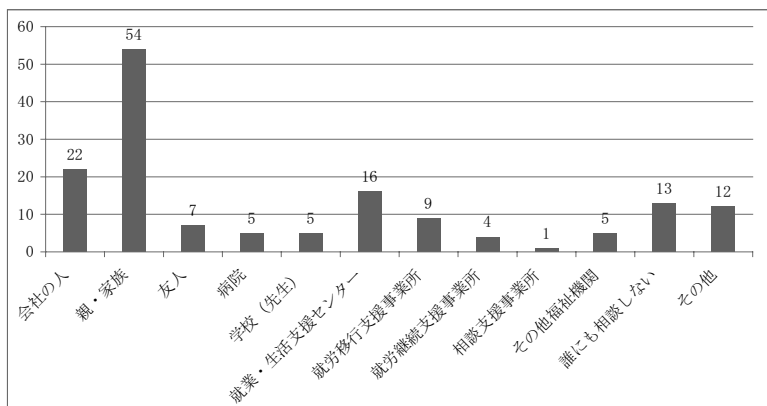
仕事を辞めたことのある人が90名（65%）と、回答年齢層が低い割に多いのが理解できる。

10-1. 仕事を辞めた理由は、何ですか。(複数回答)



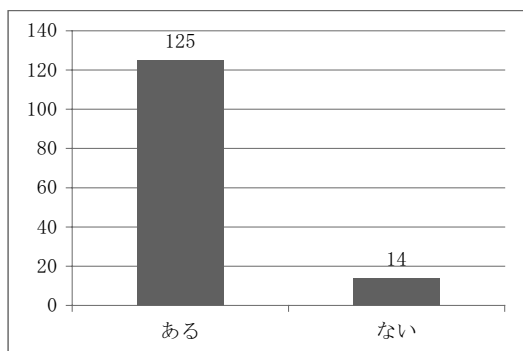
会社を辞める理由として、いわゆる解雇（リストラ）、倒産などによる会社都合によるもの 31 名（30%）が多く、設問 7 と同様、仕事に関すること 20 名（20%）と業務（作業）が要因となることも多く占めており、人間関係 17 名（17%）や自身の健康面（病状悪化）11 名（11%）なども退職理由としては多い。

10-2. 仕事を辞めることについて、だれに相談しましたか。(複数回答)



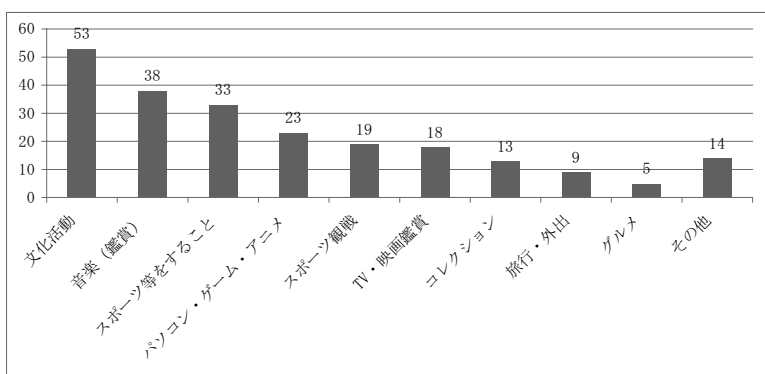
設問 8 と傾向は類似しているが、仕事を辞めることに対しての相談については、親・家族が 54 名（35%）と際立って多く、会社の人 22 名（14%）、友人 7 名（4%）と「身近な人たちが」全体の 54%（83 名）を占めており、「支援・医療機関、学校」が 35% という結果になった。

1.1. 趣味はありますか。



趣味のある人は125名（90%）と多い反面、趣味がない14名（10%）という存在もある。

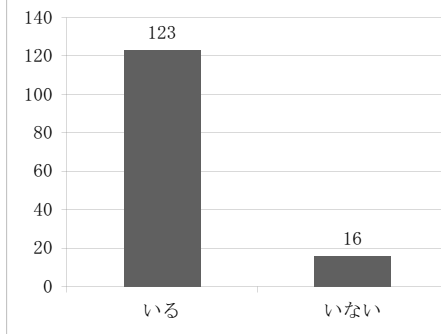
1.1-1. あなたの趣味は何ですか。（複数回答）



※文化活動とは：ピアノ、習字、絵画、手芸、刺繍、読書などを表す

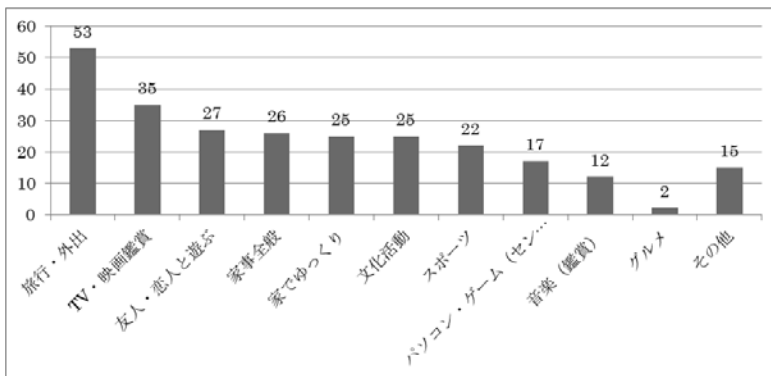
文化的な活動が53名（24%）、音楽（鑑賞）が38名（17%）、スポーツ等（33）が33名（15%）となっている。

1 2. 友達はいますか。



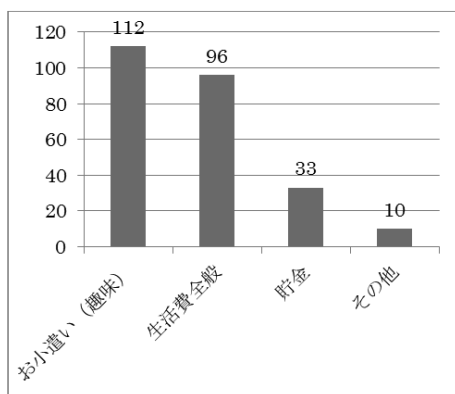
多くの結果は、友達がいる 123 名（88%）と多いが、その反面、友達はいないが 16 名（12%）も存在している。

1 3. 休日は何をしていますか。（複数回答）



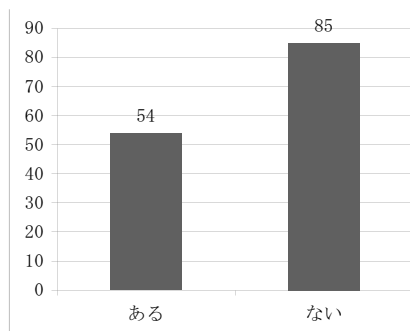
休日は、旅行・外出が 53 名（20%）、TV・映画鑑賞 35 名（14%）と続き、趣味では多かった文化的活動 25 名（9%）と低かった。

14. 給料は何に使っていますか。(複数回答)



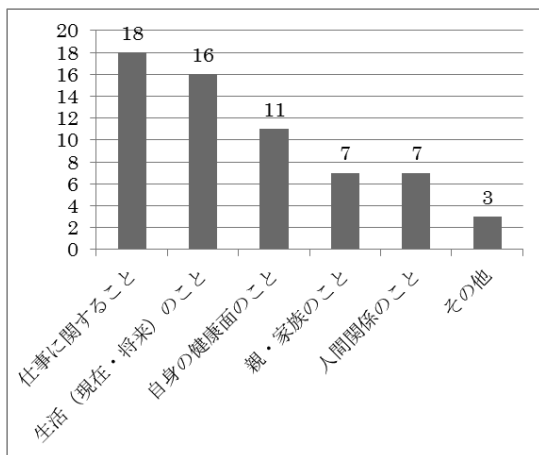
給料の使い方としては、趣味など自由に使えるお小遣いが112名(45%)と多く、次に生活費全般96名(38%)と続き、貯金が33名(13%)と低かった。

15. 今、心配なことはありますか。



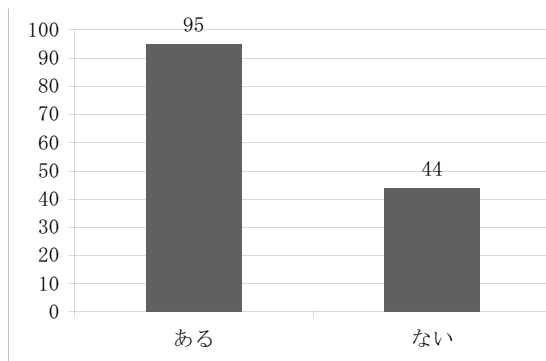
心配なことがあるが54名(39%)、心配なことはないが85名(61%)と、心配なことがないが多いのが理解できる。

15-1. 心配なことは何ですか。(複数回答)



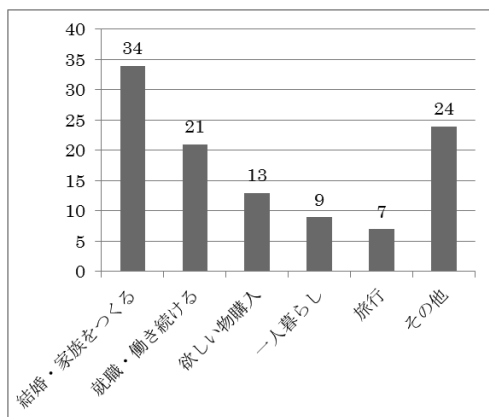
仕事に関することが18名(29%)、生活のことが16名(26%)と仕事や、これからの生活のことに心配を抱えているのが理解できる。

16. 将来の夢はありますか。



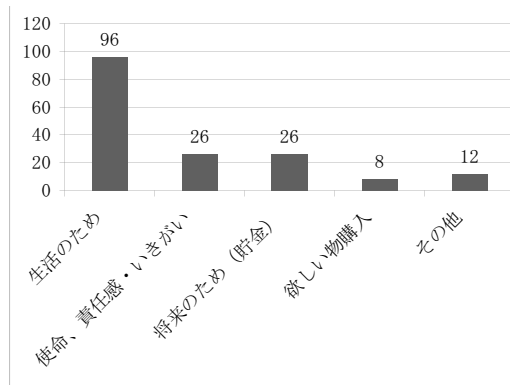
95名(68%)の方が将来の夢があると回答している。その反面、夢がないという回答も44名(32%)いる。

16-1. あなたの将来の夢は何ですか。(複数回答)



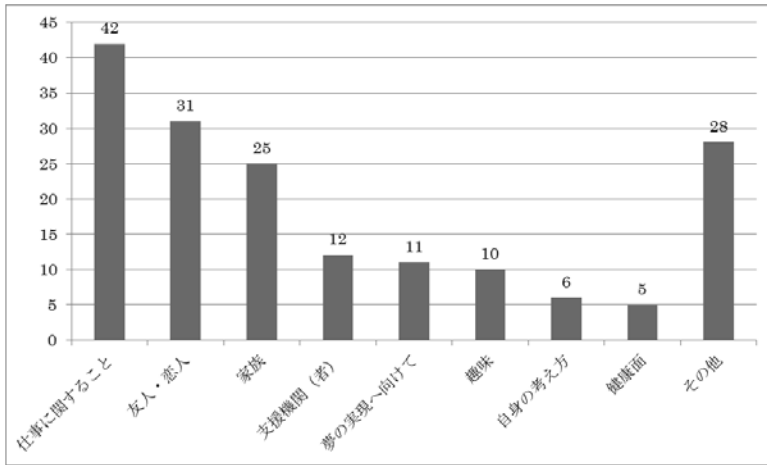
結婚・家族をつくるが34名(31%)と自分自身に家族をつくる夢が多い。また、現在の仕事を継続することや再就職など、就職・働き続けるが21名(19%)と、仕事に就くということも夢として重要視されているのが理解できる。

17. なぜ、仕事をするのですか。(複数回答)



生活のために96名(57%)と多く、企業就労による収入の獲得という現実的な結果であると理解できる。

18. 仕事を続ける支えになるものは何ですか。(複数回答)



仕事を継続するための支えとしては、仕事に関することが42名(25%)と多く、設問8、10と類似しているが、「身近な人たち」である友人・恋人が31名(18%)、家族が25名(15%)が大切な存在であることが理解できる。

19. その他の意見

企業は助成金の受給がなくなると、障害のある人を自分から辞めさせるように仕向けることもあるので、国は抜き打ちで企業の様子を見に来てほしい。

(3) 調査結果から見てきたこと 考察および結論

1. はじめに

当調査事業では、障害のある本人の声を聞くことがとても大切だと考えています。ここ数年、全国各地で就労支援のあり方についてさまざまな意見が出されていますが、働いている本人の声・意見を集約する調査はほとんど行われていません。障害のある人の就労支援のあり方について、障害のある本人の視点を抜きにしたまま議論が進められているのかもしれません。

第1章「本人たちの声を聞く」ワーキンググループは、アドバイザーに「全国本人活動連絡協議会」の小泉涉さんをむかえました。小泉さんを交えて、限られた時間の中で、アンケートの内容や調査のあり方を話し合いました。また、徳島ともの会では役員の皆さんが中心となり、今回の調査研究について議論をして、さまざまな提案を頂きました。そして、障害のある本人たちの声を聞くアンケート調査を作成し、障害のある本人のはたらく・くらしに関するアンケート調査を実施しました。

2. 調査結果について

アンケート調査の結果を以下のように整理しました。

(1) アンケートの回答者について

- ・企業で働いたことのある139人の本人の実態・本人の声が集まった。
- ・139人の性別は58%が男性であった。
- ・16都道府県の本人から回答であった。
- ・20歳台と30歳台の回答が70%でほとんどであった。
- ・139人の生活の場は、家族と同居が51%、グループホーム・ケアホームが29%、一人暮らしが11%、結婚や同棲が6%であった。

- ・知的障害のある人が84%だった。
- ・今、企業で就職している人は、68%だった。

以上の結果をまとめると、一番多い回答者の姿は、「20歳台～30歳台で、家族と生活しながら、企業で働いている知的障害のある人」となります。年齢の高い人や仕事を長く続けている人、身体障害や精神障害、発達障害のある人たちの実態や声は十分に集めることができませんでした。

(2) 仕事について

- ・勤務年数は、1年以上3年未満の人が18%で一番多かった。
- ・就職する前に職場実習をしたことのある人が67%だった。
- ・自分が希望した会社（仕事）である人が54%だった。また、自分が希望していない会社（仕事）である人が24%だった。
- ・仕事を楽しいと感じることがある人が81%だった。
- ・仕事が楽しいと感じるのは、仕事に関することが48%、人間関係が27%で、回答の詳細は以下の通りだった。

なかよし、体を動かして働くことが好きだから、社員と話をすること、除草作業、洗濯作業、収集に行くとき、給料をもらうこと、重たい荷物を運ぶとき、いろいろ、選別作業、棚にマットをなおすこと、仕事仲間ができたこと、工作中、ロット記入作業、望遠蓋作業、エアブロー作業、褒められたとき、洗浄するとき、飲み会、上司が仕事を教えてくれるとき、接客やコーヒーを入れるとき、喜んでもらったとき、うまかったとき、老人ホーム掃除中に利用者と交流できたとき、やりがいがある、「ありがとう」と言ってもらったとき、自分自身が楽しくやれば楽しい、イベント、会社の受けいれがよい、接客時、掃除ができたとき、メンテナンス、向いている仕事があったとき、職場から信頼されたとき、楽しいときもあれば疲れるときもある、肉

を焼くとき、アイロンがけ、商品がたくさん売れたとき、鋳物仕上げ、洗車しているとき、フォークリフトで作業をしているとき、レジができたとき、数がこなせたとき、できる仕事が増えたとき、製品が完成したとき、分からない、同僚と働いているとき、社員旅行、いわき踊り、忙しいとき、昼のかたづけ、同僚との昼食、利用者からはげましの言葉があったとき、協力して作業に取り組むこと

- ・仕事がつらい・イヤだと感じたことがある人が 53% だった。
- ・仕事がつらい・イヤだを感じるのは、仕事に関することが 42% で、回答の詳細は以下の通りだった。

あわてて間違えること、重たい物を持つとき、怒られたり叱られる（注意）とき、みんなにいろいろ言われるとき、上司や先輩からの暴力と暴言、ごみの分別が大変、無視されるとき、他人の声が気になるとき、初めてのことをいきなりやらされたとき、人間関係、理不尽な言動、水が冷たく寒い、通常やらない仕事をやらされる、低賃金、体調不良、現場が厳しかった、屋外の仕事で夏季など厳しかった、金銭の要求など、雨天時、出勤時、立ち作業、他者と仕事のペースが合わないとき、コミュニケーションが困難なとき、一度に複数のことを指示されたとき、はかどらないとき、評価されないとき、危険業務、体力の限界を感じたとき、残業が多い、仕事が増えたとき、失敗したとき、接客業務、ライン作業がいや、急に仕事が入るとき、仕事が難しくできないとき、休みが少ない、作業場が熱い（暑い）、他人がさぼっているとき、差別を感じるとき

- ・仕事のことで悩んだとき、相談するのは「身近な人たち」である親や家族が 22%、会社の人 が 20%、友人が 13% であり全体の 55% を占めている。また「支援・医療機関、学校」に関しては

全体の40%という結果となった。

- ・転職をしたいと考えたことがない人が58%、転職をしたいと考えたことがある人が40%だった。
- ・これまでに仕事を辞めたことがある人が65%だった。
- ・仕事を辞めた理由は、会社都合が31%、仕事内容が20%、人間関係が17%だった。
- ・仕事を辞めることについて相談するのは「身近な人たち」である親や家族が35%、会社の人が14%、友人が4%であり全体の54%を占めている。また「支援・医療機関、学校」に関しては全体の35%という結果となった。

以上の結果をまとめると、仕事は楽しいと感じる一方で仕事はつらい・イヤだと感じることもあるのが分かりました。離職経験者は6割以上いて、支援機関以上に親や家族、会社の人、友人など身近な人たちへの相談が先になっています。また「仕事に関すること」「人間関係」「周囲の理解・評価」がよくなれば、仕事を楽しみと感じることが分かりました。

(3) 生活について

- ・90%の人が趣味はあると答えた。
- ・趣味の内容は、文化的な活動が24%、音楽鑑賞が17%、スポーツが15%で、回答の詳細は以下の通りだった。

パソコン、釣り、散歩、読書、競馬観戦、サッカー観戦、演劇、音楽鑑賞、TV鑑賞、歌、野球観戦、相撲観戦、料理、バレーボール、昔の話に詳しいこと、ダンス、カラオケ、詩、ゴルフ、早口言葉、会計、阿波踊り、仕事、キャラクターグッズコレクション、ゲーム、ボウリング、アクセサリ、アニメ、プラモデル、外出、ドライブ、旅行、モデルカー、スポーツ全般観戦、卓球、習字、イベント研究、神楽、スポーツ全般、鉄道

模型、写真、パチンコ、ジグソーパズル、ジョギング、買い物、映画鑑賞、サイクリング、飲み会、酒、コーヒー、車改造（ドレスアップ）、グルメ、コレクション、フラワーアレンジメント、DVD・VTR 鑑賞、温泉旅行、本人活動、野球、時刻表、絵画、さおり折り

- ・88%の人が友達はいると答えた。12%の人が友達はいないと答えた。
- ・休日の過ごし方は、旅行や外出が20%、テレビや映画鑑賞が14%、友人や恋人と遊ぶが10%で、回答の詳細は以下の通りだった。

友人と遊ぶ、パソコン、掃除、図書館、競馬中継観戦、クロスワードパズル、買い物、読書、ともの会、料理教室、洗濯、TV鑑賞、運動・スポーツ、散歩、DVD・TV鑑賞、料理、サイクリング、音楽鑑賞、家でゆっくり、お菓子を食べる、日記、ゲームセンター、アニメ鑑賞、本人活動、映画鑑賞、ドライブ、飲みに行く、デート、太鼓、ボウリング、よさこい、バスケットボール、陸上、イベント参加、電車でいろいろ出かける、家事全般、観光船乗船、釣り、風船バレー、パチンコ、温泉旅行、洗濯、コーラス、グルメ、ゲーム、ソフトバレー、カラオケ、通院、水泳、地域活動、実家へ帰る、懸賞応募、いろいろ、カラオケ、外出、テラスへ行く、切り絵、犬の散歩、演劇活動

- ・給料の使い道は、お小遣いや趣味が45%、生活費が38%で、回答の詳細は以下の通りだった。

生活費、本、昼食代、貯金、サッカーグッズ、ファンクラブ会費、100円ぐらい使う、服、携帯代、ガソリン代、こづかい、食費代、日用品、CD、GH経費支払、ステンレスボトル、遊び代、アクセサリ、ゲーム（ソフト）、旅行、プラモデル、電化製品、

買い物全般、親に、交通費、釣り道具、パチンコDVD、酒代、たばこ、マラソン参加費、通院代、車改造（ドレスアップ）代、競馬、レンタカー、ボウリング、映画鑑賞、コンサート、時計購入、家賃、競技用水着、サービス利用料、様々な支払い、そよ風ねっとで管理、デジカメ、いろいろ、学費、本人活動、使わない

以上の結果をまとめると、さまざまな趣味を持ち、友人（仲間）がいて、給料を小遣いや趣味、生活費にあてている生活の様子が分かりました。一方で、約1割の人が、趣味がなく、友達もいないことが分かりました。

(4) 心配なことや将来の夢について

- ・ 今、心配なことがない人が61%、心配なことがある人が39%だった。
- ・ 心配なことは、仕事のことが29%、生活のことが26%で、回答の詳細は以下の通りだった。

母が亡くなって父が一人暮らしをしている、騙されて金をとられた、親のこと、同僚関係、家族のこと、今後も友だちと仲良くできるか、今の仕事を続けることができるか、生活力、勤務時間が短い、一人暮らししているので健康面が心配、親の健康面、仕事のこと、不眠、加齢とともに体力健康面、一般企業に就職すること、年金のこと、収入（給料）面、休日、将来のこと、リストラされるのでは、金銭管理、ひきこもりになりそう、結婚できるか、GHでの生活、コミュニケーション、親が何かあったときは自分はどうなるのか、夫・妻の健康面、自分の健康面、いじめられるという不安、今の仕事が続けられるか、ホームがうるさい、世話人との関係

- ・ 将来の夢は、ある人が68%だった。将来の夢がない人は32%だ

った。

- ・将来の夢は、結婚・家庭をつくるが31%、就職又は働き続けるが19%で、回答の詳細は以下の通りだった。

結婚、定年退職後北海道の馬産地へ行きたい、全国で障害のある仲間をつくりたい、歌手、洗濯の仕事を続けること、海外旅行、グアム旅行、アメリカ旅行、料理家、2人暮らし、一人暮らし、車購入、資格取得、液晶TV購入、母と同居、人助け、子どもがほしい、たくさん貯金していろんなものを買う、昔の仕事に戻りたい、待遇の良い会社で働きたい、実家で家族と暮らすこと、これからも夫婦仲良くいっしょに、新聞記者、役職、健康、スポーツライター、DVDレコーダー購入、エアコン購入、一般企業就労、コンサート、自分に合った仕事、ドライブ旅行、本人活動の活性化、働き続けること、豊かな生活、一人で生きていくこと、トラック運転手、車免許、病気治癒、マイホーム購入、役者、東京へ日帰り旅行、今の生活を続けること、友達づくり、卓球で全国大会出場、普段いかない場所へ行くこと、世界1幸せになること、家族を守ること

以上の結果をまとめると、6割以上の人は心配なことがなく、将来の夢をもって暮らしていることが分かりました。一方で、3割以上の人は心配ごとがあり、夢をもたずに暮らしていることが分かりました。

(5) 仕事をする理由や仕事を続ける支えについて

- ・仕事をする理由は、生活のためが57%で、回答の詳細は以下の通りだった。

お金（給料）を稼ぐため、将来のための貯金、洗濯の仕事があるから、達成感、生きがい、生活のため、家族を支えるため、

仕事が好き、分からない、自立するため、自分のため、将来結婚するため、将来一人暮らしをするため、車を買いたい、優しい社員がいるから、ロット記入・望遠蓋・エアブローの仕事があるから、毎日にメリハリがほしいから、お酒、人間関係を深めたい、退職後の生活のため、会社の人に褒められるから、夢の実現、仕事をするのが当然、緊張感を持つこと、欲しい物を手に入れるため、お客様の笑顔、会社に貢献するため、他県の仲間をつくりたい、親を安心させたい、家にいても暇だから、サービス利用料の支払い、みんなと仕事をするため、楽しい人生

- ・仕事を続ける支えになるものは、仕事に関することが25%、友人や恋人が15%で、回答の詳細は、以下の通りだった。

給料がもらえること、自分の担当部署（包装）があり任せられていること、作業服、恋人、洗濯の仕事があるから、実習経験があるので長く働ける、健康・体力、社員との会話、仕事で認められること、今の仕事を続けること、親、夫、妻、母、父、甥、家族、兄弟、みんなの意見やアドバイス、社長からの励まし、特にない、世話人さんからの励まし、社内で何でも話せる環境、将来のことを考えると、自分の楽しみ（趣味）、優しさ、友達、会社の理解、将来の夢実現のため、稼業のため、周囲の理解、人の役に立つこと、喜び、相談相手、自分の脳力の需要があったとき、支援センター、欲しい物が購入できたとき、社会保険・年金、過去の経験、楽しく仕事ができること、栄養ドリンク、生活、宗教、息抜き、買い物、たばこ、コーヒー、支援者、上司、旅行、会社の仲間、簡単な仕事、分かりやすい説明、就労意欲、生きるため、先輩や後輩のがんばっている姿を見ることが、絵画鑑賞、昇格、本人活動

以上の結果をまとめると、半数以上の人は生活のために仕事を

していて、仕事に関することや友人・恋人、家族といった「身近な人たち」が仕事を続ける支えになっていることが分かりました。

3. 本人の視点を基本に置くと

アンケート調査の結果から、仕事は「仕事内容」「人間関係」「周囲の理解・評価」がよくなれば、仕事を楽しいと感じることが分かりました。この結果は、就労支援のあり方を考えるときによいヒントになるかもしれません。

ただし、多くの本人が給料を小遣いや趣味、生活費にあて、さまざまな趣味を持ち、友人（仲間）がいる生活を送っています。将来の夢も、仕事のこと以上に生活上のことが多くなっています。そんな暮らしの中で、仕事面でも生活面でも心配なことはあり、仕事のことでも悩んだときに相談する相手は、親や家族が一番多いことが分かりました。また、5割を超える人が仕事をする理由は生活のためだと考え、仕事に関することや友達・恋人が仕事の支えになっていることが分かりました。

この結果から、就労支援のあり方は、生活面（の支援）を切り離して考えることができないことが分かります。また、支援者の視点では、安心して働くことは、単に制度が支えるもの、支援者が支えるものと考えてしまいがちですが、今回の調査（本人の視点）では、家族や友人（仲間）、趣味や夢、などがキーワードになっています。それらのキーワードをつなぐ何かが「安心して働き続けるための支援のあり方」を考えるヒントになるかもしれません。

4. 最後に

今回のアンケート調査では、本人たちの声を聞くことや本人の視点を基本に置くことについて、まだまだ十分な調査ができなかったと感じました。本来であれば、調査の企画段階から障害のある本人が中心となる調査研究が行われるべきであり、調査結果の考察についても、時間をかけてもっと本人たちが議論すべき姿が理想だと考えます。し

かし、この調査事業を通じて私たち支援者は、働いている本人の声を抜きにして、よりよい就労支援や生活支援を考えることができないということにあらためて気づかされたように思います。

今回の調査事業がきっかけとなり、「安心して働くための支援のあり方」について、今後さらに、障害のある人が中心となって議論が深められる機会がもたれることを切に願います。

第2章



障害のある人たちの就業の危機と支援

～障害者就業・生活支援センターの報告から～



(1) 離職の状況と支援の実際

第1章に示すように、仕事に関することについてだれに相談するかという問いに対して、親・家族、友人、会社の人とともに、障害者就業・生活支援センターが相談相手として上位に上げられている。障害者就業・生活支援センターは地域において障害のある人の就業生活に関する身近な相談機関として設置され、障害のある人からも仕事のうえで困ったことを相談する先として信頼を得ていることが調査結果からも伺える。

今回、全国を8ブロックに分け、各ブロック毎に障害者就業・生活支援センターを1カ所ずつ抽出し（表1）、それぞれのセンターから離職に関して支援を行った事例を挙げてもらい（表2）、総数76事例の集計を行った。

表1

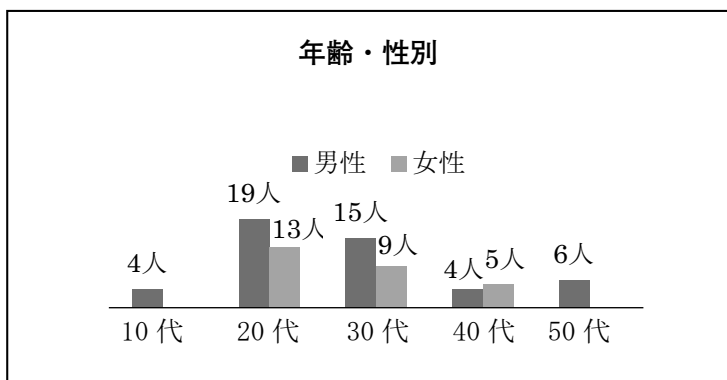
ブロック	センター名
北海道・東北	津軽障害者就業・生活支援センター
北関東	両毛圏域障害者就業・生活支援センター
南関東	障害者就業・生活支援センターあかね園
甲信越	障がい者就業・生活支援センター アシスト
東海・北陸	西濃障がい者就業・生活支援センター
近畿	高槻市障害者就業・生活支援センター
中国・四国	岡山障害者就業・生活支援センター
九州・沖縄	熊本県南部障害者就業・生活支援センター 結

表2 事例フォーム

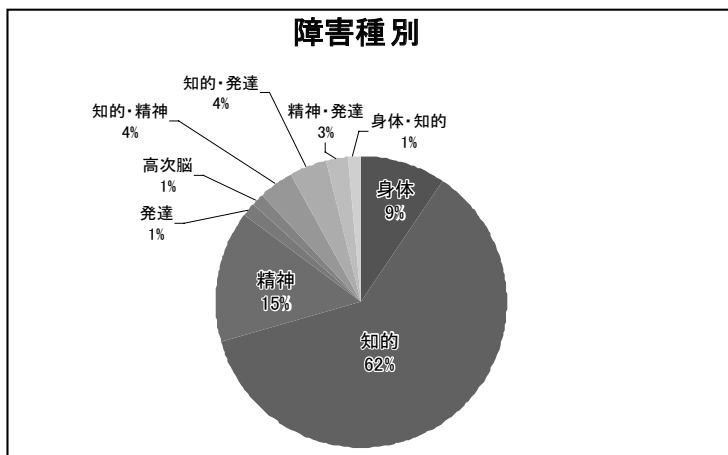
①対象者の状況				
性 別	男・女	年 令	才	離職回数 回
障害種別		身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他		
支援年数		約 年 ヶ月		
相談経路				
職種				
相談内容				
どのような支援をしたか。				
その結果 →		離職に至った ・ 至らなかった		
(離職の場合)				
離職の原因				
現在の状況				
再就職支援の内容				

1. 支援対象者属性

(1) 年齢・性別

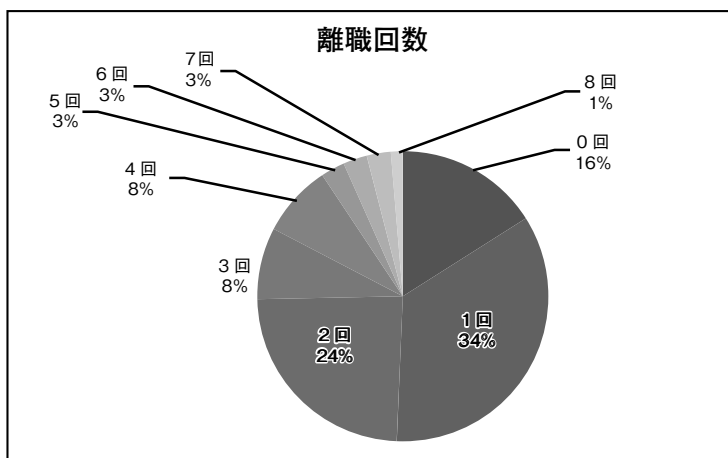


(2) 障害種別



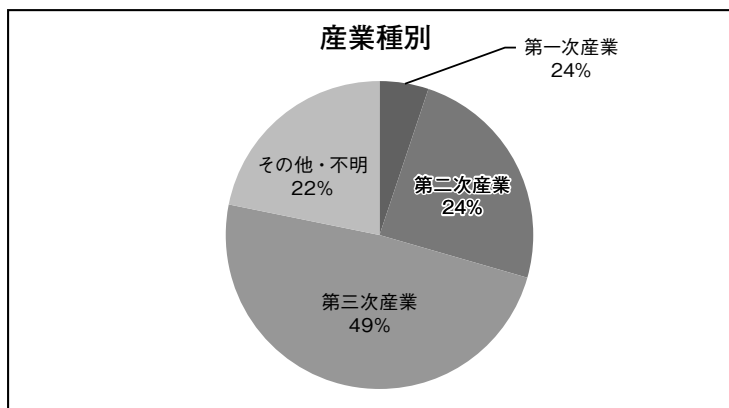
今回提供を受けた事例の対象者の障害種別は約6割が知的障害、次いで精神障害（15%）、身体障害（9%）である。重複した障害のある人も12%いた。

(3) 離職回数



相談時点で離職経験のある者は84%であり、5回以上の離職を経験している者も10%いた。

(4) 相談時に従事していた産業種別

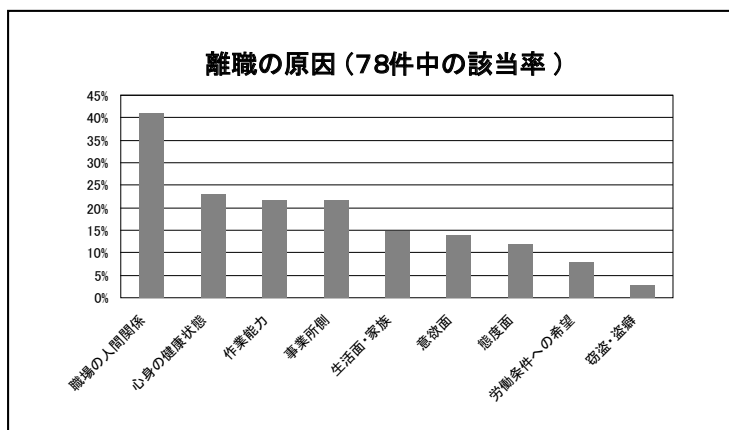


直近に従事していた産業種別は、第3次産業が最も多く、次いで第2次産業、第1次産業であった。

(5) 離職の原因

※再就職先データ2件を含むため、総計が78件になっている。

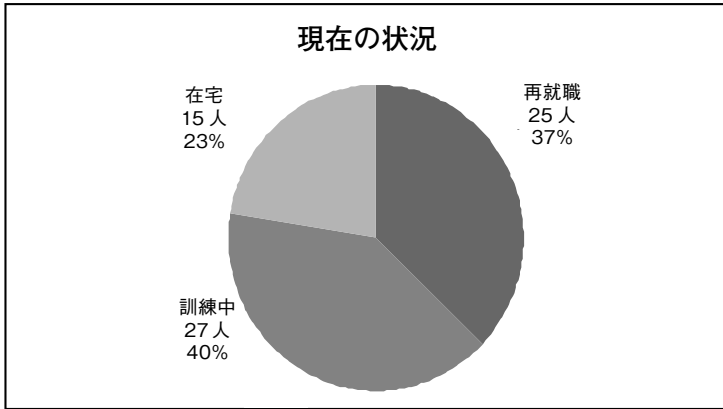
また、離職要因は複合的であるため合計は100%を超える。



離職の要因については、本人側の変化、事業所側の変化、その他の環境要因の変化が挙げられるが、離職の原因でもっとも多か

ったのは職場の人間関係であり、次いで心身の健康状態の変化、作業能力、事業所側の都合がほぼ同じ割合で原因として挙げられている。

(6) 現在の状況



相談の結果、離職に至り、その後の状況としては37%が再就職、40%が再就職に向けて訓練中、23%が在宅生活となっている。

2. どのような支援をしたか（在職時、離職前の支援）

関係機関との連携および連絡調整

- 職場内で問題が起こった際の本人、家族、事業所間、関係機関等の連絡調整を行う。
- 本人、家族、事業主とそれぞれの意見調整および話し合いの場の提供。
- 市、区役所の障害福祉課との連携。
- 就業支援機関（移行支援事業所、ジョブコーチ支援等）との連携。
- 医療機関との連携。

事業所支援

- 定期的な事業所訪問を行う。
- 職場内における本人の障害特性についての説明、理解促進に努める。
- 職場の作業環境および人的環境の調整を行う。
- 人事異動に伴う担当者変更の際の引き継ぎに立ち会う。

本人主体の相談支援

- 家庭訪問を行う（本人、家族の聞き取りや確認）。
- 宿泊型自立支援施設やグループホームの紹介、体調管理に関する相談および助言等、生活に関わる支援を行う。
- 障害受容に関する支援。
- 本人の特性（性格、作業能力等）および生活歴の把握、聞き取りを行う。
- 継続雇用あるいは離職に関わる本人の希望・意向を把握する。
- 作業内容の振り返りや課題整理を行う。

就業（転職）準備支援

- 職業習慣の確立のための支援（挨拶、返事、社会人としてのマナー等の指導）
- 作業指導を行う。
- 職業準備訓練事業所の紹介。
- 通勤練習を行う。

3. 再就職支援の内容

職業準備支援

- 就業支援機関（就労移行支援事業所、訓練事業所等）の紹介から利用へ。
- 課題整理や職業習慣の確立のための支援（あいさつ、コミュニケーションスキル等）。
- 生活支援（生活リズムの確立、家庭訪問、グループホームへつなぐ、通院同行、金銭管理）。
- 障害受容に関わる相談支援。
- 本人の特性理解や就労に関する希望、意向について聞き取りを行う。
- 企業実習先の斡旋、紹介。
- 各種手続きに関する支援（障害年金の申請、失業保険の手続き、生活保護の申請、手帳の取得）。

求職活動支援

- 職場見学、職場実習の支援を行う。
- ハローワーク同行、求人情報の提供。
- 採用面接同行。
- 求人開拓。
- 就職にあたって手続き、調整。

関係機関との連携

- 市、区役所の障害福祉課との連携。
- 特別支援学校（本人の母校）の教諭、進路指導担当者との連携。
- 相談支援事業所との連携。
- 就業支援機関との連携。
- 医療機関との連携。

その他

- 支援中断、支援終了。(e.g.「対象者自身、障害者の支援機関や施設等とは今後関わりたくないとのことで、自身にて就職活動を開し、再就職を果たす」)
- 在宅での求職活動支援。

(2) 支援の事例から

8カ所の障害者就業・生活支援センターから提供のあった事例76事例のうち、8事例を紹介します。

事例 1				
性別	男	年 令	35才	離職回数 1回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他			
支援年数	約 3 年 6 ヶ月			
相談経路	事業所・家庭			
職種	物流倉庫でのピッキング作業			
相談内容	当センターの支援により就労し、勤続年数1年半となる男性について。 本人を高く評価し、業務拡大を要望。(事業所) もっと働きたい。事業所の要望に応えたい。(本人) 本人に負担をかけさせたくない。(家庭)			
どのような支援をしたか。	事業所からは本人の勤務姿勢に対し、非常に高い評価を得ている。勤務先から「仕事は正確、且つ早く遂行してくれる。職域を広げ、勤務時間も増やしてほしい(当時一日4時間勤務)」という要望がある一方で、家庭からは「本人に無理をさせないでほしい。身体に負担をかけないでほしい」という意向があり、対立している。家庭側の背景としては、本人が学生当時、健康診断で腎臓の弱さを指摘され、激しい運動を控えるように指摘されたことを非常に重く捉えている。 成人後の検診では「問題ない」と診断されており、本人はもっと働きたいと強く願っている。 本人の意欲に応える形で、事業所側は職域の拡大や残業の依頼等、障害の有無に関係なく、一人の社会人として接していた。しかし、母は「本人の思いは関係ない」とし、これ以上本人に負担をかけるのであれば、辞めさせるとの意向を示す。 事業所と本人、家庭の間に入り、お互いの意見調整を行うとともに、母が安心して本人を送り出せる環境を作り出すことが、就労継続につながると判断。事業所に対し、業務内容、量の明確化を依頼、定期的に訪問し、家庭に事業所の対応と本人の様子を伝えてきた。(母への安心感の提供)			

その結果 →	離職に至った ・ 至らなかった
(離職の場合) 離職の原因	上記記載どおり、連絡調整、業務管理の支援を実施してきたが、本人の就労意欲や責任感の強さから自発的な残業や重い荷物運び等の仕事を行ってしまう。本人と事業所班長、支援者の3者で業務内容や勤務時間の確認は再三行ってきたが、度々職場を訪問する母が、本人の働いている姿を不憫に思い、更なる業務の軽減化を提言、出社させないなどの行為が重なり、そのまま離職となる。
現在の状況	離職後、在宅になり、その後、本人は福祉施設（作業所）利用
再就職支援の内容	なし

事例2					
性別	女	年 令	35才	離職回数	1回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他				
支援年数	約 2 年 7 ヶ月				
相談経路	職業センターからの紹介				
職種	食品製造業				
相談内容	ジョブコーチよりトラブルがあり、支援継続できないと相談あり。本人は、ジョブコーチ、事業所両方に不信感を持っている。				
どのような支援をしたか。	本人との面談、地域の相談機関の紹介。客観的立場での助言を行う。（違う見方、解釈について）事業所訪問。事業所は、問題意識なし。良くやっていると評価。				
その結果 →	離職に至った ・ 至らなかった				
(離職の場合) 離職の原因	支援者、事業所に対する不信感。 製造業でのパート勤務の将来性に対する不安。				
現在の状況	就労中（老人施設、事務補助）				
再就職支援の内容	職業訓練の紹介、ハローワーク同行、面接同行				

事例 3					
性 別	男	年 令	19才	離職回数	0回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他				
支援年数	約 年 9ヶ月				
相談経路	特別支援学校				
職種	食品製造補助				
相談内容	職場内でトラブルを起こしているのでもどのように対処したらよいか会社から相談。会社より現状の説明を受ける。上司の指示に反抗したり製品を雑に扱うなどの行為があり、他の従業員から距離を置かれてしまっているとのこと。				
どのような支援をしたか。	特別支援学校の進路指導教諭と共に会社訪問。現状の確認。支援者が訪問したときには、非常によく働くとのことなので、職場訪問を頻繁に行い意欲の向上を図った。また、障害特性を説明し指示の出し方を変更していただいた。運転免許を取得のため教習所に通っているが、なかなかうまく取得することができないため、集中的に通うことができるように配慮をお願いした。				
その結果 →	離職に至った ・ 至らなかった				
(離職の場合) 離職の原因	職場長に反抗し暴言「殺してやる」と言いハサミを投げつけ、解雇となる。				
現在の状況	在宅にて失業保険を受給しながら母親と求職活動中。				
再就職支援の内容	家族に障害の受容が無いためしばらく様子を見る。				

事例 4					
性 別	男	年 令	38才	離職回数	1回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他				
支援年数	約 1 年 10ヶ月				
相談経路	同法人内のグループホーム利用者であり、グループホームの運営機関より。				
職種	りんご加工				

相談内容	平成7年より就労しているが、長く就労している間に機械の導入等によりできる仕事が少なくなってきていることと、本人が体調不良を訴えて欠勤する日が多くなり会社からあてにされなくなったため、会社から相談となる。
どのような支援をしたか。	もはや、本人の意識が就労継続したいという意欲が欠如し、違う職種に就きたいとの希望が強く、会社との交渉にはならなかった。
その結果 →	離職に至った ・ 至らなかった
(離職の場合) 離職の原因	① 本人の意欲の減退。 ② もともと能力は低かったが年齢が若いということで会社の期待もあったが、年齢が増してもできる仕事量は期待通りには増えなかったこと。
現在の状況	センターと同一法人が運営している就労移行支援を利用して違う職種の再就職を目指している。
再就職支援の内容	就労移行支援事業所の施設外就労の制度を利用して紙加工の会社にて実習を行っている。

事例5					
性 別	男	年 令	22才	離職回数	1回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他				
支援年数	約 2 年 8 ヶ月				
相談経路	支援学校				
職種	運輸業 倉庫内作業				
相談内容	児童養護施設を18歳で退所後、自立生活を始め、生活リズムが乱れ引きこもりがちになり無断欠勤が増えた。金銭管理ができず債務を抱えている。				
どのような支援をしたか。	児童養護施設、役所とケース会議を開き生活保護の申請。				
その結果 →	離職に至った ・ 至らなかった				
(離職の場合) 離職の原因	金銭管理の欠如から債務を抱え生活破綻を招いた。話を繕うことが多く事実や本心が把握できなかった。				
現在の状況	就労継続支援事業A型利用				
再就職支援の内容					

事例 6					
性 別	女	年 令	34 才	離職回数	4 回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ <u>高次脳</u> ・ その他				
支援年数	約 2 年 4 ヶ月				
相談経路	会社				
職種	調理				
相談内容	記憶障害があり、仕事を任せられない。人員不足によりフォローも難しい。 また異性トラブルがあり対応が難しい。				
どのような支援をしたか。	生活面の整理、調整（警察、市役所、病院同行）				
その結果 →	離職に至った				
（離職の場合） 離職の原因	会社での人間関係が、生活の乱れにより悪化。				
現在の状況	就労継続支援 A 型事業所にて実習中				
再就職支援の内容	生活面を整えながら、求職活動				

事例 7					
性 別	男	年 令	21 才	離職回数	2 回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ <u>精神</u> ・ <u>発達</u> ・ 高次脳 ・ その他				
支援年数	約 1 年 ヶ月				
相談経路	自衛隊より退官にあたり次の就労先の相談・家族				
職種	自衛隊				
相談内容	自衛隊勤務がうまくいかず次の就労先の相談と年金取得の相談。				
どのような支援をしたか。	自衛隊の退官にあたり本部より再就職の相談を受ける。自衛隊で精神手帳を取得していたが、発達検査も行い療育手帳の取得。実習を通して福祉的就労をした後、ステップアップを図り現在は就労中で、年金取得の支援を行う。				
その結果 →	<u>離職に至った</u> ・ 至らなかった				
（離職の場合） 離職の原因	自衛隊での勤務でコミュニケーションがとれず、作業もうまくいかず本人希望で離職する。				
現在の状況	一般就労中、年金取得する。				

再就職支援の内容	療育手帳を取得して実習を通して就労の支援
----------	----------------------

事例 8					
性 別	男	年 令	38才	離職回数	3回
障害種別	身体 ・ 知的 ・ 精神 ・ 発達 ・ 高次脳 ・ その他				
支援年数	約 年 9 ヶ月				
相談経路	役場				
職種	園芸、花の剪定				
相談内容	就職相談				
どのような支援をしたか。	HW職業相談同行、通院同行、家族支援、金銭管理、面接同行、トライアル雇用見守り支援				
その結果 →	離職に至った ・ 至らなかった				
(離職の場合) 離職の原因	雇用レベルが高かった。				
現在の状況	在宅				
再就職支援の内容	再就職支援保留				

(3) 離職の傾向と 障害者就業・生活支援センターの役割

8 センターに対し、下記の質問を行い、得た回答を掲載します。

②貴センターを利用する方の離職の原因や離職傾向に関する分析を行い、貴地域の離職傾向について教えてください。また、地域のセンターとして貴センターが果たす役割と長く働き続けることを支援するために特色あるどんな取り組みをされていますか。

1. 津軽障害者就業・生活支援センター

当センターの最近の離職者 10 件に関して離職の原因を分析している。(季節雇用や期間雇用を除く)

原因としては大きく二つに分類し、本人側にある場合と事業主側にある場合とに分けられる。

本人側にある場合は、

- ①本人の就労意欲が減退した 1 件。②本人の妊娠や、ケガにより就労継続ができなくなった 2 件。③本人の障害がより重度に進んだり、また障害が進んだことで周囲の人間関係が悪化したため離職 3 件。④本人の障害特性が職種と合わなかった 1 件。の合計 7 件である。

本人側の理由の①に関しては、知的障害者が同一事業所に長く就労している間に、慣れが出てきて就労意欲が減退し継続できなくなったと推測する。②に関しては、妊娠して精神的に不安になり出産を第一に考えて離職を選択した例が 1 件、精神障害者が家族間のトラブルにより自ら腕を壁にぶつけて腕が硬直してしまい就労継続が困難となった例が 1 件である。③の本人の障害が重度化した例としては、知的障害だけが主な障害であったが、就労している間に視力の問題や下肢障害が発生し、就労継続ができなくなった例が 1 件、精神障害者が家族

間のトラブルや、周囲の社員との人間関係の構築にストレスを感じて精神障害が悪化して退職となった例が2件である。④のマッチングの件に関しては、障害特性により接客が困難と思われたが、家族の強い意向を受け応募してしまい、結局うまくいかずトライアル雇用期間のみで終了したケースである。

事業主側にある場合として、①事業所の経営が悪化して当初の計画よりも事業が拡大せず、本人の行う職種がなくなってしまい解雇となった1件。②事業所の経営が悪化し、本人の出勤日が極端に減少し収入が激減し自ら退職を選択せざるをえなかった1件。③店舗縮小により解雇となった1件の合計3件であった。

当地域はりんご産業を主体とした農業が主であり期間雇用が多く、そのため冬期間の仕事が極端に少なく継続雇用が困難な地域である。一定の期間就労後は春まで無為に過ごすことが多く、就労意欲の継続が難しい。そのため期間雇用されている障害者には期間雇用満了後に就労移行支援や就労継続支援B型などの福祉サービスを紹介し、継続した就労意欲を保てるような支援が必要と考えている。

また、精神障害者の支援では難しさを感じている。医療機関等との連携が築けないまま支援が進むことがほとんどであり、本人の現状や特性の把握が深められないまま、本人との面会のみで登録や支援が進んでいくことが多い。医療機関や精神保健福祉行政との連携や、地域の福祉サービス事業所との情報共有をさらに進める必要があり、多角的で客観的な視点をもった支援の必要性を感じている。

地域のセンターとしての役割や特色として、当センターは母体が知的障害者の通勤寮であり、30年以上前から地域で暮らす障害者の方の生活や就業を支援してきた。長年携わる中で、その方の人生やライフスタイルに寄り添った支援のあり方も必要と感じている。働き続けることを支援することに加え、本人の選択を支える支援や、ハッピーリタイヤ後の地域生活を支える支援も併せて行っていきたいと考えている。

2. 両毛圏域障害者就業・生活支援センター

当センターは、2市（人口約277,000人）の障害福祉圏域を担当しております。現在、312名の方が当センターの登録をされ、140名の方が就労中です。圏域内の企業種別の統計から製造業が多く約60%が製造業で働いています。

また、登録者の年齢構成は、20歳から39歳の方が約57%で、就労中の方も約70%が20歳から39歳です。以上のように若い年齢の方が多いのが特徴です。

最近の離職傾向に安定期に入ってから社会の誘惑及び就労意欲の低下が原因で離職される方が増えてきたのも上記の特徴から考えられると推測されます。今年度に入ってから数名の方が社会の誘惑及び就労意欲の低下により退職しました。

離職に至るもう一つの要因として、トライアル雇用期間中や試用期間中は、支援者が集中的に入り支援することで安定していますが、その後、これだけ仕事ができるのだからこれもこれもと新たな仕事が組み込まれ、結果、仕事が上手く覚えられずに注意を受けたことが原因で、職場の仲間とギクシャクし人間関係に悩んだりストレスが溜まり症状が悪化し体力や気力が衰えて就労意欲が低下して離職に至ることもあります。

センターでは、上記の原因で離職される方を未然に防ぐためには早期対応が一番と考え、事業所訪問時にご本人の変化を早期に察知し対応することと考えます。

センターの受託法人では、就業・生活支援センターの職員だけでは賅いきれない事業所訪問に、ジョブサポーター事業（栃木県ふるさと雇用創出事業）を受託し、就職先の企業開拓、各種制度で対応できない就業支援の他、離職を未然に防ぐため企業への訪問・相談回数を増やし早期発見・早期対応を今年度から実施しております。（成果は、来年度以降に検証することとなります。）

また、ジョブコーチ支援の活用も重要です。ジョブコーチ支援の活用は、センターの職員が増えたことと同じと考え多く活用し就業支援

に成果を上げております。ジョブコーチが訪問できない日を、センターの就業支援担当者が訪問することで、より集中的に支援できるからです。

離職を未然に防ぐには、定着支援も重要です。当センターでは、働く障害者の余暇活動の充実のためセンターで企画する事業のほか、地域行事の情報提供等を行い、行事に参加することで安定した生活ができるよう働きかけをしております。

就業・生活支援センターは、関係機関と連携し定着支援を進めなくては支援の継続はできません。行政、相談支援事業所、障害福祉サービス事業所等との連携は重要です。

生活支援の連携には、相談支援事業所・障害福祉サービス事業所に大きな負担をお願いすることもあります。ある移行支援事業所には、就職後1年以上経過しても就職者の相談をお願いしているケースもあります。人対人の関係は簡単に割り切れるものではありません。「就職したからこれからは就業・生活支援センターに相談してね」と簡単にすみません。これまで築かれた関係があります。定着支援は、関係機関のネットワークが重要です。

当センターは、今後も強固なネットワークの構築に向け努力し、定着支援を続けていきたいと思っております。

3. 障害者就業・生活支援センターあかね園

当センターがこれまでに対応してきた離職ケースについて、離職理由は大きく「自己都合」と「会社都合」に分けられ、中でも「自己都合」に関しては3つの原因に分類することができた。

I. 「自己都合」

全体の60%を占め、最も多かった理由が「自己都合」によるものである。

中でも①「本人の問題行動等」を理由とするものが30%、②「本人の体力や精神面の落ち込み等」が16%、③「本人家族の意向」が

11%、④ その他、結婚や転居によるものが3%だった。

①「問題行動等」による理由

最近の傾向として、学校卒業と同時に就職するものの、短期間で離職に至るケースが目立っている。社会人としての基本的なトレーニングや精神的な成熟が不十分なこと等が原因と考えられる。在学時より支援を行い、卒業時にセンター登録をしていただき、学校と連携の上、定着支援に当たっているが、明らかに就労前の職業準備訓練の必要性を感じるケースは少なくない。

場合によっては、未然に離職を防ぐことを目的に、本人の問題行動が拡大する前に、企業に在籍したまま、法人内の就労移行支援事業等の場を利用し、一定期間の再トレーニングを行う等の支援も実施している。

②「体力や精神的落ち込み等」による理由

本人に就労継続の意欲はあるが、加齢や病気等を理由とする体力の低下や、精神面の落ち込みにより仕事の継続が困難となった場合、センターとしては無理に雇用継続の支援をするよりも、積極的に離職を勧め、別な方向に転換していく支援を実施した。

障害福祉課や相談支援事業所、医療機関等との連携の上、就労移行支援事業所や福祉施設等福祉機関へのつなぎを行った。

③「本人や家族の意向」

本人自身が「仕事のステップアップや、より自分に相応しい仕事を探したい、あるいは障害者という枠組みそのものから外れ、一般求人で働く」希望を持って離職するケース、また、家族が本人の意に反する形で体力や能力の限界を訴え、半ば強制的に離職させてしまうケースがある。

これらのケースは支援を望まない場合がほとんどであり、センターとしてそれ以上の継続支援が困難となる場合が多い。障害福祉課への報告等により、何らかの形でその後の状況把握が可能となるよう努めているが、最も不安定な状況にあり、心配なケースである。

Ⅱ. 「会社都合」

次いで多い離職理由は会社都合によるもので、全体の40%を占める。内訳としては、事業所の倒産、移転、人員整理など事業廃止や縮小等の理由が30%、トライアル雇用終了時の正規採用見送りが10%を占めた。

いずれにしても、離職後の方向性を決める際は必ずセンターが関わり、再就職を目指すための訓練場所の提供や再就職支援を実施、就職を目指さない場合には福祉機関へのつなぎ等、所属場所の確保を支援した。

結果として、会社都合で離職した方の内、再就職につないだケースが60%、福祉施設の利用につないだケースが30%、10%の方が在宅である。

また、近年の障害者雇用の流れの中、雇用自体は進んでいるが、職場内での障害者への指導、教育力の不足から雇用継続が困難になるケースが見られるようになり、「障害者を雇い入れするにあたっての心構えや対応について」等、従業員への教育、啓発等に関する支援頻度が増えている。

Ⅲ. まとめ

当センターの母体施設は、障害があっても地域で働き暮らすことを目的に24年前に設立された。そして、学校卒業後の訓練から就労に向けての支援、その後の定着に係る支援を充実させ、生活支援のためのグループホーム等を整えてきた。そのため、たとえ登録者が離職に至っても、即座に事業所と本人、家族の間に入り、それぞれの意向を汲み取った上で、双方が納得し、最終的に本人にとって最善と思える方向へ支援をしてきた。その結果、多くの就労先企業から厚い信頼を寄せていただいている。

そして、今後は企業との信頼関係を深めるだけでなく、地域に密着したセンターとして、地域の就労移行支援事業所や市の福祉課や各相談機関等との連携をはかりながら、障害のある人たちが安心して働け

る地域整備に一層努力していきたい。

4. 障がい者就業・生活支援センター アシスト

当センターにとって、定着支援は課題の一つである。

限られた人員で、日々増え続ける相談者への対応に追われ、定着支援に割ける時間も、非常に限られているというのが現状である。ていねいな定着支援があれば、離職に至らなかったのではないかとと思われるケースも少なくない。

離職の理由で最も多いのは、職務遂行以外の問題により、仕事自体もうましくいなくなってしまうことである。コミュニケーションスキルの不足により人間関係を修復できず、働くモチベーションが維持できなくなる。生活習慣の乱れや、浪費、家庭環境の悪化等により、遅刻早退、欠勤が増えるなど、作業能力とは違うところに、課題がある場合に離職につながるケースが多い。

そこで、当センターでは定着支援を図るために、本人との定期面談や定期事業所訪問により、ご本人、事業所とのコミュニケーションを密に取ること努めている。相互理解を深めることが、問題の早期発見につながり、離職を防ぐための対策となると考えている。

そのためには、当センターの役割や存在を広く周知することが不可欠であり、困ったときにすぐ「電話してみようか」と思ってもらえる関係づくりが重要となる。

また、当センターは市内中心部に設置されており、市民の方の無料お休み処に併設されているため、不特定多数の方が来所される。その利点を生かし広く市民にも障がい者を知ってもらう取り組みを行っている。(障がい者本人による販売) また、働いている方の利便性を考え、土日、祝日も開所し、相談業務を行っている。

5. 西濃障がい者就業・生活支援センター

平成20年にスタートし今年で3年目を迎えました。

人口40万人（2市9町）の障害福祉圏域で支援員4人（就業担当者2名と生活担当者1名とJOBコーチ1名）で支援をしています。

(1) 離職の原因

- ① 生活基盤が崩れたこと
- ② 仕事のモチベーションの低下
- ③ 企業が求める人材とのミスマッチ

(2) 分析

- ・就職後の定着支援こそが私たち支援員のメイン業務であると思っています。障害特性なのかその人の本質的な課題であるのか分析に迷うところがありますが、そのことを踏まえ、対象者のアセスメントが不十分なまま、企業につないでいたように思います。
- ・生活基盤が崩れはじめると仕事に影響がでるのは当然。対象者と支援員との信頼関係ができていれば、SOSを出し、すぐに対応できたのではないかと思います。対象者も支援員を信用する、支援員も対象者を信用する、関係ができるまで時間を要しますが、アセスメントを充分していく中で必然的に信頼関係が構築されていくのではないかと思います。
- ・対象者の仕事意欲低下については、何度か励ましの言葉をかけ、面談や会社訪問を繰り返しましたが、一度、嫌だと思った感情を払拭することができませんでした。モチベーションを上げる特効薬がなく支援に限界を感じました。

(3) 取り組んできたこと

- ① マネジメントの手法を取り入れ、対象者のアセスメントを充分してから企業に送る
- ② 企業の戦力として充分、活躍できるようにJOBマッチング

- ③ 対象者のセールスポイントを伝え、職業面、対人関係の配慮を
いただくポイントを予め企業と調整
- ④ 対象者、企業、支援者との信頼関係を構築
- ⑤ 対象者の仕事への意欲が本気かどうか見極める
- ⑥ 退職理由を検証（振り返り）、課題を整理した上で就職支援を再開
- ⑦ 雇用前に必ず職場実習（岐阜県単独事業：障がい者チャレンジ
トレーニング事業）

(4) まとめ

(3) の取り組んできた内容を踏まえ、今年度は前年度に比べると定着率が高くなりました。やむなく自己都合により退職したケースもありますが、次につないでいけるような辞め方をしています。

対象者の職業安定をどう支援者は支え続けていくのか。過剰な支援を極力避け、対象者が持っている潜在的な力を引き出すような支援を心がけていけば、結果、職場定着につながっていくと思っています。そして、関係機関との顔の見える就労支援ネットワーク、連携は常に大切かと思っています。

6. 高槻市障害者就業・生活支援センター

【離職傾向について】

- ・ 離職傾向として、体調不良、労働条件の悪化、異性関係での離職が多い。
- ・ 体調不良の原因：本人が当初より持っている持病の悪化、対人関係のこじれから精神的に崩れる（遅刻、欠勤、就労意欲の低下）。
- ・ 労働条件の悪化：本人の勤務態度、作業能力とは関係なく、企業の業績悪化に伴う勤務時間、日数の削減が見られた。
- ・ 異性関係：職場内外でのセクハラ行為。性に対する知識不足。

【当センターの取り組み】

- ・ 法人負担で1名職員を増員。定着支援中心に企業訪問し、状況が

悪化する前に察知できるよう心がけている。

- ・定期面談で、人間関係の取り方、異性との付き合い方、性について、助言を行っている。

7. 岡山障害者就業・生活支援センター

平成 22 年 6 月 1 日の岡山圏域の民間企業における雇用状況実雇用率は 1.86%（前年は 1.79%）、法定雇用率達成企業の割合は 53.9%（同 54.3%）であった。数値の上では法定を上回っているといえるが、岡山障害者就業・生活支援センター支援対象圏域の支援対象者は景気低迷の影響から自動車、鉄鋼業等さまざまな業種で退職するケースや下請け業者で働く障害のある人たちのリストラ、待機といった状態での相談も増えている。また、長年にわたって、支援機関を介さず、住み込みや生活支援をしていた事業主が高齢により就業・生活支援センターへ支援を要請するケースも数件あった。職業技能と社会性のバランスに隔たりがあったり、衛生面、金銭管理、異性との関係性については継続的な支援を要するため、かなりの生活支援を要するものであった。

センター事業には就業と生活の一体的な支援が謳われているが、生活を安定させるには現行制度の活用だけでは充足できなかったり、必要な支援制度がタイムリーに利用できず、他機関との調整も厳しく、一時的な対応（権利擁護、住まいの確保、金銭管理、病院対応等）を行うことも度々ある。

圏域においては支援学校卒業後の就職者が増加し、1 センターとして毎年定着支援が 30 名を超え、24 年度には新設の特別支援学校の卒業生 40 名がさらに加算される。就職実績を上げるとともに定着支援のウエイトもますます高まり、業務の整理の検討が求められる。

岡山圏域には A 型事業所が 30 か所を超えおり、雇用カウントには挙がらないが必要に応じて、継続的な支援を行っている。

8. 熊本県南部障害者就業・生活支援センター 結

地域での離職傾向と重なるかどうかはわかりませんが、われわれのセンターの傾向でいうと、就職される場面から関わりを持たせてもらっている利用者の方の場合は離職の相談を受けても離職まで至らず、何とか継続できているケースが多いが、反対に初めての関わりが離職の相談から始まる方に関しては、会社などになかなか介入しづらい場合もあり、離職することになったケースが多いように思います。支援センターに限らず、だれか支援者が関わっている方の場合、早い段階で介入ができ、離職まで至らずに継続できている傾向にあると思います。

長く働き続けていただけるよう支援するために、われわれのセンターでは平成19年度から県の障害者就労支援ネットワーク構築事業の事務局として、活動地域の各圏域の関係機関の連携体制構築の強化を図るとともに、平成17年からは他地域の就業・生活支援センターや就労支援に係わる学識経験者等とともに、くまもと障がい者就労支援研究会を立ち上げ、障害者の就労支援に携わっている福祉施設関係者、医療機関関係者、行政機関関係者等と定期的な検討会を行い、支援者自身のスキルアップはもちろんのこと、圏域を超え県内の就労支援のネットワークづくりに取り組んでいます。

(4) 障害者就業・生活支援センター ～課題と展望～

1. はじめに

障害者就業・生活支援センターは働きたい働き続けたいと望む障害のある方の就業面と生活面を一体的に支援すること、そして受け手である事業所の雇用管理等の支援を継続的にすることが事業の特徴です。

その業務内容は多岐にわたっていますが、まずは相談に始まり、職業評価、適職開拓、就職支援、職場定着支援、再就職支援、そして働く生活を終えた後の移行支援も含めたつなぐための相談支援を必要に応じてしています。

本人の望む支援を効果的に行うために、顔の見える地域でネットワークを構築し、コーディネート機能を発揮しながら地域のセンターとして活動してきました。

障害者自立支援法施行後、改革の柱に就職移行の推進強化が謳われ、障害者就業・生活支援センターの大きな役割として、就職後の職場定着支援がこれまで以上にクローズアップされるようになりました。

そして障害者就業・生活支援センターは平成 22 年度末には全国で 282 センターが活動しており、平成 23 年度末には 322 カ所設置される予定です。

平成 21 年度の障害者就業・生活支援センターの事業実施状況は以下のとおりです。

(厚労省資料より)

- ・全国で運営されているセンター数は 247 センター（うち 41 センターが新規）
- ・支援対象者数（登録者）は 61,981 名
- ・支援対象者に対し、延べ 915,732 件の相談・支援を実施
- ・支援対象者の一般事業所への就職件数 7,961 件

- ・就職後6カ月経過時点での職場定着率は77.7%
- ・就職後1年経過時点での職場定着率は68.8%
- ・事業所に対し、延べ165,898件の相談・支援を実施

この章では、障害者就業・生活支援センターが障害のある方が「安心して働くための支援のあり方」について、とりわけ離職という危機に遭遇した本人や家族、事業所等に対して、関係機関と連携を図り、どのような支援を行い、その役割を果たしているのかを、全国8カ所の障害者就業・生活支援センターにご協力をいただき調査しました。各センターごとに別紙離職調査票で、具体的に、どんな状況でどんな支援をしたのか、また、離職の原因や離職傾向を分析していただき、改めて障害者就業・生活支援センターの果たす役割と課題について検証していただきました。

2. 職場定着支援の重要性と離職の危機を回避するために

近年、法改正等により、就労支援施策は年々充実し、就職に至るまでの支援メニューは豊富にあります。しかし、長く働き続けるためには継続的な就業面と生活面の一体的支援が必要不可欠であるにもかかわらず、現状では障害者就業・生活支援センター以外にこのような役割を果たす機関はほとんどありません。

長い人生を安定的に働き続けることはどんな人にとっても容易なことではありません。会社と家の往復だけでは無味乾燥で豊かな生活とはいえません。

学校卒業時に何のために働くのかという基本的な就労意欲も育成されないまま、ただ何となく就職してしまい、地域社会から孤立してしまったり、家族の支援が受けられない方もたくさんいます。また職場内の人間関係に悩んだり（コミュニケーションが図れない）仕事が見えられずに、度々注意を受けたり、職場環境の変化に適応できずストレスが溜まり病気になることもあります。体力や気力が衰えて就労意欲が低下することもあります。

また、収入を得ることで生活が乱れたり、ギャンブルにはまったり、犯罪に手を染めるなど、今、地域社会で起きているさまざまな事件、事故は障害のある方にとっても無縁な話ではなく、日々背中合わせて職業生活を送っています。

その反面、働くことを通して周囲から認められて自信を得ることもたくさんあり、キャリアアップのために転職を希望する人もいます。

一方、事業所が障害者雇用を始める動機はいろいろあると思いますが、会社は生き物です。何年も同じ仕事が続くという職場は皆無に等しいです。産業界は熾烈な競争社会の中で営まれており、生き残るために業務の再編、再構築は日常的に行われており、最悪の場合は規模の縮小や倒産という事態に陥ります。

このように離職の危機はいつ、どこで、だれに起きるか分かりません。そのために障害者就業・生活支援センターでは職場定着支援は何よりも重要な業務の一つです。職場に慣れた頃こそ、本人が職場や生活場面で何か変化したことはないか、同様に事業所の環境に変化はないか等いち早く知ることが大切です。何かあってから職場訪問するのではなく、普段から定期的に職場訪問等を行い、信頼関係を築くなかで小さな変化やサインを見落とさないように心掛けて早期発見、早期対応することで離職防止につながる場合もあります。

また離職の危機に直面したとき、その原因は本人の側にあるのか、それとも事業所側にあるのかをしっかりと見極めるための情報収集と整理が大切です。その上で本人の望む生き方働き方を支援するという基本姿勢を大切にしながら、ときには離職することを促し、新たな一歩を踏み出すための支援も必要です。

就業支援は就職前と就職直後は働くための支援が中心ですが、長く働き続けるためには生活支援の比重が大きくなる方が多いようです。

暮らしていくための支援の幅は非常に広く、金銭管理、衣食住や健康に関することや家族支援等、そして緊急時の対応などさまざまです。限られたセンター職員だけでは対応することは極めて困難です。そのため個々の支援ニーズに応じて、日頃から労働行政、福祉・保健行

政、医療機関、教育機関、障害福祉サービス事業所、相談支援事業所等とチーム支援できるような体制づくりの強化と工夫が何よりも大切です。

3. 新しい時代を迎えて

私達は働きたいと望む人たちの思いを実現するための相談支援をしてきましたが、新しい時代は「働くことは権利である」という時代でもあります。

障害者就業・生活支援センターでは求職中から長らく関わらせていただいている方もいれば、在職中に職場不適應等で突然支援させていただく場合もあります。前者の方は十分な情報があるため比較的容易に支援することができますが、後者は何の情報もなく対応が後手にまわり、結局双方の信頼関係が築けないまま離職に至る場合があります。

また、教育、福祉、医療、労働の各分野の法改正により就業・雇用促進が図られ、就職移行される方が年々増加しており、おのずと障害者就業・生活支援センターへの登録者も急増しているのが現状です。しかし、一方で、支援者との出会いなど全く一人で孤立無援の状態でどこにもつながることもなく苦しんでいる人の存在があります。

こんな現状の中で、私たちが地域のセンターとしてしなければならないことはどんなことなのかを考えてみたいと思います。

まず1つは・・・障害者就業・生活支援センターの役割と存在をより多くの人たちに正しく知っていただき、本人、家族や事業所が困ったときに「ちょっと電話をしてみよう」とあてにされる存在になるための啓発活動です。

最近、事業所の方から障害者雇用をする場合、必ず支援機関に関わってほしいと希望されるケースが増えています。本人も大事。事業所も大事。その期待を裏切らないように必要なときに必要な支援ができる地域づくりに徹したいものです。

2つ目は・・・弱小事業である障害者就業・生活支援センターがすべてを抱え込み単独で支援することは到底できません。その解決策は

これまでに蓄積してきたネットワークの構築とチーム支援の活用にあると思います。

送り出す側の学校は在学中から「育ちの確認」を行い個別の移行支援計画に落とし込み、責任を持って協働しながら移行支援ができる体制づくりの構築が重要です。また就労移行支援事業所においても事業目的に添った個別支援計画に基づきPDCAサイクルの実践と職業準備性をしっかり確認し就労移行支援をすることが重要です。

それぞれの関係機関は立場の違いを理解しつつ情報の共有を図りながら得意分野をしっかりと受け持つこと、そして障害者就業・生活支援センターはその中核となりコーディネート機能を発揮することが期待されています。

このような地域づくりをするためには日頃から地域全体の就労支援力を向上するための活動を積極的に推進する必要があります。またその重要な役割を地域自立支援協議会並びに「就労支援専門部会」が担っているのだと思います。地域の課題解決に向けた取り組みが新たな社会資源を創り出す原動力につながっていくものと期待しています。

3つ目は・・・豊かに安定的に働き続けるためにはピアな関係の本人活動や余暇支援などガス抜きができる安心の居場所づくりとサポート体制の育成が必要です。

「支えたり、支えられる」友達が存在が元気に働ける何よりの秘訣であると『さくら会』の方々の調査報告にもありました。

今後も障害者就業・生活支援センターが取り組まなければならない課題はたくさんあります。中でも離職の危機に直面したとき、本人、家族、事業所は想像以上に辛く厳しい環境に置かれることが予測されます。

支援者である私たちは今一度、第1章で述べられているご本人達の声にしっかり耳を傾けて、本人の望む生き方、働き方を支援することそして人権擁護という視点からもぶれることなく、本人が自ら決定した働く権利が行使できるように支援しなければならないことを再認識

し日々の業務にあたりたいと思います。

最後に全国8センターの皆様方には今回の事業趣旨や離職調査票の活用方法等打ち合わせる時間的余裕もなく大変ご迷惑をお掛けしましたが、快くお引き受けいただき、ご協力いただきましたことを心より御礼申し上げます。ありがとうございました。

加古川障害者就業・生活支援センター
所長 高井 敏子

第3章



生涯にわたる支援を考える



(1)「地域生活」と「就労支援」の融合

社会福祉法人ワークスユニオンの働きに興味がわいたのは、一般企業での働くというキーワードを持って地域生活支援をしてきた優れた実践者山川宗計という人の最後の仕事であったことです。

葛飾通勤寮から始まり全国各地で実践され、障害福祉分野でこんなにも理知的でかつ情熱のある人がいることを知り、多いに啓発されたものです。むしろあこがれでもありました。

さて、その実践理念では「わたしたちは、知的障害者の地域生活と就労を総合的かつ継続的に支えます」とあり、さらに以下の文章に集約されると思いますので紹介します。

企業就労の試みに幾度か 失敗した人たち
また その途中で 断念した人たち
それでも なお企業で働きたいと 思う人たちのために
企業の中に 彼らの働く場を 数ヶ所作りました
15名以下の小規模集団を組み 2名以上の支援職員がいっしょに働きます
工賃（給与）は労働による売り上げを全員で分配します。
更に 単独の企業就労を再び目指す人に職員は 支援を続けます

地域の自立生活の試みに失敗した人たち
その踏み出しに 不安をもつ人たち
それでも なお自分なりに生きてみたいと思いつ人たちのために
繁华な街の中に 集合型のグループホームと自立体験の場を作りました
数戸の2LDKのマンションに それぞれが個室を持ち自由な暮らしを 楽しんでいます
最上階に控える職員が24時間 365日それぞれの生活を見守り

支えます

更に グループの あるいは個人の余暇活動や さまざまな自立の試みを職員やヘルパーが援助します

こんなにも、一人ひとりの願いに寄り添い、地域の中での生活を保障しようという思いを持つ法人がいかほどあるのか。しかも運動体としてあるというすごさが伝わってきます。

この法人は理念として、その人の生涯にわたる支援を提供するということ。その人数は100名が限度であるということ。地域で生活を全うするに不備、不足の点がたくさんあることは事実。そこを改善克服していくためには、法人が常に運動体としてあるということ等でした。

私は、主に生活支援の部分についての感想を述べていきます。

大阪のＪＲ環状線沿いの大正駅、芦原橋（どちらも大阪駅と天王寺駅のちょうど中間あたり）から、それぞれから歩いて５分くらいの所にあるマンションで展開をしています。

それは、大都市にあるマンション型のグループホーム・ケアホームであり、居宅介護支援です。入居の形態は、ワンルームマンションに各々一人ずつが入居して、それが一つのフロアーに４名の単位でグループホームとしてあり、一つのマンション全体で見れば複数存在しているのであり、合計で１１名、２４名の人たちが入居しているということになります。食事提供の場やスタッフ駐在の場所は、同マンション内に別に確保してあります。

また法人本部もその中にあり、就労は当然のこととして、必要なら余暇支援まで行います。つまり、法人が入所施設ではなく、町の中でその人をずっと支えていきます。それは、若く働ける間だけでなく、年を取り働けなくなっても必要な支援はやりますよといえます。

これって、グループホームっていいのと思わず叫んでしまう。４人から６人くらいで家庭的雰囲気的生活がグループホームではと簡単に考えていたら批判的にしか見えない。この実践のあり方には、多くの疑義を唱える人は多いと想像されます。特に、地域生活支援をしっかり実践

している人たちからは、おかしいのではという声が聞こえてきそうです。

ケアマネジメントという手法を駆使し、地域のいろいろな資源が連携し一人の人生をどう支えるのかという方法が一般的になってきているからそう思えるのかもしれません。しかしここまで覚悟をして実践しているのかといわれると私はどうでしょう。正直たじろぎます。

確かに、集合という観点からは異質ではあるが、徹底して個に徹した支援を心掛けることなど、その人の支え方が肝心であり、法人の強固な姿勢が約束されての実践は、強く印象付けられます。

むしろ、私たちはこの実践を越えなければならない。どう超えていくのか、「働きたい」という当たり前の声を真ん中に据えてという視点から一人ひとりの人生にどう向き合っているのかを徹底的に検証していくことから始まる。

そんなわけで、今回の訪問で消化しきれないものが残っています。それは、私個人のあり方に起因しているのですが、山川宗計氏の思想をしっかり受け継いでいる南石さんの思いを強く感じているからこそ5年後10年後のワークスユニオンに出会いたい。運動体としてどんな進化を遂げ本人がどれだけ輝いているのか。ぜひまたお邪魔してみたいと強く感じました。

障害者総合生活支援センターふくいん

所長 本田 隆光

(2) ワークスユニオン流の世界

1. 「ワークスユニオン」の哲学と実践

福祉は障害のある人に、過去から一貫して「障害は、克服すべきものだ」「今の現状を良とせず次のステップに進み続けるべきだ」と要求し続けているように、私には感じられてしまう。

「今のあなたは、獲得できていないものが多く、一つ一つスキルを獲得し自立生活を目指しましょう」これは、間違いではないし、ライフステージの中でそういう時期は必要。

しかし、それはいつまで、人生を終えるときまで？

壮年期、高齢期の利用者には、できないことや苦手なことをいつまでも克服しようと努力するより、苦手なことは支援を上手に使うことで補い、「自分らしい生活の創造」を目指してほしいし、そういうスタンスで利用者には接したいと考えている。

私たちは、支援の対象を「壮年期の知的な障害のある人たち」に限定し、「障害」もその人の「個性」だと捕らえ、「変えるべき現状」ではなく、「かけがえのない今」と捉え、一人ひとりの利用者の「ありのままの現状」を支援者が受け入れ認めることにより、一人ひとりの利用者の「自信」と「安心」を回復したいと考えている。

だから、問題点が発生したときの対応としては、個人の持つ問題点や弱点を改善するようアプローチするのではなく、個人を取り巻く環境を整えることにより、問題の発生を減少させる手法を用いたいと考えている。

私たちの支援のスタンスは、障害のある若い人々を育成することには向かないし、「自立と自律」を獲得し、本当に地域社会の中に紛れ込んでいきたい人のニーズにも応えられないことは、重々承知している。

しかし、私たちの支援は、「一般就労」や「一人での地域生活」を断念した人たちにとっては「生きる自信」と、保護者には、「託せる安心」をもたらすことができると考えている。

世の中に私たちのような一風変わった支援組織があっても良いのではないのでしょうか。

ワークスユニオン流の「生活支援」

浪速区にあるワンルームマンションの数室と、食堂・事務所スペースを確保し、まかないと安心付きの「一人暮らしの支援」を平成21年3月より始めた。

少し手狭とはいえ、誰にも邪魔されない住居、お風呂も、トイレも気兼ねなく使える。困ったとき、助けてほしいときには、事務所へのヘルプコールで、職員が駆けつける。

集団生活が苦手な人たちの「できないことや、苦手なこと」は、助けてもらえる「気ままで、我がままな一人暮らし」、こんな生活を望む人も増加している。

支援者として、一人ひとりの「利用者の日常生活」を見ると気になる点は多々ある。しかし、私たちの支援スタンスは、「利用者一人ひとり」の現状を、承認し肯定すること。

利用者が変わることを望まない場合、「目をつぶって、見過ごしてあげる」ことも重要と考えている。決して職員は、利用者の前を歩きながらその行動を誘導してはならない。

一人ひとりの生活をじっと見守りながら、本当に困っているときだけ、「そっと支える」これが私たちの「生活支援」。

地域社会の中に紛れ込み、「結婚生活」等も想定した自律的な生活の実現を求めるとすると、私たちの支援のスタンスは、大きく様変わりすることだろう。

このような要望が出てきたときには、他の支援機関に託せばよいと考えている。批判や助言も聞こえてくるが、私たちの生活支援のあり方は、これで良いし、変えるつもりもない。

私たちの、「生活支援」は、私たちが、準備した生活環境に来て利用する形態が今まで中心だった。

利用者は、保護者は、本当にその形態を望んでいるのだろうか？

「住み慣れた家」で、両親が他界した後も安心して住み続けられる支援の組み立てに、今後力を入れていきたいと考えている。

今の制度で使える事業は、「相談支援事業」と「居宅介護事業」だが、介護保険への組み入れを想定して制度化された「居宅介護事業」は、知的な障害や精神的な障害のある人の支援の場合、介護の提供より、「意思決定」を助ける活動が重要になるので、この部分が制度化されることを熱望する。

ワークスユニオン流の日中支援（就労支援）

私たちが支援する利用者の一人に、Sさんという41歳の女性がいます。彼女の苦悩に満ちた人生の紹介を少しします。

彼女は、専門学校（普通科）を卒業後、電話帳の製本会社に就職したものの1年で退職。その後、何社もの企業で離職を繰り返し、福祉的な支援を受けるようになる。

とある授産施設で、「企業就労」に向けての訓練を受けボルトナットの組み立て会社に就職するが、1年半で退職。その後、何社か入退社を経た後に、私たちの支援を受けるようになる。

最初、私たちも、本人の「就職したい」との願いを受けて、清掃会社へのサポート付きの就労を実現。それでも、半年後には職場へ足が向かなくなり退社。

「働きたい」「就職したい」との彼女の言葉は、本当に「企業就労を続けたい」との気持ちの表れなのだろうか？

今までの、企業就労を是とする支援を受け続けてきたことによる「働きたい」ではなく、「働かなければならない」との強迫観念の表出ではないのか？ と考えると、福祉施設の現場では、終始和やかに働けているのに、いざ就職すると、「働きたいのに、自分がうまく働けないのは周りが悪い」と眉間にしわを寄せながらいつも苛立っているこの人の状態は、「しんどいねん」「もう少し楽に生きさせて」との切なる願いに聞こえた。「お金がたくさん欲しい」「仲間と和気あいあい働きたい」「福祉施設の中ではなく、企業の中で働きたい」……………。

一人ひとりの利用者の、「働きたい」という言葉に込めている意味合いは異なるが、可能な限りその願いに応えて行きたい。

「企業の中で、社会の風を感じながら働きたい」「少人数で和気あいあいと働きたい」こんな希望を持つ利用者のための「働く現場」が、「施設外就労」の現場となっている。

私たちの施設外就労の現場は、3カ所で23名が利用しているが、希望者は多いので、今後も、協力してくださる企業を探し、拡充していきたい。

先に紹介したSさんは、「OMC」にて、利用者3人支援者1人のグループで、休むことなく働き続けている。

「企業就労」に比べると工賃は半分だが、表情に笑顔が戻り、人に対する不平や不満を口にすることも、めっきり減り、以前とは、別人のような人生を歩んでいる。

利用者一人ひとりが、「満足感」を感じながら、過度のストレスを感じることなく働ける場の提供をこれからも心がけて行きたい。

私たちワークスユニオンの支援の守備範囲は、企業就労に失敗した人たち、また企業就労を断念した人たち。その生活を、一生涯にわたり、「就労面」「生活面」両面にわたりトータルに支えること。

私たちは、一人ひとりの利用者に、「今まで努力し続けてきたんだから、これ以上無理しなくてもいいよ」「今まで培ってきた力を使って、自分らしい生活を創ろうよ」と言ってあげたい。

「企業就労へ導いてほしい」との要望は、他の支援機関にゆだねてきたし、これからもそうするつもりで、一般的な「就労支援」に、手を染めるつもりは毛頭ない。それをしようとすると「我々の支援スタンス」が変わってしまうと考えている。

こんな私たちの、「就労支援」には、自ずと限界があるし、それでいいと考えている。

社会福祉法人ワークスユニオン

所長 南石 勲

(2) ワークスユニオン流の世界

2. 企業の支援・福祉施策からの支援

はじめに

住宅街のように整然と建物が並んでいる東大阪市の工場街にあるハンガー関連商品の製造会社へ見学訪問しました。フェンスで囲まれた大工場と違い、一般の住宅地とほぼ同じ道路幅なため、買い物袋を提げた人とすれ違うなど、人々の暮らしを感じる町です。

ただ、いずれの建物も玄関がシャッターになっており、前を通ると機械の音が聞こえたり、機械油の匂いが漂ったりしてくると、あらためて「工場街」であることを実感します。その、とある一角に有限会社 MOC がありました。

1. 企業ではたらく

シャッターの横にあるドアを開けて中に入ると、梱包された大きな段ボール箱がいくつも積み上げられ、工場の奥では、機械の音がして、何かを製造しているようです。入口すぐのところに階段があり昇っていくと、階下のコンクリート床の工場とは違って、温かな雰囲気の仕事所や応接室、作業室などがありました。作業室に入ると、作業をしていた障害のある方々が明るい声で私たちを出迎えてくれました。

ここで働いているのは、「ワークスユニオン」に所属する利用者の方で、毎日、自宅やグループホームから地下鉄等で通ってきます。この日は、3名と5名の2ユニット体制で、それぞれ1名ずつの支援者とともに企業の中で施設外就労をしていました。

2. ハンガーの組立

中心となる作業は、アルミハンガーの組立です。アルミの金属棒がハンガーの形にすでに成形されていますが、つなぎ目の固定を溶接ではなく樹脂キャップで接続しており、その接続キャップを取り付けて

いくのが重要な仕事です。

また、縦三連になっているスカート用ハンガー（一度に3枚のスカートを挟んで吊ることができる）に、スカートを挟んで留める大きな洗濯バサミのような物を取り付ける作業も行っていました。

これは、取り付けの際に力も要りそうですし、一つの製品に6個のピンチクリップを取り付けなければならないため、かなり時間を要すると感じました。しかし、実際には、一人で同時に6個のピンチクリップをわずかな力で瞬時に取り付けていたことに驚きました。

なぜ、障害のある人でもできるの

これ以外にも、金属製のS字状フックの両端部分に小さいゴムキャップを被せる作業や、ホームセンターなどで販売されている番線（細い針金）を既定のメーター数、輪状に巻く作業などもありました。

ゴムキャップは、直径が数ミリのため手に持ってフックの先端に被せることはできにくそうですし、また、番線をいずれも同じ径で、しかも一定の長さに揃えて巻くのは、大変難しい作業だと感じました。

ところが、だれがやっても困難そうな作業なのに、この会社では、それができていました。では、なぜ、障害のある人でもできるのでしょうか？ それは、その人に合った手作りの「治具」がいくつも用意されているから、こうした作業ができていたのです。

3. 手作りの治具

ずっと以前のことです。はじめて仕事をやってもらおうと思ったとき、障害のある人がどんな仕事をしているのか、どんなことができるのか、知りたいと思った社長さんは、障害のある人々が働いている知り合いの会社へ作業の様子を見に行くことにしました。驚いたことに、そこでは、数を数えることができない人が、ある道具を使って「ネジ」を10個数える仕事をしていました。これを見て「治具」の重要性に気づいたそうです。

その人に合った治具があれば、知的障害があっても、単純だけどこ

ツコツ仕事を続けていくことができると確信した社長さんは、「まず自分がやってみる、自分が難しければ、障害のある人にも難しい」と考え、障害のない人が一定時間に 100 できるのなら、障害のある人も同じようにできるよう、必要な治具を増やせばよいと思ったそうです。

ゴムキャップや番線の他にも、三連のスカート用ハンガーの作業のために作られた社長さん手作りの治具も見せていただきました。

4. 企業の支援・福祉の支援

今回の企業訪問では、非常に重要かつ大きな収穫を得ることができました。それは、企業と福祉の「支援の視点」の違いに気づくことができたことです。

今回、訪問させていただいた企業は、障害のある人のために巨額の費用をかけた設備や機器を整備しているわけでもなく、場合によっては、福祉施設等の方が環境や設備、人的資源は整っているかもしれません。

でも、障害のある人が自分の持てる力を発揮し、できるだけ自分で任された仕事をやり遂げていく—これを仮に仕事の完遂度とするならば、これまで訪問した数ある福祉の事業所と比べると、今回の企業における作業の完遂度は、はるかに高いものがありました。これにより、働くことによる達成感や自信のみならず、施設外就労による収入の増加なども得られることでしょう。

「企業」と「福祉」現場における、こうした違いは、どこから感じられるのでしょうか。それは、企業と福祉の支援における「視点」の違いからくるのではないのでしょうか。たとえば、「困難な作業に出会ったとき」のことを例に挙げてみます。

「企業」では、今回の訪問先のように、「どうしたら、ひとりでできるようになるか？」を考え、その人に合った「治具」を作るなど、環境を整えることにより就労支援を行うよう努力します。

「福祉」では、どうでしょうか。一概にはいえませんが、これまで

多くの支援者が行ってきたのは、ご本人が不安にならないように「心配しなくても大丈夫ですよ。無理しないでゆっくり頑張りましょう」といった「声かけ」支援が中心だったような気がします。

もちろん、困っているときの優しい「声かけ」支援は、心理的には有効ですし、こうした支援も必要でしょう。しかし、直面している困難（作業が難しい・ひとりでできない等）自体が解決するわけではないので、困難そのものはずっと続いてしまいます。

むすびに

大事なことは、「企業就労」と、「福祉就労」のどちらが良いかという話ではなく、双方が、これまで培ってきた就労支援の中から見出した、それぞれの「視点」を知ることです。そのための第一歩として、企業関係者は福祉の現場に、福祉関係者は企業の現場にぜひとも訪問なさってはいかがでしょうか。

企業と福祉のネットワークができるだけでなく、これまで気づかなかった互いの就労支援の「視点」を知ることにより、きっと、新たな支援の方法が見えてくることでしょう。

社会福祉法人シンフォニー 理事長
村上 和子

(3) 座談会

年の瀬も押し寄せた平成 22 年 12 月 22 日。ワークスユニオンが運営するグループホームや施設外就労の現場を見学した後、「障害のある人たちが安心して働き、暮らすためにどのような支えが必要か」というテーマについて、日頃、地域での就業生活支援の実践者が集まり、座談会を行いました。

参加者：荒川 輝男（社会福祉法人そうそうの杜 理事長：大阪）
奥西 利江（ひまわりデイセンターふっくりあ
統括管理者：三重）
本田 隆光（いわき障害者就業・生活支援センター
「ふくいん」所長：福島）
村上 和子（社会福祉法人シンフォニー 理事長：大分）
南石 勲（社会福祉法人ワークスユニオン 所長：大阪）

事務局：本日はお忙しいなか、お集まりいただきありがとうございます。
まずは荒川さんからご自分のところの取り組みについて簡単に
ご紹介をお願いします。

ハコガタではなく地域の資源として

荒川 大阪市の城東区という 16 万人の人口のエリアの中で、どう地域に密着していくかということで支援をしています。現在法人では 25 カ所の資源がありますが、いわゆるハコモノは所有せず、全部の資源が賃貸です。小さな資源を区内各地に作って身近なところで利用していただく形です。

介護保険も一部もやっていて、利用者が全部の事業で現在 300

名くらいです。事業の数としては多いんですが、ひとつひとつの事業は小さくて、多くても1カ所20～30人くらいですね。あと、地域生活支援ということでケアホームですが、一般より報酬単価は下がるけれども、経過的給付ということでヘルパーを派遣できる形態でやっています。定員は15名ですね、あとはその15名を除いて35名くらいが地域生活をしています。管理的色彩の強いケアホームの制度を認めていないので、経過的給付が止まればやめるつもりですが、1人暮らし、2人暮らし、3人暮らし、4人暮らしまでの単位を下宿屋と称してやっています。トータル50名ちょっとくらいが地域で生活をしている。そこまで増えたんですが、集合型ではなく分散しているので、夜のヘルパーを派遣するのがアップアップになりまして、本当は目標100人までやりたいんだけどどうしようかと悩んでいます。今度は他の事業所と連携してうちから一人、他の事業所から一人で合わせて、一緒に半分ずつ支援しましょうという形で共同での支援に取り組んでいます。

就労支援は、全体で定員枠が66名(4つの事業所)、就労移行が16名、とにかく徹底して就職をめざすということで、今17名くらいが一般就労です。昨年度が4名、今年5名。年間目標が5名にしているが、一応達成できそうです。定着支援は、われわれのような小さな組織にはなかなか難しいんですが、定着支援のほうにかなり力をさいています。頻度が多い人は1週間に1回見に行ったりとか、一人ひとりの力に応じて月で割合を決めながら行っています。3年間で就職した人で、辞めたのは一人。たまたま今日報告があったんですが、60歳の方がもう辞めるというから、分かりましたといったんです。私は事業については、常に風呂敷を広げるのが好きなのですが、山川さんの言葉で100人までの支援といわれていたのがずっと残ってるんです。城東区という一つのエリアの中で地域に応じた形で資源を作っていく。それは児童デイから子育て支援というのもや

っているんですが、児童から高齢者（介護保険）までの枠組みをとりあえず作った。法人化して拠点が無いのですから、今の問題は、組織的にはバラバラの状態で、どうやって組織を作るかということ。スタッフは正職員が50名と常勤非常勤のパートが35名で登録ヘルパーが50名という形で支援をやっています。

奥西 障害のある人が介護保険に移行したときのために介護事業に取り組まれているのですか。

荒川 もともとそうですね。収入配分でいうと0.1%に満たないですが、あえて介護保険の事業者と競争する気はないので。まず50、60歳の障害の方とその親御さんでニーズが出てきたとき、それからもちろん障害の方で介護保険に移行したといった方だけを対象としています。

奥西 うちも60歳を超えた高齢のメンバーと一緒に暮らしている親ごさんが80歳を超えているという老々介護が大きな課題となっています。具体的には、自宅にホームヘルパーを派遣するという事業ですか。

荒川 ケアマネージャーもいますし、訪問介護もやっています。

奥西 それから、児童から成人期、高齢期まで一貫して支援するという流れの中で、それぞれの事業を作ってこられたのですか？

荒川 自立支援法の中に児童福祉で入っているのは、居宅の一部と児童デイサービスで、報酬単価はすごく低く、運営的には厳しいものがあったのですが、区や障害のある家族の方々から声が上がってきて、今の体制ならできるから増やしましょうという形で増やした結果が今かなと思います。われわれは大きなエリアではなく、一つの城東区というエリアに密着することにこだわってやっています。

奥西 指定相談事業もされているということですが、それは法人内の事業を利用されている方たちに対しての相談支援なのですか。

荒川 いいえ。今報酬なしで10人以上の発達障害で手帳が無い方も

いますし、非常に多くの相談を受けています。居宅サービス利用計画作成費で年間で370万円くらいの予算。

話は変わりますが、地域をどう作るかということで、城東区地域自立支援協議会をNPO法人化しました、それでまとまった形を作っていこうということで、いま横の広がりを作っている所ですね。というのは大きな法人がほとんどなく、作業所からスタートしたところがほとんどなので、作りやすい状況はありました。

事務局 城東区という地域にこだわって本当にきめ細かいサービスをやっていますよね。区役所と一緒に相談会とかやって、ニーズを拾い出すということもやってらっしゃいますよね。

荒川 今日委員会をやって来たんですが、なぜか仲良くできるという土壤がありまして。20カ所くらいの事業所があるのですが、大きな法人は一つだけで、あとはみんな民間作業所が母体になってやってきているので、そこが地域的にはつながりやすいということもありますね。

地域自立支援協議会では「困難事例のケース検討」という話が挙がると思うんですが、私はそれは意味がないと思います。そんな事例はどれもやりたくないのは当たり前で、ケース検討ばかりやってどこがやるのかということになかなか結び付かない。儀式としてケース検討をしているのが非常に多いと思う。それを、今われわれが始めているのは、皆で関わるんだから少しずつ分担しようということ。相談支援という事業が別にありますから、そこをしっかりとコーディネートして、しんどさを分担しながらケースに取り組んで行こうということをいくつか実行しだしているところです。

ワークスユニオンの取り組み

南石 うちの場合は、荒川さんとはやり方が全然違うんだろうと思うんですね。山川宗計が作ったんですけど、いわゆる一般就

労を目指したけどできなかった人、途中で断念した人を最後までなんとか守る組織を作りたいなというのが山川さんの最後の発想だった。それを守ってあげないといけないというのが私のなかにあります。私も入所施設が長かったので、岡山大で15年やっていました。入所施設の生活を、もし自分が利用者の立場になってできるかという絶対できない。じゃあ私が、ここなら生活するのを辛抱してみようかなというものを生活の部分では作りたいなという思いで作っていったのが、一人暮らしの支援です。一人暮らし支援の私なりの考え方と、グループ就労中心のわれわれがやってる支援は限界があるんですよね。最後まで守るということと、利用者さんのありのままをわれわれは認めていきたいなと。今まで努力してきたんだからこれ以上もういいよ、今の力をうまく使って自分らしい生活を作っていこうよという形で私は展開したいと思っています。その展開での限界はこんなところなんだろうなと思います。本来ライフステージを考えると、いろいろな指導訓練を受けて伸びなきゃいけない時期もあるし、かといって、それが40歳も50歳にもなって、みんな一緒に、これができてないからあなたはまだこの段階なんですよといわれ続けるのはやっぱりおかしい。壮年期には壮年期の支援のスタンスがあって当然だろうし、老年期には老年期の支援のスタンスが必要だと思います。われわれは青年期は対象にしないということにしているので、これからの課題としては、老年期を迎える人たちにどれだけ充実した生活を保障できるかというものをこれから作っていききたい。若い人の支援は、就労支援を本格的にやっている所、生活訓練を本格的にやっている所に私は振るし、逆にもうそういう時期を過ぎてしんどくなったなという人は、じゃあうちの支援を受けてみますかという形でやっていけたらそれでいいのかなと思う。

本田 100人というのは、山川宗計さんが自分でいいだしたことです
か。

南石 そうですね。

本田 100 人が限界だと？

南石 これはずっと昔からいっていましたね。私は岡山でずっと山川さんと仕事をしていたんですが、そのときもずっと 100 人くらいが限界だと。要するに生活支援として、その人その人の状況を踏まえて、家族の状況も想定しながら支援ができるのはその辺が限界なんじゃないのかなと。それともう一つ、経営的なことを考えると 100 名くらいやらないと、運営基盤は安定しないという両方からきている。いま、自立支援法になってから、単価ベースが下がってきているので、本当は 100 名では運営的には厳しいのではないかなと思います。

本田 私の方は今 141 名のケア・グループホームで、サブセンターと半分ずつわけている。ただ、限界があるんですよ。だから、きちっと分けていくという発想で行っているのですが、今日、見させてもらいましたが、山川さんの思いを考えると、都内の駅の、あの昔は通勤寮だったら、食べるころがあって、近くに住んでいて、アパートがあって、皆集まって通っていた。そういう発想が強いのかなと思うのですが、その辺はどうですか？

南石 それにも限界があると思うんですが…。1 カ所に来る人の限界ってというのは、私は多くても 20 名くらいだと思う。顔を合わせるだけでも、相性が合わないってというのはあるんですよ。これはどうしようもないというか、あの人とあの方は相性が良くないから、絶対顔を合わせない環境を作ってあげないとトラブルが起きるなっていうのはある。それで 20 名くらいのものを複数持つという必要があるのかなと思う。

本田 20 名という規模ですが、大阪だからそういう規模が必要なのですか。普通グループホームというと 4、5 人ぐらいですよ。それはどうですか？ 大阪はそういうことを認めてくれるのですか。

- 南石 距離が一定のエリアであればオーケーですね。上限 30 人ですね。
- 本田 地域生活のあり方として考えたときにはどうなのですか？
- 南石 難しいところですね。小さければ小さいほど良いんだろうな、でもあんまり小さすぎても、普通のグループホームって世話人さんと利用者さんの関係という形で始終してしまいますよね。それがほんとにいい人もいるし、その関係がしんどい人もいるんだろうなあと。
- 本田 1カ所、2カ所のグループホームだとそういう関係ができるし、30人、40人が何カ所もあれば、その中で支援の仕方を変えていけば少しは可能性がある。今日見させてもらったものでは、けっこう手厚い支援をしているのはよく分かったのですが、それはグループホームとしての発想としてはどうかなと思ったのですが。
- 荒川 山川さんすごいなと思って見てました。直接山川さんに教えを受けたことはないんですが、まさに自立支援法のケアホームをかなり前から、意識していたかどうか知らないけど、形作った方だと思っている。要するに一人ひとりを大事にする姿が違うので、一人ひとりに一対一でヘルパーが入って、食事を作って、それが一人の暮らしだよというのが、僕は地域生活だと思っていますが、集団で食堂みたいなものがあるって食べるというのも一つの方法としていいなあとと思って見ていました。ただ、僕がやるとしたらそこはできないなあ、この違和感は…という感じなので同じような発想だと思いますが。
- 本田 これからが、いろいろたくさん取り組みが出てくるとのことですね。壮年期から老年期の人たちを支援していくということとを、今述べさせていただいた施設内就労で企業の中に入っていく。あれもいずれかは形は変わっていきますよね。
- 南石 変わっていきますね。利用者さんが年を取ればそれに合わせた形態にせざるをえない。

- 本田 ケアホームもそうです。うちはアルツハイマーもありますが、
支え方が全然違います。昔は仕事をしていた方とか。その人に
合わせてバリアフリーにしたりするし、将来的には認知症のグ
ループホームの対象かなんと思ってはいるのですが。
- 南石 最後に見てもらったところはレスパイト的に使っているといっ
ていたのも、私にとっては、障害がある程度重くて、やっぱり
24時間見守り介護が必要な人もいると思う。その部分まで想
定して、どの程度の設備と職員配置でその辺が可能かなという
のを検証しようと思ってあの建物を借りている。あそこで24
時間見守りが必要な人に泊まりに来てもらって、そういうとき
は学生をヘルパーとして入れて24時間対応させる。その中で
少しずつ、こういうものが必要というのが見えてきた、それを
備えたものを最後は作らなければいけないかなんと思っているの
ですが。

一人ひとりの支援のあり方

- 本田 もう一つ、これを利用する方は、うちはちゃんと最後まで見る
よというのを前提として皆さん利用を始めるんですか？
- 南石 そうですね。
- 本田 それは親御さんがそうなんですか？ 本人が？
- 南石 本人よりは親御さんですね。
- 本田 本人の気持ちはどうなのでしょう。
- 南石 嫌だからやめる人はほとんどいないですね。
- 本田 たぶん、一人の人にいろんなサービスが入ってくると思うんで
す、一つの法人ではなくて。
- 南石 そうですね。手法が全然違いますので。
- 荒川 ハコモノがあるところを起点とした地域生活の支援の手法と、
私のように地域にまったく拠点が無くてやっている手法と大き
な違いがあります。私が入所施設を辞めて、以前のスタッフが
6人来てくれています、とまどいなんですね。入所施設から

の地域支援というのは、24時間機能しているハコがあるから、そこによっかかる基盤があって、そこからしか地域生活支援を見ていない。支援が点在しているので自分の置き場所が無い中で、うろうろしながら地域生活支援を担わなければいけないという手法の違いに、スタッフが地域生活の支援を理解するのに4～5年かかりました。

本田 私も20何年か地域支援をしています、山川さんは雲の上の人で思想性が強くて、すごい人がいるなぁという思いでいつも話は聞いていて。山川さん最後の仕事だということで今日、見させてもらって、「覚悟を決めてやる」とよく書かれていましたが、今なかなかそういう人はいない。

事務局 村上さんのところは生活の部分はどうされてるんですか？

村上 うちはグループホーム・ケアホームをやっているのですが、5階建てのマンションの1階部分を全フロア借り切って、部屋を作ってもらったので、お部屋は個室だけど、リビングが共用というような形で、建物はオートロックになっています。ワンルームマンションに一人で住みたいという方もいらっしゃるけども、やっぱり夜さみしくなって、リビングで一緒にお茶でも飲んで…ということもできる形になっています。皆さん仰るように相性がやっぱり大事ですが、喧嘩しながらいつか打ち解けあって、また喧嘩してみたいな。でも、それは人と人が接するから喧嘩するのであって、こうしないとうまくいかないというのは自分で気づいていくこともたくさんあるようです。

奥西 町の中にあるというのがいいなぁという感じがします。
先ほど60歳の方が退職をされたという話がありましたが、その人のために、次の取り組みを何か考えられているのですか。

荒川 一人暮らしをしてヘルパーを入れているだけなんです。警備員でも探すと言っていたのでしばらくどうぞと思って。あとでまたSOSで来るのが分かっているからまあ好きなようにやってもらって。

- 奥西 自分の好きなように動いてもらって、SOSが入ったら何か。
- 荒川 ギリギリな所にヘルパーが入っていてそこにつながっているからそのほうが強い。一人暮らしが良いことだからと考えていて、そういう意味では逆にワークス方式がいいかなと思うんですが、でも・・・というがあるので、そこが非常に逡巡するといえますか。それとあと、うちの一人暮らしの方のところにはほとんど行ったことがないんです。普段は行かないんですよ。携帯は所持してますから、走りますが。できるだけ個人の生活の場には行かない。SOSを出せる仕組みを、FAXをとにかく使えるようにしたりしています。基本的にプライベートはのぞかない。スタッフはのぞきますけどね。案外距離を取って自分の責任でこの時間はやってね、という方が結果的には良い。家族の方は火が心配とか何が心配とかいうんですが、離れてみて、家では全然やっていなかったことが、自分でこちらもあり介入せずにほっとくほうが、結果的に本人もすごく成長するのが見えるので、可能な限り介入しないように放っておこうと思っている。
- 本田 一人暮らしの方もヘルプで支援してらっしゃる？
- 南石 そうですね。人間関係ってやっぱり難しいもんだから、一人で生活させざるをえない。それをヘルパーで支えるというのはします。
- 本田 さみしくなったからグループホームがいいとなったらグループホームに？
- 南石 そうですね。ただ人間関係を見てどこなら行けるかなあというのは考えざるをえないです。
- 荒川 生活保護の人はどのくらい？
- 南石 生活保護の人は30名中15、6名はいますね。
- 荒川 うちも似たようなものですね。だいたい多分これも一緒だと思うけど、公費は14万～15万円くらいですよ。
- 南石 住宅扶助の部分にもう少し色を付けてくれば、もう少しいい

- 生活を作ってあげられると思うんですけど。42,000 円でねえ…。
- 本田 年金しかない人たちよりはるかにいいですね。なかなか保護のレベルに関しては、障害があるなしにかかわらず、もっと支えてあげても良い。障害者の各年金制度の現状から考えたら全然違いますよ。保護ははるかに安心して…精神の人は最低限やってきたんですが、知的はやってこなかった。
- 南石 今日見てもらったところ、一番多くもらっている人は 6 万円払っているんですが、大阪ではやっぱり 6 万円と 2 級の年金だけでは、うちの生活だけでもできない。もうちょっとなんだけどね。15,000 ～ 20,000 円くらいやっぱり足りない。
- 本田 足りなくて保護受けていた方が逆にいいので…悩ましいところですね。
- 南石 生活保護を受けている人の方は、旅行を年に 1 回か 2 回行っても少しずつ預金が増えていくんです。何なんだこの矛盾は、と思うんですよね。制度の矛盾ですよね。
- 村上 貯まると打ち切られますね！
- 荒川 役所に申告して、本人が使いきれないから、停止してまた復活してというようにしている。
- 村上 うちも停止になった例が多くあります。

支援のあり方が問われる

- 事務局 質問とか他にあればどうですか？
- 奥西 支援の中身のことですが、入居されている方同士の相性もあれば、支援するスタッフとご本人との相性もあると思うのですが、そこはどうでしょうか。
- うちは、12 人の方が、2 か所のグループホーム・ケアホームに分かれて生活をされています。世話人さんには共有スペースの掃除と食事づくりをしてもらい、基本的には直接支援はしてもらっていません。管理宿直は、日中活動の正規職員がローテ

ーションで担当し、それぞれの生活支援はご本人が希望するスタッフにしてもらっています。一人のスタッフが複数の入居者を支援する形は基本的に避けています。「私の担当は私だけの担当」という形です。

その担当を決めるときですが、ホームヘルパー資格を持っているスタッフの中から、入居されている方に自分でスタッフを選んで、逆指名してもらっています。常に一番人気が事務員さんです。次が調理員さん。そして若くて新しい職員さん。キャリアのあるスタッフは選ばれないですね。

その様子を見ていて、本人側に立って、自分の暮らしに入ってこられると考えると、なるほど私だってそうするかもしれないなあと思うのです。私たちは、本人の部屋にはよほどのことがない限り立ち入らないのですが、プライバシーの保障というのはそれだけではないことを改めて感じますね。

また、生活支援の担当は、金銭の管理の手伝いをしたり、一緒に買い物に行ったり、頼まれたら部屋に入って掃除や衣替えなどをします。金銭に関わることは、定期的に私がチェックしますが、「個人と個人の関係」での支援の形は、時間がたてばたつほど密接になり過ぎたり、依存や管理の関係になってしまったり等、いろいろと問題になることもあろうかと思っています。そこらへんのことは気をつけて様子を見ていこうと思っています。

他のところの生活支援の考え方や組み立て方もぜひ知りたい、学びたいと思っています。

村上

うちも同じです。在宅の方で、親御さんも知的障害があるため、ご要望があって家族全体の金銭管理をさせていただいているのですが、最初は相談支援専門員が支援をしていました。あるとき「あの人にはもう来ないでほしい」と電話があったので、「だれだったらよろしいですか」と尋ねたら、「事務員」の名前が出ました。あの事務員さんだったらいろいろいわない、つまり

- 事務ですからお金がいくら足りないといえば分かりましたとい
って出してくれる。実は、その事務員は私に相談してくるので、
「お正月も近いし、お餅を買ったり、クリスマスもあるから」
という、「今週は少し多く、ご用意しますね」と先方が心配
する前に、世間の諸事情に合わせて予定の金額を増減します。
金銭の管理に主眼を置きすぎると、どこか指導的になって避け
られますが、事務員は深く介入しすぎないのが良いようです。
- 奥西 経営的にする人事評価と、ご本人が自分たちを支援してほしい
という評価の仕方や基準が違うと思います。今後、そこをどう
やって近づけていくかが課題ですね。
- 南石 余暇活動のようなときのヘルパーはこの人だという希望はかな
り聞くようにしています。100%できるかというとなかなか難
しいこともあって。うちの世話人さんは食事と掃除だけなんデ
すね。生活担当の職員で金銭等の管理を対応しながら個別のヘル
パーを導入していくという形で役割分担を明確にしてから支
援しています。一人が全てを抱えないように。だれに対しても
良い世話人さんという理想像のような方がいるんだったらそれ
が良いのかもしれないけど、世話人の理想像のような人が必要
人数確保できないですよ。
- 本田 むしろいろんな人が一人の人に支援として入っていて、本人が
柔らかに生きていく方が、かちっとやられちゃうよりは私はいい。
- 南石 皆その方が良いですよ。今のグループホーム・ケアホームと
いうのは世話人一人がだいたい4、5人の人が全て掌握しなが
ら…というよりは牛耳っているというのが現状なのかと思う。
- 本田 入所施設から出て入所施設の延長で支援しているところはその
傾向が強いかもしれませんが。地域支援としてきちっと発想する
ということではないですよ。その差は大きいですよ。
- 奥西 都会は、複数のマンションやアパートを借りて、それらをまと
めてケアホームにすることが多いのでしょうか。いわゆるサテ

ライト型とはまた違うのですか？

荒川 うちは分散しています。集めていません。たまたま2軒くらいは同じマンションの中にありますがも全くバラバラです。

奥西 そうなんです。アパートに住んで、そこに使える制度を使って支援していくというような形ですね。

本田 ワークスユニオンさんの発想が地域の中でという、集まってワンユニットで支えていくという支え方というのが本人にとってどうかと思うのですが。

南石 地域生活に失敗した人が、でも施設には帰りたくない、それを支えるというシステムで山川は作ったんです。だれに対しても適した支援だとはわれわれも思っていない、だからここが限界なのかなという人に対する一つの支援の形態なのかなということとで。

奥西 入所施設から地域に移行した人が多いということですか。

南石 入所施設の経験は少ないでしょうね。通勤寮の経験はかなりの人がしている。

荒川 うちは全く入所施設ではなくて、地域で生活し続けていこうという、入所施設に送らないようにという形。

奥西 入所施設を出た人の支援ではなく、今住んでいる地域の中で、ずっと暮らし続けるための支援ということですね。

本田 入所施設から出たことがない？

荒川 何人かありますよ。都会の地域生活の問題はいっぱいあるよね。無条件に刺激が入ってくるから。携帯電話・サラ金・男女交際…の問題とか、そっちの方が大変ですよ。

奥西 うちは田舎なので、夜暗くなったら出て行くところがないので、皆さんホームで過ごされていますね。昼間は大型スーパーに遊びに行くぐらいで、刺激的な経験自体にめぐり合うことがあまりないですね。

ところで、田舎ではアパート借りてホームを作るという発想があまりありません。私は、ホームを作るとなったら、まず新築

- か、中古住宅を購入してリフォームすることを考えます。
- 南石 われわれは土地と建物を自前でという発想がない。もし大阪だとどれだけお金がかかるのか？
- 奥西 それから、てんかん発作の方はおられますか。発作が起こったときの対応はどうされていますか。以前、発作はないと思っていた方が、35歳を超えてから突然発作が起こっていて、気がついたら大けがをして部屋の中で倒れていたことがありました。
- 南石 その人によって発作の起きるパターンが分かる人もいますので、例えばお風呂で起きやすいとなると見守り介護を必ずつけるようにするとかそんなところですね。他の人の相性はあるけど、てんかん発作が起きそうな人は隣にだれかいるか、同居人がいる、そしたら教えてもらえる。
- 荒川 うちは必ず泊まりが入っていますから、軽い発作の人だったら、一人暮らししてる方もいますし、薬のコントロールだけです。
- 南石 すごい発作が起きるからといって常につかれてたらそれが大変なストレスになると思いますよ。私のプライバシーはないのという話でしょう。

自己完結型になりがちな地域支援のあり方から次へ

- 事務局 高齢者へのサービスってというのは？
- 奥西 今、介護保険事業をすることを考えています。障害のある人が65歳を超えても、現状のサービスは継続して利用できますが、場合によっては、介護事業のメニューの方がいいなと思うことがあります。ただ、ケアマネージャーの使い方には悩みます。特に、高齢分野専門の方に、知的障害の特性であるとか、家族の気持ちであるとかを理解してマネジメントしてもらうのは難しいなと感じました。自前でケアマネージャーを持っていた方がいいのかなと思ったりします。私はどちらかというと自己完結型ですね。

本田 いろんなあり方がありますが、皆さん共通して自己完結になりたがるのは、まだ地域が安心できていないのでは。他の事業所が安心して任せてくれないから、皆さんが自己完結する形になっていると私は感じていた。うちの法人は60年にもなる大きい法人なので、その法人にどっぷりつかると大変だから、地域にいろいろ作ってリンクしてくるので、自分達が全部やることはないんだ。いろんな人と関係を持ちながらどうするんだと…それを作り上げないと連携という流行りの言葉が全然機能なくて、支援者も自分でやった方が安心だという、それでいいのかというのが私は今思っている。

奥西 でも、私は、山川先生が「100人」とおっしゃるのはすごくよくわかります。ずっとやってきて、自分一人で責任をもてる人数は最大100人くらいかなと感じるのです。

100人ずつに寄り添う人が2人いれば200人、5人いれば500人・・・そんな発想かなと思います。

本田 結局地域でやっても、地域での自己完結型をみなさんやりたがる傾向なんですよ。

荒川 自分がやっていることが1番だと思っておかないと。

奥西 地域の核になるような事業所が、自らいろいろなところと関わって、しくみを増やしていくということでしょうか。

本田 それをやりながら、お互いの関係、ナカボツの関係、移行支援と相談支援、どんどん関係性が分かってきて、自分達がやったことがないから。役割をきちっと、お互いこういう役割なんだというのを作り上げないと他の支援事業所を信用できない。

事務局 それをやっている地域ってほとんどまだないですよ。

本田 機能していないです。

荒川 結局福祉関係者が一番使っている言葉が連携…ところが一番下手ですよ。口であれほど言っている割には下手なのは为什么呢。だと思いますよね。

事務局 地域で暮らすことを支えるとは？ 人の人生を支えるとは？



支援者のあり方等、さまざまなテーマが出され、まだまだ話題はつきないですし、答えが出ない問いですが、そろそろ時間となりましたので、これで座談会を終了したいと思います。今回、発せられた問いに対して、ぜひまた2回目を開催したいですね。ありがとうございました。

(4)「そうそうの杜」流の世界

知的障害者の地域生活支援について関わってきて、地域生活をしている支援者と本音で議論ができたことは大変有意義であった。

ただし、ワークスユニオンの展開を中心とした話題にはやや消化不良だったことを感じて何が違うのかということを考察してみたい。というのは、ワークスユニオン型の地域生活支援に対する理解があまりできていなかったこともあり、興味は大きかったのであるが、当法人の手法とは違うなあという認識であった。

ただし、私自身には他の4人の論者の話から実践に基づいた主張には参考となるべきものが多かった。

知的障害のある人の地域生活を支援する上でのポイントは、空いた時間をどのように過ごす（余暇の活用）かということが大きな要因として挙げられる。日中活動の場や支援者が支援に入っているときはそれなりのテーマがあって時間を過ごすことは容易であるが、スケジュールの決まらない余暇時間をどう過ごすのかがわれわれ支援者にとっても大きな課題である。

当初、そうそうの杜での地域生活支援は、一人暮らしはいいことだという観点からスタートした。しかし、50名くらいの地域生活者を数えるくらいから、必ずしも一人暮らしがいいとはいえない。なぜなら一人の時間の孤独感がなかなかカバーできない問題が出てきた。

元来、知的障害者の地域生活は入所施設からの地域移行が中心に据えられ、その結果支援者の認識として地域移行のゴールがグループホーム（GH）やケアホーム（CH）までの認識にしか至っていない。基本的には、地域移行のゴールはあくまでもGHやCHの先を目指した支援の目標があるべきである。

私自身も知的障害との関わりは、入所施設がスタートで入所からの地域移行を意識した支援を行ってきた。しかし、地域生活を支援すること

で見えてきたのは、入所から地域生活を支援する視点と本来の地域生活支援とは根本的に風景が違って見えるのである。

表の中で示しているように、支援拠点から見た要因を3つの形態から言及してみた。

何が必要で何が重要かと単純には説明しきれないが、それぞれの支援形態のプラス要素を組み入れながら、地域生活支援のあり方も障害のある人の数の分だけ広がっていけばいいなと思った。

社会福祉法人そうそうの杜

理事長 荒川 輝男

支援拠点から見た知的障害のある人への地域生活支援

	地域型 (そうそうの杜)	通勤寮型 (ワークスユニオン)	入所施設型
地域の捉え方	分散 (広い)	拠点を中心に展開 一部の範囲	箱物を中心に サテライト 狭い
拠点	分散	固定	固定
生活形態	個が中心	個別・集団 (CH / GH)	集団 (CH/GH) の発想が中心
個別・ 集団	個別	個別・集団	集団
知的障害 者の特性 から	・時間を過ごすこと の難しさ ・ヘルパーを上手に 利用することが 求められる	・柔軟な対応が可能 だが・若干集団を 意識した支援も 出てくる	・発想が集団を基 本にしている管 理的色彩が強い

経営面	・運営が厳しい ・居宅事業のみ (数が増えて来ると派遣ヘルパーが足りなくなる) ・多くの支援者が必要	・効率性が高い ・食事等が集中できる ・支援全体を集中できる。 ・支援者の数が少なく関係性が作りやすい	・効率性が高い ・本体施設の人員でカバーできることも多い
緊急時の対応	対応が遅れる場合がある	迅速	24時間の施設から迅速に対応できる
本人の担う責任	大きい	中くらい	中くらい
地域生活を送る上でのリスク	大きい	中くらい	小さい
支援者の意識	・拠点がないことから支援者個人の責任が大きくなる。 ・心理的に拠点がなく孤立感 ・地域の資源との結びつきが強い ・個人の力量を求められる	・拠点と生活の場が近いので割と細かなケアは可能 ・地域の資源とのつながりがどちらかといえば薄い。	・24時間の交代勤務のスタッフが支援に回ることもあるので責任の所在が不明確 ・地域の資源の情報をあまり持っていない

(5)「まとめ」にかえて

変わったもの

以前、ある中小企業がバックアップした地域活動支援センターから、作業のできる人の利用を募りたいとの申し出がありました。工賃は、全国の授産施設の平均工賃から算定した時給 100 円。当時利用を希望する人はいませんでしたが、印象的な出来事でした。

さらに、最近、ある地域で、「就労継続B型利用者求む」の一般広告が配られたという話題を耳にしました。これらの出来事は、自立支援法により事業参入が容易になったことに起因しますが、私が23年前に小規模作業所づくりに携わった頃には予想もできなかったことが、今、障害のある人の働く場で起こっているようです。

また、幅広く介護事業を展開する法人が運営する、ある就労継続B型事業所のサービスの基本は、ドアtoドアの送迎、工賃は働いても働かなくても月額1万円、活動は半日は作業、半日は製品の運搬で一日のほとんどがドライブですが、それは顧客満足度に応える活動内容であるとのこと。

障害福祉分野の有り様が超スピードで大きく変わるのを実感せざるをえません。

座談会にて

ところで、今回、座談会でご一緒させていただいた、そうそうの杜の荒川輝男さん、ワークスユニオンの南石勲さんのお二人は、共に、独自の手法でそれぞれの理念を「魅力的な頑固さ」をもって貫かれており、福祉が金儲けの一つの手段になる昨今の流れの中で、常に原点に立つ大切な実践をされていました。

荒川さんは、大阪市城東区（平成23年1月 人口165,260人）全体を、ご自分たちのフィールドとし、大きな箱モノを持たずに資源を

地域へ分散していく手法で、児童期から高齢期までの300人を超える人たちの支援のしくみを作り上げてされました。

そして、ネットワークをうまく機能させることで、幅の広い就労支援を可能にし、暮らしの場の基本を、グループホームではなく単身生活として、「必要なことを、必要な人が、必要なときに、必要なだけ援助する」という訪問型の地域生活支援のていねいな実践を積み重ねておられます。

一方、南石さんは、大阪市大正区で、創設者の故山川宗計氏の「必要なきときに必要なだけ応えるサービスではなく、果てしなく人生の終わりまで関わりを続ける」「就職は人生の一手段であり、一過程に過ぎない。支援の基本となるのは、彼らの人生の総てであり、生活の総てなのだ」という意志を受け継ぎ、企業就労に失敗したり断念した壮年期から高齢期の人を対象に、さらに100人に限定しての支援に取り組まれています。

企業就労が難しくなった人たちのために、企業の中に独自の働く場を作るグループ就労の先駆けとなる形をつくり、地域生活が難しくなった人たちのために、マンションを利用してグループホームとは違う独自の暮らしの場をつくる実践をされています。

同じ大阪市内でもお二人の手法は、一見全く違うように見えますが、「障害のある人が施設でなく地域で暮らしたいという至極当たり前の願いに寄り添うこと」「その時だけに終わらない、生涯にわたる支援をしたい」という共通の思いを持ち続けておられることを強く感じました。

変わらないもの

知的障害のある人たちが働くことや暮らすことは、彼らのできないことを単に補完するだけでどうにかなるという容易なものではありません。

また、その時々時代の背景、一人ひとりを取り巻く環境、生きてきた歴史、性格によってもさまざまです。

いつの時代にも「これが正しい支援」だというものはなく、例えば、全生活・全人格を支援するしくみがよいのか、地域の中で自立を保護するネットワークをつくるのがよいのか、それとももっと違う試みがあるのだろうか・・・ということが常に議論されてきました。そしてその議論は、まるで振り子のように、あっちにいたり、こっちにきたりを繰り返してきました。

ただ、最近、私は、こんなふうに答えが出ない議論がいいのではないかなと思うようになっていきます。なぜならば、大切なことは、答えを出すことでなく、常にあれこれと考え続けること、試行錯誤をやめないことだと思うようになったからです。

一人ひとりにとって支え方も支えられ方も違って当たり前、今は、一つでも多くの支援の形をつくり、障害のある人たちが選べるものを増やしていくことが私たちの役割ではないかと思います。

おわりに

故山川宗計氏が機関紙「ユニオン」に寄稿された中から、心に残った一節をご紹介します。

『グループホームは、元来、障害のある人たちが、「好きな所で好きな人と好きなように暮らす」、街の中の自前の生活共同体です。それは、必要な時にいつでも出入りができる、いうなれば別荘のようなものでしょう。ですから、家庭と比べてどちらかを選ぶ、「あれかこれか」ではなく、「あれもこれも」のぜいたくな二重生活であってよいのです。行き来の自由な暮らしなのです。(第4号 2005年5月より抜粋)』

障害があるからこそ行き来が自由で贅沢な二重生活が良いといわれるのは、いい換えると、障害のある人にもどんな人にも、その生活はできるだけゆるやかに変わるものであったほうが良いということでしょう。

また、彼らがいろいろな人たちとの体験を通して、家族とは異なる人生の同行者と味方を見つけることが、自分自身で生きるという意欲と自信を育むことにつながるのだと思います。

第4章



新たな就業支援・就業の場



(1) 地方自治体による地域の創造 (豊中市地域就労支援センター)

1. はじめに

障害のある人たちの就労支援に関わる中で、以前から同様の課題として、ハローワークで何度仕事を紹介してもらっても就職につながらない人や、自分ではハローワークにさえ足を運べない人たちの存在は認知していたが、2008年以降その問題は、貧困や生活困窮とも相まってかなり深刻化している。

総務省が発表した労働力調査では、2010年度の完全失業者334万人のうち、失業期間が1年以上の失業者は121万人で、全体の失業者数に占める割合も約36%と過大になっており、就職困難者は、ハローワークに登録していない人も含めると大幅に増加していると推定できる。

そして、この就職困難者の就労については、景気の問題だけでなく、産業構造や労働市場の変化等の要因もあり、もはや個人の問題でなく社会の構造的問題となっている。

ところで、障害のある人たちの就労も自立支援法以降積極的に取り組み、実雇用率は年々上昇してきたが、雇用の啓発や雇用率指導のみでは明らかにその限界は見えしており、新たな取り組みが求められている。

本稿では、障害の有無を問わず就職困難者の地域雇用政策として、大阪府が取り組んできた地域就労支援事業の実際と課題、将来構想等に焦点をあてることで、従来とは違った視点から、就労支援のあるべき形を検証、示唆していきたい。

2. 地域就労支援事業とは

大阪府の地域就労支援事業は、雇用対策法第5条「地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施

策を講ずるように努めなければならない」を基に、市町村が実施主体となり、2002年度から就職困難者等を対象とした地域就労支援センター（以下、センター）を設置して、このセンターを中心とした地域雇用政策として始まった。

この事業の対象者となる就職困難者等とは、障害のある人・母子家庭の母親・中高年齢者・同和地区出身者・学卒無業者・フリーター等、雇用・就労を妨げるさまざまな阻害要因によって就労を実現できずにいる人たちである。

具体的な実施内容は、センターに、生活支援や就労支援と仕事の情報提供を行う地域就労支援コーディネーター（以下、コーディネーター）を配置して、多様な問題を抱える個別の相談に福祉的な視点も含んだ柔軟な対応をし、その他機関と連携して雇用・就労への支援を続けることである。

就職困難者にとって、自らの居住地近くでの相談と就労の実現は、社会参加のきっかけともなり、さらに、主体性を尊重した支援は既存の制度や社会資源の活用にもつながることで、「就労のための福祉」としても評価されてきた。

2008年度以降、大阪府の行財政改革の一環として補助金が交付金に変更されたことで、市町村格差が大きくなっているが、積極的に取り組んでいる市町村においては、地域固有の雇用政策として大きく発展、進化しており、わが国の新しい雇用政策の一つとして注目されている。

3. 豊中市の地域就労支援事業について

今回訪問させていただいた豊中市（人口約39万人）では、センター開設以来、相談件数が年々増加し、2003年度231件が2009年度には1803件に達し、大阪市に次ぎ相談件数が多い。また、就職決定率も2003年度18.3%、2006年度45.1%、未曾有の経済危機といわれる現在でも36%を保持しており、同事業を最も積極的に推進している市町村として高い評価を得ている。

その特徴について、豊中市雇用就労事業総合化P Tの西岡正次氏は、

- ① 地域就労支援センターと無料職業紹介所等による就職困難者等の支援と就職促進、
- ② 地域雇用創造推進事業や緊急雇用創出基金事業を活用した仕事づくり、
- ③ 福祉等の分野と連携した就労支援

の3点を挙げている。それぞれについて、紹介していきたい。

① 地域就労支援センターと無料職業紹介所

豊中市地域就労支援センターは、市立労働会館とくらしかんの2カ所におかれ、合わせて5名のコーディネーター（嘱託職員）が配置されている。

事業の内容は、① 相談の受付と個別就労支援計画の作成をして、職業適正の見極めや職業紹介、ハローワークへの同行をする。② 相談者の就職実現のために、職業訓練や資格取得のための講座等を実施するとともに、無料職業紹介事業との連携を図る。③ 市役所内の関連部署や機関の管理職で構成した地域就労支援事業推進会議、また実務担当者で構成する個別ケース検討会議を設置する。④ 近隣の市町との合同の面接会や就職フェアの開催をする等である。

また、独自の求人開拓と職業紹介を行うために2005年に開設した無料職業紹介所は特筆すべき事業である。

従来、ハローワークは需給調整をすることのみに特化した機関であるため、求職者の個別の相談対応や需給側の企業支援等はしないが、そのみでは現状の複雑な労働市場の構造に対応した支援は不可能である。しかし、豊中市のセンターと無料職業紹介所が併設されたシステムは、就職困難者にとっては相談をした同じ場所で職業紹介をしてもらえ、さらに定着までの一貫した支援が受けられるというメリットがあり、求人先企業にとっても条件の合う求職者との

マッチングと採用後のフォローアップまでしてもらえる安心感がある。

さらに、この事業は、地域の中小企業支援としての雇用施策と位置づけてあるところが特徴であり、専門性をもつ人材コーディネーター2名が、企業側の業務改善の提起等をして就職困難者向けの仕事を切り出し作り出すことも行い、地元企業との密接な関係を作りながら求人先の開拓に尽力している。求人側にも求職側にも一貫して寄り添い、両面から地域の雇用・就労に取り組むしくみとして、豊中版ハローワークとしての事業が展開されている。

その他、ハローワークは雇用保険対象事業所との関係しかないのので、対象外の事業所を含む地域の開発も重要な課題となっている。

今後、パーソナル・サポート・センターとして、社会福祉協議会と連携して人員8人を増員し、単なる就労支援のみにとどまらず、生活上の困難を全体的に把握し、生活面の支援を含めて包括的、継続的に支援していく独自のしくみを構築する予定とのことである。

② 地域雇用創造推進事業や緊急雇用創出基金事業を活用した仕事づくり

豊中市が、地域固有の先進的な雇用政策として評価されてきた一つに、仕事づくりへの取り組みが挙げられる。

国の地域雇用創造実現事業として実施され、市・商工会議所・男女共同参画推進財団・介護保険事業者連絡会で構成された豊中市地域雇用創造協議会は、人材育成（16種類・38コース・定員930名）と就職フェア（年2回・60社・450人参加）の実施、中小企業の雇用管理改善のサポート等を中心に行っている。

また、介護労働安定基盤整備事業として、中小の訪問介護事業所の組合を作り、請求事務や労務管理の一元化を図り、安定した運営ができるようなしくみも進んでいる。

そして、緊急雇用創出基金事業として、ビルクリーニング分野をめざす就職困難者就労促進モデル事業はビルメンテナンス協会との連携のもとで特徴ある事業として実績をあげている。

ふるさと雇用再生事業についても、コミュニティ・カフェを拠点

にした女性等の就労促進事業は、3年後の独立経営をめざしている。重点分野雇用創造事業については、障害福祉施設・作業所支援人材養成事業、ひとり親家庭の親等に対する調理師免許取得支援事業、ひきこもり等の若者たちの居場所づくりとピアサポート養成事業など14件の事業にも取り組んでいる。

今後は、シルバー人材センター事業とも一体となって、仕事の幅を広げていく計画がある。

③ 福祉等の分野と連携した就労支援

国民生活審議会は2008年4月に『消費者・生活者を主役とした行政への転換に向けて（意見）』を発表し、「就職困難者について、厚生労働省において、よりきめ細かい実態把握を行うとともに、一人別のチーム支援体制について、就職困難者の属性に応じた支援チーム（労働・福祉分野の行政及びNPO等の民間団体で構成）を着実に整備する取組を進める必要がある」と提起した。

ハローワークの本来の役割は、雇用保険、需給調整、公共職業訓練であり、就職困難者の多様な問題について、雇用保険制度の改正だけでは対応できないことが多く、審議会の提起の通り、新しいセーフティネットとしての生活支援や住宅サポートと一体となった寄り添い型の相談・支援が求められている。

これらの問題解決の進め方については、障害者・生活保護受給者・母子家庭の母親等対象者ごとに組み立てられた既存の政策にあわせて対応するのではなく、当事者の目線や考え方を大事にしながら、当事者とともに解決していくことが重要であり、教育制度や福祉制度なども活用しながら就労の実現をめざしていく。そうすることではじめて、就職困難者が社会との間で切れたさまざまな関係の紡ぎなおしができるのである。

4. おわりに

豊中市の取り組みを通して、就職困難者は個別性の高い社会的サー

ビスを求めていること、他方、中小企業においては人材の確保や雇用管理の課題が大きく、この二つの問題が今日のわが国の労働市場の課題となっていることが明確になった。

そして、地域就労支援事業は、福祉政策と雇用政策の狭間でいずれの政策からも漏れ落ちてしまった就職困難者に光を当てた非常に重要な施策であるべき事業であると認識している。

どちらも基礎自治体である市町村に身近なところにある問題であり、就労困難者の相談の個別性が高いため、就労支援と仕事づくり、企業支援を一体とした取り組み、基礎自治体の役割が期待されている。セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上が図られるよう福祉・雇用両面にわたる支援を行う就労支援戦略である。

「はたらく・くらす」の人間の基本的欲求に対し、発動すべき「社会福祉」を問い詰めた中にこそ「はたらく」が存在し、その欲求を保ち続けることを可能にすべきは、行政の縦割り施策（雇用法規・福祉法規）を超えた地域の独自性に主眼を置いた市民中心型地域社会構築の先駆的な「豊中市」であると評価したい。

《出展》

西岡 正次（2011）

『地域労働市場の変化と自治体雇用・就労施策の課題

「出口」戦略と一体となった就労支援と雇用促進』

TOYONAKA ビジョン 22 Vol.14

櫻井 純理（2009）

「市町村による地域雇用政策の実態と課題」

『現代社会研究』（京都女子大学現代社会学部紀要）第12号

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会事業振興委員会
委員長 東馬場 良文

(2) 支援組織の進化…働き方・働く場の創造 (エル・チャレンジ)

1. 働く場を創造する意義

「働く」ことは人として「生きる」ことそのものです。「働く」ことにより、生活の糧、つまり現代社会では給料（お金）を得ることは当然ですが、「何かを成し遂げよう」とする、すなわち「自己実現」のプロセスにおいて社会での自らの居場所と役割を認識し、また社会とつながり、自分自身を成長させることにおいても大きな意義があります。働くことにおいて将来を見通し、人生を設計し、やりがいや生きがいを持って日々生活する、まさに働くことは「人間らしく生きる」ことに直結することです。

しかしながら、現状は、産業構造の近代化と合理化を追求する中で働くことから疎外をされている人たちが増加しています。1990年代半ば、バブル崩壊により多くの企業は「リストラ」を敢行し、人件費削減のため、期限雇用の派遣労働者やパート・アルバイト等非正規労働者を増加させました。「多様な働き方」という言葉が一人歩きするなか、労働者派遣法の改正等規制緩和も進み、新規学卒定期採用や終身雇用、年功序列といった集团的雇用管理が崩壊し、中途経験者採用や成果主義賃金等の導入によって「働く」ことが不安定な社会システムになりました。2008年9月のリーマンショック以降、1700万人にも及ぶ非正規労働者の「派遣切り」や働いているのに収入が低く日々の生活が苦しい「ワーキングプア」、ネットカフェ難民等貧しいことに苦しみ人々の増加が社会的な問題として噴出しています。

前述の通り、社会全体の「働く」ことを取り巻く環境が大きく変化するなか、新しい働き方、新しい働く場として「ソーシャル・エンタープラズ」、「ソーシャル・ファーム」が注目を集めています。

「ソーシャル・エンタープラズ」とは、ヨーロッパが源流で、さまざまな定義がありますが、企業活動において、地域の課題や社会問題

の解決を目的としてサービスや商品を提供する企業のことで「社会的企業」と訳されたりしています。昨今では、地産地消や安全安心野菜の生産・販売を目的として若手農家が起業したり、保育所不足の解消のため若い母親自らの手で保育事業を起業する子育て支援の事業であったり、地域の観光振興としての活動であったりと全国でさまざまな取り組みが広がっています。

そのなかで特に就労困難者といわれる人々、障害のある人や高齢者、昨今ではニート（NEET：Not in Education, Emploment or Training）や引きこもりの人たちの雇用を創出する取り組みが「ソーシャル・ファーム」と呼ばれています。

私たちが日々取り組む障害のある人たちの「働く」ことにおいても、特別支援学校高等部を卒業する生徒の25%が企業等に就職をしますが、その他多くの生徒は就労移行支援事業や就労継続支援事業等の障害福祉サービス事業所（以下、総称して「作業所」という）を利用することになります。また、作業所から企業へ就職する人は年間1%強と依然低い水準です。全国で作業所の利用者の工賃引き上げを目指し「工賃倍増計画」に基づくさまざまな取り組みがなされていますが、2009年度の平均工賃は12,695円（厚生労働省調べ）とこちらも低水準のなかにあります。

そこで、障害のある人の働く場を、一般的な企業ではなく、また「福祉的就労」と呼ばれている作業所でもない新しい働く場として「ソーシャル・ファーム」が注目され、さまざまな事業が全国で展開されています。

今回訪問させていただいた大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（通称、エル・チャレンジ。以下、「エル・チャレンジ」という）の取り組みも「ソーシャル・ファーム」の一つで、ここにご紹介したいと思います。

2. 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合

（エル・チャレンジ）の取り組み

大阪市内の外周部を走る JR 大阪環状線。その森ノ宮駅から徒歩約 5 分。大阪城公園のすぐ側にエル・チャレンジの事務所が入るビルがあります。近くには「大化の改新」の舞台となった史跡難波宮跡もあり、大阪でも歴史を感じることができるエリアです。エル・チャレンジにお伺いをしたのは 2 月 4 日の午後。少し早く着いたので散歩ついでに大阪城公園のなかを歩くと、旧正月（春節祭）で大型連休中であろう中国人観光客の中国語やハングル、英語とさまざまな言葉が飛び交い、外国人観光客の多さに驚きました。

全国就業支援ネットワーク事務局の酒井さんと合流後、エル・チャレンジの事務所を訪問するとお忙しいなか事務局長の丸尾氏がご対応をいただき約 2 時間の訪問調査をさせていただきました。

エル・チャレンジは、1999 年 5 月、事業協同組合として設立されました。事業協同組合とは、同業種や異業種の中小企業等 4 者以上で集まることによって小規模な組織を強化し、受注や共同購入、生産、販売等の共同で経済活動を行うために設立する中小企業等協同組合法に基づく組合です。エル・チャレンジ設立時の組合員は（社福）大阪知的障害者育成会、（社福）大阪市知的障害者育成会、（株）グッドウィルさかい、（株）ナイスの 4 事業所で、後に（財）精神障害者社会復帰促進協会も加わりました。

設立のきっかけは、現理事長の富田一幸氏を中心に、「障害のある人の雇用を進めるための事業体をつくろう!」と有志が集まったことでした。当時からビルメンテナンス業界では障害のある人が雇用される例も多数あり、また労働集約型産業で、しかも勤務場所や勤務時間等が多様であること、ビルメンテナンス業界の約 20 ～ 30% が行政からの発注であること等の理由からビルメンテナンス業を主とする事業協同組合を設立することになりました。また、同じ頃、大阪府は堺市に建設中の大型児童館「ビッグ・バン」の清掃業務を障害のある人の雇用・就労として活用する案があり、その受け皿の組織を設立する

という意図もありました。大阪府下には約 1,000 社同業のビルメンテナンス企業はありますが、当然のことながら設立当初はエル・チャレンジへの風当たりは相当強かったそうです。

しかし関係者の熱意と創意工夫によって、前述のビッグ・バンを皮切りに、設立 2 年目の 2000 年には訓練・就労体験現場は計 29 カ所に増え、2001 年には大型アミューズメント施設「ユニバーサル・スタジオ・ジャパン」の清掃業務も受託、また同年に第一期修了生 12 名が就職しました。

ここでエル・チャレンジの仕組みをご説明します。

エル・チャレンジの事業は、行政や民間からのビルメンテナンス業務を受注し、主に市役所等の庁舎や公園、医療関連施設等の清掃業務です。そのため現場は大阪府内各地にあり、そのそれぞれの現場近くの作業所や就業・生活支援センターの利用者・登録者が就職に向けてのトレーニングの場として活用します。大きくは、就労への動機付けを目的とする短期（1 日～1 週間程度）の「就労体験」と、1 年間のエル・チャレンジでの就労訓練の後に就職を目指す「就労支援」があります。もともとビルメンテナンス企業に発注していた事業をエル・チャレンジが受注しているだけで、当然のことながらエル・チャレンジ自身への行政からの補助金はありません。「訓練」や「福祉」という名目でのエル・チャレンジへの公費の支出はないのです。それどころか、就職を目指した訓練の場としての位置づけですが、訓練を受講している障害のある人へは訓練手当として日給 1,500 ～ 2,500 円（1 日 3 から 4 時間）が支給されます。

現在では常時約 150 名の訓練生が大阪府下の約 53 カ所の清掃現場で日々訓練として清掃業務に携わっています。また設立から 10 年が経過し、過去 350 名以上の方が訓練を終え、その後に一般企業等への就職につながっております。また、大阪府下の約 200 作業所の利用者、大阪府下 18 センターある就業・生活支援センターの登録者の方が訓練としてエル・チャレンジの現場を利用しました。さらに、就職後の定着支援についても、就職前に所属していた作業所や就業・生

活支援センターのスタッフとのケース会議を定期的に行ったり、「なかまの会」が組織されており仕事の悩みを相談できる場があるなど充実をしています。

このエル・チャレンジの取り組みを大きく前進させたのが大阪府、大阪市で実施されている「総合評価一般競争入札」です。

総合評価一般競争入札とは、2002年の地方自治法の改正により実施が可能となった制度で、入札における落札者を価格のみで決めるのではなく、事前に価格以外の技術性や公共性など事業者の経営姿勢や経営内容によって評価点を定め、総点が最も高い者を落札者とする制度のことです。大阪府では、この総合評価一般競争入札を、環境への配慮や「行政の福祉化」の視点から障害者雇用の取り組み状況を勘案した制度としてスタートをさせました。

その結果、入札に参加する大阪府下のビルメンテナンス企業は障害者雇用に積極的に取り組まなければ行政の入札において落札できない仕組みになりました。2004年には大阪市も同様の入札制度をスタートさせました。

そのため、エル・チャレンジでの就労訓練を経て、ビルメンテナンス企業に就職するという流れがスムーズになりました。しかし、当初は単に入札の落札のためだけの障害者雇用という例もあり、さまざまなトラブルがあったのも事実です。しかしながら、エル・チャレンジに関わる多くのスタッフや支援者の思い・熱意、またビルメンテナンス協会との連携等によって雇用率の数字の向上だけを追うのではなく、障害のある人も、ない人も共に働きやすい職場を創造しようという前向きな企業が増えています。その具体的な例の一つとして大阪ビルメンテナンス協会が、障害者雇用支援スタッフの養成講座等も企画されています。

大阪では障害のある・なしにかかわらず、一人ひとりが大切にされ働きやすい職場の創造を、地域に根ざしたビルメンテナンス企業が担っているのかもしれません。まさに地域を耕す業界となっています。

3. おわりに

「地域のなかで、地域の企業で、障害のある人が当たり前のように働き、給料を得て、地域で当たり前のように暮らす」、そこに何の違和感を感じることなく、特別な目がない社会を私たちは目指し日々仕事をしています。私自身はいつしか作業所が、社会の成熟によってその役割を終える時代、そんな時代を夢見ています。

その過程として過去と現在があります。現在に目を向けると、障害のある人の働く場は障害者雇用率は上昇しているものの、厳しい経済・雇用情勢もあり離職を余儀なくされた多くの人達がいます。また、作業所等における福祉的就労では、工賃向上に関してはさまざまなチャレンジがあるものの、なかなか抜本的な改善が図れるものではありません。

大きく経済・雇用情勢が変化するなか、障害のある人を取り巻く雇用環境も大きく変化し、私たちも「今まで通り」では障害のある人の「働く」「働き続ける」ことを支えていくことが難しくなるかもしれません。地域の経済が疲弊したなかで、障害者雇用だけが進むはずはありません。万が一障害者雇用だけが促進されてもそれはきっと長続きはしないでしょう。

そのようななかで、企業でも作業所でもない、新しい働き方を関係者が模索していくことが求められています。しかも、地域に根ざし、地域課題を解決することによって地域自体が元気になるコミュニティ・ビジネスの視点や、福祉の枠だけではなく企業との連携等幅広いネットワークから創造される新しい事業展開が求められます。まさに地域のさまざまな人と一緒になり「働く場」を創造していくことが必要です。

そのようななかで今回訪問をさせていただいたエル・チャレンジは、まさに企業でも福祉でもないスタイルで障害のある人達の働く場を創造し、また企業へつなげるという意味において先駆的な取り組みです。

障害者福祉や障害者雇用対策の施策ではなく、想いを持った人達が集まったことから生まれた新しい発想とスタイルの事業展開です。

エル・チャレンジが誕生し、関係者の方々のご努力と総合評価一般競争入札等の制度が施策され、多くの障害のある人が施設ではない訓練の場を得て、また訓練後も雇用へとつながりました。多くのご苦労もあったなか、障害のある人がビルメンテナンス企業に就職し、その後の定着支援等を通じてネットワークが構築されていくなかで、障害のある・なしにかかわらず、働く従業員一人ひとりが大切にされる企業と一緒に創り上げている、そのような意味においてはエル・チャレンジも、障害者雇用に取り組むビルメンテナンス企業もまさしく「ソーシャル・ファーム」の活動といえます。

過去の右肩上がりの高度経済成長は今後は期待できません。また行政自体の財源も厳しい時代です。そのような時代だからこそ、地域での人と人との人間的な絆やつながりを大切にする地域や働く場を福祉の世界から創造する意義が大いにあると感じたエル・チャレンジの訪問でした。

社団法人 滋賀県社会就労事業振興センター
事務局長 城 貴志

おわりに

平成 22 年度の障害者雇用状況によれば、雇用障害者数、実雇用率は、さまざまな推移を経ながらも順調に推移している。しかし、調査結果にあるように、障害のある人たちが「安心して働く」という願いからはほど遠い現実です。

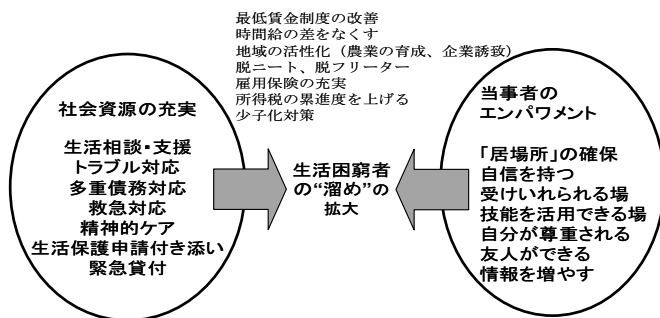
今日的には、若年層のニート・フリーター・ワーキングプアといった不就業や不安定就業層の問題、中高年齢層の自殺問題、路上生活者（ホームレス）、多重債務者、刑期を終えた人々の問題など、就業支援を必要とする人びとの存在も浮上しており、障害のある人たちの労働環境とも重なります。

しかし、第 2 章で言及されているように、「障害者就業・生活支援センター」はとても前向きな支援を実践されており、第 3 章に見るようなユニークなアプローチをされている組織があることは、大きな勇気を与えてくれます。

また、第 4 章での「訪問記」は、就労支援について今後の可能性を示してくれます。しかし、障害のある人の就業支援へのアプローチとは、勝者と敗者を生む「効率・能力中心の労働環境」に対する永遠の挑戦なのかもしれません。

図 10 は、湯浅誠氏¹⁾ が唱える“溜め”の哲学である。一方に社会資

図 10 “溜め”をつくる



出典 湯浅誠「反貧困」(岩波新書 2008)

1 湯浅誠「反貧困」岩波新書、2008

.....

源の創造を掲げ、一方に彼・彼女たちの側にあって、「同行者」であることを掲げる。私たちが行おうとする支援のありようを如実に示しているようです。

「いいことづくめではいかない、しかし、選んだ道ではなかったのか」
どこかでそんな声が聞こえます。

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク
事務局長 関 宏之

しりょう
【資料】

みなさまへ

ねん がつ にち
2011年 1月25日

とくいてい ひ えい り かつどうほうじん
特定非営利活動法人

ぜんこくしゅうぎょうし えん
全国就業支援ネットワーク

だいひょう り じ さきはま ひでまさ
代表理事 崎濱 秀政

あんしん はたら し えん かたちょうさ ほんにん こえ き
「安心して働くための支援のあり方調査」本人たちの声を聞く
かん
に関するアンケートについて（ご依頼）

みなさま ますます せいえい よろこ もう あ
皆様におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。
ひごろ ひと はたら ふくし よ
日頃から、しょうがいのある人が働くことや福祉が良くなることにつき
まして、かくべつ はいりょ いただ ころ おれい もう あ
まして、格別のご配慮を頂き、心から御礼を申し上げます。

ひょうだい ちようさじぎょう ほんにん こえ き
さて、標題にあります調査事業では、しょうがいのある本人の声を聞く
ことがとても大切だと考えています。ここ数年、全国各地で就労支援
たいせつ い はたら ほんにん こえ き と ちようさ
は大切だと言われていますが、働いている本人の声を聞き取る調査はほ
とんど行われていません。私たちは、はたら ほんにん こえ ゆ
とんど行われていません。私たちは、働いている本人の声を抜きにして、
しゅうろう し えん かんが おも ちようさ
よりよい就労の支援を考えることはできないと思っています。この調査
じぎょう だい しょう やく にん ほんにん ちようさ おこな とも
事業の第1章では、約100人の本人にアンケート調査を行うと共に、
しょうがいのある本人の会（グループ）からあんしん はたら ひつよう
しょうがいのある本人の会（グループ）から安心して働くために必要な
ことについていけん ていあん いただ よてい
ことについて意見や提案を頂く予定です。

みなさまがお忙しい時期にとっても恐縮ですが、別紙のアンケートを取
りまとめて頂き、2011年2月4日までに F A Xまたは郵送で、ご
へんそういただ ねが いた
返送頂きますようよろしくお願い致します。

1. 調査の目的

しょうがいのある本人を対象としたアンケートや本人グループの座談会を行い、働いている本人の状況を知り、本人の声をまとめることによって、しょうがいのある本人が安心して働くために何が必要なのかを考え、よりよい就労の支援を実現することが目的です。

2. 対象者

企業就労しているしょうがいのある本人、又は、以前に企業就労していたしょうがいのある本人。

3. 対象人数

それぞれの地域で15名のアンケート調査を行って頂き、全国で約100名のアンケートを集約する。

4. 調査方法

アンケート調査は、それぞれの地域でしえん者（スタッフ）から分かりやすく説明をして頂き、しょうがいのある本人が回答する。回答をするのに支援が必要な本人には、しえん者が付き添い、アンケートを完成させる。

5. 個人情報について

この調査で知れた情報は、その他の目的で使用することはありません。

6. アンケートの返却先^{へんきやくさき}

ファックス^{ファックス} 郵便番号^{ゆうびんごう} 〒559-0023
FAXまたは郵送で、大阪市職業指導センター（担当・嶋田^{たんとう しまだ}）まで、
お願いいたします。^{ねが}

郵便番号^{ゆうびんごう} 〒559-0023

住所^{じゅうしょ} 大阪市住之江区泉1-1-110^{おおさかし すみのえくいずみ}

でんわ 06 (6685) 9075

ファックス
FAX 06 (6685) 8064

7. しめきり

2011年2月4日必着^{ねん がつ よっか ひつちやく}

「^{あんしん}安心して^{はたら}働くための^{しえん}支援の^{かたちようさ}あり方調査」

あてはまるところに、○をつけて^{くだ}下さい。必要^{ひつよう}なところには、
^{こた}答えを書いて^{くだ}下さい。

1. あなたのことを^{おし}教えて^{くだ}下さい。

せい べつ 性 別	だんせい じょせい 男性・女性	じゅう しょ 住 所	() 都・道・府・県 () 区・市・郡
ねん れい 年 齢	10代・20代・30代・40代・50代・60代		
す まい 住 まい	おや どうきょ ひ とり ぐ けっこん どうせい 親と同居・一人暮らし・結婚や同棲・ グループホームやケアホーム・その他()		
しょうがい し ょ う が い	しんたい ち て き せいしん はったつ た 身体・知的・精神・発達・その他()		

2. あなたは、今、^{いま}会社^{かいしゃ}に就職^{しゅうしょく}していますか？

- (1) 就職^{しゅうしょく}している (2) 就職^{しゅうしょく}していない
 (3) その他()

※今、就職^{しゅうしょく}していない人は、^{ひと}前の会社^{まえ}のことを思い出^{かいしゃ}して、^{おも}以下^だ
^いの質問^かに答^{こた}えて^{くだ}下さい。

3. あなたは、会社^{かいしゃ}でどれぐら^{はたら}い働^{はたら}いていますか？

- (1) 1 年未満^{ねん み まん} (2) 1 年以上 3 年未満^{ねん い じょう ねん み まん}
 (3) 3 年以上 5 年未満^{ねん い じょう ねん み まん} (4) 5 年以上 10 年未満^{ねん い じょう ねん み まん}
 (5) 10 年以上 15 年未満^{ねん い じょう ねん み まん} (6) 15 年以上 20 年未満^{ねん い じょう ねん み まん}
 (7) 20 年以上 25 年未満^{ねん い じょう ねん み まん} (8) 25 年以上^{ねん い じょう}

4. 就職する前に、職場実習をしましたか？

- (1) 職場実習をした (2) 職場実習をしてない
(3) その他 ()

5. 自分が希望した会社(仕事)でしたか？

- (1) 希望した会社(仕事) (2) 希望してない会社(仕事)
(3) どちらでもない

6. 仕事を楽しいと感じることはありますか？

- (1) ある (2) ない
(1) あるに○をつけた人に聞きます。

6-1. 仕事が楽しいと感じるのはどんな時ですか？

--

7. 仕事をつらい・イヤだと感じることはありますか？

- (1) ある (2) ない
(1) ある に○をつけた人に聞きます。

7-1. 仕事をつらい・イヤだと感じるのはどんな時ですか？

--

8. 仕事のことで悩んだ時、だれと相談しますか？(あてはまる
すべてに○をつけて下さい)

- (1) 会社かいしゃの人ひと (2) 親おやや家族かぞく
 (3) 友ともだち (4) 病院びょういん (医者いしや)
 (5) 学校がっこう (先生せんせい) (6) 就業しゅうぎょう・生活支援センターせいかつしえん (職員しよくいん)
 (7) 就労移行支援事業所しゅうろういこうしえんじぎょうしょ (職員しよくいん)
 (8) 就労継続支援事業所しゅうろうけいぞくしえんじぎょうしょ (職員しよくいん)
 (9) 相談支援事業所そうだんしえんじぎょうしょ (職員しよくいん) (10) その他たの福祉機関ふくしきかん (職員しよくいん)
 (11) 誰だれにも相談そうだんしてない
 (12) その他た ()

9. 転職てんしよくしたいと考えたことかんがはありますか？

- (1) ある (2) ない

10. これまでに、仕事しごとを辞めたことやはありますか？

- (1) ある (2) ない

(1) ある に○をつけた人ひとに聞きますき。

10-1. 仕事しごとを辞めた理由りゆうは、何なにですか？

10-2. 仕事しごとを辞めることやについて、だれと相談そうだんしましたか？

- (1) 会社かいしゃの人ひと (2) 親おやや家族かぞく
 (3) 友ともだち (4) 病院びょういん (医者いしや)
 (5) 学校がっこう (先生せんせい) (6) 就業しゅうぎょう・生活支援センターせいかつしえん (職員しよくいん)
 (7) 就労移行支援事業所しゅうろういこうしえんじぎょうしょ (職員しよくいん)
 (8) 就労継続支援事業所しゅうろうけいぞくしえんじぎょうしょ (職員しよくいん)

- (9) 相談支援事業所（職員）
(10) その他の福祉機関（職員）
(11) 誰にも相談してない
(12) その他（ ）

1 1. 趣味はありますか？

(1) ある (2) ない

(1) ある に○をつけた人に聞きます。

1 1 - 1. あなたの趣味は何ですか？

--

1 2. 友だちはいますか？

(1) いる (2) いない

1 3. 休みの日は何をしていますか？

--

1 4. 給料は何に使っていますか？

--

1 5. 今、心配なことはありますか？

(1) ある (2) ない

(1) ある に○をつけた^{ひと}人に^き聞きます。

1 5 - 1. 心配^{しんぱい}なことは何^{なに}ですか？

1 6. 将来^{しょうらい}の夢^{ゆめ}はありますか？

(1) ある (2) ない

(1) ある に○をつけた^{ひと}人に^き聞きます。

1 6 - 1. あなたの将来^{しょうらい}の夢^{ゆめ}は何^{なに}ですか？

1 7. なぜ、仕事^{しごと}をするのですか？

1 8. 仕事^{しごと}を続ける^{つづ}支え^{ささ}になるものは何^{なに}ですか？（何^{なに}があったら仕事^{しごと}を続ける^{つづ}られますか？）

※質問^{しつもん}は以上^{いじょう}でおしまいです。ご協力^{きょうりょく}、ありがとうございました。

執筆・調査協力者 一覧 (50 音順)

荒川 輝男 (社会福祉法人そうそうの杜 理事長)
奥西 利江 (ひまわりデイセンターふっくりあ 統括管理者)
小泉 涉 (全国本人活動連絡協議会)
佐野 和明 (社会福祉法人愛育会 しょうがい者就業・生活支援センターわーくわく)
城 貴志 (社団法人滋賀県社会就労事業振興センター事務局長)
關 宏之 (広島国際大学医療福祉学部教授)
高井 敏子 (社会福祉法人加古川はぐるま福祉会 加古川障害者就業・生活支援センター所長)
南石 勲 (社会福祉法人ワークスユニオン 所長)
東馬場良文 (全国社会就労センター協議会事業振興委員会委員長)
本田 隆光 (いわき障害者就業・生活支援センター「ふくいん」所長)
村上 和子 (社会福祉法人シンフォニー 理事長)

調査協力 障害者就業・生活支援センター (ブロック順)

津軽障害者就業・生活支援センター (青森)
両毛圏域障害者就業・生活支援センター (栃木)
障害者就業・生活支援センターあかね園 (千葉)
障がい者就業・生活支援センター アシスト (新潟)
西濃障がい者就業・生活支援センター (岐阜)
高槻市障害者就業・生活支援センター (大阪)
岡山障害者就業・生活支援センター (岡山)
熊本県南部障害者就業・生活支援センター結 (熊本)

調査協力 訪問調査

豊中市地域就労支援センター (大阪)
大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 (大阪)

平成 22 年度障害者総合福祉推進事業事務局

酒井 京子 (サテライト・オフィス平野 所長)
嶋田 彰 (大阪市職業指導センター 支援係長)

「はたらく・働きつづける」

～本人たちの声・支援の現場から・今後の展望～

2011 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
- 問合先 〒 547-0026 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センター内
特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク事務局
TEL 06-6704-7201 FAX 06-6704-7274
URL : <http://www.sien-nw.jp/> e-mail アドレス : info@sien-nw.jp

本書は平成 22 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業の補助を受けて発行されました

はたらく・働きつづける

～本人たちの声・支援の現場から・今後の展望～



特定非営利活動法人
全国就業支援ネットワーク