

## 福祉事業者、特別支援学校、行政、企業等が参集した団体の必要性

●障害者福祉施策や地域生活支援の実施主体は市町村となり、福祉施設や教育の今後の果たすべき役割を問われている。

①松江市は、障害者福祉計画策定に取り組んでいる。障害者の地域生活支援は市の大きな政策的課題であり、特に就労支援は抜本的に強化策が必要といった認識は高い。

②福祉サイドも利用者の「働きたい」との願いを実現するために、現状の枠組みから脱皮するための改革を迫られている。

●実際には、福祉施設から雇用に向けて、企業との連携、雇用事業所の拡大が大きな課題となっている。課題解決を図るために、

①福祉、企業、行政、教育等のネットワーク構築による日常的な連携が求められている。

②障害者雇用を推し進めるためには、企業の必要とする人材育成も急務となる。

●そこで、障害者雇用支援と人材育成のための訓練施設設置と企業との連携強化等を図ることを目的とした非特定営利法人を設立し、関係者がそれぞれの責任を担いながら、障害者雇用を推し進める協働によるNPO組織とする。

▶養護学校、福祉施設、企業、家族、利用者が設立運営に関わることで、より公益、中立的な事業運営を目指すことができるし、主体的な障害者の就業能力開発訓練施設を作り上げることができる。

▶異業種、多分野が関わることで、企業サイドに立った、視野の広い就業支援、育成を図ると共に、福祉教育サイドの専門性を取り入れることで、より重度の障害者の就業能力開発に寄与できる。

▶訓練に携わる指導員や教員の相互交流を設け、施設や学校での教育や訓練のプログラム構築に役立てたり、指導員の就労支援スキルをアップを図ることができる。

▶福祉施設から就労先が見えなかった人でも、一定期間の能力開発訓練に取り組むことで、就職できるという体験を通せば、施設から就労への流れを構築できる。

▶養護学校や施設職員の就労支援スタッフ育成研修としても活用できる。

## 5. 現行の連携施策に対する評価・コメント

◇就労移行には進めるには、福祉・労働・教育がそれぞれの地域で「本当」の「本物」の連携が必要！でも、最近薄っぺらくなったような・・・

◇各地の現場からは、「連携！連携！との掛け声は大きいですが、肝心の教育、雇用、福祉行政間の温度差をどうすれば解消できるか」との悩みの相談が寄せられる。事業者だけでは解消できない。行政の縦割りを解消し、横断的な連携を、個人の資質に頼るだけでなく、組織として実態的なものするかが問われていると感じる。

◇「働きたい」と願う人たちが、1人でも多く就労に繋がるように生かすには、地域特性を考慮した、現行施策と新たな施策を、細切れの施策ではなく、福祉・教育・雇用等の部門の「連携のある施策」となるべく、国の内部での調整と、都道府県への福祉・教育・雇用等の部門の調整を進めていただきたい。

◇現場ではケースを通じた小さなチーム連携が実を結び始めている。しかし・・・

お互いの情報交換のための会議は各地で開催されているが、似通った会議が多く、そろそろ情報交換から次のステップ(具体的にその地域で何を行えば就労 促進となるかを計画し行動する場)が求められる。

◇どのように連携すれば良いのか、身近な市町村が率先して地域に応じた関係者が手を繋ぎ活用できるような、パイロットプログラムを公募し、良いプログラムを地域の実情に合わせて選択できるような制度が必要。

◇雇用・福祉に似通った制度が混在。各地の実践を総合的に調査した上で、雇用・福祉・教育が協力して利用できる効果的な使い勝手の良い制度への再構築が求められる。

◇最後に。課題は山積するものの、障害者雇用促進法改正に精神が含まれ、実施主体が市町村に一元化され、就労支援と連携が明文化されたことの評価と期待は大きい。これを実質的に、一步一步手を取り合って実現することが、我々の仕事であり、夢である。

## 協力機関への期待

機 関	期待する役割
ハローワーク	企業実態調査と各企業雇用状況の情報開示によって、一緒にアプローチしたい。 企業への同行訪問(企業の本音と一緒に耳を傾け、解決策を一緒に考えたい) 福祉事業者やデイケアの実態把握と、就労へのアプローチ(ジョブガイダンスの有効活用)を就業・生活支援センターと協力して実施 登録者の職場面接に就業・生活支援センタースタッフも同行させて欲しい。
地域障害者 職業センター	雇用カウンセラーは地方では唯一の最も優秀な専門家。職業能力評価だけでなく、その豊かな知識や経験を、福祉事業者就労支援担当者やサービス提供職員を対象に、定期的な就労支援に係る理論や技術研修を期待。
就業・生活 支援センター	複数のセンターを設置している都道府県では、年2回義務付けられている連絡会議や研修のあり方を一緒に考え、就労支援が促進できるように、福祉事業者を巻き込んだ戦略的な会議となるようにしたい。
養護学校	我々就労移行事業者と進路担当以外の先生も交えた研修や実習の機会を増やし、共通理解を深めたい。今後、人事交流も期待したい。
地方労働局	連携による就労促進を期待したい。
都道府県行政	雇用にかかる施策は都道府県が主体者であり、福祉、雇用両部門が連携を図ると同時に、県雇用部門、労働局、市町村と我々事業者とのパイプ役になっていただきたい。
市町村行政	障害者自立支援法の実施主体は市町村となり、我々事業者にとって最も身近な行政機関であると同時に、市民ニーズの窓口である。自立支援協議会に就労支援ワーキングチームを設けていただき、関係機関連携が促進するようイニシアチブを期待したい。
厚生労働省	職業安定局、職業能力開発局、社会援護局の更なる連携により、緒についたばかりの障害者就労支援が本物になるように、同じテーブルで議論し、その施策が全国津々浦々まで浸透するよう都道府県や市町村への推進役を期待したい。

# 職業リハビリテーション理論の変容

・Wehmam&Moon: 援助付雇用を place-train approach と記述(アメリカ1980年代)

**train-place**: 「訓練」してからの「就職」

- 知的障害や、精神障害を持つ人にとって、職業訓練は実際の職場で必要とされる技能との関連が少なく、訓練の場で学んだ事柄を職場で応用するのが困難であると指摘。
- 職業訓練は訓練環境が魅力ないものである→関心や動機付けを下げる。

**place-train**: 「就職」してからの「訓練」「継続的援助」

- 利用者の興味や、技能・独自の資質に合致した職を探すことであり、仕事を探す前に利用者を変化させ、準備を整え、訓練することではない。

→その方法論は「個別職業紹介とサーポートモデル」

IPS (Individual Placement and Support)