

第2章 就業支援の実際（事例）

本章ではより具体的な就業支援のイメージを持っていただくために様々な支援者による実際の支援事例をご紹介します。

第1節 障害者就業・生活支援センターにおける 支援の実際 ～障害者就業・生活支援センターみなと～

第1項 施設の概要

当センターの運営母体は医療法人であり、青森県八戸市に昭和21年に当法人の前身医院が開設、昭和57年より国道沿いの現地に移転し病床数328床（精神科病床278床、療養病床50床）の病院となっている。診療科目の精神科、心療内科および一般科（5科）、歯科に加え、北東北てんかんセンターを併設し、地域に根ざした医療を実践している。また、病院機能の他、障害者の社会復帰や地域生活支援にも取り組んでおり、精神科デイケアセンター、宿泊型自立訓練施設、グループホーム、障害者地域活動支援センター、障害者就労移行支援事業所、特定相談支援事務所等を開設し、医療から地域生活までトータルのサービスを提供している。

当センターは、平成19年4月、県内3番目の障害者就業・生活支援センターとして青森県八戸市に開設した。青森県の県南地域（1市6町1村）、圏域人口約33万人を担当している。圏域内には、ハローワークが2か所、就労移行支援事業所17か所、就労継続支援A型事業所19か所、就労継続支援B型事業所51か所が設置されている（平成29年10月末現在）。

第2項 支援事例の紹介

《知的障害者 Aさん 30代 男性》

1) 事例の概要および支援に至る経緯

① 生活環境および生育歴

家族は、父親、母親のみで兄弟はいない。父親も母親も病気がちで夫婦の老齢年金と本人の障害基礎年金で暮らしている。母親は本人の読み・書き・計算等の遅れには気付いていたものの、日常生活を送る上で大きな問題がなかったこと、障害福祉制度を知らなかったことから療育手帳や障害年金の申請は成人後であった。母親は本人の障害について受容できており

協力的であったが、父親は十分な受容はできていない様子であり支援場面に同席すること等はなかった。本人の性格は明るく人懐っこいが友人はおらず、基本的には両親だけがコミュニケーション対象であった。

② 当センター利用に至る経緯

AさんはB中学校普通学級を卒業後、母親とともにCハローワーク職業相談部門で相談し、一般求人でD水産加工会社の紹介を受け就職した。D社では水産加工品の袋詰めを担当。5年間勤めたものの事業所の経営が悪化し解雇となった。

離職後、D社社長の紹介でE水産加工会社へ就職し、商品の梱包と段ボールたたみを担当。E社での勤務が5年経過した頃、勤務中にてんかん発作を起こしたため、精神科を受診し、投薬によるてんかん治療を開始。この時、職場の上司より「Aさんは障害者手帳の該当になるかもしれないから一度役所に相談に行った方がいい」と勧められたこともあり療育手帳および障害基礎年金の申請を行った。Aさん26歳の時であった。その後1年程して事業所が倒産し解雇となった。

その後、Cハローワーク専門援助（障害者）部門の紹介により、F水産加工会社へ就職。職務内容は冷凍イカの解凍であった。同社に7年勤務したものの事業所の機械化により三度目の解雇となった。D社、E社、F社では無遅刻、無欠勤であり、自身に与えられた作業を黙々とこなしていた。

F社離職後、Cハローワーク専門援助部門との相談を重ねるも採用に至ることなく2年が経過。その後、当センター開設に伴い、Cハローワーク専門援助部門よりAさんの支援依頼があった。

2) インテーク～アセスメント

① 面談Ⅰ（インテーク）

家族の了解のもと、Cハローワーク専門援助部門の担当者（以下「ハローワーク担当者」という。）が同伴し、本人が当センターへ来所。当センター就業支援担当者と初回面談を実施。面談の中で本人より氏名、生年月日、現住所等基本情報の聴取を試みたが、受付票への氏名や住所の記入に時間を要し誤字が非常に多く、質問に対する回答がチグハグであったこと等か

ら、結局同伴していたハローワーク担当者の援助により、障害者手帳の有無、最終学歴、職歴等の情報把握を行った。最後に本人より、仕事内容、勤務地、勤務時間、通勤手段、希望給与、障害の開示・非開示といった就職に際しての希望、また、就職に限らない生活全般に対する希望についても確認した。

最終的に本人とハローワーク担当者からの聞き取りでは情報が不十分であったため、再度母親を交えての面談を行うこととした。次回面談日時については就業支援担当者より母親へ連絡、調整することとなった。

② 面談Ⅱ

初回面談の1週間後に2回目の面談を母親同席のもと実施。再度、母親より初回面談時に本人およびハローワーク担当者より把握していた情報について間違いがないかを確認。更に本人の生育歴、障害状況、生活状況について聞き取りを行った。

生育歴について、当センターにおいては出生時の様子（出生地、分娩時の状況）、発育状況（首の座り始め、始歩、始語）、幼少期の様子や保育園等への通園状況、学齢期の様子や小学校、中学校への通学状況（特別支援学級かどうか、友人関係、成績等）、進学の有無、就職後の職歴や在職中の状況等を時系列に聞き取っている。また、障害状況については、定期通院の有無、通院先と主治医、服薬の有無、服薬の回数と薬の種類、発作の有無、発作時の状況と対処法、既往歴、補そう具の有無等を確認している。生活状況については、家庭での生活リズムや自己管理の状況、余暇の過ごし方等を中心に、可能な方については生計の状況（家族の就業状況、年金受給の有無、自立支援医療の有無等）について確認するようにしている。

最後に、本人の希望を母親と確認した上で、家族の希望を聞き取った。

③ センター内ケース会議

2回の面談により把握した基礎情報をもとに、当センター職員全員（就業支援担当者2名および生活支援担当者1名）でAさんについてのケース会議を行った。会議では、今後の支援の方向性について話し合う。結果、職業生活から約2年間のブランクがある現段階での職業準備性に関するア

セサメント、本人の性格、生活状況、障害特性についてのアセスメントが更に必要であると判断した。そのため、障害者職業センターの職業評価の実施を依頼するとともに、当センター自らも更なる面談の実施に加え、家庭訪問や職場実習を通じた職業準備性のアセスメントを進めることを検討。その後、ハローワーク担当者とも相談し、当センターとCハローワークの支援の方向性と役割分担を共通にするとともに本人および家族へ説明し、同意を得た。

④ アセスメントの実施

<障害者職業センターの活用>

Cハローワークより障害者職業センターに対し職業評価の実施を依頼。職業評価に際しては、就業支援担当者が本人および家族と共同で事前調査票を作成し、障害者職業センターに提供。職業評価は当センター相談室において行われた。本人や家族の生活状況を考慮し、障害者職業センターが当センターへ出向いての実施となった。評価結果については障害者職業センターにおいて取りまとめた上で後日ケース会議を実施し、説明がなされることとなった。

今回は家庭の経済面の事情もあり実施できなかったが、基本的には障害者職業センターへの訪問や職業準備支援の受講を通じてのアセスメントを実施している。

<職場実習の実施>

障害者職業センターによる職業評価の実施と併せて、当センターでの直接のアセスメントを進めるために職場実習を行った。本人の就職の希望として「単純な繰返しの作業」が挙げられていたため、ハローワークの協力によりG社での段ボール解体作業による職場実習を3日間行うこととなった。

当センターにおいては、職場実習を実施する場合は、職場実習依頼文、傷害保険および損害保険への加入、本人および家族の職場実習同意書、企業の職場実習同意書の4点を準備している。また、実施前には本人と就業支援担当で、作業内容の確認、実習先までの通勤ルートの確認、待ち合わせ場所の確認、職場の方との面識作り、これらを通じた不安の軽減等を

目的として職場見学を行っている。

Aさんの職場実習はアセスメントが目的であったため就業支援担当者2名が交替で3日間終日実習に同行した。その際の評価項目は、労働習慣、実習態度、作業遂行力、対人態度である。評価項目については図1に示した通りである。

基本的に就業支援担当者は本人の作業状況を見守り、必要な時のみ、言葉→ジェスチャー→モデリング→手添えの順で、本人が理解できる最小限の指示階層の助言を与えるように心掛けている。また、情報の共有化を目的とし、ハローワーク担当者にも職場実習状況を見に来てもらった。支援者が同じ状況を見て、様々な視点からアセスメントすることが重要と考えたためである。このアセスメントを通して、単純作業に対する集中力や持久力があること、道具の使い方が器用であること、モデリングによる指示で理解できること、作業スピードが非常に速いこと、作業スピードが落ちないこと、体力があること等の良い点が明確になった。一方、もらい煙草をすること、他者との会話時の距離が近いこと、挨拶や返事が出来ないこと等の課題点も明確になった。

職場実習終了時には本人、就業支援担当者、企業の3者でそれぞれ実習評価票を作成している（図1）。そして実習終了1週間以内にフィードバックの面談を本人と行っている。面談においては、この3枚の評価票を用いて本人の評価、企業の評価、支援者の評価の共通点と相違点を確認し、現時点での職業準備性の課題を本人と共に確認する。

<生活面のアセスメントの実施>

職場実習によるアセスメントが終了したら、家庭訪問による生活状況のアセスメントを実施する。家庭訪問は就業支援担当者と生活支援担当者の2名で行う。家庭訪問を行うことで本人のみではなく家族全体の生活状況のアセスメントする。

Aさんに関しては、この訪問により家族の経済状況改善の必要性、両親に対する高齢者福祉サービス利用の必要性などもわかった。本人が安定した就業生活を送るためには、それを支える家族の生活も安定する必要がある。その時点では家事手伝いも含めた本人の負担が大きいと判断されたため、家族全般の支援の必要性がアセスメントされた。また、自宅で話を聞

| | | 作成日 | 平成〇年〇月〇日 | | |
|------------|--|---|----------|------|---|
| 氏名 | | Aさん (男)・女 | | 障害名 | 知的障害 |
| 実習期間 | | 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日 | | 実習場所 | G社 |
| | 評価項目 | 評価 | | | 所感 |
| | | A | B | C | |
| 労働習慣 | 継続出勤 | ○ | | | ○基本的労働習慣については、身に付いていると思われます。バスを利用した出勤については、遅刻することなく継続出勤することができました。初めての通勤ルートであるためバスがまっているか不安は感じています。 ○実習時間までの過ごし方(休憩室での待機)についても職場や実習中のルールに従うことができました。しかし、他の従業員からもらい煙草をしたことがあります。注意後も再度もらい煙草をしたため、やっではないことの確認が必要と思われます。 ○健康管理については変調なく過ごせました。時間が長くなったときの体調は、今後確認する必要があると思われます。 ○汗を人並み以上にかくため、着替える準備が必要と思われます。 |
| | 連絡 | ○ | | | |
| | 規則を守る | | | ○ | |
| | 身だしなみ | | ○ | | |
| | 健康管理 | ○ | | | |
| 実習態度 | 通勤方法 | | ○ | | |
| | 興味・関心 | ○ | | | ○実習中の私語は見られず、黙々と作業を続けることができました。 ○作業への興味や関心は強く、熱心に作業に取り組みました。 ○場に応じた挨拶や返事ができず固まってしまうことがありました。他の従業員さんからの指示に対して友達口調で返してしまう敬語の使い方がわからないようです。また、報告・連絡・相談のタイミングがわからないようですのでこれから現場で覚える必要があると思います。 ○作業の準備は問題ありませんが、後片付けがぬけてしまうことがあります。作業は「準備～後片付け」までで1つの作業です。後片付けをしてから次の作業に移ることを意識していくと良いでしょう。 ○作業に集中すると、周りに注意が動きにくくなる場合があります。ドライバーなどは、そのつど安全な場所にしよう工夫が必要と思われます。 |
| | 熱心さ | ○ | | | |
| | 報告 | | | ○ | |
| | 質問 | | | ○ | |
| 私語・よそ見をしない | ○ | | | | |
| 作業遂行力 | 準備・後片付け | | ○ | | |
| | 危険への配慮 | | | ○ | |
| | 集中力 | ○ | | | ○3日間、集中して作業することができました。作業スピードは、他の従業員以上のスピードで安定していました。段ボールたたみは、1日目は1個あたり30秒近くかかりましたが、3日目には1枚あたり15秒程度でたんでいました。作業に慣れると、スピードが上がると思われます。 ○作業手順については、言葉での理解は難しく、ジェスチャーとモデリングで説明し、同じ作業を3回繰り返すと理解できるようです。しかし、1度作業の指示をされて「わかった!」と返事をした後、作業開始前に、もう一度作業内容などを確認することが多くみられました。確認することは悪いことではありませんが、「わかりました」という返事の後すぐに、再び作業を確認すると、聞いていなかったのに返事をしたと勘違いされる場合があります。作業の指示があった時は、指示をくり返すして確認する練習が必要と思われます。 ○同じ作業手順でも、ふとした時に手順がぬけてしまうことがあります。 |
| | 安定性 | ○ | | | |
| | 正確さ | | ○ | | |
| | 丁寧さ | | ○ | | |
| | 理解度 | | ○ | | |
| 工夫 | | | ○ | | |
| 習熟率 | | ○ | | | |
| 対人態度 | 挨拶・返事 | | | ○ | ○挨拶や返事については、敬語が使えず友達口調になってしまいます。また小さい声で挨拶をするため、音がうるさい作業場の中では聞こえないことがありました。挨拶や返事は、仕事をやる上で大切なものです。大きな声ですべてのもっとも良くなると思います。 ○失敗してしまった時など、ひっくり返ってしまったり、どうしていいかわからなくなったりしますが、「すみませんでした」とすぐに言うえるようになると良いでしょう。また、他の従業員の方が教えてくれたり、手伝ってくれたときも、すぐに「ありがとうございました」と言える職場での対人関係が良くなります。いろいろな場面で練習が必要と思われます。 |
| | 素直さ | | ○ | | |
| | 言葉遣い | | | ○ | |
| | 感謝・謝罪 | | | ○ | |
| | 他者と協力して行う | | | ○ | |
| その他 | 会話への参加 | | | ○ | |
| | 作業内容 | 配送センター内の段ボールをたたみ、コンテナに重ねていく作業である。自らコンテナの置き場所を作る必要があり、どのように置けばいいかの判断が求められる。作業環境は、基本的にひとり作業になることが多く、作業場の外では搬入業者の出入りが頻繁である。そのため、業者と従業員の挨拶が頻繁に行われている。 | | | |
| 備考 | ○Aさんの良い点：①体力がある、②単純作業に対する集中力が高い、③作業スピードが速い、④単純作業への興味が強い ○Aさんのこれから頑張る点：①挨拶や返事のタイミング、②敬語の使い方、③報告・連絡・相談、④もらい煙草をしない、⑤職場のルールや一般常識を学ぶ | | | | |

A：問題ない B：周囲の理解・配慮が必要 C：努力が必要

図1 職場実習評価票(支援者用)

くことにより緊張が緩和され、本人および家族の希望も当センターで聞き取るよりも具体的に聞くことができた。母親は親亡き後を心配しており、両親が元気なうちに本人をグループホーム等で自立させたいと願っていることもわかった。

⑤ 支援計画策定に向けたケース会議

職場実習、家庭訪問によるアセスメントを実施し終える頃、障害者職業センターによる職業評価の結果および職業リハビリテーション計画を踏まえた支援方針の検討のためにケース会議を行うこととなった。参集範囲は本人、母親、就業支援担当者、ハローワーク担当者、障害者職業センターカウンセラーの5者であった。評価結果より、判断力やコミュニケーション能力に限界があること、コツコツ作業する能力に長けていること、簡易粗大作業に作業種は限定されること、新たな環境における作業手順の習得や人間関係の構築に向けてはジョブコーチ支援制度の活用が有効と考えられることが説明された。この時、当センターで行った職場実習によるアセスメント結果についても情報共有し、その上で、今後は当センター、Cハローワーク、障害者職業センター、家族がチームとなって本人の支援に当たることを確認し、ハローワークが実施する「チーム支援」として職場開拓や職場定着を目指すこととなった。後日、ハローワーク担当者がチーム支援計画書を作成し、各関係機関へと配られた。また、当センターにおいても個別支援計画書を作成し、本人、家族へ説明し、同意を得た。

3) 採用～職場定着支援

家族の経済状況が困窮していることから本人の早期就職が必要であった。また、本人も強く就職を希望していたため、ハローワーク担当者と当センターで職場開拓を行うこととした。ただし、職場開拓の期間が長期化する可能性が高いと判断された場合には、本人の体力および作業能力の維持・向上、挨拶・返事や社会のルールの習得といった課題解決のために就労移行支援事業等の障害福祉サービスの利用も検討することとした。

① 採用に向けた支援

職場開拓を始めて間もなく、職場実習に協力してくれたG社よりCハローワークへ連絡が入った。職場実習での作業ぶりが良かったためAさんの段ボール解体作業員としての採用を検討したいとのことであった。しかし、1年間の雇用契約であり、その後の契約更新は企業内での統廃合が予定されているため確約できないとの話であった。さらに詳しいG社の意向を把握するためにハローワーク担当者と就業支援担当者で職場訪問を行い、G社より就業場所、仕事の内容、賃金形態および給与、雇用形態、雇用期間、就業時間、週所定労働日数、休日、加入保険等を確認した。1日4時間、週6日勤務のパート労働者、作業内容は職場実習と同じ段ボール解体作業という条件であった。雇用にあたってはG社としてもジョブコーチ支援制度の利用を希望するとのことであった。

当センターとCハローワークとの連携においては、企業への障害者雇用支援制度の説明では、助成金制度等の支援制度に関する説明はハローワーク担当者、障害者就業・支援センターやジョブコーチ支援制度といった人的支援に関する説明は就業支援担当者が行うこととしている。

時間は短いが本人の作業能力にマッチした作業種であること、本人が早期に就職する必要性があること、職場実習の際に本人がこの仕事を「楽しい」と話していたこと、万が一雇用契約の継続が困難となった場合であっても職場開拓期間に猶予ができるため次の就職先をじっくり開拓できること等から、本人、家族も希望するとのこととなり、G社への就職を進めることとなった。

G社より求人票がCハローワークに提出され、改めてハローワークからの紹介により面接を実施することとなった。面接に向けては履歴書の作成について、内容のまとめ方から証明写真を撮る時の服装に至るまで助言しながら、時間が掛かっても本人が自力で履歴書を作り上げるように支援を行った。面接時の挨拶の仕方の練習も行った。面接当日は就業支援担当者が同行したものの基本的に面接中に本人の代わりに説明することはなく、必要なことは最後に説明を加えた。あくまでもG社と本人の面接であることを重視した。

② 就業支援担当者とジョブコーチの連携

面接後、当日中に採用の返事がきた。1週間後から働いて欲しいとの話であった。採用に伴い予定していたジョブコーチ支援については、当センターを運営する法人に所属する第1号職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。※平成27年4月から、「訪問型職場適応援助者」に変更。）2名が担当することとなった。採用初日、就業支援担当者はジョブコーチ2名と一緒に就業開始時間前に職場を訪問。職場の方への挨拶を本人、ジョブコーチと済ませてから支援を開始。初日は就業支援担当者とジョブコーチの支援方法等を共通のものにするため同時に支援に入った。2日目以降は、職場における支援はジョブコーチを中心とし、集中支援期は週2～3日、移行支援期は週1～2日程度の頻度でジョブコーチ支援を行った。就業支援担当者は、ジョブコーチ支援が終了した後の支援体制と職場の方々との関係性を維持するために、ジョブコーチ支援期間中も初めの1か月は週1日程度職場訪問を行い、2か月日以降は就業状況が安定していれば2週間～1か月に1日程度の職場訪問を続けた。職場訪問では管理者の方の意見、現場で一緒に働いている方の意見の両方を聞くように心がけている。特に現場の方からの不安や疑問についての相談には時間を掛けて耳を傾けるようにしている。ジョブコーチによる支援と合わせて職場訪問し、就業状況についてジョブコーチと確認し、課題点と支援内容についての整理も行う。この間、就業支援担当者より、適宜、ハローワーク担当者や家族に状況報告の連絡を入れている。

2か月経過後、ジョブコーチ支援終了に伴うケース会議を行った。参集範囲は、本人、家族、ジョブコーチ、就業支援担当者、ハローワーク担当者の5者であった。支援経過が順調であったことから障害者職業センターへの参加要請は行わなかったが、必要に応じて要請する場合もある。会議では再度、課題点とそれ後の支援を要する内容と各支援者の役割分担について確認を行う。

Aさんの今後の課題はモチベーションの維持であることを全員で確認し、家族による送り出し支援、当センターからの在職者交流会への参加案内を行うこととした。また、ジョブコーチはフォローアップ支援により職場内の支援体制の維持を図りつつ、就業支援担当者は職場訪問と本人との

面談を継続することとした。さらに、G社での雇用契約継続の可否の見通しを踏まえて、就業支援担当者とハローワーク担当者による職場開拓の実施についても確認した。その後、上記支援を各支援者が継続し、適宜、情報共有の連絡を取り合った。

当圏域では就業支援担当者とハローワーク担当者はほぼ毎日連絡を取り合っているため、情報共有は普段の連絡に併せて行っていた。その際に就業支援担当者がジョブコーチからの情報等も伝え、また、ジョブコーチにもハローワーク担当者からの情報があれば伝えていた。

4) 就業の維持と生活支援

就職後9か月が経過、安定した就業生活を送り、家族の経済状態も本人の収入により安定してきたため、本人、家族、生活支援担当者の3者で本人の自立に向けた支援についての相談を行った。本人は、家族と一緒に暮らし続けることを希望したが、1か月にわたる家族からの説得により本人からも自宅に近いグループホームに入居し、仕事が休みの日は自宅に帰って家族の手伝いをするとの希望があがり、市内のグループホームへの入居となった。住まいが自宅からグループホームに変わるため、就業支援担当者より職場へは事前に説明し、在職中に自立に向けた取組みが始まることへの理解を図った。また、通勤経路が変わるため、就業支援担当者が経路を調べ、転居後は3日間の通勤支援を行った。

5) 再就職への支援

その後、結局、AさんのG社での雇用契約は1年で満了し、継続雇用には至らなかったが、G社勤務中からのハローワーク担当者および就業支援担当者の継続的な職場開拓により、離職後期間を空けることなくH社にてハウス栽培の作業補助員として再就職している。雇用条件は、1日5時間、週5日勤務のパート労働者、作業内容はハウス栽培の作業補助という条件である。現在は就業支援担当者の職場訪問と本人との面談、生活支援として、グループホームの訪問と家庭訪問を定期的に行っている。本人も仕事を楽しんで行っており、グループホームでも友達ができたことで余暇時間が充実した。家族も本人と世帯分離をして生活保護を受給したことに

より生活が安定し、Aさんの安心にもつながった。現在も、地域の様々な支援機関がチームとなってAさんの就業生活を支えている。

第3項 まとめ（支援を通じて感じること）

1) アセスメントの重要性

就業支援を行うためにはアセスメントを充分に行うことが重要である。本人に関する情報をどれだけ把握しているかが、その後の支援の進みやすさに大きく関わる。この当時、圏域内に就労移行支援事業所は少なかったため自身で職業準備性のアセスメント等も行った。それ故に本人の障害特性、得意・不得意、アピールポイント、配慮事項などを事業主に対し詳細に説明することができた。これが職場開拓を行う上で非常に有効であったし、ジョブマッチングの確率も高くなったと思われる。現在、就労移行支援事業所が多数設置され、職業準備性等のアセスメントや就業訓練は就労移行支援事業所へ依頼することが多くなってきた。他者にアセスメントをお願いする場合、相手に丸投げしないことを充分意識して情報共有することが大切であると考ええる。

2) 支援者間の連携の重要性

職場定着支援に関しては、ジョブコーチと就業支援担当者の役割分担と適切な支援のバトンタッチが必要であると感じる。職場定着のための課題解消のための集中的な支援を行うジョブコーチと就業維持のための継続的な支援を行う就業支援担当者が的確に連携を図りつつ支援を進めることが重要であり、そのため、職場内支援をジョブコーチに任せきりにすると、ジョブコーチのフォローアップ支援が終了する頃には就業支援担当者や企業との関係性が途切れていたり、現場の方との信頼関係が形成されていなかったりする。そうならないためにも、ジョブコーチが中心で支援に入る時期、就業支援担当者に支援が再移行してくる時期を意識しつつ連携を密にした支援を進めることが必要であると感じている。

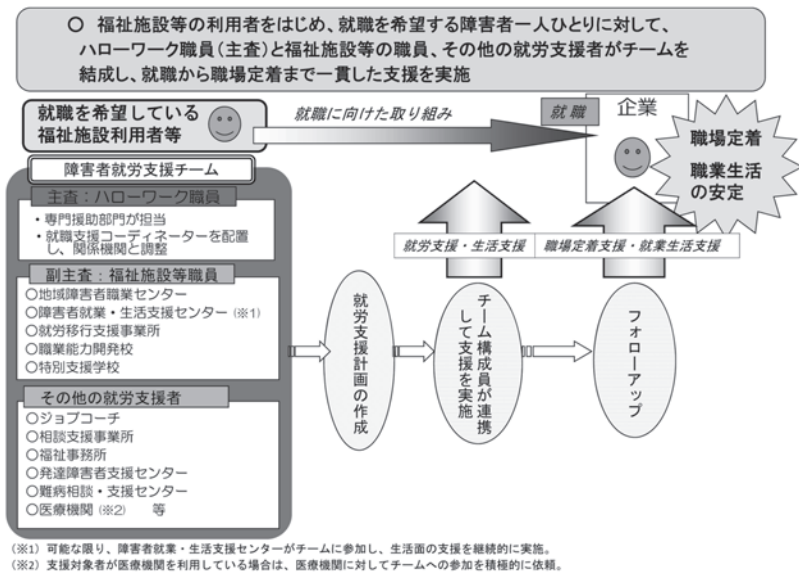
3) 圏域における支援ネットワーク構築の必要性

障害者就業・生活支援センターは就業支援と生活支援を一体的に行う機関である。そのため、就業も本人の生活の一部であることを意識し、本人の生活全般に対する希望を大切にしながら希望実現のために必要な機関を一つ一つ繋ぎチームにすることが求められる。「繋ぐ」役割を果たすためにも、地域の社会資源に精通し、顔と顔の見える機動力のあるインフォーマルな支援ネットワーク構築と、地域の自立支援協議会等のフォーマルな支援ネットワーク構築の両方に尽力しなければならない。

■コラム④

◇ハローワークにおけるチーム支援について◇

ハローワークでは、就職を希望する障害者に対し、ハローワークが中心となって、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、ジョブコーチ等（以下「関係機関」という。）とチームを設置し、障害者一人ひとりの職業準備性、職業能力等に応じて「障害者就労支援計画」を作成するとともに、同計画に基づき、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援（以下「チーム支援」）を実施している（図1）。



出典）厚生労働省職業安定局

図1 障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

チーム支援をはじめとする障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携については、平成19年4月2日付厚生労働省職業安定局長通達「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関

する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について（以下「19年通達」という。）」に基づき、全国のハローワークにおいて実施してきたところである。

こうした取組みにより、平成19年度以降、企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まりなども背景に、企業における雇用障害者数や実雇用率が増加するとともに、チーム支援についても、支援対象者の増加、高い就職率を維持してきたところである（表1）。

表1 チーム支援の実施状況

| | 支援対象者 (人) | 就職件数 (件) | 就職率 (%) |
|--------|--------------|-------------|------------|
| 平成19年度 | 3,568 | 1,778 | 49.8 |
| 平成20年度 | 10,442 | 5,202 | 49.8 |
| 平成21年度 | 13,801 | 6,354 | 46.0 |
| 平成22年度 | 16,923 | 8,639 | 51.0 |
| 平成23年度 | 19,082 | 9,899 | 51.9 |
| 平成24年度 | 21,635 | 10,636 | 49.2 |
| 平成25年度 | 22,943 | 12,673 | 55.2 |
| 平成26年度 | 26,156 | 14,005 | 53.5 |
| 平成27年度 | 30,507 | 15,392 | 50.5 |
| 平成28年度 | 40,168 | 19,227 | 47.9 |

出典) 厚生労働省職業安定局

その一方で、厚生労働省が主催する研究会において、平成24年8月にとりまとめられた「地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書」によると、障害者雇用の経験が乏しい中小企業の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は低下していることを踏まえ、障害者雇用を今後より一層推進するためには、障害者を雇用する企業の不安を解消するとともに、企業を地域の就労支援ネットワークの構成員としていくことが重要とされている。

また、ハローワークにおける新規求職申込件数を障害種別にみると、平成19年以降、すべての障害種別で増加している中、特に精神障害者が著しく増加している。精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療機関と連携を図りつつ、

「医療」から「雇用」への流れを一層促進することが必要となっている。

さらに、雇用障害者数が増加する中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者がいかに職場定着するのか、職場定着のために生活支援を含めてどういった支援が必要か、特に、長期にわたる継続的な職場定着支援をどう行っていくかということが、平成19年当時に比べて一層課題となっている。

こうした状況を踏まえ、19年通達を改正し、平成25年3月29日付厚生労働省職業安定局長通達「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について（以下「25年通達」という。）」を发出している。

25年通達におけるチーム支援については、ハローワークが中心となって関係機関とチームを設置し、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う従来の取組みに加え、以下の取組みを実施している。

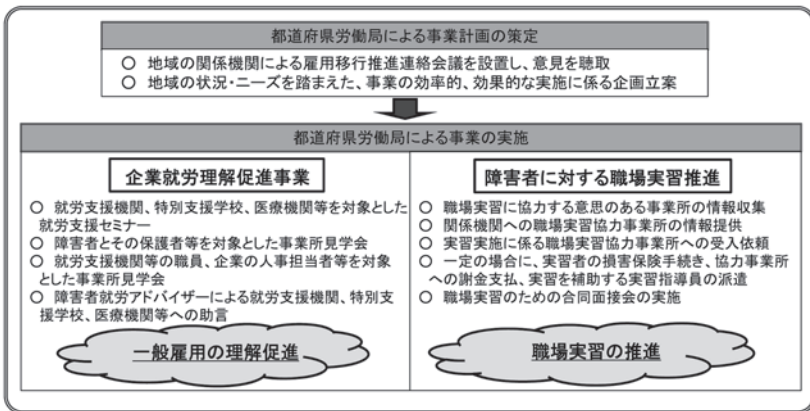
- ① チーム支援を通じて障害者を雇用する企業と関係機関をつなげ、企業がいつでも関係機関の支援者に相談できる仕組みを構築し、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等が持つ障害者雇用に対する不安を解消すること。
- ② 支援対象者が精神障害者等であって、医療機関を利用している場合には、当該医療機関の医師や職員等に対してチームへの参加を依頼するなど、積極的な連携を図ること。
- ③ 障害者就業・生活支援センターを中心として、ハローワークや関係機関が適切な役割分担を構築し、継続した職場定着支援を実施すること。

また、チーム支援とともに、平成25年度から地域の就労支援に係る新たな取組みとして、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業（以下「移行推進事業」という。）を実施しており、企業と障害者やその保護者、関係機関の支援者や教職員の企業就労に対する不安感を解消するとともに企業就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえながら、次の内容を実施している（図2）。

- ① 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進
- ② 関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進
- ③ 企業と地域内の就労移行支援事業所等との面談会及び見学会の実施や就労移行支援事業所等による情報発信の支援の推進

特に、事業所見学会や職場実習は、障害者のみならず、関係機関の支援者や保護者等にとっても、企業を直接知るための極めて効果的な手段となっている。

- 企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校の教職員の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取組みを実施。
- 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進
 - 関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進



出典) 厚生労働省職業安定局

図2 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

地域の就労支援においては、チーム支援や移行推進事業により、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れが一層促進されることが期待されている。こうした中、一人でも多くの障害者が雇用に結びつき、職場定着を実現するためには、チーム支援や移行推進事業に対して就労支援に携わる関係機関の方々の積極的な参加、協力が求められている。

このため、就労支援に携わる関係機関の方々にあってはハローワークを積極的にご利用いただくとともに、ハローワークや関係機関と「顔の見える関係」を構築しながら、さらなる地域の就労支援に係る体制強化に取り組んでいただきたい。

第2節 就労移行支援事業所における支援の実際 ～就労移行支援事業所（創）シー・エー・シー～

第1項 施設の概要

1) 施設の沿革と周辺地域の状況

就労移行支援事業所（創）シー・エー・シーは、平成15年1月に精神障害者通所授産施設として設立した。開設当初から一般就労を目的とした活動内容を実施し、就業準備プログラムと、就職活動および就業継続のための相談・支援サービスを提供している。平成21年には障害者自立支援法による多機能型の就労移行支援事業へと移行した。他に就労継続事業B型の施設を併設している。施設の名前の由来は、Challenge And Createの頭文字をとり、「働くことに挑戦し、働く場や生きがいを創造しよう」という意味を込めている。また一般就労に向けた利用が意識されるよう、企業のような名前とした。

当施設は神戸市（平成29年11月1日現在人口約153万3千人の政令指定都市）中央区に位置し、施設の最寄り駅はJR神戸駅、私鉄の各駅、市営バス停留所それぞれから徒歩10分圏内である。周辺は官公庁、商業施設、企業、住宅が混在している。地域の社会資源は、総合病院精神科、精神科病院、精神科診療所が多数あり、いくつかの医療機関ではデイケアやデイナイトケア、訪問看護も行っている。精神障害者が主に利用している地域活動支援センターや就労継続支援B型事業所、グループホーム、障害者地域生活支援センター等、社会福祉施設も多数点在している。また労働機関である労働局やハローワークは徒歩圏内、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他の行政機関も公共交通機関を使用して30分以内にあり、利便性の高い立地となっている。

当施設のある神戸市は知名度の高い観光都市である。ファッション、グルメ、そして国際色豊かな商業地域と、文化や自然を楽しむ観光地がある。中心部にほど近い人工島や海岸線、そして郊外の地域は様々な企業の工業地帯となっている。ハローワークにおける障害者求人は、事務職やサービス業関係が多い。市内には10か所の特例子会社がある（平成29年10月現

在)。

2) 利用者の状況とサービスプログラム

当施設は、精神障害の特性に合わせた就業準備プログラムを提供し、就業支援を行っている。定員は15名で登録は20名前後である。施設利用者の年齢層は、20代から40代が主となっている。男女の比率は約1対1である。当施設でのプログラムの内容を紹介する(表1参照)。まず①基本的な労働習慣作りと職業適性を知るための、施設内実習(軽作業・印刷・発送作業・パソコン入力作業ほか)および企業実習(サービス業・事務補助・工場内業務・食品関連・清掃ほか)がある。また、様々な仕事内容をゲーム形式で行いながら正確で効率よく作業を進める方法を考えるための、作業遂行能力を高めるプログラムや、職場見学、就業体験談を聞くプログラムも行っている。次に②職場での対人技能および対処技能を習得するための社会生活技能訓練(Social Skills Training)やビジネスマナー講座がある。そして③疾病障害管理のための心理教育プログラムは、障害や服薬についての知識・ストレス対処法の工夫・主治医との相談の仕方や医療保健福祉機関および労働関連のサービスの利用の仕方等について、身につけられるものとなっている。④社会人マナーの習得や様々な社会経験の再構築を目的としたプログラムでは、敬語の使い方や余暇の工夫などの生活セミナーや、職場での忘年会やテーブルマナーを身につける食事会、レクリエーション等を行っている。⑤仕事探しのプログラム(就労セミナー)では、就職面接の対応方法や履歴書の書き方、障害をオープンにして働く方法やオープンにしないで働く方法を知る、精神障害をもちながら働いている方の体験談を聞く、ハローワークや企業の方の講話等、自分に合った働き方を考える機会を作っている。以上、職業準備性を高めるものを中心となっている(表1)。さらに各プログラムでは、就業への意欲や動機付けを高め維持するために、ピアサポートの力を促進するグループワークを取り入れている。またメンバーや就職者の家族を対象に、定期的に家族の会を開催し、心理教育や情報交換、相談支援を行っている。

表1 プログラムスケジュール

| 曜日 | 9:15～10:00 | 10:00～12:00 | 12:00～13:00 | 13:00～15:00 | 15:00～15:30 |
|----|---------------------------------|---------------------|-------------|-----------------------|-----------------------------|
| 月 | 朝のミーティング (気分調べ・本日の 予定・当番) | 所内実習 職場実習 | 昼休み | ビジネスマナー・ 体調管理のセミナー | 掃除 帰りのミーティング |
| 火 | ラジオ体操 | (パソコン教室) (筋力アップ) | | 就労セミナー・ SST 他 | (各作業の報告・ 明日の予定・連絡 事項) |
| 水 | 脳力アッププログ ラム | | | 所内・職場実習 | |
| 木 | | | | 所内・職場実習 | |
| 金 | | | | SST・スポーツ他 | |

以上のプログラムへの参加を経て、職業準備性が向上した利用者から就職活動に入り、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携し、各種支援制度等の利用を検討しながら、就職を目指していく。そして就職した後も、相談や職場介入などを含めた就業継続支援を行っている。その一環として当施設では、ハローワークや医療機関の支援者等と一緒に月1回仕事が終わってから立ち寄れるよう夕方から夜にかけての時間に『アフターワークの会』を開催している。精神障害をもちながら働いている方々が気軽に参加でき、精神障害に伴う悩みや、障害年金や雇用保険などの情報、仕事を長続きさせるための工夫や、仕事で失敗してしまったがどうしたらいいか、など働いていれば誰もが体験し思い悩むことについて話し合い、仲間同士で支え合う場となっている。

3) 当施設利用者の就職実績

表2 施設の利用状況と就職者数（平成15年1月～平成29年10月末現在）

| 総登録者数 | 男女比 | 平均年齢 |
|-------|-------------------|----------------|
| 236名 | 男性：169名 女性：67名 | 36.8歳 (登録時) |

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|-----|
| 就職者数 | 132名 | オープン | 113名 | クローズ | 19名 |
|------|------|------|------|------|-----|

表2、表3のとおり、利用者の約半数以上が就職に結びついている。就職はオープン（障害について企業に伝える）の方が多いが、クローズ（障害について企業には伝えない）でも勤務条件と職場環境が本人と合っていれば、継続して働くことができている。なお、就職後の支援の一環として、転職支援も行っている。

表3 就職者の職種（平成15年1月～平成29年10月末現在）

| 職 種 | 人数 | 職 種 | 人数 |
|------------|----|------------|-----|
| 事務 | 31 | 電子機器関係 | 2 |
| サービス業（販売等） | 10 | 機械加工 | 2 |
| 飲食業 | 10 | リネン交換 | 1 |
| 清掃関係 | 23 | IT関係 | 2 |
| クリーニング | 9 | 施設管理 | 1 |
| 製造 | 4 | 食品加工 | 4 |
| ゴム加工 | 5 | 在宅 | 1 |
| 倉庫内作業 | 8 | 金融関係 | 1 |
| ヘルパー／介護補助 | 8 | 機械洗浄 | 1 |
| 派遣 | 2 | 病院内軽作業 | 1 |
| 運送 | 2 | 商品管理・ピッキング | 4 |
| | | 合 計 | 132 |

また、それぞれの体調に合った条件で働いている状況を表4に示した。また就職当初は短時間でも、徐々に伸ばしていき1日7～8時間勤務できるようになる場合もある。

表4 就職者の勤務日数（平成15年1月～平成29年10月末現在）

| 勤務日数と時間 (週20時間未満) | 人数 | 勤務日数と時間 (週20時間以上) | 人数 |
|----------------------|----|----------------------|-----|
| 1日3時間 週1日 | 1 | 1日4時間 週5日 | 18 |
| 1日2時間 週2日 | 1 | 1日5時間 週4日 | 20 |
| 1日3時間 週3日 | 4 | 1日6時間 週4日 | 5 |
| 1日4時間 週2日 | 1 | 1日5時間 週5日 | 13 |
| 1日4時間 週3日 | 5 | 1日5.5時間 週5日 | 2 |
| 1日3.5時間 週4日 | 2 | 1日6時間 週5日 | 18 |
| 1日5時間 週3日 | 3 | 1日7時間 週5日 | 3 |
| 1日4時間 週4日 | 5 | 1日8時間 週5日 | 26 |
| その他（不定期） | 5 | 合 計 | 132 |

第2項 支援事例の紹介（就業支援と関係機関の連携の実際）

《精神障害者（双極性気分障害） Aさん 29才 女性》

1) 当施設利用に至る経緯

Aさんは、精神障害に加え、はっきりした診断は示されていないが、主治医の見解では広汎性発達障害の特性も併せもっていると言われた方である。現在両親、兄と生活している。幼少時からひとりで過ごすことが多く、人づきあいの苦手だったAさんは中学、高校生活を通し、人と目が合わせられない、友達ができないことから悩む中で、被害的な受け止め方が見られ、うつ状態となり、高校2年生の時に精神科クリニックを受診していた。

その後症状が落ち着き、高校卒業後はコンピュータ関連の専門学校に進学する。卒業後は工業用機器の会社に就職し、経理の仕事に就いた。しかし1年半後、職場の人間関係に悩み症状が再燃、仕事を辞めざるを得なかった。しばらく自宅療養した後、郵便局やスーパーなどでアルバイトをするが、職場のストレスから不眠、そして何でもできるのではないかという万能感からの問題行動が見られる、買い物が止まらないなど躁状態となり、再度療養生活を送ることになった。症状が軽減した頃、主治医からの勧めによりデイケアを利用開始。その後2年を経て体調が安定し、本人より働きたい旨をデイケアスタッフに相談したところ、当施設を紹介された。

2) 当施設におけるAさんへの支援

① Aさんのアセスメント内容

施設利用開始から3か月経過し、様々なプログラムへの参加を経て把握したAさんのアセスメントと、それに対応した支援内容が表5である。

表5 Aさんのアセスメント内容

| | |
|-----------|--|
| 性格 | 真面目で素直な性格。自己評価がとて低く、否定的側面を強調し、物事を捉える傾向がある。あまり細かいところは気にせず、さっぱりしている面がある。パソコン関連のゲームが好きである。 |
| 支援内容 | 自己肯定感が持てるよう、できているところは積極的に声をかけ、評価していく。社会経験を増やすことで自信を得られるよう働きかける。 |
| 精神障害の状況 | 通院や服薬自己管理もできている。気分や体調はほぼ安定しており、施設利用は週5日休まず参加されている。かつて職場で強く叱責されたり、新しい仕事を次々指示されるなどのストレスがかかるとうつ症状が出る、と話される。 ※通所に当たって本人、家族からの聴取に加え、デイケアスタッフから医療情報を把握した上で、具体的な活動を通じ状態を把握している。 |
| 支援内容 | 心理教育プログラムに参加してもらいながら、疾病管理やストレス対処法などを少しずつ身につけられるように働きかける。 |
| 健康面・身体面 | アレルギー性鼻炎がある。筋力としての体力はないが、毎日通所する持続力がある。 |
| 支援内容 | 基礎体力をつけるため、ラジオ体操・ウォーキング参加を奨励する。 |
| コミュニケーション | 対人関係は苦手意識がある。自分の気持ちや言いたいことが思うように伝えられず、相手から誤解されることがある。思いついた単語を脈絡なくつぶやく、なかなか相手に声をかけられず自問自答しているときもある。会話の時相手の顔を見ることができないことについては、本人も自覚しており、顔を見て話せるよう意識している。利用当初に「他の女性利用者からいろいろと声をかけてもらったことで、早く慣れることができた。彼女のようにになりたい。」と話される。 |

| | |
|--------------|--|
| 支援内容 | SST（社会生活技能訓練）で様々な対人場面の練習を行う。また、相手の顔を見る、適切な声の大きさなど、非言語的コミュニケーションスキルを意識できるよう働きかける。 |
| ADL・生活スキル | 身の回りのことはほぼ自立しているが、家事は母親まかせである。ファッションや身だしなみに関心がなく、母親が購入し用意する衣服を着ている。髪に寝癖がついていても気にしない。 |
| 支援内容 | 身だしなみについては、「女性のマナー講座」のプログラムに参加してもらう。その他ビジネスマナー講座や、日常の声掛けで改善できるよう働きかける。 |
| 金銭管理 | 以前精神症状から買い物をしすぎたことがあり、それ以来母親から定期的に小遣いをもらっている。お菓子やゲーム等を購入している。 |
| 社会的マナー | 挨拶などはきちんとされるが、社会経験が少ないため、状況に応じた適切なマナーや態度がわからない。 |
| 支援内容 | ビジネスマナー講座、食事会（テーブルマナー）、一泊旅行、忘年会などのプログラムを通じ、社会経験の場を増やし、状況に応じた行動がとれるよう働きかける。 |
| 作業遂行能力 | パソコン関連は専門学校で勉強していたこともあり、形式の決まったパソコン入力は得意である。集中力も持続することができる。手先の細かい作業は苦手である。雑な面もあり、よく物を落とす、手順を省略しようとするなど横着な行動も見られる。 |
| 支援内容 | パソコン入力作業のほかにも、軽作業、印刷作業、発送作業などを行いながら様々な作業に慣れてもらう。また作業効率を上げるためのプログラムで、作業手順や段取り、効率性や注意の焦点づけについて考える機会を作る。どうしたらよいかかわからないと考えこんでいることがあるので、「報告」「連絡」「相談」ができるよう働きかけ、SSTでも練習する。 |
| 希望する職種、労働条件等 | 以前経理の仕事や、郵便局、スーパーでのアルバイトなどの経験はあるものの、職場での人間関係がうまくいかず離職となっている。「パソコン関連は好きだが、実際に自分がどんな仕事に向いているかわからない。」と話されている。 |
| 支援内容 | 施設内の各プログラムや企業実習に参加してもらいながら、本人に合った勤務条件や環境と一緒に検討する。また、職業準備性の向上と同時に地域障害者職業センターで職業評価を受けることも検討し、多角的な視点で職業適性を見極めていくこととする。 |
| 家族 | 母親は本人のことを心配しているが、何が障害なのか把握できていない様子。施設の家族の会には参加されている。父親や兄は仕事にかかりきりで、本人にはほとんど干渉しないようである。 |
| 支援内容 | 母親には、引き続き家族の会に参加してもらい、施設の活動内容、疾病や障害について理解していただき、施設と連携して本人を支援できるよう、働きかける。 |

② 企業での実習の開始

利用開始から半年後、施設内でのプログラムにも前向きに参加され、だいぶ慣れてきた様子であった。Aさんと定期面談をもち、振り返りと就職に向けた計画について話し合いを行う中で、「自分から挨拶ができるようになった」「人の顔を見ることは苦手だったが、顔を見て話せるようがんばりたい」「敬語を上手に使いたい」「自分の苦手なストレスを知り上手く対処したい」という気づきと意欲が示されるようになった。そして次なるステップのひとつとして企業での実習を始めることになった。実習内容は病院内のクリーニング業務で、時間は午前9時～12時の週2日、担当者と一緒にタオル類やおしぼり、衣類のクリーニングを行った。本人も「いろいろな業務を経験したい」と前向きに取り組まれる。実習初日から3回程、スタッフが同行支援し、それ以後は自分で担当者の指示を受けながら仕事を行った。指示されたことや報告などは間違いのないように意識されており、本人の努力がうかがえた。

③ ハローワークのジョブガイダンス事業への参加

実習が始まってから約3か月後、ハローワークにてジョブガイダンス事業が開催されることになり、Aさんも参加することになった。ジョブガイダンスでは、ハローワークの使い方、求人票の見方、履歴書の書き方、就職面接の受け方など1日2時間、週5日かけて各講座が行われた。Aさんは講義中つい居眠りすることもあったが、どれも積極的に参加されており、就職への動機づけがさらに高まったことがうかがえた。

④ 精神障害者保健福祉手帳の取得と、障害者就業・生活支援センターへの登録

基本的労働習慣など職業準備性も整ってきたこともあり、Aさんは就職に向け更なる取組みを進めることになった。Aさんの居住地は神戸市に隣接する市にあるため、地元の障害者就業・生活支援センターに利用登録し、就職への支援をお願いすることになった。その際、母親にはAさんの持っている「働きづらさ」と「配慮されれば発揮できる力」について説明し、今後の就職は障害をオープンにして企業に理解を求めながらの就職を勧め

た。母親もAさんが今までの仕事が続かなかったことを振り返りながら理解、了承し、障害者就業・生活支援センターへはAさんと母親、当施設スタッフが一緒に行き登録を行った。

またそれまで両親からの反対もあり、Aさんは精神障害者保健福祉手帳を取得していなかったが、Aさんに配慮された職場で働けるようにする手段のひとつと、母親も納得し手帳を申請することになった。同時にAさんの了解を得て、主治医へ連絡しAさんの現状や今後の就業支援の方針について説明を行った。主治医からは、Aさんが自ら明るく挨拶するようになったこと、体調も安定していること、配慮さえあれば働けることについて話を聞くことができるとともに、職業生活の安定に向けての体調管理面での連携体制を確認した。

⑤ 地域障害者職業センターにおける職業評価

Aさんは、当施設に休まず通い、どのプログラムにも真面目かつ積極的に取り組んでいたが、作業遂行上の課題（仕事が雑になる、周囲に注意が向けられずよく物にぶつかったり落したりする、ボディ・イメージがよくないため体の動きを状況に合わせられない）が見られ、その対応方法等の検討に向けては地域障害者職業センターにおける職業評価も通じて、Aさんに合った働き方を考えることになった。

職業評価では、就職への希望や医療情報、日常の活動状況等については本人および当施設からの聞き取りにより整理するほか、作業検査や職業適性検査等を通じ、就職活動や職業生活を進める上で留意すべきポイント等の検討が進められた。

その結果、対人対応面での特性（緊張しやすい、人の顔を覚えることが苦手、人に教えたり説明することが苦手、自己評価が低い）に配慮した職場環境の選定が望まれること、職務内容の検討においては、数処理等の一定の知的判断への対応は可能であるが、図形の弁別や照合作業等の不得手さに配慮した選定が望まれることが確認された。そこで、本人の希望や興味も踏まえ、パソコンによる文字情報や数字データの入力作業を中心に就職活動を進めていこうということとなった。

⑥ 就職活動

Aさんと今後の仕事探しについて話し合い、まずどのような求人があるのかハローワークに行き情報収集をすること、地元の障害者就業・生活支援センターにも定期的に相談することを確認した。Aさんはハローワークに行き求人情報を探中、各支援者もAさんに合った求人を探していたが、なかなか見つからない日々が続いた。その間Aさんは求人内容がよさそうだと思うと、自ら窓口で相談しひとりで就職面接を受けに行ったこともあった。しかし地図が読めずに目的地にたどり着けない、面接を受けたがうまくいかなかった、との状況から3社より不採用通知を送られている。当然Aさんはそのたびに「やっぱりだめですね。」と落ち込んだが、当施設スタッフからこれは失敗ではなく経験を活かすための学びであること、うまくいかなかった点を挙げ、そこから次回はどう工夫して臨んだらいいのかを一緒に考えた。

⑦ ケース会議の開催

精神障害があっても、就職面接にすぐ通り採用になる人もいれば、なかなか面接に通らない人もいる。Aさんの場合、短時間の就職面接だけではAさんについて理解してもらうことは難しいと判断した。そこで支援者が集まりケース会議を行い、Aさんの就職の実現へ向けた取組みを検討することとなった。会議には、Aさん、母親、そしてハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、当施設の各担当者が参加し、それぞれから情報提供を行いながら、今後の支援の方向性を探った。Aさんは「こんなにたくさんの方が支援してくれているんですね」と言い、母親からはAさんの病気が悪かったころの苦悩、そして今は病気になる前に戻ったように見え、障害についてはよくわからない点もあるが、確かに働きづらさがあり理解してもらった方がいいのだろう、という話が改めてあった。今後は、Aさんが安心して働けるような職場環境が提供されるよう、障害をオープンにして就職活動を行っていくこと、そしてAさんについて企業に知ってもらうためには、まず職場実習を行い、その中で企業側にAさんの長所を見出してもらうことができれば就職につながるのではないかと、ということが話し合われ、職場実習からの採用の検討が可能な企業の開拓

を行うことになった。

3) 職場実習

ある日Aさんがハローワークで求人検索をしていたところ、パソコン入力業務が主である事務の仕事で募集があり、ハローワーク窓口で担当の職員に相談することとなった。後からそこが公的機関における緊急雇用対策の非常勤職員枠であることがわかった。一般求人であったが、ハローワーク担当職員がその公的機関の人事担当者と交渉し、障害を開示したうえでの面接を行うことになった。当施設ではAさんと履歴書を一緒に作成し、障害者就業・生活支援センターでは面接の練習を行い、当日に臨んだ。

就職面接では練習通り、ハキハキと質問に答えられたこと、そしてパソコン入力が得意であることが評価され、数日の職場実習を経て適性があれば雇用するという流れになった。実習は障害者就業・生活支援センターが中心に支援することになった。実習前に当施設と本人とで、職場で配慮してほしい点を確認しそれを書面にして公的機関の担当者に渡した。本人が配慮を求めた点は「仕事の指示は、ひとつずつお願いします（一度に複数の指示があるとわからなくなってしまいます）」「ゆっくり説明してください」「今日行う仕事量やスピードがどの程度求められているのか、目安を教えてくださいれば段取りがつけやすいです」「間違えず確実に仕事をしたいので、最初からスピードを求めず、慣れるまで少し待ってください」であった。それを受け、公的機関の担当者が、仕事面対人コミュニケーションが伴わないパソコン入力作業を中心業務に用意、仕事のマニュアルを作成しわかりやすく提示、複数の仕事を指示しないこと、仕事の指示は穏やかな口調で伝えること等を配慮し準備してくれたため、Aさんは安心して職場実習を受けることができた。

職場実習では、Aさんのパソコンスキルが高く、真面目な仕事ぶりが評価され、特に問題もなかった。Aさんからは「職場の方々が親切に丁寧に教えてくれたので、仕事がしやすかったです。楽しかったし少し自信もつきました。」との感想があった。そしてそのまま雇用契約を結ぶことになった。

4) 採用とその後

Aさんの主な業務は、パソコンでのデータ入力作業であるが、合間に資料の印刷や発送も行っている。採用当初は、時々障害者就業・生活支援センターの担当者が職場に同行し、業務遂行の仕方を助言したが、1か月後には、指示された業務を自分で行うことができるようになった。

当施設では就職後の利用者への支援として、必要に応じて電話相談や職場訪問を行っている。Aさんの職場にも定期的に出向き、職場の方から様子をうかがい、Aさんからも話を聴くなどして支援を続けている。その他施設恒例の一泊旅行や忘年会などにはAさんも参加し、充実した余暇を楽しんでいる。

ところで就労移行支援事業所は、利用者が就職してもサービスは終了しない。就職は喜びと同時に、緊張と不安を胸にした新たなスタートである。就職した後も様々な課題が生じる。「上司から注意されたがうまくできず、やめた方がいいのか」「挨拶してもしてくれない人がいる。嫌われているのでは」という不安や、指示された仕事がなかなかうまくできない、お昼休みの過ごし方がわからない、といったことなど様々である。必要に応じて職場に同行し、職場環境や業務内容、社内の人間関係など一緒に確認しながら対処法を検討することが大切である。また企業も本人にどう接していいかわからない場合もあるので、適切に説明し担当者を支援することも求められている。

第3項 精神障害者の支援を通じて感じること

就業支援には、当然のことながら、①本人の職業準備性、②支援機関のチーム支援、③労働条件と本人の特性のマッチング、が重要である。ただこの3点すべてが最初からきれいに揃うことは難しく、試行錯誤しながら支援を進めることになる。100人いれば100通りの事例がある。

また、就業支援は単に「働く」ことだけの支援ではない。ひとりの生活者、あるいは人生そのものの支援をも含んでいる。体調管理にしても、心理教育のみならず主治医との関係や医療サービスの内容、家族との関係、本人の価値観、生活スタイルなどが影響している。精神障害者保健福祉手帳に

関しても、Aさんの家族のように申請するまで時間が必要な場合もある。生活保障のため障害年金の手続きや、時には家族問題に介入し世帯分離の手続きを手伝うこともある。就職活動の仕方も、本人は障害を開示するのか、開示せず一般求人に応募するのかで悩む。支援者は障害を開示した方が配慮されているのでは、と思うがそれで必ずしもスムーズに進む、というわけではなく各企業の多様な労働環境や方針の中で調整すべき課題は多い。逆に企業の方が熱心にかかわって本人の力を引き出し、我々支援者側の狭い視野に気付いて反省することも多々ある。

大切なことは、支援者があきらめず関係機関と共に創意工夫を続ける努力をすることである。本人は決してあきらめないのだから（ただ「働く」ことがすべてではなく、就職以外の道を見つける場合もあり、あくまでも生き方探しは本人主体である）。支援者は、障害があってもいろいろな可能性がある、と思いながら片方で「大丈夫だろうか、働けないのではないか」などと不安を抱いてしまうことがある。もちろん支援がスムーズに進み、他機関と連携しなくてもそのまま就職に至る例もある。ただ一つの機関だけでかかわるには役割に限界もあり、多角的視点や広がりがない場合も多い。特に難しいと感じる事例には就労支援ネットワークを形成する応援団として、協力して各機関がそれぞれの役割を果たすことができれば、新たな道を拓くことができる。そして職場環境の配慮により、本人の力と可能性が存分に発揮されるのである。障害とは環境との相互作用である。職場環境に働きかけること、職場環境を調整することを忘れてはならない。特に福祉関係の支援者は、自らの施設内で過ごしている本人の姿ばかりに注目するきらいがある。しかし本人は環境にあわせ様々な顔や力をもっているものなのである。現に職場実習では施設内では知らなかった本人の顔を発見する。障害が重いのでは、と感じられていた方の表情が引き締まり、きびきびと働く姿に何度感動を覚えたことだろう。「働く」ことへの切実な希望がその姿にこめられているように感じる。Aさんのような姿を何例も何例も知ることで、支援者自身も可能性を信じる、ということがはじめて実感できるように思う。その感動が次の方への支援への原動力につながることを、いつも強く教えられている。

■コラム⑤

◇地域障害者職業センターにおける障害者支援について◇

全国の地域障害者職業センターを利用する障害者の推移を見ると、知的障害者は平成17年度をピークに減少に転じる一方、精神障害や発達障害の利用者は年々増加している。平成28年度の利用者のうち精神障害者、発達障害者が利用者全体の6割を超える等、今後も同様の傾向が継続することが見込まれている。こうした状況の背景として、知的障害者の就業支援の主体が地域の就業支援機関にシフトしているものと想定されるが、このような地域レベルでの就業支援の高まりがある中で、地域障害者職業センターは、地域の就業支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等（コラム③【地域障害者職業センターにおける『関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助』の活用について】参照）に取り組みむとともに、地域の就業支援機関では支援が困難な精神障害者や発達障害者等に支援対象を重点化した取組みを行っている。ここでは、精神障害者および発達障害者に対する地域障害者職業センターの取組みの概要を紹介する。

<精神障害者に対する支援>

精神障害者の就業支援は、新規雇用や就職に関するニーズ、雇用継続に関するニーズ、職場復帰に関するニーズと雇用の段階ごとに支援ニーズが存在することが特徴的である。このような多様な支援ニーズに対して適切に対応するため、地域障害者職業センターでは精神障害者本人と、精神障害者を雇用している、又は雇用しようとしている事業主に対して、障害者の主治医との連携の下、雇用促進、職場復帰および雇用継続のそれぞれの雇用の段階に応じた専門的な支援を体系的に実施する精神障害者総合雇用支援に取り組んでいる。このうち、職場復帰支援は、主としてうつ病等による休職中の者と当該社員を雇用する事業主を対象としているが、都市部を中心に支援ニーズは増大しており、平成28年度の支援対象者が平成18年度の約5倍となる等の増加傾向を示している。さらに支援対象者は近年、これまでの気分障害主体からその他の精神疾患を持つ者の割合が高まっていることが

ら、これまで以上に個別状況に応じたきめ細かな支援を実施している。このため、「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の開催を通じてメンタルヘルス分野等の医療機関等との連携を積極的に図っている。

＜発達障害者に対する支援＞

地域障害者職業センターでは、就職活動に向けた職業的な課題の把握とその改善に向けた支援、職業に関する知識を習得すること等を目的とした職業準備支援を実施しているが、発達障害者の特性を踏まえて一層効果的な支援を実施するために、障害者職業総合センター職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」の技法を活用して「発達障害者就労支援カリキュラム」を設定している。このカリキュラムでは自閉症スペクトラム障害の障害特性である社会コミュニケーション及び対人的相互作用の障害等を踏まえて問題解決技能、対人技能、リラクゼーション技能、作業マニュアル作成技能等の技能体得講座を個別又は小集団によるグループで実施している。さらに、前記各技能の向上と職場環境等の調整方法など職場で配慮すべき事項等の確認を行うために、事業所での体験実習等をカリキュラムに設定するとともに、実習の実施状況について自ら確認するための個別相談、作業支援等を計画的に実施している。

また、労働局、発達障害者支援センター等を参集した「発達障害者雇用支援連絡協議会」を開催し、ニーズ把握の方策や事業主への啓発、連携体制の構築等にかかる協議を行っている。

＜関係機関との連携の一層の促進＞

このように地域障害者職業センターにおいて利用者の精神障害者や発達障害者への重点化が進む中で、利用者の就業支援上の課題に生活面や医療面の課題が含まれる者も少なくない。こうした利用者の支援に当たっては地域障害者職業センターの専門性のみでは対応困難な場合もあることから、生活支援機関や医療機関と連携した支援の取組みを進めている。具体的には、支援の段階ごとに各機関の担当者を参集したケース会議を開催し、支援目標や課題、役割分担等を明確化し、それぞれが共通の方針や支援状況の共有化を図ることに特に留意している。

なお、地域障害者職業センターにおける他の就業支援機関では支援が困難な障害者への支援の重点化は全国的な取組みとして進めている

が、各地域の就業支援体制の整備状況に応じて身体障害者や知的障害者の支援も引き続き取り組んでいるところであり、障害者の支援ニーズや地域の就業支援機関の状況に応じて、地域障害者職業センターの支援を活用されたい。

第3節 特別支援学校における支援の実際 ～東京都立あきる野学園～

第1項 本校の概要

東京都立あきる野学園は、知的障害教育部門と肢体不自由教育部門を併置した特別支援学校である。東京で一番西に位置し、学区域の4市1町1村から小学部・中学部・高等部の児童生徒、合計約300名が通っている。そのうち知的障害教育部門の高等部の生徒数は約110名で、近年知的障害教育部門の児童・生徒は増加傾向にある。毎年40名程の卒業生を送り、卒業生のうち4割程の生徒が企業就職をしている。

進路指導の柱として、現場実習、作業学習、職業・進路相談、関係機関連携、個別の教育支援計画（進路計画・個別移行支援計画を含む）、個別の指導計画がある。特に、現場実習を節目ととらえ「社会を知り、自分を知り、今までを振り返り、将来を考える」ようにしている。図1のように3年間の現場実習の段階的な目標を立て、取り組んでいる。

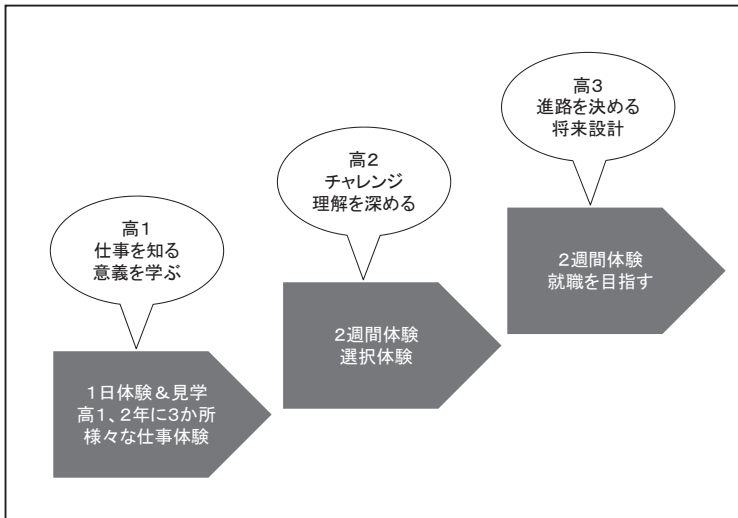


図1 企業を知り自分を知るための実習

第2項 支援事例の紹介

《発達障害者（軽度知的障害を重複） Aさん 男性 18歳》

1) 事例の概要

Aさんは、思考の広がりや、空想は豊かであるが、周囲の雰囲気を理解したり、相手と折り合いをもったりすることは難しい。授業態度も、関心のあることは熱中するが、関心がない授業では居眠りをしたり、堂々と他の授業のプリントを出して取り組んだりした。

高等部2年生までの職場見学は、作業所（パン製造・販売、箱折りなど）と、特例子会社の清掃と、特例子会社の事務仕事を見た。1日体験では、クリーニング業、図書館、高齢者施設の清掃、衣料品倉庫を体験した。体験後に厳しい評価内容を見ても「自分には合っていなかった。こういう仕事が無いところを次は希望します。」と言った。2年生の現場実習の希望では「接客は無理です。」「本に関係する仕事がしたいです。」と明言し、製本工場で実習を実施した。しかし、イメージしていたような本との関わりがなく、機械の音がうるさく集中できない、力仕事があり向いていないという感想であった。

このようなAさんが、進路決定に至るまでの経過を紹介する。

2) 支援の経過

高等部における進路支援は、『進路学習（職業・作業学習・総合的な学習等）』と『現場実習』と『進路面談（支援会議）』とを関連付けて行っている。

① 3年生当初の進路学習

3年生当初の職業の授業では、今まで体験した仕事で一番よかった仕事と、苦手だった仕事を選びそれぞれの理由をまとめている。写真を手掛かりに、どの体験がよかったか比較し、同じ業種を選んだ友達同士で話し合い「だからこの仕事が良かった」等の考えを深める。また、現場実習の評価でほめられたことを紙に書いたり、友達から自分の良いところをあげてもらったりして、自分の良いところの自覚を促し、働く自信を高める。ま

とめでは、自分の良さを磨く目標を立て、学校生活で取り組むことにしている。

Aさんはクリーニングと図書館での体験があったが、図書館の仕事が今までで一番良かったと選び、その理由として好きな本の仕事であれば意欲や集中力が持続できる、文字・言葉に興味があり詳しい、正確に仕分けられることをあげ、それらを次回の実習までにさらに磨くことを目標とした。

② 現場実習に向けての取組み

進路担当教員を中心に、ハローワークとも連携し職場開拓をした。残念ながら採用の検討を前提として実習を受けてくれる図書館は見つからなかったが、本・CD・DVDのレンタルと販売を行っている大型店での実習ができることになった。偶然、本人はその店が大好きでよく利用していたので大変喜んだ。大型店なのでバックヤードの仕事があるが、それだけに専念はできず、苦手な接客もしなければならなかった。本人は、好きな店で働くことの喜びから接客もがんばりますと言った。そこで、実習に向けて以下の課題に取り組むことにした。「接客用語を覚える」「人とすれ違ったら自分からあいさつをする」「伝言を正確に伝える」である。個別指導計画の目標に盛り込み、朝の会・帰りの会・職業・作業学習を中心として取り組み、評価していくこととした。

③ 作業学習より

Aさんは作業学習では陶芸班で、小皿・大皿・マグカップなどを作り、定期的に校内や近隣のショッピングセンター、地域の交流会場などでの販売にも携わった。

本校の作業学習では、企業の方からのアドバイスをもらい改善を図っている。陶芸班の販売では、「接客係」と「梱包係」にわけ、「梱包係」もお客様に見えるようにとアドバイスを受け、取り入れている。具体的な工程は、お客さんに見えるように、1) お客様が選んだ商品にひびがないか・口にする部分にざらつきがないか指で触れて検品する 2) 布巾で商品全体を磨く 3) 梱包する 4) 接客担当へ渡す である。

Aさんは、接客とバックヤードの仕事を別のように捉える傾向があった

が「梱包係」をお客様に見えるように行うことで、バックヤードの仕事も販売とつながっているということを実践的に学ぶことができた。また、実習に備えて「接客係」にも取り組み、練習した接客用語を活用したり、困ったときに教員に取り次いだりすることの実践を積んだ。

④ 3年生6月の現場実習

実習での仕事内容は、本やCD・DVDを店内に出す前の加工、清掃、商品の整理整頓、レジ脇での商品の袋入れなどであった。仕事の理解、技術などは問題なくこなした。あいさつや接客用語については、以前からのAさんを知る教員からは、今までにない努力が認められたが、職場からの評価は厳しかった。職場内のあいさつはできているが、お客様に対する接客は採用のレベルには至らず採用は検討できないという評価であった。

⑤ 進路面談

実習後の進路面談でも、本人は「やはり接客は難しかった。」と反省した。ただし、「バックヤードの仕事で、本やCD・DVDを加工することや伝票をまとめる仕事はよかった。そのような仕事なら合っていると思う。」と前向きな感想も述べた。良かったことを振りかえる中で、「書類整理などの事務仕事をしてみたい。マンガ等に関わらなくてもよい。」と新たな希望を見出した。

今回の実習目標は「自分のよさを発揮してこよう。」であったが、果たして発揮できたか、認められたかも反省をした。Aさんは、正確に仕事ができることが自慢であったが、評価表では中くらいの評価であった。そこで、これからは「できました」という報告や、「精度はこれでよいか」という相談を積極的に行い、自分は正確さにこだわっていることをアピールしようと次に向けてのリベンジ目標を立てた。一方でコミュニケーションに関する課題については、本人の努力よりも周囲の方へ特性の理解も求めていく方針を確認した。

⑥ 就業支援機関や生活支援機関を知る進路学習

現場実習後の授業では、実習でがんばったこと良かったことをたっぷり

発表し合った後に、でも仕事には嫌なことも大変なこともあり、乗り切らなくてはならないことについて考える。一人一人、大変だったことを出し合い、乗り越える方法をみんなで考えるのである。この乗り越える努力を応援する機関として就業支援機関があることを紹介し、夏休みなどに訪問し利用登録する。必要に応じて、次回の実習から相談や支援に加わってもらうようにしている。

また、この時期、グループホーム等についても学ぶ。高校生くらいになると親元を離れてみたいという自立心や自由への憧れが強まる。どんな自由を実現したいか友達同士で語り合い膨らませるとともに、一人では大変なことを考える。その上で、グループホーム等の見学を行い、憧れの自由は得られるか、一人で大変なことは支援してもらえるか、質問をして確かめてくる。当然、暮らすには生活費がかかることも学ぶ。その生活費は、働いて得ることを確認し、生徒の多くは働く大切さを一層強くする。

Aさんは、グループホームでの暮らしに関心を高め、見学後、グループホームの一室を使ったショートステイを行った。泊まる日は大好きなマンガやアニメのDVDをたくさん鞆に詰め込んで持って行き、個室で満喫した。好きな食事が出て、ますます気に入って、近い将来グループホームを利用したいと真剣に考えるようになった。

⑦ 3年生10月の実習先について

3年生10月の実習は卒業後の就職を念頭に取り組む実習である。Aさんは、希望に基づき精密機械工場内で事務仕事をすることに決まった。仕事内容は、毎日工場で使用される設計図面を書類棚から出したり、使用済みの図面を順番どおりに整理したり、コピーをとったり、製品の梱包やシールを貼ったり、データを入力したりする仕事である。1階の工場は機械が並び多くの人が働いているが、事務所は2階で人も少なく静かで、集中できる環境でAさんには適していると思われた。

この工場では、障害者雇用は初めてで、障害特性や必要な配慮事項の説明、できそうな仕事の提案、雇用条件面の相談や助成金制度の案内など、一つひとつ丁寧に対応し理解を得ていく必要があった。そこで、障害特性等は学校から、仕事の切出し等は就業支援機関から、雇用条件や助成金制度等

についてはハローワークから情報提供し連携を図っていくことにした。

⑧ 卒業後の就職に結びつける進路学習

これまでではどちらかという自分中心に進路先を選択してきたが、卒業後の就職に結びつけるためには、実習先から認められなければならない。どうしたら認められるか考える授業を行っている。

そこでは、次の3点が考えられている。一つは自分のよさを発揮すること、一つは前回の課題の改善を示すこと、一つは会社のために貢献することである。貢献する為に「一番売れるお店にするために・一番信頼される会社になるために、あなたは何をするか」を考え、自分がする仕事の捉え直しを行っている（図2参照）。

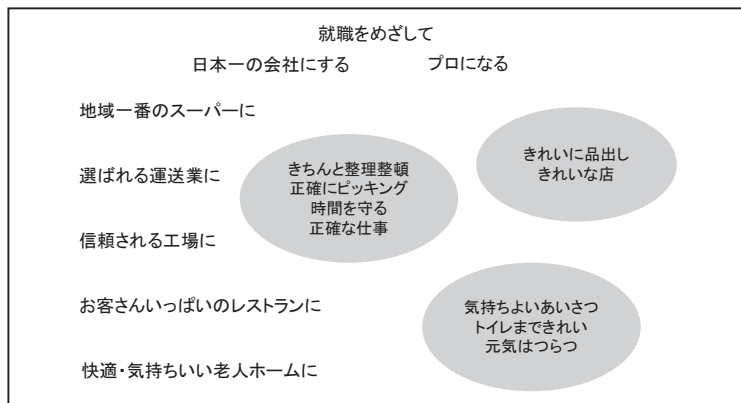


図2 就職をめざして

⑨ 現場実習の実施

(1) 障害特性の説明

実習の前段階で、学校より社長と受入れ部署の人事担当者に障害特性についての説明をした。特性に基づく仕事の進め方と、コミュニケーションのとり方に絞って伝えた。

仕事の進め方としては、指導担当者を決める、複数の指示をせず一つにする、仕事上の判断場面を極力減らす、ことを説明した。判断場面に関しては、詳細な課題分析により複数の判断が求められる仕事も単純化できる

ことを伝えた。書類整理について記号と4桁の数字で分類するのであれば、記号だけ分類作業をし、次に1000の位の分類作業をし、次に100の位・・・とすれば確実性が高まるという例を挙げた。

コミュニケーションでは、すべきことを端的に伝え、できたらほめる。できないときは、指示の仕方を変えて伝え直すようにすることをお願いした。一般的にできないときには、注意し反省を促し、反省を基に改善を期待すると思うが、そのような思考は難しいので、端的に改善してほしい行動のみを伝え直すことが効果的であると伝えた。また、相手の身になって考えることはとても高度な思考であり、Aさんにとっては難しく、場の空気を讀んだり、暗黙の了解を理解したりすることは苦手であることを伝え、場にそぐわない行動や発言があるかもしれないが、決して悪気があるわけではなく、気づかない、わからないでいるので、遠慮せずすべき態度や行動を教えてあげてほしいことを伝えた。

仕事の習得目標は、取り組んでみた上で検討することとし、2週間の実習期間の最初の1週間は午前中のみ4時間の仕事をして、1週目の終わりに中間反省会をし、後半の2週目の仕事内容と習得目標を決めることとした。実際の実習の支援は、学校が中心で進めていたが、卒業後、採用となった場合の職場適応のための支援等を想定し、地域の就業支援機関にも入ってもらい、共に支援していくようにした。

(2) 職場の戸惑いっぱいの現場実習

実習1週目の終わりに、学校と地域の就業支援機関と保護者で企業に伺い仕事の様子を見た。企業側が想定していた以上に多くの仕事をこなし、かつ、目標としていた正確さを心がけミスなく行っていた。本人の表情もよく集中力が持続していて順調のように思われた。

しかし、別室で中間反省会を行ったときに、社長から開口一番「2週間の実習は責任もってお受けできるが、卒業後も継続的に仕事をしてもらうのは難しい。」と言われた。詳しく聞くと、Aさんの担当となった方が、Aさん用の仕事を段取りするのに四苦八苦している。また、終えた仕事の確認をしたり改善を伝えたりするには、ある程度担当者が張り付かなければならず、自分の仕事がおろそかになるというのである。また、休憩時間、

女性社員から「お茶どうぞ」と出されたときに、「私はコーヒーが好きです」といって缶コーヒーを買って、出されたお茶をそのままにしたり、会話の時に横を向いていたり、背を見せていたりすることもあると指摘された。

厳しい評価であるが、想定内の指摘であったため、後半の1週間で改善を具体的に示せれば、理解を深めるチャンスであるとも考えられた。そこで、指摘に対して、学校と地域の就業支援機関が重点的に介入し改善を図ることを提案した。

（3）具体的改善の取組み

仕事の段取りでは未処理のものは左側に置き中央で作業し処理したものは右に置くというワンパターンの段取りをすることで、本人の思考も整理され、効果的であることを職場の方に伝え、実際に、フラットな作業机を区切るケースや表示カードを活用し作業が左から右に流れる段取りをした。段取りの型が決まったところで、段取りを本人ができるように手順書を作り、単独で準備も作業も片付けも出来るようにした。また、Aさんは、検品する力があり、報告・相談もできるので、わからない書類を入れるケースを用意し、仕事の区切りの時に、指導担当者の方にまとめて相談に行くようにした。学校での実績があったことも幸いし、効果が見た目でもわかるほど上がった。

休憩時間の社員とのやり取りについては、昼休みにAさんの障害特性とその対応方法を説明する時間をいただき説明をした（本人抜きで行ったが、本人・家族からの了承は得た）。中間まとめを聞く限り、かなり女性社員は嫌悪感を持っていると思われたが、実際に会うとそのようなことはなく、意外と特徴的なAさんをもっとよく知り仲良くなりたいという感じであった。発達障害についての全般的な説明を本人に照らし合わせて行い、質疑を受けた。中には、精神障害の方と思われる方もいて、通院や服薬はしないこと、症状に大きな変動はないことを伝えることで、Aさんの特性について一定の理解が得られた。

説明後も、Aさんが次の日から食堂を利用することを考え、しばらく食堂にいて様子を観察した。すると、だんだんと食堂での課題が見えてきた。それは、女性社員の方たちは、お茶やお菓子を分けあったり、雑談で盛り

上がった、和気あいあいとした雰囲気、お互いへの気遣いが自然にできている集団であることであった。この気遣いのレベルは高くAさんには難しいと思われた。一緒にいた地域の就業支援機関の方も同様に感じていて、特性に関する説明を済ませてしまった後ではあったが、あえて伝えておいたほうがよいだらうと話し合い、職場の方の食事が終わりお茶を飲んでいるところに、Aさんがお茶を拒否したエピソードを持ち出し、休憩の輪に入り説明を加えた。

Aさんは、気持ちのキャッチボールがとても苦手で、大変取りやすいボールを投げても取らなかつたり、せっかくキャッチしても変な方向へボールを投げてしまったりすることがあると伝えた。一方で本人の関心のあることは相手がボールをとろうとしていなくてもどンドンボールを投げることがある。そのギャップに戸惑うかもしれないが、それが特徴で改善しにくいものなので受け入れてほしいと頼んだ。困ったときや何故と思われた時は、気軽に学校や支援機関に相談してほしいとも伝えた。

これを機会に、その後職場に行くと「先生、質問」とAさんのことについて気軽に質問されるようになった。特別視してもらうことで理解が進んでいったと感じた。

また、地域の就業支援機関の提案で、仕出し弁当の注文集約と発注、弁当とお茶配り、片付け、休憩場所など共有場の清掃などを集約し、Aさんに職務として任せてはどうかと提案し採用された。皆さんのためにもなり大変好評であった。

本来の業務でも、消耗品の補充、在庫管理などできそうな仕事を見出し提案していった。

(4) 現場実習の評価

実習の最終日にまとめの会を行い、職場の方と振り返りを行った。すると社長から、中間まとめから大逆転の「本人さえ良ければ、来年4月から待っていますよ。」という言葉をいただいた。Aさんも「今までの実習の中で一番この会社がよかったです。是非働きたいです。」と返答した。

⑩ 個別移行支援計画作成の進路面談

進路面談で実習の仕事内容、理解、技能、体力、人間関係、休憩時間、通勤、家庭生活、など振り返った。その中で、Aさんは「自分にとってわかりやすい指示があってよかった。そのような支援を望みます。」と言った。実習中に実際に支援を受け成功体験をしたのが良かったと思われる。さらに、「梱包が上手にできるようにになりたい」「お茶くみでこぼさないようになりたい」等、会社の一員となり、役に立ちたいという思いが強くなっていった。これらを、個別移行支援計画に盛り込み応援できる支援体制を整えることにした。

グループホームでのショートステイも引き続き行っていたが、就職の見通しがついたことで、部屋にパソコンを置こう、大好きなマンガやアニメのDVDを置く棚を買おう、テレビやゲームは・・・と空想がひろがり、部屋の図面を書いてレイアウトして楽しむようになった。

第3項 事例を通じてのまとめ

1) 学校教育の進路支援の特徴

特別支援学校では、仕事についてほとんど知らない段階から就職を決めるまで、時間をかけて学ぶ。その間、生徒が希望を持ち続け、現場実習をするごとに意欲的になるように進路支援することが大切である。

そのために、「良い暮らしをしたい」「楽しい遊びをしたい」「役に立ちたい・働きたい」といった希望を抱くような支援をすることが重要である。知的障害のある生徒は、良い体験により希望が具体化される。就業面でも生活面でも良い体験を行い、希望を整理する学習や面談を丁寧に行うことが大事である。Aさんのように一人暮らしへの憧れが、グループホームでの生活の希望に具体化され、働く意欲・目的意識も一層高まるのである。

また、将来を見据えて働くための力を育て磨く事が大事である。企業のアドバイスを受けて作業学習を改善したり、将来求められることを取り入れ教育することも大事である。

進路先を絞るには、体験と振り返りを通して、自分の奥にある本当の希望や自分の長所を見出だす作業が必要である。なにより、自分自身が納得

して絞り込むことが大事である。自分を見つめることは厳しい場合も多い。だから、日頃から本人の良い所、周囲にとって役に立っているところをたっぷり伝えておくことが大切である。そういった働きかけが本人が結論を見出すきっかけとなることもある。

2) 関係機関との連携

ニーズは本人と環境との間にある。本人の希望や悩みに耳を傾けつつ、複数の機関が連携する場合、本人の置かれた環境を支援者同士が共に観察することで、より広い支援の必要性や方向性が見出せる場合がある。Aさんの食堂での支援は、まさに現場を共有したからこそできた支援であり、Aさんの就職に向けた取組のターニングポイントでもあったと思う。

より具体的な情報を共有し上手に関係機関と連携を図るには、在学中から卒業後にかけての移行期に関わりあうことが必要である。そして、本人を囲む様々な支援者のうち誰に相談しても内容に応じた適切な支援者まで相談がつながるネットワークができるように連携の裾野を広げることが大事である。その構築についても学校は責任を果たしたい。そして、その後もネットワークの一員としていつでも繋がる支援者となっていきたい。

■コラム⑥

◇働く障害者の声◇

障害者の就業意欲の高まりとともに、企業における障害者雇用者数は平成16年以降上昇の一途を辿り、障害者雇用率も平成29年6月時点では1.97%と過去最高となっている。そうした中で実際に企業において生き生きと働く障害者の姿は、就業支援の必要性、重要性を再認識するきっかけとなろう。そこで、ここでは実際に企業で働く障害者の声として、ゆうせいチャレンジド株式会社※で働く障害者の方々の生の声をご紹介します。

- ・ 53歳 男性
「毎日一緒に頑張っている仲間と旅行に行ったり、ボウリングをしたりすることが、仕事を通じての楽しみです。もちろん、頑張って働いた自分の給料でというのがうれしいです。」
- ・ 45歳 男性
「仕事を通じて、苦手なことでも頑張って出来るようになったことがあります。仕事でなければチャレンジしないことだったので、仕事をしていてよかったです。」
- ・ 41歳 女性
「仕事をして給料をもらうと、より一層責任を感じ、頑張ろうという気持ちになります。そして、働いていると『いつもきれいにしてくれて、ありがとう』という声をかけられることもあって、自分が会社の役に立っているんだなぁと感じます。」
- ・ 41歳 男性
「給料をためて、いつか独り暮らしがしたいです。そして、結婚もしたいです。そのためには仕事を頑張らなくてはなりません。」
- ・ 36歳 男性
「将来的には、ビルメンテナンスの講習を受けたり、資格を取ったりしたいです。でも今は、まず毎日の仕事のレベルをあげることが目標です。それがいつか、講習の受講や資格へのチャレンジにつながっていくと思います。」

といったように企業で働くことは障害者にとっても有意義な日常生活を送るための活動の場となっており、また、さらなる生活の充実や自己の能力開発など生涯を通じての生活の質（QOL）の向上に繋がる活動となっていると言えよう。

※ゆうせいチャレンジド株式会社＝平成19年設立。日本郵政グループの特例子会社。社員数183名、内チャレンジド（知的障害等をもつ社員）は144名（平成29年10月末現在）。本社・支店合わせて勤務地は18箇所。チャレンジドは主に社屋の清掃に従事。