

- ・ 中小企業と大企業での定着率は？
→ 障害のあるなしに関係するの
か。
- ・ 養護学校から直接就職した人の在職平
均日数と作業所から就職し人の在職平
均日数 の差はあるのか。
- ・ どのような職種で働いているのか、働
いてきたのか、その推移と日本全体と
の比較→ 日本の産業構造の変化との
比較→ 日本の GDP の推移と比較

アンケートを元に、どこに、どのようなサポ
ートや支援があればよいのか、我々は何をな
すべきかを導き出す。結果を予想しすぎず、
とりあえずアンケートを取って見えてくるもの
を探る。

3. 想いとして

- ①人口減、労働力人口減の時代、また社会保
障費が増大する高齢社会の日本では、障
害のある人も社会を支える、社会保障を支
える担い手になっていくチャンス。
- ②それは障害のある人だけではなく、高齢者
や女性、外国人等も。
その人たちも働きやすい合理的配慮は、
いわば従業員を大切にす経営。
一億総活躍の時代には不可欠な視点。
- ③また地域の産業や伝統、文化の担い手とし
て、地方創生や活性化で雇用を生み出す、
その担い手として今後は障害のある人も活
躍できるのでは？

第3グループ「暮らすこと」のコンセプト

小倉 広文 (浜田障害者就業・生活支援センター=レント・所長)

「暮らす」「生活」するということは、障害の有無に関係なく全ての人に対して必要なことであり、さまざまな事項が必要不可欠であることからQOLの概念に置き換えて考えられることができると思われま

す。QOLは、ひとりひとりの人生の生活の質や社会的にみた生活の質のことを指し、どれだけ人間らしい生活や自分らしい生活を送り、人生に幸福を見出しているか、ということをも尺度としてとらえる概念であり、QOLの「幸福」とは、身心の健康、良好な人間関係、やりがいのある仕事、快適な住環境、十分な教育、レクリエーション活動、レジャーなど様々な観点から計られ、国家の発展、個人の人権・自由が保障されている度合い、居住の快適さとの関連性も考えられます。

障害のある人の暮らしを考えてみた時、何らかの要因からこれらが欠落していたり、十分に獲得されていない状況・環境などがあるのではないかと考えられます。

そして、何らかの支援を常に必要としている人、必要性を感じている人、さほど必要と感じていない(必要性がある)人、全く必要としていない人などの存在もあると考えられます。

また、GH や居宅介護サービス、金銭等の管理など比較的現われやすい支援と、相談・見守りなどの比較的現われにくい内面的な支援にも区別することも考えられます。

障害のある人の就業生活支援の実態と具体的な状況調査のために、身近な地域で実践に取り組んでいる就業・生活支援センター・相談支援事業所への調査を実施するとともに、地域全体で支援の体制(地域づくり)を検討し開発実施する役割を持つ、自立支援協議会。障害の有無に関係なく困窮している人を対象に生活支援を実施している生活困窮自立支援事業に調査を行い。個別の対応から地域づくりに至るまで、トータルな就業生活支援のあり方を探りたいと考えます。

<就業・生活支援センター・相談支援事業所>

相談支援事業所が確立され、就業・生活支援センターの生活支援は以前と比較すると、軽減され楽になったという声を耳にします。しかし、就業・生活支援センターと相談支援事業所の実施する生活支援との違いは何なのか。住み分けや連携の実態が有機的に行われているのかは不明な点が多いと考えられます。

福祉サービスを利用しない人や、就職が決まり相談支援から離れていく人などの存在もいることから、現行の障害福祉サービスの盲点もあるのではないかと考えられます。

有期限で支援を実施する就労移行支援事業やジョブコーチ支援だけでなく、相談支

援事業所と就業・生活支援センターが連携を行い生活支援を実施している状況を把握・調査したいと考えます。

<地域自立支援協議会>

医療・保健・福祉・労働・教育などの体制は、それぞれが独自の存在として不合理な状態となっていると思われます。こうした中で、自立支援協議会は、個別事例の検討を通じて地域社会をより合理的な状態へと変革する仕組みを持ち、全国各地域で設置されその活動が期待されているところで

す。しかし、多くの地域で存在する自立支援協議会は形骸化しているところも多く、就労部会が設置されていない協議会、福祉サービスの枠のなかだけでの取り組みだけが専行しているところや、就労と他の部会・協議会とリンクしていないものなども数多くあるのが現状です。

自立支援協議会（就労部会）等を基盤として訪問看護、自立訓練（生活・宿泊）、地域定着支援、居宅介護等の事業所と包括的な支援ネットワークを組んで就労している障害者の生活支援を実施している実態を調査したいと考えます。

<生活困窮者自立支援事業>

生活困窮者自立支援事業は、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずるとして、27年4月から始まりました。

生活困窮者の傾向として、人との繋がりが

が希薄（単身生活者、家族や地域社会から孤立状態な人）な人が陥りやすい状況の人。自身の行動に歯止めが利かず、アドバイス・助言・指摘等を受けにくい状況の人。家庭内の環境や状況等からDVや育児放棄などの幅広い生活面での問題があり、それらの問題は障害が原因となって発生している問題も多いと推測されます。

家族ではない第三者的視点を持つ他者とのつながりが、より広い社会参加の架け橋になる可能性も考えられるため、より適切な支援施策、地域での包括的な体制整備を含めて実態の調査を実施したいと考えます。

まずは身近な地域で就労している人の生活支援の取り組みを実施している機関である、就業・生活支援センターと相談支援事業所にスポットを当てて調査を実施。

また、地域全体の支援体制を把握するために地域自立支援協議会への調査と併せ、生活面の困窮から支援を受ける状況になったと考えられる人を対象に支援を実施している生活困窮者自立支援センターにも調査を実施し、課題と思われる原因を探りたいと思います。

◎調査をもとに把握したい事項

1. 各機関、地域による就労生活支援の考え方、支援状況に差異があるか
2. 対象者となる人の状況や課題等に差異があるか
3. 各地域における支援体制の整備等に差異があるか
4. 今後考えられる適切な支援制度や地域における支援環境について

○生活面に課題を抱えながらも就労してい

る障害者の包括的な支援を支える基盤とは？

○現に就職している人たちがどのような暮らしをしているのか。併せて生活支援を利用している人の状況を把握・調査する。

○どのような支援が必要と考えられるのか、どんな機関がどのような支援を提供しているのか。支援機関の状況、連携先や課題、継続性などを把握・調査する。

○就業・生活支援センター、相談支援が実施するミクロ的な段階から、協議会や生活困窮までのマクロ的な段階までをトータルに捉えて、将来的に何が必要となるのか？これから対象とする人がどのように変化するのも調査・検討していく。

◎アンケート調査項目

【就業・生活支援センター、相談支援事業所】

対象者状況

(年齢、性別、就労状況、勤続年数、生活環境(自宅、借家、GH等)、家族構成)

対象者のライフサイクル、趣味や余暇、休日の過ごし方等

就職先との関わり

現在利用しているサービス、制度

連携している機関先

生活支援で必要と思われる支援内容、課題

医療・健康管理に関する支援

金銭管理に関する支援

仕事に関する支援

人間関係に関する支援

住居に関する支援

契約・判断事項に関する支援

相談支援等関わっていない人の生活支援、

特に夜間や緊急時の支援対応

就労後、計画相談が切れた後の生活支援の必要性や対応

手帳未取得者や障害受容のない人に対しての支援課題

ジョブコーチ事業や就労系事業所との関係性と課題

その他の機関との関係性と課題

将来的に創設したいと考える、制度やシステム

就業・生活支援センターと相談支援事業所が実施する生活支援の違い

【自立支援協議会】

協議会全体の体制機能・活動内容

就労部会設置の有無

就労部会での取り組み(活動頻度、内容、構成機関)

就労部会との関わり連携状況(生活部会、暮らし部会、居住部会等～仮称)

就労部会と全体会との連携状況

県レベル、市町村レベル、各事業所までの繋がり状況

就業者の生活支援等での検討事例の有無

就労定着支援体制についての検討の有無

独自の具体的な支援体制の取り組み

将来的に創設したいと考える、制度やシステム

【生活困窮者自立支援事業】

対象者の状況

(年齢、性別、就労状況、勤続年数、生活環境(自宅、借家、GH等)家族構成)

生活困窮者と障害の関係性

(障害者の割合(障害種別・手帳有無)、疑いのある人の存在)

相談経路

厚生労働科学研究費補助金
障害者対策総合研究事業（身体・知的等障害分野）
分担研究報告書

相談支援事業による就労生活支援の取組及び支援スキルの向上に関する研究

研究分担者 島村聡 沖縄大学福祉文化学科准教授

研究要旨

障がい者が就労先に定着するために継続的な生活支援が行われている。生活支援を行う機関とその方法を調査した結果、相談支援体制との有機的連携、利用者主体による就業環境の改善、就業定着支援（事業）の確立が課題として挙げられた。

1 研究の背景と目的

障害者自立支援法施行以来、障がい者の就労移行率の上昇は歓迎すべき事だが、一方で意に沿わない離職も後を絶たない。結果として就労継続者数が伸び悩むだけでなく、就労を通じた自己実現を支えるという目的が達せられていないことにも繋がる。

分担を受け持った研究の目的は、障がい者に対する生活支援による一般就労の定着に関して

- ・ 相談支援事業所による就労生活支援の実態や事例、課題を把握し分析
- ・ 相談支援専門員が就労生活支援を行う場合の就労支援事業所との関係を整理することにある。

2 研究方法

全国各地で就労の定着支援に先駆的に取り組んでいる相談支援事業所、就労移行支援事業所、就業・生活支援センター各2カ所、計6事業所に集まっただき、2015年8月に厚生労働省が実施した「一般就労している障害者に対する定着支援・生活支援の実施状況に関する調査」の結果を踏ま

えて、インタビュー調査を実施した。

日時 平成28年2月22日（月）

時間 13時30分～16時30分

場所 厚生労働省障害保健福祉部会議室

（倫理面への配慮）

障害者支援事業所等に対する情報収集のため、特に必要なし。

3 「一般就労している障害者に対する定着支援・生活支援の実施状況に関する調査」から把握された論点

インタビューの前提となる標記調査から導き出されている結果と研究目的に叶う論点を整理する。なお、調査の概要は下記の通りである。

調査時期：平成27年8月実施

調査票送付先

(1)障害者就業・生活支援センター
ー 320所（悉皆・開設1年以上）

(2)就労移行支援事業所 2,000所（開設2年以上）を無作為抽出

(3) 計画相談支援事業所 2,000 所 (開設 2 年以上) を無作為抽出 (事業所名称から障害児を対象としている事業所は抽出前に除いた)

(4) 自立支援協議会 1,788 都道府県・市区町村

用語の定義

- ・ 一般就労者

平成 26 年度に一般就労した又はしている者 (A 型事業所に雇用される者は含まない)

- ・ 一般就労者に対する定着支援
「在職中の者への仕事の遂行に関する悩み、職場での上司や同僚とのトラブル等に関する問題についての助言・指導。必要に応じ、事業主や家族からも事情を聞き、問題解決に必要な協力に関する指導・助言など」と定義

- ・ 一般就労者に対する生活支援
「日常生活の自己管理、地域生活、生活設計に関する指導・助言など」と定義

発達障害者

就業・生活支援センター都道府県労働局への報告方法に準じて計上

就労移行支援・相談支援事業所各事業所において主たる障害を判断して計上

調査結果のうち研究目的に関するものを以下の 5 点にまとめ、各論点を記す。

① 就業・生活支援センターと就労移行支

援事業所はほぼ同様の内容の定着支援活動を行っていた。

両者は立場や成り立ちが異なる事業であるため、定着を使命とした就業・生活支援センターには多くの種別の事業所が就職者を繋げてくるが、就労移行支援事業所は自ら就労をさせた利用者を主に対象に定着活動を行っている。活動内容には差異はなく、就職後 6 ヶ月以上と指定基準に定められている就労移行支援事業所による定着支援活動はその後も続けられていることがわかる (図 1,2 参照)。

図 1

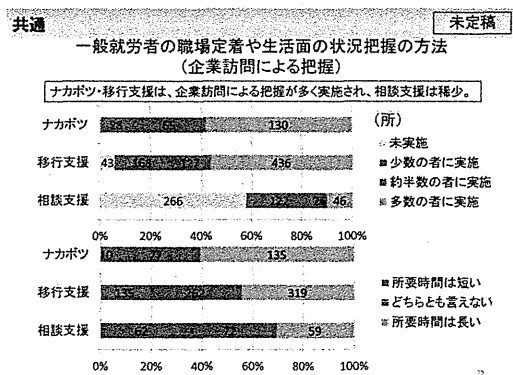
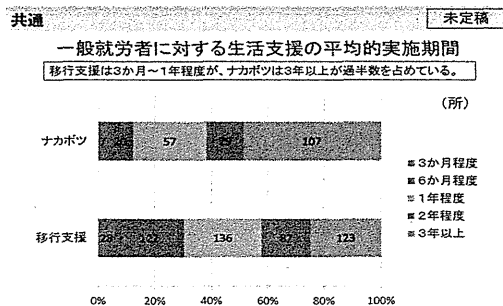


図 2



論点

- ・ 定着支援活動の内容の定義が可能ではないか?
- ・ 定着支援の期間を何時までとして捉えるのが適当なのか?

② 相談支援事業所も一般就労者に対する生活支援を行っているが、企業との連携は弱い。

相談支援事業所は、利用者の地域生活支援全般に目を向ける立場にあり、他の2者に比べ企業との関係が薄くなるのは当然である。利用者が一般就労者か否かによらず、一定の生活支援活動を行うことになる。ただ、利用者の思いが就労先での良好な人間関係ややりがいのある業務内容にあるときに、相談支援専門員として積極的に企業にアプローチすることがある。その時に利用者の思いやパワーを基調とした支援が関係機関で共有出来るかがカギとなる(図3,4参照)。

図3

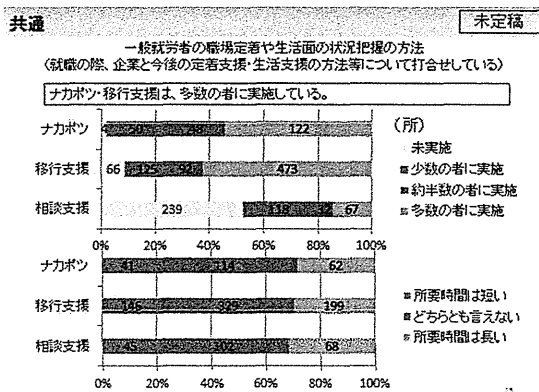
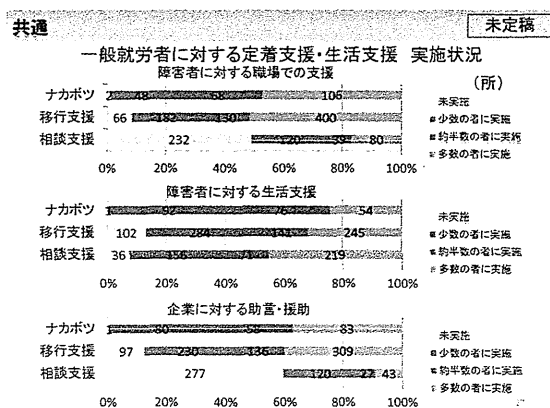


図4



論点

・ 利用者のエンパワメントにおける就労の意義を共有しながら定着支援がおこなわれているのか?

③ 人員体制の弱い相談支援事業所は一般就労者の生活支援をあまり行っておらず、委託相談を受託している事業所が行う機会が多い。一方、就業・生活支援センターは他事業との連携により定着活動を進めている。

計画相談を行う指定特定相談支援事業所は、プランニングを中心に動くため、個別の生活支援に関わる機会が減少しているものと考えられ、生活支援面で連携を望む就業・生活支援センターとしては連携しづらい環境にあるため、委託相談を受託している相談支援事業所がこれに対応しているのではないかと考えられる。今後、一般就労者の定着支援を進める上で、生活支援の担い手が不足しないように支援の手段を整える必要がある(図5,6参照)。

図 5

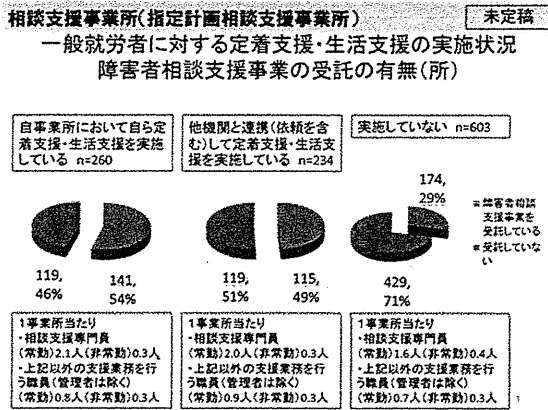
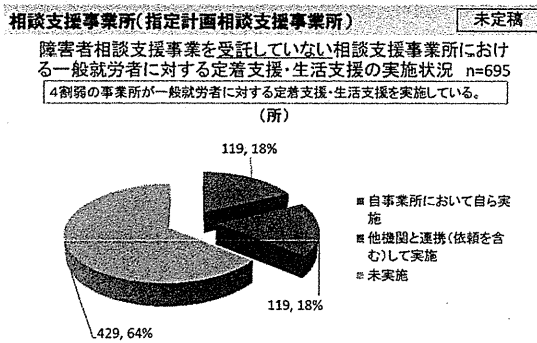


図 6



論点

- 生活支援の担い手について、各事業所がどのように考え、どのような体制を望んでいるのか？

④ 生活支援の内容は、障がいを問わずストレス対処がトップで、知的障がいでは生活リズム、金銭管理が加わる。身体障がいはまちまちである。

生活支援は元々個別性の高い支援活動である。しかしながら、今回の調査では概ね重要度の高い支援内容が明らかになっている。特にストレス対処についてはほとんどのケースでみられ、各事業所とも対応に追われているのではないかと。また、知的障が

いにおける生活リズムや金銭管理という課題も就労という生活変化により、姿を変えて表れていると考えられる(図 7,8,9 参照)。

図 7

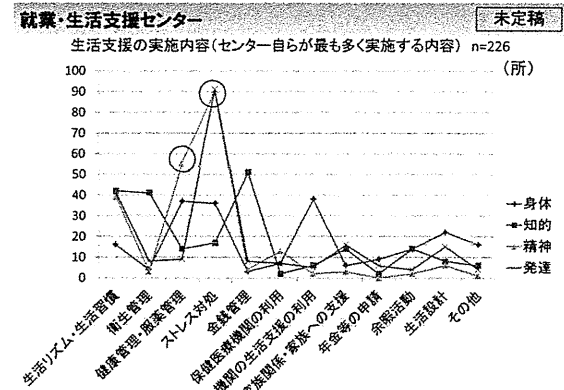


図 8

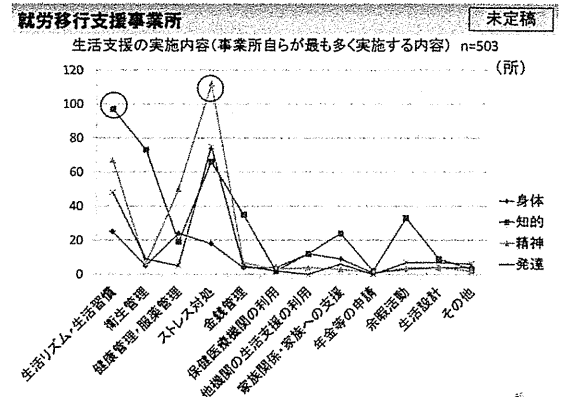
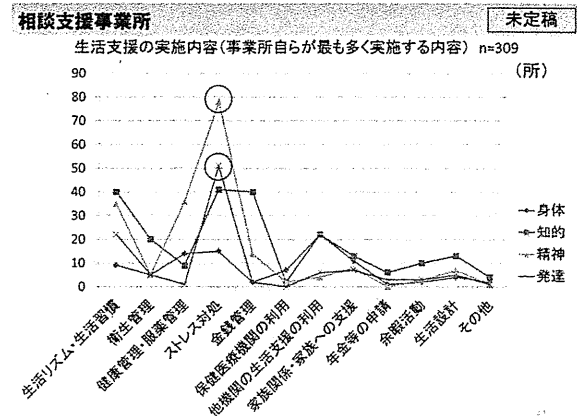


図 9



論点

- ストレス対処、生活リズム、金銭管理に関して基本的な対処方法を定着支援に

関わる全ての職員は共有しておく必要はないか？

- また、企業側にも適切に対処出来るようこれらを習得しておくことが必要ではないか？

⑤ 支援内容を見極める上で多角的視点による支援が重要との認識ほどの種別の事業所からも上がっている。

これまで、就労支援の現場では職業準備性の観点からその能力を推し量るアセスメントを基調としてきた。しかし、実際に就労しながらの生活に入ると、金遣いが荒くなり、交友関係が乱れるなど別の側面で離職するという事態となる。このように地域生活においては多面的に利用者をアセスメントしながら、本人のパワーを引き出していくことが並行して行われる必要がある(図10,11,12)。

図 10

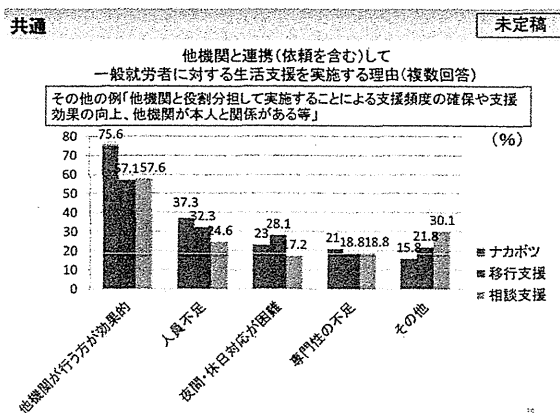


図 11

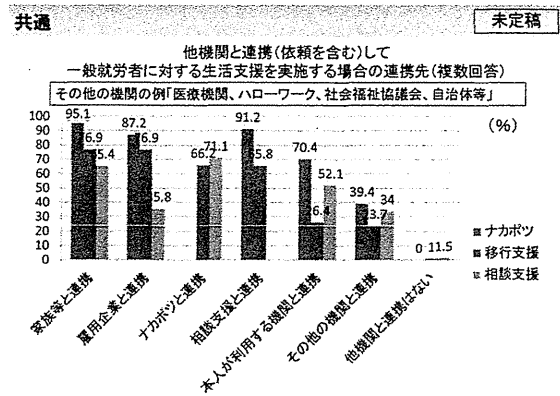
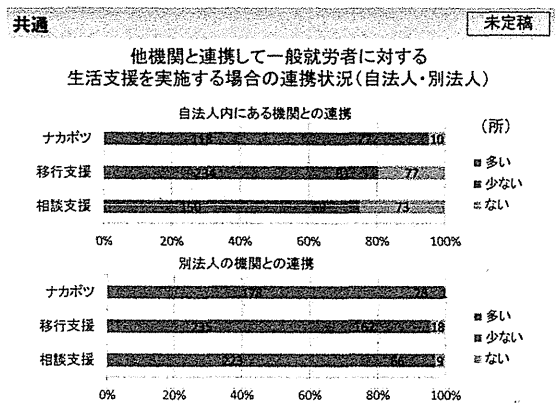


図 12



論点

- 多角的アセスメントを中心になって行うために誰がどのように動いていくのか適切なのか？

4 インタビュー結果

前記「一般就労者に対する定着支援・生活支援の実施状況に関する調査」を事前に配付した上で、下記の点(表1)について聴き、筆者が論点に通じる点を質問し、6者が意見を出し合う形でのインタビューを実施した。以下にその要点をまとめる。

表 1

<ul style="list-style-type: none"> ・ 同支援を行う人員体制（どのような職種が配置されているか） ・ 他に自治体等から委託されている業務の有無 ・ 法人自身が就労支援にどの程度関わっているか ・ 同支援について、障害種別毎にみた主な実施内容（支援の例） ・ 自らの機関で実施する場合と他機関と連携して実施する場合の特徴や留意点 ・ 独自の工夫、課題その他 ・ 相談支援事業所が就労移行や就労定着に関わる意義について

① 就業・生活支援センター

・ Aセンター

駅地下に総合センターを設置しアクセシビリティを高めている。発達・高次脳のある人への支援の難しさに直面している。初回から病院・企業を巻き込んだ支援会議を実施。個別支援計画を全員に作り、目標をクリアするごとに更新する。知的障がい者の課題は軽度者の携帯電話の利用や異性に関する事、身体障がい者については通勤の問題があるが、相談は少なく在宅している者が多い。また、視覚・聴覚の職域確保が課題である。発達障がい者に関しては発達障害者支援センターとの連携は必須である。就労定着に関してどこまで就業・生活支援センターが行うのかという課題がある。就労を焦る生活保護課と利用者の実際の段階に差があり戸惑いもある。特別支援学校高等部 2 年から関わり 3 年からサービスにスムーズに移れるよう配慮をしている。

・ Bセンター

職員は 7.5 人分。常勤 5 人は PSW、非常勤でも PSW を持つ者がおり、未取得の者は取得を目指して夜間学校で勉強中。生活支援がベースだと捉え支援している。ほとんどの利用者が精神障がい者であるが、発達障がいや高次脳にも対応している。各機関とチームで支援し、役割を明確化して対応。アセスメントを重要視しており、SST を通して職員の SV を行っている。身なりの課題や長く働くと家族の介護の問題、自転車で人をけがさせた時の対応など、障害のない人も同じだが、生活していると様々な課題にあふ。地域資源を活用しながら解決している。関わっている機関と必ず直接面接する。関係機関にも入ってもらって、関係機関にも当センターの仕事の進め方を理解してもらった上で支援をしている。関係機関が見つないでくる場合は、最初の 6 か月は後方支援に徹し、徐々にスライドしている。

② 就労移行支援事業所

・ C 就労移行支援事業所

以前は独自の体制（市就労支援センターが併設）があり、そこで定着支援を行っていたが、常勤 3 人＋非常勤 2 人で、登録者が 400 人を超えたため、2012 年からは C 移行支援事業所自らが定着支援を実施する体制とし、サビ管＋就労支援員 2 人など、5 名体制で 111 人を見ている。知的障がいのある人がほぼ 100%、精神障がいのある人も受け入れようかと考えたが、精神の移行支援事業所が増えているので、知的を対象に実施している。JC の配置は検討中。利用

者 OB（就職者）のたまり場支援を 2 か月に 1 回実施。3 か月に 1 回、報告書を作成している。本人目線と企業目線の両方でみており、生活支援の要請は年数が経つほど増えてくる。定着の関わりは年数を切らずに続けている。就職後 3 年と 9 年で離職のピーク（異動、担当者の変更、持続性など→転職は必ずしも悪くなくキャリアアップという場合もある）がある。関係機関との連携例が年とともに増加している。トライアル雇用から本採用になった瞬間に問題行動が多くなった事例がある。

・ D 就労移行支援事業所

生活の質の向上が大事。3 か月は事業所が利用者を知る期間、アセスメントをする期間としている。その後は実習に出している。GH が一杯で住まいの場が無いので就労できないという訴えに応え、アパートに世話人を派遣するごとく訪問型の生活訓練を実施している（報酬基準の 1 時間以上は法人持ち出し）。地域生活をしてみて、できないのであれば GH を検討。企業は仕事ができれば雇ってくれる。就業・生活支援センターは手一杯で定着支援が行えない。例えば、5 年後に車を買いたいという目標が重要で就労先が変わっても問題ない。相談支援事業所との連携を図るため、毎月相談支援専門員に状況報告書を直接渡して情報交換を行っている。

事例は日常生活に課題があると感じられる方の例。会社が雇うと言えれば就職できるが、困り感を感じていただき、継続した就労生活を希望するのであれば、改善が求められることを知っていただくことが必要。生活訓練は働いていてもできる。毎日 1 時

間では難しいが、訓練期間は原則 2 年間だが、本人のニーズに対してのみ支援を実施し、支援者側から見える課題については、気付いてもらうための支援を行う（それでも本人がニーズと感じなければ一旦支援を終了し、困り感を覚えたとき、再度支援に入る）。半年 50 日間、チケット制みたいに使えないかと思っている。

③ 相談支援事業所

・ E 相談支援事業所

法人内には複数の事業があり、過去にはケアマネ試行事業を実施した。圏域は 40 万人。自治体からの委託相談事業は 5 か所のうち、2 所を受託し、相談支援専門員は 5 人配置している。就業・生活支援センターは就業支援担当者 4 人、生活支援担当者 2 人、市の就労支援センターがあり、職員 1 人を配置している。

職員には相談支援従事者研修を受講させている。就業・生活支援センターの職員にも受けてもらう。社会福祉士、PSW、臨床心理士がいる。アセスメントでは WAIS の実施や、本人の課題や特性をみる。ケアマネの業務をしていた時に、アセスメントをしっかりとやるべきと思った。

圏域では自立支援協議会で毎月 1 回、地域で課題のあるケース共有会を他のサービス事業所も含めて実施している。社会資源はないが、ある資源を有効活用している。自治体は色々な面で融通を効かせてくれている。

全国的にも名高い法人が運営している地域生活支援拠点や精神 GH などがあり、市内にある大きな精神科病院からの退院者対応のため、隣市の就労支援センターと共同

で、就労支援の総合相談センターを開始。大規模デイケアの利用者のアセスメントができればとの思いがある。法人の利益も考えるが、色々な法人と一緒に作っていくことに意義がある。

B 型利用希望者に対する就労アセスメントは、4 市 2 町で共有したシートやルールを作成した。

相談支援専門員に就労の視点を持ってもらう。アセスメントはぶれることが問題なので 2 事業所のみで実施し、同じ視点で見えていくこととし、就労支援の総合相談センターと地元の相談支援事業所一所で実施することを協議会の中で決めた。サービス等利用計画をどう就労に持っていくか、一本の計画である程度連携して一人の人を支えていくことが有効ではないか。

・ F 相談支援事業所

就労相談・定着は、市の相談体制の申で対応できるよう自治体委託相談事業所の中に就労相談を設けて対応している。委託相談の中で、就労希望だが、生活課題への対応が必要なニーズが多かったこと、加えて就労相談センターからと委託相談事業所の役割の整理と連携が必要なことから、ハローワークにワンストップ相談所を設置（現在は市の相談体制の申に就労相談を設けたため廃止）。

就労相談では、本人と面談し、不安を除去し、本人の努力を認める。職場の環境の変化、生活課題が出てきて、福祉サービスの調整が必要な場合は指定特定相談支援事業所につなげる。金銭面については、自立生活支援事業等につなげる。就業中には、生きがいややりがいを見失い、葛藤などが

出てくる者がいるが、福祉サービスでは対応が困難な相談は委託相談支援事業所につなげる。どこまで定着支援をしたらよいかわからないという問題があるが、協議会に報告し、市の相談体制の中で整理する。どこまでやるのかが次の課題。

当法人の施設利用者の知的障害者のうち、60%は精神科受診者。利用者の特徴は、ある程度作業能力はあっても、家族変動や対人関係、居住環境によっては不安定になりやすい利用者であり、そのパーソナリティの特徴は、自我面で未成熟、傷つきやすく、対人関係に対して敏感で影響を受けやすいのが特徴。そのため、情緒精神面できめ細やかな対応が必要となっている。昔から年 2、3 人が就労していたが、就労後の勤務時間外や企業担当者が変更されて起こる問題があり、定着支援はとても重要。

就労移行支援事業を開始して既に 5 人就職。開始したばかりなので加算はもらえないが、就労移行支援事業所が定着支援をしなければ駄目だと思っている。就労定着は企業と信頼関係をつくる場であり、次の求人につなげていく機会ともなる。就労移行支援事業所が定着支援を行わないと企業の信頼が得られない。

④ 意見交換:相談支援事業所が就労移行や就労定着に関わる意義について

締めくくりに、全員で相談支援事業所が就労定着などに関わる意義を総括して頂いた。

- ・ 就業・生活支援センター、就労移行支援事業所と相談支援が繋がってこそその生活支援

これまでは生活支援が必要な方を福祉サービスにつなげてきた。生活の部分では連携を図っているが、ワンストップ相談所のようなものがあるとよい。忙しいから他機関にお願いしてしまうこともある。利用者からすれば、「又、違う人と会うのか」と思っているかもしれない。丁寧に繋ぎ切れていない。

相談支援事業所は計画作成のみ実施している所と思っていた。営利法人の場合、働く部分だけを見て、生活面が抜け落ちていることもある。

- ・ 就業・生活支援センターや就労移行支援事業所から同行など丁寧な引き継ぎが必要

一番情報を持っているところが主体だが、ケースのニーズに応じて主体を代えている。一方で、生活支援に対する考え方が甘い就労移行支援事業所がある。また、就業・生活支援センターから相談支援事業所に支援の主体が移る場合、だれが主になるかという問題が出て、割れる可能性がある。

- ・ 各々の特徴を認識した上で自立支援協議会などのシステムで繋がる必要がある。市町村とうまくやっているかどうかは疑問。人口規模が小さい方が連携しやすい面がある。(相談支援事業所においては、ストレスマネジメント、金銭管理、生活リズムの支援が行われているが) 計画相談しか行っていない相談支援事業所はやりきれないだろう。事業所の状況を見て、委託相談事業所や基幹相談支援センターと連携する方がよい。簡単につなげる人が多いがサービスが豊かになってきたからか。丁寧に主訴

を聞いた上で、つなぐことが大前提。専門性が異なるので、各々必要とされており、各々が違うことを認め合う。役割の明確化や市のシステムの申で協働して役割を認め合うことが大事。

- ・ 相談支援事業所との継続的な情報共有
障害者を一生に渡って見ていくのは相談支援だと考えている。障害のある人をつないでいただいた相談支援事業所や就業・生活支援センターに対して個別支援計画や利用期間、利用日数、支援内容、課題を報告している。

- ・ サービス管理責任者の意識向上

サービス管理責任者研修では、就労移行支援事業所に就労支援の意識や視点を持ってもらう必要。個別支援計画作成の演習では、ワークサンプルを実施している映像を見ながら、行動観察をしてもらった。就労支援をするにはどういう視点が必要かというグループワークを行い、就労移行支援事業所もB型事業所もそういった視点を入れていくことで、就職実績や工賃が上がっていくのでは。サービス管理責任者のフォローアップ研修を地域毎に実施しており、今年度は虐待防止、来年度は就労をテーマに考えている。また、地域の施設連絡協議会を立ち上げようと思っている。

- ・ サービス管理責任者が就労のみの視点で動かず基本となるケアマネジメントの手順を踏むことが必要

誰が支援を行うとよいか。やりきれない場合は他機関とのつながりがあればいい。ケアマネのプロセスを丁寧にしていないの

ではないか。インテークからアセスメントにどのようにつなぐのか。ケアマネジメントの手法を学び、支援をどうまとめていくのかが重要ではないか。

5 結論と今後の課題

以上、相談支援事業所による就労生活支援の実態や実例を分析し、相談支援専門員が就労生活支援を行う場合の就労支援事業所との関係について実情を述べてきた。残る研究目的である「相談支援事業所による就労生活支援の課題」について、結論を以下にまとめ、今後の課題をそれぞれ述べる。

(1) 相談支援体制と噛み合わせながら就労の定着を考えること

就労支援を行っている事業所は、相談支援＝計画相談というイメージを抱いている(実際に委託を受けた相談支援事業所が就労定着に関与していることが多い)ため、サービスの調整以外の役割を相談支援に期待していないことが窺えた。しかし、市町村を窓口とした相談支援体制の意義が理解されると、その一環としての就労支援という位置づけが明確となり、協力体制が引きやすい。今後、計画相談支援事業所も含めた役割分担を自立支援協議会の元で構築していくことが、安定した就労定着支援のために不可欠の課題であると考えられる。

(2) 就労定着支援とは、利用者の就労環境改善の支援をすること

就労定着支援が企業の環境調整以上に、生活支援に重きをおいて行われていたことから、生活支援の主体である利用

者本人のパワーアップが重要であることは明白であって、ライフプランを利用者に寄り添いながら検討している相談支援専門員のエンパワメント支援がベースとなるべきである。就労支援事業所のサービス管理責任者など就労関係者や企業の担当者にもその意識が不可欠であり、その共有を心がけている事業所が成功例を生み出している。どのように、この認識を共有していくのかが相談支援の課題である。

(3) 就労定着支援の確立とレベルアップのための工夫をすること

現事業所間の役割分担が相応に進めばある程度の定着支援は可能で有ることはわかったが、その中でも就労移行支援事業所が何年間も就職者のフォローを続けていたり、就業・生活支援センターの生活支援が手一杯で多くを外部との連携で対応している点は見逃せない。今後、就労定着を発展、拡大していくためには、平成28年3月に国会に提出された障害者総合支援法改正法案の条文にもあるが、就労定着支援を新たな給付事業として確立し、計画相談支援と連携させることで、ライフプランとの親和性の高い生活支援を可能としてはどうだろうか。同時に、多角的アセスメントやストレス対処、生活リズム、金銭管理といったノウハウを共有していくことやレベルアップのための研修などを検討していく必要があると考えられる。

6 研究発表 なし

7 知的財産権の出願・登録
なし

