

厚生労働科学研究費補助金  
障害者対策総合研究事業

生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究

平成28年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 朝日 雅也

平成29（2017）年 5月

## 目 次

I. 総括研究報告	
生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究 .....	1
朝日 雅也	
II. 分担研究報告	
1. 障害者の就業生活支援の実態把握に関する研究 .....	8
関 宏之	
2. 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 .....	31
島村 聡	
3. 研究成果の刊行に関する一覧表 .....	58

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）  
総括研究報告書

生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究

研究代表者 朝日雅也  
(埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授)

研究要旨

本研究は、生活面に課題を抱えながらも就労している障害者の就労定着を支えるために、地域の自立支援協議会に参画する支援者を想定した「支援者向けマニュアル」や「サービス管理責任者・相談支援 従事者向け研修プログラム」を開発し、研修を通じた全国的な就労生活支援の促進を図ることを目的とする。

初年度にあたる平成 27 年度は、研究代表者の総括のもと、研究分担者 2 名のイニシアチブにより、サブ研究チームを構成し、主に障害者の就業生活及び、その支援のあり方の捉えなおしと、相談支援事業所等の実践における就労生活支援の実情の把握を中核として研究を実施した。平成 28 年度には、それぞれのサブ研究チームにおいて、質問紙調査とヒアリング調査を実施し、それらで得られた知見を基に、就労支援関係者を対象とした研修を試行的に実施し、特に就労生活支援の概念の共有化を図ることとした。

1. 研究目的

本研究は、生活面に課題を抱えながらも就労している障害者の就労定着を支えるために、地域の自立支援協議会に参画する支援者を想定した「支援者向けマニュアル」や「サービス管理責任者・相談支援 従事者向け研修プログラム」を開発し、研修を通じた全国的な就労生活支援の促進を図ることを目的とする。

(末尾の図「本研究の概要」参照)

2. 研究方法

本研究は、主に実態調査、実態調査を基礎とした就労生活支援の効果検証と事例集の作成、それらに基づく研修用の教材作成とその教材を活用した研修の実践並びにそ

の後の効果の検証により、研究目標を達成することとしている。

具体的には、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ネットワークを組み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する。その上で、実態調査結果を基に研究チームで就労生活支援の効果を検証する。さらに、検証結果を基に就労生活支援を促進するための研修用教材や事例集を作成する。その作成した教材を国が所管する研修（サービス管理責任者研修等）において活用し、研修後の就労生活支援体制の構築状況と、支援効果を研究チームにおいて検証することを研究方法としている。

(倫理面への配慮)

本研究は、主に支援体制の研究や、教材開発並びに研修実施等の実証研究であり、障害者等の対象者に侵襲を及ぼすものではないが、ヒアリング調査等の人を対象とした調査の実施にあたっては、研究者が所属する機関等における研究倫理研修並びに研究倫理審査等を受けるものとする。

具体的には、厚生労働省の「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に基づき、倫理的配慮の徹底を図った。

また、研究協力者については本研究の目的及び研究の進め方について具体的に説明し、倫理面への配慮事項についての徹底を図る。事例収集等で得られた情報については、個人情報としての特定がなされないような方法で情報収集を行い、得られた情報に関しても本研究終了後に総括研究者が一体的に管理し、必要な保存期間の後には破棄するものとしている。

### 3. 研究結果及び考察

平成 27 年度は、研究代表者の総括のもと、研究分担者 2 名のイニシアチブにより、サブ研究チームを構成し、主に障害者の就業生活の捉えなおしと、相談支援事業所等の実践における就労生活支援の実情の把握を中核として研究を実施した。

具体的には、障害者が「働くこと」の本質の整理、就業継続のための支援のあり方の検討、障害者の離職後、あるいは無職の状態における地域での生活状況の実情把握を実施した。障害者就業・生活支援センターの役割、離職や離職後の地域生活の課題や地域ネットワークのあり方について、関係者から構成される研究チームを構成し、既存資料の再分析や、次年度に引き続き実

施する質問紙調査のための項目の検討を行った。分担研究者が事務局長を務める「全国就業支援ネットワーク」の加盟メンバーに対し、日頃の障害者への就業生活支援実践をベースに、障害者の職業生活における実情や課題について、①「働くこと」、②「働き続けること」、③「暮らすこと」という 3 側面から、支援者への聞き取りやアンケート調査を実施して、障害者の安定的な就業生活の確立に向けた展望やあるべき姿を探った。

平成 28 年度には、これらの成果に基づき、障害者の就業生活支援を行っている団体や機関に対して「働くこと・働き続けること・暮らすこと」について聞き取りやアンケート調査を行った。その結果に基づき、①働いている障害者に対する支援者の立場、②支援の実際から（場訪問や生活支援）、③就労を継続する上での困難事例やその解決に向けて、④関係機関との連携、についてアプローチした結果をまとめた

具体的には、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検討を目的に、相談支援事業所等の担当者に対するヒアリングにより、就労生活支援の実例や他機関との連携状況、課題等の把握を行った。

その結果、障害者が就労先に定着するための継続的な生活支援の実態を明らかにするとともに、生活支援を行う機関へのヒアリング調査からは、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）の確立を課題として挙げる事ができた。

平成 27 年度には、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事業所に対していただき、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。

また、研究代表者は、平成27年度には、それぞれの調査・検討結果から、次年度以降の研究においても中核をなす「就労生活支援」の概念構成について検討し、整理を行ったが、平成28年度については、さらにその概念について、周知・拡充を図るための整理を行い、試行的研修におけるキー概念の構築を図った。

研究分担者による研究結果は、別に示すとおりであるが、研究代表者は、「就労継続」を支援するためのネットワーク型の支援について、主に所属研究機関が立地する地域において、「就労生活支援」の実践に繋がる情報の収集と、その分析を行った。なお、これらは、今後のヒアリング調査等の枠組みを検討する上での基礎をなすものであることから、訪問先の対象者等から聞き取った内容をデータとするものではなく、あくまでも機関の概要や、地域内におけるネットワーク支援の概況を把握するものである。

ワンストップ型の就労支援を独自に進めるNPO法人について、同法人が平成27年度に設置したセンターを訪問し、障害者就業・生活支援センター、市町村就労支援センター、就労移行支援事業所、障害者相談支援事業所による地域ネットワークの現状について、全体を俯瞰できる立場から情報収集を行った。

さらに、同地域の特徴である県単事業の障害者の職場定着促進センターにおける支援の概要を、同センターの事業管理者から情報収集した。

ところで、「就労生活支援」とは、単に就労を継続していくための生活面での支援に留まらず、就労を切り口とした、生活面全体を視野に入れた包括的な概念であり、就労支援を専門に担う機関・担当者による「生活」への視点の広がり、生活支援の担い手による「就労」への関心が相まって構成される概念であると整理される。それゆえ、地域では、ネットワーク型の支援に対する目的の共有化と、それを具体的に進める技法としての明確化が課題であることが示唆された。

また、障害者が働くことの本質の探究については、ヒアリング調査の対象者として、東日本大震災の被災地における支援者を選定することで、極限状態の中での障害者が働くことの本質を検証するとともに、その際の就労支援の意義を改めて浮き彫りにすることができた。就労継続のための支援の枠組みの検討においては、先進地域における機関間連携の実際を基に、就労から定着、退職から再就職あるいは福祉的就労への移行を含む長期就労生活支援の必要性とそれを支える地域システムの構築に向けた要因（地域における就労支援マネジメント（仮称）の機能）を見出すことができ、次年度研究への手がかりを得ることができた。離職後あるいは無職の状況下における地域生活支援の課題については、生活困窮者への就労支援の仕組みとの連動等の視点の必要性が示唆され、関連施設間の連携と、役割

分担についての今後の検討への手がかりを得ることができた。

相談支援事業所等の担当者に対するヒアリングについては、先駆的な取組を行う相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所（就労継続支援B型事業所、自立訓練事業所の併設を含む）を選定したため、その分析結果は、「就労生活支援」の概念枠組みにおける就労生活支援の実例や他機関との連携状況、課題等の把握へとつながることが期待される。

#### 4. 研究の成果

##### 1) 達成度について

平成27年度は、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関と連携して、就労する障害者の生活支援の実態を把握するとともに、①協議会等も適宜協力しながら就労している障害者に対して包括的に生活支援を行っている事例、②地域（協議会等）や就労支援機関等において、就労する障害者の生活場面における支援実践例、③医療機関と就労支援機関や協議会との連携実践例を収集することを目的とした。

「就労生活支援」という新規の概念構成に基づく研究テーマへのアプローチについての各研究担当者の役割分担等の決定に時間は要したが、地域において就労している障害者の生活支援のあり方や、実践例の中で得られた支援成功の要因を把握する上で手掛かりは十分得ることができ、次年度の本格的調査や教材開発に向けた基礎資料を得ることができた。

平成28年度は、就業支援からのアプローチとして、障害がある人の就業生活支援を行っている団体や機関に対して「働くこ

と・働き続けること・暮らすこと」について聞き取りやアンケート調査を行った。具体的には、①働いている障害者に対する支援者の立場、②支援の実際から（場訪問や生活支援）、③就労を継続する上での困難事例やその解決に向けて、④関係機関との連携、についてアプローチした結果をまとめたものである。

具体的には、全国の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所を対象に、「障害者の就業生活支援の実態把握に関する調査」（質問紙）を実施（2016年10月～11月）（415カ所対象、125カ所回答：回答率30.12%）した。

そのうち、生活領域の要因で離職に至った困難事例を373収集するとともに、生活支援の内容、職員の人材育成、関係機関との連携状況等についても実態を把握することができた。

相談支援からのアプローチとしては、相談支援事業所による就労生活支援の実態や事例を分析し、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、ヒアリング調査を実施し、その実情を把握することができた。「相談支援事業所による就労生活支援の課題」については以下のとおりまとめられた。

##### ①相談支援体制と就労の定着を図ること

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就労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ことが示唆された。

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実環境調整以上に、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あ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。

総括分野からのアプローチでは、研修教材(案)を用いた就労生活支援に係る研修を実施した(2017年1月)。

具体的には、上記のヒアリング結果を中心に検討・作成した研修教材(「就労定着支援の概念整理と制度上の課題—相談支援の観点から」、「一般就労している障害のある人への定着支援(生活支援を中心に)」)を活用し、就労支援団体(全国就業支援ネットワーク)主催の研修において、研修教材(案)を基に就労生活支援に係る研修を実施した。

## 2) 研究成果の学術的意義について

本研究は地域で障害者に対する包括的な支援体制を構築するために、協議会等の地域ネットワークを活用するとともに、支援者に研修を実施して理解を促進させた上で効果を検証する実証的研究である。また、地域で就労する障害者の定着支援体制の構築にむけた基礎となる研究である。

## 3) 研究成果の意義について

本研究の成果は、第4期障害福祉計画に基づき各自自治体が取り組む数値目標である「平成24年度の一般就労への移行実績の2倍以上とすること」を実行するための具体的な参考となることを見込まれるとともに、障害者総合支援法の附帯決議における「就労の定着支援のあり方」の検討に当たっての具体策及び重要な資料となることが想定される。

#### 4) その他特記すべき事項について

本研究の最終的な成果として、障害者相談支援従事者研修等において「就労生活支援」に関する内容に基づく研修を実現することは、生活支援と就労支援との連続性の確保はもとより、より円滑な就労移行や、退職後の安定した地域生活の実現に資することが期待され、障害者福祉を取り巻く今日的政策課題にも応えるものと考えられる。

#### 5. 結論

就労生活支援を支える基盤として、地域の協議会及び協議会に参画する支援者への支援マニュアルや研修プログラムを開発するために、従来はなかった「就労生活支援」の概念に基づき、多様な地域における実践事例の収集・整理・分析を通じた、枠組みを構成するための基礎資料を得ることができ、次年度以降の調査と障害者相談支援事業者における「就労生活支援」に関する研修教材開発に向けた準備を進めることができた。

#### 6. 研究発表

平成 27 年度、平成 28 年度は、3 年計画の途中段階であたるため、口頭発表、原著論文による発表については、いずれも未実施である。

#### 7. 知的所有権の出願・取得状況（予定を含む。）

現時点では、特に予定はない。



図 本研究の概要

厚生労働省科学研究費研究「生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究(全体像)」			
2015(H.27)年度～2017(H.29)年度			
研究代表者：朝日 麗也(埼玉医科大学保健医療福祉学専攻社会福祉学と福祉学(看護))			
<b>研究の必要性</b>	障害者総合支援法改正において、就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設(就労定着支援)(30年4月施行予定)		
<b>内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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して、地域の自立支援協議会に参画する支援者を想定した「支援者向けマニュアル」や「サービス管理責任者・相談支援 定着者向け研修プログラム」を開発し、研修を通じた全国的な就労生活支援の促進を図る。</li> </ul>		
<b>成果物</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労生活支援の事例集を作成、研修プログラムの検討(28年度)</li> <li>研修プログラムを開発、事例集をモデル的に活用し、効果検証を予定(29年度)</li> </ul>		
	<b>朝日 麗也(研究代表: 埼玉)</b>	<b>関 宏之(研究分担: 千葉)</b>	<b>島村 聡(研究分担: 福井)</b>
<b>テーマ</b>	「就労継続」を支援するためのネットワーク型の支援について	障害者の就業生活支援の支援体制について	調理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ついて
<b>27年度 実施経緯</b>	<p>(27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域(協議会等)や就労支援機関等において、就労する障害者の生活増進における支援事例を収集し、ネットワーク型支援を分析(ネットワーク型支援について検討)</li> </ul> <p>(28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援ノウハウの共有化のための事例集作成、研修プログラムの検討</li> </ul>	<p>(27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援、継続や生活支援の実態について実態を調査するとともに、各機関の担当者が調査内容について検討</li> <li>次年度に行うアンケート調査項目や調査項目を整理、分析結果を明確化</li> </ul> <p>(28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援機関に対する実態調査及び結果分析を実施し、事例集作成及び研修プログラムの検討に反映</li> </ul>	<p>(27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>先発的取組を実施している8事業所にヒアリング調査を実施し、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・分析</li> <li>相談支援専門員が就労生活支援を行う場合に必要とする知識やノウハウを整理</li> </ul> <p>(28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援ノウハウ共有化のためのヒアリング調査と事例集作成、研修プログラムの検討</li> </ul>
(29年度) 支援者向けマニュアルの開発・研修プログラム実施による効果の検証			

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）

生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究 分担研究報告書

障害者の就業生活支援の実態把握に関する調査研究

研究分担者 關 宏之

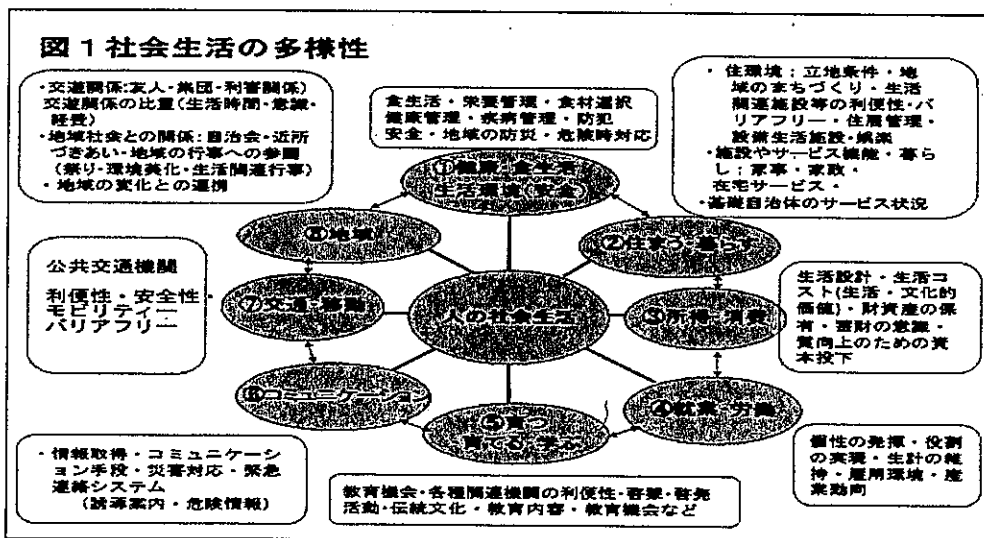
（元広島国際大学客員教授、元（NPO）全国就業支援ネットワーク 事務局長）

研究要旨

本調査研究は、「生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究」の一環として、全国就業支援ネットワークの研究チームが、ネットワークが掲げてきた「働くための福祉」

（welfare for work）」を追究するために、障害がある人の就業生活支援を行っている団体や機関に対して「働くこと・働き続けること・暮らすこと」について聞き取りやアンケート調査を行った。具体的には、①働いている障害者に対する支援者の立場、②支援の実際から（場訪問や生活支援）、③就労を継続する上での困難事例やその解決に向けて、④関係機関との連携、についてアプローチした結果をまとめたものである。

本研究では、生活困難や社会的不適応の原因を「障害者」という属性に基づいて規定するのではなく、障害のある人の生活上の困難はその環境条件の如何によってまったく異なるという視点に立ち、生活主体者としての就業生活（「働く暮らし」）を一つの側面からではなく多面的にみることに留意した。それは、図1に示すように、環境条件を、①健康・食生活生活環境（安全）、②住まう・暮らす、③所得・消費、④就業・労働、⑤育つ・育てる・学ぶ、⑥コミュニケーション、⑦交通・移動、⑧地域とし、個人は、これらの環境との間に心理的あるいは生活上の必要に応じて個別の関係を取り結び、多元的に社会生活を構築する主体であるという「主体性の社会福祉」<sup>1</sup>を基調とする視点から論述する。



本研究の成果は、研修・研究会、就労支援関連の研修などの場で、生活支援による就労の定着に関する情報提供や共通認識を醸成するツールとして提供する。

<sup>1</sup> 「主体性の社会福祉」は、岡村重夫「社会福祉原論」(全社協, 1983)で展開される社会福祉論である。

## 2. 就労支援の原点の検討

### (1) 障害者就労支援における極限状況

本研究では、「働くこと」「支援すること」を探る原点を「東日本大震災と就労支援」に置き、支援者の行動を通じて「就労支援」の何たるかを探ることとした。そこで、全国就業支援ネットワークとして被災地向き合った経過を振り返り、そこから「働くこと」「支援すること」の意義を導き、研究の基盤に据えた。

### (2) 被災地支援と就労支援

当ネットワークは、2011（平23）年3月10・11日の日程で福島県の依頼で、いわき市において就労支援専門員研修を実施しており、その研修会には多数のネットワークメンバーが講師として参画した。そこで彼らも被災し、いわき市に留め置かれた。いわき障害者就業・生活支援センターの被災初期の慌ただしさに直面し、初期対応に協力することになった。

全国就業支援ネットワークは、東北の各県に数多くの知己があり、その方々の安否がとても気になった。初発の地震に加えて津波の被害の大きさや福島第一原子力発電所の事故が報じられ、もどかしさを感じながらもどうすることもできなかった。

障害のある人の状況も、雇用や労働をめぐる問題よりも、まずは、彼らの安否や生活への影響、地域や住居環境の様子、さらには、支援者自身の状況についても気がかりだった。幸い、福島県郡山市在住のメンバーからの逐一報告や山形の会員がより太平洋沿岸部の青森・岩手・宮城・福島・茨城・千葉などの状況を把握した。ここに至って「未曾有」「予期せぬ」ことなど存在しないということを実感した。

震災から3か月経った6月6日に、NHKの「福祉ネットワーク」が、気仙沼ハローワークを通じて水産加工会社に雇用された特別支援学校の卒業生などが震災の影響から失職したことを報道し、ガレキ撤去等の復興関連の仕事はあったが、養護学校の進路担当者は、あくまでもかつての水産関連の就職先を求めて雇用主を訪問するが、被災した企業には彼らを雇用できる余力はなく、見通しは全く立たなかった。コメンテーターとして出演した会員もあり、番組で東北以外の地域で就職を希望する人には全国就業支援ネットワークが責任をもって職場開拓をすることを提案したが、申し出はなかった。

### (3) 震災の影響

会員の中には現地にてかけて支援に当たった人もいたが、6月になって全国就業支援ネットワークとして、青森・宮城・岩手・福島・茨城・千葉の障害者就業・生活支援センター15か所に向けて、①地域や当該センターを取り巻く状況（利用者・支援者・関係行政機関・地域の資源）、②当座の生活支援や健康管理・PTSDなどへの対応、③就業生活支援に向けて活用した制度や就業に向けた手立て、④必要な人的支援、経費、新たな制度の創設に対する要望、などについてお聞きした。

多くのセンターから回答が寄せられ、9月に結果は集計できていた。語り尽くせないほどの悲喜交々があり、障害当事者はもとより、支援機関や支援者もボロボロになりながら手探りであれこれ対応されていることがわかったが、それを数値化して公表したところで現実には遭遇されている生活課題を伝えることはできない、という結論に達

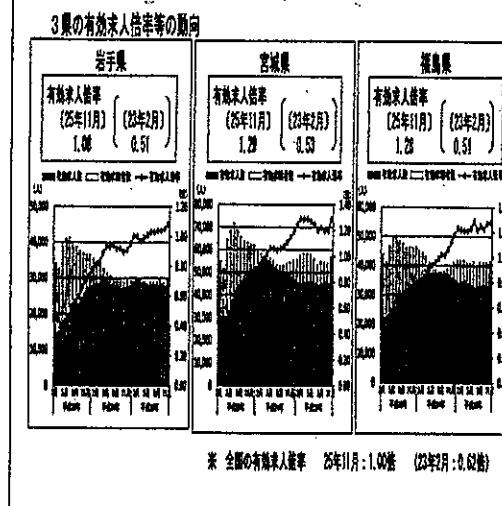
し公表しなかった。

図2は、被災3年後の2013（平25）年12月の岩手・宮城・福島県のいわゆる被災3県の雇用情勢<sup>2</sup>である。概況について、①復興需要等による有効求人数の増加、人口減少、就職決定などによる有効求職者の減少により、有効求人倍率が3県とも1倍以上になっており、雇用者数は、震災前の水準まで回復しているが、沿岸部では、有効求人倍率は高いものの、人口減少、復旧・復興の遅れにより、雇用者数が震災前の水準まで回復していない地域もある、②産業別にみると、サービス業で産業別新規求人が好調、建設業等でミスマッチ、③復興関連求人の確保、当面の雇用の確保、本格的な雇用の創出を図るとともに、地域の基幹産業である食料品製造業（水産加工業）等についての求人の充足に努める、と述べられており、雇用が改善されことに言及している。

一般労働市場におけるこのような雇用情勢が確実に障害者雇用にも反映していると考えるのが妥当であろう。この時期の障害者雇用に関し、岩手県、宮城県、福島県における震災前（2010：平22）年の雇用率と震災3年後の2014（平26）年の雇用率の比較をすると、各県とも震災時の雇用は落ち込んでいるものの、岩手県では、1.86%→1.93%、宮城県では、1.62%→1.74%、福島県では、1.61%→1.76%と震災前よりも高い水準を示している。復興・復旧の流れが障害者雇用に及ぶようになったといえる。

<sup>2</sup> 厚生労働省「被災3県の雇用情勢 被災3県の雇用状況について(平成25年12月分) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000066212.html>

図2 岩手・宮城・福島3県の有効求人倍率等の動向



福島県いわき市で実施された「地域居住障害者」を対象にした調査<sup>3</sup>では、個々の障害者の生活状況に言及して時宜にあった情報が提供されたが、当時支援者は、なおも次のような課題があることを指摘していた。

- ① 支援に当たる拠点機関の崩壊、支援者自身の家族などもまた生命の危機に直面し、さまざまな生活問題に直面している。
- ② 産業活動を前提とした社会構造における「雇用率・納付金制度」裏付けられた「雇用」であり、企業活動が停滞・停止しているなかでの雇用促進や支援者の役割が回復していない。
- ③ 産業構造全体に対する直接被害に加えて、

<sup>3</sup> 大西一嘉 池田哲平 「東日本大震災における災害時要援護者の対応に関する研究—福島県いわき市の地域居住障がい者を対象としたアンケートを通して」、神戸大学大西研究室—建築・都市安全計画研究室、修士論文、2012

<sup>4</sup> 全国就業支援ネットワーク定例研究・研修会資料「シンポジウムⅠこの4年間被災地では・・・4年間の就労移行支援と現実」、第17回全国就業支援ネットワーク定例・研修会資料、Pp.28～44、2015

消費力の低下や風評被害が二次的被害を誘発し、さらに失業の誘因となる可能性がある。

- ④障害のある人の失業に関する危機感は薄くなりがちで、一般の人たちの失業支援に比して後回しになる可能性が高い。
- ⑤「福祉施設」も多くの災害を被ったが、そこでは施設単位のケアを受けることができるが、就労している人たちの多くはグループホームや自宅で市民社会に溶け込んだ生活を営んでおり、彼らは障害者としてではなく、市民生活を営む人が遭遇する生活困難への対応という新たな視点が求められる。

#### (4)

本研究のテーマの一つに、当たり前のように存在した社会制度・社会資源・社会関係といった生活維持機能が突発的に崩壊するという状況下で、支援者がどのように行動したかを探り、そこから「支援者像」を求めることがあった。何人かの支援者に震災時の状況について報告を依頼した。震災を回想するという苦痛を強いることになったが、千田桃子氏の報告が時宜を得ていると判断し、さらに、聞き取り調査を行ってその「語り」を、本研究会の一員である鈴木康弘氏が「ナラティブ型アプローチ」として別紙Ⅱにまとめあげた<sup>5</sup>。

その際、聞き手が「サバイバーズギルト (Survivor's guilt)」による感傷的な発言やありきたりの結論を導くことがないよ

う驚田<sup>6</sup>の警告に留意した。

千田桃子氏の語りには以下に示すようにいくつかのキーワードがある。

- ・「就労支援なんて成立しない。」
- ・支援者という言葉と自分のできることとのギャップ
- ・仕事があることに救われる・・・余計なことを考える暇がない
- ・支援者もまた生活者である（家族とともに）
- ・離職者支援という生活支援（生活費を捻出するための失業者支援）
- ・手帳を所持していない失業者の多さ
- ・それまでに培ってきた関係性が生きていた
- ・家はなくなっても何とかなるが、働かないと生活ができない
- ・いつの間にか「就労支援」を引き受けている自分がある
- ・危機感や強い願望が沸き上がるときにその人の生き方が明らかになる
- ・日常性の回復は、今までに築き上げてきた関係性の上に構築される
- ・そこにいる自分も含めて地域の情の厚さや深さに救われる
- ・個々の人々は、さまざまな成り立ちや背景を抱えていることを実感
- ・さまざまな背景を背負った方々に対する「本人主体」という言葉の軽さ
- ・障害者でもない、高齢者でもない、子供

<sup>6</sup> 驚田清一 あれから3カ月 オピニオン <隔たり>は増幅するばかり 寄り添い、語りなおしをまつ、想像力を鍛えておく、いつか耳を傾けられるように 朝日新聞 2011. 6. 11.

<sup>5</sup> 千田桃子・鈴木康弘「被災地で」千田桃子氏は、気仙障害者就業・生活支援センター（岩手県）、鈴木氏は社会福祉法人ほっと福祉記念会 地域生活支援センターふっとわーくセンター長（福島県）

でもない、人間そのものの復権

- ・稼働年齢にある方々すべてが生きづらさに直面している
- ・経験してしまうと予期せぬことなどにもなくなる

現在の千田氏の活動の様子、当初の報告にあった直面された課題の多くは解消したのか、ご家族は、地域は、就労支援は、など、多くを確認したいが、支援者として今日も清々しく、障害者就業・生活支援センターの取組みを継続されているに違いない。

千田氏の報告からは、就業・生活支援センターに所属する専門家であるという役割に押しつぶされそうになりながらも、さまざまな困難に向き合うときに、就労支援に関する制度の知識や活用方法、培ってきた地域とのインフォーマルな関係性、新たな事態に対応した制度（資源）における柔軟性や冷静な判断力といった支援者としての資質がいかに発揮されていることがわかる。さらに、良好な家族関係や職場環境に恵まれたことが、千田氏の支援の質をさらに高めたのであろう。

千田氏の語りには「労働のない暮らしがあってはならない」という言葉が繰り返される。その前提となった語りは、「復興・復活の記」としてではなく、非常時・非日常から生還された記録であることを記しておきたい。

### 3. 結果と考察

#### (1) 調査結果の概要

前述の就労支援の本質を踏まえ、平成28年度には、障害者の就業生活支援の実態把握に関するアンケート調査を実施した。

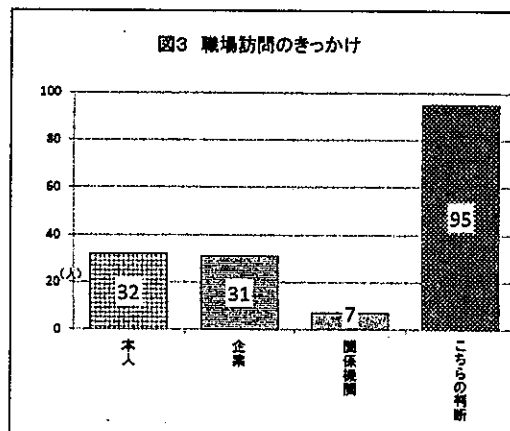
全国就業支援ネットワーク会員247か所、非会員である障害者就業・生活支援センタ

ー168か所など総計415か所に調査票を送付し、障害者就業・生活支援センター（以下、センター）93か所、就労移行支援事業所17か所、障害者職業能力開発施設6か所、就労継続支援A型施設1か所、就労継続支援B型施設3か所、合計125か所から回答を得た。回答率は30.1%である。回答者の詳細は別紙Iのとおりである。

#### (2) 「働き続けること」の支援

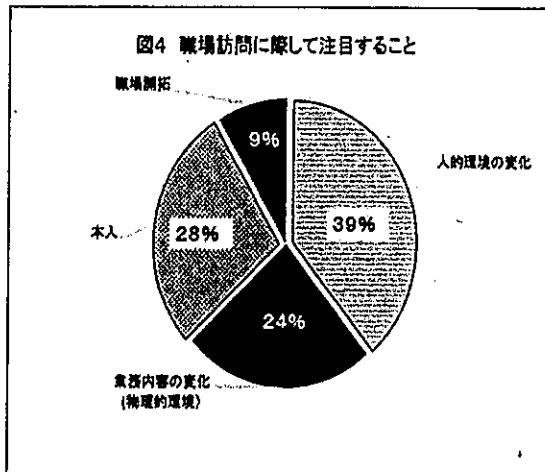
アンケート調査では、先ず、著者が「職場訪問は目的ではなく、手段と捉え、職場訪問時には本人の状況を把握するだけではなく多くの情報を得ようとしていると思う」と述べて、職場訪問のきっかけ、職場訪問で得ようとしている情報、職場訪問の同行者について聞いた。

ア) 図3は、職場訪問のきっかけに関する回答である。それによると、職場訪問のきっかけは、支援者側の発意で行うことが多く、就労支援の責任主体として能動的なアプローチである。本人や雇用企業からの要請に続いて関係機関の順になっている。従前には、「支援機関は、企業に問題を押し付けて逃げている」といった指摘もあったが、本人に向き合いながら問題点・課題に積極的に関わる姿勢を失うべきではない。



イ) 図4は、職場訪問に際して注目するこ

とに対する回答で、職場の人的環境の変化に最も着目していることがわかる。



経営者の変更や人事異動などによる上司や職場内の支援者の交代、関係するパートやアルバイトとの人間関係の変化が職場定着の状況に多大な影響を及ぼすことが知られており、それを重視するからであろう。次いで、本人 (の様態) となっている。一瞥しただけの観察から本人に寄り添いながらじっくりと詳細を把握することまでが想定される。

ウ) 図5に示すように、回答者が職場訪問をする場合には、地域職業センターのジョブコーチやハローワークの担当者、就労支援関係者等、関係機関や関係者と同行することが多い。施設関係をはじめ地域生活関連の推進機関にいたるまで多岐にわたる同行者がある。これは、就業支援というまでもなく、生活関連の支援について多様な社会資源が必要とされ、生活関連施策との連携が求められていることの証であろう

図5 職場訪問の際の同行者

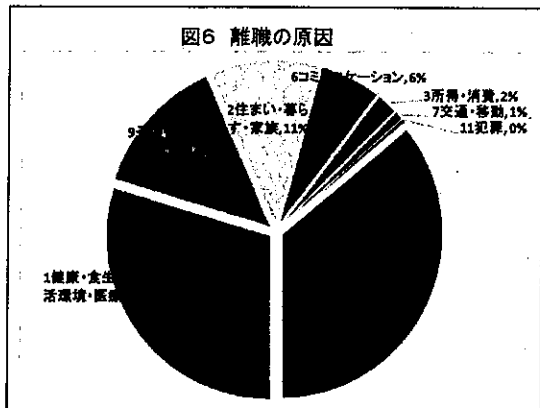
職業センター(ジョブコーチ含む)	71
ハローワーク	67
就労移行	67
相談支援	51
特別支援学校	51
障害者就業・生活支援センター	24
公営	22
医療機関、訪問看護等	20
職業訓練校等	13
区市町村独自就労支援機関	12
私営	11
普通高校	11
グループホーム	9
行政(福祉課)	9
障害福祉サービス(入所施設等)	7
発達障害者支援センター	7
地域生活支援センター	5
生活困窮者自立支援事業所	3
家族	3
サポステ/ジョブカフェ	3
企業団体(同友会)	2
社協	1
生活保護ワーカー	1

### (3) 「働く暮らし」の支援

「働く暮らし」の支援を考えると、もっとも留意しなければならないのが「離職」というリスクへの対応である。本研究では、産業構造の変化や雇用環境の悪化、景気変動など、マクロな要因ではなく、生活課題との関係から考察した。

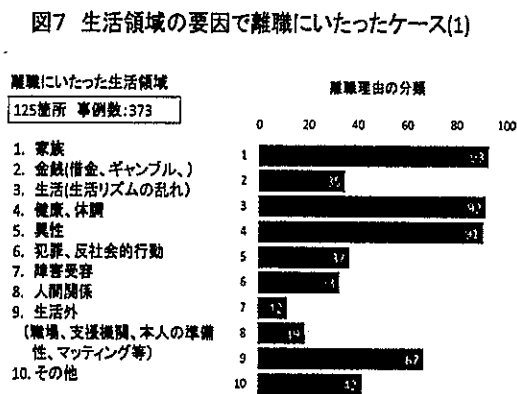
ア) 離職の原因に関して図1で示した社会生活の多様性を構成するカテゴリーに基づいて分類した。

図6に示すように、離職理由では就業・労働に関する事項が最も多く、次いで健康・食生活・生活環境・医療、キャリア形成となっており、本人の社会生活の基本部分であるともいえる健康や体調管理に着目すべきことを示している。



また、それに関連して生活領域での要因によって離職に至った事例を複数提示するように依頼し（最大5事例）、125か所から373事例が寄せられた。（図7）

なお、生活領域の要因については、10項目を掲げ、研究チームによる検証に基づき、当てはまる要因を導いた。



その結果、家族関係、生活（生活リズムの乱れ）、健康体調の悪化が、離職に影響を与えた生活領域における主要要因であることが分かった。

図8は、離職の理由で、離職事例の7割が単一の生活課題が要因であると推察されたが、逆に約3割は複数の理由が要因になっている。

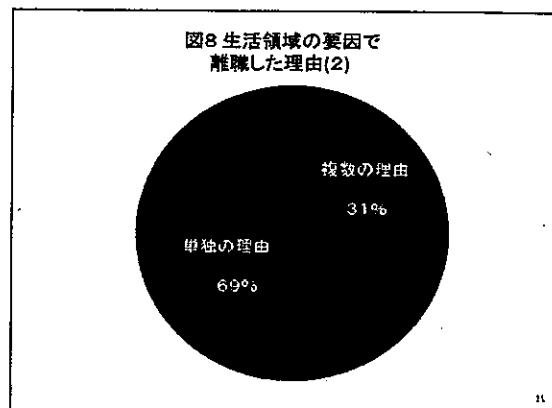
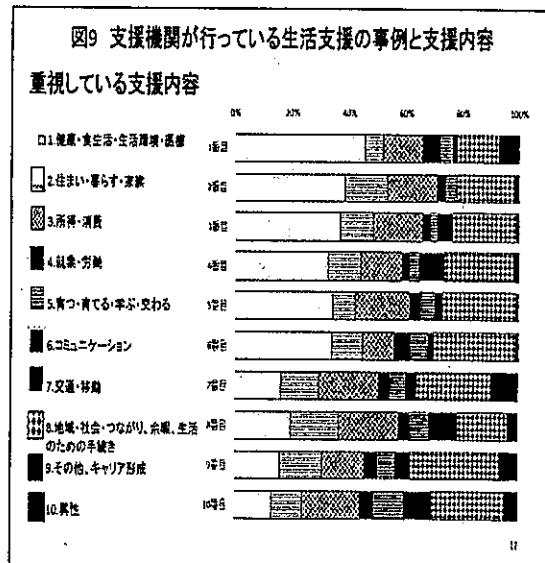


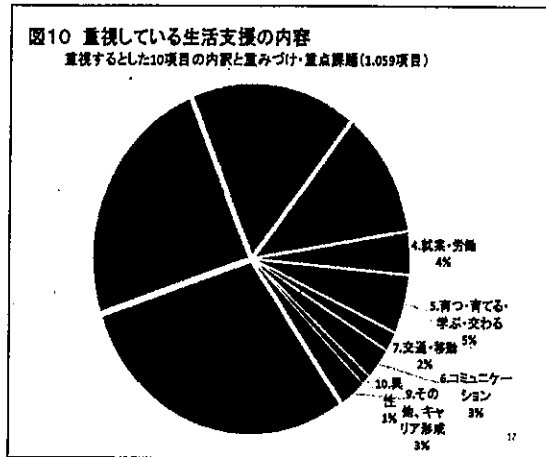
図9は、就労支援機関で行っている生活支援の10項目を重視している順番にあげたものである。



生活支援についていえば、①健康・食生活生活環境（安全）、③所得・消費、⑧地域性、を重視していることがわかる。さらに、全回答数の1,059項目について、重視している生活支援の内容を図10に示している。

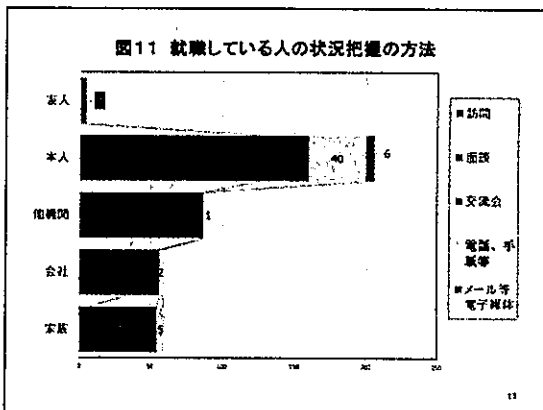
支援者は、障害者という属性や障害特性といった従来型の枠組みを越えて、多岐にわたる生活領域をカバーしながら就労支援に当たっていることが伺え、社会生活者（生活主体者）という視点から支援がなされていることを示している。





### イ) 情報収集の方法

図11は、「働く暮らし」の状況を把握する方法に対する回答である。417件の回答があり、そのうちの半数近くは面談により直接状況を把握している。電話や電子媒体に次いで交流会における状況把握がなされている。

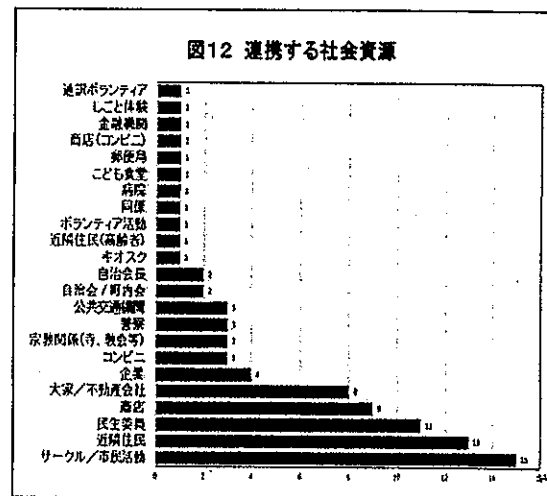


### 3) 連携する社会資源

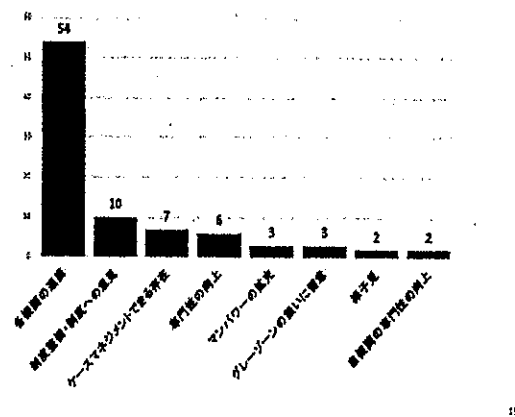
図12は、支援機関が連携している社会資源である。状況に応じてさまざまな社会資源との関係性が持たれている。

#### 4) 就労支援機関として

図13は、就労支援機関が望む制度創設や支援機関の今後のあり方に関する意見である。

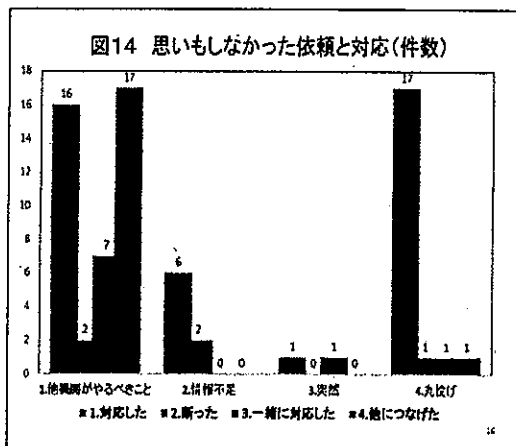


### 図13 就労支援機関の制度や支援機関の今後の在り方



制度面での要望よりも機関間の連携や自分たちの立脚点を明らかにすること、専門性を高めることなどが指摘されている

図14は、就労支援機関として想定していなかったような相談内容があったかどうか、また、それらに対してどのように対応したのかという質問への回答である。



想定していなかった相談内容として、他機関がやるべきこと、丸投げをされた、情報不足、突然の4つの項目をあげて回答を求めた。予想外・想定外のことであっても支援機関は多くの場合に対応している。業務内容や対応の範囲が抽象的であることを指摘する声もあるが、ワンストップ型の業務であることを自認しているからであろうか。障害者福祉サービスの領域にも多様な主体が参入できるようになった影響や、既存の機関であっても安易に相談や依頼を寄せることが多くなったと指摘する。この件に関する回答数は多くはないが、就労支援機関の役割を考える上で看過できない課題を含んでいる。

#### (4) 結論

本論の目的は、障害がある人の「働くこと・働き続けること」を支援する者の立場を探り、「働く暮らし」をどのように維持発展させるかについてアプローチしたものである。

その第一ステップとして、当たり前の存在だと考えていた社会基盤が崩壊した時、なにをよすがとして行動したかについて語ってもらった。そこで得たのは、支援者自身が培ってきた専門性や職業人としての

矜持、個人が所属する組織や地域の社会資源、さらには、個人の生活基盤までも相まった総合力だといえる。また、単純には結論付けられないが、支援機関の経営環境や組織論などを検証する必要もあろう。切羽詰まった状況下にあっても「働くこと」が生きることと同義にとらえられていた。正に人の社会生活の原点であるという認識を新たにした。

#### 4. 今後の展望

##### (1) 働くことと暮らすことの統合的支援

本調査研究は、全国就業支援ネットワークのメンバーが聞き取りおよびアンケート調査によって、障害がある人の「働く暮らし」を継続・維持・展開を支援する手がかりを得ることを目的として実施したものである。

「支援」とは何かを探る手掛かりを得るために、研究・研修会において大震災で被災した就業・生活支援センターの指導員による「震災と支援」に関するシンポジウムを持つとともに聞き取り調査を行った。当たり前前に利用できていた社会機能が機能不全に陥るという切羽詰まった状況下にあっても培ってきた就労支援に関するノウハウや知識に加えて、「働くことは生きること」という価値観をもとに多面的で粘り強い支援が行われており、「指導に当たるもの」のあるべき姿を知るうえで貴重な実践報告となった。

また、アンケート調査への回答では、就労支援機関の支援者は、「働くこと」と同様に「地域で暮らすこと」を支援しており、その領域も多岐にわたることが報告された。障害のある人も一人の市民として地域で働

く生活を営んでおり、その彼らはさまざまな生活危機に直面する。就労支援の領域でいわれる「職場定着」からの連想をはるかに超えた支援が行われている。

## (2) 支援機関の専門性

支援機関については今後をさらに分析するが、ワンストップの支援機関であるという認識のもとに支援力（専門性）を高めること、周縁の支援組織などとの連携を進めて課題解決に当たること、新たな課題に対応できる制度の創設を促すこと、と同時に、彼ら自身が課題解決能力を高めるための教育なり指導をする方策が求められる。

なお、昨今は、イコールフットイング (equal footing) の議論が盛んで、就労支援の領域にも多様な事業主体が参入するようになった。支援機能が充実することはいいことだが、安易な受け入れや必ずしも十分な支援ではないという事例を聞くこともある。看過できない課題である。

ところで、労働のない暮らしがあって良いわけではないが、人は単に働けばいい訳でもない。

図 15 は、A 県の障害者雇用促進検討会議 (2007.3.7.) で、「課題解決の視野」として配布された資料に加筆・修正を加えたものである。

図 15 課題解決の視野 (2007.3.7. A県障害者雇用促進検討会議資料に加筆・修正)	
<p>1. 障害者雇用の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 実雇用率、新規就職者数ともに右肩上がり</li> </ul>	<p>雇用就労に関する社会環境・制度的環境の改善 雇用促進の行状</p> <p>障害者が働くことを社会的に肯定し、共通認識とするために</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 促進する施策</li> <li>■ インフラの整備性(自然災害などの社会的要因)</li> <li>■ 経済的不安定要因(景気変動・流動性・失業)</li> <li>■ 予備する福祉政策・就労促進策(社会支援法等)</li> <li>■ 就労機関等における安易な指導誘導</li> <li>■ 障害者の生活実態把握と障害者支援の条件性</li> </ul> <p>働くことを通じた共生社会の実現を人間の共通価値とする</p>
<p>2. 改正障害者雇用促進法の施行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用主に対する差別禁止および合理的配慮の提供義務(H28.4.1)</li> <li>■ 精神障害者の雇用機会拡大に伴う法定雇用率の改定予定(H30.4.1)</li> </ul>	
<p>3. 改正障害者総合支援法の施行等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ サービス「就労定着支援」の創設(H30.4.1)</li> <li>■ サービス提供者の情報公表制度の創設(H30.4.1)</li> <li>■ 能力に応じ、自立した生活実現のための工業・資金向上・雇用就労促進</li> <li>■ 雇用就労への移行実績を踏まえた評価(就労移行支援)</li> <li>■ 雇用就労に向けた支援や移行実績を踏まえた評価(就労定着支援)</li> <li>■ 就労アセスメントの状況把握・支援および対象範囲の拡大</li> <li>■ 多様な能力・希望などに応じたサービス利用や個々に応じた就労の訓練実施のため、移行の就労定着支援は並列利用者等に対する就労アセスメントの対象範囲の拡大</li> <li>■ 実地研修を含む人材育成や支援ノウハウの共有等(就労移行支援)</li> </ul>	

A 県では、県内の障害者雇用率が 2% を超えたこともあり、雇用率の改定や合理的配慮、あるいは、障害者総合支援法の見直しや「就労定着支援制度」の創設(H30.4.1) や「サービス提供者の情報公表制度」の創設(H30.4.1) が期待され、障害者雇用がさらに好転するという展望ももてることから雇用拡大について議論の深まりが期待された。今後の方策として B 型施設や特別支援学校からの誘導策や雇用率未達成企業への指導などが示された。しかし、会議の参加者は、一般企業等での就業をめざす関係者、施設を基盤とした社会的・福祉的就労の拡充をめざす関係者が混在しており侃々諤々の議論になった。就労形態は別にしても、「働くことを通じた共生社会の実現」を共通の価値とする点について一致が見られたことは特筆に値する。

## (3) ディーセント・ワークの探究

国連を舞台に「持続可能な開発目標」(SDG's: Sustainable Development Goals) に基づく議論が展開している<sup>7</sup>。障害者雇用に関しては<sup>8</sup>、キーワードの「ゴール 8」で、「包括的かつ持続可能な経済成長、及びすべての人びとの完全かつ生産的な雇用とデ

<sup>7</sup> 2016 年から 2030 年までの国際的な開発目標で日本政府を含む国際社会が合意している。

「No one left Behind (誰も取り残さない社会)」をキーワードに 17 の目標 (ゴール) と 169 のターゲットが定められている。

<sup>8</sup> 松井亮輔「17 の目標のうち障害者関連のターゲット ゴール 8: ディセント・ワークと経済成長」特集権利条約の実現～SDGs が目指す誰も取り残さない社会、ノーマライゼーション障害者の福祉 6 月号、日本リハビリテーション協会、2017. 6. 1.

ディーセント・ワークを推進する」とし、「ターゲット 8・5」に「2030 年までに若者や障害者を含む、すべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及びディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する」ことが、掲げられている。そして、このターゲットの達成状況をモニターするため、次の 2 つの指標が示されている。

8・5・1「職業、年齢グループ及び障害者ごとの男女雇用者の平均時給」

8・5・2「性、年齢グループ及び障害者ごとの失業率」

ディーセント(decent)<sup>9</sup>は、衣食住の点で満たされ、見苦しくない、品格がある、きちんとしたという意味である。ディーセント・ワーク(decent work)は、わが国では、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳され、「権利が保障され、十分な収入を得、適切な社会的保護のある生産的な仕事」に従事することとされる。ディーセント・ワークの欠損(decent work deficit)を産む要因として、①雇用ギャップ(雇用の欠落あるいはインフォーマル経済下での生活するに足らない程度の安い賃金での雇用)、②権利ギャップ(権利性の欠落・労働権が確立していない状態での雇用)、③社会保障ギャップ(雇用政策・雇用に伴う諸権利の適用がなされていないなかでの雇用)、④社会的対話ギャップ(政労使の社会的対話やコンセンサス、当事者との対話がなされていない状態での雇用、が指摘されている。

<sup>9</sup> ILO「第 89 回 ILO 総会 ILO 事務局長報告 デイセント・ワークの欠損を減らすための世界的な課題」ILO ジャーナル 2001 年 5・6 月号

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/newsletr/01-5.htm#lmen>

ここでいうギャップは、これまでもこれからもわれわれの課題であって、クリアすべき目標でもある。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定)においても障害者の就労についても言及されている。<sup>10</sup>

以下は、今回の研究における参加者の述懐の一部である。これを提示することで、本研究調査のまとめとしたい。

『人の日々の暮らしや人生がそうであるように、ただ就業生活という人生の一場面だけではなく、その人の持っている繋がり、それは、家族であったり、友人であったり、恋人であったり、近所の人であったり、会社であったりと、いろいろな人との関わりで日々の暮らしが成り立っているのである。

また、暮らしには、「遊ぶ」や「学ぶ」、「消費する」、「恋をする」といった人生のさまざまな要素や局面や関係性が散りばめられている。その人の「繋がり」や散りばめられた人生の要素が時には人々を危機に陥れ、揺さぶり、時には人生の危機となり、幸せを呼び込む。

それを目のあたりにした時、「支援者」は「支援者」として、また人として、その人

<sup>10</sup> 内閣府 持続可能な開発目標 (SDG's) を達成するための具体的施策(付表)

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sdgs/dai2/siryuu2.pdf> には「ニッポン一億総活躍プラン」等に基づき、「法定雇用率 (2.0%) を達成していない企業に対して、その達成に向けた指導等を行うとともに、障害者の希望や特性に応じた職業紹介、定着支援等を行う。」とされている。

の人生に向き合い、共に立ち向かう。アンケート結果から、就業生活という言葉にではなく、その人の人生に向き合う支援者だというプライドや思いが伝わる。』

## 調査回答者に係る基礎情報

全国就業支援ネットワーク会員247か所、非会員である障害者就業・生活支援センター168か所、総計415か所に調査票を送付した。

障害者就業・生活支援センター（以下センターと略）93か所、就労移行支援事業所17か所、障害者職業能力開発施設6か所、以下、就労継続支援A型施設、就労継続支援B型施設など125か所から回答を得た。事前の全国大会で回答について協力を依頼したが、結果としては芳しくはない。

回答者の属性を知る目的で基礎情報を得ることにした。この問いかけの回答方法が煩雑で、全体に、質問内容が難しい、理解できないなどの問い合わせがあり、回答を躊躇したきらいがあると推測される。

回答者の属性は以下のとおりである。

## ①設置主体

回答者の所属する設置主体は、106か所が社会福祉法人であり、12か所のNPO法人からの回答もあった。法人全体の職員規模は、最少人数4名から最大人数2,900人まで多様であり、センターは職員数の多寡に関係なくまんべんなく実施されている。主たる事業以外に法人が併設している事業は多岐にわたり、純然たる就業生活支援事業というよりは、障害者総合支援法による事業がトータルに実施されており、とりわけ就労移行支援（76）、就労継続B型（85）、一般相談支援（74）、特定相談支援（83）、生活介護（75）など、福祉事業がトータルに実施されている。なお、ジョブコーチの配置は53か所（全体で109人）で、生活困窮関連の業務を行っているところからの回答（8）もあった。

このことから、設置主体全体で地域生活や生活支援に関する専門知識や技術が共有できる環境にあるといえる。なお、付随する福祉事業をみたとき、児童から高齢者福祉に至るまで複合的な福祉事業が行われており、また、福祉関連の収益事業や都道府県や市町による多様な事業を受託するなど地域福祉の中核を担う存在であることが伺える。

## ②設置圏域の状況など

圏域（地域）の人口構成は、10万人以下（22か所）、20万人以下（24か所）、30万人以下（16か所）、100万人以下（26か所）、1000万人以下（14か所）で、その高齢化率は39.3%を筆頭に各圏域とも20%～40%程度（平均31.6%）である。

また、地域圏域の特徴では、田園型（37か所）、ベッドタウン（31か所）商業都市（25か所）、農林水産（53か所）であり、有効求人倍率は、最大で1.96倍、最少で0.91倍と良好であり、失業率は、最大8.3%、最少2.3%（平均3.3%）である。

### ③圏域の地域資源

地域の就業生活関連の資源について、30か所以下、100か所、200か所、200か所以上と回答した圏域と施設数は以下のとおりである。

1) 30か所以下と回答した29圏域の合計資源（7圏域については詳細な数値なし）

センター	就労移行	就労継続A型	就労継続B型	特例子会社	生活介護	施設入所	特別支援学校	その他(職訓校)	その他(関係機関)
25	45	45	158	2	85	44	27	4	29

2) 100か所以下、46圏域

47	257	260	886	46	739	276	96	52	304
----	-----	-----	-----	----	-----	-----	----	----	-----

3) 200か所以下、35圏域

46	525	465	1,590	108	1,197	431	203	43	480
----	-----	-----	-------	-----	-------	-----	-----	----	-----

4) 200か所以上、11圏域（うち2圏域は1,000か所を超える）

61	951	1,118	2,959	150	2,949	943	201	32	2,798
----	-----	-------	-------	-----	-------	-----	-----	----	-------

資源数が少ない地域では、比率として就労継続支援B型が多く、資源数が増えるにしたがって就労継続支援B型、生活介護が大幅に増加し、さらに、就労継続支援B型に加え、就労移行支援、自治体独自の就労支援事業が増加し、全体の資源数が多い地域では、就労継続A型、生活介護、独自の就労支援事業が急伸する。

圏域全体の地域資源の総数は以下のとおりである。

センター	就労移行	就労継続A型	就労継続B型	特例子会社	生活介護	施設入所	特別支援学校	職訓校	その他(関係機関)
179	1,778	1,888	5,593	306	4,970	1,694	527	131	3,611

資源数では、就労移行支援事業より就労継続支援A型が多くなっている。

### ④利用者・対象者について

1) 利用者の人数は、9名以下が4事業所、10～49名が15事業所、50

～99名が9事業所、100～299名が25事業所、300～499名が36事業所、500名以上が29事業所、不明7事業所となっている。

2) 利用者の障害種別は下表に示すとおりである。

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病	高次脳機能	若年性認知症
5,275	20,245	13,200	1,919	212	269	16
12.8%	49.2%	32.1%	4.7%	0.5%	0.7%	0.0%

利用者・対象者は、圧倒的に知的障害者が多く、次いで精神障害者、発達障害者、身体障害者となっている。高次脳機能障害・難病もあり、若年性認知症への対応も行っている。利用者全体の平均年齢は、25.87歳と比較的若い年齢層が対象となっている。

⑤昨年度の就職件数（就職件数0または1件の事業所は除外）（有効データ数：121か所）

就職件数2～20が27事業所、21～49が55事業所、50～99未満が31事業所、100以上が4事業所であった。本調査において、一事業所での最多就職件数は138であった。121事業所の合計就職人は4,522人であった。

なお、就職件数のうち、就労継続A型への就職が669件、特例子会社への就職が188件となっている。

なお、就職者の半数以上（53%）が就労継続A型である事業者（1所）や6割以上（62%）が特例子会社である事業者もあった（1所）。

⑥就職者の障害種別内訳（有効データ数：119か所）

身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病	高次脳機能	その他
485	2,146	1,507	287	22	20	56

⑦ 就職先

1) 企業規模別内訳（有効データ数：91か所）

企業規模	50人まで	50～100人	101～300人	301人以上
就職件数	1,057	559	620	1,200



2) 就職先の産業種別内訳 (有効データ = 92 か所)

農林 水産	建 設	製 造	情報 通信	運輸 郵便	卸・ 小売	金融 保健	不 動 産	学術 研究	宿泊 飲食	生活 関連	教育 学習	介護 医療	そ の 他
166	56	762	63	176	475	38	29	14	217	121	73	472	545

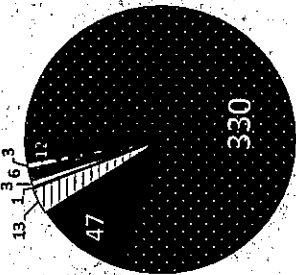
就職件数等の整理については、回答において空欄の多いものや整合性が取れない等、信頼度が低いものは除外した。

また、企業規模別就職者数、産業種別就職者数に就労継続支援事業A型への就職分が含まれている場合には、当該事業所のデータを集計から除いた。

## アンケート回答者・事業者の特徴など

### 1. アンケート属性と発送・回収等の数値 (基礎情報・回答欄①、②)

発送総数	415か所
事業別内訳	数値
就業・生活支援センター	330
就労移行支援事業	47
能力開発施設	13
就労継続支援A型	1
就労継続支援B型	3
上記の福祉サービス事業等以外	1
企業	3
その他	12



### 3. 回答者の地域の失業率(項目⑥)

・最大8.3% 最少2.3%  
 ・平均...3.3%

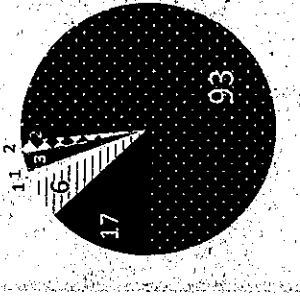
### 4. 地域の資源(圏域における地域の資源)

・30か所以下...29圏域(7圏域については詳細な数値なし)

タセ ケン ター	移行 センター	A型	B型	特 例	生活 介護 施設 入所	支援 学校	その他 (職訓練)	その他 (県・市の独自 事業)	
25	45	45	158	2	85	44	27	4	29
・100か所以下...46圏域									
47	257	260	886	46	739	276	96	52	304
・200か所以下...35圏域									
46	525	465	1,590	108	1,197	431	203	43	480

### 2. 回答者の内訳

回収総数	125か所
事業別内訳	数値
就業・生活支援センター(センター)	93
就労移行支援事業	17
能力開発施設	6
就労継続支援A型	1
就労継続支援B型	1
多機能(移行・他)	2
多機能(移行・他)	2
その他	2



(データの重複、未回収率など)

データの重複	回収データ数125のうち、1件 (センターと市単事業を区別し回答)
就ポソンのみの回収率	28%
移行支援事業所の回収率	36%

・200か所以上...11か所(うち2圏域が1000か所を超える)

タセ ケン ター	移行 センター	A型	B型	特 例	生活 介護 施設 入所	支援 学校	その他 (職訓練)	その他 (県・市の独自 事業)	
61	951	1,118	2,959	150	2,949	943	201	32	2,798

※全体資源数が少ない圏域では、継続B型の多さが目立つ。  
 ※中程度の資源数圏域では、継続B型、生活介護施設数が大幅に増加。  
 ※中程度を超える資源数圏域では、継続B型に加え、移行・独自事業等が増加  
 ※全体資源数が比較的多い圏域では、特にA型、生活介護、独自事業が急増  
 各圏域全体の地域資源総数

タセ ケン ター	移行 センター	A型	B型	特 例	生活 介護 施設 入所	支援 学校	その他 (職訓練)	その他 (県・市の独自 事業)	
178	1,778	1,888	5,593	306	4,970	1,694	527	131	3,611

※資源数は、移行よりA型事業が多い。  
 ※1か所当たりのセンターに対し、移行とA型は約10倍、B型約31倍存在する



## 別紙Ⅱ「被災地で」

鈴木 康弘<sup>1</sup>

千田 桃子<sup>2</sup>

東日本大震災を通して、被災地では、地域の復興、経済活動・企業活動の活性化、住民など周囲の動揺の鎮静化や利用者からの要請、支援者たちの奮起など、多くのきっかけがあったかと思われる。多分語り尽くせないほどの物語があり、悲喜交々があると思われるが、それを数値化することで失われるものがある。ここでは、「その状況における最も役に立つ物語を共同構成する」というナラティブ型アプローチによるまとめが有用だと思われる。

千田桃子氏（気仙障害者就業・生活支援センター：岩手県）の語り（抜粋）を通して、その時の支援者の思いや行動に駆り立てたもの・こと・思い、について言及し、障害者の就労支援や支援者の意味・立ち位置について考えることにしたい。

また、傍観者であることへの罪悪感から、さまざまなかたちでサバイバーズギルト (Survivor's guilt) が語られた。なかでも震災の3か月後に鷺田が朝日新聞紙上でこの事実に向き合う姿勢について言及した<sup>3</sup>が、本稿のまとめに際して重視した視点であり、併せて添付した。

### 1. 千田桃子氏の語りから（抜粋）

「就労支援なんて成立しない。」2011年3月11日の震災数日後、私自身が所長に言った言葉だ。何もなくなった土地で障がい者の就労支援なんて何の意味があるのかと思った。所長は何も言わずうなずいた。

職員に自分の家族を心配する時間が訪れた。私はラジオを聞いていた。テレビよりよっぽど怖かった。「大船渡壊滅」という聞いたこともない単語が何度も繰り返された。その言葉に怯えながら一睡もせずに朝を迎えた。

仕事があるのは本当に救いだっただ。頑張っただけさえいれば余計な考えに浸食さ

---

<sup>1</sup> 鈴木康弘：社会福祉法人ほっと福祉記念会 地域生活支援センター ふっとわーくセンターセンター長

<sup>2</sup> 千田桃子氏（気仙障害者就業・生活支援センター）（岩手県）

<sup>3</sup> 鷺田清一 あれから3か月 オピニオン <隔たり>は増幅するばかり 寄り添い、語りなおしをまつ、想像力を鍛えておく、いつか耳を傾けられるように 朝日新聞 2011. 6. 11.

れずにすんだ。そんな中、夫が大荷物を持ってきてくれた。普段は30分の道のりをどのくらいかけたのであろう。着替えを持ってきてくれたのだ。被害のない山道を通って、時には瓦礫をよけながら2トン車を走らせたとのこと。家の被害はないこと。家族が無事なこと。家業である養殖はダメになったことを聞いた。そして、私が当面帰れないことを予想し、数日分の着替えを持ってきてくれたのだ。私は震災から1日たたずして、大きな安心を手に入れることができた。私はこの時、「ここにいる人の中で一番頑張らないといけないのは私だ。」と思ったことを覚えている。

幸い私の家は難を逃れた。子どもたちに会った時には、今まで我慢した思いがあふれ出た。別れ際、当時3歳と6歳の二人は非常に聞き分けがよかった。「お母さんは目が見えない人や足が悪い人を助けなければいけない。」と説明すると、真剣な顔で二人ともただうなずき、泣かなかった。

選択肢があるという価値観は全くなかった。家族を置いて支援を続けるという、その道しかなかった。そして、それすら意識せずに目の前のことをしていた。もちろん家族の無事が確定しており、子どもたちをバックアップしてくれる家族がいるということが大前提での無意識だったとは思ふ。家族も私の選択にだれも疑問を持っていなかったと認識している。そのためか、家族に会いたい気持ちはあったが、だからと言って帰りたい気持ちに襲われたことは不思議となかった。

4月になると、私は一人事務所に残り平成22年度の安定事業の事業報告書をまとめなければならなかった。先にも述べたが、私を支えていたのは、「被災した地域のニーズに応えようと頑張っている私。」という自己満足と体を動かしていることだけだった。そのため、「この事務作業が今、支援を置いてでもすべきことなのか。」という疑問が頭を侵食してくる数日であった。

離職者支援が本格化してきた。企業は当面の生活費を雇用保険から捻出することを主な目的に、従業員たちをいったん解雇するという手だてを選んだ。ハローワークはたくさんの離職者でごった返しており、職員はフル稼働で対応していた。このころからナカポツとしての役割を認識できるような活動が始まった。

手帳を持ちながら特に福祉の支援を受けずに働き続けていた障がい者の方々の多さに驚いた。

企業の状況把握もハローワークで行った。ハローワークにいると当事者だけではなく、今までお付き合いのあった企業の方々にたくさん会うことができた。そこで、震災当時の会社の対応と本人の様子や今後の企業の考え等を確認することができた。4月段階では方向性の決まっていない企業や不安でいっぱいの方が多い従業員の方が多かったと記憶している。「家はなくなっても何とかなるが、働かないと生活ができない。」と言った方もいる。その時に改めて社会で生きる私たちにとっての労働の大切さを確認した。自分たちに仕事があることに感謝すると同時に失業された方々からの視線が痛いような気がした。

早朝から道路脇の瓦礫を、汗を流しながら片付けてくれる外国人たちを横目に、自家用車で通勤するときにはいつも胸が痛くなった。「なぜのうのうと車に乗っているんだ。」という罪悪感に襲われていた。その頃は通常業務に戻りつつあるときだったと思う。安否確認、離職支援、登録者の生活の支援が続いていた。それは必要な支援と思い頑張っていた。しかし、冒頭の「就労支援なんて成立しない。」という思いからの回復はそう簡単ではなかった。瓦礫の山に囲まれた中での仕事では、就労支援の未来がまだ見えなかった。

緊急雇用は就労を希望している手帳所持者の把握にもつながった。今までセンターやハローワークが接触したことのない障がい者の方々との出会いが増えた。それは大抵ご本人たちや雇い主が困ったことから始まる。中には本人は福祉の世話になりたくないが企業や家族は困っているというような難しいケースも複数現れた。就労以前の課題を抱えているのにもかかわらず、家族だけで抱えてしまっているケースもたくさんあった。今までよく福祉の支援を受けずに生活してきたと驚いた。以前、支援は受けていたものの、支援者が代わった時にうまくつながれなかったり、支援学校を卒業して就職して以降、福祉とのかかわりを持たずに来たりという、支援の切れ目や未成熟な機関連携の弊害を受けている方々の存在も改めて感じた。

生き方が変わるときというのは、その人の危機感や強い希望が意図せずして湧き上がったときに起こるものなのだとすることを再認識させられた。支援者のエゴで変えていくものでは決してないのだということを強く感じ、その後の支援が少し変わっていったような気がしている。

被災により、「顔の見える関係」「地域コミュニティ」「共助」など、住民同士のつながりにスポットが当てられた。避難時、避難所での生活や支援物資の配

給、消防団の活躍等、今まで築き上げてきた関係性がいかんなく発揮される場面を目の当たりにした。それは就労の場面でも見る事ができた。入職の際に「近所の〇〇さんがいるから心強い。」という当事者。「大丈夫。こーんな小さいときから知っているから。お母さんにも私見るからって言うておくから。」と云ってくださる従業員。「同級生が困ってるんだもの。俺、面倒見る。悪いときは怒るからよ。」という社長。「なんか調子悪そうぞー。そっちに相談があったら教えてくれよー。」という総務担当者……。これらは被災前から支援の日常にあったやり取りである。もちろんそのありがたさに支援者も感謝していた。しかし、被災後はそのやり取りがさらに支援者としてはありがたかった。生活支援も同様だ。避難所、仮設住宅での特異的な生活を送らなければならない状況においては、情に厚い地域に助けられた。

津波をきっかけに多様な背景を抱えた対象者への支援が求められた。そこで学んだのが、「本人主体」である。当然のことではあるし、それまでも大切にしてきたつもりであった。こんなに様々な背景を背負った方々を、少ない私の経験だけで操作できるわけがないと肌で感じたのである。

住まいは人間の文化的な暮らしにおいて非常に重要であることを痛感した。そして、改めて住まいを失った方々のご苦勞を思うと胸が痛む。

障害者でもない、高齢者でもない、子どもでもない、まさに、稼働年代にある「健常者」とされる方々にも生きづらさを抱えた方がたくさんいることを実感した。

## 2. 鷲田清一「あれから3カ月：オピニオン」記事から抜粋

(前略)被災地ではいま、多くの方が<語りなおし>を迫られている。(中略)

こうした語り直しのプロセスは、もちろん人それぞれに異なっている。語りなおしは苦しいプロセスである。そもそも人は、本当に苦しいときは押し黙る。記憶を反芻(はんすう)することで傷にさらに塩をまぶすようなことはしたくないからだ。その人が逝って自分が生き残ったのはなぜか。そういう問いには多分答えがないことと知っているから、つい問を抑え込んでしまう。だれかの前でようやく口を開いても、体験していない人に言ってもわかるはずがないと口ごもってしまうし、こんな言葉でちゃんと伝わっているのだろうか、一語一語、感触を確かめながらしか話せないから、語りは往々にして途切れがちになる。……

けれども語り直しは沈黙をはさんで訥々（とつとつ）としかなされないために、聴く者はひたすら待つということに耐えられず、つい言葉を迎えにゆく。「あなたが言いたいのはこういうことじゃないの？」と。言葉を呑み込みかけているときに、すらすらとした言葉を向けられればだれしもそれに飛びついてしまう。他人がかわりに編むその物語が一条の光のように感じられてそれに乗る。自分でとぎれとぎれに言葉を紡ぎ出す苦しい時をまたぎ越して。こうしてみずから語りきるはずのプロセスが横取りされてしまう。ことばがこぼれ落ちるのを待ち、しかと受け取るはずの者の、その前のめり聴き方が、やっと出かけた言葉を逸（そ）らせてしまうのだ。聴くというのは、思うほどたやすいことではない。

そもそもわたしたちはほんとうにしんどいときには、他人に言葉を預けないものだ。だから、いきなり、「さあ、聴かせてください」という人には口を開かない。言葉を持たずにただよこにいるだけの人のまえてこそひとは口を開く。そういうかわりをまずはもちうるのが大事である。その意味では、聴くことよりも傍らにいつづけることのほうが大事だといえる。

しかし、それは、被災地から隔たったところで暮らしている人にできることではない。ちょっとボランティアに行ったからといってできることでもない。

(後略)・・・



厚生労働科学研究費補助金  
障害者政策総合研究事業（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

昨年度の調査において、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実例、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

したところである。そこで得られた結論は、

- (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
  - (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
  - (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
- という3点に集約された。

これに基づき、今年度の研究は、

- ① 就労定着支援の果たすべき機能をより具体的に明らかにするために、就労支援者に対してヒアリング調査を行い、基礎データ収集・成功要因の分析を行う。
- ② 就労生活支援の事例集・研修教材の作成を行い、研修教材を各研修にてモデル的に活用する。
- ③ 研修効果の検証を行う。

ことを目的として実施する。

障がい者を受け入れてきた企業の側の視点から探り、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々の取り組みから、それらの機能をどのように発揮することが有効なのかを明確にすることを目標としている。

2 研究方法

障がい者を受け入れてきた企業、相談支援事業所、就労移行支援事業所、就業・生活支援センターを構成員として、知的障がい、精神障がい、発達障がいという対象者ごとに分科会を開催し、ヒアリング調査を実施した。

知的障がい部会

日時 平成28年9月20日（火）

時間 13時15分～16時00分

精神障がい部会

日時 平成28年10月7日（金）

時間 13時00分～15時30分

発達障がい部会

日時 平成28年10月7日（金）

時間 9時45分～12時15分

場所はいずれも 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 各部会のヒアリング調査から把握された論点

ヒアリング調査によって引き出された点を制度設計上の課題(定着支援の目的、定着支援の手法、定着支援の業務範囲)および、特に留意すべき点(ケース会議の必要性、他機関、他制度との連携、医療機関との連携、企業に対する支援、家族等への支援、定着支援実施後のフォローアップ、定着支援の効果〔評価〕)として整理した。

また、障がい種別ごとに実際に行っている就労定着支援の内容を聞き取ったものを整理している。

#### ○制度設計上の課題

・定着支援の目的

①ご本人の努力、企業の努力、支援機関の努力すべてを引き出すこと、②収益のためでは無くフラットな立場で入る、③就労面だけでなくライフプランを意識する、④移行したところが責任を持って定着まで行う、⑤チームを作って同じ目的を持って介入できるかが問われる、⑥他の福祉サービスと重なる場合に他機関をコントロールする力が必要、⑦就労に特化した相談支援が必要な場合がある、⑧人の手を介して関わりの中で解決する姿勢が求められる。

・定着支援の業務範囲

①仕事にまつわることは企業で対応するのが原則であるが企業ができないのは家庭内

トラブルである、②本人を一番よく知っているところでないと話を理解してもらえない、③会社で見せている顔と家庭に帰ってからの顔が全然違う方が結構いる、④会社での様子を家庭に伝えるのも大事、⑤機能的に衰えてくる人も多く対象者の変化に配慮すること

・定着支援の手法

①対象者と関係を作るまでに時間がかかる、②定期的なモニタリングが、一定期間は必要、③事業者は福祉サービスと労働サービスを分かって、使い分ける必要がある、④本人のヒストリーを捉えていないと、例えば問題行動があっても的確な判断ができない、⑤支援者に企業と本人の中立な立場で伝えてもらう、⑥会社から保護者には言いづらい、会社も呼び出して伝えるが、支援機関の関係性がよい場合は支援機関から言ってもらうことにしている、⑦対象者本人と事業主、事業者はバランスを取って支援する必要、⑧対応するまでに相談支援で課題を把握、整理し、背景を確認する、⑨その会社に行きたいというモチベーションをどう作るか?モチベーションの維持が難しく周期的に辞めたくなくなってしまう、⑩本人の意識が弱いことが多く、動機付けが必要、⑪ご本人の企業内コミュニケーションの向上には他機関の関わりも有効である

○特に留意すべき点

・ケース会議の必要性

①会議の参加者はテーマによって大きく広がる(例えば本人、関係する支援者、企業、地域活動支援センター、精神病状がみられると保健師、親の介護であればケアマネ、指示の出し方や職場での様子を知って欲し

い場合家族)、②原則は本人を中心にケース会議を開いていく、③本人がつながる機関とネットワークをつくっていく(どこからでも情報を得られてつながってくる仕組みをつくる)

#### ・他機関、他制度との連携

①地域により支援機関の配置状況が異なることに留意する、②サービス利用をしない利用者にとっては委託相談支援事業所もチームを組む一員、③ヘルパー利用で家庭の中に足を踏み入れて色んな状況が分かっている、④特に一人暮らしの方の場合、ヘルパーからも情報をもらえるように、家の中で本人の素の部分把握、体調の不調も判明する、⑤一緒にチームを組めるような支援者になっていかないといけない、⑥障害者就業・生活支援センターの主任職場定着支援員との連携は大切である、⑦企業から見ると教育も福祉もつながっているがその連携が弱い、⑧他機関からの引継が問題になることもある、⑨事業者指定に当たり、地域との連動性があるかどうかを確認することは出来ないか

#### ・医療機関との連携

①医療機関と連携が必要となる場合とは、居眠り、不穏な言動、医療的な見解を参考にしたい場合である、②企業から支援機関に依頼して連携するときと企業自ら医療機関に依頼する場合もある、③主治医との調整内容は、本人と一緒に受診同行し主治医がどんな所見で治療されているかを確認する、職場の中の状況を伝えて改善の糸口を見つけてことが多い。

#### ・企業に対する支援

①雇用したからには責任は企業にあると考

える、②企業に対するアセスメントを実施することも重要、③企業に専門性のある専任の方が配置されているかどうかは体制上大きい、④職場以外の事柄について、崩れは把握できるが企業は手を出せない場合が多いが企業の支援力が高いと可能な場合もある、⑤離職リスクが高いときは、上司が異動し方針が変わる(ゼロからの付き合いを作らないと行けない)、仕事の内容や量が増えたとき、同僚が異動したとき、仕事に合っていないことから日常生活に不調を来したときである、⑥支援機関として、企業が社員に実施する研修への協力している、企業担当者に対する力を引き出す研修の実施により指導力が向上した

#### ・家族等への支援

①グループホーム利用の場合、生活面をみてもらうよう依頼できる、②家庭基盤やグループホームがしっかりしていると安心である、③家庭への支援は相談支援事業所に依頼することになる、委託相談事業所と連携して解決することもある、④独居で福祉サービスを使っていない方など委託相談支援が関わる

#### ・定着支援実施後のフォローアップ

①何年か毎に企業に聞きに来てくれる状況を確認してくれると安心である、②定期的な訪問も大切だが個人毎に問題の深さ全く違うため訪問時期は柔軟に設定すべきである、③SOSを支援機関やその連携先が受信して企業につなげることが大切

#### ・定着支援の効果(評価)

①本人がよい影響を与え企業文化が変わっ

ていく、例えば人材育成を考え適材適所を改めて見直した、マニュアルの大事さ、チームで動く大事さがある、②モニタリング時の中間的な評価が重要である

#### ○障がい分野別の定着支援内容

##### ・知的障害者に対する定着支援の内容

①生活リズムや衛生管理、ストレス対処は就職以前からの家庭基盤から影響が大きい、②独居の場合や両親のケアが必要な場合、生活基盤をどのように整えていくか、どのように見守るか、③両親がいるのにいつも汚い服を着ている、臭うといった、いわゆるネグレクトへの対処、④医療を受けていない、お金が無くて病院に行けない、食生活が不規則で体調が悪い、生育環境の影響で暴力的になったり、窃盗をしたりする、⑤マッチングを自分は解消できると言っているが実際には意外と分かっていなくて苦しくなっている、⑥ゲームをずっとやっていた寝るのが遅くなる、⑦食事が提供されない、朝ご飯を食べないで仕事に行く、⑧欠勤し生活の乱れが生じ家族に当たる、⑨何時までに寝て何時までに起きるといった家庭のシステムにも働きかけている、⑩その他、家族が死亡、親の介護、ケースワーカーにつなぐ、後見人をつける、精神科疾病を発症したのでサポートがある。

##### ・特に知的障害者の金銭に係る支援

①金銭の問題それだけが問題と言うことは少ない、その背景に問題がある、例えば計画性無く使う、本人のストレスが関わっている場合、適切な余暇活動、お金を管理する仕組みを作る、家族が使ってしまったら、社協の地域福祉権利擁護事業により通勤寮に依頼など既存のサービスにつなぐ、

②ご飯が食べられないのに高価な時計を購入、③大きな借金があり、不安になり会社に行けなくなる、④本人は無駄遣いをしていないが、家族に使われ、怒りが大きくなる、上手に伝えられずにイライラする、⑤家庭基盤が脆弱で本人で金銭管理をした結果、浪費が増え、遊びが増え、生活リズムが崩れ、会社に行けなくなる

##### ・発達障害者に対する定着支援の内容

①ストレスのコントロールとして家族とのけんかですら会社でやり場に困り集中できない、他人と比較するときに出てくる感情のコントロール、感情をうまく処理できない、会社でイライラを出してしまうので医療機関の方も含めて本人と相談

②こだわりへの対処として、天気が気になり天気図の状況を仕事中に確認し落ち着きが無くなる、停電、余震があると仕事にならない、電車での通勤で電車遅延にストレス、あるいは他者のマナーの乱れが気になってしまう、③身だしなみは家庭で対応できない場合に服装の調整をする、④年金取得申請や再申請に係る相談を受ける、⑤整理整頓をつけるが一方で几帳面すぎることもある、⑥健康管理では食事メニューのこだわりへの対処、⑦自立を期に崩れるときの対処、例えばグループホームの利用、ショートステイの利用、⑧将来の生活の不安への対処、障害年金と給料とでどのように暮らしていったらいいのか

##### ・精神障害者に対する定着支援の内容

①服薬管理への対処、企業で見ることができない部分なので家族と連携している、②ストレス対処、職場外での出来事により精

神的なショックが大きくて出勤できない状態、睡眠や通院ができておらず、陽性症状になる、暴言や被害妄想時に医療機関との連携、③将来不安への対処、金銭面で将来の希望が持てない、親御さんの介護が始まって勤怠が不安定、④医療機関との連携、就労支援機関とは見方が違う場合もあり、ケース会議ですりあわせる必要がある。

#### 4 就労生活支援の事例集・研修教材の作成

ヒアリング調査を参考に就労定着支援を行う上で特に生活支援に対してどのような配慮をすべきなのかについて、現場職員が理解しておくべきことをパワーポイント形式の教材としてまとめた。構成は以下の通りである。

##### (1) 就労定着支援の位置づけ

- ・就労定着支援のシステム
- ・相談支援および生活支援との関係

##### (2) ヒアリング調査から提起された課題

- ・就労移行から就労定着の一貫性
- ・就労定着支援の目的
- ・就労定着支援の対象
- ・就労定着支援の方法と手立て
- ・就労定着支援の体制

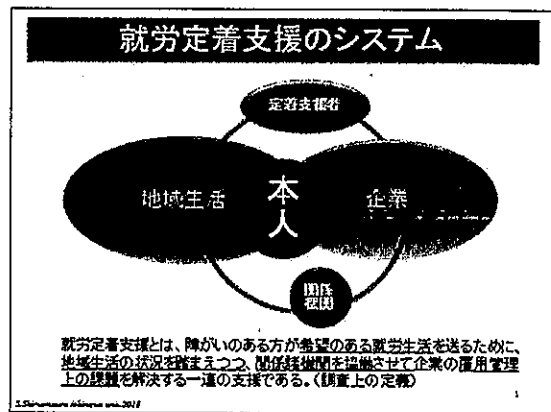
##### (3) 相談支援事業所が定着支援に関わる意義

##### (4) 定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果

- ・ヒアリング調査（要旨）
- ・現状の定着支援の実施機関
- ・定着支援の支援対象
- ・支援の内容と初期対応（例）
- ・一般就労者に対する生活支援の内容例（知的障害）

- ・一般就労者に対する生活支援の内容例（精神障害）
- ・一般就労者に対する生活支援の内容例（発達障害）
- ・他機関との連携 ～医療機関との連携～
- ・他機関との連携 ～他機関との連携～
- ・企業と連携した支援
- ・定着支援機関と企業 それぞれの役割

以下に主なスライドの例を挙げ、教育の狙いを付す。



狙い：就労定着支援とは、「障がいのある方が希望のある就労生活を送るために、地域生活の状況を踏まえつつ、関係諸機関を協働させて企業の雇用管理上の課題を解決する一連の支援である。」と位置づけた。

#### 相談支援を進める上で特に重要な4つの点

- 1 本人側に立ち信頼関係をつくる
- 2 本人の想いを引き出す
- 3 想いから生活課題(ニーズ)を明確にする
- 4 ニーズをともに解決していくパートナーシップ

狙い：生活支援にも裾野を広げる就労定着

### ① 現状の定着支援の実施機関

<b>企業</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援機関             <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者就業・生活支援センター</li> <li>地域障害者職業センター</li> <li>自治体設置の就労支援センター</li> </ul> </li> <li>就労系障害福祉サービス事業所             <ul style="list-style-type: none"> <li>就労移行支援事業所</li> <li>就労継続支援事業所</li> </ul> </li> <li>ハローワーク</li> </ul>	<b>ポイント</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>定着支援実施機関は、各支援機関の役割や福祉・労働の各種制度を把握し、本人、家族、企業に対する情報提供や定着支援のコーディネート(各支援機関や各種制度との調整、役割分担等)を行う。</li> <li>例えば、雇用関係助成金制度では、企業に理型等に応じた補助金・助成金・障害者雇用定着支援奨励金 など</li> </ul>
--	---

22

狙い：就労定着支援を実施する上で連携が必須となる機関の例とその内容を理解する。

### ② 定着支援の支援対象

- 本人、企業、家族

**ポイント**

- 各機関がそれぞれの強みを活かして、連携して定着まで支援
- 本人及び企業をよく知る必要
- 課題解決のための積極的な支援のみならず、その後、一定期間のモニタリングが必要
- 支援者は中立な立場で、本人と企業に対してバランスを取って支援
- 支援の期間や量は本人の状況や課題により異なる

15

狙い：就労定着支援の支援は障がい者本人だけに留まらず、家族や企業まで拡がっていること、支援者が中立的な立場をとることの重要性を理解する。

### ③ 支援の内容と初期対応(例)

- 就職して初めて現れてくる課題もある
  - 職場外での出来事
  - 企業の担当者の変更
  - 生きがいややりがいを見失う
  - 本人と家族との関係の変化、親の介護などのライフイベントの発生

**ポイント**

主観を丁寧に聞き、背景を把握する	具体的な対応をする前に相談で課題を把握、整理し、背景を確認する(支援者の機能が重要)
支援者は、丁寧な相談やアセスメントにより、本人のヒストリー(経過)を捉え、課題把握、課題解決を行う(支援者の重要なスキル)	支援者は、企業の状況をよく知る必要 課題解決のみではなく、どんな職業生活を望みたいかという、本人の働き方や職業生活を支える支援とも考える

29

狙い：就職という環境の変化が本人に与え

る大きな影響を学び、その際の基本的な対応を理解する。

### 一般就労者に対する生活支援の内容例 (知的障害)

**事例**

生活リズム	ゲームをずっとして寝てしまっている
ストレス対処	仕事上の課題を解消できると言いが、実際には分からず苦しんでいる
会話面	計画性なく使ってしまう
衛生管理	髪を洗う
食生活	食事が提供されない、朝ご飯を食べない、食事が不規則
家庭状況の深化、家庭での困難	・家族が亡くなる、親の介護 ・家族との折り合いが悪く、家族に当たる、暴力的になる
友人関係、孤独感や不安、問題行動の発生	・友人関係、孤独感や不安、問題行動の発生

1

狙い：実際に起こっている知的障がい者の課題を挙げて具体的に理解する(精神障がい、発達障がいも同様)。

### 一般就労者に対する生活支援の内容例 (知的障害)

**ポイント**

背景を把握する	・育った環境、家庭環境の影響を受けていることも ・表面に出る問題と根の困難がある ・支援者の「こころ」を注視
解決策の例	・「何時までで寝て何時まで起きる」という家庭のシステムに働きかけ ・他機関との連携の検討：ケースワーカーにつなぐ、後見人をつける ・不安を除去し、本人の努力を認める ・動機付けやモチベーションの維持が必要：「金出さずさ」といふモチベーションをどう作るか、本人の成長やモチベーションの獲得が解決する場合も
生活基盤などのように捉えるか	・「同居」の場合、「両親と同居」の場合 ・将来の自立の方針、グループホームの利用について相談
解決策の遵守	

狙い：実際に起こっている知的障がい者の課題に対してどのような点に留意して対応するのかを具体的に理解する(精神障がい、発達障がいも同様)。

## 5 研修会の実施と教材評価

研修会は以下のように開催した。

研修名 「第7回就業生活支援基礎講座」

月日 平成29年1月7日(土)

時間 10時05分～12時00分

会場 新大阪丸ビル

支援において、相談支援の意義を重要なものとして捉えるべきことを理解する。

### 課題1

#### 就労移行から就労定着の一貫性

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 相談<br>支援<br>移<br>行<br>支<br>援 | ■ 本人のストーリーと想い<br>これまで何を経験し何を目標しているのか          |
|                              | ■ 本人の地域生活上の課題とパワー<br>何を苦手とし何を力とすることができるのか     |
|                              | ■ 企業文化との擦り合わせ<br>企業が何を求めれば、本人のどのような役割が引き出せるのか |
|                              | ■ 移行の段階から定着が始まる<br>移行時にしておくべきことは何か            |

狙い：相談支援から就労移行支援まで切れ目なく同じ支援者が関わることの意義を理解する。もし支援者が変わるときのリスクも同時に理解する。

### 課題2

#### 就労定着支援の目的

- 本人と家庭(地域)環境のパワーアップ  
就労そのものが目的ではなく、就労により本人や家庭環境(地域)の効力感向上につなげること
- 企業のパワーアップ  
企業を支援して、労務管理力の強化と包括的な企業文化の育成を図ること

この2つのパワーアップをどちらかに偏らず、バランス良く支援することが就労定着支援の醍醐味といえる。

狙い：就労定着支援は本人の地域環境改善や企業自身のパワーアップをも意識して関わる活動であることを理解する。

### 課題3

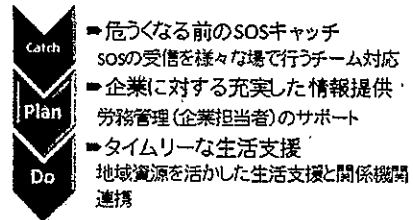
#### 就労定着支援の対象

- 移行支援事業から継続するケース  
一貫性があるが全体としては少ない
- 特別支援学校から採用されるケース  
学校との引き継ぎ調整が大きな課題
- ハローワークや職業センターのケース  
地域生活情報をどこから得るかが課題

狙い：就労定着支援の対象となる障がい者が多岐にわたり、様々な経由機関を経ることを前提に重層的な支援となることを理解する。

### 課題4

#### 就労定着支援の方法と手立て



狙い：就労定着支援の方法には本人の異変をキャッチし、企業との情報交換をスムーズに実施し、タイムリーに生活支援を動かす関係機関連携が手立てとして成立していることが必須となることを理解する。

### 課題5

#### 就労定着支援の体制

- 重層的な地域の関係機関ネットワーク  
相談支援事業所、福祉事業所、就業・生活支援センター、職業センター、ハローワーク
- 自立支援協議会  
地域独自の就労移行・定着の仕組みづくり

☆参考となる取り組み  
埼玉県東松山市と久喜市で開設されている「障がい者就業総合相談・レコーディングセンター」は利用者により定着して初回相談からフォローアップまでワンストップで一貫した就労移行・定着支援を実施している。

狙い：就労定着支援は地域生活支援を前提としているため、本人が住む地域の様々な社会資源や自立支援協議会との開発的な関係が重要となることを理解する。

以下のスライドは「定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果」について述べたものである。

参加者 75名

内訳 就業・生活支援センター 55名  
就労移行支援事業所 11名  
相談支援事業所 2名  
その他 7名

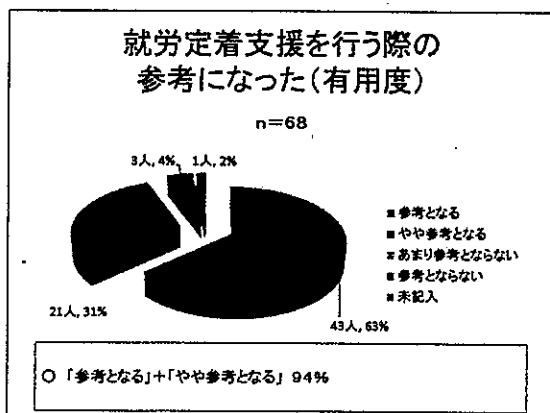
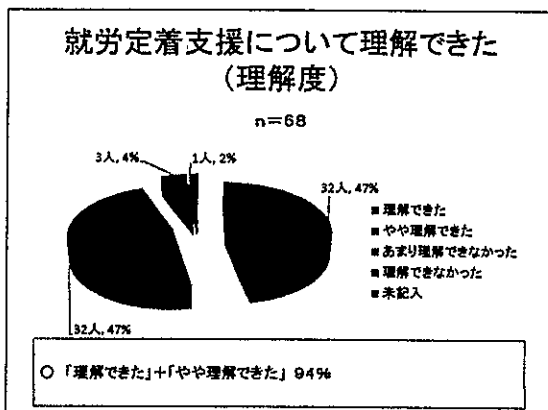
6 研究発表

なし

7 知的財産権の出願・登録

なし

研修直後にアンケート調査を実施し、「理解度」及び「有用度」について、いずれも94%から「理解できた・やや理解できた」、「参考になる・やや参考になる」との肯定的な反応を得た（下図参照）。就労定着支援の重要性について一定の評価を得たことになるが、アンケートの自由記述には「生活支援の事例検討を」という意見もあり、研修方法も含め、さらに精度を上げて活用しやすい教材に仕上げたいと考える。





# 就労定着支援の概念整理 と制度上の課題

— 相談支援の観点から —

平成28年度 厚生労働科学研究

「生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究」  
定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果から

沖縄大学 島村 聡

## 定着支援機関と企業 それぞれの役割

### 定着支援機関の役割

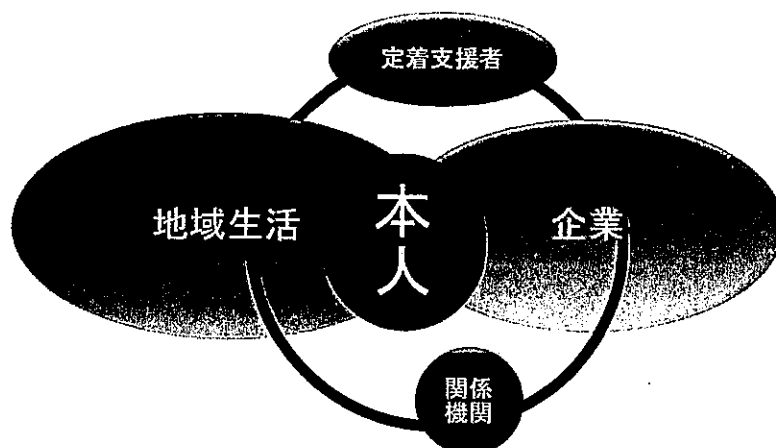
- 障がいのある人のみならず企業担当者も支援する
- 自機関で対応できない課題は他機関(医療機関等の他機関)と連携して支援する
- 定着支援実施者は就労に関する相談、課題の把握や課題解決の支援の経験があり、各地域の社会資源や労働・福祉施策に精通しておく
- 定着支援を行うことにより、企業の雇用管理ノウハウの向上に寄与する

### 企業の役割

- 雇用管理を行い、社員の定着を支援する
- 企業では対応できない「生活や家庭などで生じている課題」の場合には定着支援機関による支援を活用する
- 定着支援活用後は雇用管理ノウハウを向上させ、構築した定着支援のシステムを企業内で引き継いでいく

企業と連携した支援を行い、  
連携関係を構築

## 就労定着支援のシステム



就労定着支援とは、障がいのある方が希望のある就労生活を送るために、地域生活の状況を踏まえつつ、関係諸機関を協働させて企業の雇用管理上の課題を解決する一連の支援である。(調査上の定義)

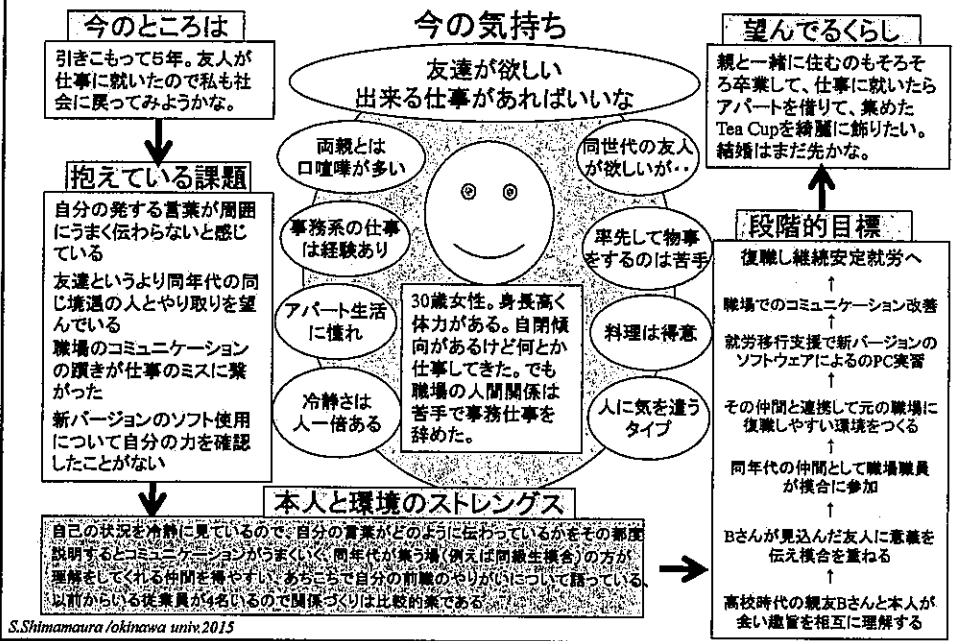
S.Shimamura /okinawa univ.2016

## 相談支援を進める上で特に重要な4つの点

- 1 本人側に立ち信頼関係をつくる
- 2 本人の想いを引き出す
- 3 想いから生活課題(ニーズ)を明確にする
- 4 ニーズをともに解決していくパートナーシップ

S.Shimamura /okinawa univ.2016

## 想いのマップ Aさんの場合



S.Shimamura /okinawa univ.2015

## ニーズの整理表(記入例 出来る仕事があるといいな)

主訴 (きっかけとなった本人の言葉、今の気持ち)	背景と課題 (なぜそのようなことを言うのか？プラスもマイナスも含めて考える)	推測可能性 (本人の持つ良さ・環境の強さを出来るだけ引き出し、可能性を考える)	ニーズ
出来る仕事があるといいな	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去に事務系の仕事をしたことがあるので多少の自信がある</li> <li>一方でミスを指摘されたことが怖くて同じ仕事を敬遠している</li> <li>職場のコミュニケーションの躓きが仕事のミスに繋がった</li> <li>新バージョンのソフト使用について自分の力を確認したことがない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>あちこちで自分の前職のやりがいについて話っているので復職を望んでいる</li> <li>職場のコミュニケーションを改善すれば就労の継続は十分可能である</li> <li>社長は替わったが以前からいる従業員が4名いるので関係づくりは比較的楽である</li> </ul>	復職を目指し、職場でのコミュニケーション改善とPC実習を進める
今の気持ちを率直に表現する	<p>アセスメント結果が反映される。どれだけ本人とやり取りできたか？過去のことや今の思いが離れたか？アセスメント力が大切となる</p>	<p>前向きな本人の姿を描きながら、一緒に可能性を考えていく。本人の気づけない環境の強さも引き出せたか？寄り添う力が試されている</p>	<p>本人の言葉になる、より明確な生活課題の改善が大切</p>

S.Shimamura /okinawa univ.2015

## ヒアリングから提起された課題

- 就労移行から就労定着の一貫性
- 就労定着支援の目的
- 就労定着支援の対象
- 就労定着支援の方法と手立て
- 就労定着支援の体制

S.Shimamura /okinawa univ.2016

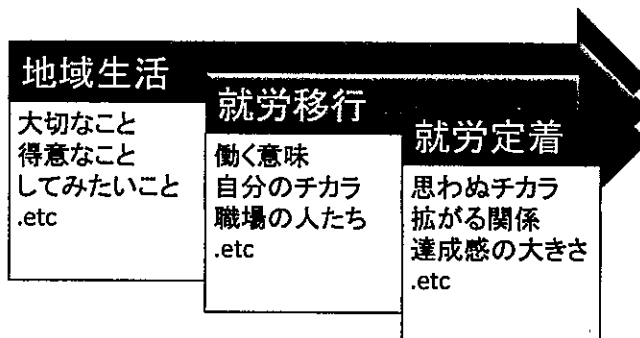
### 課題1

#### 就労移行から就労定着の一貫性

- |          |   |
|----------|---|
| 相談<br>支援 | ■ 本人のストーリーと想い<br>これまで何を経験し何を目指しているのか              |
|          | ■ 本人の地域生活上の課題とパワー<br>何を苦手とし何を力とすることができるのか         |
| 移行<br>支援 | ■ 企業文化との擦り合わせ<br>企業が何を变えれば、本人のどのような役割<br>が引き出せるのか |
|          | ■ 移行の段階から定着が始まる<br>移行時にしておくべきことは何か                |

S.Shimamura /okinawa univ.2016

## 就労移行から就労定着の一貫性



自分のこれからの生活を見つめ直す中から、どのような仕事をしていくのかを見定めていくことも大切であるし、仕事に就いてみて自分の可能性に気づくことも大切である。そこにあるべき一貫性を支援者が共有していることが重要である。

S.Shimamura /okinawa unix2016

## 課題2

### 就労定着支援の目的

- 本人と家庭(地域)環境のパワーアップ  
就労そのものが目的ではなく、就労により本人や家庭環境(地域)の効力感向上につなげること
- 企業のパワーアップ  
企業を支援して、労務管理力の強化と包摂的な企業文化の育成を図ること

この2つのパワーアップをどちらかに偏らず、バランス良く支援することが就労定着支援の醍醐味といえる。

## 就労定着支援の目的



本人や家庭(地域)環境のパワーが低いと生活面での乱れやプレに対処できず、就労によるプレッシャーに押しつぶされる。生活面に適切な支援を入れて、このアンバランスを修正しつつ、企業の支援力を引き出して就労現場における安定を図ることで、本人の自己効力感の向上に結びつける。

### 課題3

## 就労定着支援の対象

- 移行支援事業から継続するケース  
一貫性があるが全体としては少ない
- 特別支援学校から採用されるケース  
学校との引き継ぎ調整が大きな課題
- ハローワークや職業センターのケース  
地域生活情報をどこから得るかが課題

## 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約788万人中、18歳～64歳の在宅者数約324万人

(内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

一般就労への移行の現状 ① 特別支援学校から一般企業への就職が約29.4% 就労系障害福祉サービスの利用が約27.2%  
② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.1%(H27)  
※就労移行支援からは22.4%(H27)

大学・専修学校への進学等

### 障害福祉サービス

・就労移行支援 約3.1万人  
・就労継続支援A型 約5.8万人  
・就労継続支援B型 約21.0万人  
(平成28年3月)

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行  
1,288人/H15 1.0  
2,460人/H18 1.9倍  
3,293人/H21 2.6倍  
4,403人/H22 3.4倍  
5,675人/H23 4.4倍  
7,717人/H24 6.0倍  
10,001人/H25 7.8倍  
10,920人/H26 8.5倍  
11,928人/H27 9.3倍

### 企業等

雇用者数  
約47.4万人  
(平成28年)

ローワークからの紹介就職件数  
50,181件  
(平成27年度)

就職

12,556人/年

(うち就労系障害福祉サービス 5,673人)

798人/年

特別支援学校

卒業生20,882人(平成28年3月卒)

就職6,139人/年

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査等

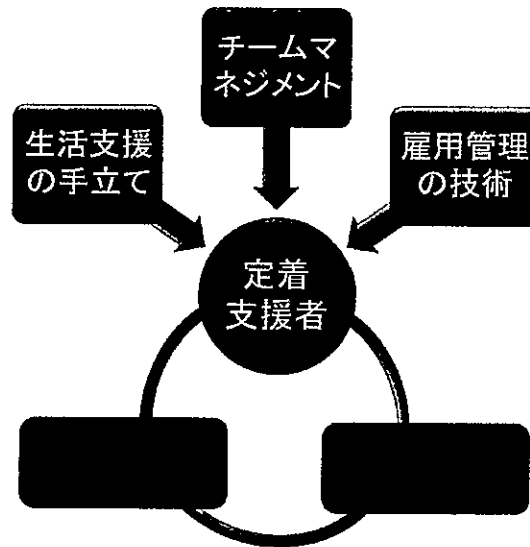
## 課題4

### 就労定着支援の方法と手立て



- 危うくなる前のSOSキャッチ  
SOSの受信を様々な場で行うチーム対応
- 企業に対する充実した情報提供  
労務管理(企業担当者)のサポート
- タイムリーな生活支援  
地域資源を活かした生活支援と関係機関連携

## 就労定着支援に必要な手立て



### 課題5

## 就労定着支援の体制

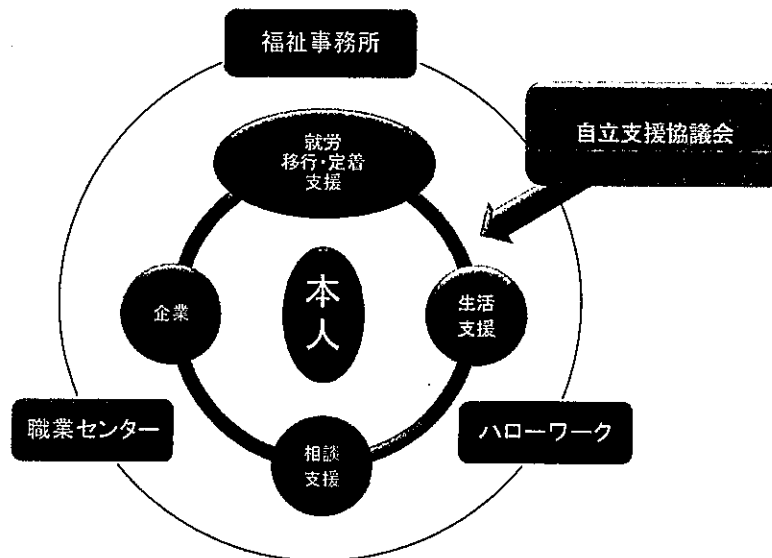
- 重層的な地域の関係機関ネットワーク  
相談支援事業所、福祉事業所、就業・生活支援センター、職業センター、ハローワーク
- 自立支援協議会  
地域独自の就労移行・定着の仕組みづくり

☆参考となる取り組み

埼玉県の東松山市と久喜市で開設されている「障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター」は利用者に寄り添って初回相談からフォローアップまでワンストップで一貫した就労移行・定着支援を実施している。



## 就労定着支援の体制



## 相談支援事業所が定着支援に関わる意義

- 1 本人に寄り添った視点で関係者に気づきを促す
  - 異なる視点からの支援やアドバイス(働き方のバリエーション)
  - 全てを知らない人が支援者として必要(逃げ道をつくる)
- 2 就労支援事業所を通らない就職に関わる相談支援
  - 相談支援事業所で就労相談というケースもある
  - ハローワークから直接就職したケースの定着に関わる
- 3 家族支援も含めた柔軟な相談が可能
  - ライフキャリアに関する連携内容や方法はケースバイケース
  - 地域の福祉・医療資源の紹介元
  - 保護者に対するアプローチ

# 一般就労している 障害のある人への定着支援 (生活支援を中心に)

平成28年度 厚生労働科学研究  
「生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究」  
定着支援実施機関に対するヒアリング調査結果

研究分担者 島村 聡(沖縄大学人文学部准教授)

## ヒアリング調査(要旨)

期 間	平成28年9月～10月
対 象	障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所、自治体設置の就労支援センター、特例子会社
人 数	11名
内 容	一般就労者に対する生活支援の現状や支援内容等の把握

### 留意すべき点、観点

- ① 現状の定着支援の実施機関、制度、定着率(一般、障害者)
- ② 支援の対象
- ③ 一般就労者に対する生活支援の内容(障害種別ごとの特徴)
- ④ 他機関との連携
  - 精神疾患のある方の場合 医療機関との連携
- ⑤ 企業との連携

## ヒアリング調査(要旨)

### 定着支援は、

- ①障害者のみならず企業を支援する必要
- ②課題は多岐にわたるため、必要に応じて医療機関や他機関との連携が不可欠
- ③就労支援に関する知識や相談、課題解決等の経験がある者が担う必要があること等が把握された。

## ① 現状の定着支援の実施機関

- 企業
- 就労支援機関
  - 障害者就業・生活支援センター
  - 地域障害者職業センター
  - 自治体設置の就労支援センター
- 就労系障害福祉サービス事業所
  - 就労移行支援事業所
  - 就労継続支援事業所
- ハローワーク
  
- 特別支援学校等教育機関
  
- 相談支援事業所
- 各関係機関
- 家族
- その他

### ポイント

- 定着支援実施機関は、各支援機関の役割や福祉・労働の各種制度を把握し、本人、家族、企業に対する情報提供や定着支援のコーディネート(各支援機関や各種制度との調整、役割分担等)を行う。
  - 例えば、雇用関係助成金制度では
    - 企業在籍型職場適応援助促進助成金
    - 障害者職場定着支援奨励金 など

## (例) 定着支援制度と定着率

定着支援機関	期間	定着率	年度
地域障害者職業センター 職場適応援助者(ジョブコーチ)	支援終了6か月後	87.6%	平成27年度
障害者就業・生活支援センター	就職後1年経過時点	76.5%	平成27年度

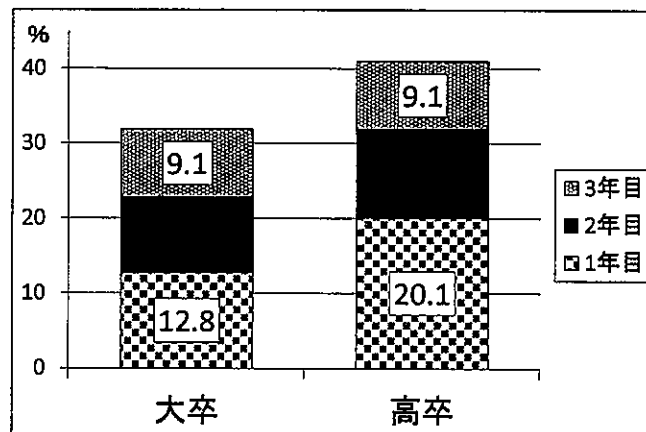
### ポイント

- 定着は、支援機関や企業による支援や雇用管理の内容及び質に影響を受けると考えられる

### 参考

離職率(全産業)	15.0%	平成27年雇用動向調査
勤続年数(全産業)	12.1年	平成27年賃金構造基本統計調査

新規学卒者卒業後3年以内離職率 (平成25年3月卒業者の状況)

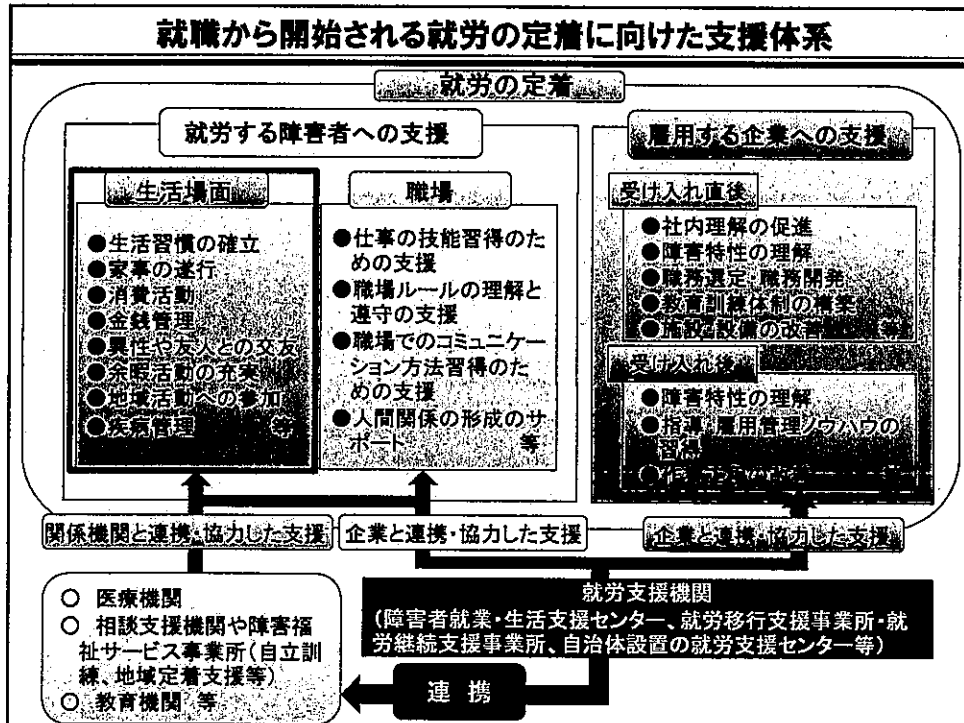


## ② 定着支援の支援対象

- ・ 本人、企業、家族

### ポイント

- ・ 各機関がそれぞれの強みを活かして、連携して定着まで支援
- ・ 本人及び企業をよく知る必要
- ・ 課題解決のための積極的な支援のみならず、その後、一定期間のモニタリングが必要
- ・ 支援者は中立な立場で、本人と企業に対してバランスを取って支援
- ・ 支援の期間や量は本人の状況や課題により異なる



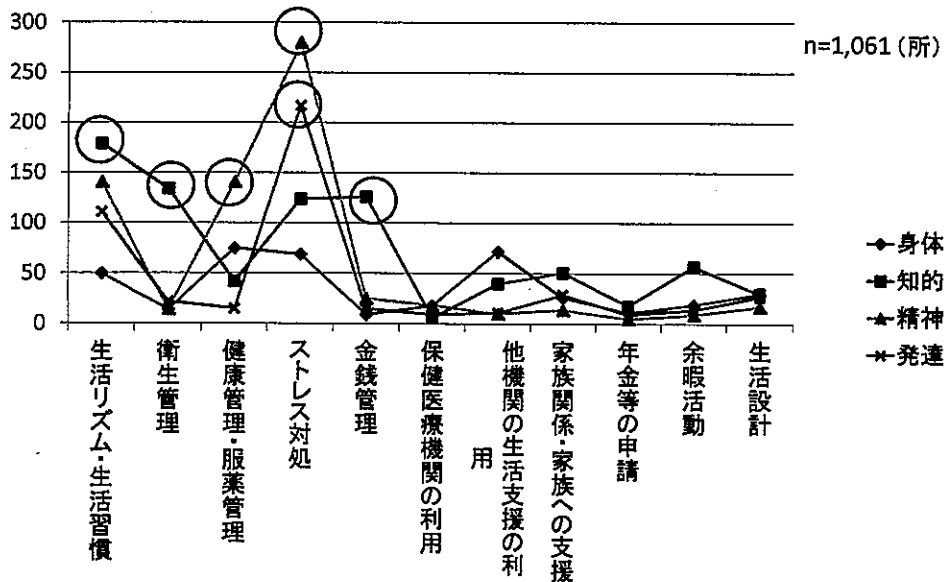
### ③ 支援の内容と初期対応(例)

- ・ 就職して初めて現れてくる課題もある
  - 職場外での出来事
  - 企業の担当者の変更
  - 生きがいややりがいを見失う
  - 本人と家族との関係の変化、親の介護などのライフイベントの発生

#### ポイント

主訴を丁寧に聞き、背景を把握する	具体的な対応をする前に相談で課題を把握、整理し、背景を確認する(相談の機能が重要)
支援者は、丁寧な相談やアセスメントにより、本人のヒストリー(経過)を捉え、課題把握、課題解決を行う(支援者の重要なスキル)	支援者は、企業の状況をよく知る必要 課題解決のみではなく、どんな職業生活を送りたいかという、本人の働き方や職業生活を支える支援とも言える

障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、相談支援事業所における一般就労者に対する生活支援の実施内容(各事業所自らが最も多く実施する内容)



(出典)平成27年度障害者支援状況等調査研究事業報告書 障害者の就労の支援の在り方に関する調査(平成28年3月)  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihenfukushibu/0000130376.pdf>

## 一般就労者に対する生活支援の内容例 (知的障害)

### 事例

生活リズム	ゲームをずっとして就寝が遅い
ストレス対処	仕事上の課題を解消できると言うが、実際には分からず苦しくなっている
金銭面	計画性なく使ってしまう
衛生管理	整容、洗髪
食生活	食事が提供されない、朝ご飯を食べない、食事が不規則
家庭状況の変化、家庭での問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族が亡くなる、親の介護</li> <li>・家族との折り合いが悪い、家族に当たる、暴力的になる</li> </ul>

## 一般就労者に対する生活支援の内容例 (知的障害)

### ポイント

背景を把握する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育った環境、家庭基盤に影響を受けていることも</li> <li>・表面に出る問題と根の問題がある</li> <li>・支援者の「こうあるべき」に注意</li> </ul>
解決策の例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「何時までに寝て何時までに起きる」という家庭のシステムに働きかけ</li> <li>・他機関との連携の検討：ケースワーカーにつなぐ、後見人をつける</li> <li>・不安を除去し、本人の努力を認める</li> <li>・動機付けやモチベーションの維持が必要：「会社に行きたい」というモチベーションをどう作るか。本人の成長やモチベーションの獲得が解決する場合も</li> </ul>
生活基盤をどのように整えるか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「独居」の場合、「両親と同居」の場合</li> <li>・将来の自立の方針、グループホームの利用について相談</li> </ul>

## 一般就労者に対する生活支援の内容例 (精神障害)

### 事例

精神症状の悪化	<p>職場外での出来事により精神的なショックが大きくて出勤できない状態</p> <p>睡眠や通院ができておらず、陽性症状になる</p> <p>暴言や被害妄想</p> <p>親の介護が始まって勤怠が不安定になる</p>
生活設計	金銭面の不安、将来の希望が持てない

## 一般就労者に対する生活支援の内容例 (精神障害)

### ポイント

相談による自己理解や現実見当、職業生活の支援	定期的な相談により安定を図り、症状、通院や服薬の状況、本人の働き方の確認や必要に応じてコミュニティへの参加などを支援
医療機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>服薬管理など企業が支援することができない場合、医療機関、家族との連携で対応</li> <li>就労支援機関とは見方が異なる場合、ケース会議を開催してすりあわせる</li> <li>ケース会議において、医療機関の方も含めて本人と相談する</li> </ul>
家族との連携	対応できない場合は企業の協力も得て対応



## 一般就労者に対する生活支援の内容例 (発達障害)

### 事例

<p>ストレスに関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族とのけんかのストレス対処に困り、会社で集中できなくなる</li> <li>・職場ではしっかりしているが、家族との折り合いが悪いため、精神的に不安定になる</li> <li>・他人と比較して生じる感情をうまく処理できない</li> <li>・通勤時の電車遅延や他者のマナーの乱れに対するストレス</li> </ul>
<p>障害特性(こだわり)に関するもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・天気図が気になり、仕事中に確認し、落ち着きがなくなる</li> <li>・停電、余震が気になり、仕事にならない</li> </ul>
<p>生活設計</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金取得申請等に係る相談</li> <li>・将来の生活への不安(障害年金と給料とでどのように暮らしていけばよいか)</li> </ul>

## 一般就労者に対する生活支援の内容例 (発達障害)

### ポイント

<p>背景を把握する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人と関係を作り(時間がかかる場合も)、その人(その人の文化・世界)を理解する</li> <li>・就労に特化した相談が必要</li> <li>・人の手を介して関わりの中で解決</li> </ul>
<p>家族との連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業にまつわることは企業で対応できるが、企業から保護者には言いづらい</li> <li>・企業から家族に伝える場合もあるが、支援機関との関係性がよい場合は支援機関から伝える場合も</li> <li>・第三者の立場として支援者に入ってもらい、中立な立場で伝えてもらう</li> <li>・会社での様子を家庭に伝えるのも大事</li> </ul>

#### ④ 他機関との連携 ～医療機関との連携～

##### ポイント

<p><u>医療機関との連携が必要となる場合</u></p>	<p>例) 仕事中の居眠り、言動など、医療的な見解を参考にしたい場合、企業から支援機関に、支援機関から医療機関に依頼(企業自ら医療機関に依頼する場合も)</p>
<p><u>医療機関、主治医との調整</u></p>	<p>本人と一緒に受診に同行          ・本人に自分の課題と認識してもらう(本人不在では解決にならない)          ・医療機関から、本人の障害や症状の自己理解を高める支援を得る</p>
	<p>医療機関も含めたケース会議の開催          ・主治医がどのような見解で治療されているか          ・職場の中の状況を伝え、改善の糸口を見つける</p>

#### ④ 他機関との連携 ～他機関との協働～

- ・ 他機関と協働し、チームで支援する、地域で支える
- ・ ケース会議の開催による支援のコーディネート

##### ポイント

<p><u>チームで支援する場合、役割を明確化し、専門性が異なることを認めあう</u></p>	<p>・連携先機関の例:相談支援事業所(委託・基幹)、障害者就業・生活支援センターの主任職場定着支援員          ・一緒にチームを組めるような支援者に:企業から見ると教育機関も福祉機関もつながっている</p>
<p><u>地域で支える:他機関への引継、他機関からの引継</u></p>	<p>・他機関につなぐ際、例えば、緊張が強い方には同行して          ・他機関から定着支援の依頼を受けた場合は、まず依頼元の機関と面談、支援の進め方の理解を得て、引き継ぐ場合には最初の6か月は後方支援から開始し、だんだんとスライドしていく</p>
<p><u>ケース会議の参集者</u></p>	<p>・本人を中心に、関係する支援機関、企業など課題によって調整          ・例として 居場所となる地域活動支援センター、病状の件であれば保健師、親の介護であればケアマネジャー、居宅介護利用の場合はヘルパーなど          ・本人が利用する機関とネットワークをつくっていく(どこからでも情報を得られる仕組み作り)</p>

## ⑤ 企業と連携した支援

- 企業や労務に関する知識を持ち、各企業の文化を知る必要
- 定着支援により、企業の雇用管理力の向上を図る
  - 定着支援機関が行うべきことを整理(支援機関が企業の問題解決を単に肩代わりするのではない。介入度が高いと本人の自立や企業の雇用管理力の向上につながらない)

### ポイント

企業の状況を確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 仕事の内容や量が変化していないか</li> <li>• 同僚や上司が異動し、方針が変わっていないか(信頼関係をゼロから作り直さないといけない)</li> <li>• 企業に専門性のある専任の方が配置されているか</li> <li>• 企業が把握できるが対応が困難なのは家庭内トラブル(企業の対応力が高いと可能な場合もある)</li> </ul>
企業の雇用管理力向上への支援	例 企業の障害者雇用の担当者や同僚に対する研修の実施により企業の支援力を向上
定着支援実施後のフォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定着後も何年か毎に状況を確認してくれると安心: SOSを支援機関が受信したら、企業につなげる</li> <li>• 定期的訪問のタイミングは個人毎に、課題の深さにより異なる</li> </ul>
定着支援の効果(企業の考え方の変化)	企業文化が変わっていく(例 人材育成、適材適所を改めて見直した、マニュアルの大事さ、チームで動く大事さ)

## 定着支援機関と企業 それぞれの役割

### 定着支援機関の役割

- ▶ 障がいのある人のみならず企業担当者も支援する
- ▶ 自機関で対応できない課題は他機関(医療機関等の他機関)と連携して支援する
- ▶ 定着支援実施者は就労に関する相談、課題の把握や課題解決の支援の経験があり、各地域の社会資源や労働・福祉施策に精通しておく
- ▶ 定着支援を行うことにより、企業の雇用管理ノウハウの向上に寄与する

### 企業の役割

- ▶ 雇用管理を行い、社員の定着を支援する
- ▶ 企業では対応できない「生活や家庭などで生じている課題」の場合には定着支援機関による支援を活用する
- ▶ 定着支援活用後は雇用管理ノウハウを向上させ、構築した定着支援のシステムを企業内で引き継いでいく

企業と連携した支援を行い、連携関係を構築

## 研究成果の刊行に関する一覧表

特になし