

## 障害者雇用は、特別なことではない。

障害者雇用というものは、トップがきちんと決断しなければ、なかなか進むものではない。当社では5年ほど前、当時社長だった僕自身の経営判断として「全店舗に最低1名は障害を持った方を雇用する」という方針を打ち出した。僕自身だけではなく、店舗のトップである店長が、本当に採用しようと思うことが必要だったから。そして何より、会社・店舗にとって、最終的に良いことだと思っただからだ。

僕の基本的な考え方として、「障害者」とか「健常者」とかいう区別自体が必要ないのでは、との思いがある。障害があったとしても、それはその部分に障害があるということであって、仕事はいくらでもできるはず。だから、それぞれその仕事ができる職場に就くべきだと思うし、世の中には障害を持った方

がいるのだから、その人たちと一緒に仕事をするといいことは「あたりまえ」でなければおかしいと思う。

世間にあるがちな（僕らも以前はそうだったが）、障害者がいると効率が落ちるとか、障害者は仕事ができないとかいった先入観もあるだろうが、実際にはそんなことはない。むしろ仕事によっては、健常者よりも効率は上。できる人ができる仕事をやる。障害を持った方を特別扱いしない。障害を持った方が一番嫌なのは、特別扱いされることではないかと思う。

各店舗で採用を進めてみて、障害を持った方を雇用して支障があったという声はない。大切なのは、障害を持った方が、「自分はこういう障害があつてこういうことはできないけど、こういうことだったら得意です」といったことを伝えることであり、周囲の社員もそれを正しく認識するということ。本当に「あたりまえ」のことだし、特別なことではない。

当社でも、障害を持った方々が一緒に働くようになって、サービスが向上したと言われる。障害を持った方と一緒に仕事をするとすると、同僚・店長が気遣いをする。その気遣いというのは、本来、障害を持った方だけに向けるものではなくて、職場の全員に向ける

ものであり、そもそもお客様に向けるべきものだ。障害を持った方の雇用を通じて、各店舗で人に対する思いやりみたいなものや、一緒に仕事をしていこうという姿勢が生まれたのではないかと思う。

社会に出て仕事をするのは義務でもあるが、喜びだと思う。これからは、障害を持った方々が仕事にどんどん進出するということがいかなければいけないと思うし、企業も積極的に取り組まないといいけない。

企業というのは社会的存在だ。ものを買ってもらったり、作らせてもらったりして、存在している。だから、企業が生き残るために、社会的責任を果たすことは一つの要件になったと考えるべきだ。社会的に認められない企業は、生き残っていけない。企業は市民、特に影響力が大きい市民だ。社会に障害を持った方がいるのだから、雇用の機会を提供することは、企業の義務だと思う。

一方で、障害を持った方々にも、自信を持って仕事をしていただきたい。仕事をするということは、人間にとって必要なことだ。だから、仕事をするために自分の強みを磨く努力をしていただきたい。家族の皆さんにも、就職に向けてもっと働きかけていただきたい。社会に出ないで何もしなかったら、その人はスポイルされてしまうとと思う。



株式会社ユニコロ  
代表取締役会長兼社長  
柳井 正

「全店舗に最低1名は障害を持った方を雇用する」方針の下、積極的な障害者雇用を推進。スペシャルオリンピックス支援にも取り組む。

# 障害者の雇用促進

改正障害者雇用促進法及び障害者自立支援法が施行され、福祉から一般雇用への移行による障害者の自立の推進への期待がさらに高まっています。

また、巻頭の「想苑」では、経営トップの明確な方針の下、障害者雇用を進めておられる、株式会社ユニクロ代表取締役会長兼社長の柳井正氏からもメッセージをいただきました。

本号においては、重点的に取り組んでいる雇用施策とともに、地域での取り組み事例を紹介します。

今後の障害者雇用の促進のために、ぜひお役立てください。

## 重点的に取り組んでいる雇用施策紹介

職業安定局障害者雇用対策課

### 1 改正障害者雇用促進法の概要

改正障害者雇用促進法が平成18年4月に全面施行され、①精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）の実雇用率への算定等、精神障害者に対する雇用対策の強化、②障害者の在宅就業に対する支援制度の創設、③障害者福祉施策との連携の強化、等を行うことにより、障害者の雇用施策の強化を図っています。

### 2 ハローワークの取り組みの強化

民間企業における障害者雇用の現状は、平成17年度のハローワーク紹介就職件数が3万8882件と過去最高となるなど、障害者の雇用は着実に進展しているものの、民間企業の実雇用率は1・49%と法定雇用率を下回るとともに、法定雇用率を達成している企業割合は、42・1%と半数に満たない状況です。

このような状況の下で、第一に、ハローワークの窓口における一人ひとりの障害の態様や適性に応じたきめ細かな職業紹介と、障害

者雇用率未達成企業に対する厳正な指導を一体的に実施していくことが重要だと考えています。併せて、雇用状況が悪化している中小企業も含め、民間企業に対する雇用率達成指導を徹底することにより、障害者雇用のさらなる確保を図る必要があります。

このため、①障害者の支援に関する専門的な知識・経験を有する者をハローワークに配置すること等により、障害者に対する相談支援体制の充実・強化を図るとともに、②未達成企業に対する指導基準を見直し、厳正な雇用率達成指導を実施しています。

### 3 発達障害者に対する支援

厚生労働省においては、医療、保健、福祉、雇用等の施策に関する制度横断的な調整等を図るため、平成18年6月に「発達障害対策戦略推進本部」を設置し、関係分野が連携した支援体制づくりに努めています。

雇用分野においては、ハローワーク・地域障害者職業センター・公共職業能力開発施設・発達障害者支援センター等が連携し、就労支援を行うとともに、労働局を中心として、そのノウハウの共有化、支援スキルの向上に取り組みます。また、事業主への啓発についても連携して行います。

### 4 福祉との連携

障害者の地域における自立を推進するためには、雇用施策と福祉施策との連携を一層強化することが必要であり、

- ① 福祉施設等において効果的な就労支援が行われるよう、障害者雇用実績のある企業関係者の知識・経験を活用して福祉施設等に対するセミナー・助言を行う「障害者就労支援基盤整備事業」の実施

- ② ハローワークが中心となり福祉等の関係者による連携体制の下、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援の実施

- ③ 障害者の円滑な職場適応を図るため、職場において障害者及び事業主に対してきめ細かな人的支援を行うジョブコーチ支援事業について、支援ニーズの増加に対応し、裾野を拡大するため、就労支援のノウハウを有する福祉施設や事業主等が自らジョブコーチ支援を行う場合に助成する「ジョブコーチ助成金制度」の創設

- ④ 障害者にとって身近な地域において、就業及びこれに伴う日常生活上の問題についての相談・助言、職業準備訓練や職場実習のあっせん、事業主に対する雇用管理に関する助言、保健・福祉・教育等の関係機関との連携調整等、就業と生活の両面にわたる一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の拡充

- ⑤ 社会福祉法人等の地域の多様な委託訓練先を活用した、様々な障害の態様に応じた「公共職業訓練」の実施  
などにより、雇用施策と福祉施策との両面から一貫した支援を行っています。

### 5 教育との連携

養護学校等の卒業生の就職率が低下する中で、障害を持つ生徒の卒業後の就労を促進するためには、教育機関と労働機関とが連携・協力して、在学中から就労を意識した準備や

就労支援を行うことが重要です。このため、

- ① 養護学校等の教諭・生徒の保護者に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取り組みの強化の働きかけ
- ② ハローワーク・地域障害者職業センター等を中心に、養護学校等と連携し「個別的教育支援計画」の策定段階からの協力の確保
- ③ 就職を視野に入れた職場実習先の確保への協力
- ④ 養護学校等の高等部本科3年生の職場実習に関する助成金の活用
- ⑤ 卒業後の職場定着を図るため、ジョブコーチ支援等の職場適応支援

を行うなど、在学中から卒業後の就職・定着支援について、教育機関・就労支援機関と連携のうえ、生徒一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を実施しています。

### 6 期待が高まる 障害者雇用促進のために

障害者自立支援法の平成18年10月の本格施行による障害者施設体系の再編、都道府県・市町村が今後3年間の指針を示す「障害福祉計画」の策定、平成19年度からの特殊教育から特別支援教育への移行などを背景に、障害者雇用への期待は、ますます高まること予想されます。

各種支援策を活用し、今後とも障害者の雇用がより一層促進されるよう努めてまいります。



# 改正障害者雇用促進法の全面施行に伴う各種支援

●精神障害者に対する雇用対策の強化

## 精神障害者の雇用支援

～事業所と連携した職務の開発からナチュラルサポートまで～

福岡障害者職業センター

障害者の雇用の促進等に関する法律が改正となり、平成18年4月から精神障害者保健福祉手帳を所持している方も、実雇用率に算定されるようになりました。地域障害者職業センターにおいても、精神障害のある方への就職支援の割合が年々増加傾向にあります。そこで今回は、初めての障害者雇用に精神障害のある方を雇用されたA社とハローワーク・福岡障害者職業センター（以下「センター」という。）の取り組みをご紹介します。

### 1 事例の概要

A社は社会福祉法人が運営する高齢者福祉施設で、精神障害者の雇用経験はありませんが、ハローワークからの要請を契機に精神障害者の雇用への取り組みが始まりました。当初は障害特性や可能な職務についてハローワークが一般的な援助を行い、具体的な求職者を選定したところで求職者の適性に沿った職務の設計、雇用管理上の留意点など当センターが具体的な支援を実施しました。

精神障害のあるBさんはこれまで、障害を

クローズ（非開示）で就職をしたことがありますが、今後はオープン（開示）で就職しようと考えハローワークの障害者窓口で相談をしていました。Bさんにとって高齢者福祉施設での居室清掃等の業務は未経験であり、や不得意な対人業務の要素も含まれていることから、当センターでは両者の不安の解消に有効と考え、雇用前にジョブコーチによる人的支援を行うことを提案しました。

本事例は、ジョブコーチによる雇用前支援からトライアル雇用へ、さらに常用雇用へと移行し、現在もジョブコーチによるフォローアップを受けながら、本人の努力、事業所の理解ある受け入れ態勢によって雇用が継続されています。

### 2 はじめの一步

A社は、精神障害者雇用を検討するに当たって、障害の特性や勤務時間、障害特性に合った職種など雇い入れに際し予め知っておく必要がある点についてハローワークに相談をしました。ハローワークから、精神障害者の

雇用管理に関する留意事項等の助言を受けるとともに、トライアル雇用やジョブコーチ支援などの援助制度の情報を提供され、それらを活用し精神障害者の受け入れを進めることとしました。

### 3 どんな仕事が可能なのか、職務の抽出

センターの障害者職業カウンセラー、ジョブコーチが職場を訪問し、職場の見学、従業員



員の方からの聞き取り、作業の体験などにより職場環境のアセスメントを実施し、洗濯物の回収・洗濯、配膳準備、居室の清掃等から構成する職務を設計しました。また、就業時間もBさんの状況（緊張による疲れやすさ）を勘案し9時～14時勤務をA社に提案しました。

次に、A社人事担当者、Bさん、ハローワーク、センター（カウンセラ、ジョブコーチ）による話し合いを実施し、センターの提案した職務、労働条件の下で支援が開始されました。

#### 4 お互いの不安を解消するためのジョブコーチによる雇用前支援の実施

A社にとっては初めての精神障害者雇用であること、Bさんも障害をオープンにしての就職や高齢者の方と接するような職場環境は初めてであることから、1カ月間、雇用前の実習を行いました。カウンセラーは、①職場環境に慣れること、②仕事の流れを確認できるようにすること、③不安・緊張の解消に努めることを柱にジョブコーチ支援計画を作成するとともに、A社にジョブコーチが支援ノウハウ等を伝え、連携して支援いただく方（以下「担当者」という。）の専任を依頼しました。

支援開始後、ジョブコーチはBさんに対し、担当者への質問の仕方（内容やタイミング）

や職場の方に話にくい不安を聞くといった点を中心に支援を実施し、A社に対しては、担当者の方へBさんの苦手な作業や配慮が必要な点を情報提供し、指示の出し方、タイミング等を中心に支援を行いました。

雇用前支援の終了時にはA社人事担当者や職場の上司から、「障害者雇用を考える際、どう対応したらよいか分からず不安だったし、入所者への影響なども心配していたが、ジョブコーチの方が本人のことをよく把握されていたので安心できた。また、どういうことで落ち込んだり不安になったりするのかだんだん分かるようになった」との評価をいただくことができました。

#### 5 トライアル雇用への移行

雇用前支援の終盤にA社から、「Bさんは真面目で責任感が強い。清掃や洗濯などを専任してもらえるようになってから、業者とのやり取りなどでミスが減った」「介護スタッフが本来業務に力を注げるようになり、入所者の転倒事故の減少につながっている」等作業の習熟状況やBさんの就労がもたらした効果などが聞かれました。今後は、入所者がBさんと顔なじみになることにより、入所者側から様々な求めが発生することが予想され、実習中に極力避けていた入所者に対する接遇で、苦手な対人場面が増えることもあるため、トライアル雇用を活用したい旨の提案がありました。

一方、Bさんからは就職に強い意欲を持っているものの、1カ月の実習だけでは適応への不安を解消するに至っていない様子がかうかえたこともあり、トライアル雇用へ移行後も3カ月間ジョブコーチ支援を継続することとしました。

#### 6 常用雇用への移行

3カ月のトライアル雇用期間終了前に、BさんとA社の両者から雇用継続の意向が示されたため、常用雇用へ移行しました。実習を含め4カ月の就労を経験したことで、Bさんが抱いていた不安もおおむね解消され、職場への適応状況は良好と判断されました。また、A社も職場の同僚の間でBさんに対し配慮や見守りといったナチュラルサポートが見られるようになってきたことから、センターの支援もフォローアップに移行することにしました。常用雇用移行後2カ月程度は、2週間に1回程度事業所を訪問し、Bさんや担当者、他の従業員の方からお話しを伺うなどしてきましたが、適応状況が良好なため現在は月に1回程度の訪問に移行しています。

#### 7 就労支援機関によるサービスを活用して(事業所より)

初めての精神障害者の雇用に取り組んだA社からBさんの雇用までに受けた支援について、「ハローワークは、障害者雇用の分から

## 8 効果的な支援の成果

ない点や手続きについて、助成金についてなどいろいろ教えてもらうことができ、速やかに手続きができた。書類も作成しやすいように整っていて良かった」、「今回の雇用がスムーズに進んだのは、ハローワーク、センターといった専門機関がしっかり連携し、それぞれが確に支援していただいたことが良かったのではないか」などの評価をいただくことができました。

また、障害者雇用に係る障害者、事業所双方の不安の解消には、就職後のフォローアップなど長期的支援が必要であると要望も出されました。

今回の支援では、A社が人的サービスを業務とする事業所であることから、障害者雇用にあたって柔軟な姿勢がベースにあったことが、支援機関による効果的な支援につながったと考えられます。特に、雇用前の職場実習を通じて適切な配慮をすれば十分に戦力になり得るといふ評価が早い段階から得られたことは、Bさんの雇用に大きな効果をもたらしたといえます。

また、A社に、Bさんの支援を行う職場の

担当者も早い段階で専任いただき、適切な支援ノウハウを伝えられたことで、事業所におけるナチュラルサポートを形成することができました。こうした事業所のキーパーソンとジョブコーチによる支援が相乗的に行われたことも、Bさんの不安軽減に大きな効果があったと考えられます。

BさんについてA社では、今後本人の希望があれば介護補助の業務へ就くことも検討しているそうです。今後の「キャリアアップ」といふ新たな支援ニーズに対しても、対応していきたいと考えています。

## ●在宅就業障害者に対する支援

# 東海地方で第1号の登録、在宅就業支援団体「バーチャルメディア工房ぎふ」

岐阜労働局職業安定部

平成18年4月3日、特定非営利活動法人「バーチャルメディア工房ぎふ」の上村理事長から在宅就業支援団体の登録申請が提出されました。

書類審査を行い、4月13日現地調査のため、法人の事務所を訪問し、専任管理者上村理事長と従事経験者篠田さんに対して、申請書類の内容確認、成果物、施設内のチェック等を行い登録に問題ないことを確認しました。

その後、厚生労働省の審査を経て平成18年5月26日付けで「バーチャルメディア工房ぎふ」は在宅就業支援団体として登録されました。

東海地方で第1号の在宅就業支援団体として登録された「バーチャルメディア工房ぎふ」をご紹介します。

### 法人の概要

・法人の名称 特定非営利活動法人 バーチャルメディア工房ぎふ

・所在地 岐阜県大垣市加賀野4丁目1番地の7 ソフトピアジャパ

ンセンタービル7階

・URL <http://www.vn-studio.jp/>

・設立 平成10年4月  
平成16年8月3日 特定非営



「バーチャルメディア工房ぎふ」があるソフトピアジャパンセンタービル。7階の702号に入居しています。



利活動法人として認可

・在宅就業障害者 14名（平成18年4月3日

現在）

「バーチャルメディア工房ぎふ」は、県が進めるIT産業集積の象徴であるソフトピアジャパンのセンタービル内にあります。このソフトピアジャパンには平成8年6月1日にセンタービルがオープンし、IT関連の民間企業、大学等の研究部門など多数の進出があり、最近ではYahoo! JAPANのヤフー（株）の進出など全国的にも大変注目を集めています。

## 業務内容

このようにIT関連の事業展開には非常に恵まれた環境に位置する「バーチャルメディア工房ぎふ」では、アクセシビリティ・JIS基準に配慮したホームページの作成やデータベースの構築、DTP、データ入力や、各種パソコン研修の企画から運営、福祉に関するコンテンツの作成から催しの企画・運営・講師の派遣など多岐にわたる仕事をしています。

## バーチャルメディア工房ぎふが手がけたHP

- ・岐阜県住宅供給公社
- ・岐阜県福祉事業団（飛騨寿楽荘）
- ・岐阜県子ども相談センター（岐阜県子育て応援団）

他多数（団体のHPに掲載されておりますのでご覧ください。）

## バーチャルメディア工房ぎふからのメッセージ

私共の工房では、障害者の社会参加や職業

的自立にご理解のある多くの企業から、現在いろいろな仕事の依頼を受けると同時に、IT部門での共同作業や、特例子会社設立に向けての相談・協力に関する話をはじめ、雇用に関する相談も数多くいただくようになりました。そうした中、障害者雇用促進法の一部改正

## 視覚障害者の就業支援 在宅就業支援団体「NPO法人トライアングル西千葉」

NPO法人トライアングル西千葉

トライアングル西千葉は、IT技術の進化に伴い障害者が在宅で就業が可能になってきたことを受け、在宅障害者のIT技術の習得及び向上に対する支援を行ってまいりました（重度障害者在宅就業推進事業）。この度、在宅就業支援制度が創設されたことを積極的に受け止め、在宅就業支援団体として登録し、特に雇用機会の少ない視覚障害者のために、視覚障害者が最も多く従事している職種である「あん摩マッサージ指圧・鍼・灸」（三療）を支援対象とすることを考えました。

「在宅就業ヘルスキーパー」で全従業員健康増進を！

### 「職員の健康は企業の何よりの宝」

複雑な人間関係やVDT作業の増大する今日のストレス社会において、三療はそのストレスや疲労感を解消し、心身のリフレッシュに大きな力を発揮しています。職員の健康は企業の何よりの宝です。職員が健康で能率よく働けるように、社内の健康管理室にヘルスキーパーを雇用する企業も増えていきます。

支店や営業所が多い企業では、本社の健康管理室にヘルスキーパーを雇用するだけでは全従業員への福利厚生には及びません。しかし、すでに地域で治療院を開業している視覚障害者を「在宅就業ヘルスキーパー」として位置づけてみてはいかがでしょうか。従業員が身近な地域で福利厚生を受けられるという仕組みを導入すれば、全従業員への福利厚生を担うことができます。トライアングル西千葉では、雇用としてのヘルスキーパーの有用性についても啓発しながら、このような福利厚生の導入を提案しています。東洋医学の良さが見直されている中で、関心を示す企業も出てきており、一つでも実績に繋がればと張り切っています。皆様のご支援をお願いします。

により、これまでの雇用制度に加え、①在宅就業障害者に対する支援と、②障害者福祉施策との有機的な連携が盛り込まれていること

を追い風ととらえ、今回の厚生労働大臣による登録を「自信」と「心の糧」に、今後も研鑽と努力をし、一人でも多くの重度障害者の

新しい社会参加と就業の機会を創るお手伝い  
ができればと、更なる取り組みに向け意を強くしております。

## 障害者「在宅就業支援団体」に

パソコンを使った仕事による障害者の自立を助けているNPO法人「バーチャルメディア工房ぎふ」(大垣市加賀野)が、中部地方の障害者の「在宅就業支援団体」として厚生労働相にの登録され、二日に岐阜労働局から登録通知書を受け取った。改組障害者雇用促進法の施行に合わせた動きで、同会は「働きたい」と思っている障害者の自立をさらに支援していきたい」と意気込んでいる。



### NPOバーチャルメディア工房ぎふ(大垣)

#### PC業務など仲介 自立さらに応援へ

中部で初登録  
岐阜労働局の中村主任職業安定部長から通知書が届けられ、笑顔を見せる右が数野理事長(左) 大垣市加賀野、バーチャルメディア工房ぎふ

在宅就業支援団体は、障害者が自宅で働くことができるよう事業主との間に立って仕事の受注や相談、支援を行う団体。

ルメディア工房ぎふは、受注、士三の登録を思っている障害者は多く、一九八八年に設立し、平均年齢は五十五歳、登録者のほとんどはパートタイムで、一人平均年収は約二十万円、収入を得られもあてがってほしい」と話している。同会は上村数野理事長、バーチャルメディア工房ぎふの事務所を招き、全体的なソフトの開発等は、本年夏の登録できた。現在、ホームページの開設を急いでいる。問い合わせは、電話05-84-77-0333。作成や更新などの業務を、じつとある、働きたい」と話している。



「バーチャルメディア工房ぎふ」が行う研修  
(中央が上村理事長)

### 岐阜労働局からのコメント

バーチャルメディア工房ぎふには、昨年度、岐阜県障害福祉課の方と初めて訪問させていただきました。同団体は、障害者のIT技術等職業能力の向上、在宅就業に関して、先駆的取り組みをされていますが、ここに至るまでは困難な課題も多かったとお伺いしています。改めて、上村理事長、スタッフの方々の熱意、努力に敬意を表します。

一方、在宅就業障害者の中には、企業等での就業を通じた社会参加を希望される方も少なくありません。また、働く意欲や能力のある障害者について、福祉施設から一般就労への移行支援が重要な政策課題にもなっています。今後も、ハローワークと関係機関の連携を深め、きめ細かな就職支援に努めてまいります。

## ●障害者福祉施策との有機的な連携

# 足で稼ぐ信頼と顔が見えるネットワーク

ハローワーク渋谷(東京労働局)専門援助第二部門 統括職業指導官 田口勝美

障害者の福祉政策については、これまでの保護を中心とした考え方から、自立支援に向けた考えへと転換が図られ、雇用政策にお

いても、福祉施設等を利用する障害者の一般就労への移行を促進することが喫緊の課題となつていますが、現状では、施設等から一般

就労へ移行する割合は極めて少ない状況にあります。そこで、福祉施設等を利用する障害者が一



図1

担当者		役割
事業責任者	職業相談部長	事業の全体的な調整、総括
事業実施リーダー	専門援助第2部門統括職業指導官	事業周知、関係機関との連携、進行管理
事業実施者	障害者就労支援コーディネーター	支援チームによる支援の実施、企業との連携
	障害者就労支援協力員	支援対象者の情報収集、状況把握
	上席職業指導官	受入れ先の開拓、情報提供
	職業指導官	支援メニューの提供、職業相談

人でも多く就職ができ、定着が図られるようハローワークが中心となってチームによる一連の支援を行うことを目的とした「地域障害者就労支援事業」が平成17年度、全国10カ所のハローワークで試行的に実施され、東京では渋谷所が指定を受けました。

### 所内体制の整備

本事業を実施するにあたり、渋谷所としての体制を整えることから始めました(図1)。担当と役割を明確にし、取り組みについては随時ミーティングを

### まずは知るから

支援事業を始める際、やみくもに活動しても成果(信頼)は得られませんので、把握しておかなければならないポイントを次の3つ

図2

福祉施設等名称		種別	
○○○○○○○○		精神障害者	
基本情報	所在地	△△区△△町△△-△△	
	交通手段	△△線 △△駅 歩10分	
	電話	○○○-○○○○	
	FAX	○○○○	
	施設長等 経営法人等	運営委員会 開設 1985年12月	
対象地域	原則 △△区		
サービス内容	定員数	20名	
	利用時間	9:00~17:00	
	休日	土・日・祝	
	作業・訓練内容	・ゴルフrostボールのバック 詰め@1パック20円・DH ・ポストイング・シール貼り	
	地域との交流	有。別紙行事予定表	
スタッフ体制	常勤職員	4	
	非常勤・その他	ヘルパー	
	介護福祉士	社会福祉士	介護支援専門員
	医師	看護師	保健師
他の支援機関との連携	△△区就労支援センターで、1人訓練実施したが、不調に終わり、その後訓練		
利用者の状況	現在の利用者数	男性 19 女性 9	
	年齢層	10代 2 20代 2 30代 7 40代 8 50代 6 60以上 9	
	利用者の入所経路	・病院のディケアから ・保健所から ・区的生活福祉課から	
ヒアリング	一般就労移行への施設長等の考え	・現在28人の在り所があり、常時12~15人は通所して作業している。そういう人も2人いる。1人は単身、1人は同居。就職へ向けた取り合い、就労希望者については、援助したいと考えている。	
	ハローワークへの要望	・職安は行きづらい、怖いというイメージがあり、なかなか足を運ぶことができず、4~5人による職安見学のことが出来ればと思う。	
	初回訪問日	17.6.16(木) ○○・○○	
	訪問者	マンションの1室に14~15人がひしめて作業しており、第一印象は思わぬ者及び支援員との話の中で、就労に向けた意欲が高いことが感じられ、サポートワーク見学等、出来ること多くあると思う。	
訪問日	18.3.23	・○○○○○より、利用者への就労ガイダンスをしてほしい旨の 援センター「△△△」と連携し、ガイダンス実施。	
訪問者	○○	・参加者16名。	

- ① 就労支援を行うための利用できる社会資源を知る。
- ② 施設等(授産施設・小規模作業所等)の性格、目的、利用者状況を知る。
- ③ 管内地域の既存の就労支援ネットワークを知る。

### 動く・その1

一人の支援対象者を就職に導くまでのプロセスとして、就労準備、仕事探し、就職、フォロー(定着)の各ステップで利用可能な社会資源や連携できるネットワークを把握することが必要です。この把握も、紙ベースでの情報収集では実効あるものにはならないと考え、とにかく足を運ぶことにしました。

国の関係機関や各区福祉関係課をはじめ、地域に密着している生活・就労支援機関、保

### 動く・その2

福祉施設等から一般就労を目指す支援事業であるわけですが、その福祉施設とはどういうものなのかは漠然としたイメージしかありませんでした。

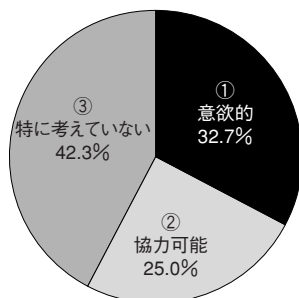
そこで、管内地域には施設がどれだけあるのか、施設の特徴は? 利用目的は? これも施設ガイドや人のうわさだけでは見えてきませんので足を運ぶのが一番と考えました。

訪問時には、施設の規模や職員体制、利用

健康所、病院、また、親の会勉強会や授産連絡会、作業所連絡会などにも参加し、事業趣旨を説明し協力を求めました。

相手の顔を知り、こちらの顔も知っていたことで、実際の支援の場面では多少の無理やお願いごとを聞いてもらえるようになりました。

図4 雇用移行意識割合



「意欲的」または「協力可能」とした施設は約6割、「特に考えていない」は4割という状況

図3 一般就労への意識確認を行った施設数52件

内容	知的	精神	計
①就労に向けた意識を強く持ち、具体的な取組みもしている	9	8	17
②利用者から就労への希望があれば協力するが、今まで具体例はない	7	6	13
③施設の性格、利用者の状況から、就労への移行は考えていない	9	13	22
計	25	27	52

図5 支援対象者46人（うち就職数19件）

	就職(トライアル雇用含む)	職場実習	求職活動中	支援中断	支援策再考
精神障害者	4	0	3	1	1
知的障害者	15	0	19	0	3
計	19	0	22	1	4

者の状況、作業内容を聴取するとともに、事業の核である「一般就労への意識」を代表者や支援スタッフに聞いてみました。

また、せっかく訪問し、見て聞いて情報を

得るわけですから「施設台帳」を作成し、情報を一元的に管理できるようにしました(図2)。

管内には、約70の施設があります。平成17年度に52の施設を訪問し、一般就労についての考え、利用者の状況等から独自の分類をしました(図3・図4)。

であり、その中で、実際に支援対象とした障害者は、「意欲的」とした施設から87%を占めました。特に考えていない」とした施設を利用している方で、「ここは自分の居るところではない」と支援を求めてきた精神障害の方が1人いました。

### 支援活動

支援活動としては、施設利用者で一般就労を望む場合に十分な初期相談(インテイク)を行い、支援計画を立て、必要と思われる構成員(協力者)を決めていきますが、一番大事なこととは本人の気持ちと家族、施設職員の協力が得られ続けるかということです。

平成17年度に支援対象とした障害者は46人(知的37人、精神9人)でした。具体的な支援策としては

- ① 委託訓練事業の利用(9人)
- ② 職業ガイダンス、模擬面接の実施(13人)
- ③ ハローワーク渋谷での職場体験(6人)
- ④ 同行紹介(6人)
- ⑤ 合同面接会への参加(32人)
- ⑥ 福祉施設職員へのガイダンス(33回)などがあります。

### 実施結果

平成17年度の就職状況としては次のとおりとなりました(図5)。

精神障害者のうち支援中断は途中で体調を

崩した方、支援策再考は委託訓練(PC基礎3カ月)をやり遂げたことに満足してしまい就職へのモチベーションがなくなりました。また、知的障害者の支援策再考は、保護者との意識統一を再度図る必要のある方です。

### 協力者の顔が浮かぶアナログな関係づくり

福祉から一般就労への移行については、ハローワークが従来行っている障害者職業紹介の中で、職業相談・求人開拓・同行紹介・定着指導という一連の業務の範囲で対応してきており、また、支援ツールの活用についても委託訓練・トライアル・特定求職者雇用開発助成金・ジョブコーチという資源を駆使した援助事業を行っています。これを「障害者就労支援事業」として位置づけるための重要なポイントとしては、支援ネットワークをどう充実させていくかということだと思います。

このネットワークの構築に当たっては、連携イメージをペーパーで示し、間接的な協力依頼を行うだけでは意味をなさず、やはり、直接足で行動することが大事であると感じました。障害者の個々のニーズは多様であり、その都度、必要な協力者の顔が頭に浮かび連携が取れること。デジタルな時代にありながら、アナログな関係を作っていくことがこの事業に必要であるものと考えます。

# 発達障害者への支援

## 発達障害者に対する就労支援

～よこはま・自閉症支援室(横浜市発達障害者支援センター)の取り組み～

社会福祉法人横浜やまびこの里  
よこはま・自閉症支援室 就労支援担当 柴田珠里

### 1 就労相談者の傾向

発達障害者支援法を契機に、発達障害者の就労相談件数が増えています。多くの人が、一般の学校を卒業し、いったん社会に出た後に離職経験を繰り返して来談します。また、成人になってから診断を受けるケースも多く、障害特性に配慮した教育や福祉サービスを受けた経験がありません。相談者にとって就労相談は、自分の得手・不得手を理解し、支援を受け入れるプロセスになっています。

### 2 就労上の課題と対応

#### (1) 求職活動における課題

第一は、想像力の問題から職業的な興味や経験が狭く、自分の適性や能力に合った職業のイメージが持ちづらいことです。Aさんは4度転職を経験していますが、離職に至った経緯や自分の苦手だった仕事や人間関係を振り返ることができません。次の就労についても、数々の離職を連想する横浜市近郊の求人には拒否感が強く、テレビドラマや雑誌のイメージにあこがれて「勤務地は東京都内、職種は事務」に限定した求職活動を続けていま

した。発達障害者が自己理解に基づいた職業のイメージをつくるためには、職業訓練や職場実習、アルバイト経験を通して、適性や能力、職場環境について、支援者と一緒に検討する必要があります。

第二には、求職活動に必要なスキルが不足していることです。Bさんはインターネット愛好家なので、ハローワークの活用の仕方、履歴書の書き方、電話でのアポイントのとり方、面接の受け方などについて、知識としてよく知っています。しかし、実際の場面になると適切にふるまえなくなってしまうので、事前の練習が欠かせません。さらに、求職活動の具体的な段取りが見通せないで、定期的な面談を設定し、次回の面談時までの「宿題」を支援者と一緒に考えるようにしています。

#### (2) 職場適応における課題

第一は、職場との調整に必要なコミュニケーションスキルが不足していることです。Cさんは、職場に受け入れられたい一心で、できない仕事や勤務時間の変更などを安請け合いです。その後、Cさんは職場に障害を伝えることに同意していたので、ジョブコーチが職場との交渉や調整を代行することで、Cさんにとって苦手な要素はできる

だけ排除し、本人の適性や能力を最大限活かす仕事の抽出や職場環境を準備することができました。

第二には、対人関係の「勘違い」「読み違い」による言動や誤解が見られることです。Dさんは豊富な語彙で流暢に話すことができ、周りの従業員には障害が見えにくい様子です。周りが気づかないうちに、本人が一方的に誤解して不安やストレスをうまく表現できずに被害的になってしまっているので、ジョブコーチが定期的な訪問し、本人や従業員と面談することで誤解を解くようにしています。

### 3 支援のあり方

発達障害者の就労の失敗は、想像力やコミュニケーション、社会性の問題が大きく関係しています。コミュニケーションや社会性が求められる職場や仕事をできるだけ避け、本人が自分で解決できる範囲内で堅実にこなせるように支援します。多くの場合、自分の就労状況や周囲の評価について正確に理解するのが苦手です。発達障害者の場合にも、職場に障害を伝えて必要な配慮や支援を求め、ジョブコーチを派遣することが職場適応において有効といえるでしょう。