

# 障害者の就労支援 ～“福祉”から“就労”への移行支援ポイント探索～

辻郁<sup>\*1)</sup>、鈴木修<sup>2)</sup>、水野美知代<sup>2)</sup>、大場義貴<sup>3)</sup>、小松啓<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup>聖隷クリストファー大学リハビリテーション学部、

<sup>2)</sup>特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん

<sup>3)</sup>聖隷クリストファー大学社会福祉学部、<sup>4)</sup>聖隷クリストファー大学社会福祉学研究所

## I. 事業の概要

福祉的就労から一般雇用への移行促進は、我が国の障害者重点施策の主たるポイントである（平成 23 年度障害者白書）。“福祉・医療・教育等の領域”は、障害を持つ人の働くことへの準備段階の領域であり、“企業”では、障害の有無にかかわらず収益という結果が求められ、それぞれ目的とするところに相違がある。従って、一般雇用を希望する障害者へのよりスムーズな移行支援を行うためには、両者とその目的や文化を相互に理解しておくことが必要であると考えられる。実際に、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修においても、両者を理解するための科目が設けられている（厚生労働大臣指定ジョブコーチ養成研修プログラム：主催 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん）。

本事業は、作業療法士の山本真美さん（障害者就労支援センターふらっと）、松井菜奈子さん（社会福祉法人ハルモニア）、長谷川翔太さん（援護寮だんだん）、富塚恵さん（社会福祉法人みどりの樹）の協力を得て、今後の移行支援に役立てることを目的に、1. 就労支援現場の課題についてのディスカッション、2. 就労支援をテーマとした講演会、3. 講演会参加者を対象にアンケート調査を実施した。なお、アンケートの実施方法等については、聖隷クリストファー大学倫理委員会の承認を得た。

## II. 実施方法

### 1. 就労支援現場の課題についてのディスカッション

(1)就労支援機関における業務の実際と課題について：話題提供：就労支援機関に所属する作業療法士

(2)職場適応援助者が経験した就労移行の課題について：話題提供：就労支援機関所属のジョブコーチ

### 2. 就労支援をテーマとした講演会の開催

(1)日 時：2010年12月4日（土） 10：30-12：00

(2)場 所：聖隷クリストファー大学3号館6階

(3)テーマ：障害者の就労支援 ―福祉から就労への移行支援―

(4)講 師：神奈川県立保健福祉大学社会福祉学部教授 日本職業リハビリテーション学会 会長 松為信雄先生

(5)周知方法：就労支援施設、作業療法士と言語聴覚士の職能団体、特定非営利活動法人くらしえん・しごとえんが運営する職場適応援助者養成研修修了者への案内と同法人のホームページへの掲載であった。

(6)講演会終了後に、講演の感想等をアンケートで収集した。

### 3. 就労支援に関するアンケート調査

アンケート対象者は、講演会参加者全員とした。アンケートは、「就労支援において課題だと感じていることは何か」と、「就労支援において心がけていることは何か」という2点で、それぞれ、①当事者（障害を持つ人）自身に関する事、②当事者家族に関する事、③社会資源に関する事、④企業との連携、相互理解に関する事、⑤福祉、教育などの関係機関との連携、相互理解に関する事、の選択式とし、重要視している事項に○をつけてもらう方法を取った。さらに、各項目にコメント欄を設けた。本アンケートは無記名ではあるが、所属施設種別および職種は、記入してもらった。アンケートは講演会終了後、アンケート箱への提出を以て、アンケート調査に同意したものとされた。

アンケートの結果は、数値データは割合で、コメントは、文字データとしてカテゴリー化して分析した。

## Ⅲ. 結果

### 1. 話題提供とディスカッションから整理された点

- ①「働く」ということは障害の有無に関係がない。人の支援をする前に、支援者自身が「働くこと」をどう捉えているのか、その準備性かどうかを振り返る必要があるだろう。
- ②一定の年齢になれば「働くこと」は当たり前と言われるが、当たり前とは何かを考えなければならない。様々な働き方があることを見直す。
- ③就労支援者が、事業所に就職した当事者に、「いつでも休んでいいよ」など無責任な助言をしていた例から、支援者は、「企業で働くこと」の意味を理解していないことが推測された。
- ④事業所が多忙な時期にのみ障害者を雇用し、その後に解雇する例があったが、障害者の就労移行のための制度やサービスを、収入（雇用に関わる助成金など）を得る手段や事業所都合にのみ合わせて利用していることが推測された。

### 2. 就労支援をテーマとした講演会

#### (1)講演会参加者

参加者は合計 102 名であった。参加者の所属機関別の内訳は、福祉・医療等の就労支援機関に所属している方が 44 名、企業に所属している方が 10 名、医療機関に所属している方が 11 名、教育機関所属者が 8 名、聖隷クリストファー大学大学院生と 2 つの養成機関の作業療法学生が合わせて 29 名であった。

#### (2)講演内容

講演は、5 つの柱〔雇用・就労の場と課題、職業リハビリテーションの視点、職業リハビリテーションの定義と支援モデル、就労支援のための基礎知識、社会的支え〕で構成され、働く意味やライフキャリアの視点、福祉系の事業所現状と企業が求める人材、職業リハビリテーションの考え方などについて学ぶ機会であった。

福祉から就労への移行支援ポイントの障害を有する人たちの雇用におけるさまざまな「ギャップ」が示された。①行政指導の立場と雇用事業主側の事情：例えば、最低賃金を確保してほしいという立場と報酬は能力に見合うものだという考え、②企業の人事担当者と障害者を受け入れる部署：例えば、長期的な視点で障害をもつ従業員を育成してやってほしいという考えと長期的な視点では生産性が落ちてしまうという

考え。③大都市圏とその他の地域、④大企業群の取り組みと中小企業群の取り組み、⑤雇用経験がある企業と経験の乏しい企業、：例えば、雇用経験がある企業には障害者を育てる土壌があることに対し、経験の乏しい企業は、即戦力を期待する。

さらに、今回のテーマである⑥就労支援者側の希望と企業の見解の「ギャップ」は、以下が示された。

- a) 重度障害者に働く場を提供してほしい支援者⇔若くて軽度障害者がほしい企業
- b) 障害を持った本人に合う仕事をさせてほしい支援者⇔現社員がしている仕事をしてほしい企業
- c) 本人を長い目で見て育てる環境がほしい支援者⇔長期的視点で見守る余裕はない企業
- d) 障害者を正社員で雇用してほしい支援者⇔正社員の約束は出来ない企業
- e) 周りの社員に本人を支援してほしい支援者⇔能力向上は自助努力であるとする企業

### (3)講演会後の参加者の意見

- ① 企業の考え方、企業が求める人材を理解できた（就労支援機関と医療機関に所属している参加者）
- ② 福祉等の領域と企業との「働く」ということへの認識の相違がわかった。ギャップについて再考できた
- ③ ギャップを埋めるためにネットワーク・人材育成が必要である
- ④ 働き方にはいろいろある（一般就労、福祉的就労など）ので、障害者本人の最適を考える
- ⑤ 研修は原点に戻り、日頃の業務を整理するために必要な機会である

## 3. 就労支援をテーマとしたアンケート結果

### (1)アンケート回答者数

63名の方から回答を得た。回答者の内訳は、障害者就業・生活支援センター等就労支援機関に所属する方が25名、医療機関に所属する方が8名、企業・事業所の方が7名であった。その他に、聖隷クリストファー大学教員及び作業療法学生が回答した。回答者の職種をみると、第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）が19名、第2号職場適応援助者（事業所のジョブコーチ）が7名、次いで、作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士と学生であった。

### (2)アンケート結果

①就労支援において課題だと思っていることは、就労支援機関に所属する方の80%以上が、当事者自身に関することと企業に関することだと思っているが、企業の方は、福祉や教育領域と家族に課題があると回答した割合が高かった（表1）。

当事者に関して課題だと思っていることは、「働くことの意義が伝わらない」、「社会人のマナー等職業準備性が整っていない」ことが挙げられた。その他に、企業からは、「事業所は働く場所であることが認識されていない」ことが、医療機関からは、「当事者の希望と実際の能力に差がある」ことが挙げられた。

家族に関して課題だと認識されていることは、家族は「当事者本人の能力を過剰或いは過少に評価している」こと、「過保護である」ことが挙げられた。特に企業からは、家族は「世間に甘えている（障害があるのだから仕方がないなど）」、「当事者の就労準備を支援してこなかった」、「家庭で解決すべき課題が職場に持ち込まれ、家族としての役割が果たされていない」ことなどが挙げられた。

企業に関して課題だと思っていることは、就労支援機関と医療機関所属者からは、「当事者の能力が理解されていない」、「柔軟な対応をしてもらえない」という意見

と、「企業への理解が不十分」という就労支援・医療機関の課題の挙げられた。一方、企業からは「障害者を受け入れる体制が未確立である」ことが挙げられた。

福祉・教育等の領域に関する課題は、企業から「就職後のフォローがない」ことが挙げられた。医療機関からは、「医療機関は障害別の専門性に特化しすぎ、他領域に無関心である」といった自己課題も記述された。

その他、「共通言語がない」、「価値観の違いがある」、「連携不足」、「支援者の力量不足であること」や通勤に係る「社会資源の不足」も課題として挙げられた。

②就労支援において心がけていることは、「当事者に関すること」と回答した方の割合が最も高く、次いで、就労支援機関では、「企業に関すること」、企業の方は、「福祉・教育等就労支援機関」に関することであった（表2）。

当事者に関しては、「仕事との最適なマッチング」のため、当事者への理解を深め、「社会人としての技能習得」を促進していることがわかった。企業の方は、当事者が「実際に仕事ができる」ことを目指して、能力を正しく把握することや時間が掛ってもさせることなどを心がけている。

家族に関しては、家族を巻き込んだ支援体制を整えるために、「当事者の能力を生活に伝えるためのきめ細やかな情報提供」を心がけていること、特に医療機関では、家族の負担を軽減するなど「家族支援」の視点があることがわかった。

企業については、就労支援機関に所属している方々は、企業の方々に「障害を理解してもらうこと」、自分たちが「企業のルールを理解すること」、そのための「情報交換に機会を設けること」が、企業の方々は、「企業間での情報交換」や「現場でのトラブル等の情報は職場内で共有すること」が必要であると考えていることがわかった。

福祉・教育等に関しては、企業から、「仕事以外のことを総合的に支援してほしい」ことが挙げられ、就労支援機関からは、「支援技術の向上」、「客観的にみること」が支援機関の課題として記述された。

その他、必要な社会資源をつくっていかなければならないのではないかと、また、より広い視野を持つ必要があるのではないかとということ述べられた。

表1. 就労支援において課題だと思われること

回答者の所属 回答項目	就労支援機関 (25人)		医療機関 (8人)		企業(7人)		その他 (23人)		合計(63人)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
当事者	21	84.0	6	75.0	3	42.9	15	65.2	45	71.4
家族	17	68.0	4	50.0	5	71.4	15	65.2	41	65.1
社会資源	17	68.0	4	50.0	3	42.9	16	69.6	40	63.5
企業	20	80.0	6	75.0	4	57.1	16	69.6	46	73.0
福祉・教育	19	76.0	6	75.0	6	85.7	16	69.6	47	74.6

表2. 就労支援において心がけていること

回答者の所属 回答項目	就労支援機関 (25人)		医療機関 (8人)		企業(7人)		その他 (23人)		合計(63人)	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
当事者	23	92.0	6	75.0	6	85.7	13	56.5	48	76.2
家族	16	64.0	4	50.0	4	57.1	13	56.5	37	58.7
社会資源	16	64.0	4	50.0	2	28.6	12	52.2	34	54.0
企業	19	76.0	4	50.0	3	42.9	14	60.9	40	63.5
福祉・教育	18	72.0	4	50.0	6	85.7	13	56.5	41	65.1

#### IV. まとめ

本事業は、ディスカッションと講演会をとおして、就労を支援する立場の方々と企業の

方々が、ともに就労支援について考える機会であった。その中で、福祉等就労を支援する立場にある方と企業の方の「働く」ということの捉え方に相違があるのではないかと考えられた。しかし、就労支援する方々も企業の方々も、それぞれの事業所で「働く」立場にあるのだから、自らの「働く」こととその「準備性」を振り返えることが出来たのではないだろうか。その結果が、今後の移行支援も含めた就労支援に結び付くものと考えられる。

アンケート結果から、就労支援機関や医療機関と企業の課題としている事項に相違があることが具体化したと考える。しかし、そのギャップを埋めるためには、ネットワークや人材育成が必要であることが認識されていた。今後は実際例をとおして、価値観の違いがあることは当たり前で、それぞれの文化を認めたうえでのネットワークづくりが望まれる。本事業はそのための一歩であったと考えられる。

今後は、アンケート結果も共有しながら、情報共有の機会を設定していくことが必要であると考えられる。