

平成19年度厚生労働省
障害者自立支援調査研究
プロジェクト事業レポート

障害者就業・生活支援センターの 地域における存在意義と 連絡協議会の設立に関する研究

受託法人：社会福祉法人実のりの会

はじめに

本プロジェクトの研究の対象となっている「障害者就業・生活支援センター」（以下、センターという）は、就職や職場への定着にあたって就業面と生活面を一体的に支援を必要とする障害者を対象として、身近な地域で関係機関と連携を取りながら支援を行う事業です。この事業の特性を活かして、障害者の就業を積極的に支援をすることを目的に、国の施策として全国の障害保健福祉圏域に1箇所ずつの配置が急がれているところです。

平成19年度現在で、全国に135箇所のセンターが活動をしており、千葉県内においては4箇所のセンターが、積極的な活動をしているところです。また、国の施策に基づいて今後も増設をしていく方向です。そのような動きの中、地域におけるセンターの重要性についても非常に高まってきています。

県内のセンターにおいては、それぞれが地域特性や法人の理念などにより様々な運営が行われています。今後センターが増設されると共に、地域における重要性が増す中で、これまでのように各センターが独自の取り組みの中で動いていては、センター機能の平準化が出来にくい状況になってしまいます。そこで、本プロジェクトではそれぞれセンターのある地域のニーズを意見交換会を開いて集めていき、センターの最低基準ともいえるべき「あるべき姿」を模索していきたいと考え、本テーマを設定しました。

また、これから増設されていくであろうセンターが、実践の中から出てくる課題やニーズを一つに持ち寄り、情報交換できる場所が必要であると考え、千葉県では、「千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会」（以下、協議会という）が組織されています。「連携」という言葉が飛び交っている中、少ない人数で事業の効果を上げるためには、連携は喫緊の課題です。

では、どのような連携の姿が望まれているのでしょうか？少なくとも情報交換だけの会議体でないことは確かです。そこで、本研究では、まずセンターの理想像を設定し、そこから現在の各センターの「強み」「弱み」を検証し、それぞれの弱みを補完できるような連携システムを構築する必要があると考えました。その連携の一つの形として、現在任意団体として立ち上がった協議会があります。この協議会のあるべき姿を論じ、今後の県内の就業支援を強固にしていくスタートラインとなれればと考えております。もちろん、これが全て正しいということではなく、まずは一つの形として提言し、今後の様々な実践の中で、検証し、進化しつづけていく連携の基盤になることを願って止みません。

今回の研究では、センターと連絡協議会の2つの理想像を追い求めています。理想像は、時代背景に伴い変化するものでもあります。これほどまでに動きの早い昨今ですから、今回まとめる提言が、理想像ではなくなる日も来ると思っています。しかし、まずは最低基準ともいえるべき理想像を掲げ、実践を繰り返していくことが重要と考えています。今回の研究が、地域で働き自立を目指す障害当事者やその方々をサポートする多くの支援機関（支援者）の一助となれば幸いです。

社会福祉法人実のりの会 杉田 明

目次

第 1 章 千葉県の就業 生活支援センターの概要

第 1 節 千葉県の就業 生活支援センターの歴史	4
1. 創成期	
2. 拡大期	
第 2 節 現在の状況とそれぞれの実践	8
1. あかね園の実践	(P 9~P 12)
(1) 運営母体について	
(2) 活動地域の現状	
基礎情報	
状況概観	
(3) 活動状況	
関係機関との連携状況	
就業支援の取組	
(4) 今後の課題	
増加する支援対象者への対応	
多様な障害者に対する対応	
2. 千葉障害者キャリアセンターの実践	(P 12~P 18)
(1) 運営母体について	
(2) 活動地域の現状	
基礎情報	
状況概観	
(3) 活動状況	
関係機関との連携状況	
就業支援の取組	
(4) 今後の課題	
増加する支援対象者への対応	
多様な障害者に対する対応	
企業支援におけるスタンス	
3. 東総障害者就業 生活支援センターの実践	(P 19~P 24)
(1) 運営母体について	
(2) 活動地域の現状	
基礎情報	
状況概観	
(3) 活動状況	
関係機関との連携状況	
就業支援の取組	

(4) 今後の課題	
本人支援	
企業支援	
地域資源としての取組	
4. ビック・ハートの実践	(P 25~P 29)
(1) 運営母体について	
(2) 活動対象地域の状況	
基礎情報	
状況概観	
(3) 活動対象地域における就業・生活支援センターの位置づけ	
(4) 実践報告	
地域意見交換会の実施	
研修会の実施	
カウンセリング主体の支援	

第2章 就業・生活支援センターの課題

第1節 各圏域の意見交換会の状況	30
1. 習志野圏域 (担当 :あかね園)	
2. 千葉市圏域 (担当 :千葉障害者キャリアセンター)	
3. 海匝・香取圏域 (担当 :東総障害者就業・生活支援センター)	
4. 柏・松戸・野田圏域 (担当 :ビック・ハート)	
第2節 就労系事業所へのアンケート結果から	57

第3章 就業・生活支援センターのあるべき姿

第1節 担うべき機能	64
第2節 強化すべき機能	68
第3節 機能充実への課題	69
第4節 課題解決への方策	70

第4章 就業・生活支援センター連絡協議会の設立

第1節 設立経緯	72
第2節 設立の趣旨と今後の活動	73

第5章 資料集

第 1 章 千葉県の就業・生活支援センターの概要

第 1 節 千葉県の就業・生活支援センターの歴史

1. 創成期

特に就職が困難な重度障害者の職業的自立をすすめるために、平成 6 年に障害者雇用支援センター（施設設置型）が全国数カ所に設置された。これは、新たに訓練施設と職員を配置して、就職に向けた様々な訓練や職場定着に向けた活動を実施するものである。しかし、さらに全国的に箇所数を増やし、積極的に障害者雇用の問題に取り組むために、平成 9 年 4 月の「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、新たに地域の福祉施設等を活用した「あっせん型雇用支援センター」が整備されることになった。

「あっせん型雇用支援センター」の運営主体は、それまで民法法人（社団、財団）だけであったが、授産施設や通勤寮を運営する社会福祉法人も加えられ、このセンターの指定を受けられるようになった。そして、指定に当たっては、それまで職場実習等を独自に行って、就職支援に実績を挙げている福祉施設等が対象となり、福祉施設による福祉的就労から一般企業による雇用へ、円滑に移行できるような支援が期待された。

千葉県では、平成 10 年の 11 月に社会福祉法人あひるの会あかね園があっせん型の雇用支援センターの指定を受けた。県内では最初、また全国でも一番始めに指定を受けたセンター 3 ヶ所の内の一つとなった。

あかね園は、知的障害者の授産施設として昭和 62 年から運営され、「地域で働き、暮らす」為の支援を行う中で、初年度から毎年多数の就職者を送り出してきた。「船橋地域あっせん型雇用支援センター」の指定を受けたのは、それまでに就職して送り出した多くの障害者の定着支援をより充実させ、一層の就労支援を強化していく為であった。「あっせん型雇用支援センター」は、県知事の指定によるが、日本障害者雇用促進協会から年間 500 万円を上限とした財政的支援を受け、さらに指定された市町村（習志野市、八千代市、船橋市）3 市からの補助金を得て運営された。支援のエリアは当然補助金を受ける 3 市が中心となるが、実際にはそれ以外の市町村からの相談や支援の依頼もあり、実質的には東葛南部障害保健福祉圏域（現在は船橋圏域・市川圏域・習志野圏域に

分れている)及び千葉市等を含む広域への対応を行った。

実際の支援では、就職に向けての訓練を、あかね園の授産施設(併設施設)を用いるか、知的障害以外の障害者(精神、身体)に関しては、他の精神障害者の作業所や身体障害者の授産施設等を提携施設として利用する等、地域の様々な社会資源と連携をしながら行うことが求められた。

一方、平成13年の省庁再編による厚生省と労働省の統合を前に、平成11年から試行的事業として「障害者就業・生活支援の拠点づくり」が開始された。これは、知的障害者通勤寮等に「生活支援ワーカー」と「就業支援担当職員」を配置して、就職を希望する障害者や、既に在職している障害者に対して、金銭管理や衣食住等生活面での相談や助言、就職や職場定着の支援を一体的に行う他、通勤寮に養護学校生を短期間受け入れて、日常の生活訓練や職場見学、職場実習を行う事業である。

この「障害者就業・生活支援の拠点づくり」事業と「あっせん型雇用支援センター」事業が発展し、本格的に制度として実施されたのが、平成14年からスタートした「障害者就業・生活支援センター」事業である。

そしてあかね園は、従来の「あっせん型雇用支援センター」から「障害者就業・生活支援センター」として、就業支援ワーカー2名(国配置)、生活支援ワーカー1名(県配置)の3名体制で、平成14年から新たなスタートを切ることになった。

その後、千葉県としての就労支援に対する動きが次第に活発化し始め、県単独の事業として平成15年にNPO法人ワークス未来千葉による「千葉障害者就業支援キャリアセンター」が発足する。そして翌年16年には、同法人が「障害者就業・生活支援センター」の指定を受け、県内2番目のセンターとしての活動を開始した。これにより、それまで、あかね園が千葉市も含む湾岸エリアの広い地域を支援対象地域としてが、千葉市を中心とした県東南部エリアをカバーするセンターとして、支援エリアの棲み分けが次第に行われるようになっていった。

2. 拡大期

障害者雇用促進法の改正、障害者自立支援法の制定などの動きの中、障害者の就業支援がクローズアップされてくる中で、県内に就業・生活支援センター

を増設する動きが始まった。また、国からグランドデザインが示され就業支援の機運が高まったこと、就業・生活支援センターの受託条件を満たす事業者が増えてきたことを受け、千葉県ではコンペティションを実施して指定する法人を選ぶ形式を取るようになった。そのような流れの中、平成17年12月に千葉県産業人材課障害者就労支援室主催の事業説明会には、千葉県全地域から社会福祉法人やNPO法人など20を越す法人が一同に介した。

事業受託の条件や指定までの流れの説明を受け、平成18年1月のコンペティションの準備をすることとなる。この説明会に参加してきた団体の意向は、それぞれであったと思うが、一様に就業支援あるいは就業・生活支援センター事業（正確には、雇用安定等事業と生活支援等事業）に対する県内事業者の関心の高さが伺えた。

平成18年1月に行われたコンペティションでは、10団体が審査委員の前で、それぞれの事業者の特性や支援の方向性などを20分程度でプレゼンテーションを行い、審査結果を待つ形となった。審査には、労働局・千葉県産業人材課障害者就労支援室・千葉県障害福祉課・千葉障害者職業センターの方などが委員として入っていた。そこで、厳正な審査が行われ、2箇所の推薦団体が決まり、国に推薦された。その後、国の審査が行われ、1団体が指定を受けた。ここで県内3箇所目のセンターが、柏市に設置されることとなった。これにより、千葉県の北西部は、既存のセンターとの重複もあわせて、ほぼカバーする形となっていた。

時を同じくして、県内の市町村でも単独で就労支援センターやジョブコーチ制度を導入する自治体が増えていくこととなる。また、授産施設からの就業を目指して、積極的に就業支援に取り組む事業者も増えてき始めた。このような就業支援への追い風もあり、そろそろ就業支援におけるネットワーク化が重要な課題となってきた。この課題に対して「制度上連携の中心的役割を担うこと」を標榜されている機関として、県内の3つの就業・生活支援センターが、意見交換する場が必要となり、「千葉県就業・生活支援センター連絡協議会」が発足する。当初は、市単独の就労支援センターや、積極的に就業支援に取り組む事業者とのネットワークも課題に上げられた。しかし、協議していく中で、制度上の立ち位置がバラバラであることから、まずは制度上の根拠を一つとして、就業・生活支援センター事業を受託している法人の連携という形になった。

その後も、就業支援の促進の制度的な動きは進み、就業・生活支援センターの増設が行われることとなる。平成17年度同様に、平成18年12月に平成19年度の事業指定に向けて説明会が行われた。昨年同様に事業への関心が高く、数多くの事業者が参集し、コンペティションが行われた。厳正な審査の結果、平成17年度同様2箇所が推薦団体として、国へ推薦され1箇所が採択された。ここで県内4箇所目のセンターが、千葉県の北東部に位置する匝瑳市に設置された。このことにより、活動圏域として多少手薄な地域は残るものの、千葉県の北部はほぼカバーする形で、センターの設置がされることとなった。4箇所目のセンターの設置に伴い、連絡協議会の活動も活発化することになる。これは、センターが増えたことだけによるものではなく千葉労働局をはじめ、千葉県産業人材課障害者就労支援室などの労働行政が積極的に就業支援に取り組んでいく中で、制度上連携の中心を担う、センターの位置づけを明確にしていたことが大きい。行政施策上の位置づけとして「就業・生活支援センター」を軸とした施策展開がされていることで、情報が一元化されやすくなり、各関係機関との連携においても、制度構築上の図式が実現されやすい形となっている。

これまで就業支援の中核的存在として、増設されてきた4つのセンターであるが、今後も増設の方向性であり、平成20年度は新たに2箇所が設置される予定である。また、計画上是平成23年度までに全ての障害保健福祉圏域に1箇所ずつの配置を掲げられている。千葉県の障害保健福祉圏域は16箇所あるが、それぞれに1箇所ずつの配置とすれば、来年度スタートするところも含めて、あと12箇所となる。数が徐々に増えることになれば、様々な課題も出てくるのが容易に予測できる。さらに地域特性も今以上に、多種多様になってくる。そのような中、就業支援への追い風は、留まることを知らないといった動きがある。追い風を追い風として、それぞれの地域の就業促進のためにも、連絡協議会の役割は重要になってくる。また、中核的役割を担うセンターとして、専門性の向上・業務管理能力の向上・様々な社会資源を一人ひとりのニーズに合わせてつなぎ合わせていく能力も求められる。業務の多様性と重要性は増えることはあっても、減ることはありえない。様々な機関との連携関係を構築しながら、効率的かつ具体的な動きが見えるセンターの運営に取り組んでいかなければならない。このあと、現在ある4センターの状況を概観し、それぞれの抱える課題を整理していきたい。

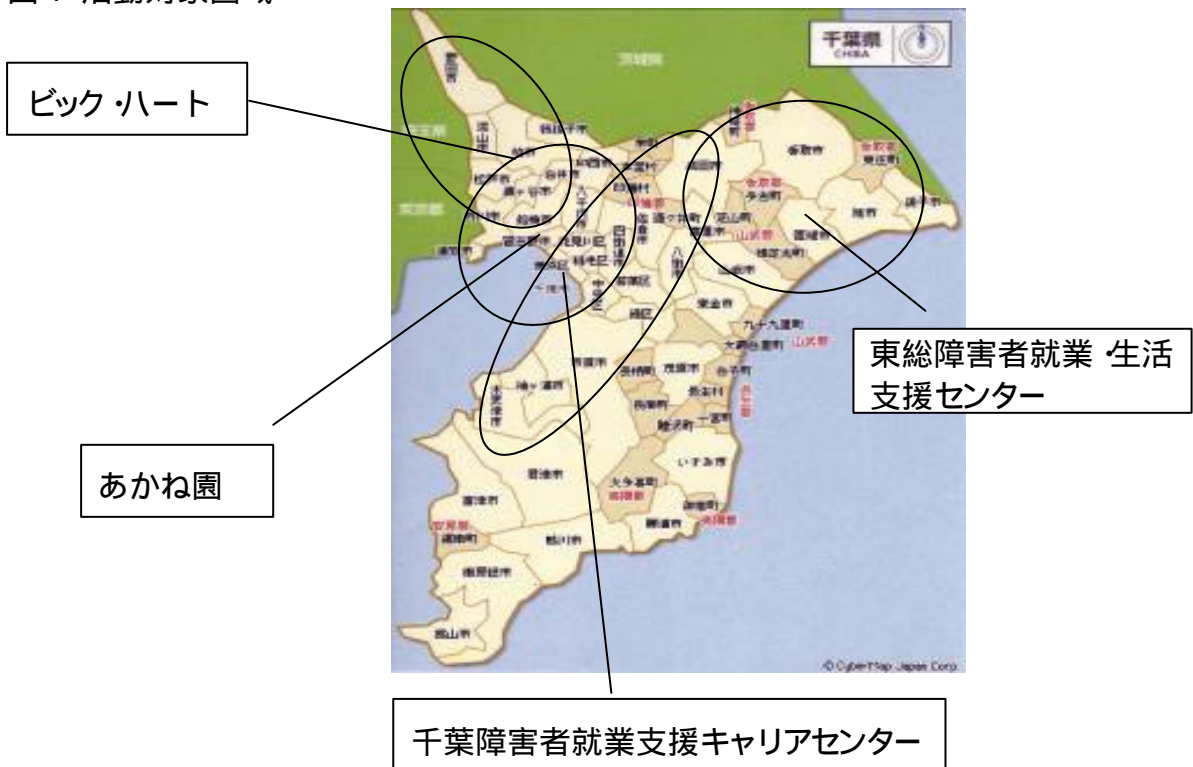
第2節 現在の状況とそれぞれの実践

それぞれのセンターの状況を概観するが、ここでは、まずセンターそれぞれの圏域の状況を表1に、活動対象地域を図1に示す。

表1 県内の就業・生活支援センターの状況 (H18年3月31日千葉労働局調)

	あかね園	千葉障害者 キャリアセンター	ビック・ハート	東総障害者就業・ 生活支援センター
法人種別	社会福祉法人	NPO 法人	社会福祉法人	社会福祉法人
開設時期	平成14年度	平成16年度	平成18年度	平成19年度
設置場所	習志野市	千葉市	柏市	匝瑳市
活動地域の人口	1,649,037	1,538,716	1,301,743	1,250,502
障害者数	43,481	51,899	35,624	38,518

図1 活動対象圏域



1.あかね園の実践

(1)運営母体について

昭和 62 年 4 月精神薄弱者（現：知的障害者）授産施設（通所）としてあかね園が開園。設立当初から地域で「暮らす」「働く」ということをスローガンに取り組んできた。

それまでの就労支援の実績を評価され、平成 10 年に「船橋地域障害者雇用支援センター（あっせん型）」の指定を経て平成 14 年に「障害者就業・生活支援センター」と名称変更となり現在に至る。開所当時から 175 名（以下の表を参照）の就職者を輩出している。

平成 18 年 10 月の障害者自立支援法の施行とともに障害福祉サービス事業（多機能型）に移行。現在は 3 事業に分かれ 5 箇所の企業内作業グループを含む、様々な「働く場」とグループホーム、生活ホーム（2 箇所）を中心とした「生活の場」を活用した支援を展開している。

年間就職あっせん件数の推移

年度	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10
件数	3	1	8	6	1	1	2	6	5	7	9	2

年度	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	合計
件数	5	14	8	12	7	19	19	20	20	175

平成 20 年 2 月末現在

(2)活動地域の現状

基礎情報

拠点を習志野市に習志野圏域（習志野市、鎌ヶ谷市、八千代市）市川圏域（市川市・浦安市）、船橋圏域（船橋市）を中心に支援を展開している。

障害者就業・生活支援センターあかね園の活動圏域

障害保健福祉圏域	圏域構成市町村	人口	職安求職登録者	センター登録者
船橋	船橋市	579,235	1,337	65 名
習志野	習志野市・八千代市 鎌ヶ谷市	448,674		50 名
市川	市川市・浦安市	621,128	542	21 名

状況概観

習志野市は千葉県北西部に位置し、東京都心からほぼ 30 キロ圏、鉄道でも 30 分程度にある。周囲は政令都市である千葉市、中核市の船橋市と八千代市に接しており、県下でも市川市、松戸市、浦安市に次ぐ有数の人口密度の高い都市となっている。ここ数年はやや停滞気味ではあるものの、幕張新都心と連なる東京湾臨海部では工業地帯や食品コンビニナートもあり、これまでも多くの職場実習や雇用の機会を得てきた地域である。

圏内の福祉施策の状況については市川、船橋、八千代を中心に多くの福祉施設が存在しているが、自立支援法への移行の動きはやや鈍い感があり、就業支援についても市川市の行政型就労支援センターや一部の福祉施設が頑張っている状況である。

圏域内を所轄するハローワークは船橋の専門援助部門を中心にタイムリーな求人情報のやりとりをはじめ、支援センターとのつなぎ役として、相談や訓練の依頼を受けることも多い。また、圏域内の特別支援学校については 5 校あり、いずれの学校も年間を通して約 60 件余りの体験実習や 10 名程度の新卒者の受け入れを行っている他、就職した卒業生のアフターケアの担い手としての地域からの期待も大きい。

(3) 活動状況

関係機関との連携状況

ハローワークとの連携状況については主に船橋ハローワークにおいて求職登録等の訪問同行を行ってきた。専門援助部門からの職業紹介をはじめ、雇用企画との連携も多く、企業への新規開拓に同行し、企業に対する障害者雇用の具体的イメージ作りのサポート等も行ってきた。また、県外のハローワークからの相談（事業所移転や本人の転居に伴う相談等）も近年増加傾向にある。

千葉障害者職業センターとは 1 号職場適応援助者を通じ、ジョブコーチ支援や重度判定等においてリアルタイムに連携している。

県内障害者就業・生活支援センターとは平成 18 年度に発足した「就業・生活支援センター連絡協議会」において常時連絡をとっており、リアルタイムの情報共有はもちろん今後も研修会等の合同企画も検討中である。

地域の福祉施設等については平成 14 年度当初の「障害者就業・生活支援センター」の「提携施設」の位置づけとして、障害種別を問わず、訓練希望の方の受け入れ先の選択肢として関係を継続している。また、県内外からの福祉施設

職員や学校関係職員をはじめとした見学、研修の場としても毎年 20 件以上の受け入れを実施している。

学校関係との連携については在学中からのケース会議への参加や圏域外ではあるが、県千葉特別支援学校での就労サポーター（教育機関における社会自立に向けた取り組みの再確認の場）を通して、センターから学校に関わりを持つ機会が増加傾向にある。また訓練機関である、あかね園においても進路選択に活用する為の評価の機会として年間 60 人以上の方を受け入れている。

中核地域生活支援センターとは在学中の方のケースで役割分担（就業面：あかね園、生活面：中核）をしたり、生活支援ワーカーと「地域生活移行」に向けた連携を行っている。

中核地域生活支援センターとは？

千葉県単独事業として、保健福祉圏域（14 箇所）に 1 箇所ずつ配置されている。業務は、県民の生活相談にワンストップで対応する対象者横断的な支援機関。県内の就業・生活支援センターとは、密接な連携関係にある。

就業支援の取り組み

あかね園では本人、家族に対する就業支援としては「企業での長期就労」ということを一番のテーマに設立当初から支援を行ってきた。

現在においても「企業での長期就労」を念頭におき、ア)「職業準備訓練」イ)「企業とのマッチング」ウ)「アフターケア」の 3 点に重点をおいている。

ア)の「職業準備訓練」については平均 2 年半程度（最短 3 ヶ月～最長 8 年程度）の訓練期間を設け、良い生活習慣を身につけることや基本的な働く姿勢づくりから取り組んでいる。イ)の「企業とのマッチング」においては準備訓練期間中において複数回の企業実習（経験、就労目的）を実施し、本人の適職や環境設定等を本人（家族）とセンターにて確認しながら進め、最終的には進路先の自己選択を目指す。最後にウ)の「アフターケア」については設立当初から一番力を入れてきており、現在も 120 名以上の方に対し年間約 1,000 件の企業訪問支援を実施している。支援期間は無期限とし、現在、20 年以上勤務している方についても最低年 2 回の企業訪問やアンケートを通じた情報の収集を行っている。また、余暇支援の一環として、月 2 回休日のサークル活動（文化・スポーツ）や本人会（ふれあい会）での外出支援をはじめ、就労者親の会（たんぼぼ会）では勉強会や相談会等を定期的開催している。

こうした定着支援を充実することで企業からの信頼は厚く、継続的な雇用や新規採用の影響も多く、結果的に企業に対する支援に大きくつながっている。

(4) 今後の課題

増加する支援対象者への対応

地域における支援センターの認知も随分と拡がり、学校や施設関係からの支援依頼はここ数年急増している。特に在職中の登録者は既に 120 名を越えており、土日祝日の支援も増え、年間の訪問件数も約 1,000 件にも達している。

そんな中、自立支援法の影響もあり、これまでの「企業就労」という目標から年金の獲得や居住の場の確保等に関する「自立した地域生活」に向けたニーズが増えており、家庭訪問やグループホーム等への支援も急増しているのも事実である。今後、こういった 365 日 24 時間の支援ニーズに応えていく為にも更なる人的資源の確保や地域の学校、施設間での役割の明確化も必要である。

多様な障害者に対する対応

障害種別（発達障害含む）や生育暦の多様化に併せ、最近では触法行為に関する問題も急増している。そういった支援対象者に対しては自立した地域生活を目指す事はもちろん、再犯の防止にも努めなくてはならず、おのずと公共の場での過ごし方や家庭への介入頻度は多く、日中活動の場以外における支援の密度も高い。今後、より高い専門性や高いレベルでの情報の引き継ぎ（取得）の重要性を支援センターだけのレベルではなく、情報が途切れてしまう事のないよう関係諸機関においても徹底していく事が必須であると考えます。

2. 千葉障害者キャリアセンターの実践

(1) 運営母体について（NPO 法人ワークス未来千葉）

平成 15 年 12 月、千葉県商工労働部より「千葉障害者就業支援キャリアセンター事業」、「特例子会社設置促進事業」を受託。事業実績としては平成 16 年度 46 名、平成 17 年度 45 名、平成 18 年度 31 名の就労者を輩出している。また、平成 16 年度 2 社、平成 17 年度 2 社、平成 18 年度 2 社の特例子会社及び分室の設立支援、特例子会社の雇用要件を満たす新規雇用事業所（5 名以上の知的障害者・重度障害者）の雇用支援にあたる。

法人設立の主たる目的は障害者を雇用する企業の相談・支援であり、センターの運営においてもその特色が色濃く生かされていることが特徴として挙げられる。

(2) 活動地域の現状

基礎情報

千葉市及び周辺の地域は、政令市である千葉市、1市1圏域の市原市を含む広域かつ人口が集中している地域である。特に千葉市を中心とした地域には企業が密集しており、雇用機会も多い地域といえる。しかし、人口の一極集中や地域によっては公共交通機関の整備状況などから数字上のデータほど雇用機会と求人者のニーズは一致していない。

千葉障害者キャリアセンターの圏域

障害保健福祉圏域	圏域構成市町村	人口	職安求職登録者	センター登録者
千葉	千葉市	924,063	1,686	52
君津	木更津市・君津市・富津市・袖ヶ浦市	329,270	323	26
市原	市原市	285,383	425	32

状況概要

政令指定都市である千葉市を中心に、中核市である船橋市、約10万人とも言われる就労者を抱える成田空港、市原、袖ヶ浦、木更津という湾岸の工業地域、これらの地域に向けた交通網が整備されており千葉県においては中心的な地域といえる。また、都心へも1時間以内で移動することが可能であり、都内の雇用機会もつかうことが出来る地域である。

圏内の福祉施策の状況についてみると、千葉市内には多くの作業所や通所授産施設が存在するが、都市部ということもあり自立支援法に伴う移行が進んでいる地域といえる。これに伴い、各施設における利用者の就労に対する意識も高い。君津地域においては、千葉県独自の事業である中核地域生活支援センター（P11参照）に配置されている就労支援ワーカーのうちの1名が配置されており、就労に特化したサービスが行える基盤が存在する。（平成19年度まで1名配置、現在は0名）市原市には、千葉県が6箇所配置している企業支援員のうち1名が配置されている。

君津、市原にはそれぞれ前述した中核地域生活支援センターがあり、生活面のサポートを行う機能がある。政令市である千葉市には同センターは存在しないが、千葉市の相談事業を受託する機関があり、手厚い生活面のサポートを受けることが可能である。このように、生活面における支援体制においては、機関が整備されている環境であるということが出来る。

圏域を所轄するハローワークはハローワーク千葉、ハローワーク千葉南がある。ハローワーク千葉には千葉障害者職業センターが隣接しており、ハローワークとの連携はもとより、地域職業センターとの連携においても利便性という点において動きがとりやすい地域である。平成 18 年度にはハローワーク千葉において知的障害者の実習を行っている。

圏域内の特別支援学校の設置状況

市町村	学校名	対象障害種
千葉市	千葉県立千葉特別支援学校 千葉県立桜ヶ丘特別支援学校 千葉県立仁戸名特別支援学校 千葉県立袖ヶ浦特別支援学校 千葉市立養護学校 千葉市立第2養護学校 千葉県立千葉聾学校	知的 肢体不自由 病弱 肢体不自由 知的 知的 聴覚
君津市	千葉県立君津特別支援学校	知的
市原市	千葉県立市原特別支援学校	知的
四街道市	千葉県立四街道特別支援学校 千葉県立千葉盲学校	病弱 視覚
袖ヶ浦市	千葉県立槇の実特別支援学校	知的

知的障害者を対象とする特別支援学校を見ると、千葉市内の2校（高等部）のみで、平成20年4月に就労する方が24名にのぼり、就職率が高いことが特徴としてあげられる。

圏域内には県内唯一の盲学校や県内に2つある聾学校のうち1校があり、様々な障害種の学校があることも大きな特徴の一つである。

(3) 活動状況

関係機関との連携状況

圏域内ハローワークとの連携状況は、定期的なハローワークの訪問同行などを行っている。また、都内に本社を持つ企業が千葉の事業所において雇用を進める場合などは、都内のハローワーク、千葉のハローワーク、キャリアセンター3者の連携により雇用を進めるというケースも近年増加傾向にある。千葉労働局との関係についても、就業・生活支援センター連絡協議会を通して定期的な意見交換を行っており、リアルタイムでの連携がとれている。

地域職業センターとは第1号職場適応援助者事業において連携をとっている。

また、1号ジョブコーチ以外でも法人単独の支援が発生する際に、職業センターと連携するケースもある。

県内の他の3つの就業・生活支援センターとは常時連絡を取っており、密な連携をとっている。雇用機会の共有はもとより、研修の共催や共同参加、企業支援における連携など、その協力内容は様々である。

圏域内の福祉施設等との連携は、生活支援センターとケースを介した連携を行っている。また、市原・君津においては中核地域生活支援センターと連携をとっている。雇用機会の共有というかたちで、一部の就労移行支援事業所や作業所等とパートナーシップを組んで雇用支援にあたるケースも現れ始めている。平成16年度、平成17年度には当センター主催の勉強会を定期的で開催しており、毎回60名前後の方の参加を得た。この勉強会のつながりから他機関との関係は良好である。また、今回のプロジェクト事業の一環として開催している地域意見交換会を今後も継続することにより、千葉市内における就労に特化した集合体を形成できるのではと期待している。

障害種に特化した機関との連携状況についてみると、千葉県発達障害者支援センター「CAS」とはケースを通して連携をはかっている。障害者雇用の対象となる方の就労を中心に相談・支援を展開している。また、平成19年度千葉市においても同様のセンターを開設した。開設準備会議体には委員として参加し、今後も連携をはかっていく予定である。

高次脳機能障害者を対象とするケースにおいては、千葉リハビリテーションセンター地域支援室や医療機関と連携をとって支援を展開している。特に、機能障害に関する各種テストや医療的な見地からの助言は欠かせないものとなっている。精神障害者の支援においては、精神障害者地域生活支援センターや千葉県精神保健福祉センターとの連携によって支援を展開している。千葉県精神保健福祉センターとは、福祉センターが持つ専門的な支援と当センターが持つ就労に特化した専門的な支援という、双方が持つ特色をお互いに補完しあいながらケースの共有を通して支援を行う。また、研修会への参加などを通して意見交換を行っている。

特別支援学校との連携状況については、平成19年度 君津特別支援学校の自立連携協議会の委員として、また千葉特別支援学校の就労サポーターとしてそれぞれ参加している。就労サポーター事業においては卒業後就労予定者の継続的な支援を目的として、在校中に学校を訪問し、時間を共有し関係を築くと

いう新しい試みを行っている。授業に関する助言等も行い、よりスムーズな就労への移行を促進する取り組みを行っている。また、各特別支援学校においては、労働局主催のセミナーなどを通して、就労予定の卒業生に対して研修を行い速やかな就労への移行に取り組んでいる。同法人が運営する千葉障害者就業支援キャリアセンター事業において、例年特別支援教育課が開催する初任者研修において協力しており、教育関係との連携は深い。

企業との連携状況については、企業支援員(千葉県事業)を通して、地域の食品コンビナート協会や千葉市商工会議所の会合などに参加することにより、常時情報収集や意見交換を行っている。また、千葉県特例子会社連絡会へのオブザーバー参加や、中小企業家同友会などへの参加を通して、企業体との連携をはかっている。

圏域外の就労支援機関との連携も近年増加傾向にある。転入などによるケース移管や支援企業を通じた無所属の方への支援などの発生ケースも多く、千葉県にとどまらず、多くの支援機関との関係が増加する傾向にある。

県内各行政機関における連携も増加している。特に自立支援協議会への参加は3市にわたる。市原市においては、障害者計画策定時より参加しており、各市において障害者の問題における就労の重要性および認識が高いことを感じる。

就業支援の取り組み

センターにおいては、相談 訓練 実習 就労 という流れを基本に支援を行っている。「就労」<「定着」を重視し、可能な限り準備性を高め適切なアセスメントを行うことに重きをおいて支援を行っている。ここでいう準備性とは、職業に就くための準備ということで、特別なスキルをさすものではない。規則正しい生活リズムの中で、身だしなみやあいさつ、報告・連絡・相談といった就労時に求められる基礎的な力をさす。就労中の支援対象者が増加することに伴い、1人あたりの支援頻度が必ずしも十分とはいえないなか、そのことを補う上でもっとも効果が高いものが準備性とアセスメントであると考えからである。

相談業務においては有資格者(精神保健福祉士・社会福祉士)と支援員の複数対応を基本とし、本人のニーズを把握したうえで「今何に取り組むことが出来るか」という方向性を見つけることを基盤に相談をすすめている。連携する千葉障害者就業支援キャリアセンター事業の準備訓練や、他の訓練施設へつなげることを前提としたものではなく、多角的なとらえ方をすることに重きを置

いている。また、本人と同じくらいの繊細さをもって家族に対する助言等を行っている。発達障害者や精神障害者、高次脳機能障害者のケースでは、家族の抱える負担が関係を崩していることが少なくなく、本人、家族双方へ対するサポートが重要であると考えからである。

連携施設における準備訓練等につなげる際には、体験などを通して理解を得たうえですすめることを心がけている。また、「何が必要なのか」ということを正確に把握し、本人にとって真に有意義な時間を持てるよう検討している。就労後に本人が困らないよう最善の準備をしておくことを重視している。とはいえ、近年障害者雇用を進める企業が増加するなかにおいては、企業のニーズに応えるために、十分に準備性が整っているとはいえない方を支援するケースも少なくなく、理想と考える形では必ずしも支援を展開できてはいない。

また、就労後の定着支援の一環として定期的なOB会の開催をこれまでは行ってきたが、場の提供のみでは対応しきれないケースも増えてきているので、今後は生涯学習や研修会のような新たな取り組みが必要になると思われる。

企業支援の視点から見ると、近年センターのみでの支援ケースはほとんどなく、他の支援機関との連携ケースがほとんどであり、センターそのものが地域の支援センターとしての特色をしっかりと持ち始めている。

(4) 今後の課題

増加する支援対象者への対応

前述したように、企業の障害者雇用が進むにつれて、支援対象者一人ひとりへの支援量・質の低下が懸念される。支援者間の会話の中にも、もう少し集中して支援に入れればよいのにとという言葉がよく聞かれる。最小限のサポートを心がけて支援はしているものの、それをも下回ってしまうようなケースも出始めている。今後、より効果的な支援方法や支援スキルの向上、企業支援の充実などを通して対応していく必要がある。

定着支援の観点から開催しているOB会についても、人数の増加やニーズの変化に伴い、現状のものでは対応が困難になりつつある。

多様な障害者に対する対応

近年、相談に見える方の障害の多様化が顕著である。これまでは知的、精神、身体というような枠組みで対応してきたが、対応の限界が見られる。うつ病・高次脳機能障害の方の復職相談、手帳を所持しない発達障害者の受容に関わる

相談、難病患者からの相談など、その対象者・内容は様々である。

このような状況下、職員のスキルアップによる対応にも限界がある。今後、どのような機関がどのような専門性・サービスを持っているか正確な情報の把握が必要になる。

企業支援におけるスタンス

平成 16 年度当初より、センターは「企業の視点」を重視し支援を展開してきた。当センターが支援を展開する中で、企業が考える働く力と福祉・教育が考える働く力に少なからず価値観の相違によるズレがあると考えたことに拠っていた。これまでは、福祉や教育に向けた啓蒙活動や、企業のニーズや考え方に関する情報発信などを通して、「雇用側」の理解普及に努めてきた。また、職業準備性においても可能な限り平準化した価値観のもとに適応すべく、支援を進めてきた。就業・生活支援センターの増設などを通して、このようなスタンスの支援は少なからず結果を出しつつあるように思われる。雇用側に目を向けると、労働局の雇用指導が精力的に展開され、雇用機会が急速に拡張している。また、平成 22 年の雇用促進法の改正を控え、このような動きは今後更に加速すると思われる。このような情勢を考えると、今後「企業に対する啓発」の必要性が大きくなると思われる。これまでは、障害者雇用に理解がある企業が雇用を進めてきたと思われるが、今後は必ずしもそうではないケースが増加することが懸念される。そのような場合は、企業に対して障害者雇用に関する啓発・助言等が必要になる。企業にとっての支援者ということについては何も変わりはないのだが、企業のニーズを全面的に汲み取るというスタンスのみでは、今後円滑な支援は展開できないと思われる。

企業と福祉施設、センターがそれぞれ対等な関係のもとにパートナーシップを組み、双方の協力のもとに障害者の雇用・就業をすすめていく必要がある。対等な関係のためには、双方の理解が必須の条件となる。障害者の関係機関は企業を、企業は障害者（障害者の関係機関）を理解することが必要である。

そのようなスタンスを支援機関が共有することによって、より整備された職場環境の構築における支援が可能になるのではと考える。

このような視点から、当センターにおいては平成 20 年度より、精神障害の方の雇用をスタートしている。

3.東総障害者就業 生活支援センターの実践

(1) 運営母体について

社会福祉法人コザリオの聖母会は、昭和27年5月27日に認可設立され今日で創立60年という歴史をもつ。所在である旭市は千葉県東北部海岸近辺にあり、法人内には400名程の職員が働いている。

医療保護施設(精神科・内科)海上寮療養所を中心に入所系施設が4箇所、通所系が6箇所、相談支援系が5箇所、共同生活支援事業所等を含め48の事業を実施。ここ近年においては地域生活支援に力を注ぎ、千葉県が独自で取り組んでいる中核地域生活支援センター事業と障害者自立支援法による障害者相談支援事業に関しては、旭市と香取市の2市と連携を図りモデル事業として実施している。法人の目指すところは「地域づくり」である。これまでも、これからも築き上げていく生活支援の基盤を根底におき「地域で取り組む障害者就労」に動き出している。

(2) 活動対象地域の現状

基礎情報

・海匝圏域は旭市、匝瑳市、銚子市の3市、香取圏域は香取市、神崎町、多古町、東庄町の1市3町、山武圏域は東金市、山武市、大網白里町、九十九里町、芝山町、横芝光町の2市4町の3つの圏域と成田市と八街市の2市を加えた地域を活動範囲とした。匝瑳市八日市場駅前を事務所の拠点とすることで片道1時間以内の移動が可能となり、相談に来られる方には「来所のしやすさ」、支援に向う際には「迅速な対応」ができる位置となる。これまでは各機関、事業所、施設などが単独で活動し行っていた就労支援であったが、毎年就職者が増えていく中、定着支援までとなると限界があった。また、企業開拓や障害者雇用の啓発など企業へ働きかけ等も行う就業・生活支援センターの設置は、少なからず、千葉県東部地域にとって必要である地域資源だと言える。

活動範囲における中心産業は第1次産業が多く、中でも農家や養豚業、養鶏業などが盛んである。これら産業界でも障害者雇用の理解が広まりつつあり、障害特性を活かして業務抽出を行うことで農業では除草業務、水耕栽培、出荷作業など、豚舎や養鶏舎では建物掃除などの障害者が働く場が確保できるようになった。一方では、平成19年度当センターの就職者数のうち46%がサービス業への就職という現状と4,237事業所もの第3次産業を持つ成田市、広大

な地域に未開拓地域も多い山武圏域への働きかけにより、雇用の場、雇用機会も今後も増えていく可能性を持っている。

東総障害者就業・支援センターの活動圏域

障害保健福祉圏域	圏域構成市町村	人口	職安求職登録者	センター登録者
印旛	成田市・佐倉市・四街道市・八街市・印西市・白井市・富里市・酒々井町・印旛本埜村・栄町	699,881	3,204	3名
香取	香取市・神埼町・多古町・東庄町	131,002	163	19名
山武	東金市・山武市・大網白里町・九十九里町・芝山町・横芝光町	228,599	2,298	13名
海匝	銚子市・旭市・匝瑳市	191,020	332	92名

* 平成 20 年 3 月 31 日現在の数値

状況概観

先にも記した通りこの圏域の状況は第 1 次産業が盛んに取り組まれ、特に農業、家畜を営んでいる家族が多い地域である。農業に関しては小規模な経営で集約的な農業を取り組んでいる農家が大半である。また平成 18 年度より行っているプロジェクトがあり、その中で、受け入れ生産者と障害者をつなぐ支援の仕組みづくりを検討し、障害者の就労の場の取り組みを障害者自立支援法と具体的計画の下、プロジェクトとして千葉県全域で取り組んでいる。農業の担い手不足・労働力不足のニーズと障害者への就労の場の確保との融合で共に地域を作り上げていく仕組みを行っている。

圏域を所轄するハローワークはハローワーク銚子、ハローワーク佐原、ハローワーク千葉、ハローワーク千葉南、ハローワーク成田の 5 か所がある。求人登録及び企業斡旋等では、タイムリーな情報共有化を実現し、FAX や E-mail、携帯電話で随時やり取りを行っている。また企業への同行訪問や相談者への対応に関して、それぞれの立場から役割を分担しチーム支援を行うことを始めている。千葉障害者職業センターとは、ジョブコーチ支援事業や職業能力判定を依頼している。今回は職業能力判定を出張形式でハローワーク銚子にて初めて行った。千葉市まで行けないという相談者が多い中、非常に喜ばれていた。

千葉県東部地域にはゴルフ場が多くあり、障害者雇用を希望する企業も多い。

しかし「自力通勤」という条件に諦めざるを得ないという事も現実に起こっている。公共交通機関での手段の少なさ、電車やバスの本数の少なさは、活動圏域内どこへ行くのにも不便である。自力通勤に関する課題に取り組む必要性和その需要は高い地域であると言える。働くために必要な環境（通勤手段も含め）特性の他に「地域で暮らす」という考え方や「就職する」という意識が圏域によって違いがあるとうこと地域差があるのも特徴といえよう。

（３）活動状況

関係機関との連携状況

活動圏域内、5か所のハローワークと連携を行っている。企業への同行訪問や随時タイムリーな情報交換ができるようになってきた。今年度はハローワーク銚子との連携のもと、身体障害（車いす使用）の方1名と知的障害の方1名の実習をハローワーク銚子所内において実施した。継続した就労支援での横断的なつながりを持てるように、ハローワーク銚子とハローワーク佐原を中心とした就労支援チームの発足説明会を実施した。平成20年度より活動を開始する予定である。また「地域で取り組む障害者就労」の取り組みとして、旭市にある障害者雇用を行っている企業とタイアップし、障害者の働く現場を見学し、ハローワーク、行政機関、関係事業所、支援機関等を集めた連絡会議を開催した。

平成19年度より千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会に加わり、他3センターとの情報交換や各センターの取り組み、課題を徹底して検討していくことで、問題の共有化となっている。

千葉障害者職業センターには、センター登録者の職業能力判定を依頼している。ジョブコーチ支援事業を活用して連携を図り、就労の入り口から定着支援、ケース会議や報告会等を行っている。センターの活動圏域（千葉県北東部）において、第1号職場適応援助者は平成20年度以降に配置予定となり、今後も更に連携を取っていく。

活動圏域内には香取特別支援学校、銚子特別支援学校、八日市場特別支援学校、東金特別支援学校、富里特別支援学校の5校がある。進路指導担当者と情報共有を行い、進路説明会や職場実習報告会、職業相談会などへ参加し就職者、就職希望者、家族との顔合わせ等と状況把握を行っている。在学中からセンター登録を行うなどに関わる機会を持つことで、卒業後にはスムーズに移行支援、定着支援を行えるようにしている。ハローワークより入った企業情報やセンターの情報、セミナー、研修会など情報提供を双方で実施している。その他にも

ハローワークと連携を図り企業見学等を行い、実際に働く先輩たちの姿を見る機会をもつことで、イメージを持ってもらうことを大切にしている。また、家族に向けても「働くこと」への意識をもってもらうよう呼び掛けている。

活動圏域には、中核地域生活支援センター すけっと（印旛圏域）、山武エリアネット（山武圏域）、香取ネット（香取圏域）、海匝ネット（海匝圏域）の4か所がある。生活支援における困難なケースは、中核地域生活支援センターと連携を図って支援を行う。逆に中核地域生活支援センターから相談を受ける時もある。また毎月1回の地域支援者会議（相談支援を実施しているコーディネーターが集まる）、3か月に1度の障害者部会（市町村行政、各事業所、医療機関、学校関係者など）に参加して、情報の共有化を図っている。また3か月に1度ニュースレターを発刊している。企業や関係機関、センター登録者へ向け障害者雇用についての身近な地域での事例や取り組み、センターの活動報告等を掲載し障害者就労についての啓蒙、情報提供を行っている。

離職者への再チャレンジに向けた取り組みや在宅者からの相談を受けた際に、就労準備訓練の必要性のある方には、事前に計画した移行支援プログラムをマネジメントし有期限での訓練を行う。

その他にも精神障害者からの相談では、実習を行う時や雇用前に勤務時間と日数調整に医療機関を交えた支援体制を整えている。精神障害者の方の場合、主治医の先生からの意見書が必要となるため、本人に見合う雇用形態を検討する必要がある。そのため必ず主治医の先生とMSW（医療ソーシャルワーカー）との相談は欠かさない。

就業支援の取り組み

本人支援

定期的に企業への巡回訪問、電話連絡、来所相談、通院支援、余暇活動などを行い、職場での変化や日常生活での状況を把握できるように努めている。また緊急時に即時対応できるよう携帯電話での連絡を可能としている。

社会福祉士による初回面談と生活支援を実施。ワンストップ支援を心がけ、相談者がたらい回しにならないよう対応している。必要な機関との連携支援や他機関へ相談の引き継ぎには、必ず立ち会うことにしている。

就職準備訓練を希望する方や必要とする方に対して、就職準備訓練計画を立て就労移行支援事業所や就労支援B型事業所、授産施設、障害者高等技術専門学校などへつなぎ、有期限で訓練段階を進んでもらう。就職先とのマッチングを

図る上でもセンターにとって重要な期間になっている。

平成 18 年度より余暇活動として、在職者及び就労希望者が本人会（名称 のぞみ会）を設立している。毎月 1 回の活動を通し、仕事以外の楽しめる場と交流の場を提供している。のぞみ会事務局では、会員（現在 16 名）への案内、新規会員の呼びかけ、特別支援学校や関係機関への啓発を行う。事務局は当センターと就労支援 B 型事業所、相談支援センター、地域活動支援センター、授産施設とで担当者を上げてもらい行っている。そうすることで多角的な方向からサポートを可能とし、さらに地域でのつながりを持つことができるようになる。

企業支援

障害者を雇用する際の制度の案内や書類作成のアドバイス等を行うことや必要な専門機関との調整を図るなどで、障害者雇用促進制度等を企業へと結びつけるサポートを行ってきた。

センターの活動が進むにつれて、企業から直接相談が入るようになって来ている。雇用して数カ月から 1～2 年が経過した障害者の対応を依頼される事が多く、企業内で問題を解決していこうと取り組む反面、どう障害者に対応したらいいのかわからないというケースが多いように思われる。会社と本人や家族の間にはいい、必要に応じてケース会議を行うなどし、その後も継続して企業訪問などを行い対応している。またセンターの存在を企業へ知ってもらうという取り組みの重要性が強くあると感じている。

千葉県独自事業の企業支援員（障害者雇用アドバイザー）を専任として配置している。企業により近い立場で助言やアドバイスが可能である。

地域資源としての取り組み

海匝圏域、香取圏域で各 2 回行った「地域意見交換会」にて、地域でのセンターのあり方について意見交換を行った。センターの存在意義を地域で考える機会を得ることができ、センターが地域の資源として運営し必要とされている活動内容を知ることができた。また法人に捉われない地域の資源としてあるべき姿であるためには、このような意見交換の場を設けていく必要性もあると確信している。

（４）今後の課題

本人支援

精神障害者、軽度発達障害者への支援に対して、より高いスキルが求められることから、研修などに参加して支援の能力を向上させていく必要がある。

障害者の支援対象者数が年々増えていく中で、人的限界があることからの定着支援の体制計画することから始め、定着支援に対する強化が必要となる。

施設や事業所に所属、特別支援学校に在校中の就職希望者に対しては、所属又は在校中から、本人にはもちろん、所属長や担当者との就労支援に対しての方向性、目標地点を明確においた取り組みの必要性がある。

企業支援

企業へは「障害者」に対して更なる理解に向けて取り組んでいく必要がある。障害者雇用の現状や障害についての理解、情報提供の機会が少ないことから、「障害者は働けない」「障害者の出来る仕事がない」という考え方が少なくない。実際に企業で働いている事例や雇用している企業へ職場見学会などを企画し、障害者を受け入れたことのない企業への啓発と就業・生活支援センターという存在をPRしていく必要がある。

企業への職場定着支援に対する介入頻度が高いため、どの段階で支援をフェイドアウトすべきか、タイミングとコーディネート力が求められる。企業とコラボレーションのもと築くべき雇用の場の確保と関係性が今後の課題となる。

活動圏域にある企業団体の会合や商工会議所、ロータリークラブなどへの障害者雇用の働きかけと、センターの存在について、役割の啓蒙活動を行っていく必要がある。広域での活動であるがゆえ、企業体との連携力が圏域によって偏ってしまっている。このような企業団体や会合へセンターから積極的に参加していく必要がある。

地域資源としての取り組み

障害者自立支援法の下、障害者の就労支援に力を入れ取り組みを始めている事業所、施設が多くある。そんな中、就労支援者としてのスキルアップ、情報や知識を実際に活用していく力も求められている。就労支援者への勉強会、スキルアップ研修などの場を提供していくことが求められている。センターとしても、就労支援を行う立場として、「地域に活かされる」勉強会や研修を開催する企画立ての技術とプレゼンテーション力を身につける必要がある。

4. ビック・ハートの実践

(1) 運営母体について

平成15年度から知的障害者通所授産施設（定員30名）として千葉県より指定を受ける。平成16年度より就業支援に積極的に取り組み始める。年間就職者数の目標を10名として、これまで平成16年度12名、平成17年度8名、平成18年度16名、平成19年度2月末日現在で15名の就職者を輩出している。（うち離職者3名）

法人設立の発端は、千葉県中小企業家同友会八千代支部の有志が、法人設立準備委員会を立ち上げたのがきっかけとなった。その経緯から、現在も同団体とは密接な連携関係にある。

(2) 活動対象地域の状況

基礎情報

当センターは千葉県内でも人口数・企業数ともに第2位の地域である。また、センター所在地の柏市は、平成20年度に中核市となり、行政区域としても独立した形となる。この地域の状況は以下の表で示すとおりであり、福祉施策も圏域内の各市が都内の状況などがある程度踏まえたうえで展開を示している。

ビック・ハートの活動圏域

2008.1月末日現在

障害保健福祉圏域	圏域構成市	人口	職安求職登録者数	センター登録者数
松戸	松戸市	478,080	1,360	29
柏	柏市・我孫子市・流山市	669,758		86
野田	野田市	153,905	207	14

状況概観

千葉県の北西部に位置しており、東京都・埼玉県・茨城県と隣接している。都心のベットタウンとして鉄道網が都心へ向けて発達している。また、千葉県内でも人口数および企業数が2番目に多い地域である。圏域内にある企業の多くは、本社が都内にある企業であり、支店ならびに生産拠点が圏域内の工業団地や商業団地に存在している。県内においては、都心に近いことと市民活動が盛んなことで、千葉独自の特色というよりは、都心の文化と地方の文化が複雑に入り混じった地域特性がある。

障害者福祉の現状を概観すると、市民活動が盛んであることが原因と思われるが、作業所や公設の施設が中心となっている。就業支援の面においては、

自立支援法の施行により就業支援に各自治体が力を入れはじめた状況であり、圏域の5市のうち、流山市と野田市に行政主導型の就労支援センターがある。柏市は第一号職場適応援助者を配置している法人と契約を結ぶ形の委託事業型のジョブコーチ制度を有している。我孫子市においては、2名の専属職員を配置しており市の無料職業紹介所との連携により相談およびジョブコーチ支援を実施している。我孫子市においては、現在このジョブコーチ支援制度を拡充して就労支援センターを設立する構想を持っている。松戸市においては、専属の職員を配置した施設を有している。いずれも市民を対象としたサービスの提供を実施している。

圏域内を所轄するハローワークは松戸市に本所があり、野田市に出張所を有している。専門援助部門において、統括官を中心として積極的な連携施策を打っている。平成18年度は知的障害者を対象とする3週間の職場実習を実施している。今年度においては、知的障害者のチャレンジ雇用を実施している。この一連の施策に、当センターが対象者の送り出しからジョブコーチ的な支援までハローワークと連携し実施している。

圏域内の特別支援学校の設置数は、6校ありそのうち1校は就職率100%を標榜する高等養護学校である。いずれの学校も定員増が見込まれており、高等学校の空き教室を活用した第2キャンパスの設置や新校舎の建設などが行われている。この特別支援学校との関係性は、就職した卒業生の定着支援に関する関わりが主である。平成18年度実績では、57名の新卒就職者があり支援の対象となっている。今年度においては、昨年度相当数の就職者が見込まれており、各校の移行支援会議に参加し対象生徒のこれまでの支援状況などについて情報の共有化を図っている。十分な移行がなされているかという点については疑問が残るが、少しずつでもなだらかな移行が実現されるようになりつつあることは確かである。また、学校の研究活動にもアドバイザースタッフとして参加要請がある。平成18年度は主に特別支援学校を中心とするネットワークの構築に関する研究において、学校から支援機関に引き継がれる際のバトンゾーンの重要性について提言を行った。今年度、次年度においては2カ年の研究事業で、特別支援学校における職業教育の充実に資する授業改善に就労サポーターとして研究事業に参画をしている。就労サポーターの位置づけは、ここで議論をすべきところではないので、割愛するがとりわけ敷居の高い学校の中に、支援機関がアドバイザースタッフと

して気兼ねなく授業に参画できる体制ができることは、対象者の支援において必ずや前向きな効果が出るものと確信している。

(3) 活動対象地域における就業・生活支援センターの位置づけ

当センターが柏市に設置された時期には、同じ障害保健福祉圏域である流山市に市単独の就労支援センターがあり、我孫子市においては市単独のジョブコーチ制度が構築されていた。隣接市であり行政規模もほぼ同じ規模の松戸市においては、就労支援機能を持った市立の事業団があり、野田市においては市単独の就労支援センターの準備を進めているところであった。特別支援学校においては、県下唯一の高等養護学校（現、特別支援学校）があり、就職率100%を標榜しており、学校卒業時の就業への意識は高まっていた。そのような状況の中、法制度上はネットワークの中心として位置づけられたセンターであるが、旧体系の授産施設など法人の本体を圏域内においていないために、ネットワーク作りは、ゼロからのスタートであった。

しかしながら、障害者自立支援法の制定などにより、就業支援への追い風やネットワーク構築が叫ばれる中で、設立当初より開始した「地域意見交換会」により制度上の裏づけがされた活動を展開する上では、非常にタイミングが良かった。また、圏域内の就労支援に携わっている支援機関においては、いずれの機関においても歓迎をしていただけたことが非常に大きかった。

制度上の位置づけである「ネットワークの中心」という点を理解していただくには、それほどの時間を必要としなかったが、具体的な連携策となると初年度は手薄の状態であった。それでも少しずつ連携しながら支援を行うケースが積み重なることで、一定の信頼をいただけるようになった。さらに法人本体が圏域内にないことが、当初デメリットと考えていたが、就業・生活支援センターが「指定を受けた法人のためのセンター」というイメージではなく、「地域のための社会資源」と周囲に認知していただきやすかったという点では、むしろ大きなメリットであったように思う。実際に働く職員も、法人のためという認識よりも、「地域のために」という姿勢を常に持ち続けることが出来たように思う。

そのような活動をしながら、平成19年度において厚生労働省の調査研究事業の指定を受け、「地域意見交換会」の定例化と機能強化により、より一層地域に根付いたサービス提供ができるようになった。圏域内においても市単独の就労支援センターと就業・生活支援センターの連携で支援が行えることに対す

る、当事者の困惑も少なく「ネットワーク」が展開されつつある。圏域内を管轄とするハローワークとの連携関係も時を追う毎に深まってきている。求人情報の提供のみならず、統括官や雇用指導官と同行しての職場開拓などの実践も進められてきている。これらの経緯を経て、現在では「就労に関しては、ビック・ハート」というイメージが圏域内に少しずつではあるが定着してきているように思う。

(4) 実践報告

地域意見交換会の実施

センター開設と同時に月1回の頻度で、圏域内の就労支援センターや就労系の施設、特別支援学校の進路指導担当者、ハローワークを招いて意見交換や情報交換をする機会を設けてきた。まずは顔の見える関係作りとして、非常に有効だった。その中で、今後センターに望まれることとして、以下の点が望まれてきた。

ア) 的確かつスピーディな情報提供

求人情報のみならず、就業支援に関わる様々な情報をリアルタイム、かつスピーディー、そして公平に提供して欲しいという声が非常に大きかった。この声を受けて、来年度はメーリングリストの作成やWEBからダウンロードできるようなITを活用した展開を考えている。

イ) 圏域内の積極的な職場開拓

ハローワークとの連携により、地域内の職場開拓を積極的に進めていく。これまで当センターから情報提供してきたのは、都内での勤務が多く、遠距離通勤やラッシュでの通勤を苦手とする(あるいは嫌う)方々にはマッチしない内容も多かった。また、それぞれの障害特性を考慮した職域開拓においても、不十分な点が見られたので、短時間労働なども視野に入れながら、通勤時間が短くて済む圏域内の企業開拓が望まれている。

ウ) 就業支援のコーディネーター役としての活動

地域意見交換会での情報共有をベースに、働きたい当事者と企業を上手くマッチングして欲しい、という声が強かった。また、より強固な支援ネットワーク作りが望まれた。

研修会の実施

当事者を前面に出した、就職準備セミナーを開催してきた。これまでのセミナーでは、企業の人事担当者や就業支援機関の方をパネリストあるいは講

師として招聘して、話を聴くスタイルが主流であったが、平成19年度は、実際に働いている当事者の方を前面に押し出し、直接特別支援学校の生徒や施設利用者あるいはその保護者に直接訴えかけられるようなセミナーの構成で行った。うち一つのセミナーでは、実際にその話を聞いて同じ企業に勤務したいという希望を持つ方が出て、就職につながったケースもあった。今後も定期的に同じような学びの機会を設定していきたい。

また、支援者向けの研修として、ロールプレイ中心のセミナーを開催した。実践的なジョブコーチスキルの研修を柱に3日間のセミナーを実施した。実際に現場の支援に役立てていただくことはもとより、同じスキルや目線で一人の対象者を支援していくことが出来るような仕組みづくりの第一歩として踏み出すことができたように思う。

カウンセリング主体の支援

当センターでは、傾聴の技術を中心とするカウンセリングに重点を置いて、支援を構築している。深く対象者の話を聴くことで、悩みを解消するきっかけを作ることが出来たり、人間関係に課題を持つ対象者の方が、少しずつ自信を獲得することが出来たように感じている。また、評価されることの無い安心した環境の中では、対象者の方々が普段、表には出さないような話もしてくれることで、理解が促進され企業へご紹介するときも大きく役立っている。このことが職場定着にも大きく貢献していると実感している。

第2章 就業・生活支援センターの課題

第1節 各圏域の意見交換会の状況

1. 習志野圏域 (担当 :あかね園)

地域意見交換会開催日時

平成19年11月26日(月) 14時～16時

平成20年 1月21日(月) 14時～16時 計2回開催

地域意見交換会開催概要

(1) 地域 (習志野・市川・船橋障害保健福祉圏域) の特徴

県内で最も人口が密集する湾岸の都市部を中心とした地域である為、施設や作業所、就労支援機関等の数が多い。また、学校、病院、行政機関等、就労支援施設を取り巻く社会資源も多数存在する。各市町村での就労支援に対する取り組みはバラつきがあり、必ずしも積極的に就労支援を行っている地域ばかりではない。市川市は、市単独で就労支援センターを立ち上げ、積極的に障害者の就労支援を行っているが、他の市町村には独自の支援機関は存在しない。

その為、特別支援学校や特別支援学級等からの卒業後の進路として、また施設や作業所からの就労先として、一般企業へのニーズは非常に高いものの、就職後のアフターフォローが不足しており、企業への定着支援の必要性は地域全体を通して非常に高いことが伺える。

一方、受け入れ先としての企業自身からも、障害者雇用に関する様々な悩みや要望が多く挙げられた。施設や学校からのニーズと企業側のニーズが上手くマッチせず、必要な情報が十分に交換されていない現状が浮き彫りになった。

(2) 意見交換会の様子

第1回の様子

今回1回目の意見交換会には、施設、作業所、企業、学校等、それぞれの立場から複数名が参加した。初回の為、まずそれぞれの状況の紹介から始め、続いてセンターに対する要望等を挙げて頂いた。

【各支援機関からの要望】

ア) 市川市の学校や施設は市川市単独の就労支援センター「アクセス」が中心

となって、在学中からの登録、企業訪問の同行等の支援を展開しており、支援センターとの関わりは多くない。しかし、手厚い定着支援には学校等においても限界があり、今後は支援センターとの連携に期待している。(特別支援学校)

イ)「支援センター＝訓練機関」というイメージがある。就労を希望する方に対しての評価の場(方向性の検討を含む)としての役割に期待する。(中核地域支援センター)

ウ)支援センターが訓練機能を有しているのは魅力だが、更なる求人情報の提供を希望する。求人や制度等の情報提供をして欲しい。(身体障害者授産施設)

エ)施設から支援センターにどのように繋いでいくのかが不透明。(知的障害者福祉施設)

オ)施設から支援センターまでのハードルが高い。(精神障害者作業所)

カ)就労者と企業をつなぎ役としての中立的立場の支援は重要。また、ハローワークからの人材の紹介は個人の情報やその背景等が不透明で雇用しにくい。(企業)

キ)在学中での職場、施設実習(年2回、3年で6回)が少なすぎる。在学中からの職場体験、評価実習の場としての積極的利用を希望。(特別支援学校)

ク)卒業後の進路について選択肢が少なく、本人、親に対し選択肢を増やしていけるような取り組みに力を入れていきたい。(特別支援学級)

ケ)在学生の職場実習や職場定着支援等のマンパワーが足りない。校内でジョブコーチ的役割を担う専門職員が欲しい。(特別支援学校)

第2回の様子

2回目の意見交換会では、1回目の要望等に対して、支援センターの役割や機能を説明した上で、引き続き各関係機関から今後のセンターとの連携を中心に意見を頂いた。

【今後のセンターとの連携について】

ア)生徒の在学中から情報の共有を行い、卒業後の定着支援に役立てていきたい。その場合、どの場面でどのような関わりが具体的に必要になるのかを模索している。(特別支援学校)

イ)市町村単位でも就業・生活支援センターを立ち上げてもらい、各地域の支援センターと役割分担をしながらネットワーク化を進めて行って欲しい。

ウ)センターの仕組みや利用の仕方がなかなか見えにくい。さらに多くの情報提供や具体的な支援の方法について教えて欲しい。それによって、具体的

な連携方法が見えてくると思う。

エ) 企業がどのような人材を必要としているのかということに関して情報が不足している。地域のハローワーク等も上手く使いながら、情報の共有化を図っていきたい。

(3)まとめ

今回開催したあかね園の地域意見交換会は、準備不足や各関係機関との日程調整が上手く図れず、2回のみで開催で終わってしまった。各関係機関からの意見の集約も十分にできたとは言い難い。しかし、全般を見渡して見て、改めて支援センターの役割が十分に認知されていない現状が確認できた。施設や作業所等の福祉関係者、学校等の教育関係者、そして企業と、それぞれの抱えている現状や問題点は見えてきたが、それらを横でつないでいく線の部分が未だ不十分な状況である。数多くのニーズがあるにも関わらず、地域で連携するネットワーク化が進んでいない。

また、今回は特に学校関係からの参加が多く、当然教育現場からの要望が多数寄せられたが、それらに比べて福祉施設からの就労支援に対する要望は必ずしも多くはなかった。作業所や施設からの就労支援は、様々な問題があり難しい面があることも理解できるが、積極的に地域へ向けて押し出していこうと言うニーズが感じられなかった。現状の福祉行政の仕組みから来る、地域へ向けての支援のし難さもその原因の一つとして考えられる。しかし、まだまだ労働と福祉の障害者就労に対するスタンスの違いがあることが実感された。ジョブコーチ支援事業等、労働と福祉の協調によって成果を挙げている仕組みもある為、障害者就業・生活支援センターが本来的に持っている労働と福祉の橋渡し役をしっかりと担い、地域のネットワーク化をさらに推し進めていきたい。

2.千葉市圏域(担当:千葉障害者キャリアセンター)

地域意見交換会開催日時

平成 19 年	10 月 31 日(水)	18 時~20 時 30 分	
平成 19 年	11 月 21 日(水)	18 時~20 時 30 分	
平成 19 年	12 月 19 日(水)	18 時~20 時 30 分	
平成 20 年	1 月 16 日(水)	18 時~20 時 30 分	計 4 回

地域意見交換会開催概要

(1)意見交換会の様子

第 1 回 地域意見交換会

開催日時 平成 19 年 10 月 31 日 18:00 ~ 20:30

開催場所 千葉障害者就業支援キャリアセンター 研修室

参加者 16 名

顔合わせを目的に第 1 回を開催した。初回ということもあり、自己紹介およびフリートーク形式で会を進めたが、就業・生活支援センター及び就労移行支援事業について活発な意見交換が行われた。現状就労移行支援事業者が抱える課題や、移行に際しての課題に関する意見が多く聞かれた。また各機関における就業・生活支援センターについての認識の相違についての意見交換などが大半を占めていた。今回のプロジェクトの主旨に沿った形での議論であったことから、今後の意見交換会に期待感が持てた内容であった。

第 2 回 地域意見交換会

開催日時 平成 19 年 11 月 21 日 18:00 ~ 20:30

開催場所 千葉障害者就業支援キャリアセンター 研修室

参加者 16 名

第 2 回目は、アンケート結果をもとに意見交換を行った。アンケート結果から就業・生活支援センターの業務内容の周知がされていないことが明らかであったため、意見交換に先立ち厚生労働省が示す就業・生活支援センターの役割をもとに、簡単なセンターの説明を行った。その後以下のキーワードに沿って意見交換を行った。

ア) 公共職業安定所との連携状況について

アンケート内の「ハローワークとの連携状況」という項目において全ての機関・施設が「連携をとっている」と回答した。その内容について意見交換を行ったところ、『連携』の内容にはかかわり方に大きな差があることが共通認識となった。そのうえで、ハローワークと密接な連携をとるべき就業・生活支援センターが支援可能な事項（ハローワークと各機関）について検討した。

企業からは紹介の際ミスマッチを防ぐことができればとのニーズがあがった。

イ) 就業・生活支援センター事業について

センターの存在を知っている施設・機関においても、どのような場面でどのような活用方法があるのか分からないという回答が多かった。学校においても、「忙しそう」ということで簡単に相談できる（支援ケースの共有）というイメージはなく、躊躇していたとの回答があった。

個々では就業・生活支援センターの現在の活動状況などを共有し、それぞれのニーズの掘り起こしに意見交換を行った。

ウ)「コーディネート」って？

センターに要求される部分として「コーディネーター的な存在」という言葉が多く聞かれた。しかし、一人の人の支援を誰がどのタイミングでコーディネートするのか等多くの疑問が生まれた。

障害によっても医療や教育という分野によってもこの役回りは変わってくる。コーディネートという言葉そのものの意味や具体的な内容について活発な議論がなされた。

第3回 地域意見交換会

開催日時 平成19年12月19日 18:00～20:30

開催場所 千葉障害者就業支援キャリアセンター 研修室

参加者 18名

第3回目は、具体的な就業・生活支援センターの在り方及び求められる機能などについて意見交換を行った。意見交換に先立ち、今回の報告及びメンバー表等がプロジェクトの一環としてレポートに記録されることについての承認を各委員から得た。

その後本題である障害者就業・生活支援センターに求められる機能について、アンケート結果から関心が高いと思われた6つの事項について意見交換を行っ

た。(詳細については後に明記)

第4回 地域意見交換会(最終回)

開催日時 平成20年1月16日 18:00 ~ 20:30

開催場所 千葉障害者就業支援キャリアセンター 研修室

参加者 18名

最終回では、これまでの意見交換会において議論が物足りなかった事項や、まとめとしてあげたセンターの機能について委員から意見をもらった。

ア) 公共職業安定所との連携について

離職者情報の取り扱いについて

離職者をどのような方法によって把握するかということについて議論があった。離職後、支援の手が伸びずに年月が経ってしまうと再就職が難しくなるというのが支援機関一致の見解であった。

個人情報保護の問題や本人の意志の尊重などの観点から、無条件に離職者の情報が行き来することは必ずしも良くないといえる。また、施設や機関を利用して就労に至った方の中には、かつての利用機関には離職のことを知られたくない方も多い。

支援機関としては知っておいた方が良いのではという意見もでたが、一方では支援者の独りよがりではないかという意見もあった。

結局ここでは意見のまとめや、一定の方向性を見出すことは出来なかったが、『離職者の情報』というキーワードについて、今後検討が必要であるという意見にまとまった。

イ) 就業・生活支援センター事業について

就業・生活支援センターの利用対象者はどのような方なのか?

第2回の会議において企業の委員から「センターは全ての障害者を対象にするのか」という質問があり議論になった。その際に、「就労」という観点から支援を断るケースもあるという発信があったことについて議論になった。

就業・生活支援センターが提携施設での訓練を断るということであれば安全上考えられるが、就業・生活支援センターの支援そのものを受けられないというケースは発生しないのではないかという意見があった。相談機関であるのであ

れば、入り口で相談を受けないということは発生しない。また、何らかの事情で相談支援を継続しない場合が発生するとするならば、他の機関による支援が適切であると判断した場合であると考えられるので、他機関につなぐということになる。単純に支援を打ち切るということは発生しないのではという意見にまとまった。

ただし、本人が希望しない場合ということも可能性としてはあるので、その場合はこの限りではないのではという意見もあった。

(2)地域意見交換会からみるセンターに求められる機能

求人情報の提供

求人情報の提供については委員全員が必要と感じている機能であった。その中でどのような情報をどのように共有するのかということが議論の中心となった。また、その際にどのような準備（共通認識等）が必要であるかということや、現状についても話し合われた。

また、企業支援全般のながれやその中における求人の発生、企業との信頼関係の構築などについても話し合われ、単純な「求人情報の提供」ということは難しいという共通認識に至った。

そのうえで、事前のアセスメントや共同実習（準備訓練）の開催などについて議論がなされ、各施設・機関からはそのような場があれば活用したいとの意見が聞かれた。より詳細な事業所の情報が欲しいとの声も少なくなかった。企業の委員からはマッチングのサポートをして欲しいという要望もあがった。

就業・生活支援センターに情報が集中してしまうことについて意見を求めたが、特に問題として危惧する声は聞かれなかった。

一部事前の準備訓練に関しては、その訓練の取り扱いがどうなるのか（支援費などとの兼ね合い）ということや、現在通っている法人との兼ね合い（辞めなければいけないのか）などについての問題点が指摘されたが、そのような制限を受けない訓練の位置づけと、所属法人等にとらわれない就業・生活支援センターの活動主旨を伝え了解を得た。

アセスメントについては、各機関が共通のフォームを活用することが出来ることスムーズなのではという意見や、判断基準などが平準化されれば事前の共同実習も必要なくなる可能性も高いことなどが話し合われた。

より広域にわたる機能（企業との間での）に対する期待

求人情報の収集・発信言としての機能への期待はもとより、情報共有そのものにとどまらず、企業と人材を供給する側である機関の窓口的な役割を担うことへの期待が高い。より詳細な企業情報（供給側が必要と思う）の収集や、企業見学のコーディネートなどを通して供給側（施設等側）のサポートを行い、求職者の評価基準の統一化や、求職者の取りまとめなどを通して企業からのオファーに応えるという双方における窓口的機能に対する期待が施設等・企業双方から求められている。当初危惧していた情報の集中に関しては、「公平性」をもって支援センターが機能することと同時に、第三者機関の評価などが加わると良いのではということでもまとまった。

就労に関する助言

アンケートの回答において、期待される機能として「就労に関する助言」という回答が多かった。具体的には「自分の施設の作業についてアドバイスが欲しい」「就労支援の際のポイントを教えて欲しい」等、自法人の運営に対するアドバイスであった。この点に関して、労働局が配置している「障害者就労アドバイザー」の利用によって対応してもらえるのではと提言し、実際にアドバイザーを活用したことがある施設・機関から意見を聞いた。意見の大半は「非常に有効であった」をいうものであったので、アドバイザーの周知・利用について意見交換を行った。

また、企業とのつながりのきっかけをつくるという意味での交流会（見学会）の開催などの提案があったが、この件に関しては一応に期待したいとの見解であった。話の流れの中で、新卒者を対象として合同アセスメントを行うことに対する意見交換も行ったが、この件に関しては一応に慎重であった。特にアセスメントがこれからの方向性を探るものとして行われるのであれば良いが、評価そのものになってしまうことへの危惧が多く聞かれた。なかには自分を振り返る場として、短期的な目標としては有効なのではという意見も聞かれ、議論が白熱する内容であった。

利用可能な資源の紹介機能 施設内で行えない気づきの場所としての機能
障害者の就労に関する助言という機能については、既存の資源の活用によって可能であると考えられる。(障害者就労アドバイザー)このような利用可能な資源に関する情報発信としての役割に対する期待が高い。

また、助言された内容をすぐに反映することの難しさや、1施設としての対応の限界などから、支援センターの連携施設を利用した合同アセスメントの開催などについて検討したが、アセスメントそのものの取り扱いについて多くの課題があることが確認された。アセスメントそのものが採用に使用される可能性はないということが前提ではあるが、一点における評価が企業の採用などに少なからず影響を与えてしまうことに対する危惧がある。

合同アセスメントを行うのであれば、個人の短期的な目標・振り返りの場として活用することが望ましい。

企業に対する障害者雇用の啓発

今回のアンケートにおいて、特に精神障害者・高次脳機能障害者の機関から、企業に対する広報・啓発(障害者の雇用を促進する目的で)を行うことに対するニーズが高かった。まだまだ雇用が進んでいないこれらの障害者に対する理解を促進し、雇用機会を拡げてほしいというものである。

ここでは、障害特性に応じた雇用のあり方や、対応の仕方などの啓発という意見に対して、成功事例を多くあげて「出来る」という思いをもってもらうことが大切なのではという方向で意見がまとまった。一部の委員からは成功だけではなく失敗事例も必要なのではないかという意見も出たが、企業の方から失敗事例はマイナスイメージしか残さないのではという意見があった。失敗事例を提示するならば、その後の改善により成功したというゴールまでの提示が必要ではという意見もあった。また、配慮や支援方法についての案内をするのはどうかという意見も出たが、支援の羅列になると「面倒くさい」「難しい」等が先にたってしまう、結果として雇用は進まないのではと危惧する意見があった。企業が欲しいと思われる情報を発信するのであれば、企業のニーズをリサーチしてから発信内容を検討してもよいのではという意見もあった。

企業が欲しい情報を発信するという視点で考えた際に、企業が施設等の見学を希望した場合見学は可能かという質問を委員にしたところ、全員が可能であるとの回答であった。企業の方から見学は有効であるということと、相談できる機関が欲しいという要望があがった。企業の相談窓口としては、千葉県が障害者就業・生活支援センターに配置している企業支援員が可能であると思われることを情報として提供した。

成功事例を通して企業への働きかけ

企業に向けた障害者雇用の啓発という機能への期待が高い。その際、企業に対して障害者雇用についての理解を求めるためには成功事例を挙げるのが最も有効な手段であると思われる。知的障害者以外を支援する機関から障害に対する理解の促進や雇用に関する助言を行う機能を求められている。

現在雇用に取り組んでいない企業に対する発信であるなら、「やってみよう」と思える内容であることが重要である。企業に対してどのような情報（障害者の雇用に関する）が欲しいかをリサーチし検討したうえで、情報を発信することが有効である。また、企業の相談窓口として、就業・生活支援センターが機能することが可能であるということが確認できた。

新たな就労形態の模索（特に精神障害者など）

今回のアンケートにおいて、精神障害者を支援する機関から障害者の特性にあった雇用形態に関する発信が出来ないかという意見が聞かれた。

特に週 20 時間の就労に適さない方や、通勤に困難がある方などを対象に特化した就労形態を提示してもらえないかというものであった。

短時間就労や在宅就労に関して必要性は皆が認めているものの、就業・生活支援センターが検討していくべきものかは議論になった。行き場の無い方がボランティアで働ける場所などという議題もあがったが、そもそも週 20 時間に満たない就労やその他のボランティアなどについては就業・生活支援センターが対象とすべきものではないのではという意見にまとまった。

それでは就業・生活支援センターがどのような役割を担えるかという視点で意見を求めたところ、次のような 2 つの意見があがった。ひとつは短時間労働や在宅就労などを希望する障害者の情報を企業体に向けて発信すること。企業によっては午前中の 2 時間だけ人が欲しいなどというニーズも存在するので、労働者の情報を発信すればマッチングできるのではないかということ。もうひとつ

つは雇用サイドから収集された特殊な形態の雇用情報の提供、ならびに雇用例の紹介である。

企業の委員からは短時間労働者に関する質問ならびに雇用の際に発生する企業側のメリットなどについて質問があった。

このような集約した情報源は、対象者を送り出す際に非常にありがたいという意見が施設や支援機関から多く聞かれた。

精神障害者の支援機関からは、就労直後に一時期不安定になる方が多いので、本人の希望があれば就労後1ヶ月くらいで一度インターバル(1~2週間程度の休み)をとることを認めて欲しいという意見があがったが、企業の委員からはそれは一度で済むものなのか、全てが病気に起因するものなのか等厳しい意見が出され、全てを容認することは難しいのではという方向で意見がまとまった。

様々な雇用形態の情報収集及び提供機関として

特に精神障害者を対象にして就労を考える際に、短時間労働など工夫した雇用形態の必要性は皆が認めるところであるが、就業・生活支援センターが常用雇用の対象にならない就労のサポートをすることは、企業サポートという側面から考えると現状としては難しい。就業・生活支援センターとして可能な機能としては企業に対しての求職者の情報(短時間労働者などに関する情報)発信と特殊な雇用例の情報収集及び発信であると考えられる。また精神障害者の雇用に関しては、まだまだ雇用方法などについて様々な角度からの検討が必要である。

情報提供・セミナー、勉強会等の開催

施設が障害者を就労に向けて支援する際に、ノウハウや気をつける点などがわからないという声が聞かれた。特に企業に就労者を出した経験が無い施設からは、何から始めたら良いのか解らないので是非教えて欲しいという意見があがった。また、就労を目指す障害者に対して施設職員以外からの助言や、企業・実際に働いている障害者の話を聞く場を持つことなどによって対象者の意識を高める機能を持って欲しいとの声が聞かれた。職員向けのマナー講習会のようなものに対するニーズも高かった。就業・生活支援センターが持つべき機能として、障害者の就労に関する研修会などの開催を希望する意見が多かった。

就業支援のノウハウ提供機関として

研修会の開催に対する各機関からのニーズは高い。研修等の開催は就業・生活

支援センターの本来の機能であると考えるので、積極的に開催していきたい。
各機関などから研修内容に関するニーズの把握が必要である。

就労に関する機関間のハブ的役割

今回のアンケート及び意見交換会において、就労に関する機関のつなぎ役になって欲しいとの意見があがった。特に就労移行支援事業者間の連携が無いので、取りまとめ役の機能を持ってもらえればありがたいとの声が多かった。特に今回の地域意見交換会では、普段会うことのない施設や機関が集まったため、非常に貴重な場でありかつ新鮮であるという意見が聞かれた。就労というキーワードで集まる場としては、福祉側には地域の自立支援協議会にその位置づけがされており、労働行政側としてはハローワークを中心とした会議体が存在する。しかし、実務者レベルの頻度が高いミーティングの場は少なく、今回のような取り組みが貴重なものとなる土壌がある。また、今回は3障害全ての支援機関ならびに特化した障害（高次脳機能障害・発達障害）の支援機関も委員に入っているため、横断的な情報交換が出来たことも大きな特徴に挙げられる。就労移行支援事業者からは、今後就労者の増加にあたり1施設での支援の限界を危惧する声が聞かれ、支援機関同士の連携が必須になるという問題意識が共有できた。今後就業・生活支援センターがこれらの機関のつなぎ役になり、それぞれが顔を合わせる場の提供などを通して同じ目線で連携が図れるようコーディネートしていくことが機能として求められている。

「就労」をキーワードにした地域のつなぎ役として

今後障害者の就労がすすむにあたり、各施設・機関の連携が必須になる。その中で、障害者就業・生活支援センターが中心になり、各機関のつなぎ役になることが機能として求められる。福祉・労働行政のつなぎ役として、また様々な障害の支援者のつなぎ役として、更には企業とのつなぎ役としてその役割は大きい。

(3)まとめ～地域意見交換会から見るセンターのあり方～

今回地域意見交換会を開催して、就業・生活支援センターの在り方として大きく二つのことがあげられると考える。

一つ目は地域に開かれたセンターであるべきということ、そしてそのための障害者就業・生活支援センターの正確な情報提供が必要であるということであ

る。地域の資源としてのセンター、また福祉・企業双方に開かれたセンターであるということの周知が必要である。そのうえで、どの団体・法人も気兼ねなく利用できるセンターであることが重要である。就業・生活支援センターは、その性質上労働局（ハローワーク）と強固な連携をとることになる。情報の一極集中、あるいは先着性ということは必然的に発生する。このようなセンターが地域に密接に根ざし連携をとることはその特性上義務といっても過言ではない。地域に開かれたセンター機能が最優先されると考える。

二つ目は、企業社会・福祉社会のつなぎ役としての機能を要するということである。現在労働行政が就業・生活支援センターに期待する役割として、福祉との連携窓口の機能が挙げられている。実際に地域意見交換会を通して企業と福祉施設が関係を構築したケースもあり、地域においても同じニーズが発生していることがわかる。福祉サイドからは、企業就労・就労支援に関するスキル・情報の提供を求める声も多く、双方からの期待が大きいと感じられる。

そのため、双方のエッセンスを有することがセンターには求められる。特に企業に対して発信する力、企業社会に参加するスキル等は今後センターにおいても必須の要素になる。企業からは、共に働き続けることには様々な課題が発生するとの声もあり、雇用する側のスタンスを理解した支援を展開する力が必要になる。可能であれば、企業サイドの困難さを共有するために、障害者と働く経験の場を有することが望ましいと考える。

3.海匠・香取圏域(東総障害者就業・生活支援センターの圏域)

当センターでは、平成19年11月と平成20年1月の2回の開催を海匠圏域、香取圏域の2圏域において意見交換会を行う。

障害者就業・生活支援センター連絡協議会において統一作成されたアンケート用紙と、今回の概要等を含めた案内文を各圏域の福祉事業所へ郵送する。年末と年始と言うことで、アンケートの回収率、会議の参加率ともに低い状況だった。それでも参加された事業所の代表の方より、貴重なご意見等を伺うことができ、今後の地域におけるセンターのあり方として参考になった。

(1)海匠圏域(旭市、銚子市、匝瑳市)の様子

開催日時 ・平成19年11月15日(木) 14:00~16:00

・平成20年 1月29日(火) 14:00~16:00

計 2回開催

日 時	内 容	部 数、参加数
10月25日 (木)	・アンケート発送、意見交換会ご案内	19部 回収率 37%
11月15日 (木) 14:00~16:00	・1回目の地域意見交換会開催 匝瑳市ふれあいセンター 会議室	14事業所参加
12月27日 (木)	・1回目の意見交換会議事録、2回目の意見交換会ご案内	19部
1月29日(火) 14:00~16:00	・2回目の地域意見交換会開催 匝瑳市ふれあいセンター 会議室	13事業所参加 *事務局参加

第1回目の意見交換会の内容

プロジェクト事業について趣旨等を説明した後に、アンケート調査の結果をもとに議論する。アンケート調査実施したなかで、たくさんの問題点、課題点が吸い上げられた。一番大きな問題として取り上げられるのは、情報についてだった。特に障害者雇用を推進する企業の情報が欲しいという意見がでた。次に障害者の企業就労への取り組みが遅れている地域として、障害者就業・生活支援センターが取り組みに地域でのあり方については、実際どう活用していいのかわからないという意見も出た。

ア) 情報の提供

センターが中心となり、連機関への情報の発信をしたらどうか。例えば、ニュースレターや講演を行い地域への啓発活動の取り組み。

イ) 第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置

職場での支援体制を強化する意味を含め、ジョブコーチを配置して企業等への負担を軽減することで、障害者が働くことの理解を高める

ウ) 障害者就業・生活支援センターへの要望

企業へのアプローチ、職場実習の開拓、センターの職員増員

第2回目の意見交換会の内容

前回議論されたことをもとにテーマを障害者就業・生活支援センターの地域における存在意義として、センターが持つべき機能について議論する。

ア) 求人情報の提供

- ・ハローワークと連携を取り求人情報の提供
- ・求人情報の提供や企業の仕事の内容、企業が求める求人の具体的内容を提供する手段としてホームページ、メーリングリストなどの立ち上げ
- ・障害者枠の求人に対して、センターでは職業紹介できないが、ハローワークと連携して職業紹介もしてほしい
- ・在宅者への就労支援(在宅就労)はどのような方法をとっていくとよいか今後、ハローワークと相談して方法を考えてほしい

イ) 就労に関する助言

- ・それぞれの機関や事業所が別々で行い作成してきたアセスメント等の様式を他の機関が共有できる様式を作成して提供してほしい
- ・施設から就労希望者に対する助言と連携の強化
- ・ケースバイケースの対応と生活支援に関するアドバイス

ウ) 企業に対する障害者の啓発

- ・精神、知的、身体それぞれの障害者の情報を企業の方に啓発してほしい
- ・個々の障害の様子や状態をみて実際に実習や体験を行い、それから合うか合わないかの検討をしてほしい。企業の方が障害者に対する理解の啓発
- ・作業所での様子を企業の方に見ていただくような活動
- ・学校(特別支援学校)で実習先の開拓、実習、雇用の成功事例を地域の企業の方へニュースレター等に載せて啓発、PR活動をしてほしい

エ) 新たな就労形態の模索(特に精神障害者など)

- ・精神障害者の方の中には 8 時間労働が難しいため方が多い、その労働時間での理解を含めサポートを行い見守ってほしい
- ・グループ就労などの取組、集団を作ってつながりを持ち理解してくれることで、仕事に集中できる

オ) 情報提供・セミナー、勉強会などの開催

- ・学校（特別支援学校）では、高等部 3 年生を対象に実習説明会などを実施している。今後全体の保護者向けの話をしてほしい
- ・具体的なジョブコーチスキルやロールプレイなどを交えながら実践的なセミナー、勉強会の開催をしてほしい

カ) 就労に関する機関間のパイプ的役割

- ・市町村の行政が障害者就業・生活支援センターの内容を理解していない部分が多いので行政に存在を PR してほしい

まとめ

- ・海匠圏域において、必要とされていることは情報がうまく伝わっていないことが理解される。横のつながりが弱いため事業所単独で抱えてしまうことが多いので、それぞれの役割分担を明確にする必要があると思われる。センターが海匠圏域においての存在をもっと高めていく必要があり、情報の発信源となり情報を伝えていくことが大事である。

(2)香取圏域(香取市、神崎町、多古町、東庄町)の様子

- 開催日時 ・平成19年11月22日(木) 14:00~16:00
 ・平成20年 1月31日(木) 14:00~16:00

計2回開催

日 時	内 容	部 数、参加数
10 月 25 日 (木)	・アンケート発送、意見交換会ご案内	23 部 回収率 26%
11 月 22 日 (木) 14:00~16:00	・1回目の地域意見交換会開催 香取市佐原中央公民館 会議室	7 事業所参加
12 月 27 日 (木)	・1回目の意見交換会議事録、2回目の意見交換会ご案内	26 部
1月31日(火) 14:00~16:00	・2回目の地域意見交換会開催 香取市佐原中央公民館 会議室	8 事業所参加

第1回目の意見交換会の内容

・今回の意見交換会について説明を行う。地域での意見を厚生労働省に発信して、地域における障害者就業・生活支援センターの存在を確認するとともに、障害者就業・生活支援センターの業務について理解してもらいたいことを伝える。香取圏域においては障害者の就労に関する資源が不足しているため、障害者就業・生活支援センターとの連携を強くしていくことが狙いでもある。

アンケート集計結果より、議論を行う。現実、横のつながりは難しく就職先の情報やネットワークがない、地域の所在から成田空港への幹線は行すが、交通手段がないことで、親御さんがあきらめてしまう現状がある。まずは親御さん、家族の意識を高める必要があり、香取圏域は入所更生施設が多く就労支援への取り組みは親へ安心と保障をどう進めるから始まる。

1回目の意見交換会によって、香取圏域における障害者就労への課題点が絞り込め、障害者就業・生活支援センターへの要望も確認できた。

【香取圏域における課題点】

情報提供

障害者就業・生活支援センターの活動内容、実習受け入れ情報など

保護者の理解

学校（特別支援学校）では、保護者が実習の初日、会社へ挨拶に行き足を運ぶことで意識を高める

資源不足

拠点となって支援する機関がない

【障害者就業・生活支援センターへの要望】

・具体的にあるべき姿が見えてこない、たどり着こうとしていることがどういうところを目指しているかわからない。障害者就業・生活支援センターは敷居が高く連絡が取りにくい、企業の資料などを各施設等で情報を活用できるようになると良いと思う。

・どこの地点で悩みを相談するのか、実習先をどこにするのか、どういう人が相談するのか、障害者就業・生活支援センターに相談する機会がない。

・障害者就業・生活支援センターは足元を固め重心を低くしてから、上に伸びるように障害者区別に引き出しをたくさんつくり具体的な就労先の資料を作してほしい。

【その他】

実態と合わない、実態からかけ離れたところでいろんな制度ができる。県や

国に当事者の目に下がってみて制度を考えてほしい。

第 2 回目の意見交換会の内容

前回議論されたことをもとにテーマを障害者就業・生活支援センターの地域における存在意義として、センターが持つべき機能について議論する。

ア)求人情報の提供

- ・ハローワークとの連携を強化
- ・就労相談を含め就職活動の情報については障害者就業・生活支援センターへ気軽に相談できるようにもっと地域へセンターの PR 活動が必要
- ・タイムリーな求人情報をホームページ、メールでの情報提供

イ)就労に関する助言

- ・施設や作業所などだけでは、利用している方々の現場の支援もあり就労支援、企業開拓までは賄いきれない、障害者就業・生活支援センターと連携を図り、センターから活発に足を運び状況把握、助言をしてもらいたい

ウ)企業に対する障害者の啓発

- ・企業や学校（特別支援学校等）施設などにニュースレターを発信する
- ・障害者雇用の好事例を伝え企業の理解の中で障害者がどのように働いているか、企業の社長との関係や現場での様子など、具体的な事例を地域社会に紹介してほしい

エ)新たな就労形態の模索（特に精神障害者など）

- ・グループ就労は、当事者たちに自信が付き数人で就労することが励みに繋がる
- ・短時間労働の取り入れと企業への理解、啓発活動、雇用への結び付けの取組

オ)情報提供・セミナー、勉強会などの開催

- ・育成会、障害者総会・PTA・親の会などの場と時間をもらって、障害者就業・生活支援センターの PR や説明を積極的に実施してほしい

カ)就労に関する機関間のパイプ的役割

- ・年 2 回位このような関係機関との就労に関する話し合いを行いネットワークづくりと情報交換の場をつくってほしい
- まとめ

・香取圏域は話合いの中でも出てきたが、企業就労への意識が低く感じる。職業準備訓練機能がないがゆえに、地域で働くという概念が全くない環境で、実際に一步前にふみだすことはとてもできずにいたのではないかと思える。

今後はハローワークを中心に障害者就業・生活支援センターを活用することで、以前よりは不安も消えると思われる。情報の乏しさもセンターが拠点となり、情報を発信していくことが必要である。

4. 柏・松戸・野田圏域 (担当 : ビック・ハート)

(1) 地域意見交換会の日程

日 時	議 題	参加者数
H19.10.30 第 1 回	自己紹介 研究概要の説明 意見交換 (フリートーク方式)	20名
H19.11.22 第 2 回	企業からの雇用事例報告 アンケート結果の報告と協議 情報提供	22名
H19.12.27 第 3 回	就業・生活支援センターに求められる機能 について 情報交換	23名
H20.1.24 第 4 回	これまでのまとめ レポートについて セミナー情報	
H20.2.28 第 5 回	ジョブマッチングシステムに関する意見 交換 情報交換	

(2) 意見交換会の構成メンバー

領域	参加団体	領域	参加団体
特別支援学校	流山高等学園	就労支援 センター	我孫子市あらき園
	つくし特別支援学校		野田市就労支援センター
	松戸特別支援学校		流山市就労支援センター
	我孫子特別支援学校	行 政	ハローワーク松戸
	柏特別支援学校		柏市
施 設	社福) よつば	中核地域 生活支援 センター	ほっとネット
	社福) まつど育成会		のだネット
	柏市立青和園		あいネット
	自閉症サポートセンター	専門校	我孫子高等技術専門校
	社福) かたくり会	企 業	高木工業

中核地域生活支援センターとは？

千葉県の単独事業として、保健福祉圏域（14箇所）に1箇所ずつ配置されている。業務は、県民の生活相談にワンストップで対応する対象者横断的な支援機関。県内の就業・生活支援センターとは、密接な連携関係にある。

(3)意見交換会の様子

第1回の様子

今回の研究の趣旨として、就業・生活支援センターに対してのニーズ、あるいは地域の就業促進に関する課題について意見交換する場として機能させたいということを伝えた。全5回の意見交換をベースに、圏域内の顔の見えるネットワーク作りの基礎として捉えていただき、研究事業のためだけで終わるのではなく、今後の活動においてしっかりと地域に根ざした意見交換会を目指していることを話し、了解を得ることができた。

初回は、顔の見える関係作りとして、先に掲げた2点について自由に意見交換を行った。その中で出てきた内容を整理すると下記のとおりである。

就業・生活支援センターがネットワークのハブ的機能を有して欲しい
職業訓練の場所が圏域内には少ない
精神障害者への支援ニーズが高い（ジョブガイダンスの実施を強化して欲しい）
相談したあとの結果について「分かりやすさ」が必要となる。施設のパートナーとしての機能を期待する。また、コーディネーターとして新鮮で正確な情報を流し続けて欲しい。
就労支援のノウハウが無いので、ノウハウを提供して欲しい
学校卒業後の定着支援において機能して欲しい
求人情報などを積極的に施設に流して欲しい

意見交換会に参加していないが、地域内の就労系の施設作業所へアンケートの依頼をしており、次回以降はそのアンケートの集計結果と今回の意見をベースに焦点を絞って、意見交換を進めていくこととした。

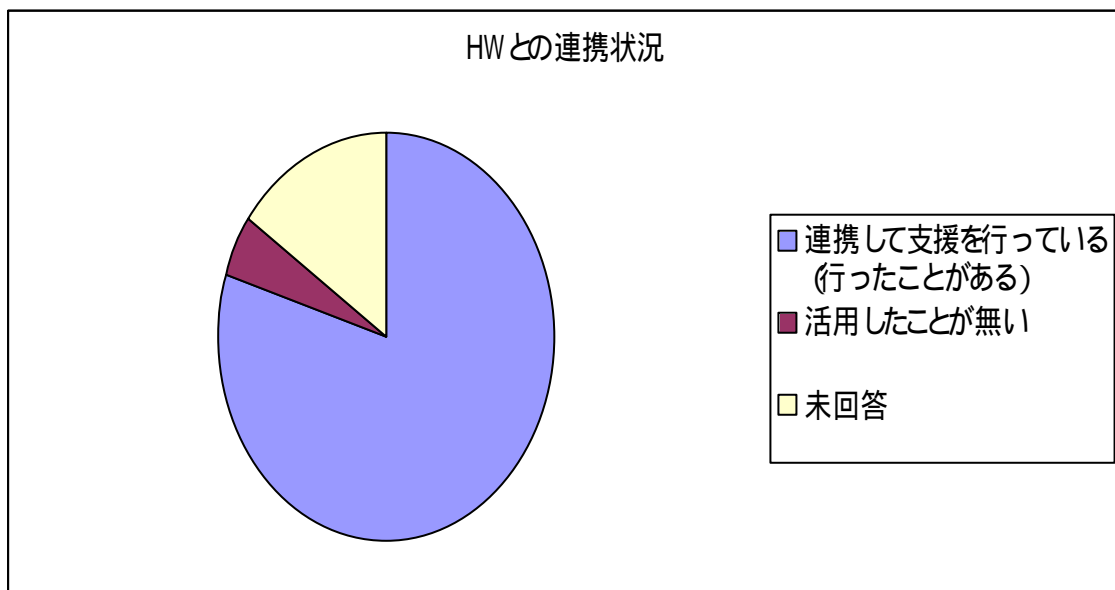
第2回の様子

今回は、就業支援の受け手である企業側からの意見として、実践報告をしていただき、その後アンケート結果を基にしながら協議を進めることとした。実践報告として、高木工業株式会社人事部相馬氏より、企業から見た支援機関のサポートという視点で報告いただいた。

事業計画や採用計画などをどこかの支援機関に振れば情報が地域に周知され、適切に人が集められるような仕組みがあると非常に助かる
採用に当たって、支援機関のサポートが受けられることが絶対条件となる。
特に生活面での支援をお願いしたい。
企業が相談できる場所として機能して欲しい
学校在学中に、支援機関とのネットワークが構築できないか。学校の先生は指導は上手かもしれないが、会社のニーズを把握した上での指導は別物であると考えている。先生とジョブコーチの教え方の違いに戸惑う人も少なくない。

この報告において、次の3点が求められている。 企業からの相談を受ける機能、 情報提供の仕組みを作る機能、 支援ネットワークを構築する機能である。では、アンケート結果はどのようなニーズを持っているのだろうか。

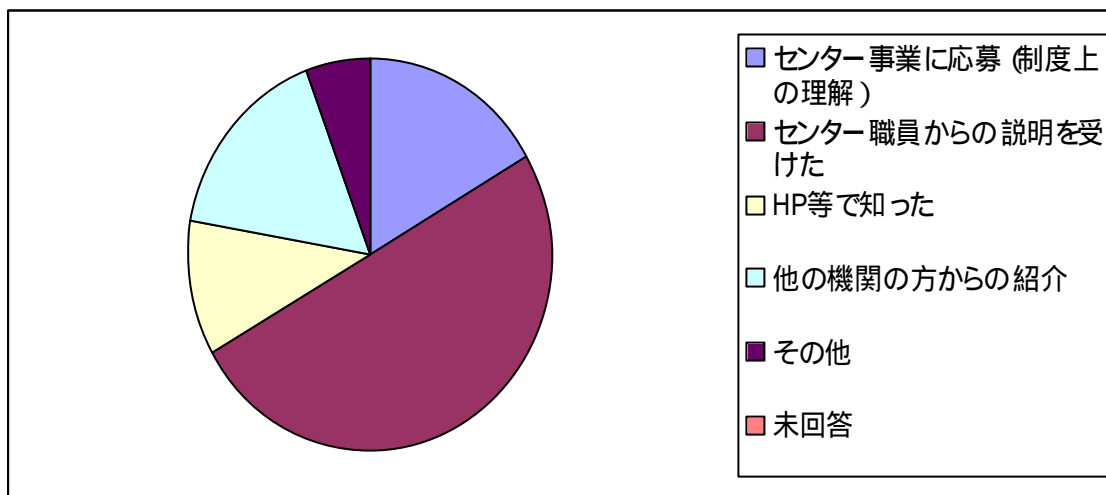
【ハローワークとの連携状況について】



このグラフが示すとおり、ほとんどの機関が連携していると答えている。しかしながら意見交換会において、具体的な連携状況を聞いてみると、情報提供を受けるだけのところから、頻繁に相談を繰り返したり、情報交換をしたりするところまで様々な状況であった。求人情報の提供において、就業・生活支援センターが仲介役となり、情報が流れる仕組みを構築することは、先の報告にもあるとおり、企業側のニーズも高いので、センターの機能として重要な役割

を担うこととなる。

【センターの機能について】



センターの機能については、アンケートにおいて認知度を調べると圏域内においては、ほとんどの回答が「概要は知っている」という点にマークがあった。しかしながら、概要の中身については、グラフが示すとおり、制度の理解まで至っているわけではないことが分かる。今回の意見交換会では、この点に関して理解の共有を図る目的で、業務内容あるいは考えられる機能として次の説明を行った。

求人情報の提供について：職業の紹介権はないために、あくまでもハローワークとの連携において情報提供する。

定着支援の機能：主たる対象は現在特別支援学校の卒業生である。今後就労移行支援事業者からの就職者も対象となりうる。

企業支援について：千葉県からの委託事業として、企業支援員を配置
千葉労働局から就労支援アドバイザー事業の委嘱を受けている。また、職業センターからは雇用管理専門員にも登録している。

施設に通所しながらのセンター利用は可能である

施設を退所しなければ、センターの活用が出来ないという間違った情報が流れているが、全くの誤解である。

ネットワークの構築機能：就業支援情報の一元管理の模索

機能の説明後には、全ての業務を一手に引き受けるのは、無理が生じるので、

それぞれの関係機関において、連携の方策として役割分担を明確にすることという提案が出された。また、企業からの報告を受けて、教員サイドがジョブコーチのノウハウを学ぶ機会を設定していけば、戸惑いも減るだろうし、教師としても良い研修の機会となる、という意見が出されていた。

また、それぞれの支援機関との連携という点において、現在は連携するケースを実際に積み上げている状態であり、まだまだこれから課題があるように感じた。つまり、センターの業務や機能を伝える努力をセンター側がもっとしていく努力が必要だし、それぞれの機関との役割分担を、日ごろから明確にしておく必要がある。この役割分担が、不明瞭だと支援が中途半端になりやすく結果的に当事者本人を迷わせることになってしまう。

第3回の様子

第3回は、これまでの意見交換会やアンケート結果を元に次の5つの視点を提示して、意見交換を行った。

ア)求人情報の提供～ハローワークとの連携の中で～

求人情報の提供においては、特に「求人票を噛み砕いて、企業が求める人材像を明確に提示して欲しい」という意向が強かった。現状では、求人票をベースに職場開拓をしたり、ジョブマッチングを行っている状況であり、情報量の不足を実感しているようである。ハローワークからの意見として、企業情報をセンターに伝えることで、センターが企業訪問し、求人票の補完として「職務の切り出し」「業務スケジュール」などを企業担当者と一緒に構築する機能をセンターが有していると非常に有難いという意見が出された。これについては、市単独の就労支援センターも担える部分があるので、センターと協力して実施して、そこで得た情報を意見交換会に持ち寄ったり、メールなどで情報共有する仕組みが作ればマッチングにおいても役に立てると考える。また、特別支援学校で組織されている就職対策協議会の事務局に開拓してきた情報を提供し、職場実習先として活用できるようにするとさらに就業が促進されることも確認できた。

次に、当事者を紹介する際やジョブマッチングを進める上で、統一のフォーマットや評価の視点の統一が必要であるかについて投げかけた。評価の視点の統一という点から、「就労移行支援のチェックリスト」について触れると、それぞれの機関で活用はしているものの、十分ではないという意見がほとんどであった。支援計画の立案に活用してはいるが、補足資料を添付した

り、実際の活動場面から想定したりと様々な形で、対象者の特性を把握するように心がけているところが伺えた。統一の評価会なども話題としては出てきたが、実施することに対しての強い要望は無かった。しかしながら、一つの支援機関の見方では、偏りが出てしまうため、普段のトレーニングなどのときにセンター職員が状況を確認するなどの手立ては必要であることがわかった。また、システムチェックにすることも重要だが、連携において信頼できるキーパーソンが各機関に必要なになってくるとも意見として出ていた。

イ)就労に関する助言

定着支援に関する課題がこの点で挙げられるように思うが、それぞれの状況を確認する。定着においては、役割分担を関わる機関が明確にすることが求められている。この課題については、それぞれが抱える大きな課題としてマンパワー不足が挙げられた。今後センターが担っていかなければならない重要な課題であるだけに、今後も意見交換会の場で、役割分担や情報共有を進めていく必要がある。センターの機能としては、誰もが相談に立ち寄れる場として、定着に関わらず生活に関する相談を受けていかなければならない。そして、相談活動を展開する中で、様々な社会資源をコーディネートしながら関係性を構築していかなければならない。

各施設や学校に対してのアドバイスの内容の話題は、あえて事務局側から提案しなかったこともあり、要望としては上がってこなかった。

ウ)企業に対する障害者雇用に関する啓発

企業への啓発については、「触れ合う」「見学の機会」という点に焦点が絞られた。実際に採用担当者が学校や施設を見学することで、具体的な雇用のイメージが出来上がってくる場合も少なくない。合同面接会のような形ではなく、もう少しやわらかい雰囲気の中で、お互いに出会う場を設定できると望ましい。これは、実際にハローワークの協力を得ながら、学校見学や施設見学の流れを作れば、少しずつでも啓発につながるものとする。セミナー形式ではなく、自然に触れ合えるところからスタートしていく必要性を感じた。もちろんセミナーにおいて、実際に仕事をしたいと望んでいる求職者がセミナーの司会や受付を行い、自分達がアピールできる場を支援機関が演出するなどの工夫も必要である。工夫をすれば、アピールする機会は無限に広がると思われる。その際のキーワードとして、「自然に触れ合う」ことを大切にしたい。

エ)就労形態の模索

短時間労働やグループ就労訓練などの場所についての情報提供を求める声が、精神障害者の施設や市単独の就労支援センターから上がってきている。働き方の多様化も大きな課題となっている。今後、就業支援ネットワークを構築する上で、地域の企業団体との関係性が高まってくる。このような状況を視野に入れて、情報収集を意識的に行う必要がある。そのためにも、意見交換会を活用して、当事者のニーズや企業側のニーズをしっかりと受け止め、提案型の開拓ができれば、短時間労働を希望する方々にとっては、重要な情報源となることは間違いない。企業側にもニーズはあるようなので、進めていけるポイントではあるが、たとえ2時間という短時間でも業務に穴を開けるわけにはいかない。このコーディネートをしっかりと出来るようにならなければ、企業側から信用を失うことも予想される。職場開拓と同時に、安心して任せてもらえる環境づくりは重要な課題であると考えます。

オ)情報提供・セミナー・勉強会の開催

ジョブコーチのスキルを学びたいという意見が出ていた。これは、今回の研究事業としても取り組むことになっているので、実践を経て今後の活動計画への位置づけを行っていく。また、セミナー形式で集合してやるだけではなく学校や施設で職員研修の形をとって、実施することができれば、より広がりがあることが分かってきた。そのほかにも、各種勉強会などの情報も求人情報と同じように積極的に流して欲しいという意見が多数を占めた。

第4回の様子

第4回はまとめの会として位置づけた。ここでは、第3回の際に提示した視点に基づいて、それぞれにおいて事務局側からの提案に意見を貰う形で進化した。提案した内容は、いかに示すとおりである。

公共職業安定所との連携

期待される役割	方向性
求人情報の提供 求人票の補完情報が欲しい	求人票の補完として詳細かつ正確な情報提供を行える体制作り 企業の現場に訪問し求人票の補完をするべく職務分析を実施する。その分析の元に各支援機関・学校に情報提供する。
ジョブマッチング 評価基準の統一を視野に入れた評価会 アセスメントノウハウの提供	ジョブマッチングについて 別法人の研究事業の成果を次回の会議にて紹介 評価会の実施

<p>ハローワークと協働した企業支援 職務の切り出しに基づく求人支援</p>	<p>具体的な職場環境をイメージして実施 年間数回 ハローワークとの連携強化策 就業・生活支援センター職員の巡回相談 HW内に相談ブース設置により、HWに来たときにリアルタイムにつなげる方策の構築（当事者・企業双方に対応）</p>
--	---

就労に関する助言

期待される役割	方向性
<p>定着支援ニーズの増大 学校・福祉施設からの就職者のフォローアップおよびジョブコーチ支援</p> <p>ノウハウの提供 ジョブガイダンスの実施 施設の巡回 困難ケースにおける相談 支援プログラムの提供</p>	<p>定着支援ニーズへの対応 地域意見交換会の充実と個別ケースの定例会議などの実施 施設・学校への定期的な巡回必要 それぞれの期間の役割分担明確化重要 「チーム支援」の活用 ノウハウの提供 もう一つの研究事業における成果を公表 ジョブガイダンスの実施 会場を確保できればプログラムはあり 次年度「委託訓練事業」として事業化を模索中 労働局の就労支援アドバイザーを活用 支援者養成セミナーの実施 (今年度より定期開催)</p>

企業に対する障害者雇用の啓発

期待される役割	方向性
<p>企業と当事者の出会いの場の創出 いきなり合同面接会ではない形 企業向けの学校・施設見学会</p> <p>企業からの相談窓口としての役割強化</p> <p>ミニマムの雇用事例の作成</p>	<p>学校および施設見学会の開催 年1～2回開催 雇用指導を受けている企業の方が集まりやすい。 中小企業家同友会・地域商工会議所などとの連携強化 障害者就労基盤整備事業との関係性 県障害福祉課のNW事業との関係性 出来る限り自然な形で出会える機会の創出、しかしながら逆効果のリスクもあるので慎重な対応も必要 HWとの連携強化（1参照） 障害者職業センターの雇用管理サポート事業に就業・生活支援センター職員の登録あり。活用できます。ご相談を・・・ 県単独事業（企業支援員の配置） 地域意見交換会の充実に伴い、事例集を作</p>

	成することは可能？ 告知・広報の方法がポイント
--	----------------------------

新たな就労形態の模索

期待される役割	方向性
短時間労働やワークシェアなど多様な働き方を模索して、少しでも就業機会を拡大 グループ就労訓練・企業内授産・社会適応訓練・在宅就労支援制度など各種制度はあるがコーディネートが難しい。 短時間労働における企業ニーズと求職者のニーズのマッチング課題	情報収集し、地域意見交換会などの機会に情報提供を実施。 ここでもジョブマッチングは課題 業務を請け負えば、穴を空けられない。バックアップ体制の構築が課題？ NWの機能強化として地域意見交換会の積極的活用

情報提供・セミナー・勉強会の開催

期待される役割	方向性
セミナー開催 対象は広範囲（当事者向け・支援者向け 保護者向け・企業向けなど） 求人情報やセミナー情報などの提供	各対象者ごとに年間1回の実施 就業支援者養成セミナーを定期開催 ジョブコーチスキルをベースにしたセミナーを今年度より開催 連絡協議会のHPが次年度から活用可能 現在のメールを活用した情報配信も可能 場合によってはMLの活用も視野に・・・

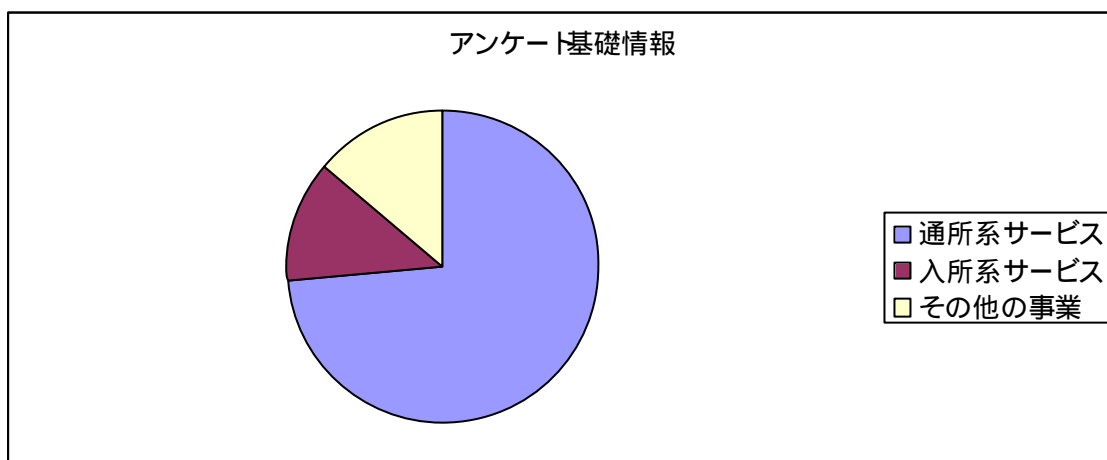
就労に関するハブ的機能

期待される役割	方向性
法的な根拠もありハブとしての機能必要 新鮮かつ詳細そして正確な情報提供をベースにセンター機能を発揮 相談業務を中心とするコーディネート 機能のさらなる充実	センター機能の強化充実 地域意見交換会の開催 個別ケースへの相談 福祉・学校と企業を結ぶ橋渡し機能 HWの一部として機能する HW内における相談ブースの設置促進 市町村との連携強化 広報活動の強化

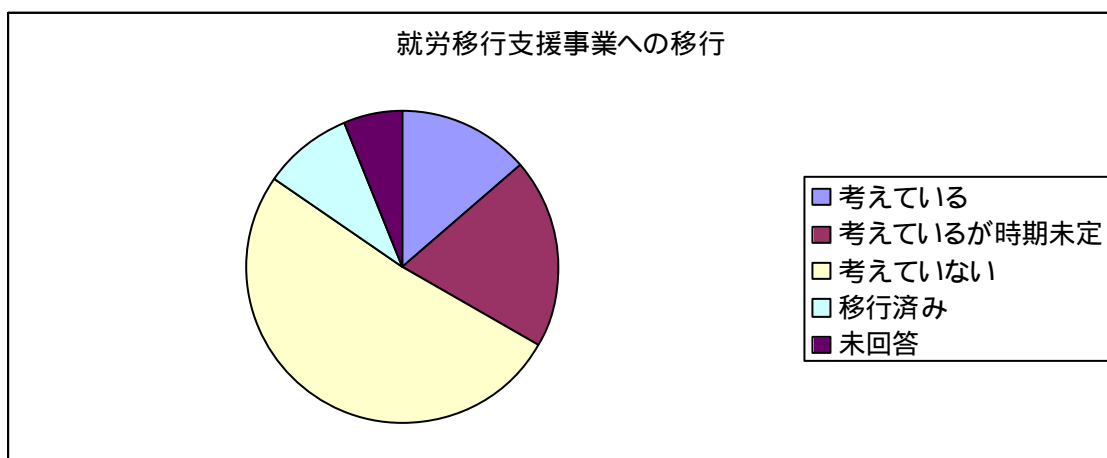
第2節 就労事業者へのアンケートから

ここでは、千葉県内の就労系の施設作業所へのアンケート結果を整理して課題やニーズを考えていく。質問内容は、資料集を参照いただくこととしたい。

(1)データ考察

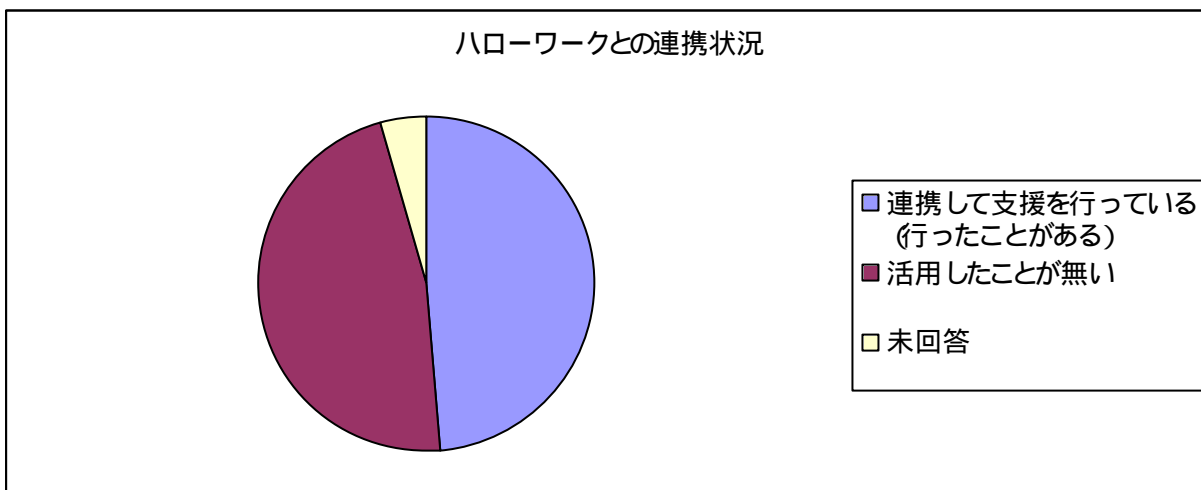


今回のアンケートは、千葉県庁障害福祉課のホームページ上で公開されている就労系施設や作業所に対して、アンケートを実施した。対象数と回答数は下記に示すとおりである。そのサービス種別を見ると、通所サービスが73.5%であり最も高く、入所系とそのほかの事業をあわせると、26.5%となる。これは複数回答であったために、同一法人内で、複数の事業を行っているところもあるために、実際の回答数よりは、回答が多い形となっている。
アンケート発送総数：242通 回答数：66施設（27.2%）

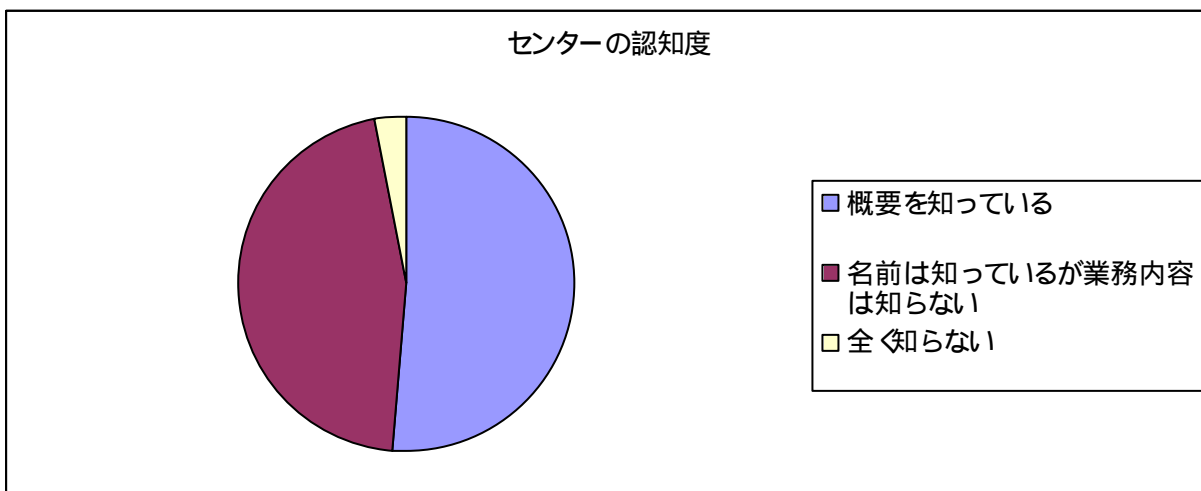


この調査は、平成19年12月末の段階で締め切っている。その時点での新

体系への移行を調べた。回答数は66であり、「就労移行支援事業への移行を考えていない」が51.5%で最も高い数字となった。9%は既に就労移行支援事業への移行が済んでいる。移行済みの施設でその移行時期を見ると、平成18年10月が3件、平成19年4月が3件であった。今後、この形態が変わってくることも考えられるが、現段階では就労移行支援事業への移行は進んでいない状況である。

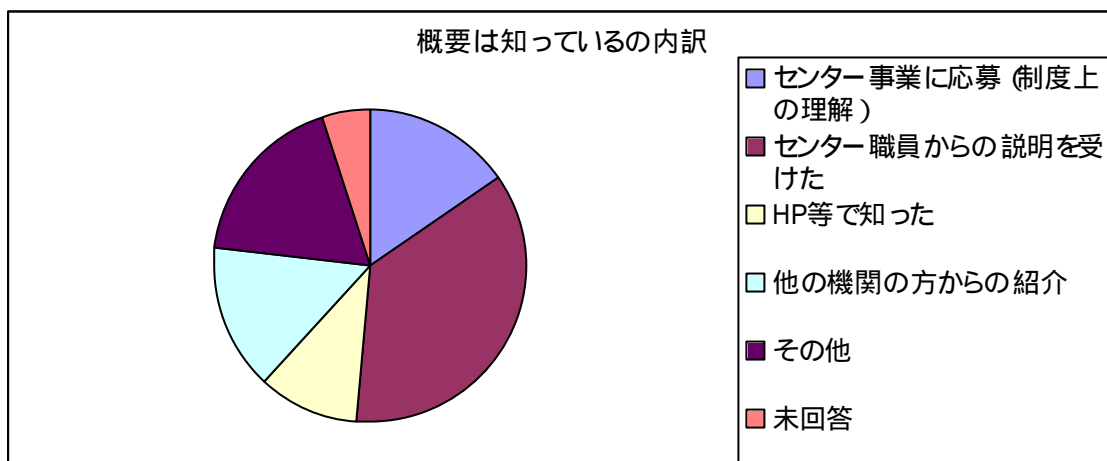


ハローワークとの連携については、意見交換会で集めたアンケートと全く違う結果が出ている。意見交換会に参加した施設は、ほぼ100%に近いくらい連携しているという回答であったが、他の施設においては、未回答も含めると若干ながら連携が取れていない実情が浮かび上がってくる。これは就労移行支援事業への移行の数値と考え合わせると、就労移行支援を実際に行っていないがために、結果としてハローワークとの連携が取れていないという状況であると思われる。今後、基盤整備事業などにおいて、チーム支援などが進んでくる、あるいは就業・生活支援センターの活動が活発化し、より地域に根ざしてくれば、おのずと上がっていく数値と思われる。

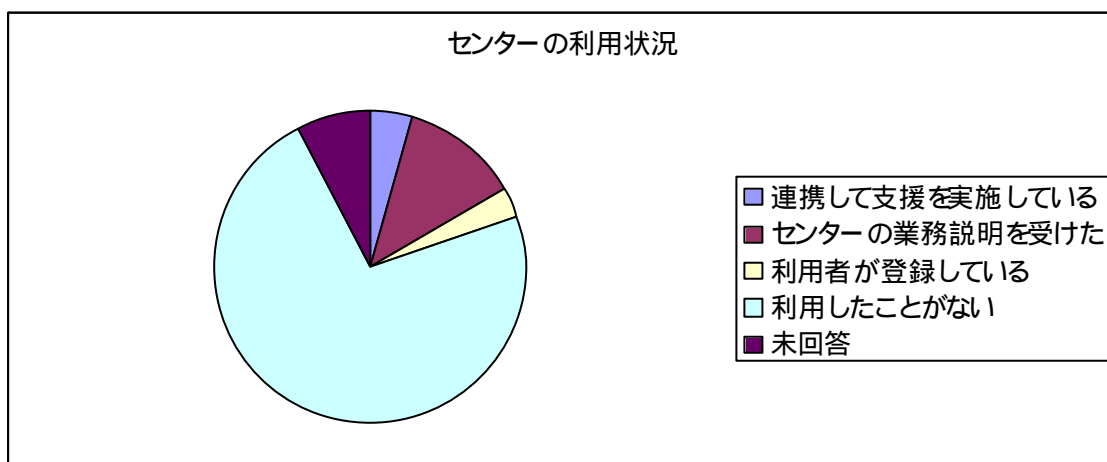


この結果では、名前は知られているものの、具体的な業務内容については、知

られていないことが浮き彫りとなった。各センターの今後の広報活動が重要になってくる。しかしながら、これまでの各種取組により、少しずつであるが現状は変わっていくものと思われる。

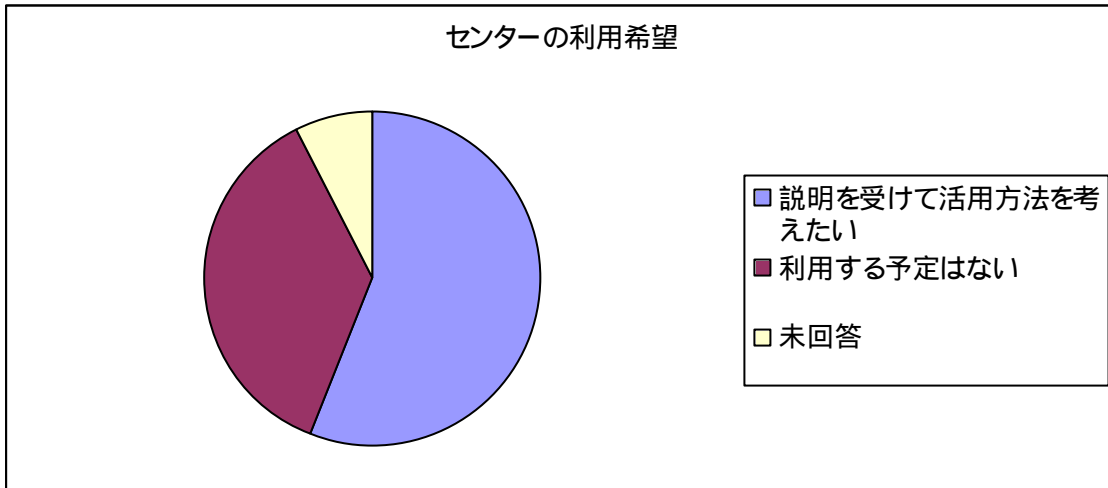


概要の理解においては、センター職員からの説明を受けたが最も高い。これは利用者を介しての情報共有や労働局主催のセミナーなどで、実際に説明を受けたところが多いものと思われる。

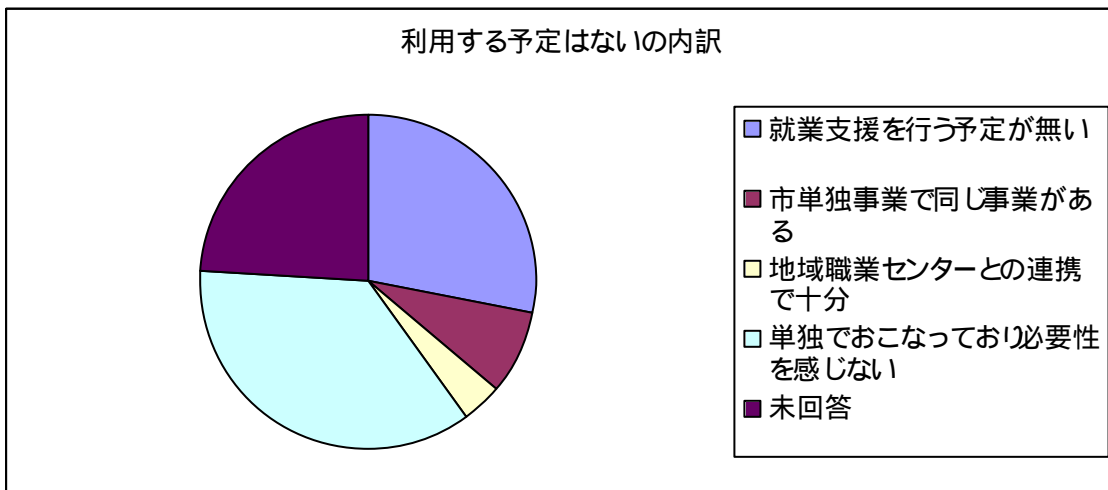


センターの利用状況は、ほとんどの施設が「利用したことが無い」という回答である。この実情は今後変わっていくものと思われるが、より具体的な利用方法などの周知徹底をしていかなければならない。もちろんまだ設置箇所数が少なく全てのエリアで十分なサービスの提供体制が無いが故に、地域の社会資源としての認識がない地域の施設の回答も多いことが予想される。

連携して支援を実施していると回答した施設の連携の状況であるが、ジョブコーチの依頼や余暇支援などにおいて、連携をしているという回答が出されていた。



利用希望については、説明を受けて活用方法を考えるという意見が最も多い。このことから、短絡的に考えることは出来ないが、事業の理解が促進されれば、利用価値の高い社会資源であることが明確化されていくことと予想される。そのためにも、各センターが広報誌などを活用して、積極的に支援事例などの情報を提供していく必要があるように思われる。



この結果は各センターが十分に注意をしなければならない点である。利用する予定は無いと回答した施設は、24施設(37%)で、そのうち9施設(38%)が単独で行っているため必要性を感じていない、という回答を寄せている。今後のセンター運営において、「センターの必要性」については十分に検討しなければならないと実感した。「単独で実施している」という点については、様々な見方ができるが、今後の地域意見交換会や連絡協議会において、結果の分析

を協議していかなければならない課題と思われる。

(2)アンケート結果から見る考察

この項目では、アンケートの質問5「就業・生活支援センターへの要望」において文章で回答いただいた内容から読み取れるテーマごとに分類し、課題を見出したいと思う。

制度に関する要望

現在、国の施策として障害保健福祉圏域に1箇所ずつの設置を目標に動いているが、圏域に1箇所は必要であるという声があった。また、近年の増加により、就労支援が促進されたという意見もあった。この点では、就業促進に有効な社会資源であり、地域の期待も高いことが伺える。

また、障害者自立支援法において各市町村に設置されることとなる「自立支援協議会」への積極的参加という声も上がっている。今後の就業支援が連携を中心として行われることや、就業が自立への第一歩という観点に立てば、自立支援協議会において、地域のセンターが重要な役割を担っていることは明らかである。自立支援協議会の設置主体が市町村であることを考えると、市町村におけるセンターの認識を、より確かな物にしていかなければならない。また、市町村だけでなく、設置箇所数が増えていく中で、この事業を受託する法人が、法人全体で認識しなければならぬ課題であるといっても過言ではない。

連携に関する要望

自立支援協議会への参加要望は、先にも書いたが、特に注意をしなければならないのは、各センターが具体的に支援内容や明確な連携のイメージを伝え続けることが挙げられる。いくら声高に連携を叫んでも、そのイメージがしっかりと連携先の施設に伝わっていかなければ、連携が進まないのは当然といえる。また、そのイメージが明確にメッセージとして各施設作業所に伝わっていないが故に、アンケートの質問3「利用希望」の点で、半数が希望しないとなっている。この利用希望が少ない点について、各就労支援機関や施設が抱えている現状などを含めて原因を今後の連絡協議会の協議において深めていく必要がある。また、今後この事業を受託しようとする法人においては、この点を十分考慮し連携策の具体的なイメージを持って事業計画を立案し、地域に発信していく必要がある。

情報提供に関する要望

要望として挙げられた回答の中で、一番数多く挙げられた要望が「情報の提供」である。総じて就労系施設への継続的かつ明確なメッセージとしての情報提供を望む声が多かった。具体的には、地域毎の就労実績の情報や報告を求める声があった。これは、センターが地域の社会資源であり、その地域の就業支援における中核的役割を担っていることから、少なくとも年度に1回は実績報告などの場を設ける必要がある。家庭に向けてセンターの役割を発信して欲しいという要望も上げられている。この点からも、各センターが様々な方向へ、イメージが湧き分かりやすい情報発信を、継続的に行っていく必要がある。求人情報の提供よりも、声として上がっていたのは、各センターの実績や支援方法などであることを考えると、情報公開の方法を今後の連絡協議会の中で、深めていかなければならない。また、各センターの評価として、施設に導入されている第三者評価の必要性も高まっているように感じる。

この結果は、意見交換会での意見とは趣を異にしている。この違いについては、今回のアンケートの結果だけでは読み取れないところである。アンケートの回答として、就業支援が進んだ場合に同じような傾向を示していくことも考えられるため、今後の動向は注視していかなければならない。先に挙げたように第三者評価を含む情報公開が進めば、より一層ニーズが高まることと思う。その際に、地域の資源として「信用に足る」センターとして機能していけるようにしていきたい。

あり方に関する要望

地域の実情にあったセンターのあり方を検討して欲しいという要望があった。千葉県は広く、それぞれの地域に特性がある。企業数や人口数、地域性などどのセンターも独自の課題を抱えているところである。センターは、地域の社会資源であることは再三述べてきたが、公器である以上、その地域の特性を十分反映した形で、運営がなされるべきである。そのために、今回の研究でも地域意見交換会を主軸に据えた研究を行った。ここで明らかになった課題を、今後どのようにして解決していくべきか、またそれぞれの地域特性をしっかりと踏まえて全県的視野で課題解決の方策を図れるかが今後の大きな課題となる。格差社会という言葉をよく耳にするが、地域間格差を生じるような運営はしてはならない。地域に根ざし、その地域の特性をしっかりと反映しながら、どのセンターが行う就業支援サービスも高いレベルで均質化していかなければならな

い。

障害種別に関する要望

現在あるセンターの強みは、障害種別で言えば「知的障害者支援」に基礎を置くところが多い。しかしながらセンターは全ての障害種別に対応することを制度上も求められている。アンケートの結果にも現れてくるように、様々な障害に対応するノウハウや専門性を身に付けなければならない。ここで連携の強みを活かしていかなければならない。そこで必要な視点としては、一人ひとりの特性をしっかりと見極める眼を持つこと、日々の支援の中でスーパーバイズを受けることができる体制を作ることが挙げられる。この点では、職業センターとの連携や発達障害者支援センター、医療機関との密接な連携構築が欠かせない。

支援者育成・ノウハウの共有に関する要望

就労支援者への支援を望まれる声や、具体的にマナー講座や面接トレーニングなどキャリア・ガイダンス的な内容を望む声が挙げられた。これは、各施設では実施しきれない内容でもあり、外部の人間がやることによって大きな効果を期待できるところでもある。様々な研修の機会を用意して支援者育成の一助として活動することは必要不可欠である。また、同じ視点で動ける支援者が地域内に増えることは、センターの運営上も効果は大きい。この重要性をしっかりと認識して、各センターがそれぞれの圏域で研修会を定期的を開催し、お互いに切磋琢磨し合える関係作りが望まれている。

具体的な支援内容について、本人に寄り添った丁寧な支援を望まれる声があった。このようなことを実際に言い合える環境づくりも重要な要素である。先にも述べたが、それぞれの機関が地域内で切磋琢磨し合えることで、地域の力が向上していくことになる。これこそが本来のネットワーク（連携）のあり方なのかもしれない。したがって、制度上においてその中心を担うセンターは、地域の就業支援をリードできるだけの専門性を身に付けていかなければならない。

第3章 就業・生活支援センターのあるべき姿

今回のアンケート結果や意見交換会など様々な会議で、これまでの自身の実践を振り返る中で、反省すべき点も数多く見受けられた。その上で、最低基準としての理想像を掲げるには、まだまだ不十分な点が多い。本来、最低基準として様々な機能を論ずるべきところではあるが、ここでは現在存在するセンター、あるいは新しく始めるセンターが少なくとも3年から5年後には、全てクリアすべき基準としてまとめることとする。ここで掲げる内容が、実践からくる反省を踏まえてのものであり、今後の千葉県下のセンターの当面の指標として位置づけておきたい。

第1節 担うべき機能

(1)就業に関するコーディネート機能

ケアマネジメントの手法をベースに、クライアント一人ひとりのニーズに合わせたサポート体制の構築を行う。すべてのコーディネートをセンターだけで賄うのではなく、それぞれの社会資源を一人ひとりのニーズに合わせて「つなぎ合わせる」ことが重要である。

また、職業準備性を高める訓練・アセスメント・ジョブコーチ支援・定着支援・ケース会議・助成金などの制度活用を含んだ労働環境整備におけるコーディネート機能も必要となる。

活動圏域の社会資源を熟知している、または熟知している機関と密接な連携関係にあり、常に情報交換をしていること。適宜スパイプズを受けられる関係性を保つこと。具体的な連携先としては、各市町村のケースワーカーはもとより、千葉県単独事業の中核地域生活支援センターや地域生活支援事業の事業者などが挙げられる。

就業面においては、労働局やハローワーク、雇用開発協会、職業センター、就労移行支援事業者などとの密接な連携は欠かすことが出来ない。

(2)地域版職業センターとしての機能

管轄の圏域において、どのような求職者がどのような職業適性があり、どのような希望を持っているのかを把握することに努め、企業開拓などを実践することが必要である。これは、地域意見交換会などを通じて、それぞれの機関との情報交換を実施するとともに、自らが圏域内の施設に出向いて、足で情報をつかむ必要性がある。密室型で来所を待つスタイルから、自らが動いて自らの目でしっかりと現状を見つめていかなければならない。

(3)カウンセリング機能

センターの柱となる業務は、相談業務である。相談に応じている中で、クライアントの心の動きや希望に対して真摯に向き合う必要性がある。様々な不安を抱えながらセンターに来るクライアントにとっては、心の拠り所である必要がある。また、深く話を聴くことにより、新たな可能性の芽を見つけることが出来る。障害の有無などは問わずに、クライアントのありのままの姿を受け止め、自己決定出来る様に、支援をしていかなければならない。

(4)地域啓発機能

アンケートの総括の中にも出てきたが、障害当事者・家族・施設作業所・企業等へ向けた情報発信を継続的にやり続けることが必要である。「地域を耕す」というイメージで、具体的なセンターの支援イメージや連携のイメージを、様々な利害関係者にメッセージとして、届けることが出来るようにならなければならない。

(5)定着支援機能

障害者の職場定着を図るために今後、重要性を増すであろう機能が定着支援機能である。定着支援においてセンターは、ネットワークの中心、あるいは地域の社会資源をつなぐハブとして機能しなければならない。「地域のセンター」という理念が圏域内に浸透すればするほど、この支援の重要性が高まっていく。連携支援がトレンドとなる中、それぞれの連携先を視点に据えて提言を行う。

特別支援学校卒業生に関する定着支援

特別支援学校の卒業生に対する支援において、最重要課題は如何に本人の理解を進めるかという点である。本人に対して途切れの無い支援を実施するためのツールとしては、個別移行支援計画が挙げられる。現在、千葉県の一部では、

特別支援学校の個別移行支援計画策定のための会議に、センターが参加をし助言を行ったり、卒業前に作業学習など日ごろの様子を見る機会を設けたりするなどの活動を実施している。そのような流れの中、卒業前のセンターへの登録を進めることが必要となる。現段階では、卒業と同時に就職をする方が、対象となっているが、今後は就労移行支援事業に進まれる方への支援も視野に入れていく必要がある。個別移行支援計画をツールとして十分活用しながら、卒業する前に、双方に顔の見える関係になっていることが重要になる。そのための施策としては、リレー競技でいうところの「バトンゾーン」を重視し、日ごろの授業を見たり、職場実習に同行したりするなど、連携の強化を図っていかなければならない。

就労移行支援事業者等の支援機関と連携した定着支援

就労移行支援事業者や県や市町村単独の就労支援センターとケースを共有し、連携して定着支援を行っていくことが今後は増えていくこととなる。この場合も特別支援学校のケースと同じように、日ごろから顔の見える関係作りが重要となる。双方のケースの共有を有効に進めていくために、地域意見交換会などの連絡会議を活用しながら、現状把握に努めるとともに、訓練の様子を実際に見に行くことも必要となる。今後は、各施設に配置され始める第一号職場適応援助者や就労支援員との連携となっていく。センターと施設という組織対応とセンターの就業支援担当者と第一号職場適応援助者や就労支援員との人間的なつながりの双方の連携が必要となってくる。

就職者が集まる機会の構築

平成20年度よりセンターの事業計画において、茶話会や生涯学習の観点を取り入れた勉強会などの開催が委託要綱に盛り込まれている。センターの運営経験が4年以上のセンターが、その機能を担うことになっている。

センターに限らず、すべての就労支援機関は、本人会やOB会などを名称や頻度の違いはあるが実施をしてきている。職業生活の充実、余暇活動の充実なくしてあり得ないことから、定着支援機能において、非常に重要な役割といえる。しかしながら、対象となるクライアントの数が増えれば増えるほど、集まる場の提供という形だけでは、形骸化してくる恐れがある。

現状のOB会的要素は残しながらも、集まることにテーマ性をしっかりと持たせることも必要である。また、全ての運営をセンターが行うのではなく、余暇支援事業を行う事業者などと、協働の形で実施していくことが、継続的に続

けるために望まれている。定期的な開催も含めて、どの地域でも同じような活動があり、本人が望めばどこの圏域の活動にも参加できるような形が望ましい。この機能においても、事業の実施主体となる形ではなく、コーディネートをしていく立場になり、どの地域においても、様々なテーマの活動がありクライアント自らが選べるような実践にしていくことが必要となる。また、クライアント自らが選べるようにするためにも、選択するに足るだけの情報を的確に伝えていかなければならない。

(6)企業支援機能

センターが労働あるいは雇用と福祉の橋渡し役を担うという位置づけがある。この位置づけから考え、企業支援機能を有していく必要がある。就労移行支援事業においても「企業の視点」を取り入れて、訓練や支援を実施する事業者が増えてきているが、センターにおいては、より意識的に当事者からの相談のみを受ける、もしくは当事者側に立つだけではなく、企業が抱える様々な課題について適切かつ効果的な支援を実施していかなければ、「橋渡し役」という使命を全うすることはできない。

雇用者と被雇用者双方のちょうど中間に位置して、バランスの良い支援を心がけ、様々な相談に対応して的確に支援するには、どのような機能を担わなければならないであろうか。現在、センターはそれぞれの活動圏域をある程度線引きした上で支援活動を実施しているが、企業側は特定の地域から採用活動を進めるということはありえない。登録をしていない、あるいは圏域外だからと杓子定規に対応しては、橋渡し役になりえる要素が無い。まずは、ワンストップで相談を受けながら、数ある社会資源をつなぎ合わせて、適切な支援体制を構築し企業側も安心して雇用できる仕組みを作らなければならない。

障害者雇用促進のための支援策が、次々と出される中において、その情報提供もセンターの担う重要な役割となる。スピーディーかつ効率的な情報伝達や各企業の実情にあった制度の活用方法などを、提案できる力もセンター職員には求められてくる。

今回の研究で行った地域意見交換会やプロジェクト委員会における企業側委員の意見においても、企業の相談窓口としての機能を望む声が大きかった。これまでの福祉制度や就労支援制度において、企業側から見ればどの機関も同じように、それぞれの機関の特性や機能が分かりにくいことが一番の原因である。

障害者自立支援法が完全施行され、それぞれの機関の性格が明確になったとしても、それぞれの個性を企業側が判別し、自社の課題を解決するために必要なサポート機関を適切に選ぶことは難しい。そのような状況において、センターは地域の社会資源や人的資源について十分精通する、もしくは精通している機関と連携するなどの方策を講じて、「企業の相談窓口」としての機能を担っていかなければならない。千葉県では、県単独事業として「企業支援員事業」がある。これにより、4箇所のセンターと2箇所の就労移行支援事業所（平成20年度からセンター指定）に各1名の人的配置がされて、企業の相談に応じる窓口として機能する形となっている。

いずれにしても、障害者就業を進める上においては、被雇用者としてのクライアントと雇用者としての企業、双方の満足があって初めて成立する。Win-Winの関係を構築することで、障害者雇用が促進されるとともに、障害者の自立を促すことにつながる。このためにも、就労移行支援事業者等の人材を送り出す側と、企業とのパートナーシップを強固にしなければならない。パートナーシップを構築するためには、双方が双方を理解することが重要であり、その橋渡しをするのがセンターの機能である。

第2節 強化すべき機能

これまで担うべき機能をそれぞれに論じてきたが、どの内容もすべて強化すべき機能である。どの機能が欠けても不十分になることは否めない。ここでは、個別の機能を論じるのではなく、全ての機能を十分活性化するために必要なことという視点で論じることとする。

(1) コーディネート機能

先に掲げたどの機能においても共通で言えることは、就業支援に関わる総合コーディネーターとしての機能が望まれている。支援ネットワークは、誰にも当てはまるような汎用性の高いネットワークより、一人ひとりの課題に応じた、オーダーメイドのネットワークでなければならない。会議体のような汎用性の高いネットワークが不必要ということではなく、当事者ならびに企業支援においては、その実情にあったオーダーメイド・ネットワークが必要なのである。このオーダーメイド化を可能にするためには、センターがコントロールタワーとして機能することが求められている。また、センターに限らず、どの支援機関も少ない人数で最大限の効果を求められている以上、 $1 + 1 = 2$ 以上の結果を

出すことが出来なければ地域の社会資源としての存在意義が薄れてしまう。

(2)職業センターとの連携による、評価機能の一部請負

これまでの研究会において、職業センターの行っている評価部分を地域で担って欲しいという声が少なくなかった。これはクライアントへの利便性向上につながることであり、相談件数が年々増加して、複雑多岐にわたる職業センターの業務軽減につながることも予想できる。もちろんセンターの一部機能を非公式でも担うためには、スタッフの専門性向上と職業センターとの役割分担の明確化が重要なポイントになる。これは次の項目で論じる「連絡協議会の役割」と重複する部分が多い故に、ここでは割愛する。

(3)就業支援ノウハウの普及一般化

支援活動において様々な機関が連携していかなければならないことは既に述べたとおりである。その連携において、重要なのがクライアントを観る視点がある程度共通理解されており、同じ方向を向いて支援を実施することである。そのために、実践から獲得してきたノウハウを広く圏域の支援者に伝達していく必要がある。研修会の企画である。これは事業実施計画書上は、要綱において規定はされていないが、地域の強固な連携体制を構築する上でも研修会の実施（主催）は必要不可欠な機能である。

第3節 機能充実への課題

(1)マンパワー不足解消のための政策的打開策の提案

マンパワーには、数的な力と支援に関する専門的な力の2つの側面がある。この2つの力が、まだまだ不足しているといわざるを得ない。それぞれのセンターを運営する法人が、これまでの制度において障害種別で分れていたことからくる専門性の偏りがあること。障害の幅が広がり、様々な困難事例が増加していることも、拍車をかけている。また、数的にも不足しているため、

専門性を高めるための研修体制を充実させることが難しいという点も見逃すことは出来ない。平成20年度よりセンターの委託費の見直しが行われ謝金

の支払い体系において、日額報酬から月額給与も認められるなど、改善が試みられている。傾向としては、職員が確保しやすくなっているものの、人員の加配措置は、特定のセンターに限られている。センターの業務が多様化する中、雇用・福祉・教育の連携の中心として位置づけられているが、経営的な視点では、ニーズが高い教育分野における予算措置を望みたい。特別支援教育が始まり、センターの支援対象が特別支援学校だけではないことも考えると、学校区分を問わず広く活動するためには、専属の担当者を配置することが望ましい。この点は、強く望みたいところである。

(2) 専門機関の組織支援体制の構築

クライアントが抱える問題は、非常に複雑多岐にわたっている。法律的な解釈が必要な場合、医療的な判断が必要な場合、臨床心理的な支援が必要な場合など、様々である。これまでも、その都度医療機関などとの連携を構築してきたが、顧問的に組織全体をバックアップしてもらえよう体制を政策的に考えていかなければならない。

第4節 課題解決への方策

(1) 財源の確保

センターを運営するに当たり、委託事業の特性上様々な活動上の制約があることは仕方のないところである。しかしながら、財源が確保できなければ活動を停滞させざるを得ない場合も出てくる。専門性が高く安定的に人財を確保する上でも待遇面の改善は喫緊の課題である。平成20年度の委託費の改定により明るい兆しが見えているものの、課題解決の方策のスピードよりも、支援の多様化複雑化のスピードのほうが速いために、なかなか追いついていけない現実もある。

そのような実情の中でも予算の中で動いている現実も見逃すことが出来ない。そこで、実績や地域のニーズを踏まえた上で、第三者評価のシステムを構築し、その評価に基づいた配分を望みたいところである。現在は運営経験年数という基準があるが、これだけでは不十分であることは明らかである。また、就職実績だけで評価するのではなく、様々な要素を十分考慮に入れられる多面的な評価基準を策定し、第三者機関による評価の受診を義務付けるなどの施策展開も

可能と思われる。もちろん過度な競争が起きたり、不正に評価を上げるための活動が行われるべきではない。この点に十分な配慮をしながら、多面的な評価を実施し、事業費の配分がより地域の実情やニーズに沿った形で行われることを期待している。

(2)研修の充実

様々な障害にに応じて支援活動を行う職員の専門性を高める研修は、非常に重要である。特に現段階で医療的支援や臨床心理的支援に関する研修が必要であることは確かである。資格取得までは難しくても、そのような研修会を定期的に行うことができる体制、施策が必要である。年間 1 回の研修のみを委託費から支弁可能としている点が、ある程度改善されてきているが、あわせて施策として研修事業を構築し、できるだけ負担の無い形で受講できる仕組みが必要である。充実した研修内容を求める以上、受講するスタッフの意識も高くなければならない。この点を担保したうえで、研修の充実を考えていく必要がある。専門機関との連携だけでは解決できない課題であり、緊急性も非常に高いと考えている。

(3)専門機関との組織支援体制の構築

医師会・弁護士会・臨床心理士・カウンセラー協会など専門機関との連携が取れるように顧問制度などの導入を政策的に行うことが望まれる。これは、一つのセンターだけで解決できる課題ではなく、それぞれのセンターが一つの組織をつくり、行政の協力を得ながら組織的に行動していく必要がある。

第4章 就業・生活支援センター連絡協議会の設立

第1節 設立経緯

本協議会の設立の経緯としては、センターが増設されていく中で、全県的な視野で活動し、センターの有無による格差やセンターの専門性による格差が生じることの無いよう、それぞれの地域の課題やニーズを集める場所として機能させることを目的として設立された。以下、設立趣意書の前文により、設立経緯の説明とする。

設立趣意書 前文

障害者就業・生活支援センターは、身近な地域で、雇用・保健福祉・教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整等を積極的に行いながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う施設である。国の政策は、この機能に着目し、障害者自立支援法の制定において、障害保健福祉圏域に一箇所ずつの設置を目指しているところである。千葉県においても、平成19年度において4箇所目が設置された。また、今後も増加していく方向である。

このセンターが、制度上就業支援の中心として機能していかなければならないことは周知の事実であり、増加傾向にあることは障害者の就業支援においては、望まれているところである。しかしながら、その業務内容や機能の点については、明確な定義があるものではなく、職員配置の最低基準が示されているだけである。また、就業促進に向けたネットワーク作りの推進が声高に叫ばれているが、就業支援に特化したオフィシャルなネットワークは現在存在していない。

そのような流れの中、制度上の明確な裏づけのあるセンターが緊密な連携を行えるような協議会の設置をする必要があると考えた。これまでの取組や法人の考え方の違いはあれど、次の視点を持って連絡協議会を設置する。この趣旨に基づき、それぞれの地域において、積極的に支援活動を行うことで、千葉県の障害者就業の促進に最大限の貢献ができると確信する。

第2節 設立の趣旨と今後の活動

(1) 設立趣旨の視点

設立趣意書において、この協議会の求める理想の姿を視点という形で標記している。この協議会の理念は、「地域におけるセンターとして最大限地域に貢献する」となる。そして、障害当事者のみならず雇用する企業や、地域社会への貢献を願い設立されている。ともすれば法人の持ち物の如くに、自法人の利用者のみを対象とする運営がなされても、評価基準等が不明瞭なために、広く社会に対してアピールする力が弱かったことも大きな反省点である。この反省に立ち、設立の理念である、「地域のために・・・」を力強く推進する協議会であることを全ての加盟センターは意識していかなければならない。

ここに設立趣意書に掲げた視点を掲載し、理想とする姿としたい。

- 視点1 就業 生活支援センターは、地域の社会資源として広く関係機関との連絡調整を行い相談ならびに支援を実施する。
- 視点2 就業 生活支援センターは、ハローワークとの密接な連携により支援を行うことから、求人情報や各種制度情報など、どこよりも早く入手することが可能となる。この情報を広く地域内の関係機関に伝え、活用を図れるようにする。
- 視点3 本協議会では、関係機関（行政 企業団体など）との連携を図る上で、適切な組織対応が図れるようにする。
- 視点4 センターが増加傾向にある中、順次委託を受ける法人が生まれる。事務手続きや様々な事務処理においては、連絡協議会の中で相談が受けられる体制を図る。（法人の経営の根幹に関わる場合があるので、出来る限りの範囲内での協力となる）
- 視点5 全国就業支援ネットワークとの関係性を保ち、千葉県の取組を全国に発信すること、あるいは、全国の取組を千葉に持ってくることなど、情報交換を積極的に行えるようにする。

(2)今後の活動

まだ生まれたばかりの協議会であるが、会則において目的ならびに事業の種類と活動を以下のように示している。

第3条 (目的)

この団体は、障害のある人の就業支援に関する調査研究・相互研鑽および千葉県における就業支援機関・組織運営の健全化、関係行政機関等との組織的有機的な連携などについて相互に意見や情報を交換し、千葉県に住む障害のある人の自立的な就業を促進し、地域活性化に寄与することを目的とする。

第4条 (活動の種類) この団体は、前条の目的を達成するため、様々な関係機関と緊密な連携を図り、保健、医療または福祉の増進を図る活動、職業能力の開発または雇用機会の拡充を支援する活動、全各号に掲げる活動を行う団体の運営または活動に関する連絡、助言または援助の活動を行う。

第5条 (事業の種類)

この団体は、第3条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 障害のある人が自立した生活を送れる環境の形成に関する研究・研修会事業。
- (2) 障害のある人が自立した生活を送れる環境の形成に関する情報提供事業。
- (3) その他この団体の目的を達成するための事業。

第 5 章 資料集

厚労省障害者自立支援調査研究 プロジェクト事業 報告

2008.4.28.(月)

14:00~16:30

千葉県自治会館

研究事業の骨子

■ プロジェクト1

就労移行支援事業に関する研究

(1) 支援者のあるべき姿 ~ 組織論と人材育成 ~

(2) 効果的な支援プログラム

~ キャリアカウンセリングの観点から ~

■ プロジェクト2

障害者就業・生活支援事業に関する研究

(1) 就業・生活支援センターの課題とあるべき姿

(2) 連絡協議会の設立

研究体制

- 2つのプロジェクトを同時進行
- プロジェクト委員会の設置
- 各就業・生活支援センターの圏域ごとに
「地域意見交換会」の実施

船橋圏域 :あかね園

千葉市圏域 :キャリアセンター

海匝圏域 :東総センター

香取圏域 :東総センター

松戸圏域 :ビック・ハート

プロジェクト委員会の構成

企業 : SMBCグリーンサービス 福島様 (座長)

舞浜ビジネスサービス様 石井様・古迫様

行政 : 千葉労働局 水野様・石橋様

千葉県産業人材課障害者就労支援室 原田様・尾関様 野口様

千葉県障害福祉課 横山様・田中様

千葉県教育庁 松田様

福祉 : 千葉障害者職業センター 山科様

社会福祉法人佑敬会 松橋様

社会福祉法人光明会 内藤様・山本様

就業・生活支援センター あかね園 國島様

就業・生活支援センター 千葉障害者キャリアセンター 藤尾様

東総障害者就業・生活支援センター 辻内様

就業・生活支援センター ビック・ハート 杉田

プロジェクト1

就労移行支援者のあるべき姿の策定」と
利用者への効果的なプログラムの運用」に
関する研究

プロジェクト1～組織論～

- 総論
- 様々なステークホルダーへのコミットメント
- 企業とのパートナーシップ

プロジェクト1 組織論

■ 各論 1～事業管理者責務

・理念の明確化と共有（フラッグ・シップの確立）

・一般就労へのモチベーション・アップ

・相互理解促進のための環境づくり

～福祉側に求められる広い視野の確立～

・授産活動から職業準備訓練へ

・企業との関わり方

プロジェクト1 組織論

■ 各論 2 支援員としてのあるべき姿

(1)支援員の責務

(2)支援員に求められる視点

・利用者のアセスメント

・個別支援計画の立案

・職場開拓

・職場実習

研修テキスト策定 :別冊資料集Part1 第1章参照

■ 各論 3 他機関との連携

プロジェクト1 ～人材育成～

■ 支援者のアセスメント

日本能率協会マネジメントセンターのご協力

まずは自己認知を試してみる

結果 :別冊資料Part1 第3章参照

■ 就業支援者養成セミナーの実施

ジョブコーチ・スキルとカウンセリング・スキルを中心に

「システムチック・インストラクションの体感」

「ビジネス・マナー」

「傾聴の基礎とキャリア・カウンセリングの基礎」

プログラム及びテキストは別冊資料集Part 1

第2章参照

プロジェクト1効果的な支援プログラム

■ 利用者のアセスメント

企業現場に即した適性検査マニュアルの策定

マニュアル :別冊資料集Part2 第1章参照

■ 座学を取り入れたプログラム

キャリアカウンセリングの理論をベースに展開

座学プログラム :別冊資料集Part 2 第3章参照

ワークブックの活用

ワークブック :別冊資料集Part2 第2章参照

プロジェクト2

障害者就業・生活支援センターの地域における存在意義と連絡協議会の設立に関する研究事業

プロジェクト2 概要

(1) 就業・生活支援センターの課題とあるべき姿

第1章 :センターの概要

第2章 :センター課題

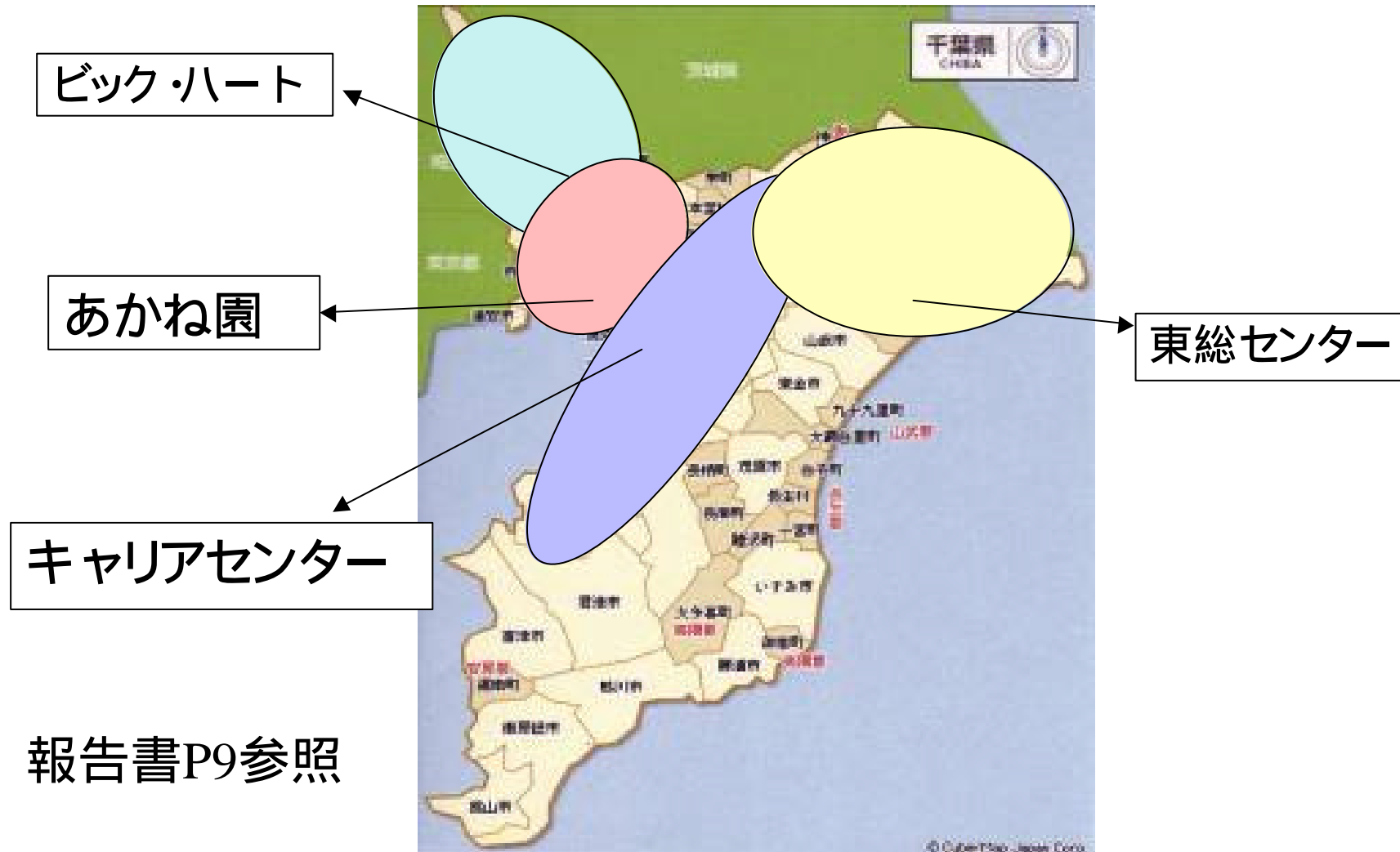
第3章 :あるべき姿

(2) 連絡協議会の設立

第4章 :連絡協議会の設立

設立経緯と今後の活動

センターの現状



あるべき姿

理念：地域の社会資源として、

最大限管轄地域の就業促進に貢献すること」

担うべき6つの機能

(1)就業に関するコーディネート機能

(2)地域版職業センターとしての機能

(3)カウンセリング機能

(4)地域啓発機能

(5)定着支援機能 連携構築により一層の努力

(6)企業支援機能 千葉県単独事業「企業支援員」の
活用

連絡協議会の設立について

設立の理念

「地域におけるセンターとして、千葉県の障害者就業の促進に最大限の貢献をする。」

役 割

年間 4回の定例会議において各圏域の状況把握
関係行政機関との連携による地域の課題の解決
啓発および人材育成研修の実施
障害者雇用に関する様々な情報発信
企業支援員事業との連携により企業支援強化

連絡協議会HPのお知らせ

連絡協議会のHPを作成しました。

ぜひ、一度お運びください。情報満載です。

<http://www.chiba-centernw.com>

本研究事業ならびにHPに関するお問合せは下記までお願いします。

社会福祉法人実のりの会 障害福祉サービス事業所 ビック・ハート

TEL: 047(488)6351

FAX :047(488)6352

E-mail :home@big-heart.jp

担当 杉田まで

プロジェクト委員会 名簿

役割	氏名	所属等
座長	福島 洋助	株式会社 SMBC グリーンサービス 専務取締役
	石井 明彦	株式会社舞浜ビジネスサービス ノーマライゼーション推進室 室長
	古迫 香枝	株式会社舞浜ビジネスサービス ノーマライゼーション推進室 マネージャー
	水野 守男	千葉労働局 職業安定部職業対策課
	石橋 登	千葉労働局 職業安定部職業対策課
	原田 良子	千葉県商工労働部産業人材課 障害者就労支援室 室長
	尾関 範子	千葉県商工労働部産業人材課 障害者就労支援室
	野口 輝久	千葉県商工労働部産業人材課 障害者就労支援室
	横山 正博	千葉県健康福祉部障害福祉課 障害者計画推進室 室長
	松田 厚	千葉県教育庁 教育振興部 特別支援課
	山科 正寿	千葉障害者職業センター 主任カウンセラー
	松橋 達也	社会福祉法人佑啓会 ふる里学舎 地域生活支援センター 支援係長
	内藤 晃	社会福祉法人光明会 就職するなら明朗塾 CEO (施設長)
	國島 弘	社会福祉法人あひるの会 障害者就業 生活支援センター あかね園 センター長
	藤尾 健二	特定非営利活動法人ワークス未来千葉 障害者就業 生活支援センター 千葉障害者キャリアセンター センター長
	辻内 理章	社会福祉法人口ザラの聖母会 東総障害者就業 生活支援センター センター長
プロジェクト コーディネーター	杉田 明	社会福祉法人実のいの会 障害者就業 生活支援センター ビック・ハート センター長

所属・役職は平成19年度のものに標記させていただきました。

就業・生活支援センター事業に関するアンケート

あなたの法人について教えてください

Q1．行っている事業について教えてください

- ア．通所系サービス ()
- イ．入所系サービス ()
- ウ．その他の事業 ()

Q2．就労移行支援事業に移行を考えていますか

- ア．考えている（移行時期 年 月予定）
- イ．考えているが時期は未定
- ウ．考えていない

Q3．ハローワークとの連携状況について

- ア．ハローワークと連携して就業支援を行っている（または行った経緯がある）
- イ．ハローワークを活用したことがない

Q4．第一号職場適応援助者を配置している。

- ア．配置している（ 人）
- イ．配置していないが今後配置を考えている（ 年 月頃配置予定・希望）
- ウ．配置する予定はない

就業・生活支援センター事業について

Q1．就業・生活支援センター事業についてご存知ですか？

ア．概要を知っている

概要を知った経緯を教えてください

- ア．センター事業の応募したことから、制度上の業務内容を知っている。
- イ．センターの職員から業務内容の説明を受けたことがある。
- ウ．HP等で知った
- エ．他の機関の方からの紹介
- オ．その他 ()

- イ．名前は知っているが業務内容は知らない。
- ウ．全く知らない

Q2 . センターの利用について

ア . 連携して就業支援を行っている

連携状況について詳細を教えてください

イ . センターの業務説明を受けたことがある

ウ . 利用者が登録している

エ . 利用したことがない

Q3 . 利用の希望について

ア . 説明を受けて活用方法を考えたい

イ . 利用する予定はない

理由について教えてください

ア . 就業支援を行う予定がない (行っていない)

イ . 市単独事業で同じ事業があるのでそちらを活用するため

ウ . 地域職業センターとの連携だけで十分に足りている

エ . 単独で行っており、活用の必要性を感じていない

Q4 . 地域で障害者の就業を促進するために必要な条件・課題についてご意見をお聞かせください。

Q5 . 就業・生活支援センターへの要望がありましたらお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

アンケート結果 集計表

【行っている事業について】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
通所系サービス	64	4	5	2	4	10	89
入所系サービス	11	2	2	3	0	1	19
その他の事業	12	9	2	3	3	9	38

【就労移行支援事業への移行につい】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
考えている	9	0	1	0	0	0	10
考えているが時期未定	13	2	3	2	2	4	26
考えていない	34	3	1	2	3	10	53
移行済み	6	1	0	0	0	1	8
未回答	4	0	3	2	2	5	16

【ハローワークとの連携状況】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
連携して支援を行っている(行ったことがある)	32	7	9	2	4	16	70
活用したことが無い	31	0	0	3	2	1	37
未回答	3	0	2	1	1	3	10

【第一号職場適応援助者の配置状況】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
配置している(1~2名)	4	1	1	0	0	1	7
配置している(3~4名)	0	0		0	0	0	0
配置を予定している	13	1	3	1	4	2	24
配置する予定なし	44	4	3	3	3	14	71
未回答	5	0	4	2	0	5	16

【就業・生活支援センターの認知度】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
概要を知っている	34	8	10	6	7	19	84
名前は知っているが業務内容は知らない	30	1	1	0	0	1	33
全く知らない	2	0	0	0	0	0	2

【概要は知っているの内訳】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
センター事業に応募(制度上の理解)	6	1	1	0	1	3	12
センター職員からの説明を受けた	14	4	6	4	5	9	42
HP等で知った	4	1	1	0	0	2	8
他の機関の方からの紹介	6	1	0	1	0	3	11
その他	7	3	4	1	1	1	17
未回答	2	0	0	0	0	0	2

【センターの利用状況】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
連携して支援を実施している	3	5	6	3	5	14	36
センターの業務説明を受けた	8	2	3	0	3	3	19
利用者が登録している	2	1	0	1	3	1	8
利用したことがない	48	1	2	3	0	3	57
未回答	5	0	1	0	0	0	6

【利用の希望について】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
説明を受けて活用方法を考えたい	37	4	8	2	4	12	67
利用する予定はない	24	1	0	2	0	0	27
未回答	5	0	3	2	3	5	18

【利用する予定はないの内訳】	アンケートのみ	習志野圏域	千葉市圏域	香取圏域	海匠圏域	松戸圏域	合計
就業支援を行う予定が無い	7	0	0	1	0	0	8
市単独事業で同じ事業がる	2	0	0	0	0	0	2
地域職業センターとの連携で十分	1	0	0	0	0	0	1
単独でおこなっており必要性を感じない	9	1	0	1	0	0	11
未回答	6	0	0	0	0	0	6