

第4章 ネットワークの研究

はじめに

－学校教育を中心とした就労支援ネットワークの必要性－

小塩 允護（教育支援研究部、旧・知的障害教育研究部）

現在、障害のある人のさまざまなライフステージで関係機関が有機的に連携した支援サービスを提供することが求められている。平成14（2002）年12月に閣議決定された障害者基本計画では、基本的方針の横断的視点として4点をあげ、第2の視点である「利用者本位の支援」の中で、「地域での自立した生活を支援することを基本に、障害者一人一人のニーズに対応してライフサイクルの全段階を通じ総合的かつ適切な支援を実施する。」と述べている。さらに、第4の視点である「総合的かつ効果的な施策の推進」の中で、「国及び地方公共団体における教育、福祉、医療、雇用・就業等の関係行政機関相互の緊密な連携を確保する。」と述べている。こうした連携はどのライフステージでも重要であるが、とりわけ関係する機関が多くなり、核となる機関の引き継ぎがなされる移行期では重要であり、その代表が学校から社会への移行期である。

平成8（1996）年に公表された当時の総務庁行政監察局による「障害者の雇用・就業に関する行政監察結果報告書」では、当時の文部省に対して、知的障害養護学校後頭部の職業教育の充実を図るよう都道府県教育委員会を指導することとともに、「特殊教育諸学校における現場実習及び進路指導の効果を高めるため、労働省と協議し、学校と安定所等の職業安定機関及び地域障害者職業センターとの組織的な連携を確保するための仕組みを確立すること」を勧告した。さらに、こうした勧告に応じて全国特殊学校長会が平成10（1998）年度から2年間にわたり当時の文部省の委嘱を受けて実施した「障害者の新たな職域開拓に向けた職業教育等の調査研究」では、学校への提言の中で「労働関係機関・企業との連携強化と追指導の充実」を、企業への提言の中で「学校との連携」を、行政への提言の中で国のレベルにおける連携としての「ネットワークづくり」を盛り込んだ。こうした提言は、同じく全国特殊学校長会が平成13（2001）年度に文部科学省から委嘱された「教育と労働関係機関等が連携した就業支援の在り方に関する調査研究」に取り込まれ、個別移行支援計画の策定とそれを活用した就労支援ネットワークの構築に結びついた。就労支援における関係機関の連携が必要だという声は、最近言い出されたものではなく、数十年前からであった。それでも、上述の勧告や提言がなされるのは、分野が異なる機関がそれぞれの壁を越えて手を結ぶことが如何に難しいかを表していよう。今求められていることは、連携をお題目にすることではなく、具体的な仕組み、支援ネットワークを構築することである。

知的障害のある生徒の就労支援に際して、ネットワークの構築が必要な理由はいくつかある。第1の理由は、知的障害養護学校高等部の生徒の実態は多様になりつつあり、生徒の多様な希望に沿う就職先を見つけるのが学校だけでは困難なことである。さらに、就職先どころかふさわしい現場実習先、就業体験先を見つけるのさえ困難である。第2の理由は、就職しても数年で離職する人が少なくないということである。全国特殊学校長会の平

成15年度研究集録(2004)によると、知的障害養護学校高等部を卒業して就職しても1年未満で離職する生徒が昨年までは15%程度であった。定着できるよう学校も追指導としてアフターケアを行っているが、既に次の就職希望者を抱える学校が単独で支えるのには限界がある。現に、一昨年度の離職者は半減しており、ジョブコーチ等による支援の拡がりが見込まれている。第3の理由は、第2のものと同様だが、離職者が再び就職に向けてチャレンジするためには作業所から授産施設、福祉工場、一般事業所など職務上の要件の厳しさが連続する受け皿が必要なことである。離職者は、表面上の離職理由は自己都合であったとしても、それぞれの原因を持つと同時に、精神的なダメージを負っている。原因を取り除き、ダメージを癒すためには職務上の要件が少ないところから再出発する必要がある。卒業後まもなく離職する場合、担任や進路指導担当者に相談に来る例も多いと思われるが、個人的な対応や学校単独の対応にはやはり限界がある。第4の理由は、個別移行支援計画は就労支援ネットワークが前提となっていることである。特に、個別移行支援計画(2)は、卒業後に活用されるものであり、関係機関の役割分担を明示している。学校が3年間を見通して単独で作ったとしても、分担するネットワークがなければ計画が実行されないのである。第5の理由は、卒業時点で就職が難しくても、数年で就職を目指す生徒がいることである。特に、ジョブコーチ等の支援がさらに広がっていけば、卒業後1年未満で離職するような行き先を苦労して見つけなくても、卒業後にジョブコーチ等の支援を受けて職務上の要件と生徒の適性や関心とがもっとマッチする職場に就職できる可能性がある。その場合には、在学中に関係機関と協力して就職を実現するための個別移行支援計画を作ることになると思われ、益々ネットワークが必要になる。第6の理由は、学校から職場に移行するのは、それぞれの生徒が居住する地域に移行するのでもあり、したがって、その地域で支えるという視点が必要になる。その具体化が就労支援ネットワークである。

学校が就労支援ネットワークの中心になるというのには2つの理由がある。第1の理由は、卒業までは学校が支援の中心であり、生徒に関する情報を最も多く持っていると思われるからである。卒業後数年の間に支援の中心を他のふさわしい機関に譲り渡していくことになる。第2の理由は、現状では知的障害養護学校は約500校と多いが、就労支援機関はまだ限られていると思われるからである。知的障害養護学校の数はハローワークに匹敵する多さである。障害者就業・生活支援センターがこの数に近づいてくれば、そこが拠点となっていくと思われるが、それまでは学校が中心となってネットワークを作り、その中で就労支援を担える機関を育てていくことが必要であろう。

本研究の3つ目の柱である、ネットワークに関する研究では、全国のさまざまな取組について事前調査をした上で訪問調査を行い、そこで得られた資料を分析して機関間連携に関するモデル化を図ろうと試みた。しかし、収集事例が多くないことや得られた資料が事例間で異なっていること、他の地域資源についての調査も必要なことなどの限界があり、ここでのモデル化は仮のものとし、機関間のリンクという点でいくつかのタイプを構成すると考えられる地域を、事例研究という形で報告することとした。

最初の事例は、教育委員会が主導して、養護学校を中心とする連携であり、機関間のリ

リンクという点では養護学校間はネットワーク型（つまり、全学校が対等の関係でどの学校にも双方向の連携がある）が、全体としては垂直型またはピラミッド型（つまり、連携の方向が基本的に一方向的）と考えられるものである。

2番目の事例は、地域の就労支援機関同士がネットワークを組み、そこにそれぞれの地域の養護学校と連携するものであり、機関間のリンクという点では就労支援機関間はネットワーク型、全体では水平型（つまり、各養護学校は一つの就労支援機関と双方向のリンクがあるが全ての就労支援機関とは直接リンクがあるわけではなく、就労支援機関間のネットワークを通じて他の就労支援機関と結果的にリンクしている）と考えられる。

3番目の事例は、障害者就業・生活支援センターが中心のようであるが、就労支援だけでなくさまざまなライフステージにおける支援ネットワークを目指しており、ステージによって中心が変わると思われる。それぞれにキーパーソンがいて、それぞれが対等な関係でリンクしており、ネットワーク型と考えられるが、キーパーソン同士のリンクが強く、その既存のリンクから新たなリンクが次々と派生するように思われ、ソーシャル・ネットワーク型とも呼べよう。

文献

総務庁行政監察局（1996）：障害者の雇用・就業に関する行政監察結果報告書.

全国特殊学校長会（2000）：障害者の新たな職域開拓に向けた職業教育等の調査研究（第2年次報告）.

全国特殊学校長会（2002）：障害児・者の社会参加をすすめる個別移行支援計画－「就業支援に関する調査研究報告書」ビジュアル版.

全国特殊学校長会（2004）：平成15年度研究集録.

養護学校を中心とする就労支援ネットワークの取組

中村 一郎 (京都市立白河養護学校)

1. はじめに

現在、京都市の養護学校は、肢体不自由1校(呉竹養護学校)、病弱2校(鳴滝・桃陽養護学校)、知的障害3校(東・西・高等部のみ設置の白河養護学校)の6校である。平成16年度からは、障害種別によらない、総合(養護)学校として、主に肢体不自由の児童生徒と知的障害の児童生徒が共に学ぶ「総合制・地域制養護学校」に再編される。より、地域生活に近いところで、可能な限り制約の少ない環境で教育が受けられるメインストリーミングの実現に1歩近づくことになる。

一方、障害のある児童生徒の学校卒業後の就労状況は依然として厳しい状況にあり、低い有効求人倍率と高い失業率が、養護学校卒業生の企業就労への希望を阻んでいる。京都市の知的障害養護学校では、従来より、作業学習を中心に据え、産業現場等における実習を積極的に進めるなどし、生徒の確固たる職業観や就労意識を育てる取組を進めてきた。また、このような生徒のキャリアを育成するための取組と合わせて、高等部生徒の安定した進路保障に向けた、学校を中心とした就労支援のためのネットワークを、「養護学校生徒の進路開拓をめざす巣立ちのネットWORK」(以下「巣立ちのネットWORK」と略称を使用する)として組織し、ここ10年来取り組んできた。

京都市では、養護学校生徒の進路保障に向けて、職業教育の充実と就労・生活支援体制の確立を目指し、平成16年の養護学校再編と合わせて様々な取組を進めている。その中で、「巣立ちのネットWORK」の取組の成果と今後の課題について考察する。

2. 「巣立ちのネットWORK」立ち上げの経緯

京都市の養護学校高等部では、卒業後のより自立的な社会参加に向けて、従前から、職業教育や進路指導を積極的に推進してきた。すなわち、高等部の教育課程の中心に作業学習を大きく位置づけ、様々な職業に共通するような働くことに向かう姿勢や態度、基礎的な技能や知識などを身につけることを目指してきた。また、産業現場等における実習を積極的に進め、それまで身に付けてきた力を総合的に産業現場で発揮したり、逆に、産業現場において明らかになった課題について、再び校内で学習を進めてきた。

しかし、長引く不況や理解の進まない社会、企業に就職させることにためらう保護者など、種々の理由から養護学校生徒の進路状況は厳しい状況が続いている。従って、幅広い

職種にわたる職場開拓を進めていくことは大きな課題であり、各養護学校は進路指導部を中心に職場開拓に力を注いできた。

また、卒業したら企業で働きたいという希望を持ってはいても、それを実現できる生徒は限られており、ましてや、希望する職業や職種に就職できるケースは非常にまれである。そして、運良く就職が実現しても、種々の理由から途中で離職してしまい、再就職もなかなかできないという生徒が相当数に上っている。卒業後、安定した職業生活を続けていくためにアフターケアの体制を整備していくことが重要であり、先述した職場開拓と合わせて進路指導部の中心的な役割として位置づけられていた。

こういった問題は、企業就労を希望する生徒に限ったことではなく、種々の福祉サービスを利用する場合にもあてはまる。授産施設や作業所、デイサービスセンターの利用、京都市内においては、福祉工場や自立センターでの就労等、養護学校生徒のニーズは多様化しており、卒業生が安定した自立生活を送るためには、各校が単独で取り組むだけでは十分な成果を上げることはできない。校内における進路指導体制を整備すると共に、関係機関との連携が不可欠である。

そこで、京都市では平成6年に養護学校生徒の進路先の開拓・開発および定着に向け、教育、労働、福祉、職場及び家庭の連携をより一層密にし、生徒一人一人の障害の状態に応じた幅広い多様な進路を確保するための情報交換及び社会啓発等を推進することを目的とし、「巣立ちのネット WORK」を組織することとなった。

3. 巣立ちのネット WORK の概要

1) 事務局・構成団体

事務局：京都市立白河養護学校

構成団体：

京都市立養護学校5校（京都市立白河養護学校〔巣立ちのネット WORK 事務局〕、京都市立西養護学校、京都市立東養護学校、京都市立呉竹養護学校、京都市立鳴滝養護学校）京都教育大学教育学部附属養護学校、ハローワーク京都七条京都障害者職業相談室、社団法人心身障害者雇用促進協会、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構京都障害者職業センター、京都市保健福祉局福祉部障害福祉課、京都市知的障害者更生相談所、社団法人京都手をつなぐ育成会、京都市立養護学校PTA連絡会、京都市教育委員会指導部養護育成課（平成16年1月現在、10団体）

2)目的

- ① 養護学校高等部の卒業予定者の障害の状況を的確に把握し、求人・求職の双方の持っている情報を交換し、一人一人に最も適した就職先を保障する。
- ② 就職している卒業生や離職・休職している卒業生の状況を把握し、充実したアフターケア体制を整える。
- ③ 雇用の機会を一層拡充していくために、企業への啓発活動を積極的に推進し、職場開拓を進める。

4.「巣立ちのネット WORK」の活動内容

1)「巣立ちのネット WORK」事務局会議（平成15年度末までに57回実施）

巣立ちのネット WORK の目的を達成するために、関係各機関の責任者が集まり、年に数回の会議を開く。話し合いの内容としては、情報交換、研修、啓発事業（雇用フォーラムの開催、啓発パンフレットの作成）の取組に関する検討等が中心となる。各関係団体からの出席者と各年度の事務局会議の実施回数及び会議の主な内容を以下に示す

[各関係団体からの出席者]

関係機関名	事務局会議出席者
京都市立養護学校（5校）	学校長，進路指導主事
京都教育大学教育学部附属養護学校	副校長，進路指導主事
ハローワーク京都七条京都障害者職業相談室	室長，（統括職業指導官）
社団法人心身障害者雇用促進協会	事務局次長，協会会員企業〔「巣立ちのネット WORK」代表〕
京都障害者職業センター	所長
保健福祉局障害福祉課	障害福祉課係長
京都市知的障害者更生相談所	副所長
京都手をつなぐ育成会	理事
京都市立養護学校PTA連絡会	巣立ちのネット WORK 担当理事
京都市教育委員会指導部養護育成課	（担当部長），課長，担当課長，係長，担当指導主事，係員

〔事務局会議の実施回数及び会議の主な内容〕

年度	会議の回数	主な話し合いの内容
平成7年度	8回	取組概要の方向性、雇用フォーラム、見学会、啓発パンフレット、情報交換、進路状況の分析
平成8年度	8回	雇用フォーラム、見学会、ホームページ、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析
平成9年度	8回	雇用フォーラム、見学会、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析、取組内容の整理
平成10年度	5回	雇用フォーラム、見学会、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析
平成11年度	5回	雇用フォーラム、講演会、啓発パンフレット、学校紹介ビデオ、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析
平成12年度	5回	雇用フォーラム、啓発パンフレット、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析
平成13年度	3回	雇用フォーラム、講演会、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析
平成14年度	3回	雇用フォーラム、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析
平成15年度	3回	雇用フォーラム、情報交換、職場開拓・アフターケア状況、進路状況の分析

2)障害のある市民の雇用フォーラム

障害のある市民、とりわけ養護学校高等部を卒業する生徒の雇用の拡大と定着を高めるためには、事業主、学校、保護者及び関係機関が、それぞれの役割を十分に理解しながら連携を図っていくことが重要である。その一環として、発達に遅れのある市民を雇用している事業所や、雇用を前提に進めている事業所等を対象とした養護学校の見学や懇談を目的として、年に1回のフォーラムを開催している。今年度で10回目を数え、第1回から

第10回までの参加企業数の推移は以下のようになっている。

	実施年月日	参加社数
第1回	平成7年2月16日(木)	20社参加
第2回	平成7年11月28日(火)	13社参加
第3回	平成8年11月13日(木)	13社参加
第4回	平成9年11月18日(木)	13社参加
第5回	平成10年11月11日(水)	20社参加
第6回	平成11年11月17日(水)	21社参加
第7回	平成12年11月14日(火)	28社参加
第8回	平成13年11月29日(木)	31社参加
第9回	平成14年11月22日(金)	27社参加
第10回	平成15年10月7日(火)	41社参加

延べ参加企業数227社

第9回雇用フォーラムより、採用5年を経過した企業及び卒業生に対して巣立ちのネットWORKより表彰を行っている。14年度の表彰数は下記の通りである。

	表彰者数	表彰社数
第9回	15人	14社
第10回	19人	17社

一定期間勤務が継続した卒業生とその卒業生を雇用している企業を表彰し、励みとすることで安定した就労と雇用を継続することの一助としている。

3) 養護学校教職員 企業見学会(平成10年度まで4回実施)

巣立ちのネットWORKの立ち上げ当初は、養護学校の教員の全てが障害のある卒業生がどんなところで働き、どのような支援が必要であるかを十分認識している状況ではなかった。また、関係機関についても、労働関係以外の職員については同様のことが言えた。進路指導を学校全体の取組として機能させるために、また、連携して養護学校生徒の進路を支えていくためには、企業の考え方や実態、職場の環境等を知ることは重要なことで合

った。こうしたことから、平成7年8月に第一回の職場見学会を実施し、以降、平成10年の第4回まで続けた。見学先は以下のようである。

	実施日	見学先
第1回	平成7年8月21日(月)	株式会社 佐川印刷 企業見学&社長講演
	平成7年8月22日(火)	有限会社 平安梱包 企業見学&意見交換会
第2回	平成8年8月19日(月)	有限会社 大創 企業見学&社長講演
	平成8年8月20日(火)	Kanden エルハート 企業見学会&意見交換会
第3回	平成9年8月11日(月)	株式会社 アクス 企業見学&社長講演
第4回	平成10年7月24日(金)	株式会社 京セラ 企業見学&社長講演

なお、平成11年以降は、企業の職場見学会は各校での実施へと移行し、巣立ちのネットWORKとしては、講演会を中心に実施していくこととなった。

4) 講演会(事務局研修会)

障害のある人に対する支援のあり方や、企業の考え方等を巣立ちのネットWORKとして共通理解を進めるため平成11年度より適宜実施している。実施状況は以下のようである。

	実施日	講師	講演テーマ
第1回	平成11年8月4日(水)	所 久雄氏(京都市のぞみ学園長)	「より自立的な社会参加とその支援」 ～就労を通じた社会参加と支援～
第2回	平成13年10月29日(月)	竹原信次氏(京都経営者協会事務局長)	「京都経営者協会の社会福祉活動」

5) 各種啓発活動

① 啓発パンフレットの作成

- ・「障害のある人もない人もともに働くともに生きる」の発行・増刊(平成7年～11年)
- ・「私たちががんばって働きます 養護学校生徒の就業促進のお願い」の発行(平成12年～)

産業現場等における実習の概要、障害者雇用に関わる助成金、養護学校でのより自立的な社会参加に向けた取組(作業学習等)と進路状況及び「巣立ちのネットWORK」の紹介

② 巢立ちのネット WORK のホームページ開設

巢立ちのネット WORK での取組（雇用フォーラム等）の案内と、市民に向けた啓発。各養護学校のホームページとリンクさせるとともに、京都市情報館のホームページや雇用促進協会等の関係機関のホームページともリンクさせることでより多くの市民への情報提供や啓発を図っている。

5. 分析と課題

立ち上げのねらいである3つの柱、すなわち、関係機関の情報交換、職場開拓・啓発、アフターケアについて、10年間の取組を通して分析を進める。

1) 関係機関の情報交換

① 現状分析

年間を通じて行われる事務局会議を中心に教育、労働、福祉の各部署が抱える問題点や今後の見通しを話し合うことができている。特に、養護学校卒業予定の生徒の数や障害の実態が全市レベルで集約され、関係者が一同に会する中で情報の共有を図ることができる。行政の立場では、次年度の事業実施計画に大きな影響を与え、学校としても全市的なニーズを伝えると共に、次年度の見通しを持った進路指導が図れることとなり、結果として養護学校の生徒や保護者にとって非常に有益であると考えられる。実施回数の減少は、巢立ちのネット WORK としての活動内容や役割が一定してきたことによる。

一方、「巢立ちのネット WORK」の重要な目的である職場開拓の具体的な情報がなく、各関係機関からの情報発信に終わってしまっている実態がある。雇用する側の立場からの参加が非常に少なく（事務局としての企業からの参加がない）、雇用の確保についてはインパクトに欠けることや、重要な情報源となるべき職業相談室が京都市の機関でないことから、オブザーバー参加の形をとっており、毎回参加はしているものの、より積極的な企画の提案が期待できない状況にあることが主な要因である。また、労働局が府の管轄ということもあり事務局に参加していないことも政令指定都市としての特殊事情として考慮すべき点である。

また、関係者が一同に会することを前提としているため、全体の話をしていくには都合がよいが、具体的な話にはなりにくい。個別のケースに対応していくには、今の事務局会議でなく、下部組織を中心とした具体的な別組織が必要であると考えられる。

現在の「巢立ちのネット WORK」は、京都市から「巢立ちのネット WORK」への委託

の形を取っているが、実際には学校を中心に教育委員会がバックアップする形で運営が行われている。従って、行政サイドの影響が大きい。仮に、会議の中で新たな提案が行われたとしても、それが行政の施策と深く関わるような内容であれば、その実現にはかなりの時間を要する。障害のある人の雇用に関わる問題は施策と関わることも多く、教育サイドからの提案が全市を動かすまでには結果として相当な期間が必要となってしまう。

②課題

- ・雇用を促進する実務的な取組が可能となるようなフットワークの軽い事務局の組織化
- ・雇用サイドである一般の企業や労働関係、特に今後充実していくことが見込まれる就労支援センター等の事務局への参加
- ・学校や行政を中心とした組織から各種法人等への運営主体の移行

2) 職場開拓・啓発

①現状分析

職場開拓は、企業就労を希望する養護学校生徒や障害のある人にとって非常に重要であり、養護学校でも、毎年進路担当職員を中心に精力的に取り組んでいる。しかし、職場開拓に必要な予算の確保が難しいため、かつては全校上げての取組までには至っていなかった経緯がある。現在京都市では「巣立ちのネット WORK」での事業として予算を確保しているため、毎年数多くの職場を確保することができている。また、「巣立ちのネット WORK」で制作した啓発用のパンフレット類を活用することで、有効に開拓や啓発に進めることができている。各校では夏季休業中に職場開拓週間を設ける等（白河養護学校で実施）職場の確保に積極的に取り組んでいる。

京都市内養護学校の平成10年度から14年度までの就職者数とその割合を表1と図1に、さらに、市内の養護学校で就職者の多くを占める白河養護学校の平成4年度から14年度までの就職者数と割合の推移を表2と図2に示す

表1 京都市立養護学校高等部の卒業生と就職者数の推移（5月1日現在）

年度（平成）	11	12	13	14
就職者数	24	21	19	24
卒業生数	105	96	104	118

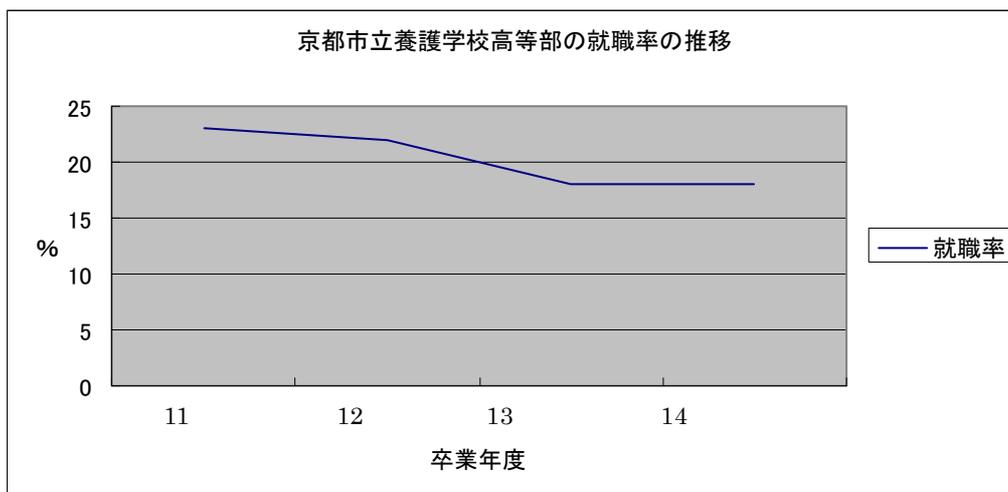


図1 京都市立養護学校の就職率の推移

表2 白河養護学校の就職者の推移（5月1日現在）

年度（平成）	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
就職者数	31	29	21	28	16	27	30	15	15	14	14
卒業生数	50	54	40	54	43	56	62	34	36	37	51

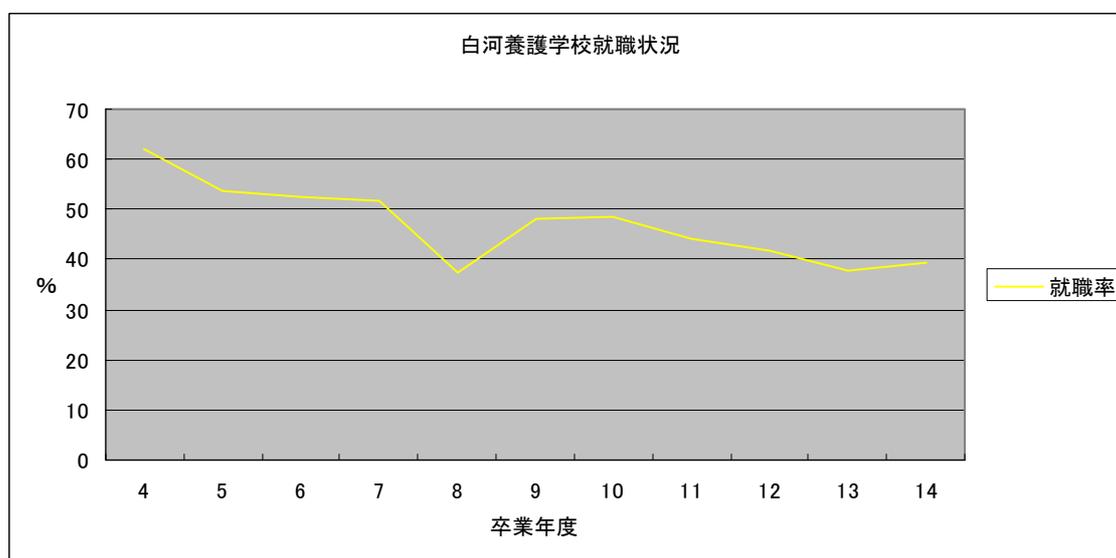


図2 白河養護学校の就職率の推移

一方、ここ数年来の不況の影響もあり、一般の求人もままならない現状の中で障害のある人の雇用は依然として厳しい状況が続いている。データからもわかるように、就職者の

割合は下降傾向である。既存の障害のある人の雇用枠は伸び悩み、学校等が独自に職場確保のために開拓に回るといった従来通りの取り組み方では限界があると考え。卒業時点での就労だけでなく、その後の安定した雇用の継続に関してはアフターケアや生徒のキャリアに関する育ちに大きく左右される。そういった点については、京都市では、職業学科を設置することで改革を図っている。支援ネットワークの視点からは、「巣立ちのネット WORK」としての組織力をフル活用し、経営者協会や各種同友会、また経団連や商工会議所等、組織として理解し協力が期待できるところへのアプローチ等、組織としての開拓をこれまで以上に進める必要があると考えている。

また、啓発事業として「巣立ちのネット WORK」開設以来取り組んでいる「障害のある市民の雇用フォーラム」では、これまでの127社（のべ227社）の企業と懇談を持つことができている。参加している企業は、これから、障害のある人を雇用しようとしている企業や、既に養護学校等の卒業生を雇用しており、雇用を継続していく上での参考にしようとしている企業など、実態は様々である。啓発的な意味合いや、自社の障害者雇用についての改善や見直しを図る上では大変参考になったという多くの評価があり、啓発的な取組としては一定の成果が確認できる。しかし、のべ200社を超える参加があったにも関わらず、実際に新規雇用に結びついたケースはごくわずかである（全くの新規開拓として雇用に結びついたケースは4社）。学校と複数の企業が顔を合わせる数少ない機会でもあり、フォーラムの有効活用を考える上で、フォーラムを活用した新規職場開拓をさらに積極的に進めていく必要がある。例えば、実施後の参加企業への訪問を行い各企業の実態調査による情報収集を行うことは、雇用の可能性を図る上で有効である。また、一企業としてだけでなく、組織として同業者組合や各種経営者の組合からの参加を促すことで組織としての啓発や開拓につながることも期待できる。

②課題

- ・組織力を活用した職場開拓の推進
- ・「障害のある市民の雇用フォーラム」における新規職場開拓の推進

3)アフターケア

養護学校卒業時点の企業就労における支援は重要であるが、就労を安定して継続できるようにするためにアフターケアはさらに重要である。京都市内の養護学校では、卒業して2年間は定期的に、3年目以降については必要に応じて職場を訪問し、問題なく勤めるこ

とができているか専門の教員が訪問指導を行っている。また、訪問するだけでなく、必要があれば関係機関とも連携を取りながらジョブコーチの指導なども実施している。職場開拓と同様に、アフターケアに係る費用も「巣立ちのネット WORK」の事業として一定額を確保している。平成14年度の「巣立ちのネット WORK」における職場開拓及びアフターケアの実施件数と費用を表3に上げる

表3 平成14年度 職場開拓・アフターケア件数・経費

		平成14年度実績
件数	開 拓	300件
	アフターケア	397件
	合 計	697件
報償費実績		600,000円

上記は「巣立ちのネット WORK」として計上した実施件数であり、実際には各校で独自に開拓・アフターケアに動いているケースも数多くある。

現在、養護学校の卒業生のアフターケアについては、学校、ハローワーク、障害者職業センター、就労支援センター等で相談を受けたところがケアに当たっている。アフターケアを通じて知り得た情報は、各機関が抱え込むのではなく、個人情報の管理には十分に配慮しながらも、必要に応じて情報を共有するようしており、場合によっては、複数の機関が協力してアフターに当たることも有効である。養護学校としては、地域の特別支援教育センターとしての機能もあり、支援が期待できる関係各機関の調整役としての役割が果たせると考えている。

平成16年度からの京都市立養護学校の総合制・地域制への再編と白河養護学校、鳴滝養護学校に設置される職業学科における改編と合わせて、総合養護学校としてのアフターケア機能を含む就労支援システムの整理を進めているところである。

6. 今後の「巣立ちのネット WORK」の展開

10年間の「巣立ちのネット WORK」の取組を通じて、情報交換、職場開拓・啓発、アフターケアそれぞれに、一定の成果と課題が見られた。その中で、次年度以降職業学科が開設されることに伴い、就労支援についての具体的な数値目標が生まれる。職業学科に進

学する生徒は全員就職を目指すことになり、京都市全体として 50 名近くの企業就労の枠が必要となる。このような、新たな状況に向けて、「巣立ちのネット WORK」について、分析と課題の項で取り上げたように、より実務面で効果的な取組の可能な組織に改編していく必要があると考える。

最後に、企業との新たな連携やネットワークのあり方について、現在京都市の養護学校として進めている 2 事例に触れておく。

○流通関連企業Nとの連携実践

京都市に本社があり、全国にその支店網を展開する通販大手N社は、「巣立ちのネット WORK」の呼びかけに応じて雇用フォーラムに参加した（4名の社員が参加）。障害者雇用や企業としての社会貢献ということを重視している企業であり、養護学校や福祉関連の機関とどのような連携がとれるのか模索中であった。平成 15 年度の雇用フォーラム実施以降、複数回の検討会を持ち、実習及び雇用に向けて協力していくことを確認するとともに、N社内に障害者雇用に向けた専門部署を設置することが決まった。単に、雇用率を越えることを目標とするのではなく、社内の各部署でどのような職場が障害のある人に提供できるのか、全て見直す作業に入ることが取り決められている。今後、N社内においては、新たに設置される専門部署が窓口となり養護学校や「巣立ちのネット WORK」等の地域支援ネットワークが連携して障害のある人の就労支援に当たる予定である。

○スーパーFとの連携実践

京都・滋賀・大阪を中心に店舗網を拡大中の中堅スーパーFでは、これまでも多くの養護学校生徒を各店舗で雇用してきている。雇用フォーラム等でも懇談会のパネラーとして障害者雇用について企業としての考えを述べてもらっている。F社が地域に店舗を展開していることから、地域に対する貢献を重要視しており、その関連で障害者雇用についても非常に前向きである。

企業としてのリアルタイムのニーズと、養護学校や労働関係の機関での雇用に対するニーズを調整していくために、組織として連携を深めていくことが必要である。また、養護学校生徒のキャリアを育成する視点から、雇用には直接関連しない産業現場等における実習についても協力関係を深めることを検討中で、比較的新しい産業分野である流通サービスでの貴重な学習の場面を生徒の居住地域において確保できることが期待できる。

以上のような実務面での連携を進める上で、従来の学校のみに関わりでなく、ネットワークとしての連携は、必要に応じた行政面から企業に対するバックアップが可能となり、

結果として障害のある人の安定した就労の継続につながると考える。今後、このような実務面における企業とのネットワークを広げていくことで、雇用の枠の拡大と安定した就労の継続につなげることを目指したい。

参考文献

朝比奈覚順（2003）：学校を中心とする移行支援ネットワーク構築の試み．発達障害研究第25巻2号．

朝比奈覚順（1997）：知的障害と就労支援－京都市の取組－．教育と医学第45巻12月号

「大阪における支援ネットワークの形成と養護学校との連携」

小林 茂夫 （大阪市障害者就労支援センター）

はじめに

大阪市においては障害者職業能力開発施設「大阪市職業リハビリテーションセンター」が中核になりながら障害のある人の雇用の促進と就労支援を行ってきた。大阪には「大阪障害者雇用支援ネットワーク」、「大阪市障害者就業・生活支援センター」を中心とした市内における支援ネットワークを形成して支援活動を展開している。現在は、大阪市内に限らず大阪府内全域を網羅する就業・生活支援ネットワークの形成に向けた取り組みが行われている。支援ネットワークの状況と養護学校との連携について述べる。

I. 「大阪市障害者就業・生活支援センター」の設立経緯

(1) 「大阪市職業リハビリテーションセンター」の取り組み

「大阪市障害者就業・生活支援センター」（以下「支援センター」と言う）が設置される源動力になったのは、障害者職業能力開発施設「大阪市職業リハビリテーションセンター」（以下「職業リハビリテーションセンター」と言う）の実践であり、障害のある人たちの就労及び雇用の促進を積極的に推進してきた。「職業リハビリテーションセンター」での職業訓練後は、身体障害のある方々に関しては、企業の協力を得てほぼ100%の就職率であった。しかし、知的障害のある人にとっては、訓練後就職に至っても職場への不適応、あるいは事業所側の問題などで離職する人たちの問題が生じ、その解決をはかるために再訓練と再就職の支援を独自に行い就職後の支援も継続して行ってきた。その結果 入校希望者も年々増加傾向をたどり、定員との兼合いもあって、平成4年度より就労経験がありながら在宅になっている知的障害のある人等を対象にした「障害者就労支援事業」（大阪市単独事業）を「職業リハビリテーションセンター」が受託して支援の幅を広げ、順次市内にある「授産施設」等の機能を活用して同事業の拡充を図り就労支援を行ってきた。

(2) 新たな社会資源創設へ

単独の支援機関がサポート体制を整えても多くの障害のある人への支援には限りがあるために就労の確保と安定した就労継続を支援するための新たな社会資源として「障害者就労支援センター」の設置を提言し平成6年に大阪市が策定した「障害者支援に関する大阪市新長期計画」に盛り込まれた。平成7年には、市内で2ヵ所目、同一法人が運営する障害者職業能力開発施設「大阪市職業指導センター」（以下「指導センター」と言う）を開設して知的障害のある人を対象にした職業訓練を開始し支援の拡大を図ってきた。平成8年に整備計画を具体化するために「大阪市障害者就労支援検討会」を組織して市内障害者の就労状況を調査・検討を行い、特に市内の知的障害のある人たちが、離職後適切な支援のないまま在宅になっている状況が明らかになった。これまで市内にある福祉施設、小規模作業所など就労支援を独自に取り組んできたが、このような就労経験者の在宅状況を解消すべき施策と大阪市全域を網羅した就労支援の展開が大きな課題であった。平成9年に「障害者就労支援センター」設置の具体化を図るために「大阪市雇用支援センター設置検討専門委員会」を設置して基本コンセプトを確認した。

(3)「就労支援センター」の基本コンセプト

「大阪市雇用支援センター設置検討専門委員会」の最終報告書において「障害者就労支援センター」については『これまでの「箱物」の拠点施設ではなく就労にかかるソフト面の整備・充実を図って地域に密着した就労支援システムを構築し、なお大阪市域の障害者の就労問題を包括的にしかも草の根の視点から解決するというかつて大阪市にはなかった新たな社会資源を創設するものである』『既存の施設や関連事業体の既得権益の確保・拡充のために利用されてはならない。』さらに機能面において『統一性・整合性があり、かつ地域レベルでの社会資源の開発・活用ができるよう中央に広範な社会資源への対応や事業全体を統括するセンター・オブ・センターとして「中央就労支援センター（仮称）」を据え、地域には顔が見える就労支援サービスを提供する「地域就労支援センター」を配置するという機能性を重視した重層構造とすることが望ましい。「中央就労支援センター（仮称）」は、公的制度と連携して公的な社会資源を開発したり、政策提言をするとともに、「地域就労支援センター」の円滑な運営を支援する。「地域就労支援センター」は、登録された障害者の就労を支援するために地域の各種の機関などと密接に連携を図りながら社会資源を開発するとともに、障害者サイドの就労意欲や相応の労働能力など本人の職業能力や関係資源などに関する総合的な評価機能をもつ必要がある。』とまとめられ重点施策実施計画である「大阪市障害者支援プラン（みんなのためのひとにやさしいまちをめざして）（1998:職10）」における就労支援分野の骨格を成した。さらに平成9年には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正案（平成10年4月改正）が示され、従来の「障害者雇用支援センター」に加え、新たに「あっせん型障害者雇用支援センター」が新規事業としてスタートすることになり、大阪市としてこれまでの「障害者就労支援事業」を拡充し、国事業を導入した「大阪市障害者就労（雇用）支援センター（現：大阪市障害者就業・生活支援センター）」を平成10年10月に設置して大阪市における支援システムを構築した。

II. 大阪市内における就業・生活支援ネットワークの創設－地域に密着した就労支援システム

障害のある人たちが、遭遇しているさまざまな「就労問題」を身近な地域で包括的に解決するため労働・福祉・保健・教育などの各関係機関と連携を図り、事業全体を統括し、企業や関係機関のネットワークを支える「中央就労支援センター」と地域においてひとりひとりの顔が見える具体的な就労支援サービスを提供する「地域就労支援センター」を市内6カ所（分室含む）設置し、市内にある5カ所の「公共職業安定所」に対応する体制と市内全域を網羅した支援体制を整備し総合的な支援機関として活動を始めた（図1参照）。この支援システムの大きな特徴は、事業を受託した法人のみが運営にあたる従来の方式ではなく、これまで「大阪市障害者就労支援検討会」、「大阪市雇用支援センター設置検討専門委員会」で行政・各関係機関・学識経験者・障害者団体・養護学校・各関係施設等がその時々に応じ同一テーブルに着き大阪市における障害者の雇用促進及び就労支援に関して共通認識を深めてきており、その方々が参画した運営に関する決定機関として「運営会議」を設置していることである。さらに5カ所の「地域就労支援センター」にもより身近な関係機関の協力を得て「地域就労支援センター運営会議」を設置し、当支援センターは、「地域に住んでいる障害のある人に責任を負う」ことを明確にして運営に当たっていること

である。言うなれば事業運営主体の社会福祉法人と提携先の社会福祉法人、障害者団体を有機的にネットワーク化し新たな支援ネットワークを創設したことである。

- ① 障害種別を問わない横軸の支援活動を展開することが可能になった。
 - ② 「中央就労支援センター」と「地域就労支援センター」5ヵ所配置したことにより機能面を重層構造にして「地域に重点」をおいた継続したサービス提供を可能とした。
 - ③ 大阪市内全域を網羅し地域格差を解消した。
 - ④ 複数の既存施設群（障害者能力開発施設、授産施設、福祉作業所）と提携することで「社会資源を活用する」という実践レベルでの協力関係を構築した。
 - ⑤ それぞれが有する機能を有効的に活用するとともに「補完するシステム」を構築した。
 - ⑥ これまで各施設が行ってきた就労支援サービスを同じ目的・手法で一元化を図った。
- 以上のように大阪市内全域を網羅した独自の支援システムを立ち上げ、NPOと連携して支援活動を行っている。このような就労支援の方式は大阪市の特徴であり、全国に例のないことと言える。

支援活動の実際

当支援センターは、就職を希望する人やすでに在職している方に対して就業・生活相談、情報提供、職業準備訓練、職場開拓、職場実習、職場定着支援などのサービスや制度、地域の社会資源を活用して働く場の確保と安定した職業生活を総合的に支援する機関である。但し、自ら職業準備訓練の場を設置しておらず、職業準備訓練を他の機関に「あっせん」する機関でもある。特に企業の環境を最大限に活用した「職場実習」に重点を置き支援活動を展開している。「雇用を前提とした実習」と「職場を体験する実習」の二側面があり、就職に向かうための課題を整理するあるいは職域を拡大する機会である。また、事業主の方々には、「職場実習」を通して理解を深めてもらい雇用の入り口として取り組んでいる。実習期間は、概ね2週間単位で本人の意思を尊重し、企業・職種を選択できる機会の拡大を図り、就職前支援と就職後の支援を一貫して行っている。また、事業主から雇用管理についての相談及び助言などを行い雇用する企業の不安感、負担感の解消を図り、就職する側、雇用する側双方の調整を行い継続して働くための環境整備に力を入れている。支援スタッフは、中央センターには、所長以下事務員1名、生活支援ワーカー1名、精神障害者就労支援コーディネーター1名、大阪市「知的障害者長期受け入れプロジェクト」担当ジョブコーチ1名、協力機関型ジョブコーチ1名、各地域就労支援センターに就業支援ワーカー2名配置、専門相談員として医師、弁護士、社会保険労務士を配置している。当支援センターは、利用期間6ヶ月（6ヶ月延長も可）を定めており、利用定員は年間120名である。14年度の実績について数字の羅列になるが、相談者は、8,675名で、14年度中に新規に登録し、支援した人数は155名（身体障害17名、知的障害90名、精神障害39名）で定着支援を含めると1年間で522名の方々を支援した。就職に結びついた人は60名（身体障害3名、知的障害47名、精神障害10名）となっている。支援している人たちの約60%は、養護学校、専門学校の卒業生である。養護学校の進路の先生型が開拓して就職している職場には当支援センターは、職場開拓に入らないという基本的な方針を掲げている。

Ⅲ 養護学校とのつながり

大阪市内に養護学校は、10校で、平成14年度の高等部卒業生の進路状況を見ると卒業生223名の内就職者数は35名、障害者職業訓練校等20名で（平成14年度：大阪市の養護教育概要：大阪市教育局）年々就職者数が低下している。大阪市内全体の就業支援システムの中に養護学校がどのようなかわりを持っているのかと言えば「地域就労支援センター運営会議」に各校の進路指導主事が運営委員として参画しており、学校における問題について共通認識を図っている。

(1) 市内知的養護学校等に対する職業訓練機会の提供

1) 「短期体験入校」の取り組み

障害者職業能力開発施設の入校試験の際に養護学校卒業生が学校の現場実習で授産施設や小規模作業所などの福祉領域の実習が主で事業所での実習をほとんどの人が経験していない状況であった。そこで少しでも職業訓練の機会を提供するために当支援センターの併設施設でもあり、「南西部地域就労支援センター」が設置されている知的障害者を対象とした「指導センター」で平成11年7月より市内養護学校在学学生を対象に在学中から「就労意識と意欲」の喚起と「労働習慣」の育成を目指して施設機能を提供する取り組みを開始した。（表1参照）

11年度の開始当初は、市教育局、校長会を通じて事業内容を周知したが、年度途中であったため十分な理解が得られず2校の参加であった。実施回数として3回で9名に職業訓練の機会を提供した。受け入れ期間として月～金曜日の5日間を設定し金曜日においては後述する「短期宿泊訓練」をセットにして実施した。平成12年度より計画作成の際に「大阪市立養護教育諸学校進路指導主事協議会」（10校）との調整を図り、より多くの在校生に機会を提供するために受け入れ回数を増やしたが、学校の現場実習が6月と10月に限定されていたために平成13年度においては計画段階では年間17回設定していたが実績としては14回、平成14年度は13回設定で実績9回という状況であった。平成12年度より受け入れ期間も変更し曜日を水曜日～火曜日とし、宿泊を間に挟み、宿泊後もモチベーションが低下しないような組み立てをおこなった。「指導センター」における訓練生の年間指導計画を調整しながら実施してきたが、学校側の現場実習の期間が固定されている関係上計画通りに実施されない状態が続いた。そこで多くの在校生に機会を提供するために市内養護学校に限定せず平成15年度より府内の養護学校にも拡大して実施することとした。これまで11年度～15年度の5年間の実施状況は表2にあるとおり実施回数は51回で参加者は2年生63名（男43名女子20名）、3年生78名（男50名：女28名）、参加校延べ51校であった。

保護者、学校側から夏季、冬季それぞれの休み期間中に実施して欲しいとの要望が出されたが「指導センター」も休み期間に入り入校生のいない時期に実施することは本来の意味が薄れてしまので休み期間中は実施していない。

2) 「短期体験宿泊訓練」の実施

事業所就職への円滑な移行、継続して働くことを図るためには、日常及び社会生活面を含めた職業生活上の課題が多く残されている事もあり、企業だけの対応には限界がある。

安定した職業生活を支えるためには就業面と合わせて生活面の支援が欠く事ができない。平成11年度より当支援センターが厚生労働省の事業である「障害者就業・生活総合支援事業」の一環である「就業・生活支援拠点づくり」試行事業を受託し、支援センター内に「知的障害者地域生活支援センター」を開設してこれまでもまして就業支援と生活支援の一体的な支援をおこなう体制を整備した。さらにその事業の中で知的障害養護学校等在学生を対象に現場実習等の際に「通勤寮等」を体験利用させ、就業面および生活面について一体的な指導を行うことにより、早期に就業意識を啓発し、卒業後の安定した職業生活への移行を図ることを目的に「知的障害養護学校等在学生入寮体験事業」を実施した。

この事業を展開にするに当たり当支援センターの併設施設は「職業リハビリテーションセンター」で生活訓練施設を併設しておらず、この事業を行うためには宿泊場所を確保しなければならなかったが、平成7年から「職業リハビリテーションセンター」では知的障害のある入校性（紙器製造科）、大阪市の単独事業である「就労支援事業」の支援生に施設近くのマンションの一室を借りて生活支援として「ひとりだち訓練」（4泊5日）を独自に実施しており、その宿泊場所を借用して実施することにし「指導センター」の独自事業である「短期入校体験事業」とセットにして「宿泊訓練」を実施してきた（表3参照）。宿泊を行う際、事前に保護者に日常生活全般についてアンケートを実施して、宿泊の際に同じ状況なのか、また違った面が出るのかを視点にして実施した。訓練終了時にアンケート調査を実施しており、大まか傾向であるが「短期体験入校」に関しては①楽しかった②いい経験になった③作業ができて良かった④今すぐにでも就職したいとの意向を示している。また、体験宿泊では①友達といっしょに泊まったこと②買物に行ったこと③自分で料理をつくったことが楽しかったと上位を占めている。「いっしょに泊まったこと、買物に行ったこと自分で料理をつくったこと」、「なんでも自分のことを進んでできるようになった。家でもしたいと思う。」「自分で料理をつくったらおいしかった。また家でも1人で料理したい」と感想を述べているが中には宿泊に関しては1泊であるが家庭から離れることに不安を感じていることも伺えた。平成15年に当支援センターが「障害者の雇用促進等に関する法律」の一部改正により「障害者就業・生活支援センター」に移行し「雇用安定事業」に位置付けられたことにより事業が廃止になったが「指導センター」の協力得て事業を継続して現在に至っている。

養護学校から依頼を受けた事例

<事例1>

高等部2年在学中、障害程度はB2で中学校卒業後食堂にてアルバイト勤務するも長続きせず退職する。その後養護学校に入学するが入学当初から不登校状態であり、現在月に2～3日の登校状態である。市内の地域療育等支援事業のコーディネーターより、不登校状況で本人が「働きたい」と希望しているので地域就労支援センターで支援して欲しいと依頼がある。解決を図るために学校、地域療育等支援事業コーディネーター、地域就労支援センターの3者で本人の状況、今後の方向についてケース会議を開催した。

①不登校状況の中で「学校に登校しなければ働くと言う答えしかなく」本当に働きたいと考えていないのではないかと②不登校の原因として一年遅れで入校しているため妹が同学年であることも影響しているのではないかと③周囲から知的障害者として見られたくな

い④授業が面白くない、友達がいない⑤家庭は、放任傾向があり、養育状況も良くない。以上の共通認識をもち各それぞれが役割分担をして取り組むことにした。急務な課題として不規則になっている生活のリズムを整える事が必要であり、毎日通う場を確保することが重要であることで一致し、取り組みを開始する。

<学校対応—担任・進路指導主事>

①週1度の電話及び家庭訪問の実施。その際登校することをあえて促さない。②訪問の際には思春期の男子であるために男子教員を中心に行う③登校時の対応としては本人の負担とならないように配慮し、興味ある授業、クラブ部活動、気の合う友達をつくる為のアドバイス、環境を設定する。教科、作業等の授業については本人の状態に合わせ個別教材を提供する。

<地域療育当支援事業コーディネーター>

就業面については①本人の意思確認②保護者の意思確認③本人と支援担当者の信頼関係を確保する。生活面（自立に向けた生活の場を体験）においては①グループホームにおいての体験②ピアカウンセリングの実施③福祉事務所との生活環境等を連携する④本人と支援担当者との信頼関係を確保する。

<地域就労支援センター就業支援ワーカー>

本人の現在の状況を確認し、今後の方向性を見出す。

1、生活面

- ①起床、就寝状況：自分で起きているか/決まった時間に寝ているか？
初日から20日までコーディネーターの迎えが必要であったが、24日は一人で通所してくる。
- ②体調、健康に対する自己管理は？
短い期間であったが体調不良を訴えることはなかった。ただ、日によってかなり寒い日もあったがトレーナーとTシャツのみで通所し寒くないのかの問いに慣れているとの返事であった。
- ③清潔、身だしなみは？
頭髪以外は特に問題はない。

2、作業場面

- ①労働時間に耐えられる体力があるか？
在宅期間が長い為、体力を取り戻すのに時間がかかるように思われる。
- ②立ち仕事の持続性はどのくらいあるか？
体重移動が頻繁に見られ足が痛かったので思われる。持続力は途切れる事もよくみられた。
- ③指示、提示された作業ができるか？
特に問題なくできる。
- ④指示、提示された内容が正確に理解されているか？
理解能力については高く、物によれば口頭のみ説明で十分理解する。

- ⑤指示、提示された内容が理解出来ない時の態度はどうか？
人を選んで聞きに行ったりする。
- ⑥二つ以上の指示をこなすことができるか？
特に問題はない。
- ⑦注意を受けたときの態度はどうか？
顔を上げて相手のほうに向かないが、首を縦に振って小さい声で返事をする。
- ⑧上司（指導員）、同僚（訓練生）の違いはあるか？
言葉使いはきちんとできていない面もあり、学校の先生と話すような状況での話し方になりがちである
- ⑨注意されたことが尾を引くことがあるか？
特にない
- ⑩集中力はどのくらい持続できるか？
30分ぐらい
- ⑪注意が散漫になるとすればどのような場面か？
簡単な軽作業
- ⑫決められた時間に行動ができるか？
特に問題はない。（無遅刻、無欠勤）

3. 対人面

- ①基本的な挨拶、返事ができるか？
最終日のみ自分から朝の挨拶をしてくる。通常はあまりできていない。
- ②必要なことを相手に伝えられるか/その手段、方法とは？
自分から話すことはなかった。
- ③昼休み、休憩時間の過ごし方はどうなっているか？
他の訓練生から喋りかけられると話しをするが、誰も回りにいない場合は一人でボーとしていることが多かった。
- ④他の人と関わりをもとうとしているか？
自分では友達がほしいのであろうが、積極的に自分から関わりをもとうとしている行動はみられなかった
- ⑤同僚（訓練生）に話し掛けられたときの態度は？
笑顔で会話などをしているところは見られた。
- ⑥話す相手を特定しているか？
会話能力の高い方が主であった。自閉症の方や会話能力の低い方との関わりはなかった。
- 以上「職業指導センター」で確認した内容であるが、就職することに関して未だ意識されておらず、意欲も見うけられない状態であり、就職を目指した取り組みには時間が必要であるとの結論に至った。再度3者で話し合い、現段階では授産施設の実習を中心に組み立てて繰り返し行うことが必要である認識で一致した。本人も授産施設での実習を希望しているので、学校の協力を得て長期間の現場実習として実習を開始する。現在3ヶ所の授産施設の実習を終えたが実習期間中1日も休むことなく働くことに自信を持ち始め積極的な姿勢が見られている。今後学校への登校問題、家庭から離れた生活の体験、事業所におけ

る「職場実習」などの課題はあるが関係機関の協力体制を維持しながら支援を継続する予定である。

IV. 大阪府内における就業・生活支援ネットワークの形成

大阪市内においては当支援センターがシステムを組みながら障害のある人の支援活動を展開してきた。しかしながら、大阪府内における支援拠点が設置されておらず地域格差が生じている。この課題は、非特定営利活動法人「大阪障害者雇用支援ネットワーク」の大きな課題であった。身近な地域で労働、福祉、保健、教育などの各関係機関や市民に支えられる就業支援ネットワークを形成して地域の支援力を高めて生活圏内にセーフティーネットを創設することが重要であるとの認識のもと府内全域に「支援サービスをどう届けるのか」「地域格差をどのように解消するか」さらに「多くのニーズを受け止め問題を解決するシステム」の構築が急務であった。このことが大阪府商工労働部の施策へと反映され平成12年度から「障害者就業・生活支援センターステップアップ事業」として具体化が図られた。この事業は、厚生労働省が推進している「障害者就業・生活支援センター」の設置促進を図るものとして、府内障害保健福祉圏域（大阪市、堺市を除く）16圏域ごとに1ヵ所指定に向けた実績づくりと準備のための「障害者就業・生活支援準備センター」（以下「支援準備センター」）（府1/2、市町村1/2：500万を3年間助成）を整備し支援の輪を拡大する事業である。「支援準備センター」は地域に住んでいる方々に就業・生活相談、情報提供、職業準備訓練、職場開拓、職場実習、職場定着支援など直接の支援活動に加え総合的な支援サービスを提供する体制をそれぞれの地域に築いていくものである。大阪市の支援システムと同様にこの事業を受託した社会福祉法人のみが運営を行うものではなく障害保健福祉圏域内における新たな就業支援機関としての位置付けを持ち事業運営を行うことになっている。現在府内に「支援準備センター」が9ヵ所（社会福祉法人8ヵ所、NPO法人1ヵ所）活動している（図2）。この事業を展開する上で困難な課題として、事業を受託した社会福祉法人や特定非営利活動法人がこれまで築いてきた地域の協力関係を基にして、更に新たな関係諸機関や諸団体との協力関係を構築して支援活動を行う事である。一口に連携、協力関係を図るといっても圏域が1市の場合でもさまざまな地域の実情が存在しており、複数の市町村に跨る圏域においてはさらに複雑さが増幅される状況である。「支援準備センター」のスムーズな事業の展開を図るために運営全般に関わる諸問題を専門的視野から検討・提言してもらう「運営会議」を設置し、それを軸にして協力関係を構築することを基本にした。圏域により複数の市町村が係わることから、各々の市町村単位の「運営会議」を設置、加えて広域施策と市町村施策、各市町村との調整等を図るための「市町村連絡調整会議」を設置している（図3）。今後設置が予定されている圏域には必ず地域の関係諸機関が参画する「運営会議」の設置を定式化した。また、当支援センターが中心になって「支援準備センター」、「雇用支援センター」、知的障害者地域生活支援事業の生活支援ワーカー、地域療育等支援事業のコーディネーターの参加のもと「大阪障害者就業・生活支援（準備）センター連絡会」を設置して大阪府内全域を視野に入れた支援ネットワークの構築を図っている。養護学校との関わりは、大阪市の場合と同様に各「運営会議」の運営委員として参画しており、それぞれ進路に関して連携を図りながら進んでいる。

今後の課題

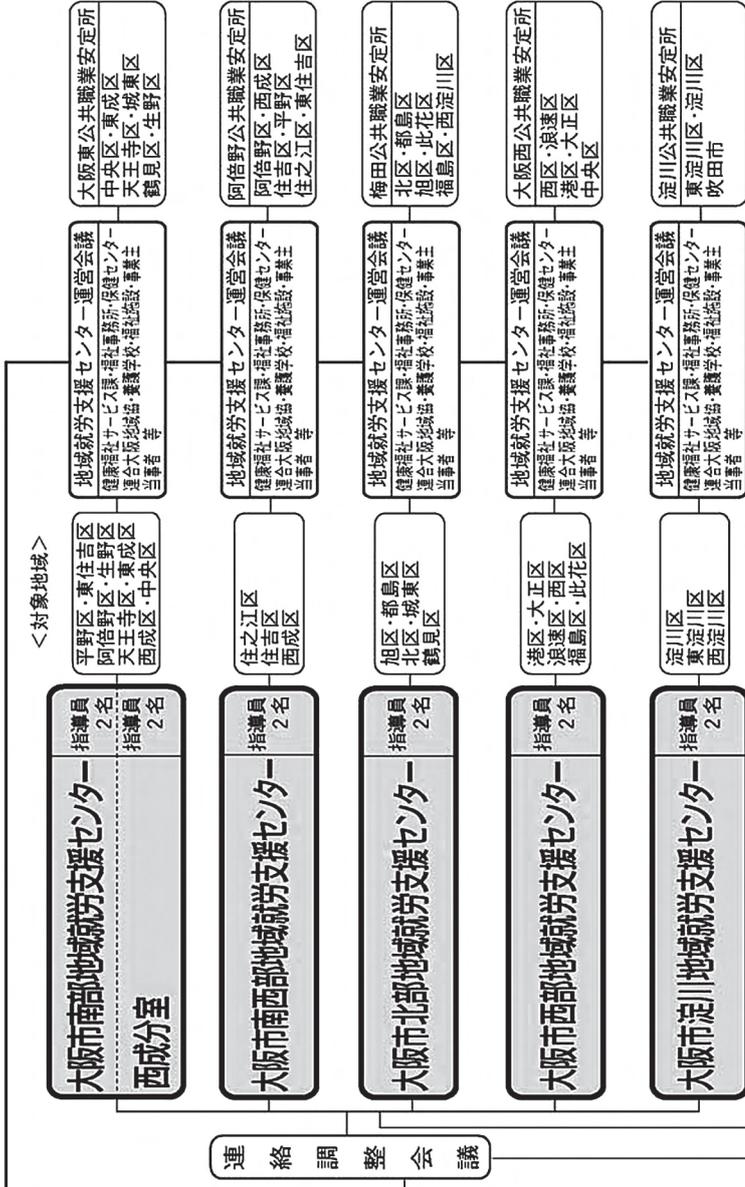
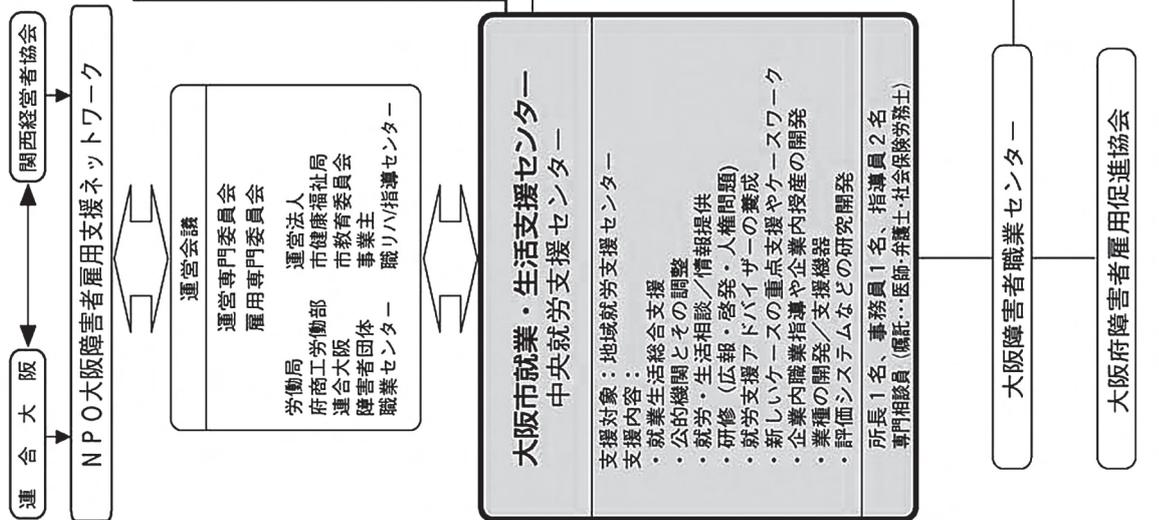
学校の現場実習で企業における体験が少なく、卒業後に福祉施設等に移行しても企業での「職場実習」を行っている所は半数にも満たない状況である。そうすると生涯に亘って企業で働く体験の無いままに過ごしてしまう人たちが多く存在してしまう。学校在学中に障害の軽重にかかわらず企業で働く体験をすることが重要である。養護学校の通学区は広範囲にわたり、生徒は住んでいる地域から遠く離れることになり、学校所在地の地域とのかかわりが薄く、さらに学校自体が所在地の地域資源との結びつきが弱いと言われている。今、新たに「特別支援教育」が提言されており、その中で労働、福祉、医療、支援機関との連携が求められている。特に「個別移行支援計画」がスムーズに展開されるためには地域において支援ネットワークが形成されているか否かが大きな鍵を握ることになる。学校独自の支援ネットワークに留まらず既存の各支援ネットワークと連携を図る事が重要である。

大阪市障害者就業・生活支援センター

中央就労支援センター 〒547-0026 大阪市平野区喜連西6-2-55 TEL 06(4302)8977 / FAX 06(4302)8980



大阪市就業・生活支援センターの組織図



- ### 地域就労支援センター支援内容
- ※職業相談・面接
 - ※アフターケア
 - ※就業計画の立案・調整
 - ※オンラインシステム構築・運用
 - ※受け入れ業務
 - ※労働市場の開拓
 - ※就労問題相談（労働条件／離職／人権問題等）
 - ※職能評価
 - ※企業実習とジョブコーチの派遣
 - ※就業生活支援と家族支援
 - ※地域機関との連携／調整
 - ※地域における企業協会の組織化と運営
 - ※就労している障害者のサークル活動支援など
 - ※地域運営会議事務局

〈表1〉 知的障害養護学校在校生のための体験入校実施要領

《実施目的》

1. 就労意識と意欲

日頃の学校生活から離れ、会社に近い雰囲気の中で作業することで、「働く」ことへの意識付けを行う。また、自分が作業を行うことにより、製品の製造過程及び結果を具体的に知ることができ、そのことで「働く」ことへの「やりがい」や「意欲」を育てる。

2. 労働習慣

学校生活とは違う環境で、朝から夕方まで作業を行うことにより、働くこと的生活リズムを確立させる。また時間を意識した指導形態ではなく、作業を意識した指導形態をとることで、作業に対する責任感を育てる。

《科別目的》

紙 器 加 工	グ リ ー ン 農 園
①市場に流通する商品を製造することで、働くことへの動機付けを促す。 ②大型機械及びその周辺作業を行うことで作業の安全意識を高める。	①日頃食卓に並ぶ野菜等の作物を栽培生産することで、働くことへの動機付けを促す。 ②作業において食品を扱うことから、身辺を清潔に保つことの必要性を意識付ける。

《科別実施内容》

1. 紙器加工

作業項目	内 容	ね ら い
トムソン及びサックマシンに関わる作業	紙積み	握力や腕力と重量物を抱える脚力があるか、また正確に積むことができるか
	バラシ	製品を傷めない様に指示された方法で作業ができるか
	結束	機械を使って製品の所定位置に指示通り紐かけができるか
	出荷準備	所定の方法で正確に包装やパレット積み及び箱詰めができるか
平止め機に関わる作業	生地折り	紙の裏表を識別し指示通りの方法で作業ができるか
	ステッチャー	機械を使って指示通りの方法で箱の作成・目手足の共応動作ができるか
	出荷準備	ふた閉めや箱組みなど決められた方法で作業ができるかを確認
紙器加工全般に関わる作業	計数・計測	個数や寸法等を読む又は計量器や計測器を使って計ることができるか
	安全管理	危険な作業に対する意識と配慮ができるか、指示を厳守できるか
	検品	製品の良不良を指示通りの基準で識別できるか
	立位姿勢保持	立ち作業を中心としている作業に、体力と精神面で耐えることができるか
	清掃・後片付け	自分が作業した部署等の清掃と後片付けを責任をもってできるか

2. グリーン農園

作業項目	内 容	ね ら い
水耕栽培（温室）に関わる作業	播種	指示通りの手順でスポンジに一定量の種を蒔く事ができるか
	パネルへの定植	苗を傷めずに所定の位置に正しく移植できるか
	収穫	枯れた下葉を除去するなど指示通りの方法で収穫作業ができるか
	作物の洗浄	作物の汚れを確認し傷めないように丁寧に洗浄できるか
	計量・袋詰め	所定の方法で計量器を使って計ることができるか
露地栽培に関わる作業	水遣り	所定の作物や花卉に適量の水遣りができるか
	土作り	指示された土や肥料等を混合しプランターへ適量の土を入れることができるか
	間引き	苗の生育状況等を見て指示通りの方法で、間引きの判断ができるか
その他	安全管理	危険な作業に対する意識と配慮ができるか、指示を厳守できるか
	道具等の洗浄	自分が使用した道具や器具又は水耕パネル等を所定の方法で洗浄できるか
	清掃・後片付け	自分が作業した部署等の清掃と後片付けを責任をもってできるか

＜表2：入校体験及び短期宿泊実施一覧＞

	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	合計
実施回数	3回(2回)	12回(10回)	14回(13回)	9回(5回)	13回(13回)	51回(43回)
参加校	2校(1校)	5校(5校)	5校(5校)	6校(4校)	14校(13校)	32校(28校)
参加者総数	9名(5名)	30名(26名)	39名(36名)	25名(14名)	38名(33名)	141名(114名)
2年生	0	13名(13名)	18名(15名)	15名(12名)	17名(15名)	63名(55名)
3年生	9名(5名)	17名(13名)	21名(21名)	10名(2名)	21名(18名)	78名(59名)
障害程度A	1名(0名)	0名	4名(3名)	1名(1名)	0名	6名(4名)
B1	2名(2名)	18名(15名)	16名(15名)	10名(6名)	15名(11名)	61名(49名)
B2	1名(1名)	10名(9名)	14名(13名)	10名(5名)	19名(18名)	54名(46名)
その他	5名(5名)	2名(2名)	5名(5名)	4名(2名)	4名(4名)	20名(18名)

() 内の数字は短期宿泊実施状況

〈表3〉 養護学校在校生等のための短期体験宿泊実施要領

《目的》

この事業は、企業就労を希望する養護学校の学生等に対し、大阪市職業指導センターでの体験入校等の際に、宿泊訓練用の住居（管理運営：大阪市職業指導センター）を利用して短期間の宿泊を行うことにより、就職後の生活自立意識の確立を図ることを目的とします。

《申し込み》

- 1 「体験入校・短期体験宿泊受講申込書」（様式第1号）にてお申込み下さい。
- 2 短期体験宿泊受講希望者及び保護者の方には、「誓約書」（様式第2号）の提出をお願いしております。必要事項を記入し、「体験入校・短期体験宿泊受講申込書」（様式第1号）と共に送付下さい。（誓約書の提出がない場合は、短期体験宿泊の受講はできません。）
- 3 短期体験宿泊開始日までに、「保護者アンケート」（様式第4号）を提出して下さい。

《実施要領》

実施主体	大阪市障害者就業・生活支援センター
実施場所	大阪市職業指導センター宿泊訓練施設
対 象 者	大阪府内の養護学校高等部に在籍する2年生及び3年生の学生で、大阪市職業指導センターの体験入校を受講する方
実施期間	体験入校期間中の金曜午後～土曜午前（1泊2日） 《年間予定参照（別紙-1）》
実施内容	短期体験宿泊スケジュール参照（別紙-3）
受講定員	1回（1泊2日）あたり2～3名
実施時間	金曜 15時～土曜 10時
費 用	食費及び室料等の費用 1泊2日：3,000円 自宅への帰宅交通費は自己負担していただきます
保 険	体験宿泊中の方が一の事故やケガに備え、傷害保険に加入していただきます。（ただし、学校の保険が適用される場合は不要）
持ち物	《持ち物一覧(別紙-4)》を参照
評 価	短期体験宿泊状況報告を保護者宛てに後日送付いたします。

《連絡先》

大阪市障害者就業・生活支援センター

〒547-0026

大阪市平野区喜連西 6-2-55

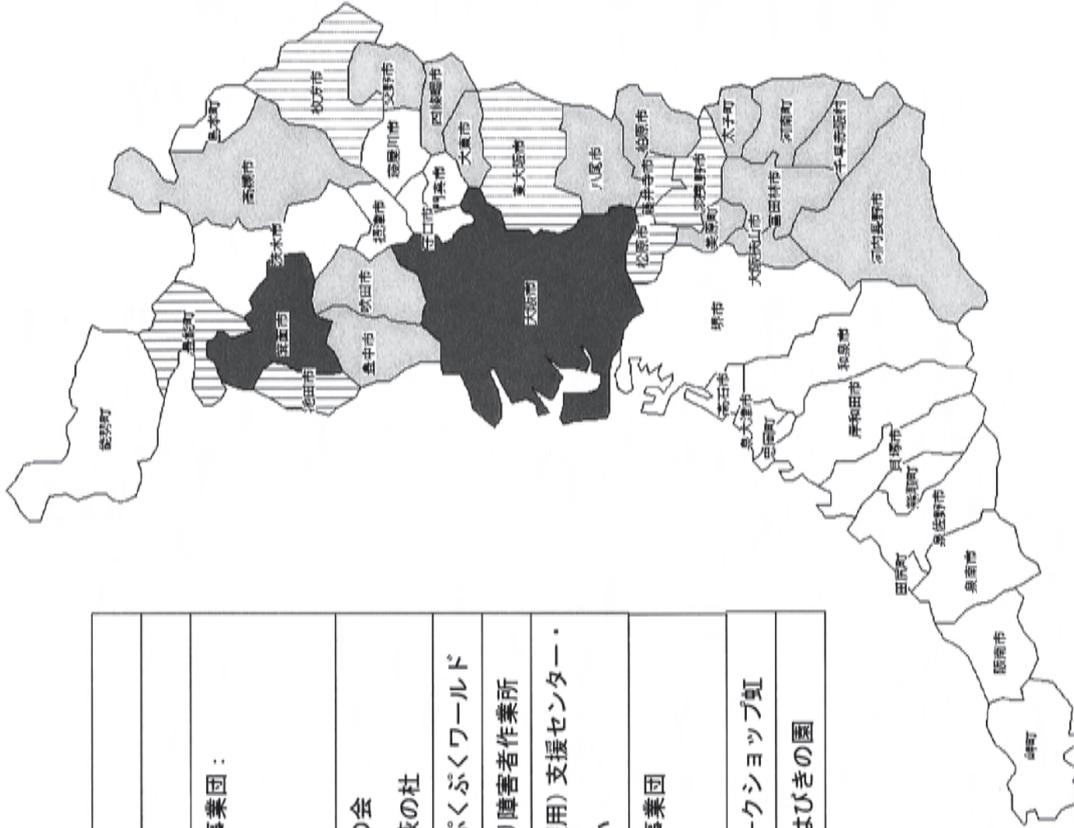
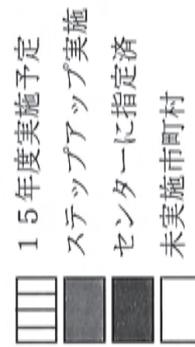
Tel : 06-4302-8977 Fax : 06-4302-8980

担当窓口：堤

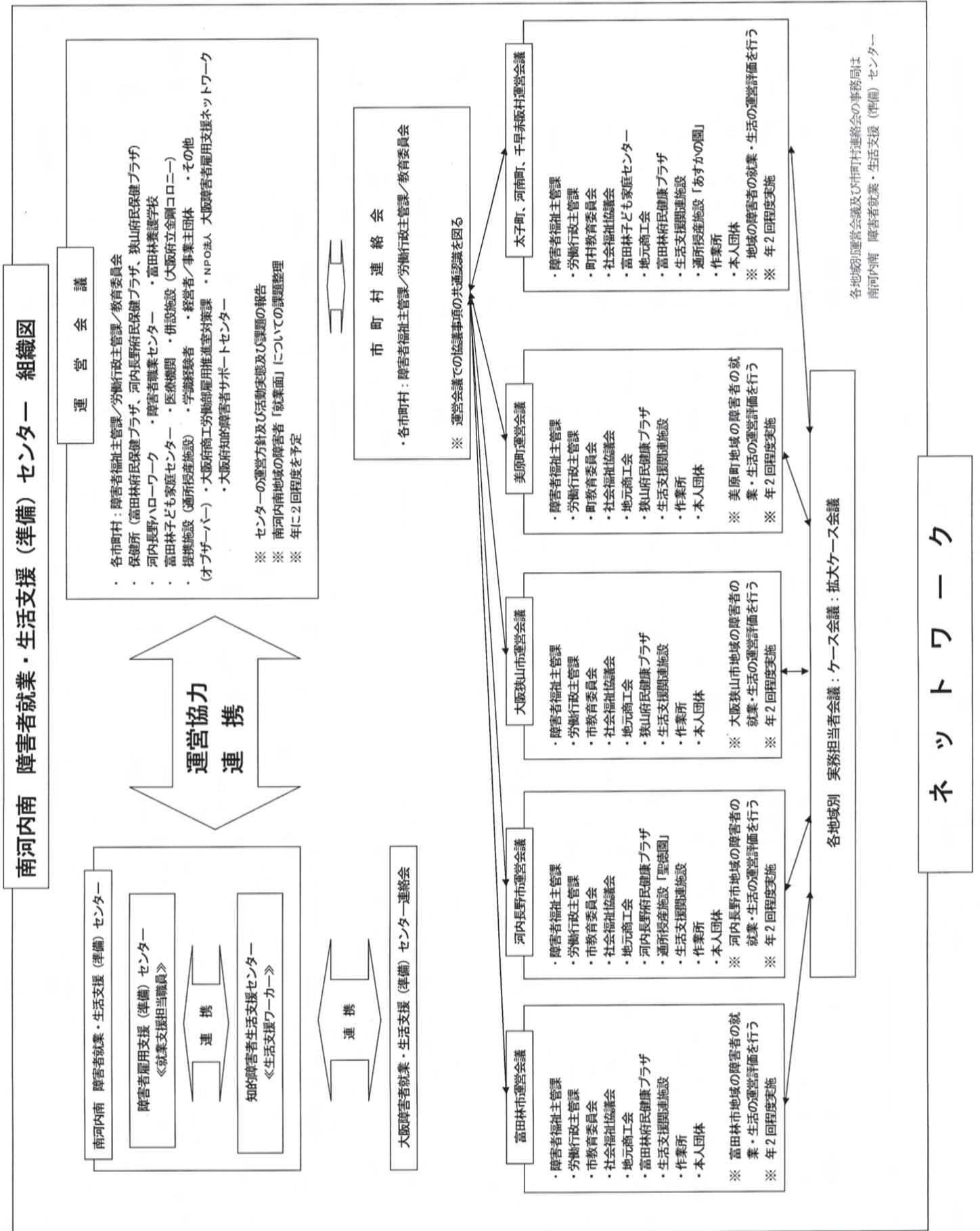
〈図2〉

障害者就業・生活支援センターステップアップ事業

障害者就業・生活支援準備センター名	圏域市町村名	実施施設
1 北河内東障害者就業・生活支援センター	大東市・四条畷市・交野市	府育成会：大東園
2 南河内南障害者就業・生活支援準備センター	富田林市・大阪狭山市・河内長野市・美原町・太子町 河南町・千早赤阪村	大阪府障害者福祉事業団： 金剛コロニー
3 高槻市障害者就業・生活支援準備センター	高槻市（島本町）	花の会：共働舎花の会 北摂津杉の子会：萩の杜
4 すいた障害者就業・生活支援準備センター	吹田市	ぶくぶく福祉会：ぶくぶくワールド
5 八尾・柏原障害者就業・生活支援準備センター	八尾市・柏原市	信貴福祉会：ひばり障害者作業所
6 とよなか障害者就業・生活支援準備センター	豊中市	豊中障害者就労（雇用）支援センター・ 豊中親和会：みらい
7 東大市阪障害者就業・生活支援準備センター	東大田市	東大田市社会福祉事業団 高井田訓練所
8 枚方障害者就業・生活支援センター	枚方市	であい共生舎：ワークショップ虹
9 南河内北障害者就業・生活支援センター	松原市・藤井寺・羽曳野市	ふたかみ福祉会：はびきの園



〈図3〉



就業生活を支えるネットワークの構築を目指して

崎濱 秀政（障害者就業・生活支援センター・ティード&チムチム）

はじめに

沖縄県北部地域は、総人口12万人、名護市を中心とする1市2町9村のうち山間部3村、離島3村からなり、人口構造は高齢化率18%、年間出生数約1300人で高齢化、少子化に推移している。

この地域は古くから「やんばる」と呼ばれ山間部では「ノグチゲラ」や「ヤンバルクイナ」等、世界的にも貴重な動植物が生息することで有名である。地域性としては、生活習慣・伝統芸能等に共通点が多く、地域間や人のながりも強く、又暮らしの相互扶助では村民が経営する共同売店がつくられ必然的にコミュニティーが形成されている。このことからインフォーマルなネットワークの素地は地域性として出来上がっている。

この地域の名護市に位置する社会福祉法人名護学院（以下名護学院）における施設からの地域移行の実践、障害者就業・生活支援センター（以下当センター）の支援ネットワーク構築の現状を紹介する。

1 就労支援の経緯

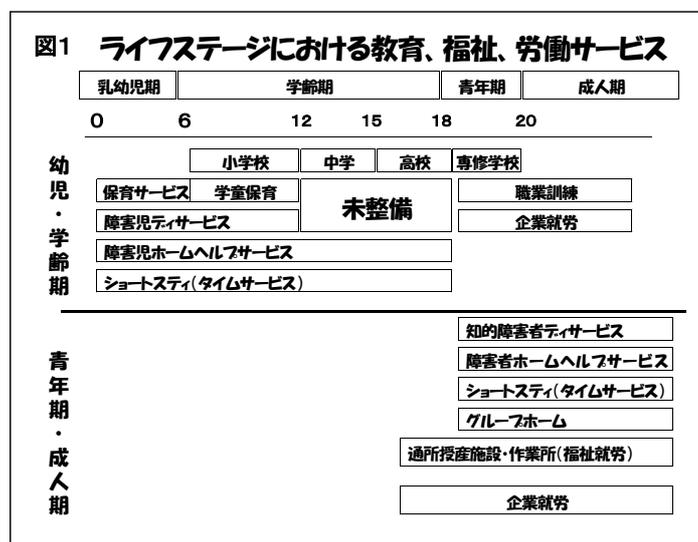
昭和63年名護学院は、地域貢献や地域交流を目的に経営した食堂（ひまわりハウス）が、やがて施設利用者の職場実習、就労の場として実現されると、地域に対して「障害者が働ける」ことを啓蒙する出来事になっていた。この取り組みは利用者の中から「地域で働きたい」「地域で暮らしたい」と訴える声になり、私たち職員として支援のあり方に大きな影響を与えた。声を具体化した実践は、施設から約60キロ離れた糸満市での職場開拓、職場実習、就労、定着支援に至る一連の成功経験は名護学院が具体的に就労による地域移行支援を取り組む契機になった。この頃から地域企業においても職場実習受け入れや雇用されるようになると、平成3年にはじめてグループホームが設置され、地域での生活の場として現在まで9ヶ所になっている。さらに平成8年に名護学院の関係施設にも利用者3名が雇用されると、「障害者の就労には支えが必要なこと」、「障害者が働けること」等の私たち支援者側の新たな理解、利用者と職員の関係性について考える機会になった。同時に、障害者雇用企業の負担感やその企業への理解を深まる出来事だった。この経験から職場開拓は、企業だけではなく社会福祉事業にも職域を広げ、保育所や老人施設への就労につながるようになった。

就労による地域生活への移行が進むと、入所施設における地域支援機能の限界性が議論されると、新たに地域での支援機能が必要とされた。平成11年には名護学院から地域移行を実現した対象者に就労生活支援体制を確立するために社会参加支援センター（現在は地域生活支援課）を設置した。ところが在宅関係者からも地域生活支援体制の整備が求められると、当時「あっせん型障害者雇用支援センター」と「知的障害者生活支援センター」の設立準備が始まった。平成13年に2つの事業が認可され、さらに平成14年度には、就業支援部門と生活支援部門を一体的に支援する「障害者就業・生活支援センター」

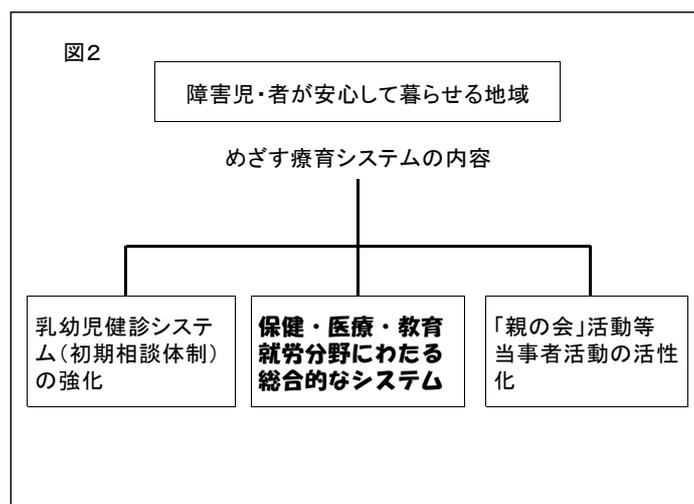
の名称で新たにスタートした。当初、センターは併設施設への設置をいわれたが利用者に対する交通の利便性を考慮して市内バスターミナル近くに事務所を設置した。

2 研究概要

当該地域は、沖縄県北部福祉保健所を中心に平成12年から平成14年までの3年間「障害児・者が安心して暮らせる地域づくり」を目指して保健、医療、教育、福祉、労働の各分野から委員が選出され研究事業が実施された。この事業を契機に各分野が線で繋がると、相互機能に広がりを見せるようになった。具体的には、「移行」をテーマに「乳幼児期から学齢期へ」「学齢期から成人期へ」の2つの移行期におけるライフステージ（図1）における継続した支援、さらに生活場面と就労場面での支援を視野に入れて「家庭から地域生活へ」「施設から地域生活へ」の移行期に「とぎれない支援」をつくるネットワーク化の実践が始まった。当センターは4つの移行期におけるネットワーク構築のあり方を次のように分類した。



- ① 幼児から学校への移行は、福祉保健所を中心に市町村、県立基幹病院、市町村教育委員会、地域療育事業等の連携
- ② 学齢期から成人期の移行は、学校を中心に市町村、地域療育等支援事業、障害者生活支援センター、地域職業センター、職業安定所、就業・生活支援センター等の連携
- ③ 家庭からの地域移行は、各相談事業所の専門的な部分の橋渡しをすることの相互理解をベースに市町村、地域療育等支援事業、障害者生活支援センター、就業・生活支援センター等の連携
- ④ 施設からの地域移行は、施設を中心に市町村、地域療育等支援事業、障害者生活支援センター就業・生活支援センター等の連携



1) 乳幼児期からの学齢期の移行

この分野は福祉保健所を中心に3つの要素で実施された研究事業の一部を紹介する（図2）。

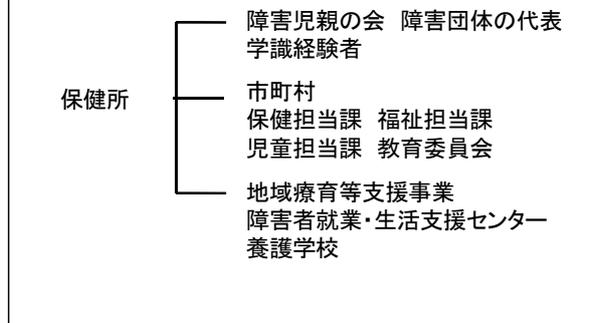
事業の目的は以下の3点であった。

- ①療育を必要とする対象児を乳幼児健診等によってスクリーニングし適切な療育サービスが提供されること。
- ②身近な地域で保健、医療、福祉、就労分野に渡って総合的な相談、サービスが受けられること。
- ③療育サービスの内容に障害児の家族の意向が反映される体制であること。

研究内容は、「地域連携事業」「調査事業」「啓発普及事業」の3つの項目が上げられた。

地域連携事業は、当事者、関係機関の意見や調査結果をもとに地域療育システムを検討するため「地域療育検討委員会」（表1）と圏域の関係者を広く呼びかけネットワーク作りをおこなう「地域療育支援会議」が実施された。この事業の成果のひとつに障害児が家庭、地域、学校（保育所）で適切なサービスが受けられるよう個人ごとに「連絡ノート」を試作して関係機関による情報の共有化が図られ、後述する個別移行支援計画のあり方を議論する契機になった。「連絡ノート」は各福祉サービス事業所で実態に合わせて参考にされている。検討委員会は、在宅施策の新しい仕組み（支援費制度）に向けて利用者のニーズ調査の結果に基づき行政、相談事業所等で地域生活支援体制、福祉サービスの必要性、その質と量等が議論され在宅福祉サービス構築される契機になった。そして地域療育支援会議は、ハイリスク妊婦や未熟児、特に長期入院の障害児療育相談や保育サービスの提供の必要性が議論されるようになり、保健所を中心に地域基幹病院、地域療育等支援事業の専門スタッフの間で連絡会議（ひびきの会）が定例化された。平成14年3月から地域基幹病院小児病棟の長期入院児童に療育サービス、保育サービスが提供され、さらに退院後も療育サービスが継続されている。医療機関で療育サービスが開始されたことで、医療機関と療育・保育サービスの連携が家族に安心感を提供する試みになった。そして制度の不備を指摘すること含めて、病院から地域生活への移行支援システムを構築するさきがけになったと考えている。

表1 地域療育検討委員会の構成



入学前の健康相談の実施は、5歳児を基本としているが、保護者からの強い要望により平成15年から医師、心理士、保健師、教育関係者が学校案内等のための「4歳児健康相談会」が実施されるようになり乳幼児期から学齢期への移行に向けて保護者の就学判断に余裕ができたと思われる。

調査事業は、初年度は療育対象児の発見動機、年齢、疾患等の調査、2年目は20歳未満の障害児及び家族の実態調査、3年目は対象を成人に広げ、養護学校卒業生やグループホームの入居者等の生活ニーズ調査が実施された。その中で発達障害、肢体不自由児等に関する主な調査結果の概要は、乳幼児の段階で障害の疑い含め全体250から300人と推定された。学齢期では養護学校（知的障害、肢体不自由）、特殊学級在籍数をもとにすると小学部各学年20人、中学部各学年30から40人、高等部各学年25人であった。義務教育終了後の特殊学級から養護学校高等部への入学で一部増加する傾向にある。過去20年間の養護学校卒業生（327人）の動向は、在宅生活60%、施設利用40%の割合で、在宅者の85%は就労、福祉就労であった。そして生活ニーズの主なものは、学童保育、障害児者ディサービス、ホームヘルプサービス等の年齢に応じた在宅福祉サービスの整備の必要性であった。

啓発普及事業は、利用者主体の観点から障害児の保護者等サービス利用者の活動を活性化することを目的として、情報提供のあり方の検討が主であった。この事業でホームページを開設して、福祉サービスの制度、研修会の開催、親の会のサークル活動、障害児の絵画展示等の情報提供を行った。しかし、パソコン、インターネットの不整備等の理由で情報提供としては機能しなかった。一方、養護学校のPTAの研修会や座談会、子供の障害や共通するニーズに関する小グループでの情報提供が有効であった。このことから小グループの組織化がされるようになり組織のニーズをまとめ行政や市議会への要請行動等、社会活動に発展するようになった。

2) 学齢期から成人期の移行

この分野は学校を中心として学齢期から成人期へライフステージにおける継続した支援策の構築とその移行期の支援を重要とした。研究事業の成果は、保健、教育、福祉そして労働の各分野が個々の視点で課題を具体化すると組織的な連携が見えるようになってきた。

これまで関係機関や団体が個々に機能し、利用者を中心とするつながりがなかった反省でもあった。一方、実践の場では地域療育等支援事業のコーディネーター、障害者生活支援センターの生活ワーカー、市町村の担当者、保健師が集う連絡会が開催されるようになり、各ワーカーから提案されるケア会議の開催が容易になったが、有機的な連携のために連絡会の組織化が急がれている。その中で当センターは、福祉、労働の両分野の立場から参加することになり、在宅相談機関、行政との間に組織、人のネットワークが広がった。図3は、当センターが当事者の立場で学校から地域社会への移行を見通して、福祉、労働サービスを利用して地域生活の実現をイメージしてもらうために作成した。又、日常的な利用者や家族の生活課題を解決する手段として福祉、労働サービス利用のあり方を示したものである。



養護学校からの地域移行は、高等部3年生を対象に

- ①就職を希望する児童
- ②職業訓練を希望する児童
- ③福祉就労を希望する児童
- ④福祉サービスを利用しながら職業訓練を希望する児童
- ⑤在宅で療育、福祉サービスを利用する児童

おおよそ5とおりの選択肢で進路指導がなされている。これら選択肢を具体的にイメージできるために平成13年度から学校やPTAは、進路には福祉、労働サービスの制度、内容、利用方法、サービス事業所の所在地等の具体的な情報が必要であるとして研修会の機会を増やすようになった。研修会には、市町村の担当者、医師、保健師、コーディネーター、生活支援ワーカー等が必要に応じて招かれている。そして当事者、保護者の生活課題が具体化すると、平成14年度は市町村と各事業所間で福祉サービス整備に関する検討が活発になり、これまでなかった福祉サービスが、平成15年度に障害児ディサービス、知的障害者ディサービス、障害児者ホームヘルプサービス等が整備された。特に障害児ディサービスは重症心身障害児施設、知的障害児施設がそれぞれの機能を明確に事業整備さ

れ、児童の状態にあわせて利用がされるようになった。これは保護者への情報提供がうまくいったこと、ワーカー連絡会で利用者の生活課題が整理されたこと、サービス事業所間連携等の結果だといえる。又学齢期の中に地域の社会資源と具体的に繋がることは卒業後に③④⑤の対象から②①を目指せる見通しがもてると考えられる。

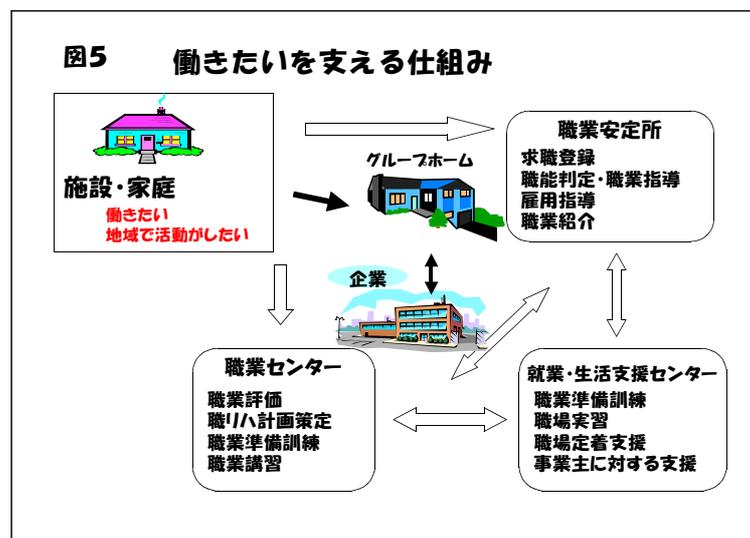
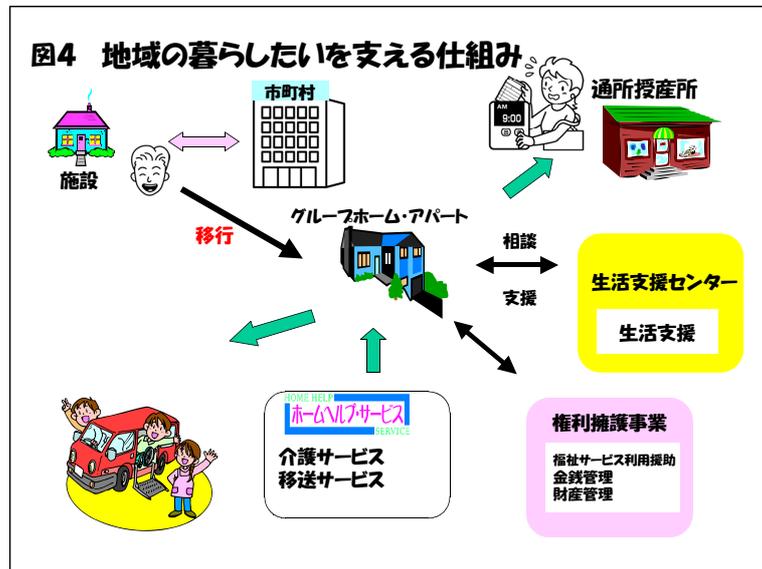
一方、①②の対象者は、主に企業での現場実習を通して就職活動が展開されるが、平成14年度は①の当事者、保護者、学級担任、進路担当の面談の結果、卒業後、学校から継続した支援を想定して、就労支援ワーカーの個別面接を経て6名が当センターに支援登録をした。この登録者6名のうち卒業時に3名が就職内定による定着支援の引継ぎ、3名は卒業後に職場開拓、職場実習、職場適応訓練を経て2名が就職、1名は訓練中に家族の都合で就職を断念したが現在も支援は続いている。移行期に学校と当センターが当事者の情報を共有することでとぎれない支援に繋がっている。平成15年度も同様に学校から当センターへの橋渡しに6名の支援登録が進められている。その中の2名は、現場実習時にグループホーム、自活訓練寮を利用して就業生活訓練を同時に体験した。これは当事者、保護者の意向で、離島やバス通勤不可能な過疎地域出身の寄宿舎で生活している児童を対象に卒業後の地域生活を想定して実施された。現在、学校の現場実習と訓練目的とした体験入寮等の福祉サービスの制度がないため、グループホームの入居者、施設の利用を得て保護者と事業所の私的契約で体験入寮が実施された。以降「ショートステイ」の制度は家族の都合だけではなく、当事者の訓練目的で使える柔軟な解釈を求めて、市町村、保護者、学校、当センター含めた支援会議で議論されると一部の市町村が現場実習時のショートステイを試行的に認める成果を得た。

この取り組みは、あくまで学校からの地域移行「学齢期から成人期」「子供から大人」への支援であり、当事者を支援する中心的な役割が学校から地域支援機関に移行するラインづくり、つまり「とぎれない支援」をつくることに学校と地域支援機関が共通理解をすることにある。今年度、学校からの地域移行を円滑に推進するための組織化を目的に「個別移行支援計画」を推進する要綱づくりが始まっている。

3) 家庭からの地域移行

家族との暮らしは、家族構成の変化により様々な影響を受けることが予測される。特に親として「周りに迷惑をかけられない」という使命感が強ければ強いほど、当事者自身の自立の機会を失っている場合がある。これは地域に安心して任せられる仕組みや、サービスがないことも原因の一つであったと思う。家族の切実な願いは、身近に気軽に相談できる機関、安心してサービスが受けられることである。移行時の大事な課題として関係領域で議論はされてきた。その議論は、当事者が「成人期は家族との暮らしから自立を目指そう」と思う仕組みづくりを「ワーカー連絡会」の課題として託した。すぐに調整がなされたのは地域療育等支援事業と当センターが相互の相談機能と支援サービスを理解し、相談内容により利用者の精神的な負担感をもたせない橋渡し、又相互支援を必要とする場合、利用者の了解により情報を共有することの確認をした。そして情報提供のあり方として、図4の「福祉サービスの利用による地域生活を支える仕組み」は暮らしの場と活動の場が準備されること、図5の「働くことを通して地域生活を支える仕組み」は暮らしの場と就労の場が必要であること、2つの支援の流れとサービスの利用がイメージできるようにし

た。そしてコーディネーター、生活支援ワーカー、就労支援ワーカー等の役割と支援内容、方法を明確に情報提供することで、利用者からの相談内容により相談窓口を解りやすくした。このことは双方の運営主体が定期的な情報交換によって事業の相互理解を図っていることが、各ワーカーの有機的な繋がりを円滑にしている。

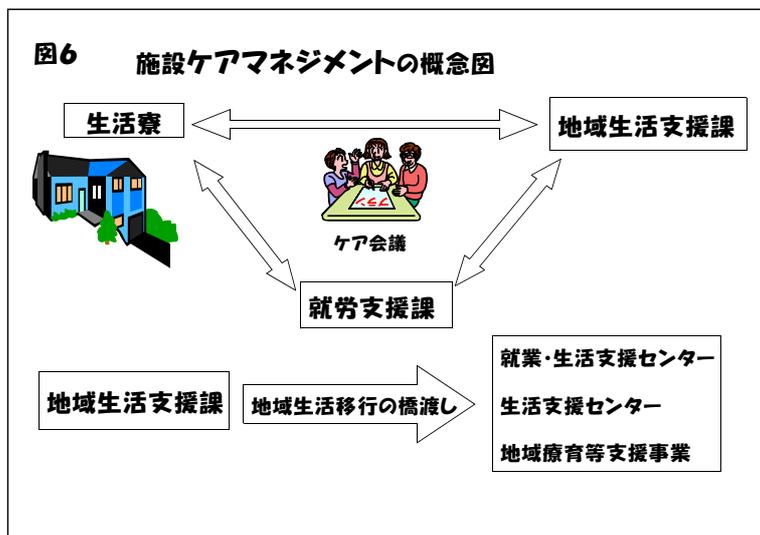


4) 施設からの地域移行と施設の役割

平成15年度から始まった新しい仕組みは、利用者の人生の選択肢を広げる活動と言える。その中のケアマネジメントの手法は、利用者の人生の選択に関わる大事な支援であり、又選択に関わる目標の実現を支援する実践が求められている。この分野は家庭からの地域移行と同様に「地域で働きたい」「地域で暮らしたい」の2つのキーワードと在宅からあてにされる社会資源として施設機能のあり方を提案している。

名護学院の実践から説明すると、生活寮、就労支援部門、地域生活支援部門に分離する

機能を目指している。(図6)

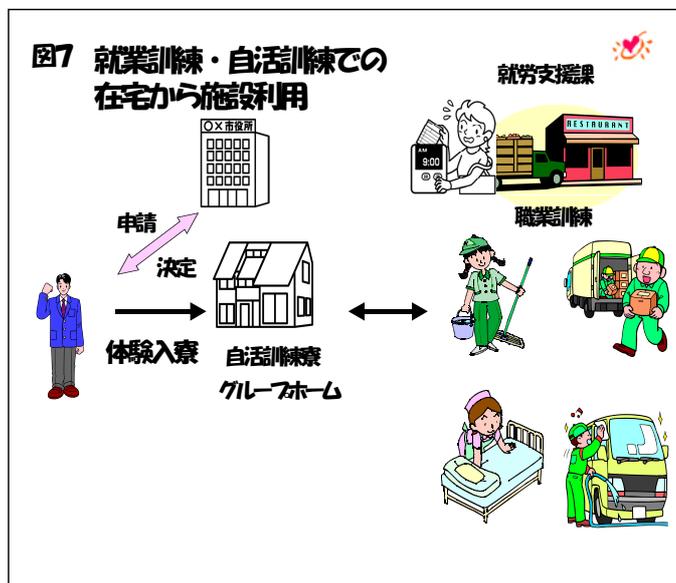


就労支援部門は、これまでの更生施設の作業活動のあり方を改め、就業生活、職業訓練を意識した模擬的企業をイメージした環境づくり、活動場面を可能な限り施設外部に環境を求めている。生活場面と活動場面の分離、個々の場面で職員の役割を明確にしたことで利用者の生活課題を解決する仕組みづくりの課題も見えた。いわゆる職員の役割を生活支援、就労支援等の専門化を目指していく試みである。

「地域で働きたい」は、企業での職場実習から就労に至るまでの支援であり、「地域で暮らしたい」は、福祉就労（通所授産施設）や福祉サービス（グループホーム、デイサービス、ホームヘルプサービス等）を組み合わせた利用を視野に入れた地域移行の支援であり、いずれも地域生活支援部門が担当している。現在、地域移行をめざす利用者の生活支援は、施設の生活寮から分離された地域の中にある自活訓練寮での生活体験を通して地域生活への移行プログラムが実践されている。さらに移行後の「とぎれない支援」のために移行期には地域の支援機関への橋渡し、社会資源との調整が重要である。この中でこれまで経験のなかった社会資源の開発として、グループホームの建設に不動産業者や建設業者が参画するようになり、ホームの設計段階で利用者の声を反映する話し合いが持たれると、個室を基本に共有スペース等を備えた第1号が完成した。既存のアパートを利用したグループホームが一般的であったが、この機会に地域資源の活用があらゆる方面に広がりまた影響を与える結果となっている。名護市は、福祉サービス利用しながら地域で暮らす対象者向けに、新築予定の公営住宅に障害者用グループホームを設置するとして関係者で計画づくりが始まった。住宅問題は「施設からの地域移行」や「家庭からの地域生活移行」を推進するための重要な要素であり課題ある。前述の事例は利用者個々の所得に応じた様々なサービスの組み合わせとその福祉サービスの選択肢と量をふやすことは障害者ケアマネジメントが展開されるための大事な社会資源整備である。

次に在宅福祉から求められる今後の施設機能は、利用期間を限定した職業生活、職業準備訓練プログラムを利用者に具体的に提示できることであると考えます。(図7) 当該地域

は知的障害者の職業訓練施設がないために職業準備訓練、職業訓練の機能整備が課題になっている。当センターは、授産、更生施設の新たな機能として就業生活、職業訓練を必要とする対象者に対しての環境とプログラムをつくる努力をお願いしている。



3 とぎれない支援の仕組み

地域生活を支える個別移行支援計画やケアマネジメントは、「どこの機関がやるか」「誰がおこなうのか」「地域生活を支える仕組みはあるか」の3点を重点課題として議論している。(表2)

<p>表2</p> <p>支える仕組みを組織化しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ケアマネジメントをどこの機関が行うか ・ ケアマネジメントを行ううえでどのようなアセスメントを誰がおこなうか (人材) ・ ケアマネジメントからセルフマネジメントへ、支える地域生活支援システムが築かれているか (社会資源)
--

これまで様々な機関でケアマネジメントの試行事業が実施され、「地域生活を支える仕組み」の課題の必要性についての議論はされてきたが、「どこの」「誰が」についての具体的に明確な議論がされてこなかった。当センターは、「どこの」「誰が」を明確にしてこそ、生活支援と就労支援がスムーズに繋がると考え、実践を通して各機関に働きかけている。ケアマネジメントは、当事者のセルフマネジメント力（生活課題の解決力）の確認で必要な支援が決まる。そのケアマネジメントは「どこの」「誰が」「どのように」やるのかが問

題である。学校、施設、家庭等から地域生活への移行支援は次のような調整をしていきたいと考えている。

表3 ケアマネジメントをおこなう機関は

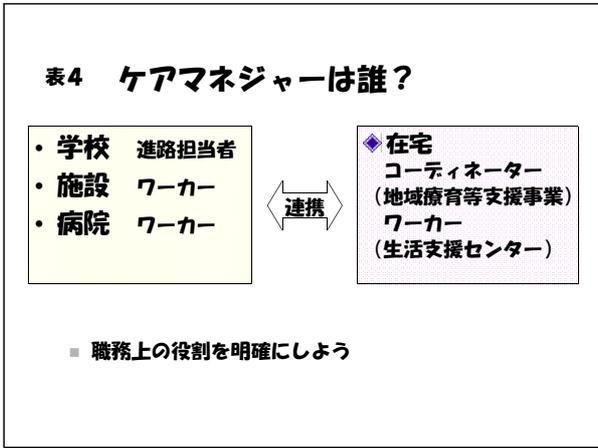
- ・ 学校から地域社会へ (子供から大人へ) 個別移行支援計画 (学校)
- ・ 施設から地域社会へ ケアマネジメント (施設)
- ・ 病院から地域社会へ ケアマネジメント (病院)
- ・ 地域生活を豊かに ケアマネジメント (市町村)

市町村で本当に可能か

学校からの地域移行は、進路担当者が人事等で代われれば支援に関する関係者の繋がりがとぎれることがある。とぎれない関係性を構築するために学校を中心として組織化する必要性を関係者間で話し合われ、個別移行支援計画推進に関する要綱の準備がされている。

入所施設からの地域移行は、移行を推進する機能を強化するために、施設と地域を橋渡しするケアマネジャーの力量は重要である。施設を中心とする地域移行支援ネットワークの構築と前述の在宅から就業生活訓練等で利用される機能整備として社会資源化が必要である。そのことが今後価値ある施設機能と施設と地域が繋がる取り組みになり、また移行時の地域資源への橋渡しの環境整備になると考える。

在宅のケアマネジメントは、中心的な役割をコーディネーターや生活支援ワーカーが担うべきとして、フォーマル、インフォーマルな社会資源への橋渡しをスムーズにできる仕組みをつくるため「ワーカー連絡会」の組織化を進めている。これは地域相談機関を中心に学校、施設等が連携することで、利用者の立場から解りやすい仕組みをつくることである。(表4) このネットワークが機能するために、下記の組織化された会議において各相談事業所の実践を通して理解を得ること、必要な社会資源の開発するための理解が必要であることから様々な提案の機会を得ている。



- (1) 北部圏域障害児（者）地域生活支援事業（年1回）
北部福祉保健所（主催）、市町村福祉・教育分野、学校、障害者生活支援センター、就業・生活支援センター
- (2) 障害者就業・生活支援センター運営協議会（年1回）
就業・生活支援センター（主催）、労働局、沖縄雇用対策課、職業安定所、沖縄障害者職業センター、市町村福祉課、学校
- (3) 北部地域障害者雇用連絡会（年1回）
職業安定所（主催）、沖縄県雇用開発協会、沖縄障害者職業センター、名護労働基準監督署、北部人権擁護委員会、学校、障害者生活支援センター、通所授産施設、就業・生活支援センター
- (4) 職業自立地域推進連絡協議会（年2回）
養護学校（主催）、PTA代表、職業安定所、沖縄障害者職業センター、県福祉保健所、企業、通所授産施設、知的障害児施設、地域療育等支援事業、就業・生活支援センター

これらの会議は、保健、教育、福祉、労働分野のそれぞれが主催することによって様々な視点からネットワーク構築に関する具体的な議論の機会になっている。

4 ネットワークの展開

職業訓練の場は、地域障害者職業センターのOA講習、公共職業安定所のパソコン技能習得の職業訓練等を名護市マルチメディア館の施設が有効に利用されている。名護市マルチメディア館は、当センターの機能が職業訓練施設を持たないこと配慮し、当初から職業訓練施設として業務提携の許可を得ている。OA講習は、職業センターの所在地が当該地域から60キロ離れており訓練生に対する配慮で必要に応じて講師が派遣されている。職業安定所の職業訓練は、マルチメディア館のスタッフが対応しているが、初級から中級までの課程が準備され、いずれも利用料は無料である。訓練生の中で、特に身体障害者の在宅就労希望者の利用が増えており、又パソコン利用による市町村や学校からのデータ入力作業等の委託を受け在宅就労が始まっている。

一方、平成13年当センターは、余暇活動の一環として市内大学に協力を依頼し、障害者向けのパソコン教室をお願いした。大学は情報経営学科学生による障害者向けの「パソコン基礎操作マニュアル」「電子メール辞典」「ワード操作マニュアル」等が視覚でわかるように工夫され、同時に学生の卒業論文のテーマとして取り上げてくれた。パソコン教室は、大学の施設を無料で利用しているが、大学側からは学生のコミュニケーションスキルの向上と研究課題になると受け止めてもらった。これを契機に地域のパソコン教室で技能を上げたいと自ら余暇の生活圏を広げていくのも見られた。これを契機に障害者自身がパソコンを持つようになり社会資源を主体的に利用できる選択肢を広げるようになった。

5 今後の課題

保健、医療、教育、福祉の連携の必要性は頻繁に取り上げられたが、当センターが設置されるまで労働分野との連携が取り上げられることは少なかった。もちろん障害児の発達保障の見地からは保健、医療、教育の連携は欠かせない。ライフステージにおける移行期、

特に「学齢期から成人期への移行」「子供から大人への移行」を考える場合、日常生活や教育場面において「働きたい」と思う暮らしは大切である。何故なら家庭におけるしつけと学校における職業教育の連携は、卒業の迎え方、移行期に大きく左右することがある。両者の連携を基本に学校と地域資源の線が描けると思っている。当センターの実践の中には、企業から仕事に対する評価を得たが、生活場面での問題「生活の乱れ」による遅刻、無断欠勤等で退職を余儀なくされた事例が増えている。この事例は、生活支援ワーカーの支援だけでは修復困難であり家庭生活における家族の支援が重要である。学齢期は、成人期を迎える準備期間としてもっとも大事な時期であり、家庭生活の中で日常的に具体的な役割がある生活、その延長線にある学校での職業教育で強化され、職業生活としての自立心が育っていくのではないかと考える。

学校の職業教育は、対象児童の卒業後の就業生活を見通したきめ細かな支援を家庭、学校、地域資源との連携と個々の支援と役割を明確にして現場実習が実践されるべきである。しかし養護学校の現場実習は、就業生活指導のほとんどを企業に依存しており、企業の負担感になっていると考えられる。その負担感を軽減するには専属の就労支援担当者を配置するか、福祉分野から就労支援サービスが受けられるシステムを作るべきである。これまで学校としても解決したい重要課題として議論されてきたと思う。この課題の解決する実践の一つとして、平成16年度から養護学校の現場実習時に当センターからジョブコーチ派遣事業を試行的に実施する準備を進めている。就労を目指す児童の学齢期から成人期への「とぎれない支援」を個別移行支援の実践の中で教育と福祉の見える線を構築していきたい。

