

成人支援施設就労移行支援事業の取り組み

かがわ総合リハビリテーション成人支援施設 就労移行支援事業 サービス管理責任者 六車 浩

キーワード：就労移行支援、事務系訓練、作業系訓練、在宅訓練、コミュニケーション支援

要 旨

成人支援施設就労移行支援事業を紹介し、振り返る。

1. はじめに

かがわ総合リハビリテーション成人支援施設・就労移行支援事業は障害者自立支援法のもと、平成19年5月、一般就労・復職・在宅就労を目指す障害者を対象に就労訓練（定員24名）を開始した。当事業を紹介し、振り返った。

2. 障害種別でみた訓練生

平成18年度以前は身体障害者の就労支援をしていたが、障害者自立支援法の発足後、当事業を開始するにあたり、3障害を対象とした。精神障害者については平成19年6月から、知的障害者については、平成19年8月から、発達障害者については平成21年12月から受け入れた。（表1）

（表1：平成25年3月1日現在の訓練生/障害別内訳）

身体障害	知的障害		精神障害			障害者手帳なし	計
	発達	発達	発達	高次脳機能	高次脳機能		
21 (内高次脳5、視覚2、聴覚2)	3	0	2	5	3	1 (高次脳1)	35

3. 訓練を通しての基本的な考え方

- (1) 身体的・精神的な生活の安定が就業生活のベースを築く・・・障害特性、就労能力の可能性等を考慮し、自分に合った働き方を模索していく。
- (2) 施設内訓練と実習の相乗効果を図る・・・実習の中で得た課題を施設内訓練の中へフィードバックする。一般企業実習から得たビジネスマナー・作業等を取り込み、訓練の質を上げる。仕事を続けていくには、上司・同僚とのコミュニケーションが重要であるので、コミュニケーション力の向上にも積極的に取り組んでいく。
- (3) 長期就労を考えると就労前実習経験が大切である・・・就労前に実習経験することで、仕事内容・環境を確認する。
- (4) 障害をオープンにして、就職活動を進める・・・本人自身も得意、不得意を理解し、企業に特性を伝え、ジョブマッチングを考える。
- (5) 関係機関と就労支援体制をつくる・・・関係機関と連携し、役割分担して、適切な時期に支援す

ることは、訓練生・支援事業所にとって有効である。

4. 週間時間割

訓練開始時に希望日、希望時間帯を考慮し、1週間の訓練時間を設定した。1週間計8時間の短時間利用から始める精神障害者もおり、特別支援学校卒業生などはフルタイムの日程で始めた。短時間の方も時間が延びていくことで自信につながった。（表2）

（表2）

就労訓練 時間割					
	月	火	水	木	金
9:00~9:30	新聞書き写し課題など				
9:30~	朝 礼				
朝礼後	予定報告（作業系はラジオ体操後）				
10:00~11:00	就労訓練				
11:00~12:00	就労訓練	就労訓練	結果報告	就労訓練	就労訓練
	結果報告	結果報告	11:00~ 学習会 (第1・3水曜 日)	結果報告	就労訓練
12:00~13:00	昼休憩				
	予定報告（作業系はラジオ体操後）				
13:00~	スポーツ				
13:00~14:30	就労訓練	就労訓練	就労訓練	就労訓練	就労訓練
14:30~14:40	休憩				
14:40~15:30	予定報告				
	就労訓練				
15:40~16:00	結果報告				夕礼
	清掃・日報記入・片付け				

訓練では特性、希望を作業状況・面談から判断し、最適なプログラムを考えた。また、情報共有が障害により差別とならないよう、たとえば、聴覚障害者には、見える情報の提供を可能な限り行う等配慮が必要であった。

5. 訓練内容

(1) 事務系訓練

- ・ビジネス系ソフトの学習支援・・・Word、Excel、PowerPointの学習支援を個人レベルにあわせてテキストや個別課題の作成により実施した。（写真1）
- ・PowerPointを活用し、プレゼンテーション作成・・・訓練生の前で発表することでプレゼンテ

ーション全般の技術が向上できるようにした。(写真2)

- ・アクセシビリティを意識したホームページ制作、デザイン・イラスト制作・・・職域拡大を考え、平成24年度から導入した。
- ・資格取得および、スキルアップのための学習支援・・・コンピュータサービス技能評価試験の受験準備を支援した。
- ・外部受注・・・名刺作成等を実施した。外部受注用の様式を作成、手続きなどの流れがはっきり分かるようにした。
- ・資格試験の実施・・・コンピュータサービス技能評価試験を2ヶ月に1回実施した。
- ・事務補助作業としては、コピー、資料作成、漢字・計算ドリル、電卓計算、電話対応等を実施した。電話対応は聴覚障害者以外全員で行った。チェックシートを作って振り返りができるようにした。



(写真 1 : 事務系訓練風景)



(写真 2 : プレゼンテーション風景)

(2) 作業系訓練

軽作業としては、箱折、ビニール折等、個人のレベルに応じて作業内容や完成数量の目標を設定して提供した(写真3)。用具などの位置は大きな見出しを作って分かりやすく提示した。当初、手順書がなく、統一したやり方での指導ができなかった。今では、障害特性に配慮し手順書を活用している。座位・立位での耐久力をみたり、多人数作業を役割分担、協力しながらの作業状況も確認した。他に、身体を使う作業として、清掃・園芸・洗車作業を行った。(写真4)接客サービスは平成24年度に開始した。多種の作業を経験することで適職を考えた。



(写真 3 : 軽作業風景)



(写真 4 : 洗車作業風景)

(3) 在宅訓練

平成23年3月から重度身体障害者を対象に開始した。インターネット回線を使い、ホームページ、デザイン制作訓練をした。(写真5)ウェブカメラ、スカイプを使い、通所の環境をできるだけ提供できるようにした。



(写真 5 : 在宅訓練風景)

(4) コミュニケーション支援

- ・グループ学習会・・・2週間に1回 (3グループに分かれて実施した。外部講師による講習 (24年度実績)として、ビジネスマナー (12時間)、メンタルヘルス (12時間)等を実施した。SST(ソーシャルスキルトレーニング)は、月1回、困った時の対処法をロールプレイにて実施し、振り返りを行った。実際訓練場面でもコミュニケーションのとり方を意識して支援した。(写真6)



(写真 6 : SST 風景)

- ・ハローワーク、就業・生活支援センター職員による施設内での面接(月1回)(写真7)、担当者による個別面接相談、就職面接練習等を実施した。



(写真 7 : ハローワーク職員による施設内での面接)

午前、午後の訓練進捗状況の予定・結果報告は、報告・連絡・相談を意識し実施した。(写真8) 朝礼、夕礼では、訓練生が司会となり、実施した。

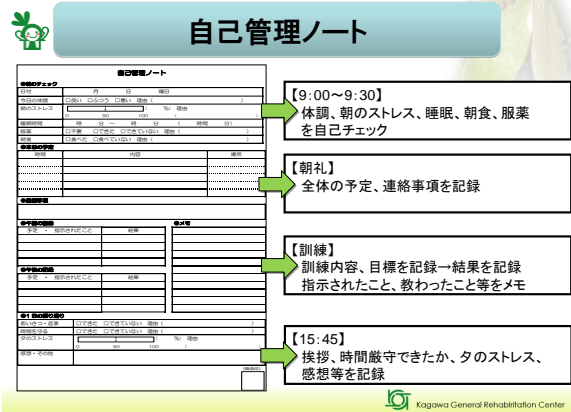


(写真 8 : 予定・結果報告)

(5) 自己管理ノート

日々、作業状況など記入し、メモの取り方を学んだ。(図1)

(図1 : 自己管理ノート)



(6) 実習

実際の職場環境における作業能力や対人技能等の検証の機会として実施した。(写真9) 施設内訓練のワンステップとして活用することで、適応能力、職業意識、自信アップなどに効果が上がった。短期(10日程度)と長期(2~3カ月)の実習を訓練生の状況、企業側の都合によって調整していった。長期の実習としては、高等技術学校と連携した障害者委託訓練¹⁾、ハローワークのトライアル雇用²⁾等試雇用がある。

就労前に実施することで、訓練生、企業ともに実状を見極めることができ、長期の就労につながりやすかった。実習での課題・結果を施設内訓練へのフィードバックすることで、模擬職場として位置付けている訓練の活性化、訓練生の積極性助長にも役立った。



(写真 9 : 実習風景)

平成22年度ハローワークと連携し、発達障害者の実習、ステップアップ雇用³⁾を活用しての就職(ハローワーク高松で初めて)、全国6か所でモデル的に行われた経済産業局における知的障害者の実習では、モデル実習ならではの理想的な実習が行えた。平成23年度にも人事院での精神障害者の実習でも役立った。平成24年度は震災の関係で予算が限られる中、就業・生活支援センターの短期実習制度を効果的に活用できた。実習に合わせ、その仕事内容を事前に模擬訓練として再現できるものは施設内訓練で行った。

(図2)



事務補助作業での実習実施に向けた準備(精神・女性)

実習について説明、内容を想定した模擬訓練を行う。

【チェックポイント】

- ▲ 指示を正しく理解できるか
- ミスなく行えるか
- 一人で作業できるか
- 終了時に報告ができるか
- 分からない時は質問ができるか
- 指示者が変わっても対応できるか

• 郵便物処理
開封、宛名の記録
テープ貼り

• アンケート集計
アンケートをエクセルに入力

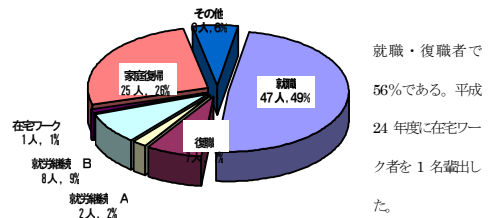
・ 指示書のみでは理解が不十分。
・ 指示書を一読してから、実際に作業を見せながら指示すると十分理解することができる。
・ 器用ではなく、テープ貼りは若干苦手意識があるが、練習して頑張りたいとのこと。

6. 就職

ハローワーク、就業・生活支援センター、県からの委託の職場開拓員からの紹介がほとんどであった。就職にあたっては、本人の状況を伝え、就労条件を企業と協議した。(図3) (図4)

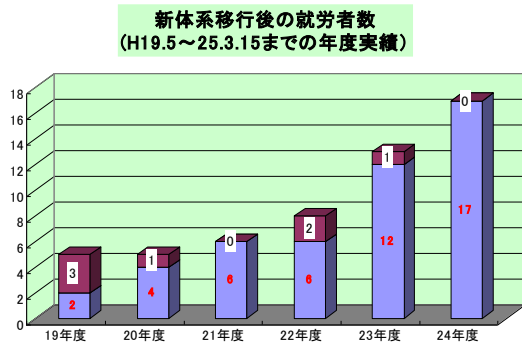
新体系移行後の就労移行支援終了者の進路(H19.5~H25.3.15までの96名の状況)

(図3)



就職・復職者で56%である。平成24年度に在宅ワーク者を1名輩出した。

(図4)



下段は新規就職者、上段は復職者である。年々新規就職者は増加し、就労定着した。

7. アフターフォロー

就業・生活支援センターとともに支援体制を構築した。訓練中から、面接を通し関係ができた。ゆるやかに就業・生活支援センターにアフターフォローを委ねた。ジョブコーチが必要な場合、職業センターとも連携した。就職者の集いを就業・生活支援センターとともに平成22年度からはじめ、平成23年度から年2回、実施。（平成24年度には8月に茶話会、3月にメンタルヘルス講習）就職者の気分転換、友人づくり、悩み事相談の場となった。

8. 関係機関との連携

- ・ハローワーク、就業・生活支援センター等からの就職紹介が多く、マッチングの機会が増えた。
- ・職業センターとの連携事業・・・発達障害者就労訓練プログラムのモデル事業、職員に対し、ジョブコーチ的支援の研修の実施により支援スキルが向上した。
- ・自立支援協議会就労部会としての活動では、雇用率未達成企業への働きかけ、企業への障害者雇用の啓発、教育・福祉・労働の関係機関のネットワークにより、一貫した支援体制が可能となった。

9. 最後に

障害者自立支援法発足後、福祉から就労へのスローガンのもと就労移行支援事業が開始された。訓練内容などに具体的な指針はなく、思考錯誤のもと当施設も開始した。福祉事業所が労働を考えなければならぬことに戸惑いがあったのも事実である。今、障害者の就労支援とあわせて、企業の障害者の雇用促進支援も進めるべきものと考えている。

施設内訓練では平成25年度にピッキング訓練の

導入を図る。福祉施設での介護補助、清掃業務の求人も想定し、それに対応した訓練も進めていく。視覚障害者の就労支援は県内ではニーズに対応できているとは言い難く、事務系訓練の中で充実を図りたい。

通所が難しい重度身体障害の方は在宅就労訓練の導入により就労の可能性を持たせた。平成25年度は、企業にその人材をPRできると考えている。

特別支援学校では、今後、在学中の就労訓練から本来の学校生活の充実に方向転換していこうとしている。発達障害者の訓練希望者も増えてきている。その中、就労移行支援事業の役割が大きくなってきている。今後も、より訓練の質の向上、個別支援を充実させ、その期待にそっていききたいと考える。

<注釈>

- 1) 障害者委託訓練・香川県高等技術学校の訓練で、1ヶ月～3ヶ月の間で実際の作業現場で、作業実習などを中心とした実践的な訓練。
- 2) トライアル雇用・・・障害者と3ヶ月の雇用契約を結び、働く様子を見極めた後に改めて雇用契約を結ぶハローワークの制度。
- 3) ステップアップ雇用・・・精神障害及び発達障害のある方を短時間での雇用をし、一定の期間をかけて、職場への適応状況をみながら、徐々に就業時間を延ばしていくハローワークの制度。