

地域（市町村）レベルにおける就業と生活の一体的支援 —北九州市障害者就業・生活支援センターの支援の実際—

Support in securing and maintaing Employment and daily Living
for people with disabilities in the community
— The Case of the Kitakyushu Support Agency for Employment
and Community Living for people with disabilities

渡辺明広

Akihiro WATANABE

（平成16年9月29日受理）

要 旨

障害のある人たちに対して、障害者雇用支援センターや障害者就業・生活支援センターを拠点にした地域（市町村）レベルで、福祉部門と雇用部門などの関係機関が支援ネットワークを構築して、一体的、継続的な支援を始めている。北九州市障害者雇用支援センター（現在は北九州市障害者就業・生活支援センター）の実施した、3年間にわたる「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業における拡大ケース会議と運営協議会の設置・運営の状況から、ケアマネジメントによる支援を進める上でのシステムの整備、関係機関の連携に関わる具体的方法と内容についての実際を検討した。支援センターと障害者職業センター支所の間で合意、作成された『雇用支援センター業務連携要領』は関係機関に周知され、この要領に基づいて、拡大ケース会議が開催され、援助対象者の個別カリキュラムにおいて、基礎訓練プログラムから、職場実習プログラム、職場定着プログラムまで、体系的な就労マネジメントが展開されている。運営協議会においては、支援センターの業務の周知と状況確認を通して、各機関の合意の段階から発展し、事例報告を通じた状況説明、それに対する各機関の支援についての意見等が交換できるようになっている。また、障害をもつ当事者のニーズと自己決定を尊重する支援の実際（事例）を評価・考察した。

はじめに

「障害者対策に関する新長期計画」（1993年度～2002年度）の具体化を図るための重点施策実施計画として、1995（平成7）年12月に「障害者プラン」が策定されて以降、教育・福祉・雇用等各分野との連携によって、障害者が可能な限り雇用の場に就き、職業を通じて社会参加できることを支援するような施策が国や一部の自治体によって始まった。

1999（平成11）年度から3年間は、「障害者就業・生活支援拠点づくり」の試行的事業が全国18カ所の当時のあっせん型障害者雇用支援センターで実施された。この成果を踏まえ、2002年5月7日、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正が行われ、障害をもつ当事者の身近な地域（市町村段

階)において、就業面及び生活面で一体的に支援を行うためのネットワークの拠点として、障害者就業・生活支援センター(以下、支援センター)による支援事業が展開されるようになった。

就業面と生活面の一体的な支援の提供にあたっては、関係するサービス提供機関の実務担当者による拡大ケース会議において、具体的な実施方法についての連絡と調整が行われる。また、サービス提供機関の代表者らによって構成される運営協議会は、雇用、保健、福祉、教育の関係機関が参集して、支援センター業務の進捗状況の報告や意見交換を行いながら、障害者の就業面と生活面についての課題が協議される。この拡大ケース会議と運営協議会は関係機関の組織化とケアマネジメント機能を発揮する、地域生活支援システム構築のための車の両輪である。支援センターの本格的な事業の展開にあたっては、関係者から実施事業間の整合性の課題が指摘されているが⁷⁾、事業の進め方の標準化、普遍化を求めて、成果や課題を踏まえてのこれまでの取り組みのまとめと点検を行う必要がある。

本稿においては、まず、わが国における、障害者プラン以降の地域レベルにおける就労・生活支援の施策と障害者の多様なニーズに応えるケアマネジメント、それを支える地域ネットワークについて概観する。次に、1999(平成11)年に設置されたあっせん型の北九州市障害者雇用支援センター(現在の北九州障害者就業・生活支援センター)の実施した「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業における拡大ケース会議と運営協議会の設置・運営の状況から、ケアマネジメントによる支援を進める上でのシステムの整備、関係機関の連携に関わる具体的手段や方法、及び地域生活支援システムの構築についての実際を点検し、今後の課題を検討する。また、障害をもつ当事者の意思と自己決定を尊重する支援の実際(事例)を評価・考察するとともに、今後の課題を検討する。

調査の方法は、支援センターの作成した関係の文書、業務報告や実践発表の資料・文献を閲覧する。また、運営協議会にオブザーバーとして出席をしたり、構成メンバーである関係機関に対する聴き取り調査を行う。さらに、全国の状況を把握するために、あっせん型障害者雇用支援センター連絡協議会の集約資料(あっせん型障害者雇用支援センター実績報告書)を参照する。支援の実際(事例)については、個別カリキュラム等の資料の閲覧、支援ワーカーや当事者に聴き取りを行う。

I. 地域レベルにおける就労・生活支援のための施策

1990年代に入って、大阪市や神奈川県などの各地の自治体では、企業で働いていた知的障害者等がさまざまな理由によって就職が継続できなくなったときに、一定期間の職業訓練等の援助や新たな就職先を開拓して、再び就労の場へ復帰できるようにするための就労支援事業が始まる。これらは従来の職業リハビリテーションと異なり、就業(労働)と生活(福祉)の一体的支援、雇用後の継続的支援を重視していて、そのためには当事者の身近な地域において、関係機関による支援のネットワークづくりの必要性が指摘されるようになった。

国においても、1993(平成5)年3月に策定した「障害者対策に関する新長期計画」で、障害者の職業的自立のための施策が効果的に推進されるよう、雇用、福祉、教育を中心に関係省庁の緊密な連携の必要性が述べられた。また、同年4月の当時の労働省が策定した「障害者雇用対策基本方針」(運営期間:1993~1997年度)においても、地域レベルにおいて、地方公共団体と民間部門が連携を図りつつ、住宅、交通手段を含め、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で総合的に整備していくことの重要性とこれに対する援助措置の充実が挙げられている。さらに、「国連・障害者の10年」(1983~1992)の成果が問われた1993(平成5)年頃を契機として、福祉部門や教育部門との連携を図る施策として、「重度障害者雇用促進プロジェクト事業」(1993)、「地域障害者雇用総合モデル事業」(1994)、「知的障害者の職業的自立啓発事業」(1994)が相次いで実施されてきた。

市町村をベースにした初めての国事業としては、1993年度に当時の労働省と厚生省が実施した「地域障害者雇用推進モデル事業」が始まった。このモデル事業を経て、翌年には障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、都道府県知事が民間の公益法人・財団法人を「障害者雇用支援センター」として指定し、市町村レベルで福祉部門と雇用部門が連携を図り、相談、訓練室での職業準備訓練と職場実習、就職後の定着を旨としてのフォロー等、一貫したきめ細かな職業リハビリテーションを実施できるようになった。活動区域は、概ね人口規模30万人以上とされており、障害保健福祉圏域程度の区域が想定された。また、主な対象は授産施設や小規模作業所で福祉的就労に従事したり、在宅で一般就労を旨とする知的障害者等である。

さらに、1997～1999（平成9～11）年度には、労働省で「地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会」が設置され、1999年3月、「地域障害者支援ネットワークに関する研究会報告書」において、従来の支援策だけは事業所での就業が困難な知的障害者と精神障害者について、地域的なネットワークと広域的なネットワークの創設等地域レベルにおける就労支援の多様な方策と、各分野の関係機関の連携によるネットワークづくり等について、提言がなされた。

その間、法改正が1997（平成9）年度に行われ、1998年度から雇用支援センターの指定要件を社会福祉法人に拡大し、また、自らは訓練室をもたず、必要に応じて職業準備訓練の前段階として併設施設や提携施設で「基礎訓練」を実施する、いわゆる「あっせん型雇用支援センター」の設置が可能になった。

1999（平成11）年度から3年間、労働省と厚生省が連携して「障害者就業・生活総合支援事業」が展開され、その中の「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業が全国18カ所のあっせん型障害者雇用支援センターで実施された。これは、住居の提供、生活相談、財産管理、余暇支援等の生活支援機能をもつ知的障害者通勤寮等の福祉施設を雇用支援センターとして指定することによって、就業支援と生活支援を一体化して提供しようとするものであった。労働省（日本障害者雇用促進協会）から就業支援の担当職員と厚生省が進めてきた生活支援ワーカーを配置し、通勤寮などの宿泊施設に養護学校在校生を短期間受け入れる「体験入寮制度」や地域の就労支援関連の社会資源とネットワークを構成する「運営協議会」を設置し運営した。事業総体は、日本障害者雇用促進協会からの助成金と厚生省からの補助金を骨子としていた。

このような生活と就業の一体的支援、福祉的就労と一般雇用の連続性、地域に根ざした支援活動、さらには関係機関や施設間の緊密な連携は、2001（平成13）年1月の厚生省と労働省の統合、新厚生労働省の誕生によって、一段と進んだ。

「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業の成果を踏まえ、2002（平成14）年5月、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正が行われ、障害をもつ当事者の身近な地域（市町村段階）において、就業面及び生活面で一体的に支援を行うためのネットワークの拠点として、「障害者就業・生活支援センター」が制度化され、支援事業が本格実施されるようになった。実施法人も公益法人、特定非営利法人まで拡大された。2003（平成15）年度当初の障害者雇用支援センターは14カ所、障害者就業・生活支援センターは44カ所である⁶⁾。

制度化された当初、関係者からは運営費、助成金、自治体・市町村段階の予算拠出および按分、予算執行上の制約、実施事業間の整合性等々の課題が指摘されていた⁷⁾。今後は、2003（平成15）年から始まった「新障害者プラン」に反映させて「障害者雇用支援センター」や「障害者就業・生活支援センター」が全国の障害者保健福祉圏域ごとや市町村レベルに設置されるとともに、支援ネットワークの構築と支援活動の充実が望まれる。

II. 障害者ケアマネジメントと地域ネットワーク

2002（平成14）年3月、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部より、身体障害、知的障害、精神障害の三障害共通の『障害者ケアガイドライン』が公刊された。この中で、障害者ケアマネジメントは「障害者の地域生活を支援する援助方法」とされ、また、これを普及させるためには市町村自らが実施主体となるか、市町村障害者生活支援事業・障害児（者）地域療育等支援事業・精神障害者地域生活支援センターにおける相談支援において実施されることとされ、本格実施に向けての体制整備のための第一歩となった。

障害者ケアマネジメントは、障害者の地域での生活を支える有効な方法として、地域の福祉サービスの調整に留まらず、地域資源の改善や開発にも不可欠である。と同時に、そのための地域ネットワークの構築に向かうための技術としても有効であることが指摘されている⁶⁾。

この障害者ケアマネジメントについて、国は「障害者ケアマネジメント体制整備推進事業」を1997（平成9）年度から6カ年にわたり実施してきたが、2003（平成15）年度からは「障害者ケアマネジメント体制支援事業」がスタートした。この事業では、国は各都道府県・指定都市において、①「障害者ケアマネジメント推進協議会の設置」、②「障害者ケアマネジメント従事者研修（新規研修・上級研修）」を中心に支援を行っている。①は当該自治体における障害者ケアマネジメントの実施と専門職員等の研修の企画・立案、および各障害保健福祉圏域における支援ネットワークの形成・維持等を推進するものである。②では従来の「新規研修」に加えて、第一線で活躍している障害者ケアマネジメント従事者を対象とした、スキルアップのための「上級研修」を新たに実施する。

障害者ケアマネジメントは2003（平成15）年度からの支援費支給制度への移行に伴って、その重要性がますます高まっているが、市町村が実施する相談支援事業が大きな位置を占めることも『障害者ケアガイドライン』の中で認知されてきた。しかしながら、2003年度より相談支援事業自体が補助事業からはずされ、「一般財源化」がなされた。今後の市町村での取り組みに厳しいものを予測させている。

ところで、就業支援に関していえば、従来の「障害者ケアマネジメント体制整備推進事業」においてはほとんど触れられていなかったが、前述のように、1999（平成11）年度から3年間、「障害者就業・生活総合支援事業」が展開され、その中の「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業において、地域の就労支援関連の社会資源とネットワークを構成する「運営協議会」が設置された。

また、日本障害者雇用促進協会（現在の独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）が2001（平成13）年度から2カ年計画で「全国就業支援ネットワーク」（2001年1月、障害者の就労支援を行っている「障害者能力開発施設」「設置型障害者雇用支援センター」「障害者就業・生活支援センター」が設立した全国組織。2003年5月現在で54カ所の支援機関及び個人が加盟）に対して委託している障害者職域拡大等研究調査では、「障害者の就業支援にかかるケアマネジメントと支援ネットワークの形成」を主題として、①「就業支援ネットワーク」の実態調査、②ケアマネジメントの実施に向け、それが「社会資源」として機能する上で必要な要件の調査・研究、③成果のインターネット上への公開、に取り組んでいる。同研究では、「就業（生活）支援のケアマネジメント」を「利用する当事者自身が、ケアマネジメント従事者の間接的な援助によって、その自主的なニーズ（意向）の一つに「就業（生活）を確認する場合、既存あるいは新しく組み合わせ創り出した社会資源の力を利用しながら、当事者（障害者）が就業（生活）するために必要なエンパワメントを引き出し、高め、そのニーズ（意向）を実現し、就業に関しての自己決定（セルフアドボカシ）を支援していくための手がかりを見つけ出す手法（考え方）」としている⁶⁾。

Ⅲ. 北九州市障害者就業・生活支援センターの設置・運営とネットワークの構築

1. 関係機関との連携システムの形成

(1) 障害者職業センターとの連携、『雇用支援センター業務連携要領』の作成

地域障害者職業センターは、障害者に対する職業評価・指導、職業準備訓練・講習と事業主に対する雇用管理等の援助を行う。支援センターに対しては、援助対象者の就職・職場定着に至るまでの支援全般に関する専門的、技術的な協力をしている。支援センターの開所当初（1999（平成11）年4月1日、北九州市障害者雇用支援センターとして開所。所長1名、支援担当職員3名）、福岡障害者職業センター北九州支所（以下、職業センター）と運営マニュアルの検討・確認をはじめ、業務面でのすり合わせが行われ、1999年6月に職業センターとの間に『雇用支援センター業務連携要領』を作成した。援助対象者の個別カリキュラムにおいて、基礎訓練プログラム、職場実習プログラムから職場定着プログラムまで、系統的に就労マネジメントが行えるよう、職業評価、計画策定と拡大ケース会議等の開催、会議開催の連絡方法、連絡のための様式の設定等、実施方法の検討を行った。この要領を通じて、他の関係各機関に対しても業務の周知が図られた。

支援センターと職業センターとの連携は職業リハビリテーション活動の全般にわたり、両者が互いの役割・機能を認識し、役割分担を行いながら連絡が取り合える信頼関係を作っている。支援センターの行う支援業務が地域の就労支援の中核的存在として位置づけられていくためには、専門性に裏付けられたサービスであるかどうかがキーポイントとなると考えられた⁽⁴⁾。

(2) 併設施設と提携施設

支援センターは、事業法人が運営する北九州市立とばた通勤寮を併設施設とし、さらに複数の既存施設（知的障害者授産施設5カ所、身体障害者通所授産施設1カ所、精神障害者通所授産施設2カ所）が提携施設としてあり、援助対象者の基礎訓練の場を確保している。

(3) 関係機関の関連組織

労働行政においては、職業センターとの強固なパートナーシップを基調として、北九州市内の公共職業安定所（4所1分庁舎）をはじめ、福岡労働局、福岡県生活労働部、雇用促進協会（当時）との密接な連携を構築している。また、福祉行政においては、保健福祉センター（7カ所）と連携し、基礎訓練及び職場実習期間に伴う福祉施設利用者の超過措置、Uターン措置等、円滑な利用手続きが図られるよう理解・協力を得てきた。このように、労働、福祉行政ともに利用者のニーズに応じ、北九州市全域をカバーできる体制を整えている。これに「障害者就業・生活支援拠点づくり」の試行的事業が実施されるようになって、各養護学校と精神保健福祉センターが加わった（図1参照）。

2. 拡大ケース会議の開催・運営

(1) 各関係機関の役割、ケース会議の協議事項

『雇用支援センター業務連携要領』の作成後、関係機関の実務者が集まったの拡大ケース会議を1999年7月より月1回、定期的で開催している。これは援助対象者一人ひとりのケアマネジメントを行うもので、援助対象者の職業リハビリテーション計画を策定し、その後の職業リハビリテーション過程に沿った支援について、関係機関及び担当者の合意形成とケース検討を行う。役割分担は、職業センターが職業相談・評価、職業リハビリテーション計画による今後の指針を提示する。支援センターは各併設施設・提携施設による職業準備訓練の実施プログラムを提示する。各併設・提携施設は準備訓

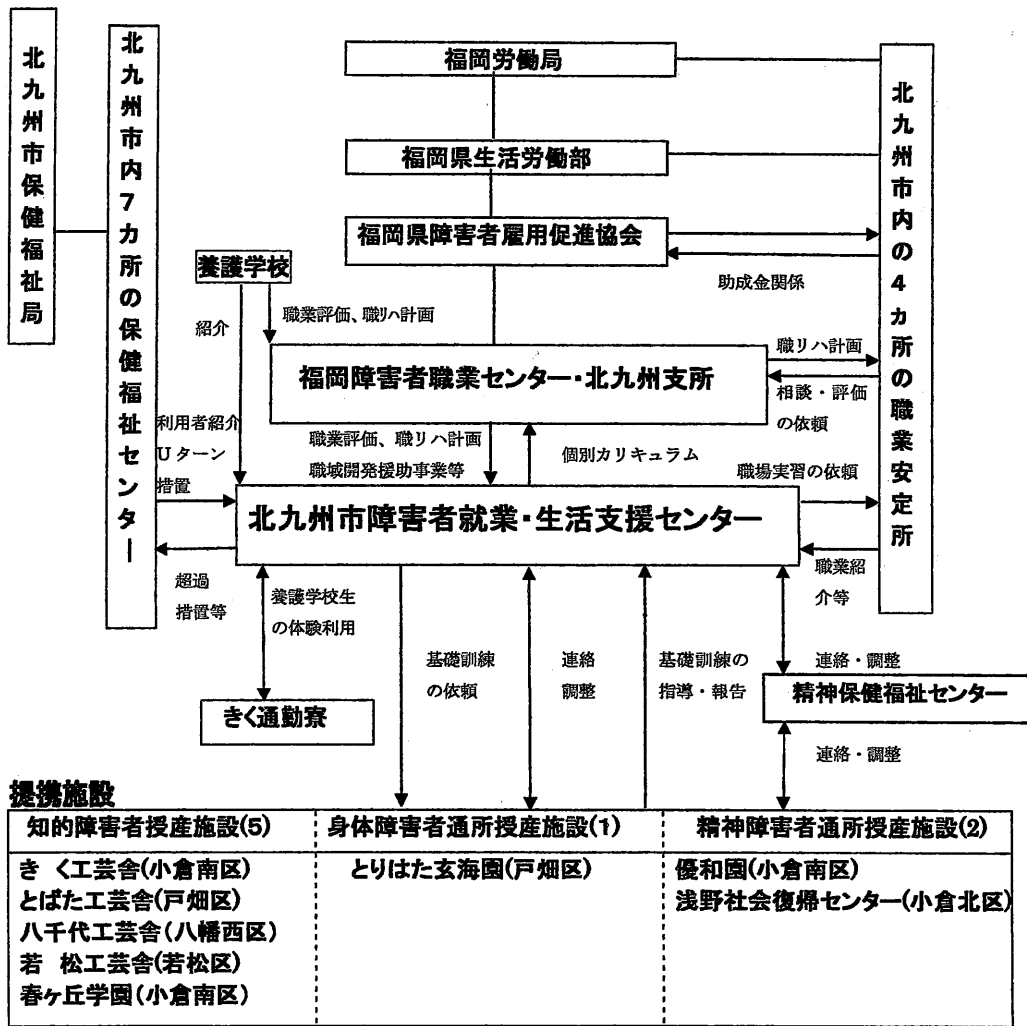


図1 関係機関の関連組織図(松浦・藤本(4)の図を改変)

練プログラムを踏まえたトレーニング内容の組み立て、実施をする。各保健福祉センターは援助対象者が併設・提携施設の利用開始と終了に伴う超過措置枠の判断をする。各公共職業安定所は職場開拓及び支援の実施である。

以下に、展開順に『雇用支援センター業務連携要領』に記載された協議事項を挙げる⁽³⁾。

- ① 職業リハビリテーション計画の策定：職業センターで作成する。職業センターが行った利用者の職業評価に基づき、援助対象者とする可否、今後の支援の全体計画（職業リハビリテーションを実施する上での課題、職業領域または適職、指導事項、指導のポイント、おおよその指導期間、課題に係る関係機関の役割分担等）を検討し、職リハ計画を策定する。
- ② 基礎訓練プログラムの作成：支援センターで作成する。職業評価結果及び職業リハビリテーション計画を基に援助対象者の指導・援助のポイントや課題の確認を行った上で、個々の課題に応じた基礎訓練の内容や具体的な実施方法等を検討し、訓練プログラムとして提携施設が活用する。
- ③ 職場実習プログラムの作成：基礎訓練の後、支援センターは、職業センターとの拡大ケース会議の中で、職場実習等を実施することの適否、職場実習を実施する上での課題、職場実習先事業所の選定等について検討し、職場実習プログラムを作成する。支援センターは職場実習の際に利用する実習制度や新たな職場実習先の開拓のためにハローワーク、職業センター、保健福祉セン

ター等と相談する。他の関係機関も状況に応じて、会議に参集する。

- ④ 職場定着プログラムの策定：支援センターが作成する。支援センターは、これまでの職業評価結果及び職業リハビリテーション計画の分析・検討をもとに就職及び受け入れ指導、定着指導、フォローアップ等について検討し、就職に向けた職業定着プログラムを策定する。会議では、就職及びその後の職場定着のための課題、指導や配慮事項のポイント等を明確にし、対応方針や関連機関の連携・協力、役割分担の実際を具体化するものである。

以上、①は職業センターが主催し、②③④は支援センターが主催する。会議の日程、協議事項により職業センターと支援センターは協議して、②③④について共催で実施する。

拡大ケース会議での意見交換や事例検討は、援助業務における連携の中核的で、具体的手段である。また、定期的に情報の共有を図ることは、他職種に対する理解度を深め、専門職間の信頼関係を築き、関係性を強めることになっている。

(2) 拡大ケース会議の出席者

拡大ケース会議の出席者は、職業センター（本所、支所）のカウンセラー、支援センター、関係（管轄）ハローワーク、基礎訓練の予定・実施施設、関係の保健福祉センター（福祉事務所）、提携施設、養護学校等の担当者である。多い時には20名以上になる。さらに援助対象者が精神障害者の場合には、必要に応じて関係保健所、精神保健福祉センターの担当者が出席する。この他、職業リハビリテーション計画策定のための拡大ケース会議には実習先事業所が出席し、職場定着支援プログラム作成のための拡大ケース会議に実習先事業所、雇用予定事業所が出席する。

3. 運営協議会の設置と運営

(1) 「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業運営協議会設置・運営要綱

この要綱案は、支援センターを所管する福岡県労働部職業安定課が作成し、1999（平成11）年8月6日開催の初めての運営協議会で承認された。ア. 目的、イ. 構成、ウ. 検討事項、エ. 協議会の開催、オ. 事務局及び附則から構成され、目的には「障害者に対して就業面及び生活面で一体的な支援を展開するための体制の整備について検討するための試行的事業の実施に当たり、具体的な取組のあり方について検討を行うこと」と記されてある⁽²⁾。

(2) 運営協議会の構成メンバー

構成は、ア. 社会福祉法人北九州市手をつなぐ育成会（試行事業法人。事務局）、イ. 北九州市保健福祉局地域福祉部障害福祉課、ウ. 福岡県労働部職業安定課、エ. 福岡県教育庁教育振興部義務教育課、オ. 北九州市教育委員会、カ. 福岡障害者職業センター、キ. 関係公共職業安定所（八幡、小倉、行橋、若松、門司）、ク. 北九州市各保健福祉センター（門司、小倉北、小倉南、若松、八幡東、八幡西、戸畑）、ケ. 北九州商工会議所の各関係機関で、支援センター所長が会長である。その後、福岡県生活労働部、北九州市立精神保健福祉センター、北九州市きく通勤寮が加わった。

(3) 運営協議会の検討事項

検討事項は、ア. 障害者に対する就業支援と生活支援の一体的な提供についての取組に関すること、イ. 関係機関の役割分担と連携のあり方に関すること、ウ. 体験入寮利用者の就業意識啓発についての取組に関すること、エ. 体験入寮利用者の卒業後の就業生活への円滑な移行支援についての取組に

関すること、オ. その他必要と認められる事項である⁽²⁾。

(4) 運営協議会の開催状況

「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業の際の各年度の運営協議会の開催状況について、表1、表2、表3に示した。2002（平成14）年度に本格的に事業が始まる前に、現在の基盤はつくられたと見てよい。各公共職業安定所、職業センター（本所、支所）、各保健福祉センター、精神保健福祉センター、通勤寮と支援センターは実務担当者も出席した。

表1 1999（平成11）年度 運営協議会の開催状況

開催日	8月6日	2月28日
構成メンバー 出席者	13機関・団体 15名	13機関・団体 20名
議事内容	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の説明（あっせん型雇用支援センター、障害者就業・生活総合支援事業、「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業について） ・運営協議会設置・運営要綱（案）について ・「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業の運営等について 	<ul style="list-style-type: none"> ・北九州市障害者雇用支援センター進捗状況報告 ・「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行事業進捗状況報告 ・就業支援と生活支援の一体的提供のあり方に関する事例報告（2事例） ・「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行事業 現状と課題

表2 2000（平成12）年度 運営協議会の開催状況

開催日	8月4日	2月16日
構成メンバー 出席者	15機関・団体 23名	12機関・団体 20名
議事内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成12年度北九州市障害者雇用支援センター進捗状況報告 ・平成12年度「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業進捗状況 ・「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業 現状と課題 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成12年度北九州市障害者雇用支援センター業務状況報告 ・就労・生活支援のビデオ「自立への旅立ち」（企画北九州市）上映 ・平成12年度「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業状況報告

表3 2001（平成13）年度 運営協議会の開催状況

開催日	8月10日	3月4日
構成メンバー 出席者	15機関・団体 23名	14機関・団体 23名
議事内容	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用支援利用者 事例紹介(精神障害) ・就業支援と生活支援の一体的提供のあり方に関する事例紹介(知的障害) ・平成13年度北九州市障害者雇用支援センター利用者進捗状況 ・平成13年度「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業進捗状況 ・今年度の課題など 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成13年度北九州市障害者雇用支援センター利用者進捗状況 ・平成13年度「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業進捗状況 ・就業・生活支援の一体的提供のあり方に関する事例(プレゼンテーション) ・各関係機関の課題、今年度の事業展開（障害者職業センター、公共職業安定所、障害者雇用支援センター）

- ① 1999（平成 11）年度：支援センターが業務の概要や試行的事業の内容とその運営の説明を行い、運営協議会設置・運営要綱が議決された。2 回目では、試行的事業などの進捗状況を事例報告とともに行った。試行的事業が始まって、新たに県教育庁、市の保健福祉局関係と連絡を取り合うようになった。
- ② 2000（平成 12）年度：議事内容は、支援センターによる試行的事業の進捗状況の報告や課題についての協議が中心であるが、関連して職業センターの職業カウンセラーより、養護学校在学者職業相談・評価実施状況が報告され、養護学校、職業安定所、職業センター、雇用支援センター間で相談や評価の結果に関する情報管理、共有システムの整備についての問題提起がされた。
- ③ 2001（平成 13）年度：前年度より登録者に精神障害者が加わり、北九州市立精神保健福祉センターが実務者レベルの拡大ケース会議に参加するとともに、運営協議会にも加わる（作業療法士と一般事務員が出席）。支援センターより、精神障害者で初めて就職した登録者に対する一体的支援の事例（就職支援のケアマネジメントを進める上での留意点）が報告された。今後の課題として、障害者の雇用管理に関する助言・相談、障害者の雇用支援を進めるボランティアや支援者の育成に関する情報の収集・提供・研修のために、労働団体との関係作りや NPO との連携の必要性も提案された。また、職業センターからは身体障害者や高次脳機能障害をもつ人への取り組みと、一般高校の障害を有する生徒に対して職業リハビリテーションのシステムが周知されていないため、ニーズを吸い上げる仕組みが必要であるとの提起がされた。

(5) 運営協議会の開催にかかわって一関係機関（5 件）の意見等

2001 年度の運営協議会終了後、構成メンバーである関係機関の担当者に、運営協議会の意義について聞き取り調査を行った。以下の意見が寄せられた。

- ① 他の関係機関の障害者雇用に対する取り組み状況についての情報を通して、就業面、生活面の課題が明瞭になることや支援方法に関する各機関の役割分担等が検討できる。このことは連携強化につながっている。
- ② 個々の機関ごとでは援助対象者に関する課題の分析についての把握が困難であるが、この会の協議を通して、援助対象者の全体像が把握でき、支援する上での必要な情報の共有化ができる。
- ③ 就学期から受けることのできる支援内容、卒業後に受けることのできる支援内容など、関連の新しい情報を所管の機関に伝達する情報源になっている。
- ④ 今後の議事内容についての要望は、新たなアプローチ、または試行的な取り組み等について情報提供されること、養護学校在学中から受けることのできる支援の充実（体験入寮の継続、現場実習時からのジョブコーチの制度の利用など）などである。

4. 課 題

就業面及び生活面の一体的支援を展開するにあたって、関係機関の連携についての今後の課題を以下にまとめる。

- ① 拡大ケース会議（具体的な実施方法の連絡・調整）について：職場実習を実施する事業所の職種の拡大と数を確保するために、事業所（事業主）に拡大ケース会議への参加を呼びかける必要がある。また、就労後の職場定着プログラムにおいては、関係機関の役割分担が不十分なので緊急の検討課題である。さらに、今後は身体障害者が登録者になることが予想されるので、その就労と生活状況の実態と支援のネットワークづくりについての連絡・調整が必要である。特に、基

礎訓練の場である提携施設との連絡が必要である。

- ② 運営協議会（事業所代表や障害者団体等への働きかけ、議事内容と課題検討）について：全国6カ所のあっせん型障害者雇用支援センターでは、運営協議会の構成メンバーに重度障害者多数雇用事業所など事業所代表や障害者（当事者）団体、養護学校の保護者会、在宅障害者の保護者や学識経験者、労働組合、市民団体を含めている¹⁾。多くの機関や団体への働きかけの必要性は北九州市の支援センターの運営協議会においても提案されている。

議事内容については、各地においても、事業の進捗状況、関係機関・団体からの障害者雇用の現状と課題についての報告とそれらに対する意見交換がなされている。圏域の全市町村の実務担当者を変え、支援ネットワークの形成やケアマネジメントについての課題検討が展開された協議会もあり、また、県と市町村の障害者プランの作成にあたって、相談事業を開設した所もある。一体的支援を行うにあたって、積極的な事業の展開が求められる。

- ③ 両会議の関係とシステム整備について：社会資源の改良・開発とその量的確保のために、特に多くの処遇困難事例から社会資源の創出を求めていくには、就業支援と生活支援の一体的提供の取り組みや関係機関の役割分担と連携のあり方を協議する運営協議会と、ケアサービスのプランニングとケアマネジメントを行う拡大ケース会議との関係づけについてのシステム整備の検討が必要である。

この他に、成果（事例）の具体的確認を通して、連携の効果（有効性）やその測定方法など、評価のあり方についての検討は今後の重要な課題と考える。

5. まとめ

- ① 北九州市障害者雇用支援センターにおいては、「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業の事業内容である養護学校生の体験入寮支援を契機に、当該養護学校や教育行政機関との連絡が多くなっている。各区の福祉行政機関や精神保健福祉センターとは援助対象者の紹介等の連絡や拡大ケース会議への参加が増えた。
- ② 支援センターと職業センター支所の間で合意、作成された『雇用支援センター業務連携要領』は関係機関に周知され、この要領に基づいて、実務担当者による月1回の拡大ケース会議が開催されている。この会議では、援助対象者の個別カリキュラムにおいて、関係機関の専門的、技術的な協力によって、基礎訓練プログラム、職場実習プログラムから職場定着プログラムまで、系統的な就労マネジメントが展開されている。
- ③ 運営協議会における議事内容とその協議は、支援センターの業務の周知と状況確認を通して、各機関の合意の段階から発展し、事例の報告を通じた状況説明、それに対する各機関の支援についての意見等が交換できるようになってきた。情報と課題の共有は、それぞれの社会資源の役割と今後の計画立案を目ざして、支援の不足点を明確にしつつある。
- ④ 今後の課題は、拡大ケース会議と運営協議会の関係と運営のシステム整備について、また、関係機関の連携についての評価を成果の具体的確認を行うことによって進めることである。

IV. 北九州市障害者就業・生活支援センターにおける支援の事例

：精神症状を示すようになった知的障害者への就業・生活の一体的支援

1. はじめに

精神症状（幻聴、妄想）が現れ、就労の継続が困難になった軽度の知的障害者に対して、知的障害者通勤寮（以下、通勤寮）や障害者雇用支援センター（あっせん型、後の障害者就業・生活支援センター。以下、支援センター）の支援ワーカーたちは、8年間にわたって、他の就労支援、福祉行政、医療の関係機関等と連携し、統合性の高いケアマネジメントによる、就業と生活の一体的な支援活動を展開してきた。離職と再就職への挑戦、各種の福祉サービス利用の過程で、支援機関は援助対象者の生活ニーズと意思に基づき、自己決定を尊重し、どのように支援してきたのか。支援の経過を述べた後、評価の観点を設定し、振り返りの評価を行う。

2. 援助対象者の概要

(1) Aさんのプロフィール

男性、26歳。幼少時より軽度の知的発達遅滞。養護学校高等部卒業と同時に就職するが、20歳の時に幻聴、幻覚が現れる。他に、軽い肢体不自由（脊柱彎曲）、肥満（服薬の影響と思われる）。

現実検討力については、単独では理解できていないままに作業を進めていくことが多い。身体の健康管理について、自分なりに気を付ける事が少ない。意思表示はしっかりできるが、頑固で自己中心的と見られることが多い。金銭面に関する不安が大きい。幻聴、幻覚について病識がある。性格は温厚で優しい。興味の範囲が広く、友人も多いが、自分のことが優先する。単純、反復活動を続けることは苦手である。

家族は、父が統合失調症、母は知的発達遅滞であり、共に障害者地域活動センターへ通所している。実弟は現在22歳で、就職している。家族から本人への日常の支援はほとんどない。

(2) 経緯

養護学校高等部3年次在学中に、通勤寮で体験入寮しながら有限会社での実習をする。卒業と同時に同社に就職するとともに、通勤寮に入寮する。1年6ヶ月後に退職する。3ヶ月後に別の有限会社に再就職するが、1年2ヶ月で退職する。この頃に幻聴、幻覚が現れ、精神科に通院する。障害厚生年金を受給。21歳のとき、静養を兼ねて自宅に戻り、小規模作業所に通う。22歳、障害者雇用支援センター（あっせん型）に登録後、「障害者緊急雇用安定プロジェクト」によって、新たな有限会社に就職する。7ヶ月後、幻聴、妄想が増えて、同社を退職する。4ヶ月後、精神病院に6ヶ月入院する。26歳より生活保護を受給している。現在は病院のデイケアに通う。「将来は、また就職したい」という希望を持つ。

3. タイムラインと支援の経過（表4参照）

〈初めての就職と通勤寮入寮〉H 8.3.21（18歳） 養護学校高等部を卒業し、在学時に現場実習をしたS興産有限会社に就職する。仕事内容はプラスチックの接着・溶接作業等で、不良品が多く出るので常に職場の一人が担当者として付き、作業をする。長時間立ち続けているため、腰痛を訴えるが、それに対するケア等、自分なりに気を付ける事がない。同僚とはあまり話をしなく、休憩時は一人である事が多い。同年4月通勤寮に入寮。寮では、就労支援を中心に金銭管理、健康管理、仲間づくりの支援を受ける。健康管理ができないため、風邪を引くと長期間休む。

〈初めての離職〉H 9.9.21（20歳） S興産では、指先の巧緻性に欠け、職務遂行能力が低かった。

最後はバリ取りばかりの作業内容に意欲も低下し、退職する（1年6ヵ月在職）。Aさん「仕事はいやでたまらんかったが、家庭的な雰囲気、辞める時は悲しかった」

〈初めての精神科受診〉H 9.11.25 求職活動をしていたが、見つからなく、障害基礎年金受給申請（知的障害）のための診断書作成のため、通勤寮の職員が同行し市立障害福祉センターで受診する（知的障害が軽度であるとの判定で申請は却下された）。

〈2度目の就職〉H 9.12.15 3週間の職場実習後、園芸飼料の有限会社G・Kに就職する。仕事内容は肥料の袋詰め。当初、半年間は近くに業務援助者がいて、安心感があり、順調であった。

〈幻聴、妄想の出現と1回目の通院〉H 10.2頃 再就職2ヵ月後、幻聴、妄想が出現する。同年4月（21歳）障害厚生年金受給申請（精神障害）の診断書作成のため、支援センターのワーカーが同行しUクリニックで受診する（年金支給される）。これ以降、通院を開始する（通院期間9ヶ月）。自分の考えていること、思っていることが気になって仕方がない。一つのことが気になりだすと、どうしても聞かなくてはどうしてもなく、睡眠にも支障をきたし、幻聴が聞こえる状態であった。

〈2回目の離職〉H 11.1.25 業務援助者が配置替えになって半年間、業務遂行能力が落ち、トイレに逃げ込むことがしばしばあった。有限会社G・K（1年2ヵ月在職）を退職する。Aさん「辞めて、正直言ってホッとした」

〈自宅療養、2回目の通院〉H 11.2 体調不良のため、自宅に戻る。リハビリを兼ねて、通勤寮の職員が見つけた小規模作業所のK作業所に通い、近隣のA医院へ転院（通院）する（通院期間1年3ヵ月）。Aさん「作業所は毎日楽しい」Uクリニック通院時のような症状が依然として続いており、改善がみられない。

〈あっせん型雇用支援センターに登録〉H 11.7.1（22歳） K市障害者雇用支援センター（あっせん型）に登録する。精神的に安定している頃。Aさん「病気も軽減したので、就職を目指したい。細かい作業より運搬や掃除が向いている」

〈基礎訓練〉H 11.8.1 提携施設のY舎において8ヵ月の基礎訓練を受ける。拡大ケース会議で決まった訓練課題は①対人面、作業面におけるストレスへの適切な対応、②指示確認の仕方、③作業負荷への体力面、精神面での耐性見極め、④カウンセリングによる心理面の状況把握（週1回）である（支援センター「雇用支援個別カリキュラム」）。その結果、総合評価として、課題の達成は十分とはいえ、問題点が多いが、訓練の目的、作業態度において今後、改善しなければいけない点の理解はしているように感じられ、本人なりの努力も見られる。精神的に安定して取り組めた（支援センター「雇用支援利用者に関わる基本訓練計画及び経過」）。Aさん「作業も順調で、仲間も3、4人できた」

〈体験実習〉H 12.2.2 体験実習を2ヶ月、有限会社N木材産業にて行う。仕事内容は配送助手である。実習課題は①欠勤なく通勤する、②気分や体調の不調を責任者に訴える、③就業時間（10:00～16:00）を守り、作業をする、である。その結果①は完全に、③は7割程度、達成できた。本人の就職意欲は十分で、作業の出来栄もよい。職場のサポート体制も十分であった。Aさん「希望どおりの作業内容で、順調だった」

〈「緊プロ」による職場実習、トライアル雇用、3回目の就職〉H 12.4.10 「障害者緊急雇用安定プロジェクト」を適用し、引き続きN木材産業にて1ヵ月、職場実習を行う。仕事内容と実習課題も同じ。支援センターの支援ワーカーがカウンセリングによる心理面の状況把握（週1回）を行う。その後、3ヵ月のトライアル雇用を受ける。H 12.8.10（23歳）N木材産業に就職する。Aさん「少し疲れが出てきたが、仕事はまだやれる。この会社で続けたい」

〈単身のアパート生活、3回目の通院〉H 12.9.1 グループホーム入居を希望したが、空きがなくアパー

トで一人暮らしを始める。支援センター職員が不動産業者と折衝する。通勤寮で夕食サービスと入浴サービスを受ける。幻聴が激しくなり、仕事にも支障をきたし、Uクリニックに再通院する。

〈不調が続く、3回目の離職〉H 12.12 支援センターに電話を頻回にしていたり「横にならせてください」と訴えることが多くなった。H 13.4 幻聴、妄想が増えて、のんびりさせようとするが、両親に対して暴力を振るう。N木材産業を退職する（約7ヵ月在職。トライアル雇用の期間を含めると10ヵ月）。Aさん「父親とは反りが合わない」

〈入院〉H 13.4（24歳） H病院を受診し、入院する。作業療法やレクリエーションに参加し、ある程度安定していたが、幻聴の訴えは続いていた。症状が取れるにつれて、「就職したい」「戻りたい」と言う。

〈デイケア通所〉H 13.10.25 退院（6ヵ月入院）し、再び、単独でアパート生活を始める。Aさん「気持ち安定し、社会復帰への思いがつのってきた」H病院のデイケアに通う。デイケアの夕食、入浴サービスを利用する。H 13.11.1 病院と支援センターがケース会議をもち、経緯の確認（情報の共有化）とアセスメント（日本作業療法士協会版精神障害者ケアアセスメント第1版）を行う。H 14.3.12 ケース会議を開き、ケア計画（担当の分担）を行う。

〈生活保護の受給手続き〉H 14.4.（25歳）生活保護を受給するため、通勤寮の指導員はAさんに同行し、区役所保健福祉課で総合相談を受ける。当時は貯金があったため、その後のH 15.4に申請し、受給が決定する。

〈現在の状況〉アパートに単身で住む。H病院に受療中（月2回）で、日中活動の場は病院デイケアである（通院医療費公費負担制度）。毎日通所し、プログラム（詩を書く。折り紙をする。外出行事を楽しむ）に参加している。時間は緩やかで、Aさんに向いているよう。週2回、デイケアで入浴サービスを受ける。主な生活費は生活保護と障害厚生年金3級である。金銭管理は支援センターが援助している。Aさん「金銭的に余裕がないから、ホームヘルプサービスについては希望しない」支援センターが月2回程度訪問して、アパートの居室の状況など把握している。Aさん「食事や入浴のサービスを受けながら、単身のアパート生活を続けたいが、経済面がやっつけられるか心配である。ときどき幻聴や妄想に悩まされるが、また一般就職を目指しての支援を得たい。いずれは園芸関係の仕事に就きたいので、その勉強もしたい」

4. 支援についての評価

評価はケアマネジメントによる支援の結果（目標達成）や効果、利用者の満足度についての結果評価（Outcome Evaluation）を中心に、援助対象者の自己決定や選択の尊重、傾聴、適切な情報の提供など、支援者の援助の実践についての実践評価（Practice Evaluation）を行う。「障害者ケアガイドライン」（平成14年3月31日 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部）の中の「3 障害児ケアマネジメントとは」（定義）を踏まえ、次の3つの評価の観点を設定した。

A 「援助対象者の、支援に対する評価（本人のニーズ満足度等）」

援助対象者の、支援を受けての満足度や支援内容及び支援者に対する希望や要望

B 「援助対象者の自己変容（エンパワメント）やスキルアップに対する評価」

主体者であること（意向の尊重）、自信の確認（エンパワメントの視点で支援）

C 「支援全体（ネットワークによる支援）の評価」

社会資源の活用、総合的かつ継続的なサービスの供給、関係機関の連携、新たなサービスの創出

表4 Aさんのタイムラインと支援の経過

年月日(事項)	年齢	健康状態	本人のニーズや意向	生活と支援	就労と支援	関係機関の連絡・会議等
H 8.3 (卒業) H 8.3.21 (入寮)	18歳	健康管理ができなくて、風邪をひくと職場を長期欠勤する	(E)「頑張って仕事を続けたい。通勤寮で支援を受けながらやっていきたい」	Y養護学校高等部卒業 T通勤寮に入寮 ◎(就労支援を中心に、金銭管理、仲間づくりの支援)	S興産有限会社に就職(～H9.9.21) (職務遂行能力が低いため、職場の担当者が付いて指示) <就職>	適宜、養護学校と連絡・調整 ◎★▲▼ 適宜、家庭との連絡調整 ◎■
	19歳			(通勤寮)	◎(アローアップ) <就職>	適宜、養護学校と連絡・調整 ◎★▲▼ 適宜、家庭との連絡調整 ◎■
H 9.9.21 (離職) H 9.11.25(受診) H 9.12.15(就職) H10.2頃 (発症) H10.4.2 (受診、通院)	20歳	幻聴、妄想が出現 Uクリニック受診(年金申請診断書)◎■△ Uクリニックに通院開始(～H11.1)	「仕事は嫌でたまらんかったが、家庭的な雰囲気、辞める時は悲しかった」 (E)「すぐに就職先をみつきたい」 (L)「仕事がないから経済的な援助を受けたい」	年金申請の手続き◎ (障害福祉センター受診<年金申請診断書>)◎(同行)■△ 年金申請の手続き◎(同行) 年金受給開始	S興産有限会社退職 求職活動をするが、すぐには就職先が見つからない ◎▼ 3週間の職場実習後、有限会社G・Kに就職(～H11.1.25)◎▼ (当初の半年間は職場の業務援助者が付く) ◎(アローアップ) <就職>	適宜、養護学校と連絡・調整 ◎★▲▼ 適宜、家庭との連絡調整 ◎■
H11.1.25 (離職) H11.2(自宅療養、通院、作業所通所)	21歳	幻聴、妄想が再び出現 A医院へ転院(通院)。症状が鈍く(～H12.5)	「辞めて、正直言ってホッとした」 「作業所は毎日楽しい」	体調不良で自宅に戻る(自宅療養)	有限会社G・K退職 リハビリを兼ね、小規模作業所K作業所に通う◎	拡大ケース会議 ◎■▲▼ 適宜、家庭との連絡調整 ◎■
H11.7.1(センター登録) H11.8.1(基礎訓練) H12.2.2(体験実習) H12.4.10(職場実習)	22歳	精神的に安定している 精神的に安定して取り組む 欠勤なく通勤する	(E)「病気もよくなっているので、就職をまたを目ざしたい。細かい作業よりも、運搬や掃除が向いていると思う」 「基礎訓練は順調で、仲間も3、4人できた」 「希望通りの作業内容で、順調だった」	(自宅) K市障害者雇用支援センターに登録 提携施設・Y倉にて基礎訓練(8ヶ月)◎■▲▼ カウンセリングによる状況把握◎ 有限会社N木材で体験実習(2ヶ月)◎■▲▼ 職場のサポート体制は十分 「際プロ」適用(実習)(1ヶ月)◎■▲▼ カウンセリングによる状況把握◎	拡大ケース会議※1 ◎■▲▼+ ～H12.2(毎月)拡大ケース会議※2 ◎■▲▼+ 拡大ケース会議※3 ◎■▲▼+□ 拡大ケース会議※4 ◎■▲▼+ 拡大ケース会議※5 ◎■▲▼+□	※1 基礎訓練プログラム策定 ※2 基礎訓練の実施状況 ※3 体験実習プログラム策定 ※4 職場実習プログラムの策定 ※5 職場定着プログラムの策定
H12.5.10～(トライアル雇用) H12.8.10 (就職) H12.9.1 (アパート)	23歳	幻聴が激しく、仕事に支障。Uクリニックへ転院(再入院)	(E)「少し疲れができたが、仕事はまだやれる。この会社で続けたい」 (L)「グループホームに入居したい。アパートでもいい」	(自宅) 単身でアパート入居◎(不動産屋に同行、折衝) ◎(夕食サービス、入浴サービス) ○(本人活動への支援) ●(金銭管理) 保健福祉手帳(3級)取得 ◎■	「際プロ」適用(トライアル雇用)(3ヶ月)◎■▲▼ 有限会社N木材に就職(～H12.12)◎■▲▼ <就職>	H12.6 フォローアップ(～H12.12) ◎■▲▼
H12.12 (離職) H13.4 (入院) H13.10.25(退院、アパート、デイケア)	24歳	幻聴、妄想増える。両親に暴力を振るう H病院受診。入院、幻聴続く(～H13.10.25) H病院を退院、外来に2回通院(～現在)	(E)「(症状)が取れるにつれ就職したい。戻りたい」 「気持ち安定し、社会復帰の思いが湧いてきた」 (L)「経済的な援助がほしい」	退院し、再び単身でアパート生活◎■ ●(金銭管理、アパート訪問)(～現在) H病院のデイケアに通所(～現在)：通院医療費 公費負担制度 デイケアで夕食サービス、入浴サービス(～現在)	H13.11.1 支援センターと病院とのケース会議◎△	
H14.4(総合相談) H15.2(保護申請)	25歳	精神的に安定している	(L)「金銭的に余裕がないから、ホームヘルプサービスは利用しない」	生活保護受給の総合相談のためにT区役所保健福祉課へ◎(同行) (アパート)	H14.3.12 支援センターと病院とのケース会議◎△	
H15.5 (現在)	26歳	精神的に安定している	(L)「食事や入浴のサービスを受けながら、単身生活を続けたいが、経済面で心配がある」 (E)「将来は就職を目ざしての支援を得たい」	T区役所に生活保護申請◎(同行) 生活保護を受給(4月3日付け)◎■ (アパート)		

(E)は就労のニーズ、(L)は生活のニーズ

主な支援機関等
●障害者雇用支援センター
(現 障害者就業・生活支援センター)
◎通勤寮
+提携施設
■福祉事務所
○精神保健福祉センター
▲地域障害者職業センター
▲公共職業安定所
★養護学校
△病院
□保健福祉センター

また、評価にあたっては、支援資料・記録の閲覧と、援助対象者と支援の中心者でケアマネジメントのコーディネーター役であった支援センターの就労支援ワーカー、生活支援ワーカーへの聞き取りを行った。

以下に、Aさんの支援についての評価を述べる。

A 「援助対象者の、支援に対する評価（本人のニーズ満足度等）」

〈3回目の就労支援〉Aさんは3回目の就職も継続できなかったが、関係機関による就職にあたっての支援（基礎訓練、体験実習、職場実習、トライアル雇用）に対しては、希望していた職種や作業（職務）内容であったこと、支援センターの支援ワーカーによる週1回のカウンセリングがあったことなどに満足している。

〈単身アパート生活〉Aさんは以前から「食事や入浴のサービスを受けながら、単身のアパート生活を続けたい」という希望をもっていたが、3回目の就職直後に支援センターの生活支援ワーカーに同行してもらい、不動産屋と交渉した。就職後は生活支援ワーカーに区役所保健福祉課に同行してもらい、生活保護受給の手続きをした。単身アパート生活は離職後も継続されている。

〈日常の金銭管理〉3回目の離職後、Aさんは支援センターの生活支援ワーカーにAさんの生活費の状況の説明を受け、消費と金銭管理について話し合った。初め、Aさんとワーカーの状況把握や希望は食い違ったが、Aさんは了解して1日の生活費を決め、計画的な消費生活を支援されている。現在、このことにAさんの不満はない。

B 「援助対象者の自己変容（エンパワメント）やスキルアップに対する評価」

〈職種についての希望〉就労したい職種については、Aさんはそれまでの体験から「細かい作業より運搬や清掃が向いている」という意向を持っていた。

〈就業面のスキルアップ〉Aさんは基礎訓練、体験実習、職場実習、トライアル雇用を体験して、3回目の就職を果たしたが、7ヵ月後には離職した。就業の面において、スキルアップは実現しなかった。

〈金銭的援助についての希望〉Aさんは収入が途絶えると、支援センターの生活支援ワーカーより生活費の事情や所得保障の仕組みの説明を聞き、「金銭面の援助がほしい」という意向を表した。

〈デイケアの生活〉Aさんは現在、日中活動の場である精神科デイケアに通い、そこでの日課や仲間との交流に楽しみを見出している。

〈両親との関係改善〉Aさんは父親との折り合いが悪いが、今後の家族関係について、何も意向を示していない。

〈今後の希望〉Aさんは「食事や入浴サービス、金銭管理といった支援を受け、単身生活を続けたい。また一般就職を旨としての支援を得たい。いずれは園芸関係の仕事に就きたいので、その勉強もしたい」という希望を持っている。

C 「支援全体（ネットワークによる支援）の評価」

〈ニーズと地域の社会資源との結びつけ〉Aさんの就労ニーズや生活ニーズに対して、支援センターの支援ワーカーらのコーディネートによって様々な地域の社会資源が適切に結びつけられ、支援が続けられている。

〈新たなサービスの創出〉新たなサービスの創出はなかった。就労を継続する上で、職場でのストレスが高じた時の対応や支援がない。

〈他機関との連携〉医療機関との連携がとれるようになり、医療ニーズ、日中活動へのニーズや課題に速やかに対応できるような態勢ができた。会議の場にAさんも同席し、意向を十分に尊重することが望まれる。

〈インフォーマルサポート〉Aさんに対して、インフォーマルな支援は特にはない。特に、家族との関係にかかわり、親類や友人、また、職場の人間関係にかかわり、同僚とのつながりが弱かった。

以上、Aさんの支援についての評価をまとめると、A「援助対象者の、支援に対する評価（本人のニーズ満足度等）」については、全般的に良好であった。8年間にわたる、援助対象者と通勤寮、支援センターの就労支援ワーカー、生活支援ワーカーとの信頼関係がうかがえる。B「援助対象者の自己変容（エンパワメント）やスキルアップに対する評価」については、〈職種についての希望〉や〈金銭的援助についての希望〉、また〈今後の希望〉において、Aさんの意向は示されている。一方で、〈就業面のスキルアップ〉と〈両親との関係改善〉については不十分であった。就業面のスキルアップの課題は、実際の職場でのストレスや対人関係と関連して、Aさんの就労が継続するための大きな課題となっている。C「支援全体（ネットワークによる支援）の評価」は〈ニーズと地域の社会資源との結びつけ〉と〈他機関との連携〉については概ね良好であったが、〈新たなサービスの創出〉と〈インフォーマルサポート〉については不十分であった。職場定着プログラムの実施にあたって、Aさんの作業遂行能力に応じて、職場の援助者以外の援助者、ジョブコーチの支援も考えられる。

5. ま と め

幻聴や妄想の精神症状が現れ、就労の継続が困難になった軽度の知的障害者に対して、支援センターの支援ワーカーたちは、他の関係機関と連携し、就業と生活の一体的な支援活動を展開してきた。再就職への挑戦にあたっては、職場定着プログラムの策定と実施において、なお支援のあり方の課題が残ったが、援助対象者のニーズと意思に基づき、自己決定を尊重しながら、援助対象者と支援者が共に進める支援によって、Aさんは満足感と安心の感じられる生活を見つけ出している。新たに医療機関との連絡・調整もできて、Aさんを支えるネットワークの構築は進んでいる。

Aさんの事例からは、就労している精神障害者や長年の就労の後に精神症状をきたしたり、職務遂行能力が低下している者への支援のあり方についての知見を得たが、とりわけ、就労する障害者の疲労やストレスによる精神症状についての予知と診断に基づく、サポートシステムが検討されなければならない。また、精神障害のある人の地域生活モデルが模索されつつあるが、具体的事例について関係機関の連携を進める中で、支援センターの支援の技量を向上させることが求められている。

結 び

就業支援と生活支援を一体的に提供するには、サービス提供機関との連絡・調整を行い、ケアマネジメントによる支援の拠点となる障害者就業・生活支援センターが開催する、関係機関の実務担当者による拡大ケース会議と代表者らによって構成される運営協議会の2つが、車の両輪のごとく稼動することが必要である。具体的な援助事例から派生する課題やネットワーク構築のための提案が運営協議会の議題として吸い上げられるような運営システムの整備と、連携のあり方や効果についての評価が必要になる。運営協議会に実務者が参加し、困難事例の検討や情報の共有がなされることが必要であろう。また、援助実践において、援助対象者と援助者との相互作用の深まり、発揮されるケアマネジメント手法の技量の向上とともに、これらの評価のあり方についての検討が今後の課題である。

引用文献・資料

- (1) あっせん型障害者雇用支援センター連絡協議会 各年度「あっせん型障害者雇用支援センター実績報告書」1999～2001
- (2) 北九州市障害者雇用支援センター 各年度「障害者就業・生活総合支援事業にかかわる運営会議」資料 1999～2001
- (3) 北九州市障害者雇用支援センター、福岡障害者職業センター・北九州支所 雇用支援センター業務連携要領 1999.4
- (4) 松浦兵吉、藤本忠昭 北九州市における障害者就労支援ネットワークについて(2)～あっせん型雇用支援センターの提携施設における基礎訓練実施状況について～ 第8回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集 日本障害者雇用促進協会 2000 pp.234-237
- (5) 日本障害者雇用促進協会 障害者就業支援にかかるケアマネジメントと支援ネットワークの形成 研究調査報告書 通刊No.246 日本障害者雇用促進協会 2003 pp.1-2
- (6) 日本障害者雇用促進協会、障害者職業総合センター 知的障害者の就業と生活を支える地域支援ネットワークの構築に向けて 調査研究報告書No.53 日本障害者雇用促進協会、障害者職業総合センター 2002 pp.97
- (7) 日本知的障害福祉連盟 発達障害白書—2002年版— 日本文化科学社 2001 pp.108-109
- (8) 日本知的障害福祉連盟 発達障害白書—2004年版— 日本文化科学社 2003 pp.118-122

参考文献・資料

- ・藤本忠昭、堀内久美、野口洋平 北九州市における障害者就労支援ネットワークについて 国際職業リハビリテーション研究大会 プログラム発表論文集 2002 pp.183-186
- ・あっせん型障害者雇用支援センター連絡協議会 平成12年度あっせん型障害者雇用支援センター実績報告書 2001
- ・北九州市障害者就業・生活支援センター 北九州市障害者就業・生活支援センター業務運営状況《働き続けること・生活すること》(平成11年度～平成14年度8月現在) 2002.8
- ・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害者ケアガイドライン 2002.3.31
- ・厚生省大臣官房障害保健福祉・労働省職業安定局高齢・障害者対策部長連名通知 障害者就業・生活総合支援事業の実施について 1999.4
- ・労働省 障害者雇用対策基本方針 1993.5
- ・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知 障害者ケアマネジメント体制支援事業 2003.5.28
- ・障害者対策推進本部 障害者対策に関する新長期計画—全員参加の社会づくりを旨として— 1993.3
- ・手塚直樹 日本の障害者雇用—その歴史・現状・課題— 光生館 2000 pp.131-149
- ・地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会 地域障害者支援ネットワークに関する研究会報告書 1999.3

- 渡辺明広、比籬進、藤本忠昭 「障害者就業・生活支援の拠点づくり」の試行的事業における関係機関の連携—北九州市障害者雇用支援センターの拡大ケース会議、運営協議会の設置・運営— 職業リハビリテーション第16号 2003 pp.67-73