

# 特例子会社設立、経営の経験を生かした、 多機能事業所（移行+B）における精神障害者の就労支援

○早津 宗彦（特定非営利活動法人ともに会 副理事長/障害福祉サービス事業所 総合施設長）  
湯川 進（特定非営利活動法人ともに会）

## 1 福祉事業との関わり

### (1) 特例子会社の設立と経営

#### ① 子会社への向う

私は、富士ソフト(株)から平成11年突然子会社のケーアール企画(株)へ向うを命ぜられた。社宅管理と損害保険代理業を行う社員一名の会社を、早く利益を生み出すように改善せよとの大きな問題が投げかけられた。

#### ② 特例子会社誕生の経緯

本社人事部長から聞いていた本社喫緊の課題「障害者雇用率（0.38%）が低いので改善するようハローワークから要請を受けている。」に着目し、特例子会社の設立が私の使命であると考え、ハローワークを訪ね特例子会社について詳細な説明を受けた。この子会社を富士ソフト(株)の特例子会社とし、障害者を多数雇用することで法定雇用率を充たし、上場企業である親会社のCSR評価も高めることを人事部長に提案した。役員会で承認され平成12年4月に障害者雇用が開始され平成12年9月特例子会社が誕生した。

#### ③ 特例子会社の創業社長

社名を富士ソフト企画(株)に変更し、私が特例子会社の初代社長になり経営を開始した。障害者の雇用について私は未経験であり当初は身体障害者3名を雇用した。仕事は、親会社がやっていた社員の名刺作りを特例子会社に切替えることから始まった。さらに本社総務部の社員が行っていたメール便の受発信業務の仕事や定型的な事務・各種集計表のパソコン入力作業を特例子会社が引き受けることになり本格的になってきた。評判を聞き、就労支援施設の紹介により実習をした結果、知的障害の方がパソコン入力できることが分かり彼らも採用することになった。精神障害者の雇用については、当時障害者雇用促進法の対象に含まれておらず法定雇用率に算入されていなかったし、パソコン使用等、神経を使う仕事は、症状を悪化させる恐れがあると考えられていた。私も同様の不安を抱いていたところへ、神奈川県精神保健福祉センター（小島氏）が来訪され、「精神障害の方は職場環境を整えれば高度なパソコン作業も行える。実習だけでも。」と懸命に説かれるので、3ヶ月の実習を行い、職員体制を整備すれば雇用特に問題がないことが分かった。そして、トライアル雇用制度を用い平成15年4月採用することになった。精神障害の方は、定期的な通院と服薬の励行の下、勤務時間を短くし残業はせず休憩を小まめにとることで健常者に負けない立派な仕事

が出来ることが分かった。親会社の発展に伴い増加する事務作業を特例子会社が引受けることで本社業務の効率化が図られた。同時に精神障害者雇用数が増加して日本一になり、厚生労働大臣賞が授与された。なお、創業当時雇用された精神障害をもつ社員の多くの方が、現在も働いており、離職率が低いことを私は誇りに思っている。

### (2) 「NPO法人 ともに会」の福祉事業

#### ① NPO法人の設立

私は、富士ソフト(株)を定年退職後、同じ相模原市在住の長岡（上場企業の会長）と出会い福祉事業を開始するために賛同者（企業退職者）を集め、平成21年9月NPO法人ともに会を設立した。長岡が理事長、私は副理事長になり、精神障害者の雇用に詳しい松為先生（当時東京福祉大学の教授）をとともに会の理事として加わっていただき体制を整えた。

#### ② 最初の事業

トライ（神奈川県の実施する障害者就職委託訓練）を受託し5回実施した。ともに会の精神障害者向けプログラムの特徴は、メンバーの企業経験を活かした模擬会社でのパソコンを活用した実習であり、利用者の就労率が県目標率30%を超えた。

#### ③ 障害福祉サービス事業の開始

福祉施設の経験者を職員として公募し、平成23年精神障害者の就労支援施設シェーン相模大野を開設した。



早津と施設シェーンの作業事例ボード  
障害者福祉サービス事業所「シェーン相模大野」事務所にて

### イ) 工賃アップ計画

◇B型利用者の工賃を早く高めることが肝要であり、5か年計画を立て工賃アップに注力し、平成27年度に時給工

賃470円（神奈川県トップクラス）を達成。

◇工賃アップの具体的方策については、仕事の種類を増やし利用者がやってみたい仕事を選べるようにする、工賃の高い施設外就労先の開拓、付加価値を付け工賃の高い自家作業の開発、顧客を増やすため車で訪問し受注活動を増やす。ともに会が相模原市の法人会、商工会議所の会員になり会員企業への接触を高め取引を開始。

これらの開発、開拓活動にあたって、ともに会メンバーの会社勤務時代の営業経験が大いに活用された。工賃が高くなったB型利用者は、生活も向上し、色々な仕事が自分で行うことができることが分かり就労に向けて自信をつけた。

#### ロ) 就労移行について

利用者へは、就労に備えたビジネスマナーの習得に力を入れると共に、B型利用者と一緒に工賃作業が選択できる体制をとった。

#### ハ) シェーン橋本の新設

相模大野に次いで利便性・発展性の高い橋本に、本年2月シェーン橋本を開設した。シェーン相模大野で培ったノウハウを橋本地区で展開したい。

#### ④ 相模原市精神保健福祉センターとの協働事業

精神障害者職場体験事業を平成25年～3年間実施。ともに会の企業等への折衝力と市の信頼性と専門性が活かされた。

#### イ) 事業の成果

◇企業向け研修会を3年連続実施、研修会参加者延べ254名

◇体験実習参加者延べ25名

◇体験実習受入れ企業の開拓30社から受入可能の回答

#### ロ) 事業効果

◇実習体験で働くことの喜びを経験し、障害者の社会参加促進に繋がる事業であり市民ニーズに対応できた。

◇協働によりともに会の強みである折衝能力を活用でき行政の効率化につながったとの市の評価を得た。

◇企業開拓や体験実習を通し、多くの企業に精神障害者の雇用の可能性についての啓発活動を行うことができた。

◇事業終了後、有効な事業として市に認められ、市の専門部署の職場体験事業に組み込まれた。

## 2 ともに会の精神障害者就労支援への思い

### (1) トライアル雇用の勧め

#### ① 特例子会社時代「障害者トライアル雇用奨励金制度」を活用

特例子会社の開設当初、私にとって全てが初めての経験であり、精神障害者の雇用については、種々問題が生じるのではないかと不安があり踏み切れないでいた。しかし、精神障害者雇用に熱心な専門家に実習を行っていただき、さ

らにトライアル雇用制度を活用することで、精神障害者の働きぶりを確認できたので不安が解消し正規に雇用した。

#### ② 「障害者短時間トライアル雇用奨励金制度」の活用・シェーンの就労支援

現在、障害者短時間トライアル雇用制度は、精神障害者、発達障害者を対象労働者として雇い入れ時の週所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、職場適応状況や体調に応じて同期間中に、これを20時間以上とする制度で、3ヶ月以上12ヶ月以内とされている。

シェーン利用者の就労支援は、精神障害者の雇用を検討中の企業に支援者（シェーンの職員）が訪問し、人事担当者に「障害者短時間トライアル雇用奨励金制度」を説明することから始まる。この制度を利用すれば、企業は安心して精神障害者を雇用できることがわかり、人事担当は制度利用について検討することになる。制度の利用が決まると、支援者は企業担当者と連携して準備する。トライアル制度の終了まで両者の連携関係が続く。制度利用が無事に終われば、正式雇用されることになる。雇用中何か問題が生じても、担当者は支援者に相談に乗ってもらえるので安心して雇用を継続できる。また支援者は企業担当者から就労状況が聞けるので的確な対応ができる。このように就労先担当者と支援者の好関係ができて就労した方はたとえ問題が生じても離職することは少ないので長期間働くことができる。

#### (2) B型利用者と工賃の向上

移行支援同様B型についても、就労に向けた活動を展開している。利用者の病状が安定し職業準備性を整えた段階に至れば就労支援に繋げていく。B型利用者への実践的就労訓練である工賃仕事については、各種バラエティーに富んだメニューを用意しており、利用者本人の希望に沿って仕事を日々選択するシステムを今後とも継続したい。自分で選択しているいろいろな職種の仕事を行うことが本人の能力開発・自己啓発に結びつき、そして就労に繋がっていくものとする。

精神障害の障害特性等により一般就労が難しい方が多く、福祉就労の場としてのサービス提供が必要である。そのため、仕事のメニューの質を充実させるとともに（施設外就労、WEB・印刷等の専門的仕事）、時代のニーズにあわせた仕事の開発を進めており工賃の向上を図っている。

#### (3) シェーンの経営面の充実

利用者への質の高いケアが出来る精神保健福祉士資格を有する職員を増員し、サービスのさらなる向上を目指す。

B型事業所は福祉就労者の職場であり、質の高い専門性のある職員を雇用し、福祉サービス向上と職場機能の充実を図って行く。同時に、他業界に比し低いといわれている職員の給与等待遇面の改善に努めたい。

# 夢を語れるための就労移行支援事業の現状と課題

松本 裕樹（社会福祉法人県南福祉会 さつき園小島 係長・コミュニティ ソーシャル ワーカー）

## 1 事業の概要

2006年10月にオープン。どんな障害を持っていても、自分らしく、いきいきと地域で自立した生活ができるように就労の場として、安心かつ継続的に働いていける場を提供。利用する方たちが喜びや生きがいを持ち、一人ひとりが輝いていける自己実現の場を目指している。現在定員6名で7名(全員男性)が利用。

## 2 取り組み

### (1) 企業開拓&企業実習

現在、23社の企業と契約を結び実習を中心として週間計画表に沿って取り組んでいる。実習開拓はまさに草の根運動であり企業に出向き受け入れのお願いを伺う。お互いの合意の元、契約となる。

実習は主にメンテナンスが多いが、ヘルパーの資格を取得して老人施設で職員補助をしたり、昼屋では障子の張り替え、畳のゴザ剥ぎ、スーパーや日用雑貨店では商品の品出しや接客、鉄工所では溶接、ペンキ塗り、整骨院では施術の補佐や受付、コンビニエンスストアでは訪問販売の接客、海産物系の仕事では天日干しや乾燥機などの操作、精肉加工会社ではお肉の袋詰めやラベル貼りなど、さまざまな職種や仕事に関わる機会を得ることができたことは仲間にとっても、受け入れてくれた企業にとっても良いキッカケとなる。

自分たちの実習の取り組みをケーブルテレビに放映していただいたり、新聞やラジオにも取り上げていただいた。実習開拓の協力をしてもらうのに企業への会議（ショップの店長らが集う定例会など）、企業に向けた研修会（企業による障がい者雇用の事例発表や就労支援にあたる福祉サービスの説明）などの啓発活動にも力を入れた。その都度、商工会議所や中小企業同友会、ロータリークラブ、地域自立支援協議会の就労支援部会、地域の方の支援を得ながら取り組んだ。

### (2) エイブルアート～カフェプロジェクト

月に一度、地元で活動するアーティストを招きアート活動の時間を作っている。陶芸も行って完成した作品を地元のカフェ（7か所）と連携してアート展時即売会、仲間の接客、ライブ、自主製作映画の上映会などと合わせてイベント展開を行っている。

そういった活動を通して地域の人に知ってもらい、いつの間にか実習につながっていたり、仲間の名前を覚えてもらったり、地域に出るキッカケの場が少しずつ増えていっ

た。こういった活動が広がり、入所施設での訪問（自主製作映画上映会、カフェプロジェクト、ライブ、アート展の一体型として）も行われている。知ってもらいイベントから地域と繋がる。

### (3) 自主製作映画への挑戦

「コーヒーデイズ」というコーヒーをテーマの映画を製作。1日カフェを貸切にいただき、地域の人たちの協力で無事に完成。出演者や協力者は就労移行の仲間、カフェの店主、地域の方、福祉関係者などで構成。完成後はカフェを中心に上映会を展開。映画で使用した音楽のライブや映画「コーヒーデイズ」をテーマにしたアート作品も一緒に展示。現在も福祉施設や学校、カフェで上映中。その時に可能であれば就労の仲間でもカフェプロジェクト同様に接客したり、映画（ライブ）のチケットとしてさつき園小島のオリジナル珈琲「さつきモカブレンド」、仲間が作る手作りお菓子を付けて販売をして売り上げにもしている。

### (4) 日々の記録・就労報告会

「わからない」から始まった取り組み。毎日仕事が終わった後に本人が記録を残す日報。毎月1回何に頑張ったかを報告し合う就労報告会。相手に伝える力を付ける。以前はとてもし生懸命に仕事をしていても、今日は何の仕事をしたのかと尋ねられると「わからん」と答える人もいた。今は日報に記し、伝えたいことはメモにして報告するようになった。少しずつ働くこと、伝えることへの意識付けをしていった。

そしてお互いの実習先での活躍をお互いで評価し合えるようになってきた。自分のことを伝えるだけでなく、仲間の日々の取り組みを知ること、お互いを認め合えるということでは大切な会となっている。

### (5) 就労OB会・OBによる研修会

就労移行支援事業を巣立った仲間たちとのOB会は日頃の仕事のことは少し忘れて、現在の就労の仲間と以前就労にいた先輩たちとの交流の場になる。今でも時間が空いた時に先輩たちがさつき園小島に遊びに来てくれ、今の職場でのことを話してくれる。お互いにとってとても良い時間となっている。現在の就労の仲間と以前いた先輩、就職はできなかったけどB型作業所で取り組んでいる人、みんなが集いそば打ち体験などの交流を通し、楽しいひと時になる。

卒業した先輩たちによる研修会も行っている。身近にいた先輩たちが就職をし、今の職場で任されていること、職場の厳しさ、気を付けていることなど自分たちの言葉で報

告し伝えてくれる。とても頼もしく、説得力があり、仲間にとっても大きな指針となり、身近なモデルとして感じることができる。彼らの存在は就職を目指す人にとってはとても大きな意味がある。

時にはアドバイスに乗ってくれたりするので、仲間の側に立ち、話をしてくれる。こういった関係性を継続して意見を聴くことも重要なことである。

### 3 ネットワーク

～地域自立支援協議会就労支援部会との連携～

#### (1) 啓発活動

- ＊就労新聞（部会の活動内容を企業などへ配布）
- ＊企業の会議への参加（中小企業同友会・ロータリークラブ・地元ショップの定例会など）
- ＊企業に向けた研修会（商工会議所の協力の元、障がい者雇用している企業の事例発表など）

#### (2) 企業との交流

（フリーキャンパスアート・プロジェクト～地域の人や企業家とのアート展示会・ボウリング大会・企業への視察、研修会など ＊県南3市合同ふれあい懇談会～地元  
に障害者に向けた就職説明会や面接会がなかったことから始まった企画。あえて就職が絡まない懇談会を行うことで参加企業に負担なく出会いのキッカケの場を提供。  
＊就職、実習を前提とした面接会～実際に雇用を望む企業に来て頂き、2から3社程度参加していてハローワークにて行う。）

#### (3) チーム支援

（個人を対象に就職前から就職後について各関係者で振り返りフォローアップ～対象者とその保護者、企業側、ハローワーク担当者、障がい者就業・生活支援センター、対象者が所属している場合の事業所の担当者らが集まりどう支援するかを検討。）

### 4 主な就職先

- ・老人施設・リサイクルセンター・畳屋・A型事業所
- ・障がい者施設・のぼり、旗・ホテル・海産物
- ・日用雑貨店・コンビニ・幼稚園精肉加工会社など

### 5 退職理由

- ・コミュニケーションの難しさと信頼する上司が退職。話しやすい人（キーパーソン）がいなくなり自分の意思をしっかりと伝えることができなかった。
- ・真面目だったが女性関係でのトラブルで仕事が休みがちになり、仕事を任せられなくなる。出勤しても予定より短時間で帰ったりした。
- ・企業理由によりし仕事が減少。

- ・仕事の減少と勤務時間や休日の変更の多さ。

### 6 課題

- ・新しい利用者の確保（入る出るの流れ）。
- ・都心部と地方が同じ条件である事（統一された決まり事ではなく、企業の数、土地柄の違いや現在取り組んでいる実習の実績、就職者を地方で定期的に出したりなどの実績のある事業所におけるの評価を。）
- ・利用期間の短さ（精神の方だとコミュニケーションを誰とも長い間、取れてなく力があっても人の輪に入っていくことが難しい。大人数で構成されているB型と比べ少人数で企業実習を中心とした取り組みができる就労移行支援事業は最適でコミュニケーションも取りやすい。もう少しゆとりを持って取り組める期間設定が必要である。知的障がいの方も同じことが考えられる。2年間、利用期間内で就職できなかった場合、再度就労移行支援事業を利用することが難しい。B型から企業実習すると就労移行支援事業の必要性が薄れてくる可能性がある。
- ・通勤時の移動（就職しても通勤手段がない。）
- ・補助金（企業実習3カ月以上だと使えない。）
- ・就職後、就労移行支援終了後の安心できる支援。

### 7 さいごに

就労支援は対象者となる、仲間だけでなく支援者も評価される。クレーム対応や、仲間とその保護者や企業の間を取り持ち、仲間やそこで働くスタッフとお互いが働きやすい場を一緒に考えていける環境を築くこと、さらには人と人を繋ぐ技術が必要である。

就労に関係のないイベントから人に知ってもらえることもあるので、自分の趣味や特技を生かし別の角度から、幅広く地域に発信し就労支援の現状や取り組みを広く一般の人に興味を持ってもらい知ってもらうこと、見てもらうことも重要と考えられる。イベントや会議、メディアを通して地域に出て伝える場を広げることも可能性の一つ。まずは現在の取り組みを続け、発信し続けることが何よりも大切。

そしていつの間にか地域が元気づくためのキッカケとなるように、障がい者就労のあり方や楽しい企画作りを地域の人たちと一緒に考えていける機会が増えると誰もが暮らしやすい街へ繋がると考えられる。

#### 【連絡先】

松本 裕樹  
社会福祉法人県南福祉会 さつき園小島  
PCメール:satukien-2@saiki.tv

# 就労移行支援事業所における 職場定着支援の介入および課題についての調査・実践報告

○高橋 亜矢子（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業部 ウェルビー川越駅前第3センター 主任・就労支援員）  
 齊藤 麻衣子（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業部）  
 宮川 英一（ウェルビー株式会社 就労移行支援事業部 ウェルビー池袋センター）

## 1 当社の沿革と現状

ウェルビー株式会社（以下「当社」という。）は全国に43センターの就労移行支援事業所を有し（平成28年7月1日現在）、主に施設内プログラムを中心とする訓練と就職活動支援を提供している。平成28年7月7日時点において当社運営の就労移行支援事業所（以下「当社センター」という。）にて訓練及び就職活動支援を受けて就職した方の累計は743名となった。その内訳を以下に示す（図1）。

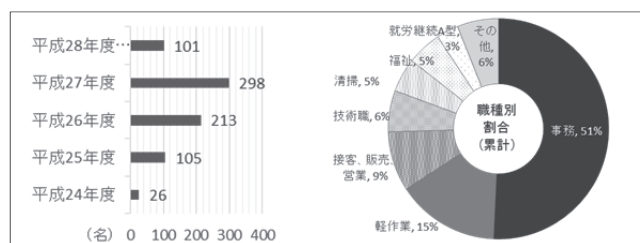


図1 年度別就職者数・就職先種別割合

## 2 本発表の要旨・背景

当社センターでは平成24年度より卒業生に対し職場定着支援を実施しており、短期から中長期定着に至る対象者への支援の必要性が高まっている。この機に今後の支援の方向性を検討すべく、現状の支援効果の把握および、効果的かつ現実的な支援のあり方や連携支援における当社の役割を検討することを目的とし、本調査を実施した。

## 3 調査対象・方法

### (1) 対象

当社運営の全国43センター中、平成28年7月時点で開所3年以上が経過した5センター（西船橋駅前、松戸、新越谷駅前、航空公園駅前、秋葉原駅前）で直接支援に関わる職員に対し調査を実施。在籍していた利用者のうち平成27年1月1日～平成27年12月31日の1年間に就職した方66例を対象にした（就労継続A型は除く）。ただし勤務開始時点で当社センター在籍3カ月未満の10例を除外している。

### (2) 方法・調査項目

該当する当社センター支援担当職員に対し、excelシート形式の質問紙を送付。先行する鶴田ら<sup>1)</sup>の枠組みに習い、介入した定着支援の課題の質別に調査項目を設定した。

### (3) 倫理的配慮

調査範囲に該当する方に対し、匿名性を保証したうえで、口頭にて調査協力を依頼した。

## 4 結果

### (1) 対象者の属性

調査対象66例のうち有効回答は60例であった。対象者の障害種別、就業時の年齢の構成比を以下に示す（表1）。性別は男性40例、女性20例であった。また対象者の勤務開始までの当社センターにおける訓練期間は平均12カ月であった。定着状況について60例のうち46例は平成28年7月1日現在就労中であり6カ月定着率は86.7%であった。対象者のうち9例は障害非開示での就労を選択している。

表1 対象者の属性

	(名)	(%)
身体障害	5	7.8%
精神障害	45	70.3%
知的障害	4	6.3%
発達障害	10	15.6%
合計	64	100.0%

※ 重複は複数カウント n=60

	(名)	(%)
50代以上	10	16.7%
40代	18	30.0%
30代	20	33.3%
20代	10	16.7%
10代	2	3.3%
合計	60	100.0%

### (2) 定着支援の内容

#### ① 障害別介入状況と介入の結果

定着支援の課題の質別介入状況を障害別に分類した。精神障害事例は対象者の70.3%を占めており当社センターの主要な支援対象となっている。事例数の多い順に、「安定した出勤」について16例の支援要請がありそのうち14例に介入した。10例が解消し6例の課題が残る結果であった。次に「コミュニケーション」について9例の支援要請がありその全例に介入した。7例が解消、2例が残る結果であった（図2）。

発達障害事例では一番事例数の多い項目として「職務内容」に4例の要請があり、全例に介入し4例すべて解消の結果であった。身体障害事例では「職務内容」に3例の要請がありそのすべてに介入し課題は解消した。知的障害事例の課題は分散したが、「コミュニケーション」に2例の要請がありそのすべてに介入、1例が解消・1例が課題は残る結果であった。

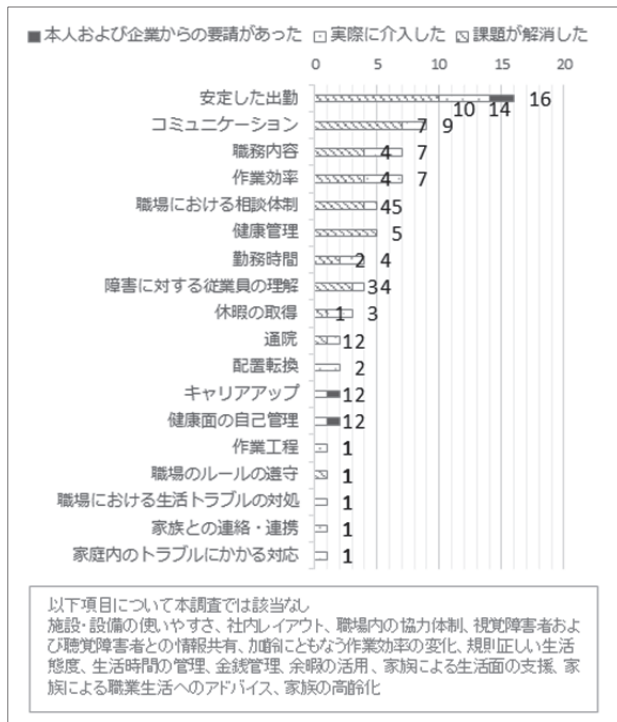


図2 課題の質別 介入要請・介入状況・結果（精神障害事例）

## ② 支援機関別 介入した課題の質

本調査における介入課題について、先行する障害者職業総合センターの調査<sup>1)</sup>における短期課題の介入状況と比較した（表2）。当社センターでは、障害種別に関わらず「安定した出勤」、「コミュニケーション」の項目で介入頻度が高い。職業センター、ナカボツセンター等では障害種別に関わらず「障害に対する従業員の理解」に注力しており、内容の差が見られた。

表2 取り組み主体別 主たる介入課題

	職業センター (ジョブコーチ等)	ナカボツセンター(就 業支援ワーカー等)	その他	当社センター
精神障害事例				
上位 1位	コミュニケーション	勤務時間	-	安定した出勤
上位 2位	勤務時間	-	-	コミュニケーション
上位 3位	障害に対する従業員の 理解	-	-	職務内容 作業効率 ※同率3位
全体				
上位 1位	障害に対する従業員の 理解	障害に対する従業員の 理解	職場のルール遵守	安定した出勤
上位 2位	コミュニケーション	職務内容	障害に対する従業員の 理解	コミュニケーション
上位 3位	作業工程	家族との連絡・連携	コミュニケーション ※同率2位	職務内容

※1. 網掛けなしは1)より ※2. その他は市町村の就労支援機関、特別支援学校、発達障害者支援センター、医療機関等 ※3. 回答事例数2事例以下は分散しており該当なしとした

## ③ 外部機関との連携の状況

本調査において介入した課題は91件でそのうち26件について当社センター職員と外部機関が連携して支援を行った。連携した機関の内訳を示す（図3）。また連携支援の割合が高かった課題は「安定した出勤」7/16例、「勤務時間」3/5例、「職場における相談体制」3/5例であった。



図3 連携した支援機関の内訳

## 5 考察

ハローワーク経由で窓口紹介就職した精神障害者の定着状況については、6カ月未満での離職者の割合が40.7%と示されている<sup>2)</sup>。本調査における対象全体の6カ月定着率は86.7%であり、精神障害事例に限定すると88.9%であった。職業準備訓練を受けた精神障害者に関しては、就職後数カ月間にわたる集中支援の実施により早期離職が防止されるとの仮説が検証されており<sup>3) 4)</sup>、短期定着において当社センターの支援プロセスが定着率を高める要因となったと考えられる。

また他支援機関との間で介入した短期課題の質に差が見られたことについて、当社センターの課題および役割を示唆するものとして解釈した。他機関で介入の多かった「障害に対する従業員の理解」を含むソフト面の環境整備は短期定着において主要課題とされており、とくに知的障害者、精神障害者について企業からの支援要請が高い<sup>1)</sup>。当社の支援実績として項目はあがっているものの要請・介入ともに割合は多くない。障害者雇用経験が少ない企業にこうした潜在的なニーズがあることを想定して支援していくことが、中長期的な定着率に影響する可能性がある。

一方、就労移行を経て就職を希望する方の主要な訓練ニーズのひとつに「安定した出勤」が想定されることから、定着期においても当社センターの役割として「安定した出勤」に対する継続支援の必要性があると仮定できる。「コミュニケーション」に関しては各機関の主要課題であるが、移行の役割上、1年近い支援者と対象者の関わりの蓄積を通じて本人のコミュニケーションの特徴を理解し介入できることがメリットとなっている実感がある。

こうした結果をふまえ、当社では今後も他支援機関等と連携しながら、当事者とともに企業のニーズ抽出にも力を置いて支援を試みることを一つの方針としたい。

## 6 謝辞

本調査を実施するにあたり、ご助言いただいた長谷川病院佐々木真一先生をはじめ諸先生方、また快くご協力をいただきました元利用者の皆様に心より感謝を申し上げます。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No. 107, (2012)
- 2) 障害者職業総合センター：調査研究報告書No. 117, (2014)
- 3) 障害者職業総合センター：資料シリーズNo. 86, (2015)
- 4) 障害者職業総合センター：地域障害者職業センターの職業準備支援を利用した精神障害者の職場定着-Cox回帰分析による検討, (2015)

# 高次脳機能障害者の復職支援における 就労移行支援事業所の役割とネットワーク構築について

○高橋 和子（就労移行支援事業所ここわ 就労支援員）  
就労移行支援事業所ここわスタッフ一同

## 1 背景

平成22年度からとちぎリハビリテーションセンターに高次脳機能障害を持つ方への支援拠点機関が設置され、当事者や家族に対する相談支援・啓発活動等の取り組みが実施されている。

しかし、就労支援のプロセス等は、高次脳機能障害は言語・行動・認知等の機能に対する症状が様々なため、就労に関する情報を収集するには困難な状況であると思われる。今回就労支援のプロセスの一例として、復職準備プログラムから、関係機関と連携した就労支援の取り組みを中心に報告する。

## 2 対象者の状況

A氏は、自覚症状がなかったが、平成22年9月仕事中の脳出血が原因にて発症。休職中、リハビリにて装具装着後自力歩行が可能となった。失語レベルは中程度の診断がでており、言語の表出は単語レベルであった。

身体機能：右上肢・右下肢麻痺（要介護2）

平成26年10月から復職に向けた訓練のため相談支援事業所の紹介により当事業所に通い始めた。本人と家族の意向として、パソコンを習得し、事務職として元の職場に復帰したいとの主訴であった。

## 3 支援プログラム

訓練プログラムは午前3時間、午後2時間を基本とし、リハビリと併用のため週3日訓練を行う。当初3か月間はパソコンの訓練を中心に実施した（表1、図1～図3）。本人との関係性もまだ確立されていなかったため、コミュニケーションを取る際のこちらからの問いかけに対して、「そう」、「ちがう」等の単語で会話が終了していた。

表1 訓練プログラムと訓練時間

年	訓練時間	PC基礎	エクシエア	復職準備	所内実習	企業実習	その他
H26	89.50	54.05	11.25	0	0	0	24.20
H27	569.60	311.45	31.20	66.25	12.38	5.29	143.03
H28	411.90	0	8.020	180.25	43.42	39.00	141.21
計	1,071.00	365.50	50.47	246.50	55.80	44.29	308.44

3か月経過後から、仕事に関係するコミュニケーションを始めた。屋外のプログラムでは本人が勤めていた職場に関係する場所等に行き、できるだけ本人にとって身近な話

題で会話をしよう努めた。会話の際に、単語が途切れ途切れではあるが具体的な内容の言語の表出が認められた。また、事業所内で発話が困難だった単語等は、担当STとの連絡ノートを作成し、共通で訓練を行った。

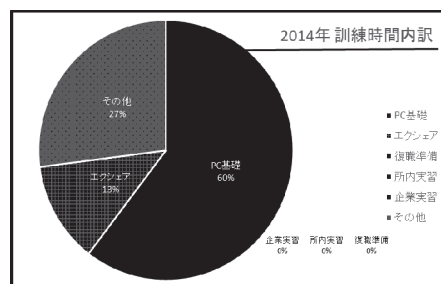


図1 平成26年訓練時間内訳

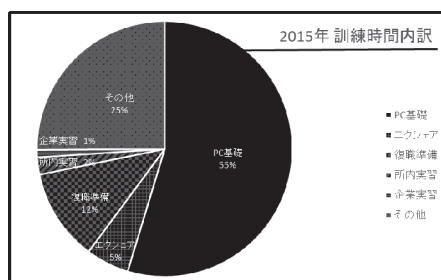


図2 平成27年訓練時間内訳

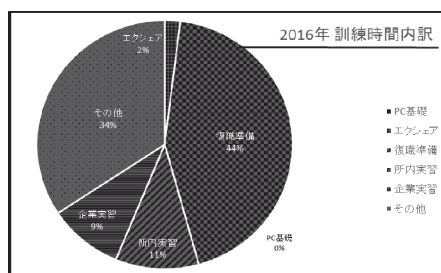


図3 平成28年訓練時間内訳

### (1) パソコン基礎

ローマ字入力の練習からであった。かなやカタカナについては、認識し入力するために、ローマ字表にカタカナ表記を追加する等の補完を提案した。漢字入力については、認識することができるが、ローマ字に置き換えて入力することが困難であったため、IMEパッドで対応することを提案した。マウス操作にも慣れていなかったため、当初は漢字2文字程度の入力に1分程度かかっていた。

平成28年8月現在、30秒以内で入力できるようになった。また、入力ミス等も自らチェックし修正している。

## (2) エクシエア

Experience（経験）、Sharing（共有）から、弊社独自に開発したプログラム。屋外・グループワークを実施する中で、発言する機会を作り、残存機能でできる方法を提案しながら参加した。

## (3) 事業所内実習

事務関係業務として、シュレッダー・ファイリング・金銭集計・掃除・封筒の袋詰等の業務を実施し職務を再設計。

## (4) 復職準備プログラム

視覚的アプローチを目的とし、本人の仕事に関する写真・単語表等から、自己有用性や価値観を高め、本人の復職へ向けたイメージの継続を図った。

## 4 復職に向けた対策

訓練プログラムを経て復職を進めるにあたり、関係機関とのケース会議を踏まえながら、調整検討を進めた。

### (1) 家族環境の確認（環境調整）

事業所で2か月に一度程度実施している面談に家族が毎回同席し協力的であった。面談では事業所でのプログラムの進捗状況を明確化し、自主決定をできるだけ尊重することを図った。本人の意欲が高まることで、課題が明確になり、周囲との信頼関係もでき復職準備期・実習準備期・実習中におけるの専門職（介護・就労）との具体的な連携が可能となった。

### (2) 進捗状況に応じた目標設定と動機付け（気持ちの安定）

復職に向けて、企業訪問や実習の機会を設け、本人の就労意欲に対するモチベーションの継続を図った（表2）。

表2 企業実習頻度

月日	実習時間	実習頻度	職場での就労支援
H28/5	9:00～12:00	週1回	1日50分 ～2時間程度
H28/6	9:00～12:00	週1回	
H28/7	9:00～12:00	週1回	
H28/8	9:00～16:00	週1回	
出勤回数を増やすこと・正式雇用契約に向けて実習中			

### (3) 職場との事前調整（障害の理解）

訓練開始から半年経過後に、企業の協力を得て復職に向けた話し合いを実施し、目標設定を共有化した。初回実習は、職業導線・職場環境の確認を目的として行った。初回実習の課題を踏まえ、企業の受け入れ体制準備確認。キーパーソンとなる方とのコミュニケーションをどのようにとるか、言語の理解度合等を踏まえて2回目の実習を実施した。

週1回継続的な実習に至る前に、本人が車通勤を希望したため運転上の安全性確認を行う。運転適性相談終了書と主治医から収集した情報を企業に提示した。

## 5 企業実習

実習期間中の支援ポイントとして、本人の継続的な職業導線確認・作業環境の確保、作業環境については、パソコンのコンセントの差し込み可能な位置確保等を行う。

情報交換支援として、家を出た時間・朝の気持ち・会社で会話をした人の氏名・帰宅した時間・帰宅後の疲れ・気持ち等をノートに記入してもらい、事業所で記入されていることについての話題で情報の共有を図ると同時に疲労の確認をしている。

## 6 今後の支援

実習頻度（表2）に示した通り実習は継続中であるが、現在の週1日（9:00～16:00）を、週2日を目標に進めていく。支援過程の中で、企業との雇用契約を目指す。契約後も継続支援として、職場への定期訪問をする。

## 7 まとめ

支援の方法として、準備期間中の復職プログラムを、個々に応じて設定する。本人の就労に向けたステージごとに各専門分野への連携調整を行うことが就労支援事業所としての役割を果たしていく上で重要となる。

本人の希望する就労目標に近づけるように、状態を確認しながら支援ステージをステップアップしていく。就労支援機関として、復職を目指す方の支援が難しいポイントであると思われるが、支援員が以前の職業の理解をどこまでできるかが重要であると考察した。

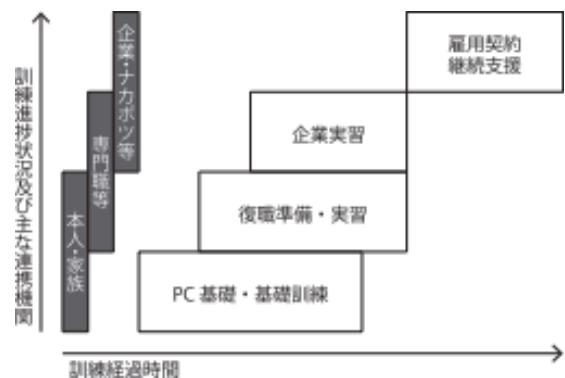


図4 就労ステージ

## 8 お願い

今後の具体的な就労支援策として、できるだけ情報を収集したい。参考になる案件があればご意見を頂戴したい。

### 【参考文献】

公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会 情報センター 高次脳機能障害を伴う中途障害者の職場復帰の課題と対策  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター

### 【連絡先】

高橋 和子 就労移行支援事業所ここわ  
Mall : info@cocowa.co.jp