

就労支援におけるソーシャルワーカーの援助

The study on the disabled persons who need supporting independent life 2
A support profession of social worker in physically handicapped supporting employment

諏訪田 克彦

はじめに

私が勤務していた北九州市立総合療育センター（以下療育センターと略す。）は、心身に障害を持つ児童・成人の方が利用する病院と児童福祉施設の複合施設である。その前身は、1965年（昭和40年）に北九州市が設立した肢体不自由児施設「足立学園」で、脳性麻痺を中心とする運動・知的障害児への「療育」に取り組んできた。

私は総合療育センタースタッフ（ソーシャルワーカー）として、また足立学園卒園生の会サポーター（ボランティア）として障害者本人や家族の相談・支援を行ってきた。電話相談、面接、家庭訪問や、深刻な相談については地域の公的相談機関や障害者支援センター、ボランティア団体と連携を図りながら問題解決の手がかりを検討し、障害者と家族を支援してきた。療育現場で働くソーシャルワーカーの役割として、成人期を迎えた障害者の「自立支援」、「生活支援」は重要課題であることを実感した。

障害者本人が自立・生活支援を達成するためには、「働くこと（就労）」は避けられない課題である。働くことの意味は、①家族の承認を得て家庭での役割が明確になる、②社会の一員として存在意義が明確になる、③賃金を得ることで経済の仕組みを理解する、④職場の人間関係から社会的な相互援助を体験する、⑤時間を決めた生活リズムをつくることなどが考えられる。

すなわち、障害者の就労は収入を得るための手段に留まらず、社会的役割の発見や経済、人間関係の学習へも影響を及ぼす重要な自立支援活動である。

本稿では、ある障害者の就労問題に対してソーシャルワーカーがどのような支援を展開したか、1988年から17年間にわたる活動を事例研究としてまとめソーシャルワーカーの援助技術について考察を述べる。

1 Aさんからの相談 1 施設からの独立（1988年～1997年）

1988年9月、年1回開催される「足立学園卒園生の集い」に参加しているAさんから、電話相談があった。Aさんは、脳性麻痺による重度の運動機能障害（身体障害者手帳2級）があり実用的移動手段は車椅子である。しかし日常生活活動（以下、ADLと略す。）は自立、会話によるコミュニケーション、自動車の運転も可能である。Aさんは、養護学校高等部を卒業し障害者職業訓練校印刷課に入学、卒業後は重度身体障害者授産施設へ入所した。そこで出合った現在の奥さんと結婚を決意したが、施設には夫婦用の居室がないため結婚をしても休憩時間以外は生活をともにすることができない。しかし、施設での生活は衣食住が保障され障害年金と工賃だけで安定した生活をおくることができる現実があった。

Aさんの結婚相談の背景には、「結婚」を実現するために職業と住居が保障された施設に残るか、施設を出て職業と住居をみつけ生活するか自ら決断できない自分への苛立ちと不安であった。特に施設以外で働く場を見つける方法、住居を探す方法などについて、学校卒業後は施設での生活経験しかなかったAさんは、どこに、誰に相談していかかわらず途方に暮れていた。

このような状況の中で、Aさんと婚約者、ふたりの家族と面接をくり返し行いながら問題解決の方向性から話し合った。その結果、ふたりは「結婚と施設を出て地域で普通に暮らす」ことを決断し、①Aさんの職探しと②ふたりの住居探しが支援目標となった。(※目標の確認)

(1) 職探し

1989年10月、就労支援の経験が少なかった私は、まずAさんと共に①Aさんの職探しの行動を開始した。公共職業安定所(以下、ハローワークと略す。)を訪問、障害者担当の相談員から①障害者職業センターで職業能力判定を受け職業の適性を自分で確認すること、②その後ハローワークで求職登録する説明を聞き障害者への就労支援システムをAさんと共に学んだ。(※正確な情報把握)

(2) 障害者職業センター

障害者職業センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下障害者雇用促進法と略す)に基づき国が出資した法人であり、日本障害者雇用促進協会が運営している。

事業目的は、就労意欲をもつ障害者支援と障害者雇用にとりくみたい事業所を支援することで、さまざまなサービスをハローワークと連携しながら提供している。

サービスの主な内容は、

- ①職業相談、職業評価
- ②職業準備訓練
- ③OA講習会
- ④ジョブコーチの派遣
- ⑤精神障害者職業自立支援事業

などである。

Aさんは福岡県障害者職業センター北九州支所を訪れ、職業相談、職業評価を受けた。(資料-1)

職業の適性は、脳性麻痺による上下肢の運動機能障害はあるが、下肢に比べ上肢の運動障害が軽度のため手作業を中心とした仕事がむいていることが判明した。(図-1)(※Aさんの自己覚知)

(3) 公共職業安定所

ハローワークでは、求職者の技能、職業適性、希望職種及び身体能力等の状況に基づき職業指導を実施し安定した職場への就職あっせんに努めている。

Aさんは福岡県障害者職業センター北九州支所に自ら赴き、職業相談経過と職業評価の適性結果を相談員に報告し求職登録をおこなった。(※依存の克服)

全国のハローワークには障害者の就職問題を専門に担当する就職促進専門官を配置し、障害者職業センター、障害者就労支援センターと連携しきめ細かな就職指導に取り組んでいる。障害者の就職活動はハローワークでの求職登録から始まる。ハローワークへの求職登録状況(表1)は、平成13年度末時点で求職登録者総数約47万人のなかで身体障害者の登録者は約32万人で、登録者総数の68.5%を占めている。身体障害者総数324万5000人(肢体不自由は174万9000人)の約1割が企業等への就職を希望している。

1989年6月、求職登録して8ヶ月後ハローワークからAさんに北九州市内の中企業B社からの求人との連絡があった。作業内容はIT関連製品の部品組立作業で、Aさんが初めて経験する作業だったが採用試験に応募した。

図1 障害者職業センターにおける職業能力・適性評価法の体系

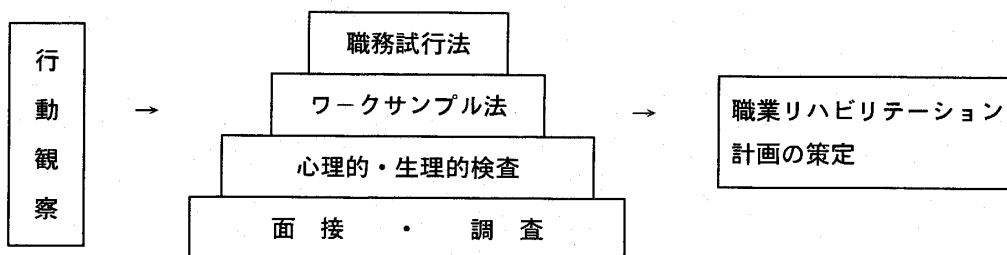


表1 障害種類別求職登録状況

	身体障害	その他の障害
登録者数	32万4278 人 (18万7035)	14万8607 人
有効登録者数	10万3605 人 (5万9455)	4万0172 人

() 内は肢体不自由

同年7月、採用試験の1ヶ月後、Aさんは正規職員採用が決まり授産施設を退所して晴れて会社員としての生活が始まった。入社初日、人事担当職員からAさんへ採用に至った説明があった。Aさんは、車椅子で移動が自分でできること、採用試験の時の組立作業ができたこと、言語によるコミュニケーションがとれることが合格した理由であった。

この時Aさんは、施設を出て就職できた喜びと社会人として認められた自信を家族や友人に話せるようになった。さらに8ヶ月間の就職活動体験で得た「社会」に対する知識や「人」との関わり方をもとに、住居探し・結婚式は婚約者と協力して可能な限り自分たちだけの力で計画を進め、翌年の1990年5月結婚式をあげ住居探しと結婚の目標を達成した。(※目標達成の経験、社会の学習)

2 Aさんからの相談2

突然のリストラ (1998年～2000年)

就職と結婚を実現したAさんからはしばらくの間連絡は途絶えたが、1998年2月、入社9年目のAさんに突然会社から自宅待機を言い渡され、ショックと混乱に陥ったAさんから再び相談があった。当時は1997年(平成9年)以降に始まったIT不況から、Aさんが勤務するB社でも希望退職や転職命令などリストラの動きが顕著になった時だった。

Aさんの相談内容を整理すると、

#1 会社に対する不安・不信

- 他の職員は転勤辞令が出ているのに、自分だけが自宅待機をいわれた
- 自宅待機中、一年間は基本給は保障するのでパソコンの勉強をして他の会社への転職

を勧められた

- 今の会社で転勤や事務系部署への移動希望を申し出たが断られた

#2 失職後の生活と人生の不安

- 経済的、精神的な不安、特に失職＝生きがいの喪失

#3 再就職の可能性についての不安

- 再就職の困難な社会情勢、他の職に変わる資格や技能をもたない

であった。

「結婚」「地域での暮らし」そして「企業への就職」を実現し、順風漫歩に見えたAさんの人生が会社から突然の「自宅待機」で先の見えない人生へと急転した。Aさんは、仕事がなくなれば収入も減る、二人の障害基礎年金(約18万円)で生活は何とかやりくりできるが、そのことよりも「仕事のない生活の不安」「生きがいを感じていた仕事の喪失による落胆」を私に訴えてた。Aさんの妻も、自宅待機になって元気のなくなった夫をどう支えればよいか悩むようになり、二人は外出もできない毎日が続いた。このような事態に、ソーシャルワーカーとしてどのような支援ができるのか新たな課題が生じた。

これまでのAさんからの相談の一貫したテーマは、「施設を出て地域で普通に暮らしたい。」であった。Aさんの就職、結婚の支援を通して、重度身体障害者が自立生活確立までのさまざまな障害(例えば、家探しなど)や、施設以外で働く場を見つけることの困難な現実(求職登録から採用まで8ヶ月かかったこと)が明らかになった。

さらに、勤務する会社からの突然の自宅待機についてハローワークへ相談したが、①解雇されていない、②自宅待機手当(給料の60%)が支給されていることから「失職」に該当しないと判断さ

れた。Aさんは会社から「継続雇用」か「解雇通達」を受けてからしか再就職活動が始められない現実の中で不安と葛藤する日々が3ヶ月続いたが、1998年5月、会社からAさんに解雇が通知された。

失意に沈むAさんと私は、①失業保険の申請、②医療保険の申請（社会保険から国民健康保険）、③求職登録の手続きをおこない、次の「職場探し」が新たな課題となった。（※失意からの再出発、精神的な支え）

3 Aさんへの自立支援 就労支援を目的としたNPO活動 (2000年～2005年)

(1) NPO「わーく北九州」の発足

障害者に対する就労支援は、①障害者雇用促進法などの法整備により支援の方法が充実してきたこと、②対象となる障害者の範囲が拡大されてきたこと、③小規模作業所にみられる新しい就労形態の展開などがある。

しかし、障害者の雇用は民間企業の法定雇用率1.8%に対し1.49%（2001年 平成13年）にとどまり、経済成長の低迷化のなかで障害者の雇用は伸び悩んでいる。この状況は、障害者と障害をもたない人が一緒に暮らす社会を目指す「ノーマライゼーション」の具体化が、就労による自立生活の確立という段階で足踏みしている。

ましてや、Aさんのようにリストラされた障害労働者の再雇用は工場を中心とする生産型都市北九州市でも厳しい状況だった。1998年5月ハローワークに求職登録したが一年経っても連絡はなく時間だけがむなしく過ぎ、失業保険が切れる日だけが確実に迫ってきた。待つだけでは解決策がみつからない状況が続く中、1999年10月におこなわれた「足立学園卒園生の集い」で、仲間から障害者の就労支援を目的としたNPO法人設立準備の情報を聞いた。Aさんと私はこの情報に活路を見いだすべく、躊躇することなく準備委員会に参加した。準備委員会は、企業関係者、養護学校の進路担当教員、行政、税理士で構成されていたが、

失業中のAさんが加入したことで就労問題の具体的内容と当事者の思いが伝わりNPO法人設立の目標が明確になった。

NPOは、個別性を重視し、行政では対応しにくい課題に柔軟に対応できる組織であり、社会に対する啓発を通して人々の参加を促し、自覚を持った市民が育っていくことを担うことにある。その特性を生かして「障害者の就労」を個別的に支援し、一人でも多くの障害者が就労につながることを目的とした活動を展開する場として、障害者の雇用・就労を支援するNPO法人「わーく北九州」（以下「わーく北九州」）が2001年8月誕生した。NPO法人の中心メンバーとなったAさんは「障害者の就労」について積極的に参加した。（※エンパワメントの誘発）

①「わーく北九州」の活動内容

- 障害者の就労に関する調査
- 就労サポートシステムの確立
- 障害者のIT講習会、雇用者のセミナー、サポーター（作業の協力者）育成
- 授産施設、小規模作業所等の施設で働く障害者の支援
- 新たな障害者雇用の創生
- 障害者の雇用に関する研究会の開催の6つを柱とする。

②会員、組織

「わーく北九州」の会員は、個人会員24名（13名が肢体不自由）、法人会員5社で、組織は、IT事業部、支援ネットワーク部、広報部、ボランティアネットワーク部の4部門からなる。

組織は、月1回の理事会、各部門ごとに専門部会を随時開催し、年一回の総会を開催し活動の方向性や事業計画を全員で協議し決定する。スタッフは、事務職員1名 IT事業部専任職員1名で、理事8名は全てボランティアである。

(2) 活動支援

① IT講習会に参加

「わーく北九州」では、障害者にとってやさしい道具として社会的認知をうけているコンピュー

ターを使い、就労につながる技術を身に付けることを目的に IT 講習会を開催した。また、講習会は障害者と障害のない人が交流できるよう一緒に受講し、講座内容も IT 技術に関するプログラムと援助依頼や仕事の中の人間関係を学ぶ場とした。その結果、講座をとおして障害者と障害のない人がお互いの理解を深める場になり、講座受講後も会員双方でメールの交換など現在も交流が続いている。

Aさんはこの講習会に参加して初めコンピューターに触れ、色んな人との関わりの中で「障害者の就労」が自分個人だけの問題ではなく、自分と同じ状況にある多くの障害者の問題であることを、障害のない人も就職できない現実があることを改めて認識した。

②年賀はがきの予約受付事業：障害者、企業、シニアボランティアとの連携

Aさんは、「わーく北九州」主催の IT 講習会に参加し、コンピューター基本操作をマスターしたが、不自由な両手でキーボードと格闘するAさんを見ながら、正確とスピードが問われる業界で仕事を見つけることは困難ではと思い、何か他の方法でAさんの得意なことを活かす就労支援ができないか私は思い悩んでいた。

その時たまたま某企業から年賀はがきの予約注文を取る仕事の依頼があり、Aさんに紹介した。予約の注文を聞くことはできると思うが、注文の内容や相手の連絡先などを書きとめる自信がないと不安をAさんが訴えてきた。そこで、Aさんの仕事をサポートする人の必要性が生じ、「わーく北九州」の支援団体のシニアボランティアグループに協力を要請した。Aさんができないことだけサポートする条件で協力参加することが実現し、ボランティアと二人一組で予約をとる仕事を試行することになった。

障害者とシニアボランティアの協力による就労訓練事業「年賀状予約受け付け」は、Aさんと同じ障害程度の障害者6人がシニアボランティアとペアになってこの訓練事業に取り組んだ。年賀はがきの予約注文は、障害者もボランティアも全員

が初めての経験だったが、Aさんから、①できないことだけ依頼する気軽さ、②仕事内容が単純であったことの安心、③接客マナーについてシニアボランティアから多くのことを学べた（社会学習）喜びが感想として聞かれた。また、シニアボランティアからも初めて障害者と接し障害を知る貴重な体験だったとの感想が聞かれ、相互理解と目標を超える売上成果（結果）が重なり今年度も継続することとなった。

この訓練事業の形態は、アメリカで行われている「援護就労¹⁾」をモデルとしたもので、シニアボランティアのサポートはジョブコーチの役割であった。援護就労は「就労して訓練する」ことが原則で、Aさんと6人の障害者は年賀はがきの予約注文をとる仕事をとおして「就労を学び体験した」ことが何よりの成果だった。（※実践で学ぶ／共働による相互理解、役割の発見）

4 まとめと考察

(1) ソーシャルワーカーの視点と役割

旧労働省では、1997年（平成9年）「地域障害者雇用支援ネットワークの形成」をまとめ、1999年（平成11年）には厚生省（当時）と連携して「斡旋型雇用支援センター」を中心としたネットワーク形成を志向し、2002年（平成14年）からは雇用支援センターを「障害者就業・生活支援センター」と位置付け、障害者就労支援のネットワーク化が全国的に展開されている。こうした動きの背景には、雇用対策の対象となる障害者の範囲が拡大し、雇用対策の目的が雇用だけにとどまらない「生活支援」につながる就労支援への変化が影響している。雇用対象の障害範囲は、知的障害から精神疾患、自閉症、高次脳機能障害、難病を持つ人々など今後さらに多様化することが予測され、就労を希望する障害者の支援計画と推進はハローワーク、障害者職業センターなどの公的機関のみならず NPO などの民間就労支援組織や福祉施設との連携が不可欠となる。

Aさんは現在もハローワークの求職登録者にリ

スタアップされたままであるが、「わーく北九州」の中心メンバーとして活動を続けている。「企業で働いていた時に比べ収入は減ったが、障害者の就労はいろんな問題があること、また同じ悩みをもつ多くの仲間達と出会えて以前とは違う充実感がある。」と語る。17年間にわたるAさんと私の共同作業を振り返り、ソーシャルワーカーの視点で支援活動のポイントを整理すると

- ①目標の確認
- ②正確な情報把握
- ③自己覚知
- ④依存の克服
- ⑤目標達成の経験、社会の学習
- ⑥失意からの再出発、精神的な支え
- ⑦エンパワメントの誘発
- ⑧実践で学ぶ／共働による相互理解、役割の発見

であった。

障害者が自立を目的に就労したい時、Aさんのように施設を出て働きたい、企業から突然解雇され再就職したい時、誰にどこに相談に行けばいいか障害者がわかりにくい現実がある。また、障害者の就労計画を進める過程で、初めての現場実習や初めての障害者雇用などの場合、障害者も受け入れ企業も情報不足から生じる誤解や認識の違いから双方でためらいや躊躇することがある。たとえば障害者や家族は、「事業主の理解」「就職後、職場適応まで継続的な支援が行なわれるのか」「雇用がうまくいかなかった時に戻る場所があるのか」という不安を抱く。一方、企業が抱く不安は「雇用管理の不安」「日常生活面のサポートはどうすればいいか」「働けなくなった時の対応をどうするか」など、Aさんの支援活動を通しての中で「不安の存在」が明確になった。

このような「不安」を解決する手段として、障害者と障害者就労支援機関がネットワークを形成することが重要であり、それを広く解りやすくすることが第一の課題である。さらに重要なのは、「この指とまれ」とネットワークを呼びかける提唱者である。この提唱者（役）を誰が担うのが

第二の課題である。

このふたつの課題を担う役割はまさにソーシャルワーカーで、ネットワークを形成するセンスと呼びかける行動力がその資質として必要である。さらに、障害者の自己決定・自己選択を尊重する視点、障害者自身の就労意欲（エンパワメント）を引き出すためのスキルを持つことが基本である。

また、Aさんのように幼児期から障害があると青年期に至るまで障害のない人と接する機会（経験）が少ないと、社会経験が不足していることから社会人としての一般常識やビジネスマナーに欠ける事がある。彼らにはその指導を含めたOJT（On-the-Job-Training）の必要性が高く、養護学校、障害者職業訓練校在学中の現場実習も学校の単独事業とせず、就労支援関係者とネットワークを図り就業前教育として実習計画を作成し就労につなげる努力が必要と考える。この点から、教育現場におけるOJT取組みの重要性を第三の課題として提唱したい。

(2) NPO 活動から

「わーく北九州」の活動に参加する障害者13人に就労に関するニーズ把握を目的とした個別面接調査結果（2002年 平成14年度事業報告）では、「わーく北九州の活動に求めるもの」の質問に、「働くための具体的な技術を見つけない」との回答が100%だった。

また、2年間の「わーく北九州」の活動の中で関わった13人の障害者への就労支援活動をとおして、重度障害者の就労支援に必要なソーシャルワーカーの役割が明確化したので整理すると、①教育、②相談、③仕事のあっせん、④生活支援の四つであった。

①教育は、学校などの職業教育カリキュラムがスキル（技術）中心の技術教育になっている。ビジネスマナーや人間関係のとりかたなどを含めたOJTの機能が必要である。

②相談は、就職前と就職後の相談がある。共にハローワーク以外の相談機関が探しにくい。就職前：技術習得、仕事獲得のための情報提

供やキャリアアップの相談

就職後：トラブル相談、仕事環境整備に関する相談機能

③仕事あっせんは、仕事を依頼したい企業と仕事をしたい障害者の調整と、仕事をまわす企業開拓のふたつが求められる。

人、仕事の受注を探す営業

技術・体調・教育的視点を判断した上での効果的な分配

納品管理

④生活支援

障害者が就労しやすくなる環境調整、特に介護・移送等公的・インフォーマル含めた福祉サービス情報の提供が必要である。IT技術の進歩、テレワークやSOHO（Small Office、Home Office）など新たな就労形態の広がりから、重度身体障害者の就労環境は会社に行かなくても自宅で仕事ができる在宅就労など大きな変化が予測される。特に肢体不自由障害者にとって「移送サービス」は最重要である。

のそれぞれが、具体的にソーシャルワーカーに求められている役割と考えられる。これらは、ひとりで担えないもので、当事者、企業、ハローワーク、障害者職業センター、障害者生活支援センターなどの相談機関、教育機関、障害者福祉施設、行政の連携が不可欠であり、そのつなぎ役としてソーシャルワーカーが果たす役割は今後さらに重要になると考える。13人の障害者の中には、交通事故後遺症による高次脳機能障害者や、自閉症、難病など法的に障害認定ができない「谷間の障害」をもつ障害者がおり、彼らに対する就労支援・生活支援の強化も、今後取組まなければならない課題である。

(3) 就労支援の展望

日本の障害者就労支援は、第二次大戦後傷痍軍人や戦災で身体障害者になった限られた人を対象とした職業援護策として始まり、1960年（昭和35年）身体障害者雇用促進法によって雇用率制度が

導入され、「障害者雇用」と授産施設などの施設による「福祉的就労」を柱として施策化が進んできた。

1987年（昭和62年）の身体障害者雇用促進法が改正され、同法の対象が身体障害者から知的障害者、精神障害者にまで拡大された。以来、障害者の就労支援は、障害内容を超え、さらに1993年（平成5年）アジア太平洋障害者の十年が始まったことにあわせ、政府は「障害者対策に関する新長期計画」を策定し、重度障害者に焦点を当てた雇用対策を総合的に取組むことを基本方針とした。この間、30年の経過を経て、わが国の障害者就労は、その対象が障害の内容・程度を問わない支援制度に発展したと考えられる。民間企業に雇用される重度障害者は増加傾向にあるが、雇用先は従業員100人未満の中小企業が主でありその雇用は依然厳しい状況にある。たとえば、2002年（平成14年）度北九州市養護教育センター主催の養護学校進路担当者研修会で高等部卒業生の8～9割は就職できず無業となっている調査結果が報告された。この厳しい状況は、伸び悩む障害者雇用、一方で増え続ける小規模作業所と通所型授産施設といういびつな現象を造り出していると考えられる。

(4) 働くことの意義

ハンナ・アレントによると、「人間の能力」は、労働、仕事、活動、思考といった活動能力と、推理、観照といった理論的能力からなると定義している。²⁾

さらに、仕事を持っている発達の意義について、峯島厚は³⁾労働と人格発達の中で、①仕事に就くことは人格の基本的な心理変化を生じせしめる前提になる、②仕事に就くこと、その結果として対等性と自由という人格発達の基礎を作り出す、と定義している。

Aさんと共に歩んできた17年間は、Aさんの働く場の獲得と、さまざまな場に足を運び知り得た情報の認識と、障害のない人と共働して実感した相互理解、そして個人的問題であった障害者就労を社会的問題としてとらえ、社会活動に参加した

ことによるAさんの人格と能力の変化の歴史であった。日本のノーマライゼーションは、障害者の就労が具現化して「人権の対等、障害の普遍性、機会の均等」が初めてその完成に至ると考える。

日本の障害者福祉は、戦後続いてきた「措置制度」が社会福祉の基礎構造改革の中で2003年（平成14年）4月から利用制度へと移行し、「利用者主体」、「自己決定の原則」が基本となる支援費制度へと変化した。さらに本年「障害者自立支援法」の施行を前にして、障害者の医療、福祉、就労を含めた生活支援が「給付と負担」で問われることが予測される。

今後も本研究をさらに進めながら、障害療育のソーシャルワーカーに求められる資質と援助技術研究に取り組み深化につなげていきたい。

引用文献

- 1) 安井秀作『障害者職業リハビリテーション雇用制度の新たな展開』pp48-73 エンパワメント研究所 1991
- 2) H. アレント著、清水速雄訳『人間の条件』pp20-52 中央公論社1991
- 3) 高田求、小野隆二、峯島厚『労働と人格発達』人間発達研究所編 pp12-42 全国障害者問題研究会 出版部1988

参考文献

- 1) 富安芳和監修 ヒューマンサービス研究会編『援

護就労の挑戦』学苑社・1994

- 2) 藤井克徳「重度障害者の就労問題」、総合リハビリテーション (NO4) 1993
- 3) 厚生省社会局更生課編「身体障害者福祉法実務指導の手引き」一二三書房、1951
- 4) 菊野一雄「労働形態の多様化」、総合リハビリテーション (NO7) 2000
- 5) 重度障害者の在宅雇用・就労支援システムに関する調査研究、労働省・日本障害者雇用促進協会 平成11年度研究調査報告書NO234、2002
- 6) 重度障害者の在宅雇用・就労支援システムに関する調査研究、労働省・日本障害者雇用促進協会 平成11年度研究調査報告書NO234、2002
- 7) 在宅による障害者の雇用と就労を進めるために 労働省・日本障害者雇用促進協会 平成12年度研究調査報告書NO239、2003
- 8) 高松鶴吉『療育とはなにか』ぶどう社 1990
- 9) ナンシー・R・フィニー（監訳／梶浦一郎）医歯薬出版 1976
- 10) 村田茂シリーズ福祉に生きる8『高木憲次』大空社 1998
- 11) Kregel, J『サポーターシップ』日本ジョブコーチセミナー講演論文 仲町台障害発達センター編 2001
- 12) 小川浩『ジョブコーチ入門』エンパワメント研究所 2001
- 13) 児島美都子『障害者雇用制度の確立を目指して』pp35 法律文化社1982

就労支援におけるソーシャルワーカーの援助

資料-1 職業準備性チェックシート

その1

氏名		障害名	
住所		最寄駅	
特性	<input type="checkbox"/> 言葉が豊富なので、作業もできると誤解されやすい。(言語表現力>作業力) <input type="checkbox"/> 無口だが作業はする。(言語表現力<作業力) <input type="checkbox"/> 経験で身につけた言葉は豊富だが、相対的に相手の言葉の理解力は不足する。(言語表現力>言語理解力)		
性	<input type="checkbox"/> 無口だが、相対的に相手の言葉はよく理解している。(言語表現力<言語理解力) <input type="checkbox"/> 自閉的傾向		
領域	就労上の課題となる項目	背景・事情・内容	
生活基盤	<input type="checkbox"/> 住居が定まらない <input type="checkbox"/> 保護者の就労を支える意識、能力が不十分 <input type="checkbox"/> 経済基盤	①入所施設からの退所、②転居 ①支援の必要性を感じていない、②保護者に知的障害等がある ①生活困窮、②将来的な困窮不安	
身辺処理	<input type="checkbox"/> 食事の自立 <input type="checkbox"/> トイレの使用 <input type="checkbox"/> 整容 (歯磨き、ひげ剃り、身なり) <input type="checkbox"/> 清潔 (入浴の習慣、洗濯したものを身につける習慣) <input type="checkbox"/> 自己管理 (時間、健康、金銭、余暇)	①身体的制限 ②身体的制限、②意識の希薄さ、②知的能力が低い ①能力不足、②習慣がない、③性格傾向 ①清潔感に欠ける、②習慣がない ①能力不足、②習慣がない、③性格傾向	
障害・症状	<input type="checkbox"/> 障害受容 <input type="checkbox"/> 主治医の意見 <input type="checkbox"/> 発作のコントロール <input type="checkbox"/> コミュニケーション障害 <input type="checkbox"/> 症状の安定	①受障して日が浅い、②支援の必要性を認めない ①未確認、②主治医が就労を許可しない ①てんかん発作が頻発、②心理的な不安定さ ①口話、手話、筆談が通じない、②構音障害あり、発語が不明瞭 ①精神症状、②身体症状	
通勤	<input type="checkbox"/> 単独外出 <input type="checkbox"/> 公共交通機関の利用	①経験不足、②身体的制限 ①知的能力が低い、②経験不足、③身体的制限	
就労意欲・意識	<input type="checkbox"/> 与えられた課題に最後まで取り組む意識 <input type="checkbox"/> 働く動機 <input type="checkbox"/> 出席率	①興味や「楽しさ」レベルで行動する ②注意や集中力の障害がある (ADHD) ③無気力感 ①仕事以外に興味がある、②働かなくても生活できる、③単純に楽をしたい ①不登校、②逃避傾向 (放浪癖)、③身体的不調	
体力	<input type="checkbox"/> 立位作業 <input type="checkbox"/> 連続勤務(週5~6日勤務) <input type="checkbox"/> フルタイム勤務	①身体的制限 ①身体的制限、②易疲労性 ①身体的制限、②易疲労性	
精神面	<input type="checkbox"/> 脆弱さ (能力はあるが、ちょっとしたことで被害的になる) <input type="checkbox"/> 幼さ (未熟な社会性、自己中心的な対応) <input type="checkbox"/> 人や集団に馴染めない <input type="checkbox"/> 情緒の安定	①発達の未成熟、②性格的なひ弱さ ①発達の未成熟、②性格的な自己中心性 ①性格的なもの、②緘黙、③神経症的傾向、④自閉的傾向 ①季節的な変動、②原因不明の落込み	

職業準備性チェックシート

その2

対人態度	<input type="checkbox"/> 挨拶・返事 <input type="checkbox"/> 質問・許可 <input type="checkbox"/> 報告・要求 <input type="checkbox"/> 感謝・謝罪 <input type="checkbox"/> 連絡 (欠勤や遅刻等の際の連絡、一般的な伝言力) <input type="checkbox"/> 言葉遣い (マナー、礼儀等)	①性格的なもの、②自信、経験・スキル不足 ①性格的なもの、②自信、経験・スキル不足、③能力 “ ①性格的なもの、②自信、経験・スキル不足 ①性格的なもの、②自信、経験・スキル不足、③能力 ①性格的なもの、②スキル不足
作業遂行・作業態度	<input type="checkbox"/> 口頭による指示の理解力 <input type="checkbox"/> 文字による指示の理解力 <input type="checkbox"/> 理解の定着 <input type="checkbox"/> 数処理 <input type="checkbox"/> 指先の機能 <input type="checkbox"/> 集中力・持続力・注意力 <input type="checkbox"/> 危険への配慮 (切傷、転倒、落下、火傷等) <input type="checkbox"/> 手腕の速度 <input type="checkbox"/> 作業意欲 (受身、指示待ち、不真面目) <input type="checkbox"/> 安定性 (気分の波があり、出来高が大きく異なる) <input type="checkbox"/> 丁寧さ <input type="checkbox"/> 職場内での移動 (身体上の制限) <input type="checkbox"/> 作業要領の悪さ (作業工夫、コツの体得、習熟)	・口頭で説明しても理解できない ・文字で説明しても理解できない ・作業手順がなかなか定着しない ①数の概念が希薄、②ミスが出やすい ②身体的制限、②片手麻痺・欠損 ①心理的な不安定、②注意欠陥多動障害 ①身体的な制限、②認知能力の不足 ①身体的な制限、②性格・行動傾向、③意欲 ①自信不足、②性格傾向 ①性格傾向、②不安感が強い ①性格傾向、②心理的な不安定さ ①身体的な制限 ①応用力の不足、②感覚統合力の不足
訓練の可能性	<input type="checkbox"/> 課題の自覚 <input type="checkbox"/> 指導に対する素直さ <input type="checkbox"/> 盗癖 <input type="checkbox"/> 陰日向 (人によって、他人の眼の有無によって極端に) <input type="checkbox"/> 暴力・反社会的行動 <input type="checkbox"/> 規則の遵守	①経験不足、②能力、③性格 ①性格、②一時的な反発心 ①心理的な癖、②自他の区別がつかない ①性格傾向、②よく見せようとの気持ちで悪気はない ①感情制御できず反射的に行動 (行為障害)、②確信的行動、③社会的ルールが理解できない ①遵法精神の欠如、②理解力の不足
その他	<input type="checkbox"/> 職業選択 (自己認識不足、特定の職種への拘り、えり好み) <input type="checkbox"/> 労働条件への拘り <input type="checkbox"/> 被影響性 (人に影響されやすく、流されやすい) <input type="checkbox"/> 異性への関心	①自己認識不足、②現実検討力の不足、③性格的傾向 ①給与、②身分、③保険の整備 ①安易に誘いに乗る ①異性への関心が高く、迷惑をかける
セールスポイント		

記入要領

- 1 「就労上の課題となる項目」欄の該当する項目の□にレ点でチェックして下さい。
- 2 その際、対象者に該当するか否かという視点ではなく、就労上課題になるか否かの視点でチェックして下さい。
- 3 「背景・事情・内容」欄は、参考ですので、記入する必要はありません。
- 4 「セールスポイント」欄はフリーでご記入下さい。