

平成20年8月26日

各 位

社会福祉法人光明会
障害者支援施設就職するなら明朗塾
CEO 内 藤 晃

平成20年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）
にかかる委員依頼について

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、今年度当法人におきまして受託した障害者の就労支援に関する調査研究プロジェクト（国庫補助）、なかでも「セカンドオピニオン」の概念を導入した個別支援計画書の質の向上に関する研究の委員会の開催にあたり、委員としてご指導を頂戴したくお願い申し上げます。

つきましては下記のとおり、委員会の日程が決まりましたのでご案内いたします。

公私ともにご多用中とは存じますが、格別のご配慮ご協力のほどお願い申し上げます。

敬 具

記

プロジェクトの内容等 別紙3「事業計画」のとおり

委員会日時 第1回目（1／8） 平成20年 9月26日 17時30分～20時
千葉市ビジネス支援センター 千葉市中央区中央4丁目5番1号
Qiball（きぼーる）13F（情報のフロア） 特別会議室

第2回目（2／8） 平成20年10月23日 17時30分～20時
千葉市ビジネス支援センター 千葉市中央区中央4丁目5番1号
Qiball（きぼーる）13F（情報のフロア） 特別会議室

※別紙「会場アクセス図」参照

連絡先 障害者自立支援調査研究プロジェクト事務局
千葉県八街市八街に20番地 就職するなら明朗塾 COO小澤啓洋
電話043-442-0101 FAX043-440-2020
メール yoshihiro@meiroh.com

8/27

豊田 尊

・権利擁護に詳しい方

・報酬 20,000円＋交通費

・返事は9/30頃（様式なし、FAXorメールで回答）

・資料は事前に事務局へ送っていただく。

「利用者本位の公平で公正な就労移行支援サービスのあり方に関する研究」

- ①個別支援計画のセカンドオピニオンのあり方に関する研究
- ②就職前の支援者によるジョブマッチを前提としない就職支援メソッドに関する研究

↓この部分も重要な！

社会福祉法人光明会
障害者支援施設就職するなら明朗塾
戦略推進本部長 小澤 啓洋

1. 研究の目的

利用者本位の公平で公正な就労移行支援サービスのあり方に関する研究では、利用者の権利や無限の可能性に対する阻害要因を明確にし、利用者本位の就職支援のあるべき姿を策定することにより、利用者の権利擁護が確実となるサービス提供体制を確立する。またこの研究を通じ、利用者と支援者が互いに協力し、お互いの能力を伸ばし、お互いの生活の質を向上させることを目指す。

利用者や家族が就職支援の支援方法を納得して選ぶことは、基本的かつ絶対的な権利である。とくに就労移行段階では、施設生活や在宅生活から地域での社会生活へと生活の拠点が移る大きなターニングポイントである。その大切な段階においての支援のあり方については、利用者、家族と支援者が相互理解のもと協働で多面的な支援が行われる重要性は言うまでもない。しかし、実際の就職支援の現場ではどうであろうか。就労移行支援事業所によって利用者への就職支援に対する考え方は異なる。また、就職支援は属人的な無形のサービスであり就労支援員の力量によるところが大きく、就労支援員によっては就職支援の技術や質に差があることも考えられる。そこで、利用者にとって最善と考えられる就職支援を、利用者と家族で判断するため利用施設以外の専門家の意見を聞くことが重要ではないかと考え、「個別支援計画のセカンドオピニオンのあり方」について研究を行うものである。とくにこの研究では本事業提案者である小澤啓洋が ISO9001 審査員としての経験を活かし、ISO9001（品質マネジメントシステムの国際規格）の設計・開発の手法を援用した、個別支援計画の策定プロセスのモデル（セカンドオピニオンが行なわれないと個別支援計画が完成しないしくみ）を作り上げる。このことは、利用者の権利を守ると同時に支援者としても誤った支援を回避するなどの多くのメリットがあると思われる。

■就職前の支援者によるジョブマッチを前提としない就職支援メソッドに関する研究について

障害者の就職支援におけるジョブマッチとは利用者の作業能力と企業の作業内容とを合わせる手法であり、支援者の主導システムといえる。このジョブマッチで陥りやすいのは「〇〇ができないと就職は無理」という発想を支援者がもってしまう、言い換えれば就職したいというニーズを支援者が雇用先の企業の意向も聞かずに、かってにニーズを棄却し権利を剥奪していることとなる。しかし現在は多くの就労支援機関においてこのジョブマッチの手法が用いられている。利用本位の就職支援とは何かと考えたときに「就職したいというニーズに対し、平等な機会を提供する」ことにあるのではないかと考え、作業能力などは関係なく、もちろん「〇〇ができないと就労できない」などの発想はもたない。利用者や支援者が実際に企業へ出向き、判断（イメージ）することが重要であると考え、企業側も含め、そこで初めて働きたいのか（働けそうなのか）、そうでないのかを決断（イメージ）することができるのである。しかしジョブマッチの手法は全く取らないわけではなく、企業に入社した後に行う。ここでいうジョブマッチとは障害者が実習や採用後、働きやすい作業環境を調整することである。

このような方針のもと障害者支援施設就職するなら明朗塾では独自の手法で一般企業への就職者

数は今年度（平成 20 年 3 月 15 日現在）36 名を達成している。しかしまだこの手法を体系的でかつ再利用可能なマニュアル化や雇用先の企業への効果確認は行えていない。今後、障害者の就業率の向上に資するために「就職支援メソッド」の効果を障害者就業・生活支援センターや複数の就労移行支援事業者等とともに検証し、普遍化に関する研究を行うものである。

3. 研究事業の実施方法

(1) 事務局の設置

社会福祉法人光明会が運営する障害者支援施設就職するなら明朗塾内に事務局を設置し、本研究事業のチーフコーディネーターを配置する。

- ・チーフコーディネーターは、プロジェクト委員会を組織し、その運営にあたる。
- ・チーフコーディネーターは、本研究事業の全てを統括し、業務委託先の選定を行う。

(2) プロジェクト委員会の設置

本研究事業の目的を達成するため、15 名以内規模のプロジェクト委員会を組織する。プロジェクト委員会の委員は、下記の中から招聘し、目的を達成するための会議を行う。会議は定例会議 8 回他適宜とする。

【委員候補】

- ・行政障害福祉担当者
- ・医療従事者（医師、薬剤師、看護師等）
- ・就労移行支援事業所の職員（管理者、サービス管理責任者および就労支援員等）
- ・中核地域生活支援センターの職員→*多岐にわたる*
- ・障害者就業・生活支援センターの職員
- ・指定相談支援事業所の職員
- ・地域自立支援協議会の委員
- ・企業人事担当者
- ・障害者本人および家族
- ・豊富な審査経験を有する ISO9001 主任審査員
- ・その他チーフコーディネーターが必要と認める者

プロジェクト委員会の設置後、座長をメンバーの互選で決定する。会議の進行は座長が行う。各メンバーの活動謝金は別に定める予算に基づいて支給する。

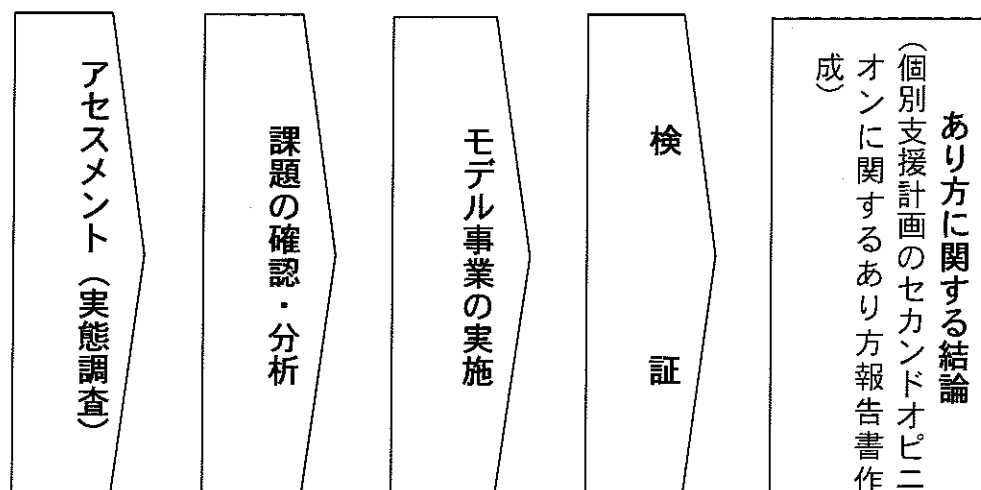
4. 専門的知識を有する事項の外部委託

アセスメントおよび研修においては、専門性の高い業者や団体を選定し業務委託を行う。委託料は、別に定める予算に基づいて支給する。

5. 具体的な内容

(1) 個別支援計画のセカンドオピニオンのあり方に関する研究

■策定までのフロー



■評価の対象者

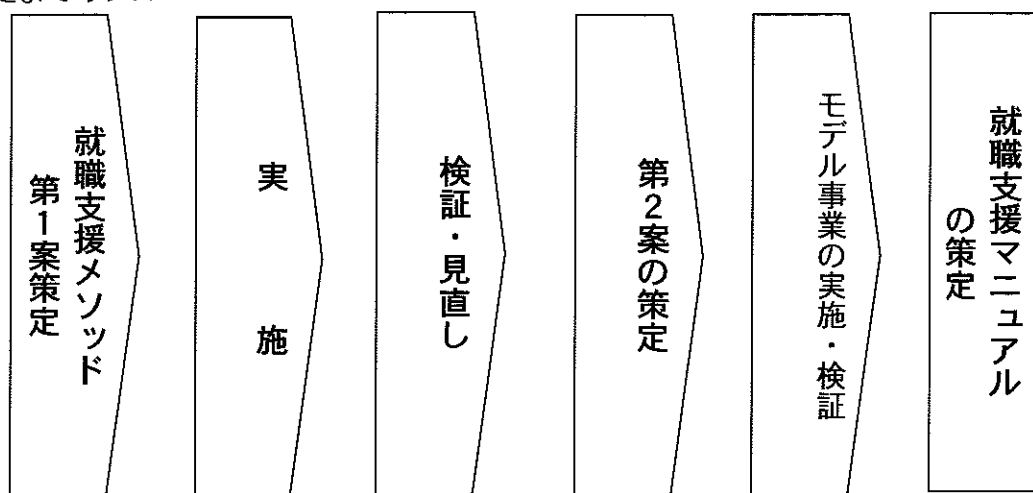
各就労移行支援サービスの利用者と家族（概ね 30 名程度）

■検証の手法

- ・当事業所の個別支援計画（事前に承諾を得たもの）に基づき、5 事例においてインテークからセカンドオピニオンを経て利用契約に至るまでの一連の流れを検証する。
- ・利用者および家族への聞き取り調査を実施する。

（2）就職前の支援者によるジョブマッチを前提としない就職支援メソッドに関する研究

■策定までのフロー



■検証の手法

- ・当事業所の他、障害者就業・生活支援センターや複数の就労移行支援事業者等とともに就職支援メソッドの検証を行う。
- ・雇用先企業への聞き取り調査を実施する。対象は障害者雇用歴 10 年以上を 10 社、3 年未満を 10 社とする。

6. 研究事業の実行スケジュール

	個別支援計画のセカンドオピニオンのあり方に関する研究	就職前の支援者によるジョブマッチを前提としない就職支援メソッドに関する研究
4 月	研究事業プロジェクト事務局の設置	
5 月	プロジェクト委員の選定（事務局ベース）	
6 月	プロジェクト委員会設置	
	アセスメント実施対象者の選定 第 1 回アセスメントの実施	就労支援メソッドの第 1 案の策定 委員の意見聴取
7 月		第 1 案の試行（当事業所のみ）
8 月	アセスメントの結果報告・意見交換会 ・課題確認・分析 モデル事業実施対象者の選定	
9 月	モデル事業の実施	検証・見直し 中間報告・意見交換
10 月	モデル事業の検証	第 2 案の策定・委員の意見聴取
11 月		モデル事業の実施
12 月	最終報告会・意見交換	モデル事業の検証
1 月		最終報告会・意見交換
2 月	検 証	
3 月	総括・報告会による普及	
4 月	報 告	

以上