

障害者を対象とした大学での短期雇用の試み

吉川雅博

1 はじめに

障害者の雇用については法律で雇用率が定められているが、雇用される障害者がなかなか増えない実態がある。障害者の雇用施策に関してふりかえてみると、まず1960年に身体障害者雇用促進法が制定された。1988年には、対象を知的障害者にも広げることにしたため、法律名を障害者雇用促進法に改正した。さらに2006年、対象が精神障害者にも広がるなど、「働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく」障害者雇用促進法が改正された。たとえば、在宅就業障害者や在宅就業支援団体に仕事を発注する企業に対して、調整金や報奨金を支給する「在宅就業障害者支援制度」が創設された。

全般的な雇用施策である「トライアル雇用制度」では、対象者は障害者だけでなく、中高年者、若年者、ホームレスなどとなっていて、奨励金が支給されている。この制度は、職業経験、技能、知識などから就職が困難な特定の求職者を一定期間（3ヶ月が限度）試行雇用することにより、その適正や業務遂行可能性を見極め、求職者と求人者の相互理解を促進し、早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としている。

厚生労働省でも、本省や地方支分部局における取り組みにより、2007年度約100名の知的障害者の「チャレンジ雇用」を実施する。2008年度以降も、「チャレンジ雇用」を推進・拡大する計画となっている。一方、13の地方自治体が障害者の実習や採用に関する事業を2006年度までに実施している。これらは主に知的障害者を対象に、職場体験、職場実習、インターンシップの機会を提供する内容となっている。

一般企業では、障害者雇用率制度の下での障害者法定雇用率1.8%がなかなか

達成できない中、最近は企業としてのコンプライアンス（法令遵守）や社会的貢献の一環で、障害者雇用が考えられているようである。300人以上の企業は特例子会社制度を活用していることもあり、雇用率が上向く傾向にあるが、300人未満の企業は雇用率が低下する傾向にある。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業が普及し始め、職場定着に向けてジョブコーチが活躍している。

一方、福祉施策においては、2006年10月から施行されている障害者自立支援法で「就労支援の抜本的な強化」が謳われ、就労移行支援や就労継続支援という福祉サービスが創設された。また、一般企業等への就労が困難で福祉施設で就労する人の収入を増やすことを目的に、2007年度より「工賃倍増計画」が始まっている。このように、働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するために、官自らが立ち上がり、民も努力していることがわかる。

大学での障害者雇用を見てみると、平成18年11月1日現在で、国立大学法人で法定雇用率（2.1%）を達成している大学が87大学のうち34大学であり、61%の国立大学が雇用率未達成ということになる。特に、労働者数1000人以上の大規模大学のみ限定した場合、38大学中雇用率を達成している大学は6大学のみ（九州地区に集中している）であった。労働者数1000人以上の企業の法定雇用率未達成約70%と比較すると、大規模大学のそれは84%であり、特に大規模大学での障害者雇用が遅れている。

愛知県立大学は2007年4月より、愛知県立芸術大学と愛知県立看護大学と共に独立行政法人愛知県公立大学法人となり、それまでの大学事務職員が全員愛知県職員ではなくなり、法人が独自に職員を採用することが可能になる。そこで今回、愛知県公立大学法人が障害者雇用を行うためのパイロットスタディの位置づけで、3ヶ月間の試行的な雇用を実施した。できるだけ多くの部署で障害者雇用が実現するように、パソコンデータ入力やコピー取りなどの軽作業とホームページ作成作業を選んだ。軽作業の対象者としては、知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者などが想定されるが、今回は雇用の実績の少ない高次脳機能障害者とした。また、ホームページ作成作業の対象者としては、車いすを使用している肢体不自由者とした。2名の高次脳機能障害者と1名の身体障害者を雇用し、その経過や観察事項をもとに雇用する側（大学）と雇用される側（障害者）の課題などについて検討した。

2 就労支援の実情

2.1 高次脳機能障害者への就労支援

最近の職業リハビリテーションの学会や研究会では、高次脳機能障害は必ず単独の群やテーマとなっており、主に就労支援や職場復帰支援が取り上げられている。障害者職業総合センター職業センターが平成11年度より実施している「高次脳機能障害者に対する支援プログラム」¹⁾は、他の就労支援機関で実施されているプログラムとほぼ同じような内容となっており、高次脳機能障害者に対する就労支援のノウハウはほぼ完成の域に達してきたと言える。すなわち、利用者への支援としては、①疲労のマネジメント、②スケジュール管理（メモリーノートトレーニング）、③補完手段の導入、④障害理解の促進がある。また、事業主への支援としては、①人事担当者を始め、高次脳機能障害者と関わる従業員に対する障害特性や必要な配慮についての理解、②対応可能な職務内容について事業所内の職務の中から洗い出すなどがある²⁾。

職場定着に関しては、高次脳機能障害は外見などから容易に障害と理解され難いことから、障害についての周囲の認識を高めることが重要であり、支援者側の支援方法および受け入れ事業所の理解が大きく影響すると指摘されている³⁾。

2.2 身体障害者への就労支援

重複あるいは重度ではない身体障害者、特に肢体不自由者への就労支援は、建物のバリアフリーや福祉工学的なアプローチについて主として考慮する必要があるが、その他の点については健常者と同様で、特別な配慮や支援は必要ないと考えられている。

3 短期雇用の形態

パイロットスタディという位置づけのため、筆者が実質的な担当者となった。期限付き短時間の雇用形態で県の臨時職員（時給800円程度）として採用し、研究費で賃金を支弁した。必要に応じて適宜、ジョブコーチによる支援を依頼しその報酬も同様の形で支弁した。

4 対象者の概要と短期雇用の内容

4.1 高次脳機能障害者A氏

（1）概要

50歳代男性で、10歳の時の交通事故により高次脳機能障害となる。本人も家族も、高次脳機能障害という自覚もなく、大学卒業後、自衛隊に4年間入隊し、その後2つの製造販売会社で働いた経験がある。平成12年ころ高次脳機能障害をテーマとしたテレビ番組をたまたま見たことがきっかけで、名古屋市総合リハビリテーションを受診した。現在の障害状況は、身体障害はなく、記憶障害と注意障害がみられる。また、全般的な理解力は低下しており、特に相手の言葉の裏や文脈を理解することが困難で対人技能は拙劣である。精神保健福祉手帳2級を所持している。

平成12年10月から平成14年4月まで名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課で職業訓練を受け、平成14年4月からは小規模作業所に通っている。障害者職業センターを利用したり、郵便局で実習したりして就職活動をしたこともあるが、就労には至らなかった。職業訓練での課題としては、周りに人が多い環境では、作業に集中できないこと。判断を必要とする作業は困難であること。自分の仕事を後回しにして他人の仕事を手伝ってしまうことが、指摘されていた。

（2）雇用期間

平成18年9月に3日間、実習を行った後、平成18年10月から19年1月まで、1日3時間で原則として週2日の勤務をした。

（3）作業内容

作業内容は、資料整理、パソコンでのデータ入力や文書作成作業、コピー、不要書類のシュレッダー処理、掃除機を使った清掃などである。

4.2 高次脳機能障害者B氏

（1）概要

20歳代男性で、16歳のときに受傷し高次脳機能障害となる。

現在の障害状況は、身体障害はないが重度の記憶障害があり、感情のコント

ロールが困難である。メモリーノートを常時携帯し、自分が大事だと思うことは自主的に何でも書き留める習慣はできているが、どこに書いたのかわからなくなったり、見つけることができなかつたりして、「忘れる」ことはよくみられる。精神保健福祉手帳2級を所持している。

高校卒業後すぐに小規模作業所に通い始め、平成17年9月～平成19年1月までは名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課で職業訓練を受けた。平成19年2月以降は元の作業所に通っている。職業訓練での課題としては、不快な感情を隠すことができないこと、重度の記憶障害のため作業手順や指示を忘れてしまうことである。また、学生時代の受傷のため、アルバイトを含めた就労の経験はなく、仕事のイメージを持つことが難しいことである。

(2) 雇用期間

雇用開始前、通勤経路を覚えるための通勤訓練を2週間実施したが、具体的な作業については問題なくできるという判断の下、実習は1回も行わなかった。雇用は、平成19年1月から3月まで、1日3時間で週3日の勤務をした。

(3) 作業内容

作業内容は、資料整理（棚の整理、移動、清掃）、パソコンでのデータ入力や文書作成作業、コピー、印刷、不要書類のシュレッダー処理、掃除機を使った清掃などである。

4.3 身体障害者C氏

(1) 概要

30歳代男性で、22歳（大学4年生）のとき疾病による歩行困難となり身体障害（体幹機能障害）となる。移動は電動付き車いすを使用し、排泄などのADLは自立している。身体障害者手帳2級を所持している。

大学休学中の1年間、身体障害者更生施設に入所し社会生活力向上を目的としたリハビリテーションを受けた。退所後に親元から離れ姉と同居する生活となった。大学卒業後、1年3ヶ月間、名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課で職業訓練（パソコン）を受けた。その後、地下鉄を使って（2駅先で下車）身体障害者の小規模作業所に通い、パソコンの入力作業などを

任されている。

（2）雇用期間

平成19年1月から3月まで、1日5時間（10時30分から15時30分まで、ただし休憩30分間含む）で、1月は週2日、2月と3月は週3日の勤務をした。

（3）作業内容

国際文化研究科のホームページ新規開設の作業を行った。

5 作業経過と観察事項

雇用期間中の作業経過や観察事項を以下に記す。

5.1 高次脳機能障害者A氏

遅刻と無断欠勤はなかった。常にひとつずつ作業内容を指示したが、全般的に指示どおりの作業を行うことができた。コピーやシュレッダーの器械の操作は問題なかった。掃除機による部屋の清掃もていねいにできた。雇用期間中はジョブコーチの支援は必要としなかった。

施設のパンフレットや広報誌、事業概要などの資料整理を目的とした、タイトルの一覧表作成（まず手書きで一覧表を作成し、その後エクセルファイルに入力）の作業をしてもらった。これについては支障なく完了できた。同時に、コピー取りや不要書類のシュレッダー処理などの作業も依頼した。

次に、活字の文章をそのままワードファイルに入力する作業を依頼することにした。ワードを使うことについては過去何回か練習したことがあったようだが、本人としては独力でできるという自覚がなかった。しかし、今までの作業の様子から判断して、活字の文章をそのままワードファイルに入力する作業は可能であると判断し、ワードに挑戦することにした。ローマ字入力よりもカナ入力のほうがワンタッチで入力できるという理由で、作業所ではカナ入力を練習してきた。したがって、この作業を始める時点までのパソコン入力は、カナ入力モードで行っていた。しかし、カナ入力は、カナ文字をキーボードから探すのに時間がかかり、パソコンの設定をカナ文字モードに変換する操作が必要なこともあり、今回の作業は対象が文章であり文字数も多いため、カナ入力ではなくローマ字入力にも挑戦することにした。本人はローマ字の読み書き

能力に問題がなかったので、ローマ字入力はずぐに覚えられた。ワードによる入力は、筆者の研究室とは別の部屋で作業をしてもらい、パソコン操作でわからないことがあれば、適宜研究室に来てもらうことにした。あと5回で雇用が終了するという時点であったため、ファイルを開くや閉じるなどの操作は、筆者が代行することにした。

今まで作業所でパソコンを練習する場合、少しでもわからないことがあると周りの人にすぐに聞き、ほとんど操作を覚えるには至らなかったという。しかし、今回の短期雇用がきっかけで、独力でワードが使えるようになったため、雇用終了後ワードを使って日記を作成するようになった。自ら働きたいという就労ニーズが出てくるなど意識の変化も見られた。さらに、作業所とは別の活動場所ができ、大学での出来事を本人が母親に断片的に伝えることで、母親にとって新しい情報が頻繁にもたらされるようになった。その結果、母親と本人、母親と作業所職員の関係が密になった。

5.2 高次脳機能障害者B氏

B氏は毎回30分以上早く到着した。作業所でも同様だという。大学では、早く来てもらっても待機してもらう場所がなく、階段付近に立ったまま待つことになる。それでも早く目的地に到着することに対するこだわりがあり、早く到着することをやめようとはしなかった。「少し待っていて」と声をかけると、ムツとした表情が見られた。通常はにこやかな表情で、気さくに会話ができるが、自分の思いと異なることや予定外のことを言われたりすると、サッと表情が変わることが見られた。

まず、A氏と同様の活字の文章をそのままワードファイルに入力する作業をしてもらった。指示が書かれたメモが傍らにあれば、独力で指示どおり作業はできた。雇用開始後4日目、2時から働き始めるのを、作業所を出る時刻を2時と勘違いしていたことがあった。その後はそのような勘違いはなかった。

パソコン入力作業よりも、体を使った作業を好んだ。書棚の移動や書籍の配架は、指示に従いすばやく行動できた。また、紙ごみや不要図書・雑誌を束ねる作業は迅速かつ確実にできた。

コピーや印刷、製本、シュレッダーなどの器械の操作はすぐに理解できたが、コピーカードの取り忘れや両面印刷で両面を印刷することを忘れたことがあった。また、研究室から印刷室への行き方がわからなくなったこともあった。全般的に新しい作業内容や手順の理解と定着にあたっては、ジョブコーチによる支援が必要であった。

今回の短期雇用の結果、作業所に過剰適応だった状態が多少軽減された。また、環境や指示者が変わっても、作業途中で他の指示などの刺激が入ると怒りの感情が表情に出てしまったり、指示途中で相手の言葉をさえぎり、「わかっていますよ」と発言してしまったりといった問題が出てくることが確認できた。B氏には初めての職業体験となったわけであるが、B氏が働くことについてどのように理解できたのか判断できなかった。

5.3 身体障害者C氏

地下鉄とリニモを乗り継ぎ（3回乗り換え）、片道約1時間半かけての通勤であった。本人は電車に乗っている時間よりも乗り換えのために移動している時間の方が長かったと感じるほど、乗り換えに負担感を感じたようだ。しかし、それでも独力で3ヶ月間通い続けることができ、長時間通勤をすることに対し自信がついた。すべて下り方向の電車に乗ったため、車内が混雑していなかったことも継続できた要因であった。通勤時に見た上り電車は相当に混雑していたようで、上り方面であれば、継続的に通うことが困難であることがわかったことも、今回のひとつの成果であった。

食事もトイレも他人に頼ることなくでき、車いす使用者にとって、愛知県立大学の構内はハード面では問題ないことが実証された。今までホームページのメンテナンス作業程度のことしかしていなかったのに、ホームページの新規開設は初めての経験であった。何とか完成することができ、パソコンスキルについても「やってみればできるものである」という自信になったようである。

C氏も今回が初めての職業体験であったが、指示を受けての仕事も、ホームページ作成作業も、長時間通勤も、C氏にとってすべてよい経験となり自信につながったことが確認できた。

6 考察

6.1 雇用する側（大学）に関すること

(1) 担当者の負担と受け入れ体制

事業所に対しての障害者を雇用する圧力は、近年高まっているといえる。雇用率が基準から大きく下回っている企業や官庁の名前が公表される措置も取られるようになってきた。現在は、300人以上の事業所が納付金の対象となっているが、納付金の対象となる事業所規模を300人以下にすることも検討されているようである。つまり、新たに多くの障害者の雇用を実現することが企業や官公庁にも求められているのである。建物のバリアフリーなどハード面の配慮のみで済ませられる身体障害者のほとんどはすでに雇用されていて、今後雇用の対象となる障害者は、日常的な見守りなど少なからず手がかかる障害者ばかりであると言われている。つまり、雇用率の対象となっている手帳所持の知的障害者や精神障害者である。その代表格が高次脳機能障害者といえる。

今回、筆者が実質的な雇用主（担当者）となって障害者を雇用する経験をしたわけであるが、担当者の立場からみれば、今までひとりで仕事をこなしていたところに、他人を組み込んだ新しい仕事のやり方に変えることになるわけで、これがなかなか簡単ではないことを実感した。特に当初は、1日3時間で週2日程度に相当する分量の仕事を準備するだけでも負担を感じた。また、ジョブコーチの支援があったとしても、すべてをジョブコーチに任せることは無理で、指示出しや作業の準備などをする必要がある。ひとりを受け入れたことによる負担感を十分に感じた。

このことから、新たに障害者を雇用する事業所については、障害者を受け入れる不安に加え、障害者に適した職務内容を考える必要もあり、これだけでも障害者雇用に対する大きな壁となりうることはまちがいないことがわかった。人数だけを揃えるような形だけの体制を整備しても、意味がなく、障害者と接した経験がない多くの人にとっては、障害者雇用はあまりにもかけ離れたことに思えるだろう。そのような人に障害者雇用に対し現実感をもって取り組むことを期待することは、非常に困難であると考えられる。

実は、今回の障害者雇用を当初障害者が働いていない事務部門で実施しよう

と考えていた。ジョブコーチが来て現場の負担はそれほど大きくないと事務部門や部署の責任者に説明しても、結局、事務部門の協力は得られなかった。障害者雇用に対する抵抗力の強さを感じた。「障害者を理解する」と言うだけならば簡単である。それを実行してもらわないと何も変わらない。障害者差別の解消を長年声高に叫んできても、実際にはなかなか差別が解消されない実態を実感した瞬間であった。他人に仕事を任せることすら意識改革が必要であり、さらにその仕事のやり方を変え、接したこともなくよくわからない障害者と一緒に仕事をするという事は、トップダウンの業務命令で仕方なく始めざるを得ないことではないかと思われた。

（2）特殊な労働環境の提供

大学の研究室やその周辺は、限られた人しかいない刺激の少ない環境である。この環境は、一般の多くの事業所では珍しい環境であり、大学の特長と言える。高次脳機能障害、精神障害、自閉症など周りに人がいない刺激の少ない労働環境が望ましい障害者は多く、それらの障害者にとって、大学研究室は適した職場のひとつと考えられる。今回の2人の高次脳機能障害者は、約3ヶ月の雇用体験が完了できたことで、パソコン能力が向上し、働くことに対する自信をもつことができた。刺激の少ない環境の効果は大きい。

筆者の経験で言えば、ひとりの障害者を週1回で半日程度、多くの研究室で職場体験として受け入れることは可能ではないかと思う。受け入れ側がやる気になるかどうかである。研究室における障害者の職場実習の受け入れも、大学の地域貢献のひとつとして考えられる。

（3）在宅就業

車いす利用者にとって、公共交通機関を使った通勤は困難である。だからこそ、在宅就業障害者支援制度が創設され、在宅就業者を増やす施策が展開されている。現在、愛知県立大学では臨時嘱託職員でも在宅就業を認めていない。大学内で勤務することが必須となっている。ホームページ作成の業務は今後も一定の需要がある仕事であり、典型的な在宅就業の例に挙げられているように、大学外でも十分にできる仕事である。

C氏の場合、通勤の形態では電車の混雑度の関係で5時間労働が上限となっ

てしまうが、在宅就業の形態をとれば8時間労働、あるいは残業も可能となる。在宅就業を障害者雇用の形態のひとつにすれば、障害種別においても業務内容においても可能性が広がり、有能な人材を有効に活用できる。現状の臨時嘱託職員の契約条件や内容の見直し、あるいは新しい条件を作る必要があると考えられるが、「発注」を可能とするような契約も検討すべきである。

6.2 雇用される側（障害者）に関すること

(1) 職場経験ができる

健常者であれば、高校生や大学生が一般企業のあらゆる部署でアルバイトやインターンシップとして働く経験が簡単にできる。最近では、小学校段階からのキャリア教育を推進することが提言され、小学校の職場見学、中学校の職場体験、高等学校のインターンシップへと体験活動を系統的につなげていくことが重要であると指摘されている。しかし、障害者の場合を考えると、特別支援学校でのキャリア教育は十分とは言えず、学校卒業後職業訓練を受ける作業所など以外での実習も含めて働く経験をすることが困難である。障害者の職場実習やインターンシップを受け入れる事業所も限られている。多くの事業所で、中学生のインターンシップを受け入れると同じ感覚で、障害者も受け入れてくれないかと思う。

今回行った短期雇用は、期限が決められていることで、雇用をお試し感覚で身構えることなく働くことができることも特長である。履歴書を書くなど正式な雇用契約を交わし、手続きを含めた雇用の経験を積むことができ、労働災害に対する保障もある。補助金がついたトライアル雇用制度もあり、職場体験や短期雇用は多くの事業所で実施可能ではないだろうか。障害者の職場体験自体が実現困難な現状で、わずか3ヶ月でも職場体験ができることは、それだけでも意義があると言える。3ヶ月でも継続して働けたという経験は、本人の働くことに対する自信にもつながる。

(2) 連携の下での支援が受けられる

障害者が所属するひとつの施設や機関で、その障害者の生活を支えることは不可能であり、多くの機関と連携する必要がある。この連携について、最近特

にその重要性が指摘されているが、連携とは何かについてははっきりしていない。施設や機関の名称や業務内容をパンフレットだけで理解している状態では、少なくとも「連携」は困難である。自分の施設でできることとできないことを把握し、連携先の機関がもつ機能のうち何を利用するのかがわからなければ「連携」はできない。

今回の短期雇用では、小規模作業所に通う障害者が大学の研究室を利用した。小規模作業所では機能や環境が限定されてしまい、利用期間が長くなるといくつかの問題も出てくる。たとえば、A氏のような長期継続利用型の人は、訓練自体がマンネリとなり、だんだんと目標があいまいになる。またB氏のような就労を目指すステップアップ型の人は、経験の場、自信をつける場、支援者が問題点を洗い出す場が必要となる。C氏には、経験の場や自信をつける場だけでなく、公共交通機関を乗り継ぐような通勤の可能性を試すことやパソコンスキルのレベルアップが必要と考えられた。A氏には訓練目標を再考すること、B氏やC氏には経験や自信をつける場、実践での問題点を見つけるという、作業所では提供できない支援が、研究室で雇用されることにより提供できたことになる。ただし、障害特性を理解し適切な指示ができる担当者の存在と、担当者の負担を軽減させるためにも必要なときにはジョブコーチの支援が受けられることが、研究室で障害者雇用をするための必須条件であると考えている。

7 さいごに

今回の短期雇用の試みについてまとめたものを表1とした。特に高次脳機能障害者を対象に、研究室を職場として提供し、刺激の少ない労働環境で軽作業をしてもらうことは当事者に対して効果があることがわかった。また、福祉施設や職業訓練機関との連携という観点からも意義があることが実証できた。大学研究室には、職業訓練機関を補完できる機能がある。

本来は、障害者雇用における雇用率算定の対象となる、常用雇用者を想定する雇用形態をめざすべきであったのだが、まずは障害者を短期間でもよいので雇用してみるというところから始めることにした。短期間が前提の雇用は、その目的も内容も常用雇用とはまったく異なる。常用雇用であれば雇用の継続可

表1 まとめ

	A氏 (50歳代男性)	B氏 (20歳代男性)	C氏 (30歳代男性)
障害種別	高次脳機能 (記憶障害、注意障害)	高次脳機能 (重度の注意障害、感情コントロール困難)	車いす (ADL自立)
職業訓練期間	1年7ヶ月	5ヶ月	1年3ヶ月
職業訓練での課題	<ul style="list-style-type: none"> ・周りに人が多い環境では作業に集中できない ・自分の仕事を後回しにして他人の仕事を手伝ってしまう ・判断を必要とする作業は困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・不快な感情が隠せない ・作業手順や指示を忘れてしまう ・仕事のイメージをもつことが難しい 	<ul style="list-style-type: none"> ・特になし
職業経験	あり	なし	なし
作業内容	<p><ひとつずつ作業内容を指示> パソコンでのデータ入力 コピー シュレッダー処理 資料整理 (一覧表作成)</p>	<p><ひとつずつ作業内容を指示> パソコンでのデータ入力 資料整理 (棚の整理、移動) コピー、印刷 シュレッダー処理</p>	ホームページ作成
本人の変化など	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチの支援なし ・指示どおり作業ができ、3ヶ月間継続できた →自信となった ・ローマ字入力によるワードの使用ができるようになった →自信となった ・就労ニーズが出てきた → 訓練目標の再考 ・母親と本人、母親と作業所職員の関係が密になった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2週間の通勤練習をした ・ジョブコーチの支援あり ・ほぼ指示どおり作業ができたが、忘れ行為が見られた ・3ヶ月継続できた →自信となった ・毎回、30分以上早く到着 ・不快な表情はよく見られた →問題点が再確認できた 	<ul style="list-style-type: none"> ・片道約1時間半の通勤が継続できた →自信となった ・ホームページ作成の経験はなかったが、独力でできた →自信となった
大学側の課題など	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者に負担感ややあり ・研究室レベルで職場体験として受け入れを促進すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業体験を提供できた ・担当者に負担感あり ・ジョブコーチを必要とする雇用形態が必要 ・研究室レベルで職場体験として受け入れを促進すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業体験を提供できた ・在宅就業を検討すべき

能性を考慮せざるを得ず、離職、職場でのトラブルなどの失敗がないように障害者の採用から躊躇してしまう。一方、短期雇用であれば、ちょっとした職場体験、お試し雇用ということを前面に出すことができ、障害者の採用に慎重になる必要もなくなる。短期雇用の実績を積むことで、常用雇用が可能な障害者の条件や能力、職域などについての示唆も得られるものと考えている。

職場体験や実習を行い賃金に相当する仕事を継続することが可能であることがわかってから、雇用契約を結ぶのが妥当であることは当然である。しかし、知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者の職場体験や実習を受け入れる事業所が少ない実態を考えると、雇用に結びつく作業能力などを重視するのではなく、作業能力の低い障害者に対しても職場体験や実習ができる受け皿とし

て、大学の研究室が協力することは社会的にも意義のあることだと考える。

本論文の内容の一部は、2007年7月に開催された第35回日本職業リハビリテーション学会大会で口演した。

謝辞

本研究を行うにあたり、みかんやま作業所の古谷香奈氏にはジョブコーチとして協力していただきました。また、名古屋市総合リハビリテーションセンター職能開発課の稲葉健太郎氏には短期雇用の実現に尽力いただきました。両氏に対し感謝の意を表します。

参考文献

- 1) 障害者職業総合センター職業センター開発課職業準備訓練係 「高次脳機能障害者に対する支援プログラム」 職リハネットワーク No.60 pp.26-30 2007年
- 2) 酒井真由子 「高次脳機能障害者への職場復帰支援に係る一考察－障害者職業総合センターとの連携（職場復帰支援プログラムの遠隔実施）－ 第14回職業リハビリテーション研究発表会論文集 pp.68-71 2006年
- 3) 田谷勝夫、清水亜也 「脳損傷者の就業定着に関する研究」 障害者職業総合センター 資料シリーズNo.28 2003年3月