
研究ノート

離島の障害者支援の現状と課題 —就労継続支援B型施設の職員の意識調査から—

吉川 直人

Current Situation and Challenges in Supporting Persons with Disabilities on Remote Islands —A Survey of the Attitudes of Employees at Type B Continuous Employment Support Facilities

Naoto Yoshikawa

離島は、人口の少なさ、高齢化率の高さ、若年層の少なさ、仕事の少なさ、給与水準の低さといった特徴を有している。人口、産業の減少の課題を抱えながら、コロナ下の対面接触の減少といった新たな課題を抱えている離島の就労継続支援B型施設が、運営の持続のため行っている試みや職員の意識を調査した。管理職の自由記述に見られた特徴として、就労の先にある生活の継続性や構築を見据えており、利用者のポジティブな変化がやりがい意識につながっていることが示唆された。

キーワード：離島、就労支援、課題とやりがい

1. 目的

障害者就労継続支援B型施設（以下B型施設）は、一般企業への就職が困難な障害者と、雇用契約を結ばずに軽作業などの就労訓練をおこなう障害福祉サービスである。就労支援を行うだけでなく、人とのつながりや居場所を地域で担う福祉的な役割を有している。厚生労働省の社会福祉施設等調査によると、B型施設は2019年時点で1万2497事業所あり、利用者は33万2487人である。現在、国内における障害者数の内訳は身体障害者約436万人、知的障害者約108万人、精神障害者約392万人である。在宅の障害者は、様々なサービスを利用しながら地域生活を送っているが、その中においてB型施設の利用者数は約240万人である（平成31年厚生労働省）。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大による地域経済の落ち込みがB型施設の作業所にも影響を及ぼしている。業務の縮小、変更や対面接触を避けるためにカフェやレストランのスタッフ、パンの製造販売などの形態が変化している。

日本の離島数は、北海道・本州・四国・九州に沖縄本島を加えた5島の本土を除き、有人離島と無人離島を合わせ6,847島である¹⁾。そのうち、離島振興法による離島振興対策実施地域に含まれる有人離島は258島であ

る。離島は、人口の少なさ、高齢化率の高さ、若年層の少なさ、仕事の少なさ、給与水準の低さといった特徴を有している²⁾。人口減少による産業別就業人口の減少の中で、コロナ禍で新たな課題を抱えた離島のB型施設が、運営の継続のために行っている試みや職員の意識を探ることが目的である。

離島の障害者就労支援の先行研究として、利用者に焦点をあてたもの、職員に焦点をあてたものが見受けられる。

利用者が島に住み続ける希望があること、社会資源の不足への対応が必要なことについては、複数の研究で指摘されている²⁾³⁾。

また、職員を対象とした研究では管理職の意識は、法人の規模により、違いがあること⁴⁾。業務における成長や社会とのつながりなどの意識があること⁵⁾。普段からの利用者の情報収集や臨機応変さが求められること⁶⁾が指摘されている。

また、本研究に先立つ筆者の論文「語りにみられる離島の介護職員の職業意識」においては、離島の介護における特性を明らかにした。地域や文化を共有する近い関係が、利用者支援において安心感やコミュニケーションの円滑化をもたらすと同時に、支援者と利用者間の関係性の複雑さをもたらしていると述べた⁷⁾。

本研究は、先行研究を参考に新たな調査研究を進めた。離島のB型施設職員に対する質問紙調査及びインタビュー調査から考察するものである。得られた結果か

ら、職員の抱えている課題意識や現状と行っている取り組みの特徴を明らかにし、一般化できる就労支援の持つ重要性や展望の端緒にしたい。

2. 調査の方法

離島のB型施設職員を対象に、離島における障害者就労就支援の仕事に対する職業意識、利用者への支援、職種間連携、多職種連携等に与える影響について、質問紙調査を行った。WAMNET（福祉・医療・保健の総合サイト）を利用し、障害福祉サービス事業所情報から離島のB型施設として登録されている全139施設に自記式質問紙を送付した。対象事業所の管理者宛に郵送した質問紙には、本研究への同意が得られた場合に匿名で返送する旨を記載した依頼文書を同封した。調査期間は2022年5月～6月とし、32施設124件の回答が得られた。

質問紙は①基礎項目、②コロナ禍以降の変化、③業務に関する意識の3つで構成した。①では、回答者の性別、年代、施設における立場、保有資格について尋ねた。②については、利用者の主な活動内容の、コロナ前後における増減について尋ねた。③は12の質問項目を用意し、「ある、ややある、どちらともいえない、あまりない、ない」の5件法での回答とした。また、やりがい、工夫、支援の心がけについては、自由記述回答とした。

インタビュー調査は、離島のB型施設管理者を対象に、アンケートをもとに、地域との関係、離島の地域性への対応、展望などを伺った。調査期間は2022年8月にオンラインにて実施した。

倫理的配慮

調査に当たって、京都女子大学臨床研究倫理迅速審査委員会の審査を受けて許可を得た。（許可番号2021-34）

3. 調査対象施設の概要

3-1 回答者の属性

回答者124人における基本情報は表1の通りである。性別は、男性59人（47.6%）女性63人（50.8%）であり、ほぼ割合である。年代としては、40歳代が最も多く52人（41.9%）である。次に50歳代31人（25%）であり30歳代28人（22.6%）が続いている。施設の管理職としては、施設長27人（21.8%）、サービス管理責任者22人（17.7%）である。一般職である就労支援員は75人（60.5%）である。

表2の通り介護福祉士が24人で最も多く、社会福祉士と相談支援専門員が7人ずつである。

保育士が5人であり、そのうち2人は介護福祉士とダブルライセンス保有者である。その他の資格は社会福祉主

表1 回答者の基本属性（n=124）

性別	男性	59 (47.6%)
	女性	63 (50.8%)
	その他	2 (1.6%)
年代	20歳代	3 (2.4%)
	30歳代	28 (22.6%)
	40歳代	52 (41.9%)
	50歳代	31 (25%)
	60歳代	8 (6.5%)
	その他	2 (1.6%)
施設における立場	施設長	27 (21.8%)
	サービス管理責任者	22 (17.7%)
	就労支援員	75 (60.5%)

表2 回答者が有する資格（複数回答）（n=124）

	度数
介護福祉士	24
社会福祉士	7
相談支援専門員	7
保育士	5
精神保健福祉士	3
介護支援専門員	2
作業療法士	1
その他の資格	34
無資格	51

事との記載が数件あった。

社会福祉士7人中、管理職が6人であり、相談支援専門員7人、介護支援専門員2人はすべて管理職が保有している。相談援助に関する資格は、管理職が保有している傾向がうかがえる。介護福祉士は管理職11人、一般職13人とほぼ差がない。

就労支援は、資格が必須の業務ではないため、無資格者が51人と多かった。無資格者は、40歳代が16人、50歳代が9人であり、中高年層が多くを占めている。また男性20人、女性14人であり男女比は大きな開きはない。

3-2 施設の概要

以下の施設に関する調査については、回答のあった32施設の管理者の回答をまとめた（表3）。

厚生労働省「令和2年度工賃（賃金）の実績について」によると、17,198事業所の調査では、月額工賃15,776円、時間額工賃222円である。今回の調査では、回答のあった離島のB型施設平均では2021年の月額工賃21,423円、時間額工賃255円であり全国平均より高い数字であった。また、2019年の月額工賃20,480円時間額工賃225

表3 施設の基本情報 (n=32)

	最小	最大	平均
利用登録者数 2021	2人	49人	23人
利用登録者数 2019	5人	55人	23人
職員数 2021	4人	23人	9人
職員数 2019	4人	21人	9人
月額工賃 2021	5388円	47000円	21423円
時間額工賃 2021	94円	420円	255円
月額工賃 2019	4841円	57400円	20480円
時間額工賃 2019	83円	367円	225円

表4 主な活動 (n=32)

	度数
農作業	23
手工芸	20
清掃	17
パンやお菓子等の製造	13
レクリエーション	13
梱包、組み立て等の軽作業	9
レストラン等での調理	5
カフェ等での接客	4
衣類等のクリーニング	3
データ入力	1
その他	17

円であり、コロナによる変化は見受けられない。

最も多い活動が農作業 23 であり、手工芸 20、清掃 17 と続いている (表 4)。

2017 年度日本財団公益事業部・国内事業開発チームが行った就労支援 B 型事業所に対するアンケート調査報告書によると、全国調査 3,717 施設の回答では、その他の軽作業が 41%、農作業 29.1%、屋外清掃 26.4% である。本調査は、全国調査よりも軽作業が低く、農作業が多い特徴がある。農作業においては、離島の自然環境が要因であると考えられる。

3-3 コロナ禍における変化

主な活動が、コロナによりどのように変化したのかを集計した結果を以下に示す。多重回答により 32 施設の管理者による回答を集計した (表 5・6)。

コロナ禍は、非対面、非接触が感染防止の基本である。そのことが、業務継続との関係が薄いレクリエーションの減少に表れていると考えられる。その他は、弁当販売、印刷作業、除草、リサイクル、空き缶回収が回答として見られた。

増加した活動として、清掃が 6、農作業が 4 となっている。どちらも、不特定多数の人との接触が少ない業務

表5 減少した活動 (n=52)

レクリエーション	9
梱包、組み立て等の軽作業	6
手工芸	6
パンやお菓子等の製造	5
清掃	5
農作業	3
カフェ等での接客	3
衣類等のクリーニング	2
データ入力	2
レストラン等での調理	1
その他	8

表6 増加した活動 (n=21)

清掃	6
農作業	4
パンやお菓子等の製造	3
手工芸	2
レストラン等での調理	1
カフェ等での接客	1
データ入力	1
レクリエーション	1
その他	2

である。しかし、合計としての回答数は、減少した 52 件の半分近い数の 21 件である。コロナ後に増加した業務もあったが、減少した業務の方が多く、一般的なコロナ禍による業務の変化に準じていることが示唆された。

3-4 就労支援施設における課題

就労支援施設において、課題と考えられていることについて、124 件の回答結果をもとに傾向を明らかにする (表 7)。124 件中、管理者、サービス管理責任者を管理職、就労支援員を一般職として表記し、管理職は 49 人、一般職は 75 人である。

各質問項目について、表をもとに見ていこう。施設の経営的課題に関連する利用登録者の確保、職員の確保、売り上げの確保、販売機会の確保は、安定的な事業の継続のために不可欠である。

上記 4 つは、管理職では、ある、ややあるを合わせて 60% 以上の回答である。翻って、一般職の傾向を確認する。施設利用登録者の確保、職員の確保について、一般職はどちらもいえないとする回答が 34.7% と高い結果である。関連する自由記述回答を確認しよう。

事業収入の安定

「それぞれの仕事は増やさず、事業収入は上げていく」
(40 歳代・男性・管理職)

表7 就労支援の課題

課題	ある			ややある			どちらともいえない			あまりない			ない		
	管理職	一般職	合計	管理職	一般職	合計	管理職	一般職	合計	管理職	一般職	合計	管理職	一般職	合計
利用登録者の確保	14(28.6%)	15(20%)	29(23.4%)	16(32.7%)	19(25.3%)	35(28.2%)	5(10.2%)	26(34.7%)	31(25%)	8(16.3%)	7(9.3%)	15(12.1%)	6(12.2%)	8(10.7%)	14(11.3%)
職員確保	15(30.6%)	18(24%)	33(26.6%)	20(40.8%)	20(26.7%)	40(32.3%)	7(14.3%)	26(34.7%)	33(26.6%)	6(12.2%)	8(10.7%)	14(11.3%)	1(2%)	3(4%)	4(3.2%)
売上げの確保	20(40.8%)	26(34.7%)	46(37.1%)	16(32.7%)	25(33.3%)	41(33.1%)	9(18.4%)	18(24%)	27(21.8%)	3(6.1%)	6(8%)	9(7.3%)	1(2%)	0(0%)	1(2%)
販売機会の確保	20(40.8%)	17(22.7%)	37(29.8%)	15(30.6%)	28(37.3%)	43(34.7%)	7(14.3%)	22(29.3%)	29(23.4%)	5(10.2%)	5(6.7%)	10(8.1%)	2(4.1%)	3(4%)	5(4%)
設備環境	17(34.7%)	19(25.3%)	36(29%)	21(42.9%)	22(29.3%)	43(34.7%)	3(6.1%)	20(26.7%)	23(18.5%)	7(14.3%)	11(14.7%)	18(14.5%)	1(2%)	3(4%)	4(3.2%)
工賃の向上	13(26.5%)	17(22.7%)	30(24.2%)	22(44.9%)	23(30.7%)	45(36.3%)	10(20.4%)	24(32%)	34(27.4%)	3(6.1%)	8(10.7%)	11(8.9%)	1(2%)	3(4%)	4(3.2%)
職員の育成	17(34.7%)	18(24%)	35(28.2%)	18(36.7%)	25(33.3%)	43(34.7%)	11(22.4%)	26(34.7%)	37(29.8%)	3(6.1%)	5(6.7%)	8(6.5%)	0(0%)	1(1.3%)	1(0.8%)
職員間の連携	6(12.2%)	15(20%)	21(16.9%)	20(40.8%)	15(20%)	35(28.2%)	10(20.4%)	20(26.7%)	30(24.2%)	9(18.4%)	21(28%)	30(24.2%)	4(8.2%)	4(5.3%)	8(6.5%)
ICTの活用	11(22.4%)	15(20%)	26(21%)	18(36.7%)	13(17.3%)	31(25%)	13(26.5%)	31(41.3%)	44(35.5%)	3(6.1%)	10(13.3%)	13(10.5%)	4(8.2%)	6(8%)	10(8.1%)
行政機関との連携	4(8.2%)	7(9.3%)	11(8.9%)	9(18.4%)	11(14.7%)	20(16.1%)	18(36.7%)	39(52%)	57(46%)	13(26.5%)	12(16%)	25(20.2%)	5(10.2%)	6(8%)	11(8.9%)
他の福祉施設との連携	7(14.3%)	5(6.7%)	12(9.7%)	7(14.3%)	14(18.7%)	21(16.9%)	13(26.5%)	36(48%)	49(39.5%)	18(36.7%)	15(20%)	33(26.6%)	4(8.2%)	5(6.7%)	9(7.3%)
関係機関(学校・病院)との連携	4(8.2%)	4(5.3%)	8(6.5%)	6(12.2%)	11(14.7%)	17(13.7%)	12(24.5%)	33(44%)	45(36.3%)	23(46.9%)	20(26.7%)	43(34.7%)	4(8.2%)	7(9.3%)	11(8.9%)

「安定した作業を提供していきたいので、仕事の見極めや将来性を考えること、下請けは変化が激しいので、自主生産や直請けなど、取組みたい」(40歳代・女性・管理職)

売上げに関する記述は、管理者だけに見られた。就労支援員より、事業継続に関する意識が強いことが伺える。下請けは変化が激しいので、自主生産や直請けとの記述からは、収入の安定化を事業継続に据える意識が伺える。それぞれの仕事は増やさず、事業収入は上げていくことから事業安定と収入に対する課題意識が伺える。また、これらの記述は管理職に特徴的なものである。

また、一般職の回答で、どちらともいえないが、高い数値であったのは、行政機関との連携46%、他の福祉機関との連携39.5%、関係機関(学校・病院)との連携36.3%の数値を示している。職員間の連携では、管理職が、ある、ややあるを合わせて50%以上の回答に対して、一般職は、ある、ややあるを合わせて40%である。傾向として、管理職はある、ややあるといった課題意識が全体的に高く、一般職は、どちらともいえないが多い。一般職は、経営面に関わる課題等、日常業務や権限の範疇にない課題もあることが理由として考えられる。

3-5 就労支援の仕事のやりがい

やりがいについて「とても感じる」「やや感じる」を足した回答は、管理職が75.6%であるのに対して、一般職は同回答が58.6%であり、管理職の方がやりがいを感ずるとい傾向が示された。また「どちらとも言えない」

表8 就労支援のやりがい
管理職(n=52) 就労支援員(n=72)

	管理職	就労支援員
とても感じている	16(32.7%)	13(17.3%)
やや感じている	21(42.9%)	31(41.3%)
どちらともいえない	14(22.4%)	26(38.7%)
あまり感じていない	1(2%)	1(1.3%)
まったく感じていない	0(0%)	1(1.3%)
合計	52(100%)	72(32.7%)

については、管理職が22.4%、一般職が38.7%であった(表8)。

利用者とは直接相対する機会が多い就労支援員の回答として「どちらとも言えない」の割合が多い結果となっている。利用者とのかかわりの中では、次項の自由記述でも明らかのように、利用者のポジティブな変化がやりがいに繋がることがある。業務経験が浅かったり、業務上の壁もあり、やりがいをそがれたり、感じられない場面もある。管理職は、より大局的な視点で業務を行う必要があることも要因と考えられる。

「就労支援の仕事のどの部分に、やりがいを感ずている(感じていない)のでしょうか。自由に記述して下さい」という設問に対する回答をとおして、具体的なやりがいを明らかにしよう。

①利用者のポジティブな変化

「個々の困りごとに対して細かく支援していること、長期間支援している中、紆余曲折があるが、利用者が元気になることになによりもやりがいを感ず

る」(60歳代・女性・管理職)

「利用者さんに関わることで、できなかつたことが、少しずつできるようになったり、仕事をがんばっている利用者さんを見ると、一緒にがんばりたい、できることはサポートしたいと思うので、やりがいを感じます」(20歳代女性一般職)

日常の支援を行う事で、利用者が元気がなったり頑張っている姿がやりがいや喜びにつながる事が記述されている。日々の実践による利用者の変化が、支援者の活力につながっている。

「利用者さんが作業工程を学び自身で行動出来る様になっていくのがやりがいになっています」(30歳代・女性・管理職)

「利用者さんが、新しい仕事を覚えたとき、不調だった方が少しずつ調子が良くなってきたとき」(20歳代女性一般職)

「一般就労へ向けて利用者様の特性、障害に応じて作業分担等を工夫し、利用者様のスキルアップを目標に支援を行う事にやりがいを感じております」(40歳代男性一般職)

作業工程、新しい仕事、スキルアップと、利用者が増えることが増えることがやりがいとの記述である。

ポジティブな変化として、利用者の笑顔や頑張りに触れる事、利用者の成長に触れる事の2つに大別された。これらは、似て非なる記述である。元気さや頑張りという定型的でない変化と、具体的に形や数字等に表れる、行える行為の増加の違いである。

「利用者さんとの関わり、不調になったときの対応等、今の私にはとても大変ですが、毎日、勉強です。利用者さんが、新しい仕事を覚えたとき、不調だった方が少しずつ調子が良くなってきたときは、よかったです」(20歳代女性一般職)

「支援者のやり方、接し方次第で、利用者に与えられる影響は大きいと感じる。その中で、良い変化を感じられた時は、自分が少しでも、その人の役に立てたのかなと、やってきたことは間違っていないのかなと

思えるので、利用者の成長を見られた時が一番やりがいを感じる瞬間です」(30歳代女性一般職)

就労と生活の質の向上が結びついているため、仕事により、元気になることや不調だった方が、少しずつ調子が良くなってきたにつながる。交流や生活の活性化の場としての機能を意識している記述である。変化や業務にやりがいを感じる内容である。

②工賃向上による利用者のやりがいの向上

4-2で紹介したとおり、今回の調査対象施設において2019年の月額工賃20480円(時間額工賃225円)、2021年の月額工賃は21423円(時間額工賃255円)であり、全国平均15776円(時間額222円)より高額である。工賃の向上については、12人が記述している。特に管理職の言及が多い特徴がある。工賃の向上が就労意欲につながることに言及されている。

「平均工賃があがっていく事で、利用者さん達の日常生活がうるおい生きがいや、やりがいにつながっていくのを近くで見られる事。仕事をする場であり、皆が安心して通える居場所となっている事」(30歳代女性管理職)

「利用者さんが作業工程を学び平均工賃があがっていく事で、利用者さん達の日常生活がうるおい生きがいや、やりがいにつながっていくのを近くで見られる事。仕事をする場であり、皆が安心して通える居場所となっている事」(30歳代女性管理職)

「作業能力の評価により工賃アップを行っており、一人ひとりの仕事への意識づけをサポートしています」(30歳代男性一般職)

厚生労働省令和2年度平均工賃(賃金)によると、月額工賃は、15,776円である。福祉的就労においても、工賃はモチベーションの一つである。工賃の向上が就労に結びついていることを意識していることが伺える。

4. 自由記述の回答から見る就労B型職員の意識

4-1 離島の地域的特徴

離島の地域性について言及している回答を取り上げる。離島の地理的・人口的ハンデは選択肢の少なさ、仕事の少なさに影響を及ぼしている。また、自然環境に適した対応が求められる。

「島には、このような施設は少ないため、利用者さんは施設を選べない。どのB型事業所も、現在行っている作業内容は異なり、コンセプトも様々で、自分はここに来たい、自分の特性はここだ等、本人や支援者が選ぶことができるが、島には施設が少ないため、そういうわけにはいかない。多種多様なメンバーが集まり、難しい作業や体力的にきつい作業を行っていく中で、「楽しい、当施設が好き」という利用者さんの言葉を聞くこと、活動を通じてそう言ってもらえるように務めることにやりがいを感じる。」(40歳代男性管理職)

施設を選べないことは、選択肢が少ないことである。離島の特徴である人口の少なさは、社会資源の少なさにも影響している。利用者の多様なニーズに合わせて、供給される社会資源があれば、ミスマッチを避けることが出来るが、離島では選択肢が少なく行えないこともある。その中においても、メンバーの力を引き出す活動にやりがいを感じている。

「離島ということで、もともと求職も少なく、コロナで働く場所がなくなった人や家に引きこもっている人も少なくない、その人たちの通える場働ける場として関係機関と連携しながら受け入れているが、毎日通ってきてくれて、困ったことを相談してくれたり、仲間と話しをして笑顔がみられるとやりがいを感じる。通ってくる人の中にはひとり暮らしの人もいるので外に出る機会となる場所は重要だと思う」(40歳代女性一般職)

「自宅にこもり、外との交流がない方への活動を提供できていること、しかし離島ゆえかまたはコロナのため資源がなく仕事を提供できず半日の活動にしていることは申し訳なく感じる」(40歳代男性管理職)

離島の仕事の少なさに対する記述である。働く場の少なさがもたらす影響及び、コロナ渦の影響について述べられている。もともとの仕事の少なさに加え、コロナ渦により、仕事の間が減り、対応や代替手段を迫られている。自宅にこもりがちになることで、活動の減少、QOLの低下が懸念される。そのため、外出や、交流の機会自体に対して意義を見出している。

「多機能型で、10名定員。利用者の方が、ほぼ重度障害者ということもあり、仕事量を増やすと利用者、職

員に負担になってしまうので、そのバランスが難しい。土地があるので、農作業を中心に土と触れあいながら活動を行っているが、島は台風も多く、自然と向き合いながら農作業をすすめることは難しい、できれば、室内で活動できるものに切り替えたい」(50歳代・男性・管理職)

土地や活動できる資源があっても、自然環境により活動を制限されることもある。農作業を行わず、屋内作業を重視する場合もある。離島には、人口、経済要因により供給できる社会資源が少ないが、自然環境などの要因が活動を妨げることにつながることが伺える。島には、供給できる社会資源が少ない。通える施設、利用できる施設が、農作業を行わず、屋内作業を重視する場合もある。利用者が農作業を望み、屋外作業に適性がある場合は、利用者のニーズ、傾向と施設の提供できる活動がマッチしない。そのため、ミスマッチが生じることが考えられる。

4-2 個別支援における心がけ

本項では、「個別支援で心がけていることを自由に記述して下さい」という設問に対して得られた自由記述の回答をもとにして分析考察を行う。

「本人の特性に合った個性や才能を見出し、力をつけていけるよう分かりやすく身につく指導を心がけています」(40歳代女性一般職)

「いろいろな作業をしてもらい、出来る事出来ない事を判断し、その人に合った作業をってもらうようにしています」(30歳代女性一般職)

本人の特性、個性、才能を見極めることで、作業とのミスマッチが避けられ、能力を活かすことを意識している記述である。

「同じ作業であっても作業内容の理解度やスキルが身につくスピードは人それぞれなので一人ひとりの個性を尊重しながら関わっていき、適性に応じた対応を出来るだけ行なう。利用者さんとの接し方は人それぞれのところもあるが信頼性という部分で自分では仲間という関係性の気持ちで接している。仲間といっても利用者と職員という関係なので全てにおいて正しい接し方ではないと思うが、これからもコミュニケーションをたくさん取りながら相手によって好ましい接し方を

していけるようになりたい」(50歳代男性一般職)

利用者との接し方において、仲間という意識を持っているとの記述である。支援者と利用者の中で、上下関係や作業の指示のみの関係では、信頼関係の構築は困難であろう。対等であり、同じ場において、作業や活動を行っていることから、仲間意識が信頼関係につながるとの考えである。

「その人の障がいの特性を理解して、話をよく聞き、あせらず、あきらめず繰り返し、繰り返し、気がついた時には、成長しているねと共に喜ぶ。職員とも毎日ミーティングで共有し、皆で喜んだり、対策を考えたりしている。本人にとって、「生きていて良かった」「施設に来て良かった」と言ってもらえるよう日々支援を行っている。「本人にとっての「幸せ」とは何かいつも考えている」(60歳代・女性・管理職)

本人にとっての「幸せ」とは何かいつも考えているは、特徴的な記述である。幸せが、人により異なることを理解し、押し付けず、規定せず、常に考え続けるということが、利用者向き合う上での誠実さにつながる。

「近年、精神・発達障害、また介護保険サービスを併用されている利用者が増加傾向にある。そのため就労支援においては、特性が多様化しつつあり、研修の受講や、地域の関係機関が集う場に出向いての意見交換等、支援に関するノウハウを得るための場に出向くよう心がけている」((40歳代・男性・一般職)

家族、関係機関を含めネットワーク構築を重要視している記述である。支援において、常に最新の情報に触れ、ブラッシュアップ、アップデートを行うことを課している。

4-3 就労支援の仕事で工夫していること

就労支援の仕事で工夫していることの項目における自由記述には、外部との調整の必要性を示唆するものがあった。

「受託作業での箱折り等では、予め業者さんに失敗が多くなることを伝え、箱折り等、手先を使った作業が本来苦手な利用者さんにも積極的に参加してもらっている。失敗を繰り返しながら成功することで、何ごとにもチャレンジする意欲・自信を持つに繋がっている」(40歳代・男性・管理職)

「利益よりも、地域と触れあえるものはないかと考えている。今度、国道沿に新たに通所事業所を開所したので、地場製品を販売しながら、地域の方や観光客と触れ合える場所にできないかと考えている。できれば、他の事業所の物も、事業所にて販売し、島の事業所をアピールできないかと考えている」(50歳代・男性・管理職)

就労支援は、事業所内で完結するものではない。関連機関との連携や理解が必要となる。予め業者さんに失敗が多くなることを伝えることや、他の事業所の物も、事業所にて販売し、は理解と協力がなければ行かない。また、地場製品を販売しながら、地域の方や観光客と触れあえる場所からは、離島の特色を生かすことでもあり、また事業所が地域に果たす役割を意識することでもある。

また利用者が通所しやすい環境を整えて、施設の機能が発揮できる場作りの必要性について考えている回答も見られた。

「通所予定日に利用者様が通所できるように利用者様のやりがいが持てる様に声かけを行い、相談等もしやすい環境を作っております。できる事が増えた際には称賛の声かけを行い自信に繋がる様にしております」(40歳代・男性・一般職)

通所しやすい雰囲気、相談をしやすい雰囲気作りは、就労に至る前段階として必要な調整である。就労という利用者のための機能が発揮できるように、周辺環境を整える必要がある。

「色々な特性をもつ利用者さんが自ら作業を選択できたり、得意な事を伸ばしていけるよう様々な作業内容を準備しています。新しい事にチャレンジする上でも安心して取り組めるよう職員(支援員)の配置も行っています」(30歳代・女性・管理職)

本人が望む、行える作業内容の調整、職員配置による調整に言及している。選択肢を広げる、増やすことで効果が発揮できる。

「就労支援の専門機関である障害者職業センターの発行する資料等を活用し、障害特性及び合理的配慮等の知識を得ることで、支援方針の軸を作っている。医療機関との連携が必要な方に対しては「緊張ストレス・

疲労アセスメントシート」を活用し、日頃の就労状況や体調を崩した時の症状。また家庭の協力も得て、生活状況等を受診前にアセスメントし、薬の効果や生活面に対する助言等の参考にしていただくことで競労に重要な健康面の安定につなげている」(40歳代男性・一般職)

利用者の障害特性等の知識及びアップデートは適切な支援に欠かせない。また、健康面の配慮にも医療等の知識が必要である。通いやすい、相談しやすい場、選択肢の広さ、職員の知識の充実が、就労支援施設の機能が発揮できる場作りにつながる。

4-4 利用者の未来をみつめた取り組み

職員は、利用者の現在の生活を保障するために、本人の特性に合わせた取り組みを行っている。

「利用者さんの気持ちを最後まで聞くことと、気持ちをわかった上で、話をすることを心がけています。」(20歳代・男性・一般職)

「利用者に関わる時間は、支援員の方々と比べると短いため、一人ひとりへの声かけ(言葉かけ)や、笑顔で接する。などを主に心がけています」(40歳代・男性・管理職)

利用者と向き合うために、特性の把握や気持ちを丁寧に関心すること、接し方に留意する内容である。作業所内や、就労の場だけでない生活の継続、QOLまで視野に入れた支援の意識が伺える。さらに、就労の先にある支援についても目配りをする職員たちもいる。

「就労というネーミングから、どうしても働くということに重きを置きがちだが、個人の体調や特性と考えたら、私ども事業所は、働くことにそれほど前向きでない方々が集まっていると感じる。それを考えると、まずは、家にこもらず、事業所に出てきてもらうこと、仲間と一緒に楽しめる時間を提供することから、体を動かし、働くということにつながるという考えをもっている。それは、もちろん個人の能力に合わせての支援ということを大切にしながら、もともとのハンディを理解しながらの支援が大切だと思う」(50歳代・男性・管理職)

「実習等において雇用側、当該障害者との両者におけ

る関係構築が不可欠であり、マッチングの面など、体験することで理解容認が得られるため、定着できる環境であるか企業側の理解度を確認している」(40歳代・男性・管理職)

働く場であり機会であるが、そのためのハードルがある。参加する、仲間とかかわることがきっかけとなり、働くことにつながっていく。家にこもらないこと、楽しめる時間、就労や、関係構築から、就労、定着といったスモールステップがあり、就労につながる。

就労だけではなく、利用者の未来をも考えて長期的な生活の支援が必要だと考える職員の声も寄せられた。

「本人の意志。これから先(10年、20年)の目標。性格、家族の意向などストレスのない生活がおくれるか」(50歳代・男性・一般職)

「利用者本人の気持ちに寄り添いながら、将来も住み慣れた地域で安心して暮らしていけること」(50歳代・男性・管理職)

就労支援は短期的な、その場だけの支援ではない。就労は生活の一部であり、就労支援が生活の構築に寄与できるように意識していることが伺える。作業能力の向上、授産活動は短期的な目標であるが、その先にある地域での安心できる生活を長期的な支援の目標として見据えている。

5. 就労継続支援 B 型施設の施設長の意識

離島の就労 B 型施設長 2 名に対して、インタビューを行った内容を紹介する。アンケートで捉え切れなかった地域との関係、離島の地域性への対応、展望などに着目して聞き取りを行っている。また、両名は人口 1 万超の別の離島で業務に従事している。

5-1 A 氏のインタビュー

1 人目の A 氏は、50 歳代、男性、管理者兼サービス管理責任者である。A 氏は本土で福祉関連の仕事を行っていたが、自らの依存症体験から障害者就労支援を行いたいとの意向があり、縁のある現在の離島に移住して就労 B 型を立ち上げ、現在に至っている。

やりがい

依存症者に特化した施設ですので、依存症で苦しんでいた方が、嗜癖から離れた生活をして自分らしく生きていける姿を見せてくださることだったり、依存症か

ら回復して社会に復帰して社会の中で生きていけることってというのが一番のやりがいになります。

A氏の施設は、依存症に特化していることもあり、施設の特徴である、利用者の依存症からの回復と社会での活動がやりがいとなっている。

利用者との距離の取り方

もう本当に家族に近い仲間。矯正施設とかの入退所を繰り返した利用者もいて。うちがキーパーソンというか、ご家族かがほとんどいच्छらない方ばかりで他に身寄りもないので、一緒に仕事しながらプライベートでもいろいろ連絡があったり、もう本当に仲間意識がすごく強いですね。

利用者の持っている背景や身内との関係により、強い仲間意識がある。どの施設にも当てはまることではないが、利用者の属性やニーズにより距離間が変わることが考えられる。

地域の状況に合わせた就労の場作り

農業をメインに農福商工連携で町と一緒にいろんなことをやっていきたいと考えているんですけど。現状では、利用者の特性に合わせたお仕事、作業ってというのはなかなか難しい、IT関連の仕事はほとんどない。地域の特性を生かして自然と向き合って農業等に特化することが良いのかと思います。

利用者の特性に合わせたお仕事、作業を行うことが望ましいが、限界がある。離島において、仕事は限られており、その中で提供できる仕事も選択が狭まる場合がある。限られた選択肢の中で、地域特性を生かす方向に舵を切る判断である。

人口減少社会への対応

日本の人口のグラフとかを見ても、人口は増える可能性はほぼないので、少ない人口を取り合うのではなくて、既存の資源を活用していければ。リタイアした方々も貴重な人材ですので、どんどん活用して。役割とか生きがいなくなると、老いも速くなりますので。地域を巻き込んで、行政の区分とか関係なく新しいものをやりたいと思っています。

人口減少社会による変化は全国的な課題である。離島は、人口減少社会の最先端ともいえる。社会資源の不足

に対して、現に存在する資源の活用、高齢者の活用、地域との協力による持続可能な地域作りは、離島以外でも応用できる考えがある。

5-2 B氏のインタビュー

2人目のB氏は40歳代、男性、施設長である。島内における障害者入所施設で勤務していたが、施設入所の前における支援を行いたい意向から就労B型に勤務先を移り、現在に至っている。

やりがい

それぞれ障害の特性を生かしながら、仕事ができるレベルの方が結構いच्छるので、一般就労のほうに移行していくってところでやりがいを感じて取り組んでいます。

利用者の特性に応じた支援により、出来ることが増える事はポジティブな変化である。利用者向き合い、特性を理解して支援を行わないと特性を生かすことは出来ない。利用者理解、支援と変化はやりがいに結びついている。

利用者との関係性

島内でも利用者は誰かしらやっぱりつながりがあって、どここの何々さんよねとか、〇〇さんの息子さんよね、娘さんよねっていう方も結構いच्छるんです。ただ、職員と利用者さんとの関係性なので、一定の距離感は保ちながらやっていこうってことで話しております。

利用者、利用者家族との見知った関係性は、離島の特徴である。なれ合いなど距離感を誤ることに繋がらないように支援者として自らを律する姿勢がうかがえる。新しい関係性のメリットである安心感、信頼感、デメリットであるなれ合いの危険性については離島の介護職員の調査(吉川2021)でも指摘しているが、障害者就労支援施設でも同様の思いが抽出された。

地域性

ネットワークだったり、家族会に関してはすごく熱心に参加される方も多いのかな。家族会だけじゃなくて、地域性の、田舎ならではの距離の近さ。お母さんもお父さんも保護者の方も、施設に立ち寄れる環境、ちょっと子どもさんが頑張っている姿を見ていただける環境は、島の中で出来るのかなっていうところはあります。

職員との心理的な距離が近いがゆえに、子どもに対する希望、思いが利用者本人の思い、意思とで食い違いが生じているにも関わらず、職員に一方的に親としての希望をご相談されるご家族もいらっしゃいます。本人の意思を尊重しつつ、ご家族の意向にも寄り添うことが難しいところでもあります。

密なコミュニティのポジティブな側面として、ネットワーク、家族会への参加が語られている。普段からの利用者家族と施設の距離の近さが伺える言及である。距離の近さには、物理的な距離だけでなく心理的な距離の近さも含まれている。また、ネガティブな側面として、職員との心理的な距離の近さが、本人の思いと齟齬がある、家族から職員への相談内容に表れるとしている。

職員研修

離島の交通事情があり、本土で行われる研修には、前日に前乗りした状態で受けなくちゃいけない。人員の確保といった問題があって難しい状態でした。ただ、コロナ禍に入ってから Zoom とか、オンラインの研修も増えてきましたので、極力、島内にいながら受けられる研修には積極的に参加させていただいています。

離島の地理的要因から、対面での研修受講に時間金銭的な負担が大きい。現在は、オンライン研修や講習が充実しているため、研修などの学びにおける不都合はある程度解消できる状態にある。

他機関との連携

将来、離島においても、※なかぼつセンターは確実に必要になる機関だと思っております。なかぼつセンターがない状況で、一般就労へ送り出すリスクはかなり高いと考えます。就職に失敗した後の受け皿として就労 B も必要になりますが、まずは就職した企業で頑張っているフォローが必要だと思っております。失敗した利用者は、大なり小なり心に傷を負うと思っております。それがきっかけでまた引きこもりなどを起こさないように、一般就労へ送り出す責任は重大であると職員にも話しております。利用者の抱え込みではなく、利用者を一般就労に送り出す、その後、駄目だったとき、受け皿として、しっかりフォローしていける体制を作っていかなきゃいけないのかなってところで考えています。

※障害者就業・生活支援センター

社会資源の減少が進む中で、関連機関との連携により対処する意識が伺える。利用者を就労 B 型に留めおくのではなく、関連他機関との連携の上で、支援していく意識が伺える。

隠す、実態を見えるようにする

島って、やっぱり障害者が見えない部分が多くて、島独自の隠す風習だったり、血縁関係が近かったりして、やっぱり多いんですよね。その中で、取り組んでいるのは、そういう方の掘り起こし。施設に通っている方は、障害者の一部であり、かなりの方がサービスを利用していない。親を含めてどういうふうに住生活されて、どんな将来を見据えているのか、いろいろ考えていけなくちゃいけない。どんなサービスがあるのかご存じない方もやっぱりいらっしゃると思うし。掘り起こし、引きこもられてる方をいったん外に出していく。こういった取り組みも必要のかな。

小さい頃から知的障害であれば、親御さんは、私が見る気持ちでやっていく、だけど、だんだん大きくなるにつれて、保護者の方も高齢になってきて、最終的に、もう私じゃ見れないってなったときに、本人も親も結構な年齢になっている状態で、どのサービスも今まで受けてなかった方がぼんっと出てこられたりもする。早い段階でその人に合ったサービスとかの提供をしていけば、先々、親御さんが亡くなった後でも適応していく、そういった部分を島内も考えていけなくちゃいけないのかなとは思っているんです。「隠す」という風習と同じく、「見ないふり」という風習もあると思います。親御さんが隠しているのだから、あえて関わらないようにしよう、余計なことは言わないようにしようという地域での関係性の悪化を避ける風習が残っているように思います。周りも助言やフォローができる環境を作っていくことが、障害をお持ちの方が島内で共に生きていくことに繋がると思います。

障害を持った家族を「隠す」ことの問題点と対応について語られた。島の近い人間関係が、マイナスに作用しているケースである。障害者が見えないことは、ニーズや生活実態も隠れてしまい、バリアフリーの進展、共生社会への共同も進まない。「恥ずかしい」という感情や、障害のスティグマが「隠す」ことにつながる。「隠す」ことにより専門職や福祉サービスとつながれない。親なきあとに、サービスとつながっていなかった利用者と一緒に関係構築を行う事には困難が伴う。また、サービスを組み込む生活の再構築を早い段階から行っていること

が、地域での生活の継続にもつながる。隠す、見えなくすることで弊害が生じる。個別のサービスの実施だけでなく、島民の意識の変革まで視野に入れた言及である。

6. 考察とまとめ

離島の障害者就労支援に従事する職員に対する意識調査の結果、得られた結果をまとめる。

職員の年齢傾向として、40代～50代が多く、資格保有においては、無資格者や介護福祉士が多い。離島は仕事の間が少なく、福祉施設は就業場所としての選択肢となる。また、年齢や身体上の理由から身体介助が困難な人に対しては、就労支援は福祉業務において身体介助がない業務でもある。これらの理由が、職員の傾向に表れていると考えられる。

就労支援における課題として、施設外連携、就労支援の充実に大別される。施設外連携においては、行政、他施設、地域などとの連携がある。外部との協力体制が必要となる。加えて、離島の地域性として、働く場や就労施設の少なさがある。また、自然環境により活動が変化することもある。これらの課題に対して、利用者の特性を活かす、地域とのかかわり、関係機関との連携などの対応を行っている。就労支援の充実として、工賃の向上や長期的な生活支援、場づくり、本人の特性に応じた支援がある。就労支援のやりがいとして、利用者のポジティブな変化がやりがいを感じる要因である。支援において、ポジティブな変化は、出来るが増えること、元気さ、成長など多岐に渡る。

就労支援は、障害や難病等のある利用者が、様々な作業などの就労訓練を行う福祉サービスである。しかし、今回の調査による職員の見解からは、就労施設だけで完結しない利用者の課題を視野に入れて支援にあたっていることが示唆された。就労は、その人の生活の一部であり、就労支援は生活の支援でもある。生活は地域環境の影響がある。そのため、離島の地域性に留意する必要がある。離島の地域性は、福祉においては、本土との距離が離れているための、連携や外部研修などの学びの困難さ、島内の物理的・心理的な距離の近さ、仕事の選択肢の少なさ、社会資源の不足による選択肢の少なさ等に表れる。この影響に対して、外部との調整、長期的な生活支援が対応となる。

今回の調査により、離島の障害者支援の特徴は、利用者向き合い、長期的な視点で支援を展開する中、離島の課題である、社会資源の減少に伴う選択肢の少なさの課題に対して、向き合う姿勢であると示唆を得られた。

謝辞

本研究は、京都女子大学研究経費助成（令和4年度）の一部である。本研究の実施にあたり、ご協力いただいた方々に、この場を借りて感謝の意を伝えたい。

引用文献

- 1) 総務省統計局、平成27年国勢調査総務省統計局
- 2) 吉川直人：語りにみられる離島の介護職員の職業意識、京都女子大学生生活福祉学科紀要 017, 2022, pp119-124
- 3) 波名城翔, 森田康雅, 南風原礼, 増田準：宮古島における精神障害者の就労ニーズに関する研究—当事者へのインタビュー調査から—、島嶼研究 18(2), 2017, pp185-198
- 4) 楊井正明：離島地域における障害者の生活航路と課題：山口県萩諸島の離島調査より山口福祉文化大学研究紀要 (4), 2011, pp93-100
- 5) 大川浩子, 宮本有紀, 本多俊紀：就労支援機関における管理職の現状と課題—インタビュー調査から—、北海道文教大学研究紀 46, 2022, pp49-59
- 6) 中村夏海, 青木利樹, 奥住秀之, 小林巖：就労支援・生活介護施設における知的障害者の労働と余暇の支援、東京学芸大学紀要, 総合教育科学系 73, 2022, pp749-754
- 7) 中村俊彦, 高田可奈子, 峰野和仁：聴覚障害者の就労支援に関する事例報告：就労継続支援B型事業所職員へのインタビューから、常葉大学保健医療学部紀 13(1), 2022, pp39-43, 2022-02-28

参考文献

- 厚生労働省 障害者の就労支援対策の状況 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html (2022年11月1日閲覧)
- 令和2年度工賃(賃金)の実績について 厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000859590.pdf> (2022年11月1日閲覧)
- 青木さき里：離島の保健師—狭さつなかりをケアにする、青土社、2017年
- 阿部裕志/信岡良亮：僕たちは島で、未来を見ることにした木楽舎、2012年
- 日本の島ガイド SHIMADAS (シマダス)、日本離島センター、2019年