

# 戸山サンライズ

2006.

10・11 月号



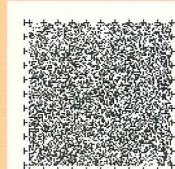
特集

障害者自立支援法に向けてIV

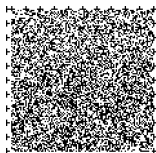
〈障害者自立支援法における就労支援〉

ライフサポート

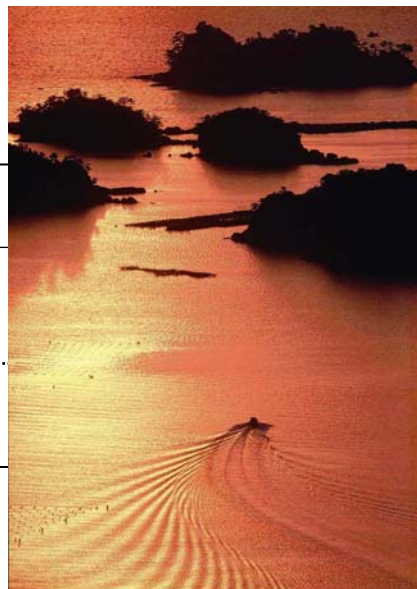
最近の福祉機器開発研究について







←これは、SPコードです。  
専用読み取り装置の使用により、誌面の内容の音声出力が可能です。



### 第20回障害者による写真全国コンテスト

銀賞 「夕景」(長崎県九十九島)  
仙台市 橋本 高明

夕暮れの良い時間帯に船が入ってくれるのを願っていると運よく入ったので作品となりました。

このコンテストは、障害者の文化活動等の推進を図ることで技術の向上、自立への促進並びに積極的な社会参加を目的として、(財)日本障害者リハビリテーション協会(全国身体障害者総合福祉センター)の主催により毎年開催されているものです。第20回を迎えた今回のコンテストでも、全国各地より247点にのぼる素晴らしい作品の数々が寄せられました。

## 目次

2006年10・11月号

### ■特集：自立支援法に向けてⅣ ～障害者自立支援法における就労支援～

- 「職業リハビリテーションの推進」————— 春名 由一郎 1
- 「ハローワークにおける就労支援の取り組み」————— 本田 忠生 4
- 「足立区における障害者就労支援の取り組み  
-障害者自立支援法の影響とこれからの就労支援-」————— 二見 清一 8

### ■スポーツ

- 「障害者のスポーツを盛んにするために」————— 金田 安正 12

### ■レクリエーション

- 「車椅子散歩のすすめ」————— 金子 健太郎 14

### ■ライフサポート

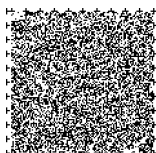
- 「最近の福祉機器開発研究について」————— 井上 剛伸 16

### ■最新行政情報

- 「サービス管理責任者研修(指導者研修)を終えて(その2)」————— 厚生労働省 20

### ■アンテナ

- 「全国障害者スポーツ大会取材記」————— 23



# 職業リハビリテーションの推進

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
研究員 春名 由一郎

## 1. はじめに

障害者自立支援法において、障害者福祉のあり方は大きく変化し、福祉的就労として重要な位置づけにあった授産施設、作業所、デイケア、福祉工場などのあり方も見直され、一般就業への移行を重視しています。これはもちろん、障害がある人の日中の生活や仲間作り、生きがい作りの場の必要性を否定するものではなく、むしろ経済的自立も視野に入れ、より大きな社会的取り組みへと発展させることを意味するものです。しかし、これまで福祉の場で就労を目指してきた本人、家族、支援者などからの一番の疑問は、これまで一般企業での雇用は困難という前提であったのに、どのようにして今から一般就業への移行を考えることができるのかということではないでしょうか。

その答えは現在の職業リハビリテーションの推進の状況にあります。適切なジョブマッチングと、地域の関係機関の連携による職場適応支援やフォローアップにより、様々な重度の障害がある人であっても一般就業が目指せるようになってきているのです。本稿では、公共職業安定所（ハローワーク）、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの労働関係機関が中心となって実施している職業リハビリテーションの現状と動向を紹介したいと思います。

## 2. 障害者自立支援法と職業リハビリテーション

一般に「就労支援」と一言で言われる内容は非常に幅が広く、福祉施設での作業訓練や生活指導から、実際の職探しや就職活動支援、さらには仕事に就いてからの職場適応支援まで、様々な内容が含まれます。障害者自立支援法の就労移行支援事業では、福祉制度の中での長期の作業訓練等の

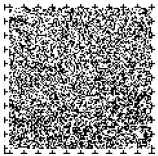
あり方を見直し、過渡的な雇用形態も含めて、一般就業への移行を重視しています。一方それを受ける形になる、最近の職業リハビリテーションの特徴は、重度の障害があっても一般就業を可能にする「援助付き雇用（ジョブコーチ支援）」の取り組みや、職業生活の最前線にあつての個別的な課題把握と関係機関の連携による個別的支援など施設内支援からの脱皮にあります。

### (1) 重度の障害があっても一般就業を可能にする「援助付き雇用」

かつての職業リハビリテーションは、就職したらあとは企業にお任せであり、逆に、企業内で対応できる程度の障害等の状態であることが一般就業の条件であり、職探し前の各種評価・判定や数ヶ月の準備訓練が重視されていました。しかし、最近の職業リハビリテーションでは、従来は生活自立が不十分で「職業準備性」が十分でないと考えられてきた重度の障害がある人も十分な生産性を発揮し「戦力」となって働けるようにする「援助付き雇用」が中心的な理念になっています<sup>(1)</sup>。その鍵は、現実の企業や社会のニーズと本人の強みや興味をマッチングさせ、職業生活の最前線において職場適応支援やフォローアップを行うことにあります。

### (2) 現場の最前線かつ地域連携の中心としての職業リハビリテーション

従来は、医療、生活、教育などの職業準備前の段階をクリアしてきた人だけが職業リハビリテーションの対象であり、就職は地域支援におけるゴールと考えられてきました。しかし、最近の職業リハビリテーションでは、より重度の障害がある人も一般就業の対象としており、その場合、就職は一つのプロセスにすぎません。むしろ、仕事に就く前



後から職業生活の継続にわたって、最前線の現場で個別的な課題の把握を行い、労働、生活、医療、教育等の個別ニーズに対応した支援ネットワーク構築を調整する必要がでてきています。

### 3. 職業リハビリテーションの関係機関

労働関係機関は互いに密接に連携しつつ、職業紹介やジョブコーチ支援、生活面と一体化した地域での継続的支援体制の構築などを行っています<sup>(2)</sup>。障害がある人が一般就業を目指すためには、これらの専門的支援に速やかに移行していくこと不可欠であることは、障害者福祉計画の作成の指針でもうたわれているとおりです。なお、職業リハビリテーションの利用は基本的に無料で自己負担ありません。

#### (1) 公共職業安定所

全国の地域にきめ細かく設置され、障害がある人の求職登録を行い、企業の求人開拓と連動して、専門の職員・職業相談員が個別的にきめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施しています。

#### (2) 地域障害者職業センター

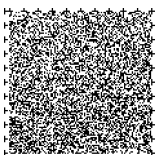
原則的に各都道府県に1所ずつ設置され、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施し、また、精神障害者や発達障害者等への高度な専門性を要する職業リハビリテーションも実施しています。さらに、千葉にある障害者職業総合センターとともに、ジョブコーチの養成研修や、関係機関への就業支援の専門研修やセミナーなどを実施しています。

#### (3) 障害者就業・生活支援センター

障害がある人の身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、就業面及び生活面における一体的な支援を行う機関です。現時点では全国に110か所設置されており、さらに今後大幅に増加され、よりきめ細かく地域に配置される予定です。

#### (4) 公共職業能力開発校等

障害者用の職業能力開発校には国立13校、都道府県立が6校あり、それ以外に、一般の職業能力開発校の



バリアフリー化を進め障害がある人の入校も推進されています。さらに、様々な民間の機関に職業訓練を委託することにより、障害がある人が居住する地域での利用がしやすくなっています。

#### (5) 障害者雇用支援センター

全国14か所に設置され、就職が特に困難な障害者への職業準備訓練を中心とした支援が行われます。

### 4. 職業リハビリテーションの実際

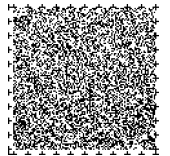
職業リハビリテーションは進化し続けています<sup>(3)</sup>。しかし、福祉分野から見ると、労働分野での職業リハビリテーションには馴染みが薄いかもかもしれませんので、最近の職業リハビリテーションの実践をご紹介します。

#### (1) 職業評価

職業評価の目的は、その人にあった仕事内容や働き方を明らかにするために「できること」「得意なこと」「興味」などを把握することと、必要な支援内容を把握するために個別の職業場面での課題を明らかにすることです。必要な専門性によって分担されることもあります。公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどで実施されます。

職業評価は継続的なプロセスであり、職業講習や職場見学、トライアル雇用や職場実習での経験、さらには実際の就業支援の中で、継続的に「できること」「得意なこと」「興味」を発見することや、職業的な課題を把握していくことが重要です。このプロセスをスムーズに行うために、模擬的な就業場面での作業支援での環境整備や支援のシミュレーションを活用することもあります。

就業場面での課題は職業準備、職探し、就職活動などの局面、また、就職後も、通勤前、通勤、仕事の遂行、職場の人間関係、体調管理等に関連し、その一般的な項目は「就労移行支援のためのチェックリスト」<sup>(4)</sup>でもイメージをつかむことができます。就業場面においては、日常生活や福祉的な作業場面とは異なる多様な側面を見る必要があります。それらは実際の職場などによって個々に異なるのです。ただし、このようなチェックリストは本当の職業評価の代わりにはなりませんし、ましてや就職可能性を判断することはできないことに注意が必要です。



## (2) 職業準備訓練・職業訓練

最近では、特殊教育学校や福祉機関の職業生活への移行に向けた取り組みの中で、障害者職業センターで行われてきた職業準備訓練の役割を担われていることも増えています。その際、施設内の作業訓練等を長く続けるのではなく、なるべく早く実際の就職活動やジョブコーチ支援に結びつくように支援することが重要です<sup>(5)</sup>。障害者職業センターでは、事業主の講話・職場見学・就職活動や職業生活上の職業準備講習などによって、就職への心構えや生活習慣、就職活動に必要な基礎的な知識やスキルを身につけたり、精神障害者のグループでの自立支援などさらに専門的な内容に特化した支援が展開されたりしています。

また、職種等の目標によっては、一般的な職業準備では就業には結びつきにくいこともありますので、必要に応じて職業能力開発訓練（障害者委託訓練等）を受講することもできます。

## (3) 職場開拓・職業紹介

公共職業安定所では障害者向け求人の開拓のため企業に働きかけたり、一般求人の中から障害者求人への転換を進めたり、さらに障害者雇用率達成指導の一環として求人を開拓したりします。また、職業相談や職業紹介も、希望職種や必要な配慮等に対応できるように専門の職業相談員等が個別に実施しています。また、就職面接会の実施や、企業に対して上限3か月の「トライアル雇用」によって障害者雇用のきっかけづくりを進めて大きな効果を上げています。障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターにおいても企業との接触を通して、個別の職場開拓などを実施していることも少なくありません。

## (4) ジョブコーチ支援

ジョブコーチ支援は、職業生活の諸局面（仕事、対人関係、生活・労働習慣等）における最前線での職場適応支援の取組みであり、就職の前後を中心に職場にも支援者が同行して、仕事の個別調整や訓練、職場環境の整備、さらには雇用管理サポートやコンサルテーション、職場で自然に障害のある人を支えられる風土づくりを総合的に行います。公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどを通して利用でき、仕事に就くための生活支援と一体的に実施することができます。

## (5) 地域支援体制の構築

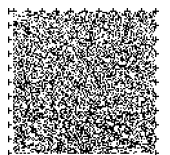
公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターはそれぞれ地域関係機関を調整して、個別ニーズに合った支援を構築する役割を担っています。また、各関連分野への情報提供や専門職への啓発や人材育成等のために、障害者職業総合センターは各種の無料のセミナーや研修等を実施していますし、地域障害者職業センターでも地域の協議会やフォーラムの開催などでの地域連携体制の構築に努めています。

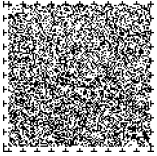
## 5. おわりに

障害者自立支援法だけの範囲で一般就業を目指そうとしても、ガイドヘルパーを通勤に使うことができなかつたり、多様な社会資源を活用すればするほど1割の自己負担が重くのしかかたりなど不都合があるようです。職業リハビリテーションの制度やサービスを有効に活用することで、重度の障害があっても職業生活による自立が可能であり、その支援が必要であることを社会の共通認識としていくことが、自己決定と自己選択を原則とした就業支援の社会的取り組みを発展させていくための早道なのかもしれません。

## 文献・参考資料

- (1) ポール・ワーマン等：特集「ジョブコーチ」、職リハネットワーク 59, 2006.
- (2) 厚生労働省：就労支援のためのメニュー一覧  
([www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/5-2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/5-2.pdf))
- (3) 松為信雄・菊池恵美子編集：職業リハビリテーション学 [改訂第2版]、協同図書出版社、2006.
- (4) 厚生労働省：就労移行支援のためのチェックリスト  
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/h0823-1.html>)
- (5) 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 67：職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究 第5章 地域の関係機関による就労支援、2005.





# ハローワークにおける就労支援の取り組み

ハローワーク敦賀  
雇用指導官  
本田 忠生

## 1. はじめに

自立支援法の施行に伴い厚生労働省はハローワークと福祉施設等（以下、「施設等」と呼ぶ。）が連携し施設等の利用者を就職に結びつけるという新たな事業（地域障害者就労支援事業）を平成17年度よりモデル的に実施しています。現在までハローワークと施設等が連携して施設等の利用者の就労支援を行うケースは非常に少なく、今後この事業により就職者が増えれば障害者の自立や社会参加の促進になるので大いに期待されるところです。

ハローワーク敦賀ではすでに平成15年度から管内の施設等（授産施設、更生施設、養護学校等）と連携し施設等利用者の就職促進に力を入れてきました。さらに平成17年度からは厚生労働省が全国10か所のハローワークを指定してモデル的に行う地域障害者就労支援事業（新規事業）の指定を受け、人的配置（コーディネーター、支援員）や若干の予算もつき、施設等利用者のいっそうの就職促進を図っているところです。

今後は実習や就職の受け入れ先である協力事業所の更なる開拓を進め1人でも多くの障害者がよりよい就職ができるよう各機関と連携しながら支援していきたいと思っています。また、今後新たに事業を始めるハローワークに施設等と連携した就労支援のノウハウ等を伝えていきたいと思っています。

## 2. 地域障害者就労支援事業（自立支援法による新規事業）について

従来、施設等を利用する多くの障害者は施設や保護者の保護を中心と

した考え方があり、就労意欲・能力を有するにもかかわらず就労する機会が与えられず障害年金や保護者の援助により生活し、自立できないまま生涯を終える者が少なからずいる状況にありました。

一方、ハローワークでも施設等からの求職申込や就労支援の依頼がないこともあって施設等との連携が不十分な面が多く、ハローワークの就労支援の対象者は殆どが在宅の就労希望者になっていました。

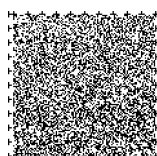
しかし、最近の障害者福祉施策については、これまでの保護を中心とした考え方から自立支援に向けた考え方へと政策の転換が図られているところであり、障害者雇用施策においても、障害者の地域生活における自立を支援する観点から、施設等を利用する障害者の雇用への移行促進を図ることが喫緊の課題となってきています。

そこで、就労支援のノウハウを有するハローワークと利用者のことをよく知る施設等が生活・就労支援について話し合い、労働・福祉・医療保健・教育等あらゆる分野の支援関係者と連携し、就職を希望する施設等の障害者に対して積極的に就労支援を行うことにより、1人でも多くの施設等利用者が就職し定着できるよう支援していくものです。

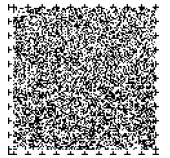
### (1) ハローワーク敦賀における事業実施状況（フローチャート参照）

#### ① 施設等との連携による就労支援の実施

ハローワークが施設等に赴き事業内容の説明と協力依頼を行います。利用者の中で社会性・意思・能力・保護者の協力等就労支援が可能な対象者名







簿の提出を依頼します。(個人情報保護の観点から無記名での提出)

さらに名簿の中からハローワークと施設等が相談の上支援対象者を選定し、本人や保護者等の承諾を得たあと障害者職業センターの職業評価等で一般就労が可能かどうかを判断し受け入れ可能な会社を探します。

対象者が一般就労は難しいと判断した場合は、施設等での訓練と企業実習を組み合わせ合わせた組み合わせ実習を行います。組み合わせ実習の目的は就職ではなく、職場体験をしてもらうことにより働くということがどんなことなのかを知ってもらうことなので、施設等に籍をおいたまま週3日間、最高3か月程度の職場体験的な実習を行います。そして、実習期間が終われば元いた施設に戻ります。実習の結果予想以上の成果が得られ、就職できそうな場合は就労支援に移行します。

対象者が一般就労できると判断した場合は施設等に籍をおいた状態で1か月から3か月程度の就職に向けた実習を行います。うまくいけば次のステップとして職場適応訓練またはトライアル雇用に移行し就職となります。就職すれば施設等を離れ在宅での生活となるので生活支援センター、社会福祉協議会等生活面の支援機関につなげ就労生活を支えます。また、就職後は各機関が本人の就労状況や生活状況の情報把握に努め、何かあれば迅速に対応するようにしています。また、万が一短期間で退職することになった場合は元いた施設等に戻ることができるようなシステムになっています。

## ② ジョブガイダンスの実施

施設等の職員、施設利用者及びその保護者の企業就労に対する意識を高め、就職を希望する施設利用者に対する就労支援を効果的に行えるようにするために施設等でジョブガイダンスを実施しています。

## 3. ハローワーク敦賀における就労支援

### (1) 実習・就職先等の開拓

ハローワークの最も重要な仕事の1つが障害者

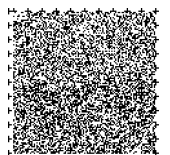
の受け入れ企業の開拓です。会社を訪問いきなり障害者雇用の話をするとまずうまくいきません。そこで、

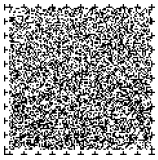
「ハローワークですが求職者に貴社を説明するために職場(工場等)を見学させてください。」とお願いすると、どの会社も喜んで見せてくれます。もちろん障害者ができる仕事があるかどうかを中心に見学し、そういう仕事があれば御礼を言って帰ってきます。運よくそういう仕事があった場合は、実習や雇用についてお願いします。ところが、従業員を1人つける余裕が無いとか、どう接していいかわからないとかでなかなかいい返事もらえませんが、こちらとしてもいい会社と見込んだ以上あきらめるわけにはいかないのではばらくは足繁く通うこととなります。しつこいと思われるのは覚悟のうえで、今忙しいからと言われればまた来ますと帰り、居留守を使われることもたびたびです。しかし、情熱としつこさに勝るものはなく最高半年かかった会社もありますが、最後には「わかった。どうすればいいの」といってくれます。また、就職が無理でも、施設等企業実習の受け入れや施設内での仕事(作業)をいただけないかのお願いを併せてしています。

### (2) 実習から就職まで

知的、精神障害者の場合は、会社、ハローワーク、施設等の担当者(施設等に籍がある人の場合)、障害者職業センター、生活支援センター、本人、保護者等でケース会議を行い支援方法等を決めておきます。いよいよ実習のスタートです。ほとんどの場合障害者職業センターのジョブコーチをつけ実習を行います。実習の期間は1~3か月程度で最初は、週3日で9:00~16:00とか週5日で9:00~12:00のように15時間から25時間ぐらいで無理をせず様子を見ながら少しずつ日や時間を伸ばしていきます。1か月後にケース会議を行い次のステップへ行けそうなら職場適応訓練かトライアル雇用へと移行します。

職場適応訓練とは、6か月間ハ





ローワークに籍を置き、訓練生として会社で訓練（賃金は払わなくてよい）をする制度です。本人には、月額10万円程度訓練手当が出ますし会社にも月額2万5千円程度の委託費が支払われます。

トライアル雇用とは、3か月間の試用雇用（賃金を払う）のことで3か月経った時点で常用雇用に移行するかどうかを決める制度です。会社に対して月額5万円の奨励金があります。

1か月の実習ですぐに就職することは難しくもう少し時間をかけて様子を見る場合等は職場適応訓練を使い、すぐに就職できそうな場合はトライアル雇用を使います。

### (3) 職場定着

先にも述べたように本人の職場定着は本人の悩みを早く知り迅速に対応することが大切です。各機関が連携し本人の情報収集に努め何かあればケース会議を開き対応しています。

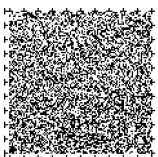
## 4. 敦賀市に不足している資源の開発の取り組み

### (1) 福祉工場、知的障害者グループホーム、知的障害者生活支援センターの創設

私がハローワーク敦賀に障害者担当として赴任してきたのは平成15年4月でした。

まず驚いたことは、福井県には8つの福祉工場があるにもかかわらず敦賀市には無いこと。知的障害者のグループホームが無いこと。知的障害者の生活支援センターがないことの3つでした。さっそく市役所へ行きなぜないのか尋ねたら「作らなければならないのだがなかなか難しい」との答えでした。そこで敦賀市の施設等と話し合い設立に向けて市役所に働きかけていくことになりました。約1年程経過した平成16年9月にやっと認められ創設に向けて取り組むこととなりました。

市役所が事務局となり「福祉工場、グループホーム、支援センター設立に関する準備委員会」を月1回の



ペースで行うこととなり、設立に向けてのスタートが切られました。それぞれの施設ができたときの利用予定者の見込み、かかる費用等綿密な打ち合わせを繰り返した結果、平成17年7月に敦賀市地域生活支援センターが開設、また、平成18年12月には敦賀市知的障害者グループホーム完成予定など念願の施設が創設されてきています。

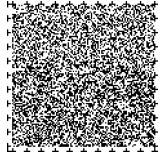
ところが最後に残った福祉工場の設立については、予想もしていなかった問題が浮上してきました。それは自立支援法により国から福祉工場にもらえる運営費が削られるという内容のものです。また、自立支援法では福祉工場という概念も無くなるため、今それを作るのはいかがなものかという意見が大勢を占め、いったん話を中断することになってしまいました。

### (2) 福祉工場がダメなら福祉的工場を（民間会社100%出資）

そもそも福祉工場がなぜ必要かといいますが、1番の理由としては施設等が飽和状態で養護学校の卒業生等が施設等に入れなくなっているということです。施設等には、一般企業では就職が難しいが、福祉工場のレベルなら働ける人が少なからずいるのです。そういう人が自立するためには、一般企業と施設等の中間的でなおかつその人の生産性に見合った給料をくれる会社が必要なのです。それが福祉工場です。しかし、途中まで順調にきていた福祉工場創設の話も止まってしまいました。このままでは福祉施設があふれ空くまでは自宅待機になるという問題が出てきてしまいます。

そんなとき福祉工場ができたらバックアップしてくれる約束をしてくれていた会社にもその話をしたところ、「それならうちの会社で障害者を多数雇用する福祉的な工場を創ろう。」と言ってくれました。福祉的工場の誕生です。平成19年4月ごろから運営できるよう現在内容等について話し合っています。





### 5. 今後の展望

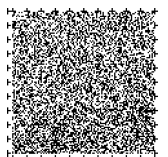
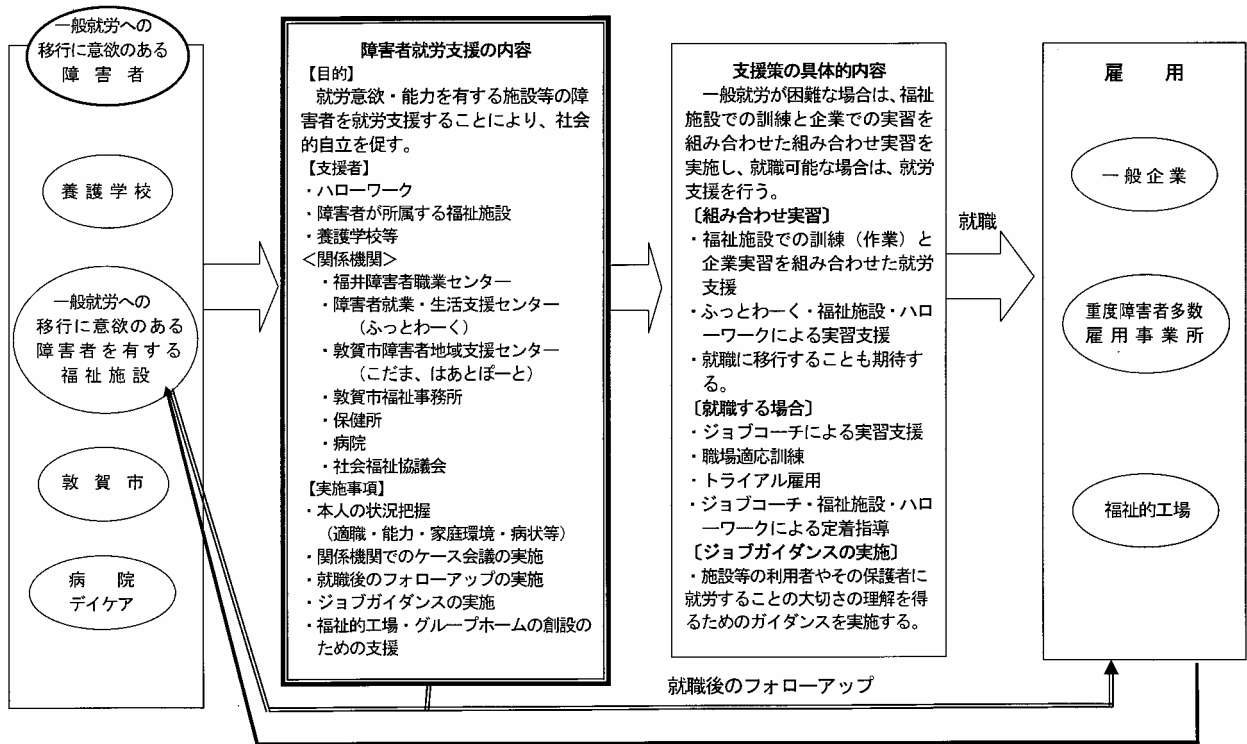
現在一番問題となっているのが就労先を確保しても福祉施設から働く意思と能力がある利用者がいてもその人が施設から出てこないことです。

理由は2つあり、1つは、施設が利用者には工賃の問題です。どの施設等も少しでも多く工賃を払うべく必死です。平均工賃がその施設の評価基準になっているといっても過言ではないほどなので、稼ぎ頭を失うと平均工賃が下がったり指導員の負担が増えたりするので困るのです。しかしこの問題は本人の自立のためにと粘り強く施設側と話をしていくとほとんどの場合が解決可能です。問題はもう1つの理由です。それは保護者の多くが“施設においておけば安心”と考えていることです。働く能力があるにもかかわらず就職させたくないという消極的な考えを持った保護者が非常に多いのです。もちろん改善すべく保護者向けのガイダンスを開き①自立することの大切さ②年をとるにつれ就職が難しくなること③失敗しても元

の施設等に戻れること④このまま施設にいて親がいなくなった後の生活の心配、兄弟等の負担⑤何のために生まれてきたのか等の精神論まで話して理解を求めても、いざ就職という話になると就職後の仕事や人間関係の悩みの解決、会社で溜まったストレスの解消等家庭での役割の負担が増えることから尻込みしてしまいます。

このことから今後はジョブガイダンスで障害者雇用に成功している会社の担当者に、就職してもあまり心配ないことを話してもらったり、ハローワークが保護者に対して個々に面談したりして保護者の就職にかかる不安を取り除いていきたいと思っています。また、よりよい雇用の場を確保するため、第2第3の福祉的工場を創設するべく企業に働きかけ、1人でも多くの障害者がよりよい就職をすることにより自立できるよう全力で就労支援していきたいと思っています。

### 地域障害者就労支援事業（ハローワーク敦賀）



# 足立区における障害者就労支援の取り組み

－障害者自立支援法の影響とこれからの就労支援－

足立区福祉部障害福祉課  
障害施策推進担当係長

二見 清一

## 1. はじめに

足立区は東京の北東部に位置する、人口64万人の区です。区内には3,622名の「愛の手帳（知的障害者療育手帳）」所持者が生活していて、その数は23区の中で一番多くなっています。

障害者の就労支援については、早くから大きな課題であると捉えて取り組んできましたが、そのしゅきを本格的に構築できたのは平成15年度からで、実践の中で大きな成果もあげてきました。

自立支援法の柱にもなっている就労支援について、これまでどのように取り組んできたのか、また、これから新体系の中でどのように進めようと考えているのかをご紹介します。

## 2. これまでの取り組みの経過

足立区が、知的障害者の就労支援に本格的に取り組むべく検討をはじめたのは平成3年からです。

法外で運営していた福祉作業所のあり方を検討し、知的障害者通所授産施設として法内化を図るとともに、就労支援のしくみづくりに取りかかりました。

### ① 法内化と就労促進訓練コースの設置

東京都が設置し、昭和55年に区移管となった福祉作業所は、中軽度の知的障害者の福祉的就労の場として、地域で重要な役割を担っていました。運営基盤を確立するために、平成8年に通所授産施設の認可を受けるなど、通所者の支援体制の強化に取り組んできました。しかし、養護学校の卒業生を受け入れるためには絶対数が不足しており、手をつなぐ親の会を母体として社会福祉法人が平成8年に設立され、民営の通所授産施設が開設するなどの基盤整備が進む中、公立施設と民間施設の機能分担が必要となってきました。

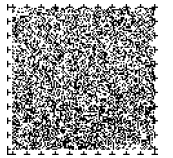
その議論の中から、これまでなかなか十分に取り組みきれなかった就労支援について、公立の施設が一定の

役割を担っていきこうと、平成7年に「就労促進訓練コース」を設置しました。利用希望者の就労にむけた意欲や能力・準備性について、あらかじめ実習により評価し、その可能性の高い者から利用する、通所期間（2年）を限定したコースです。同じ通所施設内での取り組みということで、有期限の就労促進訓練コースと利用期限のない福祉作業コースについて、同じ作業活動を通して支援の違いを出していくことの困難性もありましたが、その役割が浸透するにつれ、養護学校卒業時には就職へもう一步届かなかった生徒が、2年間の通所期間の満了を待たず企業へ就労していく者、また、事情があって離職したけれど、もう一度就労訓練コースを経て再就職する者など、確実に実績をあげることができました。しかしその一方で、就職させた者へのフォローだけではなく、既就職者への定着支援等の課題も浮き彫りになってきました。

### ② 保護雇用のしくみづくり

公立の通所施設で就労移行支援に取り組む一方で、雇用のしくみづくりにも取り組んできました。一般企業で採用される者と、授産施設に通所する者では、持っている力に大きな差はなくても、その生活は大きく変わってしまいます。一般就労と福祉的就労の間があまりにも広く、また落差が激しいため、その間を埋めるように保護雇用（援助者付き雇用）が必要と考え、立ち上げたのが「Jステップ」です。

知的障害者を社会福祉協議会の非常勤職員として雇用し、区が管理する公共施設の清掃を援助者とともにいうものです。雇用される障害者は最低賃金の適用を受けます。このJステップを運営する社会福祉協議会へは、援助者の人件費等を区が助成しています。平成6年に開始したこの事業は、現在では13施設、49名の就労者（平成17年現在）と拡大されています。清掃業務の単価が



ここ数年で大幅に下落し、現在は民間企業の方がJステップよりも安い単価で清掃を受注できるという逆転現象も起きていますが、一般企業就労へのステップの場として、また、知的障害者の就労機会を拡大するための政策的雇用の場として有効に機能し、就労訓練コースから保護雇用という流れもつくられました。

### 3. 雇用支援という視点での再構築

民間を中心とした障害者施設の基盤整備が進む中、全体的に公立施設の機能を再検討することとなったのが平成11年、キーワードは公民の役割分担でした。公立施設は複合施設（B型センター）が2か所ありましたが、これを通所の機能のみに純化して民間に委託し、新たに建設する障害センターに、相談機能を充実させ、公立で取り組むべき課題を再構築して移転するというものでした。これまで取り組んできた就労訓練コースと保護雇用についても、この検討の中でもう一度組み立て直しをしました。

障害者を就労に結びつけても、障害者本人はもちろん、採用した企業に対するフォローをしっかりと実施しないと、安定した雇用につながらないこと、また既に企業で働いている者が離職しないですむように支援することの重要性が、就労訓練コースの実践の中で明らかになっていました。そこで通所機能は就労訓練コースのみにし、一般コースも含めて2か所で70名だった定員を30名に縮小して就労促進訓練室を設置、併せて雇用支援室を設置し、通所者のみを対象とする就労支援から、既就職者も対象とした支援へと拡がりを持たせました。重度障害者の通所部門や障害児の療育、中途障害者の社会リハビリテーションについても同様の再構築を実施し、「足立区障害福祉センター

あしすと」として開設したのが、支援費制度の施行と同じ平成15年4月のことでした。

### 4. 「雇用支援室」設置以降の実績

相談機関として就職支援や生活支援を行う「雇用支援室」（東京都区市町村障害者就労支援事業として設置）、通所部門として職業訓練・評価を行う「就労促進訓練室」（知的障害者通所授産施設として設置）が、ハローワークや職業センター、職能開発センターなどの関係機関と連携を図りながら、働く障害者を応援するための基本的なしくみはできました。

#### 雇用支援室

雇用支援室は常勤2名と非常勤の就労支援コーディネーター2名が対応、事業の内容と実績は図1のとおりです。

#### 就労促進訓練室

就労促進訓練室は常勤6名、非常勤の職員・作業療法士・看護師・栄養士が各1名の体制です。

#### オーダーメイド訓練

##### 一企業での仕事を想定した訓練プログラム

オフィス、ストア、客室整備、清掃などの技術を身につけるだけでなく、社会常識・ビジネスマナーを身につけるプログラムも行っています。集団・個別プログラムを組み合わせた支援を実施します。

＊ 利用契約期間は2年間です。就職した場合は、原則3か月のフォロー期間後は、雇用支援室に引き継ぎます。

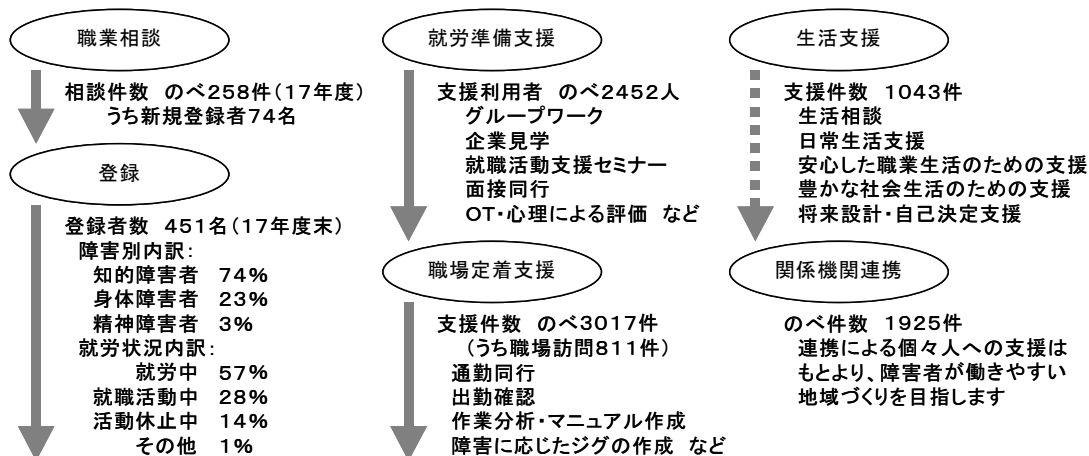
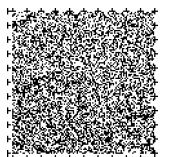
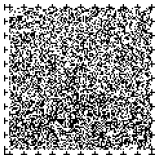


図1 雇用支援室の事業と実績







## 各種事業

### ○キャリアアップセミナー

キャリアコンサルタントによる就職活動支援セミナーの他、消費生活、みだしなみ、権利擁護などのテーマを設定したセミナーを実施しました。

### ○土日夜間開室事業

平日は仕事をしている就労者の定着支援の一環として、土日開室を年12回、夜間開室を年6回行いました。夜間は悪質商法やクレジットカードについての学習などをステップアップセミナーとして、土日は就労定着支援を内容として実施しました。

## 情報発信・ネットワーク事業

関係機関の中でも、特に区内の授産施設との連携を強化しています。就労支援担当者会議や作業所連絡会などを開催し、情報交換やノウハウの共有を進めることにより、支援対象者の拡大とネットワークづくりが進みました。また、福祉作業所在籍者向けの就職活動支援セミナーや、出張就職活動支援セミナー（就労した障害者による発表）など、授産施設利用者（職員・家族を含む）にも就労に対する意欲を高めてもらう視点での事業も展開しています。

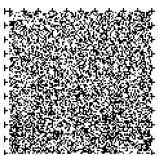
## 就職状況

雇用支援室・就労促進訓練室から就職した障害者の状況は以下のとおりです。

15年度	54名
16年度	76名
17年度	64名
業種別内訳(17年度)	
建設	1名
製造	11名
通信	1名
運輸	3名
卸売・小売	15名
金融・保険	2名
飲食	14名
医療・福祉	1名
サービス	16名

## 5. 支援費制度から自立支援法へ

雇用支援室と就労促進訓練室を中心とした就労支援が順調に展開する中、国から新たな考え方が示されました。「就労支援の抜本的強化」をポイントのひとつ



つに据え、雇用と福祉のネットワークによる就労支援に本格的に取り組んでいくという内容の障害者自立支援法でした。

しかしながら、新体系で示された「就労移行支援事業」を考えると、これまで足立区が取り組んできた「就労訓練コース」から「就労促進訓練室」にいたる考え方が、ここへ来て国の制度として位置づけられたのかな、というのが率直な感想でした。三障害への対応も、すでに雇用支援室は対象者を知的障害者のみに限定していませんでしたし、就労促進訓練室では、数は少ないながらも相互利用として位置づけた身体障害者の就労支援において、若年脳疾患の再就職支援や、高次脳機能障害者への職場内支援などの実績も上げています。

もちろん福祉施策からのアプローチだけではなく、自立支援法より前に成立した「障害者雇用促進法」の改正によって、障害者雇用率への精神障害者のカウントの他にも、地域障害者就労支援事業の創設やジョブコーチ制度の拡充などが盛り込まれました。このような雇用施策との連携をさらに強化して、就労支援に取り組んでいくという方向で、障害福祉計画の策定を進めています。

## 6. 新体系移行への新たなアプローチ

就労支援に取り組む体制は強化されたものの、一般就労が困難な中軽度障害者の日中活動が、対象者の多さに反比例して施策が貧弱だという印象は拭えず、いわゆる福祉的就労の場が「就労継続支援(B型)」か、もしくは「地域活動支援センター」となるようなイメージしか持てません。もちろん、現状のままでよいということではなく、地域で生活する障害者の実態を考えた時に、日中活動の場が6事業しかない（医療系の療養介護を除けば5事業）というのでは、新体系への移行が進まないというか、進めようがないというのが本音でしょう。

特に就労継続支援(B型)の対象者が、就労経験者か、就労移行支援事業を利用した者等に限定されたことの影響が大きいと思います。平成20年度末までの経過措置はありますが、これによって授産施設は5年後に就労継続支援(B型)を目指せばいいという皮算用が崩れる形となりました。

足立区では、今後の施設整備も含めた新体系への移行について、**図2**のように考えています。

今後養護学校を卒業してくる生徒は、生活介護の利用が適当と思われる重度・重複障害者以外は、就労移行支援事業で受け入れ、学校時代に就職で

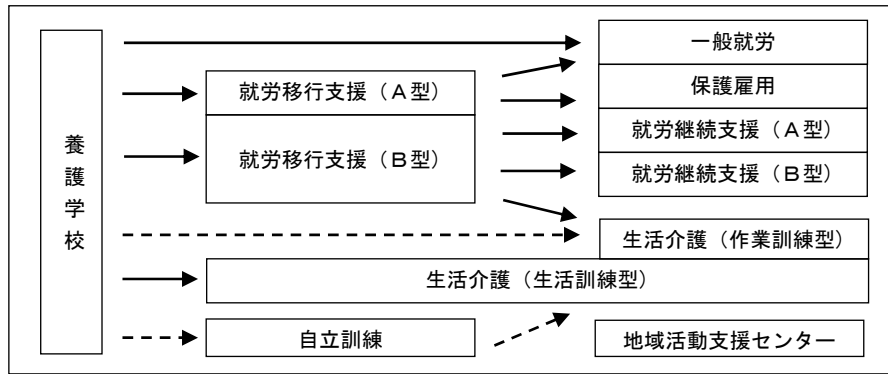
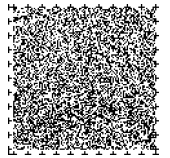


図2 新体系移行の考え方

きなかった者も、もう一度就労に向けてチャレンジします。その際、就労の準備性が高く、訓練性を重視した取り組みで短期に就労を目指すものは「(仮称) 就労移行支援 (A型)」、一定時間をかけて取り組み、就労が困難な場合は就労継続支援へ移行することも想定した「(仮称) 就労移行支援 (B型)」の2類型を設定し、支援の中身をより明確にすることを考えました。また生活介護についても、授産施設に通う中重度者で、障害程度区分3以上の者を対象とした「生活介護 (作業訓練型)」と、重度・重複障害者を対象とした「生活介護 (生活訓練型)」を設定し、支援内容や職員配置などで、これも対象者と役割を明確にしようと検討しているところです。

## 7. これからの就労支援

いわば自立支援法の先取りをする形で進めてきた足立区の就労支援ですが、壁にぶつかろうとしているところでもあります。

障害福祉計画基本指針に定められている「福祉施設から一般就労への移行に係る数値目標」があります。「平成23年度において現時点の一般就労への移行実績の4倍以上とすることを目指す」という目標を達成するために計画を立案するとなっています。足立区の17年度実績は就労促進訓練室から就労した者が15名、他の民間施設から就労した者が6名なので、その4倍ということになると、84名となり、かなり高いハードルです。実際は現状を維持するためにも一層の努力と工夫が必要だろうと考えています。

平成15年からの本格的な就労支援の取り組みにより、在宅者や福祉施設在籍者のうち、就労の可能性が高いと思われる層は、皆就労に結びつけてきたと言っても過言ではありません。また養護学校も就労に向けた取り組みを強化していて、就職

する力を持っている生徒は、おそらく卒業時には就職しているものと思われます。

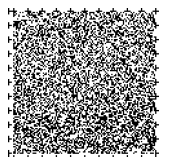
これからは、就職する力は持っているけれども生活に課題があるとか、保護雇用につなげるためにも、もうひとがんばり必要といったような、より濃密で、きめ細かな支援が必要となるケースが増え、単純に数字だけ見ると伸び悩むようになってしまうかもしれません。

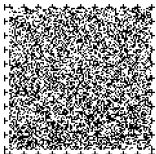
一方で新たなニーズも予想されています。

それは発達障害や、ニートと呼ばれる若者たちです。これまでの概念で言えば障害施策の対象ではないように思えますが、知的障害という括りの中で必ずしも適切な支援がなされてこなかった発達障害者に対する支援が求められています。また、安定・継続した就労に結びつかないフリーターや、引きこもってしまっている若者たちの中には、軽度の知的障害や精神障害を持っている者も多くいると推測されます。若年者の就労を支援する施設として、足立区がNPO法人と協働で設置・運営している「あだち若者サポートステーション」には、障害施策との連携による就労支援が必要と思われる相談が多く寄せられている現状にあります。

こうした新しいニーズに応えつつ、一方で高次脳機能障害者や、知的障害と精神障害を併せ持つ者への支援など、これまでより高い専門性と、複数の機関が単につながりだけでなく、1+1が3となるような有機的なネットワークの構築が求められるようになるでしょう。

就労移行者4倍という目標を達成したとしても、離職者が4倍になってしまったら何の意味もありません。定着支援にもしっかり取り組みながら、次のステップへと進む足立区の就労支援のキーワードは「量から質への転換」ではないかと考えています。





# 障害者のスポーツを盛んにするために



びわこ成蹊スポーツ大学

教授 金田 安正

パラリンピック大会をはじめ、車いすマラソンなど、いろいろなスポーツがテレビや新聞などで多く取り上げられてきたことで、いろいろな種目が盛んに行われるようになり、また多くの人々に知られるようになりました。しかし、スポーツとはまったく縁のない生活を送っている人がたくさんいますし、障害者が実際にスポーツをしようとすると、まだまだたくさんの障壁があります。

ここでは、特に障害の重い方を念頭において、今後さらに障害者のスポーツを盛んにしていくための方策を考え、さらに筆者の実際の活動を紹介します。

## こんな経験はありませんか

ノーマライゼーションとかバリアフリーとか云われている割に、実際に障害者がスポーツ活動をしようとすると、嫌な経験をすることがよくあります。

フライングディスク競技の指導者養成研修会を開催するにあたって体育館を借りようとしたところ、ディスク（プラスチック製）が床に落ちると傷がつくから、床全面にシートを敷くように指示されたことがありました。なお、この体育館には車いすの人用にスロープがあるにもかかわらず、車いすでの入場が断られました。いろいろとすったもんだした上で、シートの上だけを移動するからとの条件でどうにか入場を許してもらいました。

また別に、障害者フライングディスク教室を開くために申請したところ、「障害者が使うなら、近くに障害者専用があるから、そちらを使ってくれ」と言われたこともあります。その他、日曜日の夜とかウィークデイの午前中なら空いていると言われることもあります。障害者は日がな一日暇だから、仕事をしている人や通常の生活をしている人たちの邪魔にならない時間帯で活動しるとでも考えているのでしょうか。

## 障害者を対象としたスポーツ施設

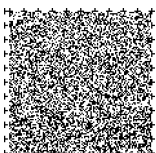
全国に障害者を対象としたA型のスポーツセンターが20余か所あり、障害者スポーツの発展に大きく寄与し

てきました。これらのセンターは、ハード面が充実しているだけでなく、障害者を熟知した指導者が、1人ひとりの障害を配慮しながら指導を展開しているところに特徴があります。

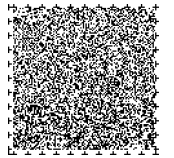
これらのスポーツ施設は、とりわけ障害者にとって、ただ運動する場所としてだけでなく、いろいろな人たちと打ち解けて話し合ったり、マスコミ等を通しては得られないいろいろな情報を得たり、相談にのってもらうなど、コミュニケーションの場としても活用されています。障害者がスポーツをはじめたきっかけとして、友達に誘われてと答える人が多いことはよく知られています。障害者スポーツの普及には、情報の提供が大きな役割を果たしますが、とくに口コミでの情報は伝播度、影響力が強く、とても効率がよいといえます。そのためにも、スポーツを行うだけの施設としてではなく、とくに用がなくても、「ぶらっ」と気軽に行き、時間をつぶせるような場所であることが望まれます。

ただし、障害者専用の場所ができると、障害者だけが集まってコロニーを形成し、障害者がさらに孤立してしまったり、先の例のように、障害者は簡単に一般の施設から追い出されてしまうことを覚えておかなければなりません。

ましてやノーマライゼーションが強く謳われ、新しい施設はユニバーサルデザインで建てられ、既設のスポーツ施設でもバリアフリーにどんどん改築されている現在、障害者のための施設を要望すること







は時代に逆行しています。しかし、先に述べたように、「たてまえ」と「ほんね」が使い分けられ、困惑している障害者がたくさんいることを忘れてはなりません。ハード面だけでなく、指導員の考え方から指導法などのソフト面についてもバリアフリーになることが一日も早く訪れてくることを願わずにはおられません。

特に心理的な面でのバリアーがフリーになるにはまだまだ時間がかかるとおられます。スポーツ経験の少ない、技術的には未熟な障害者や、切断などで障害部位を他人に見せたくないという障害者が活動をはじめするには、それなりの施設が必要ではないでしょうか。いずれ障害のない人とともに、どのような場所でも活動するとしても、それまでの間、「通過点」としての、気軽に、気兼ねなく、安心して利用できるスポーツ施設は、特に受傷して日が浅い人や障害の重い人（重ければ重いほど）、必要だと考えます。

### ストローケンデル氏の提案

車いすバスケットボールの機能的クラス分けを開発・普及に貢献したドイツのストローケンデル氏は、特に車いすバスケットボールについてではありますが、新人の見出し方、普及の方法を次のように提案しています。参考になりますので、次に記します。

#### 1) 地域レベルでの活動環境を整えることから始める

自分の住んでいる近くであれば、参加することが比較的容易であり、障害の重い人も、また、競技としてではなく、楽しみたいと考えている人も参加しやすくなる。

特に受傷して日が浅い場合、医療機関から地域への架け橋となるし、スポーツ活動に参加するだけでなく、日常生活上のアドバイスを得たり励ましを受けたりする機会を得ることもできる。

#### 2) ピアカウンセラーの必要性

地域でプログラムを遂行するには、認定されたピアカウンセラーが必要となる。誰でも行えるわけではなくトレーニングを受けなければならないが、経験のある選手は、過去の経験から心理的、教育的な指導をすることができる。特に現役を退いた選手には、新たな経験にもなるし、新しい人たちとの交流がスムーズに行えるようになる。

受傷後間もない障害者にとっては、同じ経験をしたことがあるピアカウンセラーとの交流をもつことで、新たな世界を見出すことが可能になる。

#### 3) 段階別の競技レベル

障害者個々人がスポーツ活動を行う場合、個人の興味や目的はさまざま、気晴らし的なものから競技までいろいろな取り組み方があるので、簡単な技

術レベルから順を追った段階的なグループがあると、初心者は参加しやすくなる。

ドイツ車いすバスケットボール連盟には、ナショナルリーグを頂点として4つの段階に分かれたリーグがあり、入れ替え戦を行い、強化を図っているが、選手の技術のレベルアップや普及、そして新人の発掘には効果的である。

### できるだけ多くの障害者に動く喜びを

運動をする機会の少ない障害者には、重度障害者、さらに重複障害者も含めて多種多様な障害者がいますが、それぞれに適した多種多様な種目が今後さらに開発されることが期待されます。それだけではなく、今後、障害の違いを超えてできる種目、さらに障害の有無にかかわらず、みんなが一緒にできるスポーツ種目が開発されることも望まれます。

筆者たちは、ここ数年、「みんなのスポーツフェスティバル」を開催しています。

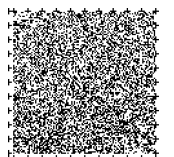
その特徴としては、重度障害児・者や在宅障害者など、普段からだを動かすことのない方を対象とし、からだを動かすことの喜びを伝えることを目的としているものの、障害者だけを対象とした特殊な大会ではなく、障害の有無や老若男女を問わず、全員が同じ種目に参加することができるようになってい

ます。家族や関係者も介護者として付き合うのではなく、1人のプレーヤーとして、手加減することなく真剣に取り組まなければならないように仕組んであります。障害者を対象とした運動会でもなければ、ただ行事をこなすだけの催しや、お誕生会、クリスマス会などでよく行われるゲーム大会でもありません。

障害があるために運動は無理だと考えている人や、運動は昔から苦手で何をやってもうまくいかないという人はかなり多くいます。障害が重度になればなるほど、運動することにはまったく関係がないと考える傾向があります。このような人たちにとって、わずかでも「できた！ 成功した！」という経験をもつことが、自己への信頼感をつくり、次の課題へと向かう力を生み出します。

このような体験、喜びこそがスポーツ活動に参加するための動機づけになるでしょうし、1人ひとりがこのような体験をすることで、やがては多くの障害者がスポーツ活動を行っていくようになるのではないのでしょうか。

(参考) 大分県障害者スポーツ指導者協議会ワークショップ資料 (2003年)



## 車椅子散歩のすすめ

国立市ボランティアセンター

金子 健太郎

「皆さん外に出ていますか？」紅葉の季節が終わると巷にはクリスマスソングが…。外に出ると季節の移り変わりが五官を通じて感じ取れます。私が勤務していた心身障害者通所訓練施設では、「散歩」をレクリエーションプログラムとして取り入れており、車椅子を利用されている施設の利用者の皆さんと様々な取り組みを行いました。今回は、実際に行っていた「散歩」とそのポイントについて紹介し、「散歩」の様々な可能性について考えていきたいと思います。

### 「散歩」はオールラウンドのレク財

施設を利用されている皆さんは、重度の肢体不自由と知的障がいがあり、身体的な発達を考えると1歳～3歳ということになってしまいますが、実年齢については、20歳以上の立派な成人です。「楽しい」を満足させるためには、発達年齢をどのように保障するかということになりますが、それだけを考えて実年齢についての保障ができなくなってしまいます。発達年齢と実年齢の両方を一度に満足させる活動を組み立てることは、非常に難しいと思いますが、散歩については、発達年齢と実年齢の両方ある程度満足させられるレクリエーション財です。また、個別の活動（一人）でも集団の活動（二人以上）でも展開できるのがその魅力のひとつではないでしょうか。

**ゲーム的な散歩**…「追跡ハイク」というレク財を知っていますか？あらかじめコースを決めておき、紙テープなどの目印を目のつきやすい場所に適宜設置し、その目印を追いかけて歩いていきます。ところどころに問題文などを設置することで、その周囲で気づいて欲しいポイントを促したり、ポイントの用紙などを集めたりするなど、参加者の楽しみ

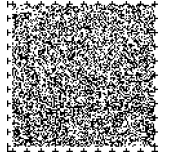
をちりばめる工夫ができます。

**季節を感じる散歩**…春ならば、花や鳥の鳴き声を感じながら巡るもよし、ちょっと知的に花の名前や鳥の名前などを調べながらの散歩も面白い。夏なら、アイスキャンディーを片手の公園などの木陰で涼む。秋の過ごしやすい気候になったらちょっと足を伸ばして、果樹園など訪ねたり、グルメを堪能したり…。冬はインドアで喫茶やウィンドショッピング、クリスマスやお正月の雰囲気を楽しむことも。同じ道を歩く散歩でも季節の移り変わりが肌で感じることができます。デジタルカメラで同じ場所の写真を年間通して撮影し、比べてみるのも楽しいと思います。

**知的好奇心を高める工夫**…散歩の後で報告会やおしゃべり会を持つのはどうでしょうか。お互いに自分の気づいた町の自然や面白さをもとにおしゃべりをしたり、自慢したりすることで、次への散歩への意欲や好奇心が高まります。商店街や観光協会、行政が作成しているガイドマップなども参考にすると、今まで気がつかなかったことも結構見つかるはずですよ。

### 「散歩」の効用?!

「散歩は自然や町の風景を楽しむことでちょっとした気分転換になる」「日光浴や外気浴の効果が期待できる」「定期的に行うことで生活リズムをつくることできる」というように目的的にも、副次的にも散歩の効果は生活の様々な部分に波及していくと考えられます。また準備の段階でも楽しむこともできるのではないのでしょうか。これは、皆さんの工夫のしどころだと思います。自分なりのこだわりがポイントです。お化粧やよそ行きの服に着替えたりとおしゃれに気を配ったり、お散歩の流儀やお散歩グッズを決めたり、準備をする



段階から自分らしさを生かしてデザインすることが可能だからです。ただし、季節によっては「備えあれば、憂いなし」で防寒具やレインコートなどの準備をしておくことも想像も広げておくことも大切です。

また、散歩の途中で喫茶店などに立ち寄ることも意味があることです。お茶を飲んでリラックスすることは勿論ですが、町の資源を使うことで地域や商店街の人たちに車椅子のユーザーも地域の一員として理解してもらおう（これは周りの人に慣れてもらうしかありません）一方、ユーザー自身も地域の中で生活しているという意識を積極的に持つためにも重要なことです。障がいを持っている方にとって、（誰でもそうだと思いますが）気軽に外出することが日常生活の潤いや楽しみ（生活のレクリエーション化）となり、それが生活の中にちりばめられていることが重要です。しかし、外出することについては、まだまだ物理的、心理的なバリアもあります。外に出る機会を増やすことで物理的なバリアを、いろいろなスタイルでの外出が心理的なバリアをフリーにしていくことができれば、障がい有無にかかわらず、さらにレクリエーションの意味と幅が広がると考えています。

### 「散歩」のさらなる展開

散歩の楽しみをどのように展開したら良いか、検索エンジンの google で「散歩」検索したところ、4,580万件ものヒットがありました。一人が一件の情報発信をしていたとすれば、日本の人口の1/3以上の方が情報を発信していることとなります。また「車椅子散歩」で検索しても55万6千件の情報がヒットします。情報の収集では、インターネットを活用することも可能です。また、口コミや地域のミニコミ誌、書籍などで活動を充実させる一



方、「個人の散歩」や「グループの散歩」について、情報を発信する展開も考えてもよいのではないのでしょうか。それぞれの皆さんのこだわりを生かして、情報を発信することを目的に展開するのも面白いと思います。紙媒体でもインターネットのブログでも、得意な方法で、自慢の情報を掲載することも楽しみのひとつになっていくのではないのでしょうか。

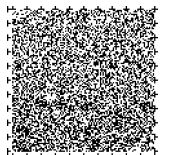
「散歩」といっても展開の方法ひとつで、様々なレク財と連携しながら活動の幅が広がっていきます。「散歩」は取り立ててルールや方法が決まっているわけではないので、本来的な目的から、広がりを持たせることができる可能性がたくさんあります。ここから先は、皆さん自身が考えてみてください。

結びに、ボランティアセンターでの出来事をご紹介します。現在、勤務している地域の小中学校では、「総合的な学習の時間」という授業の中で、福祉体験プログラムとして「車椅子の乗車体験」を行う学校があり、仕事としてサポートさせていただいています。ここで、福祉体験プログラムについて書いていくと紙面が足りなくなってしまうので、詳しい内容は割愛しますが、単なる車椅子の乗車体験だけになってしまうと車椅子の不便なところ、ネガティブな面だけに目が向いてしまいがちです。そこで、車椅子を利用されている障がい者をゲストティーチャーとして、障がい者の日常生活についてお話をしてもらうようなプログラムを組んでみました。

そうしたところ、先日お話をいただいたゲストティーチャーより、「この前、お話に行った学校の生徒さんと街中で出会ったら、挨拶をしてくれました。一緒にいたお母さんにもしっかりと紹介してくれました。また、別な生徒さんに出会った時にも、わざわざ話しかけてくれました」と報告がありました。子どもは順応性が高く、すぐに慣れるものなんだなと改めて感心しました。

日常生活の場で車椅子を利用されている方が特別ではなく、車椅子で散歩している様子は町のひとつの風景になって、とても日常なこととなり、地域の人々とのふれあいやコミュニケーションが広がっていくこともとても大切だと思っています。

さあ、皆さんはどんな散歩にチャレンジしてみますか？





# 最近の福祉機器開発研究について

国立身体障害者リハビリテーションセンター  
研究所 福祉機器開発部 福祉機器開発室

井上 剛伸

## 1. はじめに

平成5年の福祉用具法施行から現在にかけて、福祉機器の世界には大きな変化が見られていると思います。ユニバーサル・デザインの普及も、この分野に大きな変革をもたらしました。一方、障害に関する世の中の動きも速く、ノーマライゼーションの考え方や、2001年にWHO（世界保健機構）から出されたICF（国際生活機能分類）、国連の障害者の権利条約制定への動きなど、障害を障害としない社会の構築が大きく打ち出されています。制度の面でも、介護保険や、支援費、さらには自立支援法と、その変化のスピードは異常に速いと思われます。これらの事象は、複雑に絡み合い、福祉機器の開発研究に大なり、小なり影響を及ぼしています。

科学技術の進歩を見てみると、どうでしょう？この10年で、携帯電話が爆発的に普及し、パソコンが家庭に入り込み、自動車の電子化が進み、ロボットが歩き始め、私たちの生活は大きく変化してきました。その牽引力となっているのは、ICT（情報通信技術）のめざましい発展です。コンピュータの処理速度やメモリー量、ハードディスクの進歩など、今までの技術では考えられないほど急激な進展が見られています。

本稿では、このような状況の中での、福祉機器の開発研究について概説したいと思います。

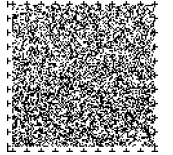
## 2. 福祉機器開発研究の方向性

福祉機器の開発研究は、基をたどっていくと、義肢（義足・義手）の開発にいきつきます。手前味噌ではありますが、私どもの国立身体障害者リハビリテーションセンター研究所の起源も、昭和6年の陸

軍義肢課であります。失った手や脚を人工的に作るという、身体機能の代替を目的としたものです。その後、車いすなど身体機能を補完する機器や、介助者の支援を目的とした移乗リフトなど、福祉機器研究の範囲は広がってきました。

対象とする障害は、もともと身体障害を対象とした福祉機器が多く見受けられました。車いす、補聴器、拡大読書記などがそれにあたります。これに対して、近年注目されはじめてきたのは、知的障害や高次脳機能障害という認知機能の障害のある人たちを対象とした機器です。これは、はじめにでも触れたように、ICTの発展の寄与が大きいと考えられます。現在当研究所では、防災をテーマとしたICTのプロジェクトが進められており、地震や津波などの災害時にどのように避難すればよいのか、知的障害や精神障害のある方も、理解しやすい形で情報を伝えるシステムの開発も行われています。

ICTの活用は、ユニバーサル・デザインの普及とも呼応しています。最近、ユニバーサル・デザインという言葉がいろいろな意味で使われはじめ、ただ単に使いやすいものというイメージを持たれる方も多いと思います。しかし、ユニバーサル・デザインは、もともとは障害のある方々のことを考えた一般製品の設計思想を示したもので、広義の福祉機器とも考えることができます。図1にユニバーサル・デザインと障害のある方に特化したもの（オーファン・プロダクツ）の関係を示します。ユニバーサル・デザインの方向性は、より多くの利用者が製品を使うことができるようにすることであると考えます。一方、オーファン・プロダクツの観点からユニバーサル・デザインを考えると、その役割はユニバーサル・デザインにとっ



て変わられるようになりますが、実はその分より個々の利用者に特化した機器の役割が大きくなるわけです。その一つの方向性が、より重度の障害のある方々を対象とした機器の開発の重要性です。

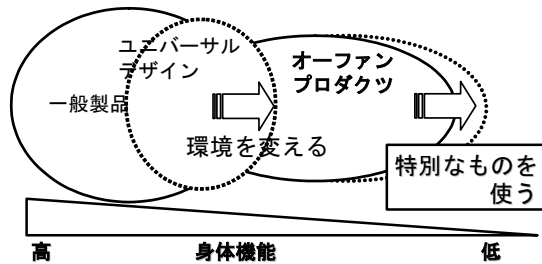


図1 ユニバーサルデザインとオープンプロダクツ

国立身体障害者リハビリテーションセンターでは、産業技術総合研究所、東京大学の共同プロジェクトとして、先端技術を活用し、より重度の障害者を対象とした電動車いすの開発を行っています。以下、そのプロジェクトに関して詳しく説明させていただきます。

### 3. 重度障害者を対象とした移動支援機器の開発

一般に重度障害者は、身体機能に重度の障害がある者として理解されていますが、それにより生活が著しく制限されていることと、個性が高いことが、より重要な問題と考えています。しかし、限られた機能の中にも隠れた能力を多く持っており、それを引き出すことにより、さらなる可能性を広げることができることも、忘れてはいけない重要な特徴です。

今回のプロジェクトでは、これらの特徴をネガティブにとらえるのではなく、“できる”ことを大切にとらえ、それらを大事に考えた機器開発を行うことを基本方針としました。そのために、重度障害者の“できる”を最大限に活かす技術開発と、“できる”をさらに広げる支援技術を開発することとしました。

#### (1) 開発テーマの設定

“できる”を活かす技術開発では、重度の障害のある方々の“できる”ことを、先端技術を活用して機械がとらえ、それによって電動車いすを操作するための技術を開発テーマとしました。開発対象とする障害を設定するにあたり、このような

ヒューマンインターフェースの問題点を、コントロールの問題と力の問題に分けて考えることとしました。

コントロールの問題は、脳性マヒ者のように不随意的な運動を生じる人を対象として設定し、力の問題は、筋ジストロフィーのような筋疾患患者を対象としました。これらをふまえ、以下の技術を開発テーマとして設定しました。

1) 非拘束非接触動作認識技術:脳性マヒ者を対象として、頭部の動きなどを検出して電動車いすを操作する。

2) 不明瞭音声認識技術:脳性マヒ者などの不明瞭な音声を認識し、電動車いすの操作を行う。

3) 力覚検出技術:筋ジストロフィー患者等を対象として、その微弱な力を検出し、電動車いすの操作を行う。

4) 筋電検出技術:筋ジストロフィー患者等を対象として、残存する筋活動を検出し、電動車いすの操作を行う。

また、“できる”を広げる支援技術の開発では、電動車いすの走行にあたり、安全と安心を確保するための技術に焦点をあてることとしました。そのために、全方位カメラを用いた危険検出・回避技術と遠隔支援技術、さらに電動車いす操作を安全に試すことができる電動車いすシミュレータの開発を行うこととしました。

#### (2) “できる”を活かす技術開発

##### 1) ジェスチャー認識システム

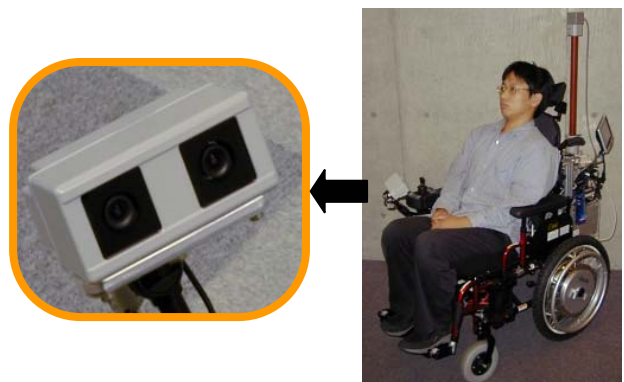
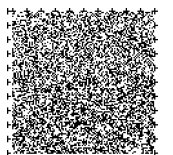
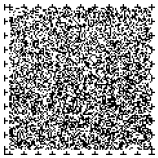


図2 ジェスチャー認識システム

重度脳性マヒ者を対象として、その頭部の動きをとらえることで、電動車いすの操作を実現します。図2





に示すように、小型ステレオカメラを用いて、コードや機器などを一切身につけない非接触・非拘束インターフェースを実現し、利用者の利便性を飛躍的に高めることができました。2眼ステレオカメラから得られる距離情報から肩より上の部分を正確に抽出した上で、画像情報を用いて頭部の向きを検出します。現状では、磁気センサによる頭部の向きデータを教師データとして使用していますが、最終的には教師データ無しで動作するシステムを目指しています。

2) 不明瞭音声認識システム

重度脳性マヒ者の発する音声は、聞き取りにくい場合がありますが、話すことができるという貴重な意味を持っています。しかしこのような不明瞭な音声を的確に認識することは難しいのが現状です。本システムでは、音素よりも細かい単位である音素片に基づく認識単位を用いた中間的記号系での符号化と、データマイニング手法を適用することで、この不明瞭な音声を正確に認識することができました。また、8個のマイクをアームサポート部に埋め込むことで、ヘッドセットマイクをつけることなく電動車いすを操作すると共に、環境の雑音に影響されないシステムを構築しました。

3) 力覚検出システム

筋力の低下しつつある筋ジストロフィー患者を対象として、その微弱な力を検出して、電動車いすの操作を可能とするインターフェースを開発しました。本システムは、図3に示すマウスのボタン状の入力装置に、力検出センサーを配置し、そ

のクリック力に応じた電動車いすの走行を実現します。

4) 微弱筋電検出システム

筋力が著しく低下しスイッチなどの操作は不可能な場合でも、筋活動から発生する筋電を検出することが可能な場合があります。その筋活動を活かした電動車いす操作システムを開発しました。2チャンネルの筋電入力からデジタル信号を検出し、その組み合わせから電動車いすの走行を可能とする電動車いす用筋電コントローラを試作し、筋ジストロフィー患者による評価の結果、その有効性が示されています。



図3 力覚検出システム

(3) “できる”を拓げる技術開発

重度障害者の自立移動の範囲の拡大や移動性の向上のために、安全を確保し、安心した移動を実現することも重要です。そのための、安全・安心技術のコンセプトを図4に示します。コアになる技術は全方向ステレオシステム（図5）です。こ

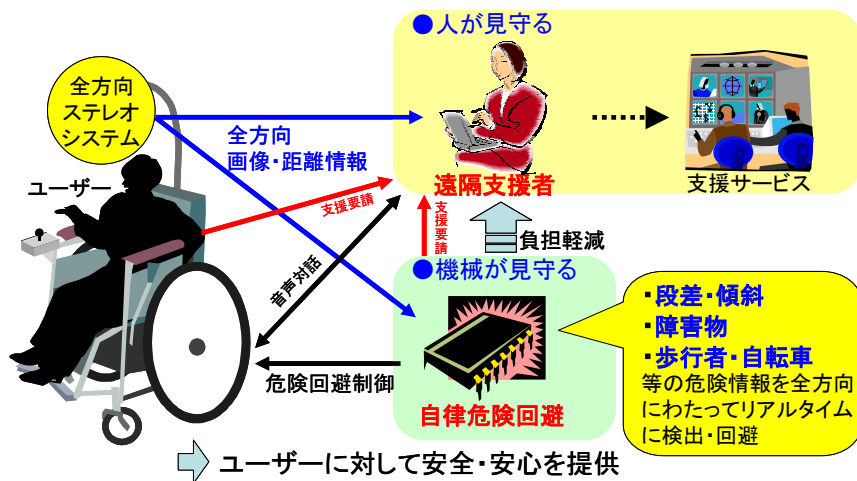
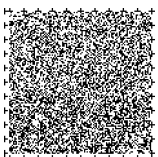
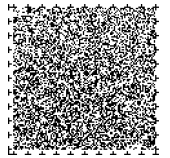


図4 安全・安心技術のコンセプト





のシステムは、全く死角無く全天周のカラー画像と距離情報を高解像度かつリアルタイムに取得することができます。これにより得られた画像から、段差や障害物、歩行者などを機械が自動的に検出し、危険回避を行うシステムを開発しました。現在までに行った実走行実験により、2mの距離にある3～4cm程度の凹凸を検出できることがわかっています。また、得られた画像を、遠隔地にいる支援者に転送することにより、必要に応じた支援サービスを遠隔地から行うことできるシステムも開発しています。



図5 全方位ステレオカメラシステム

“できる”を拓げる技術のもう一つの視点として、重度の障害のある方が安全にかつ気軽に電動車いすの操作を試してみる機会を増やすことが重要です。そのために、図6に示す電動車いすシミュレータを開発しました。このシミュレータは球

面ディスプレイと6軸動揺台を有することが特徴です。描画にはプロジェクターを4台使用し、最新のプロジェクションクラスタ技術により、ひずみ補正およびブレンドを施し、臨場感のある画像を表示することができます。走行環境は屋外の場面と、国立身体障害者リハビリテーションセンター病院内を再現した屋内の場面を用意しました。このシステムは、今回開発している各インターフェース技術の他、市販の各種入力装置の接続も可能であり、電動車いすの適合を行う場面での効果的な使用を実施しています。

#### 4. おわりに

本稿では、最近の福祉機器の研究開発について概説すると共に、重度障害者の自立移動支援技術の開発プロジェクトについて解説しました。福祉機器は、障害のある方々の生活を大きく向上させると共に、自立を促進する強力なツールとなり得ます。ただし、それを使うのはやはり人間（障害当事者・家族・介護者・専門職など）なのです。

“そんなの無理だ！”と、はじめからあきらめてしまっただけでは、何も始まらないのです。福祉機器は、その可能性を少しでも前進させる強力な武器となります。障害当事者の方々、その周りで生活する人々、そして福祉機器に携わる人々が、“もっとできる！”という意識を持つこと、そして持てることが最も大切なことだと感じています。

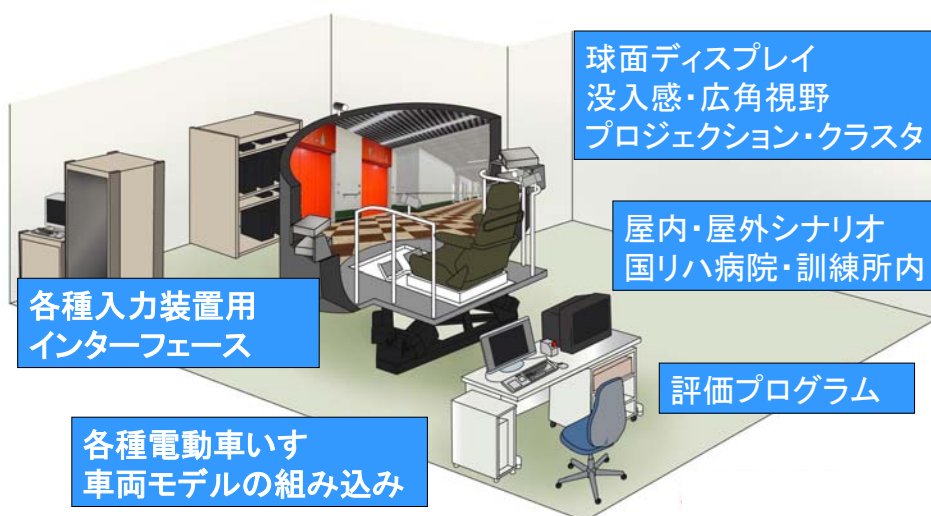
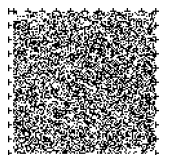


図6 電動車いすシミュレーター





# サービス管理責任者研修(指導者研修)を終えて (その2)

厚生労働省

障害保健福祉部障害福祉課

## 就労分野

### 1. はじめに

人は一定の年齢になったら働くものです。障害の有無に関わらず、経済的な面も含め、地域で自立して生活するためには、働くことが必要です。また、働くことは、国民の権利であると同時に、社会的に期待される役割の実現や個性の発揮、自己実現の手段でもあります。

ところが、これまで福祉サイドにおいては、障害のある方の「働く」ことへの意識が希薄だったため、15歳～64歳で知的に障害のある方の約半数の方が働いていない状況で、さらに雇用されている方は約2割に止まっているなど、「働きたい」というニーズがあっても、誰もがいつでも働くことを選択できるという状況ではありませんでした。また、養護学校の卒業生の半数以上が福祉施設を利用していますが、就職を理由に退所した方は1%しかいないという状況です。

### 2. 就労支援事業の概要

そこで、こうした現状を改めるために、福祉サイドにおいても障害のある方の「働く」ことを支援するため、障害者自立支援法の大きな柱のひとつとして「障害者の就労支援」を打ち出し、このための事業として「就労移行支援」、「就労継続支援（A型、B型）」を創設いたしました。「就労移行支援」は、企業や就労継続支援A型での就労を希望される方に対して訓練を行い、職業能力の向上を図っていただきながら、ハローワークなどを活用した自分に合う仕事探しなど就職活動全般のサービスを提供し、就職した後も職場定着のための支援を実施する事業です。また、離職された方の就職への再チャレンジも支援いたします。

「就労継続支援」は、一般企業での雇用が難しい方に働く場を提供し、働くための支援を実施する事業で、A型は原則雇用契約を結び、労働基準法や最低賃金法などの労働法規の適用を受けながら働いていただきます。それに対し、B型は雇用契約を結ばずに働い

ていただきますが、工賃を、地域で経済的にも自立して生活できる額（例として、年金と合算して地域の最低賃金になる程度の額）に引き上げていただくことにしております。今回の改革は、福祉関係者にとっては発想の転換と新たな経営感覚などが必要であり、より質の高いサービスを提供するためには、サービス管理責任者の果たす役割が鍵となります。

サービス提供の基本姿勢やサービス管理責任者としての視点は、「介護」や「地域生活」ですすでにご紹介していますので、ここでは「就労」の特徴についてご紹介させていただきます。

### 3. 講師およびカリキュラム構成のポイント

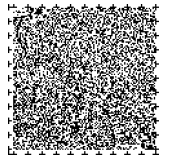
講師は、①就労支援の実績のある福祉施設②障害者雇用の実績のある企業③労働施策を詳細に説明・解説できる障害者雇用対策課④福祉施策を詳細に説明・解説できる障害福祉課で構成しました。カリキュラムは、①3つの事業者（就労移行、A型、B型）および3つの障害（身体、知的、精神）を網羅する②福祉、労働、教育、医療など別分野との連携を意識する③受講者どおしのネットワークづくりを意識する、ということを中心に心がけました。

### 4. 講義のポイント

就労支援を実現するためには、これまで不十分だったハローワークをはじめとする労働施策、養護学校をはじめとする教育施策と強気に連携していくことが必要となります。そこで、講義では、それぞれの事業におけるサービス管理責任者の役割を確認するとともに、労働サイドの就労支援関係機関や労働施策についてあらためてご紹介することで、現状の社会資源や連携のとり方について理解を深めていただきました。

### 5. 演習のポイント

サービス管理責任者には、利用者の方、職員、地域の連携会議などにおいて、「話しをきく」「伝える」という役割があります。「伝える」ことは、日常的に誰もがやっていることですが、相手に理解してもら



えるように伝えるということは、それほど簡単なことではないのです。例えば、障害のある人が指示どおりに仕事できていないと、指示をした側の「伝え方」を振り返ることなく、「障害による制約のせいではできなかった」と判断されてしまうことが少なくありません。そこで、まずは「伝える」ことが本当に上手くできているのかを確認するロールプレイを実施し、「知識やノウハウがあっても、適切に相手に伝えることができなければサービス管理責任者としての役割を果たすことができない」ということを認識していただき、「伝える側の責任」をあらためて考えていただきました。

続いて、企業で部品組立をしている様子と作業所の織り作業のビデオを見ながら、実際に工程分析をしていただき、利用者の職業適性を評価するためにいくつか職種を体験してもらう中、体験した職種への適性だけでなく、その工程を「動き」まで詳細に分析することで、異なる職種への可能性を探ることができることを認識していただきました。

次に、事例をもとに、個別の事業による計画だけでなく、長期的な視点で利用者の就労生活を考え、地域全体で支援することをイメージし、支援が分断されることのないよう他の事業者と、いつ、どのように連携をとるのか、具体的な役割をシミュレーションしていただきました。

その他にも多種多様の演習をし、最後に、受講者の地域において、利用者の工賃をあげるための方策の一つ「自主商品の見直し（開発）」を、グループ毎にアイデアを出し合い、新事業（仕事・商品）の提案をしていただきました。この演習では、利用者の作業能力向上に努めるとともに、事業内容（仕事）をあらためて評価し、抜本的に見直すことで工賃をあげることができるということ。また、現在の設備や職員の能力でできそうな事業や、多くの施設でもやっているからできそうな事業（仕事・商品）ではなく、地域性を十分に考慮し、ニーズのある事業（仕事・商品）を展開することの重要性を認識していただきました。受講者の方は、多くの気づきと新たな目標を持ってそれぞれの現場に戻られました。

## 6. サービス管理責任者に期待すること

すでに地域で働いている障害のある方はたくさんいらっしゃいます。

私は企業の人事担当として障害のある方の採用と教育に携わってきましたが、例えば、漢字の読み書きや暗算ができなくても、英数字を図形として認識し、正確に且つスピーディにパソコンでデータ入力ができる社員もいました。福祉施設の方の中には、障害のある方の顕在化された能力のみをみて、職業への適正を過少評価する方が多いように感じますが、

障害のある方の就労支援では「今すぐにはできること」に加え、潜在的な能力（可能性）に意識を向けることが重要です。障害のある方の「働きたい」という気持ちに応えていくために、福祉、労働、教育、医療のネットワークを構築しながら地域ぐるみで具体的な目標に向かって就労支援を推し進めていかれることを期待しています。

（障害福祉専門官 箕輪 優子）

## 地域生活（知的・精神）分野

### 1. 地域生活（知的・精神）における研修のポイント

障害者自立支援法では、それぞれの事業の利用者像を明らかにして、標準的なサービスを提供して障害者を支援することにしています。

#### (1) 自立訓練（生活訓練）事業

**利用者像：**地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上等のため、一定の支援が必要な知的障害者・精神障害者

① 入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行を図る上で、生活能力の維持・向上などの支援が必要な者

② 養護学校を卒業した者、継続した通院により症状が安定している者等であって、地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上などの支援が必要な者等

**支援内容：**○ 食事や家事等日常生活能力を向上するための支援を実施。

○ 併せて、日常生活上の相談支援や就労移行支援事業所等のサービス機関との連絡調整等の支援を実施。

○ これらを通じて、地域生活への移行を目指す。

#### (2) 生活援助事業（グループホーム）・生活介護事業（ケアホーム）

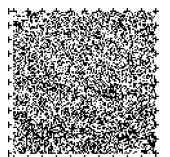
**利用者像：**日中、就労又は就労継続支援等のサービスを利用している知的障害者・精神障害者であって、地域生活を営む上で、一定の日常生活上の支援を必要とする者

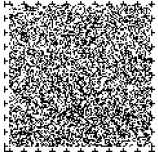
##### （グループホーム）

○ 就労し又は就労継続支援等の日中活動を利用している次に掲げる知的障害者・精神障害者であって、地域において自立した日常生活を営む上で、相談等の日常生活上の援助が必要な者

##### （ケアホーム）

○ 生活介護や就労継続支援等の日中活動を利用している知的障害者・精神障害者であって、地域において自立した日常生活を営む上で、食事や入浴等の介護や





日常生活上の支援を必要とする者

○ 障害程度区分が区分2（要介護1程度）以上である者

**支援内容：**○ グループホーム（共同生活援助）については、家事等の日常生活上の支援を提供。

○ ケアホーム（共同生活介護）については、食事や入浴、排せつ等の介護を併せて提供。

○ また、日常生活上の相談支援や日中活動の利用を支援するため、就労移行支援事業所等の関係機関との連絡調整を実施。

### (3) サービス提供のポイント

#### ① 訓練の在り方：他人の意志より利用者自身の意志

専門家による「やらされる」訓練から脱却し、利用者の理解のもと「やる気」を高め、希望する将来像にそった支援を重視

#### ② サービスを組み合わせる：生活を支えるサービスの組み合わせ

地域移行に際し、単一の事業者だけで支えるという考えから脱却し、グループホーム、通所事業、雇用、インフォーマルサービスなど他の事業者と協力して社会資源を組み合わせる

#### ③ グループホームで普通の生活：昼間は住居から離れた活動の場へ通う

グループホームは暮らしの場であり、昼間はそれぞれの生活パターンに応じ、働く場や活動の場に通うことが原則

#### ④ 住まいもニーズに応じて：入所施設からグループホームへと住まいも変わる

入所施設から地域のグループホームへ、更に単身や夫婦でアパートへなどニーズに応じて住まいも変わる

#### ⑤ 地域住民として生きる：一人の地域住民として生活

地域の住民たちがホームを訪問し、利用者が町内会活動に参加するなど、相互の交流を通じ、利用者が一人の地域住民として生活することを支援

### (4) サービス管理責任者としての視点

#### ① 生活の場について

グループホームやケアホームは生活の場であり、サービス管理責任者の仕事は、

- ・押しつけにならないよう
- ・訓練主義にならないよう
- ・生活の場を念頭に置いた支援ができるよう配慮する

#### ② 移行支援について

病院・施設から地域のグループホームへ、グループホームから単身のアパート等さまざまな移行が考えられるが、サービス管理責任者の仕事

- ・本人の希望を尊重し、十分な説明と同意
- ・移行へのきめ細かい配慮と勇気づけ
- ・関係者との関係づけや地ならし等を行う

#### ③ 生活訓練について

地域生活のためには、生活訓練は必要であるが、サービス管理責任者の仕事は、

- ・生活訓練は、従来の訓練主義ではない
- ・現場（生活する場）での体験を重視
- ・地域で包み込む支援をつくる

#### ④ 権利擁護について

地域生活においては、サラ金から虐待までさまざまな権利侵害を受ける可能性があるが、サービス管理責任者の仕事は、

- ・権利擁護のための仕組みをつくる
- ・閉鎖的なりやすいホームでの権利侵害を防ぐ
- ・人間関係などの関係支援は不可欠である

#### ⑤ 地域ネットワークの構築

地域生活の支援のためには、福祉、保健、医療、労働、教育など幅広い連携が必要だが、サービス管理責任者の仕事は、

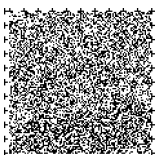
- ・地域の関係者とネットワークをつくる
- ・地域活動にまめに参加して顔つなぎ
- ・自分の事業所の宣伝等行う

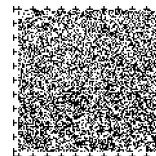
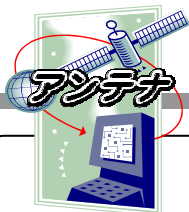
## 2. サービス管理責任者に期待すること

障害者自立支援法におけるサービスは、生活訓練のように期間を決めて目標に達することを旨とする支援など従来の考え方と根本的に異なるパラダイム・チェンジ、すなわち変革である。サービス管理責任者は、障害のある方々に係わる者の意識変革の実行を自ら行い他者を導くパイオニアと考えられる。

また、サービス管理責任者の仕事は、従来の施設で行われていた支援の時代からすばらし専門的な実践の業績もあったが、残念ながらどの施設にも共通する標準的サービスの提供には至っていない現実がある。今後、実践者が専門性を高め、質の高いサービスを提供するためには、エビデンスに基づいた支援が重要となり、そのために今回制度に位置付けられた個別支援計画の作成やその実践を通して現場の知を集めて、支援者の専門性を高めていくことが重要である。この意味で、サービス管理責任者のみなさまには大いに期待している次第である。

(障害福祉専門官 大塚 晃)





# 全国障害者スポーツ大会取材記

## ●地元兵庫

10月14日から16日の3日間、兵庫県を舞台に第6回全国障害者スポーツ大会が開催されました。取材班の私は兵庫県出身。地元での大会に心が踊りました。

阪神・淡路大震災から11年。開会式では、各都道府県・政令指定都市の入場の際に、震災時に障害者をはじめ被災住民の福祉のために各地から寄せられた支援の紹介が行われました。心が温まると共に、震災等の被災時は、必要とされる支援や地方公共団体が果たす役割にも特有のものがあること今さらながら知りました。震災の記録は、私たちにたくさんのことを教えてくれます。



## ●競技開始

大会歌の手話での大合唱で、開会式が終了し、いよいよ競技がスタートしました。今回取材したのは、正式競技9競技と、オープン競技2競技です。(※競技一覧は表1参照)

競技の様子は、本誌新加入の敏腕カメラマンの熱のこもった写真をぜひご覧ください!

表1 第6回全国障害者スポーツ大会(のじぎく兵庫大会)実施競技一覧(※下線は今回取材した競技)

正式競技	陸上競技、水泳、アーチェリー、卓球(サウンドテーブルテニス)、ボウリング、 <u>フライングディスク</u> 、 <u>車椅子バスケットボール</u> 、 <u>バスケットボール</u> 、 <u>グランドソフトボール</u> 、 <u>ソフトボール</u> 、 <u>フットベースボール</u> 、 <u>バレーボール</u> 、 <u>サッカー</u>
オープン競技	精神障害者バレーボール、 <u>障害者馬術</u> 、 <u>視覚障害者サッカー</u> 、障害者ローンボウルズ、障害者ビームライフル射撃 ※オープン競技は、障害者スポーツの普及・振興を図るため、実施されます。

## ●スポーツ大会万歳

陸上競技の、視覚障害者の走り幅跳びでは、選手とコーチの息の合った見事な踏み切りに感嘆の声をあげました。スラローム競技では、車いすの選手の真剣な表情に息を呑みました。

知的障害者のサッカーでは、地元チームを応援するスタンドの大きなかけ声に、選手はもちろん、家族をはじめ本人と関係を持つ全ての人にとって、自分の身近にいる人が全国大会に出場するということが、とても特別な出来事になっている様子が伝わってきました。

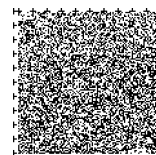
1つのことに継続して取り組み、その成果としての全国大会への挑戦と出場。そこで得た自信や感動は、きっと、それぞれのその後の人生にとって大きな活力になるものと感じます。



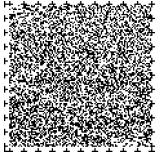
コーチとの息の合った見事な踏み切り。



コースをクリアしていく真剣な眼差し。







チーム競技は、各地で熱戦が繰り広げられました。

### ●オープン競技～その1

全国大会取材2回目の私が今回楽しみにしていたのが、前回までの1競技から5競技に、一気に増加したオープン競技です。(表1参照)

障害者馬術は、1993年から全国障害者馬術大会が各地で開催されてきた背景があり、今回は、第14回全国大会をのじぎく兵庫大会のオープン競技として行うという位置づけでした。すでに歴史のある競技を、広く一般に知られるようにしていこうというのが目的のようです。

ヨーロッパの宮廷を思わせる概観、クラシックが流れる馬術専用の会場で、下肢に障害がある方やダウン症の方が愛馬と共に競技に臨む様子は、緊張感の中にも癒しが溢れる心地よい競技でした。

会場で頂いたパンフレットによると障害者馬術は国際大会も盛んに行なわれ、パラリンピックの正式種目にもなっています。その一方で、入り口としては、「馬術」ではなく「乗馬」と呼ばれるように、馬とのふれ合いも含めたスポーツとして注目を集めていて、こちらにもたくさんの方が取り組んでいるようです

間口が広く奥行きが深い、そして見る側も癒される障害者馬術、今後の動向に注目です。

☞障害者乗馬・馬術について詳しく知りたい方は、大会主催者の日本障害者乗馬協会のホームページをご覧ください。 <http://www.jrad.jp/p00.html>



人馬一体。競技後は馬をいたわる姿がありました。

### ●オープン競技～その2

視覚障害者サッカーは、決勝戦を観戦することができました。こちら馬術同様、第5回日本視覚障害者サッカー選手権大会を全国障害者スポーツ大会のオープン競技として行うものでした。

競技はフットサルのコートを使用するため、間近で観戦することができました。迫力あり、技ありで、目が離せませんでした。

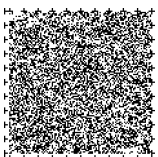
取材後、視覚障害者サッカーは、国内のリーグ戦、クラブチャンピオンシップ選手権(国際大会)、日本代表になり世界大会(ワールドカップ)といった、たくさんの活躍の舞台があることを知り、今後ますます盛んになる競技だと思いました。

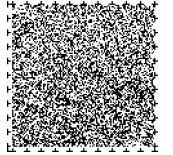
☞詳しくは、大会主催者の日本視覚障害者サッカー協会のホームページをご覧ください。

<http://www.jrad.jp/p00.html>



全盲の中でのドリブル、フェイント、シュート! ゴール!!  
優勝チームの喜びは、北海道日本ハムにも負けていませんでした。

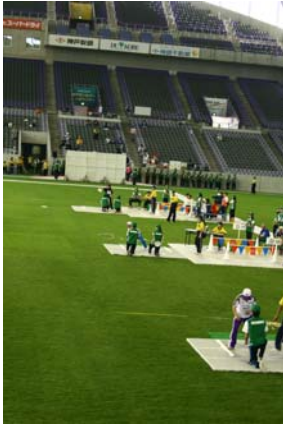




## ●取材を終えて

3日間の大会は、連日25℃前後の晴天に恵まれました。選手の皆様、大会運営者の方々は、暑さ対策が大変だったと思いますが、やはりスポーツ大会は青空が似合います。

最後に今回の取材で感じたことを書きます。



すばらしい会場で行なわれたフライングディスク。

1つは、「全国大会はやっぱり重要だ！」です。

全国障害者スポーツ大会は、とても大がかりです。ですが、選手、役員、ボランティアそれぞれの立場で大会に参加した全ての方は、確実に力が付くと思います。大会で得た力は、身近な地域でのスポーツの振興、障害をもつ人の社会参加の促進など、様々なことにつながるはずですよ。

2つ目は、「スポーツが豊かにできる国、日本」です。

今大会は、神戸市を中心に、県内4市11会場で、競技が行なわれました。どの会場もすばらしい環境で、全国各地にこれだけの環境を整えている日本は、本当にすばらしいと思いました。この環境は、これからもみんなで維持向上させていきましょう！

3つ目は、「チームスポーツと生涯スポーツ」です。

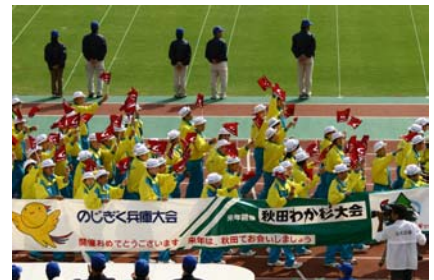
今回一番心を奪われたのは、チームスポーツの魅力でした。競技スポーツ、特にチームで行なう競技スポーツは、目標の大会を目指して、日頃の練習が欠かせません。練習の継続は、スポーツの楽しさ、厳しさを共有し、互いの技術や体力を向上させていく面と、仲間とのふれあいの中で、一人の人間として互いが成長していく両面で効果があると思います。障害がある、ないに関わらず、自分をありのまま理解してくれ、悩みや喜びを分かち合える仲間がいることは、人生の豊かさにとっても大きな影響があると思います。障害があり、日常生活に何らかの困難がある場合には、なおさら大きな意味があるかもしれません。

スポーツチームは、共通の目的のために人が集まる場のため、人と人の強いつながりや関係が出来やすいと思います。

様々な障害をもつ人を考えた時、また、年齢や体力の幅広さを考えた時、チームスポーツが生涯にわたって継続できるような生涯スポーツへの取り組みが重要だと感じます。そして、スポーツチームを生み出し、継続させるための大きな原動力が、全国障害者スポーツ大会のような大会だと思います。

来年、全国障害者スポーツ大会は、秋田わか杉大会が行なわれます。来年はどのような大会になるのか今からとても楽しみです。

最後になりましたが、のじぎく兵庫大会に参加された全ての方々に心から敬意を表します。すばらしい大会をありがとうございました！



目指せ秋田!!

取材：全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ） 井垣貴洋（文） 廣田清志（写真）

## 戸山サンライズ（通巻第229号）

発行 平成18年10月10日（隔月10日発行）

発行人 （財）日本障害者リハビリテーション協会  
会長 金田一郎

編集 全国身体障害者総合福祉センター  
〒162-0052 東京都新宿区戸山1-22-1  
TEL. 03 (3204) 3611（代表）  
FAX. 03 (3232) 3621  
<http://www.normanet.ne.jp/~ww100006/index.htm>

## 編集後記

だんだん日の入り時刻も早くなり、青空と引き替えに星空が長く楽しめる季節になってきました。この時期の青空は澄みきってきれいですが、夜空に広がる星もより輝いて見えます。そろそろ東からオリオンが顔を出してくる頃。ちなみに、私はそのオリオン座の近くのシリウスという明るく青白い星が一番のお気に入りです。ふと星空を見上げた時は探してみてください。

また、朝晩の寒さも厳しくなってきました。風邪などひかれぬよう、時節柄くれぐれもご自愛ください。（西田）

