【実践報告】

地域の特性を踏まえた持続可能な就労移行支援

誰もが安心して暮らせる地域社会を目指して

白村 直也[1)]，船越 高樹[1)]，後藤 千絵[2)]
1）岐阜大学教育推進・学生支援機構
2）一般社団法人サステイナブル・サポート

要旨

本論文は 2017 年度「岐阜大学長期インターンシッププログラム」(後期 15 回の授業)での学生の取り組みを記したものである。課題解決型のこのインターンシップでは，受け入れ先として岐阜市で障害者の就労移行支援をしている一般社団法人サステイナブル・サポートにお願いし，障害者の経済的負担を軽減する就職活動のあり方を模索した。学生らが考案したのは，岐阜県がアパレルの街であることからメーカーに依頼しスーツの提供を受け，もってレンタル事業を興すことであった。様々なメーカーにアプローチした結果，岐阜市のメーカーより提供を受けることができた。この事業を多くの人に知ってもらって利用を促す狙いから SNS やチラシなどを通じて社会的な周知を目指した。

キーワード： 就労移行支援，インターンシップ，持続可能性，就職活動，レンタル事業

１．序　―　障害者の就労の一歩手前で　―

障害者をめぐる環境の変化が近年めまぐるしい。障害者の人権や基本的自由，そして固有の尊厳の尊重を目指し，「障害者の権利に関する条約」が国連総会で採択されたのは 2006 年のことであった(2008 年発効)。日本が署名したのは翌年の 2007 年のことであったが，以降国内法の整備や様々な分野での変革が急がれたのはよく知られているように思う。ざっと見渡すだけでも「障害者基本法」の改正（2011 年）や「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律」の成立（2012 年），「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の成立と「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正（2013 年）などが矢継ぎ早に実施された。また 2014 年 1 月 20 日，「障害者権利条約」の批准書を国連に寄託し，同年 2 月 19 日に日本で発効されたことはメディアを通じて広く報道された。

2016 年の障害者白書によれば，国内には身体障害者約 394 万人，知的障害者約 74 万人，

そして精神障害者約 392 万が暮らしているという。この数字によれば国民の約 7 パーセントに何らかの障害を持つ人がいるという計算になる。

障害者を日本社会の中でどのように捉えていくかの議論については，海外の動向を踏まえつつ医療はもとより，教育や福祉の分野で一定の蓄積がある。また，最近では学校教育修了後の就労に関わる問題が社会的な注目を強く集めている。その理由の一つとして，2018 年 4 月開始の精神障害者の雇用義務化（障害者雇用率の算定基礎に精神障害者が加わり，民間事業者における障害者雇用率は 2 パーセントから 2.2 パーセント（2018 年）に引き上げられ，2021 年 4 月までには更に 0.1 パーセント引き上げられ 2.3 パーセントとなる(注 1))がある。

雇用の「義務化」といえば政策として企業に向けられた施策という印象を受けるが，今後この義務化がどのような成果を挙げるのかは不透明な状況にある。一見すると精神障害者に社会の門戸が広く開かれたような印象を受けるこの施策に，主人公たる精神障害者はどのように向き合っているのだろうか。よくよく調べてみると，実は精神障害者はもとより多くの障害者が就労の一歩手前，つまり就職活動の段階で大きな問題に直面しているようだ。

岐阜県岐阜市で障害者の就労移行支援事業に取り組む一般社団法人サステイナブル・サポート(後藤千絵代表理事，2015 年設立)によれば，一般的に新卒者が就職活動をする際に必要とする費用が 10 万円以上であるのに対し，障害者が就職活動に費やすことのできる額はそれに比べ非常に少額であるという。障害者の就労支援に関して法制度や支援体制は整いつつあるが，こうした費用の課題も含め，まだ克服されるべき課題として以下のようなものがある。

1. 就職活動のための資金（スーツ購入，交通費等），
2. 障害特性に合わせた専門的な支援およびアセスメントの提供，
3. 社会生活や職業生活の基盤となる身辺自立，
4. 家族をはじめとする周囲の協力(理解と支援，付き添いなど)，
5. 家族や教育(高等教育機関や職業訓練校)，そして企業(人事担当者など)間の連携。

この 5 点は相互が密接につながっており，決して独立したものではない。だが，個別の問題を丁寧に扱いたいという狙いから，上記の 1 の問題に「岐阜大学長期インターンシッププログラム」(後期 15 回)の授業の枠内で，学生主導で取り組んだ。本稿はその実践報告書である。

２．長期インターンシップと「障害者」というキーワード

「岐阜大学長期インターンシッププログラム」とは

「岐阜大学長期インターンシッププログラム」とは，文部科学省の産業界ニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」により，2012 年度に岐阜大学が採択された教育プログラムである。2013 年度は約半年間，

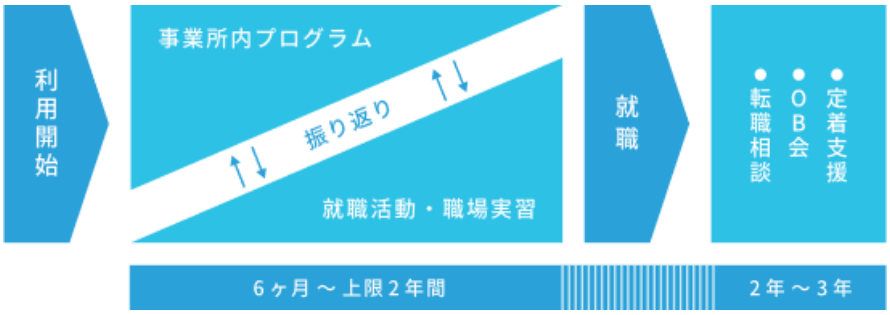
パイロットスタディとして PBL 型（Project-Based Learning，チームで課題を解決する）の教育プログラムを実施し，2014 年度からは，新たに全学共通教育でのキャリア形成科目「プロジェクト型インターンシップ」（以下 GULIP）として単位認定され，毎年実施されている半期の授業である。「長期インターンシップ」と銘打ってはいるが，このプログラムはインターンシップ先への継続的な通いを原則とせず，おおよそ後期の授業時間を利用して 3－5 日間程度，行政機関や民間企業での研修に従事させて頂くものである。その過程で，受け入れ先の行政機関や企業より与えられた「課題」の解決に向けたグループワークを実施する。年明け 1 月に行政機関や企業のご担当をお招きし，最終発表（プレゼン）を実施，課題に対する具体的提案を行うというのが，この GULIP である。

また社会で生涯にわたって高度な専門職業人として活躍するため，学生に身につけて欲しい力「基盤的能力」として「考える力」「伝える力」「進める力」を岐阜大学は掲げている。その中でこの GULIP という授業とその取り組みは，地元の企業や自治体等と協働し，社会的・職業的に自立し，産業界のニーズに対応した人材の育成に関わる取り組みとして位置づけられている。

一般社団法人サステイナブル・サポートの取り組みと学生参加

今回インターンシップの受け入れ先として依頼した一般社団法人サステイナブル・サポートは，就労移行支援事業所(注 2)「ノックス岐阜」の運営を主軸に，岐阜県岐阜市において福祉事業を展開する法人である。また，就労に限らず，地域における障害者が抱える課題に対し非営利団体として課題解決のアプローチを実践している。事業・活動内容についてここで詳しく触れることはしないが(注 3)，ノックス岐阜では就業を希望する障害者向けの職業訓練・実習などを以下の流れで執り行っている。

就労までのフローチャート



（ノックス岐阜ホームページ[https://sus-sup.org/service/]
(2018 年 7 月 24 日閲覧)より転載）

筆者の知る限り，この GULIP の枠内でキーワードを「障害者」に受け入れ先を設定した事例はない。また，GULIP が課題解決型インターンシップであるとはいえ，「障害者」とい

うキーワードが持つ繊細さ，さらには彼らを通じて社会のあり方を見つめ，そしてもって自分たちのキャリアをどのように切り拓いていくかを考える，という授業に埋め込まれたテーマが学生と受け入れ先のノックス岐阜の双方に受け入れられるまでには少なからず時間を要した。学生からは，今まで生きてきた中で障害者に出会ったことがない，彼らの事を考えたことがない，だから自分たちと彼らは何が違うのか／同じなのか分からないという疑問が後期の授業開始直後に上がった。何かのヒントを得たいという期待もあって，岐阜大学病院や各所への聞き取り調査を始めたものの，手探りの状態が続いた。障害に関する理解を深めようと努めたが，知れば知るほどある特定の「正解」があるわけでもなく，疑問がより深化していったのが良く分かった。

そうした疑問や戸惑いは，グループの中の教育学部で特別支援教育を学ぶ学生二人に向けられることもままあった。4 月に大学に入学してから学んだ知識を総動員し，他の学生の思いを解きほぐそうと努めてくれたのは非常にありがたいことだった。

一方のノックス岐阜では学生の受け入れに関してはどのように検討されたのか。後藤代表は「インターンシップ受入れの提案を頂いた時，当法人職員からは，「障害のある利用者の中には興味本位で見学に来られることを嫌がる人もいる。目的が明確でないと受け入れは難しい。」という意見もあった」と振り返る。法人内で様々な議論がなされ，「利用者の個人情報は守られるべきだが，これからの社会を担う学生に福祉的視点を持ってもらう良い機会ではないかとも考え，施設内での協議での結果，直接的な支援に関わることでなければ受け入れ可能である」との返答を頂き，この GULIP は実施に踏み切った。

後藤代表が学生たちに投げかけた課題は，「障害者が経済的な負担をなるべく負わない就活の在り方」を考えるというものだったが，それは本稿冒頭に記した 2018 年 4 月開始の精神障害者の雇用義務化をにらんでのことであった。本法施行の前に解決すべき問題は多くあるが，と前置きをした上で後藤代表は次のように述べる。

「日々の支援の中で，精神障害のある人は長期療養をしているケースが多く，家族の金銭的な援助が必要だと感じる。しかし，求職中の障害者の年齢が高くなってくると，家族も年金生活である場合が多くなり，就職活動にかかる費用が重く負担になっている。

就職活動にかかる費用については，調査機関によって大きくばらつきがあるが，概ね 4～5 万円はかかると思われる。その主な内訳が，スーツをはじめとする就活グッズである。ノックス岐阜の利用者の中にも，企業見学に行く際に「スーツを持っていない」という人もみられ，また長期の療養中に体形が変わり，以前着用していたスーツが合わない人も多くみられる。

就職活動を無事に終えて就職をしても，その後毎日スーツを着用して出勤する仕事は実はそれほど多くない。出勤のために，また衣服を購入する必要が出てくる。また，最初の給料日までの間，通勤交通費や昼食代など，就職前と比較して出費がかさむ時期でもある。」

授業を始めるにあたって教員が懸念したのは，このGULIPを履修するグループメンバー全員が 1 年生であったことにある。あと数年経てば皆少なからず就職活動をするが，授業開始時点で就職活動というものがどれだけのリアリティーを持って学生らが自分に身近なこととして捉えるかが懸念された。学生自身まだ就職活動をしたことがなく，あらゆることが手探りの状況にあったが，ハローワークや岐阜大学病院でのソーシャルワーカーへの聞き取り調査も踏まえ，次第に問題の深刻さが学生の間で共有されていったように思う。自分たちはこの問題にどのように向き合うのかについて授業内外で何度も話し合いがもたれたようだ。そして浮かんだアイデアが「スーツのレンタル事業」であった。このアイデアには，①就職活動期の短期間しか着用しないスーツを購入せずに，レンタルすることが出来れば就職後の経済的なゆとりにもつながる，②岐阜県がもともとアパレル産業で栄えた街であるため，地域の協力を得ながら，そして地域の中で障害者の暮らしを支援していくことへのきっかけ作りになるのでは，という 2 点の思いが込められていた。

３．取り組み内容とその成果

「スーツのレンタル事業」に関わる学生の取り組みは，主に 3 つのフェーズから構成された。以下，順を追って記していきたい。

（1）聞き取り調査を通じて予備知識の習得

○　岐阜大学付属病院ソーシャルワーカー訪問

病院で働くソーシャルワーカーの方より，「障害」にはどのような種類があり，障害者に接するとはどういうことなのか，そしてどういう点に配慮すべきなのか等について 1 時間半程度のレクチャーを受けた。退院から就業，そして自立までの道のりは長く，家族をはじめとする周囲の協力が欠かせないことなどを丁寧にレクチャーして頂いた。レクチャー後には学生からの率直な質問にも丁寧にご対応頂いた。

○　ハローワーク岐阜訪問

障害者の就労について，より具体的なお話をお伺いするためハローワーク岐阜を訪問した。担当してくださったのは，長年障害者の就労に特化した支援業務をされている方であった。法制度をはじめとする行政の取り組みを伺ったあと，例年の利用者数や職種をはじめとするデータをお見せ頂き，そして就業前の職業訓練がどのように行われているのかについても伺った。先の病院で伺った話とも密接につながる部分も多く，学生の理解がより深化していくのが見て取れた。

○　ノックス岐阜訪問

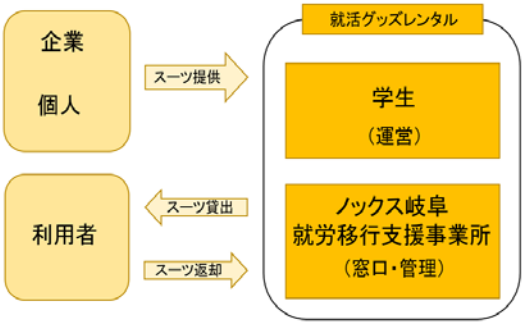
以上 2 カ所を訪問してから，本格的なインターンシップに入っていった（後期火曜日 4 限時）。授業の初回はオリエンテーションを実施し，本稿共同執筆者である，岐阜

大学サポートルームの船越高樹先生（現京都大学：近年の障害学生支援をめぐる政策や行政の取り組みについて）とノックス岐阜後藤代表（障害者が就労に至るまでのプロセスとその際に必要とされる支援について）より各 1 時間半の講義を受けた。教育学部で特別支援教育を学ぶ学生二人にはすでに学習済みの内容もあったようだが，各授業終了後に他学部の学生に分かりやすく説明しなおす姿は学生同士の学びを深める効果があったように思う。

（2）システムの構築に向けて　―　企業との協働　―

学生が考案したレンタル事業の流れ

（　学生が作成したイメージ図　）



アイデアとしての「スーツのレンタル事業」をどのように形にしていくか。授業で学生らがシステムを考案するまでにはそれほど時間を要しなかった(左図)。問題は①スーツを誰(企業，個人)に提供頂くのか，②男性・女性用の別(サイズなど)にどのように対応するのか，③保管場所を含めた管理・運営(規約作成など)の問題，そして④周知と利用を促すための広報活動をどのように行うか，であった。①と②については提供先が見つかり次第協議するとし，③について，規約は学生が作成することとし，ノックス岐阜に GLIP 終了後の管理・運営を一任すること念頭に依頼することとした。④については，SNS をはじめとするインターネットの利用について大学の規定をつぶさに確認しながら進める手順を踏んだ。

スーツの提供先を探すにあたって，学生らは岐阜県内のアパレルメーカーをリストアップした。非常に多くのメーカーが見つかったが，今後連絡調整をすることを鑑み，岐阜市内もしくはその近郊にあるメーカーに限定しアプローチすることにした(最終的には 7 件に絞った)。アプローチの手段としては電話とメール連絡を採用したが，当初は対応してもらえるメーカーがなかなか見つからず，時間だけが過ぎていくばかりであった。そこで，電話(メール)で話す内容を練り直すことはもとより，社会人として身に付けておくべきマナー(自己紹介の方法や担当者との面談スケジュールの調整に至るまで)を皆で学ぶところから再スタートをした。そして興味を持って頂いたのが，紳士・婦人服の企画，製造，そして販売までを執り行う株式会社キンググロリー(代表取締役社長松久成享，1957 年設立，岐阜市茜部)(注 4)であった。学生対応をして頂いた永井正継さんは，私たちにスーツをご提供頂くまでの経緯を次のように振り返っている。

提供頂いたスーツ 10 着

「資金的なものではなく，自社の取り扱っている製品での支援が可能ということでハードルが低くなったと感じます。また，金額規模は社内的に支援を決定するための枠組みとして大きすぎることがなく当社にとっては良かったと感じます。偶然社名変更および企業理念や行動指針を刷新したタイミングであったため，支援の決定を社内議論におけるさい共感を得やすい環境でもありました。社員の平均年齢も若くこういった活動への理解も高かったことと，社長，副社長の支援に対してのポジティブな発言も後押しになり比較的早い決定を出することが出来たと思います。また，社会貢献という視点が企業に重要になっている中で共感しやすいテーマと支援しやすい提案を頂けたことは当社にとっても良かったと思います。」

実際に頂いたスーツは新品のものであり(1 着 5 万円相当)，譲渡にあたっては受け取る学生にもかなりの緊張が漂っていた。

（３）社会に向けた発信

提供頂いたスーツはノックス岐阜にて管理して頂くこととし，学生はレンタル利用者向けの規約作成やレンタル方法(利用希望者からされるだろう質問とそれへの応答方法，クリーニング，受け取り／返却方法など)の詳細詰めに取り掛かった。事業の実際の運営に目途がたった 2018 年 1 月には，サービスについてより多くの人に知ってもらおうと広報活動にも取りかかった。具体的には 1)チラシの作成と配布(ノックス岐阜実施)，2)SNS の活用，そして 3)新聞記事の掲載である。

1）チラシ作成と配布　（ノックス岐阜実施）

事業の実施に伴い，ノックス岐阜にて左に挙げたようなチラシが作成され，利用者への周知が目指された。

また，ノックス岐阜の利用者への具体的な利用方法の説明のため，筆者(白村)と学生がノックス岐阜を訪問し，授業の見学後に説明会を開催させて頂いた。利用者からはスーツを損傷した場合にどうすればよいか，そして女性用のスーツを用意する予定はあるのか，といった質問があった。損傷した場合にはとり

わけ修繕費用を求めることはせず，利用者に適正な利用を求めるにとどめた。また女性用のスーツに関してはサイズや形状の関係から多くを揃えることはできないものの，今後は企業以外にも個人からの提供も積極的に受け入れていく旨説明させて頂いた。

2)　SNS の活用　（学生実施）

大学のインターネット利用の規約を確認しながら，ツィッターのページ作成を執り行った(左写真がトップページ)。フォローワー数などを上げるのに苦労したが，後期授業が終了するまではいくつか「つぶやき」，情報の発信に努めていった。授業の終了に伴い，アカウントはノックス岐阜に譲渡し，その管理と運営を協議ながら実施していくこととした。

3)　新聞記事の掲載

私たちが提案させていただいた就活スーツの無料レンタル事業が，ノックス岐阜のサービスとして，2018 年 1 月 1 日の岐阜新聞（第 29 面）に掲載された。元日に掲載されたのは，年末の大掃除にて必要なくなったスーツを処分する人もいることを鑑み，その提供を引き受けたいという狙いもあった。

４．おわりに

授業が終わった今，あらためて振り返ってみると残された課題はいくつかある。中でも学生主導で立ち上げたこの事業の今後についてである。スーツを提供頂いた株式会社キンググロリーはもとより，学生を受け入れて頂いたノックス岐阜にも非常にお世話になった。今回 GULIP に参加した学生が岐阜大学学生ボラネットの学生スタッフに就任することもあり，今後はボランティア活動の一環としてスーツのレンタル事業に関わっていく予定である。その関わりの中で今後学生としての活動を具体的に見定めていきたい。

この授業を通じて学生を見てきたが，特に評価したい点は次の 3 点である。

1. 支援を必要とする障害者のニーズの把握と自分たちに出来ることは何かという点に真摯に向き合い，議論を重ねて行動に移せたこと。また，限られた時間の中で活動する実行力と計画力が養われたように思う。

2. 障害者のニーズを把握する中で，埋もれつつある地域の特性に着目し，それを活かした課題解決策を考えようと努めた。アパレルの街・岐阜の特性を活かした，またレンタルという持続可能な解決策を皆で考え出すことができた。

3. 各学生の得意なことを念頭に役割分担を決めた。また決定後は各々が責任を持って最後まで取り組めた。

以上 3 点を特に評価したいと思う。またその時々の状況に応じて臨機応変に対応できたなど，学生たちの「気づき」の多さにもついても付記しておきたい。最後に今回お世話になった方々にこの場をかりてお礼申し上げたい。

【注】

1. 詳しくは，厚生労働省ホームページを参照されたい。厚生労働省「障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わりました」[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192051.html](2018 年 7 月 24 日閲覧確認)
2. 障害者総合支援法に基づいた福祉サービスを提供する事業所。就労を希望する障害者に対して必要な知識や能力を身につけさせ，当人に合った職場を探すサポートをする。また就労後には職場定着までのアフターケアも行う。
3. 事業内容などについては，ホームページを参照されたい。就労移行支援事業所ノックス岐阜[https://sus-sup.org/](2018 年 7 月 24 日閲覧確認)
4. 事業内容などについては，ホームページを参照されたい。株式会社キンググロリー[http://www.kingglory.co.jp/](2018 年 7 月 24 日閲覧確認)