

第29回職業リハビリテーション研究・実践発表会

職務創出とその支援～障害者雇用をしていくために～ コマツBCC様の場合

特定非営利活動法人WEL`S
就業・生活支援センターWEL`STOKYO
センター長兼主任定着支援担当 堀江 美里

NPO法人 WEL'Sの活動理念



事業の運営理念

- ・ 企業・福祉双方の立場にたった橋渡しの出来る就労支援
- ・ インテークからフォローアップまでの支援を専門的に実践できる組織づくり
- ・ 既存のサービスにとらわれず、個別ニーズに即した柔軟な発想を取り入れたサービスの展開

WEL'S の活動方針

私たちの活動団体の名前には「WEL'S」という名前がついています。

「WELCOME!」

「WELLNESS!」

「WELFARE!」

Welcome!

Wellness!

Welfare!

この3つを合言葉に、ノーマライゼーションの理念の下、「誰もが安心して楽しく生きがいのある生活を送れる豊かな社会を創造すること」を私たちの使命としています。

私たち支援者は、障がいのある人の権利擁護をするソーシャルワーカーです。その人の幸せを願い、「社会との障壁」が障がいであることを常に意識し、尊重される社会を作ることが私たちの仕事です。

NPO法人 WEL'Sについて

名称	特定非営利活動法人WEL'S
所在地	〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-21ちよだプラットフォームスクエア1036 ＊多機能型事業所は、足立区舎人で活動
設立	平成16年10月5日
目的	ノーマライゼーションの理念の下、誰もが安心して、楽しく生きがいのある生活を送れる豊かな社会を創造し、障害者の社会参加促進や児童の健全育成等に関する事業を行なうとともに、地域住民の交流活動を通しての参加者自己実現に寄与し、地域と社会の福祉の推進を図り、広く公益に貢献することを目的とする。 <u>ひと・地域・企業が持っている「ちから」で、より豊かな社会づくりを目指していく</u>
事業内容	◆企業内授産事業→施設外就労に移行 ◆障害者就業・生活支援センター事業 ◆ジョブコーチ事業 ◆多機能事業所（就労移行支援・B型事業所） ◆委託訓練事業 ◆障害者就労促進に関する調査研究事業
連絡先	<u>T E L / F A X 03-5281-2345（代表）</u> <u>E - M A I L info@wels.jp</u>

沿革と実績（地域のニーズを形にすること）

年月	沿革	実績
平成14年12月	江東区新木場において、企業との契約による企業内授産所を設立。 （新木場作業所）	●新木場作業所で受け入れた 訓練者数 281名（開設～閉所まで） 視察・見学者数 294名（開設～閉所まで）
平成16年10月	事業拡大に伴いNPO法人化（NPO法人WEL'S新木場） 就労支援機関の広域ネットワーク発足 （WEL'Sネットワーク）	●WEL'Sネットワークで支援した企業数 16社【10社】 H16～19年度 ＊【 】は特例子会社
平成16年11月	委託訓練事業（国事業）開始	●委託訓練受け入れ実績 144名（H16～20年度）
平成17年4月	ジョブコーチ事業（国事業）開始	●ジョブコーチ支援した障害者数 134名（H17～20年度）
平成19年4月	就業・生活支援センター事業（国・都事業）開始	●就業・生活支援センター経由で就職した 障害者数 65名（開設～H20年3月末）
平成19年12月	事務所を千代田区に移転	その他実績
平成19年2月	授産所を新木場から六本木に移転	●平成17年～20年総務省の委託による障害者の職場体験調査研究業務に協力
平成20年7月	千代田区内の屋上緑化、緑地管理を試行的に開始	●平成18年～21年 厚生労働省の補助による研究事業実施（4事業）
平成21年度 平成22年度 平成23年度	雇用支援業務開始 企業内授産事業開始（足立区） 移行支援事業所開始（足立区）	●企業内授産より、2名就職（外部企業） ●移行支援併用により、1名就職 ●移行支援開設より、11名就職
平成25年12月	就労継続支援B型開始→多機能型事業所に変更	施設外就労（5か所展開）・企業現場を活用したアセスメント事業
平成28年12月	法人名を「NPO法人WEL'S」に変更	
令和元年から現在		施設外就労（2か所）移行支援事業所・ナカボツ西日暮事業所開設

障害者就業・生活支援センター

(東京地区 就業・生活支援センター6所連絡会合同パンフレット抜粋)

- 障害者就業・生活支援センターは、障害者の雇用促進等に関する法律に規定されている事業です。
- 令和3年4月現在、全国に336センターがあり、厚生労働省や都道府県から社会福祉法人やNPO法人に委託されています。
- 東京都内には6センターが設置され、ハローワークをはじめ、行政機関、就労移行支援事業所等の福祉施設、区市町村障害者就労支援センター、障害者職業センター、医療機関、特別支援学校等の関係機関と連携しながら、障害のある方の就労支援と、企業への雇用支援を行っています。
- 東京においては、民間企業の法定雇用率が2.3%となり、精神障害者の雇用率算定化をうけ、積極的に障害者雇用を進める企業が増えている一方、精神障害はじめ、発達障害、高次脳機能障害のある方の雇用と定着支援が大きな課題になっており、当該センター事業の責務もこれまで以上に大きくなっています。障害のある方が生き生きと働き続けるための支援を私達センターは取り組んでいきます。

障害者就業・生活支援センターの役割

【役割】

・就労を希望される障害のある方の支援

・日常生活に関わる支援

・企業への雇用管理に関する支援

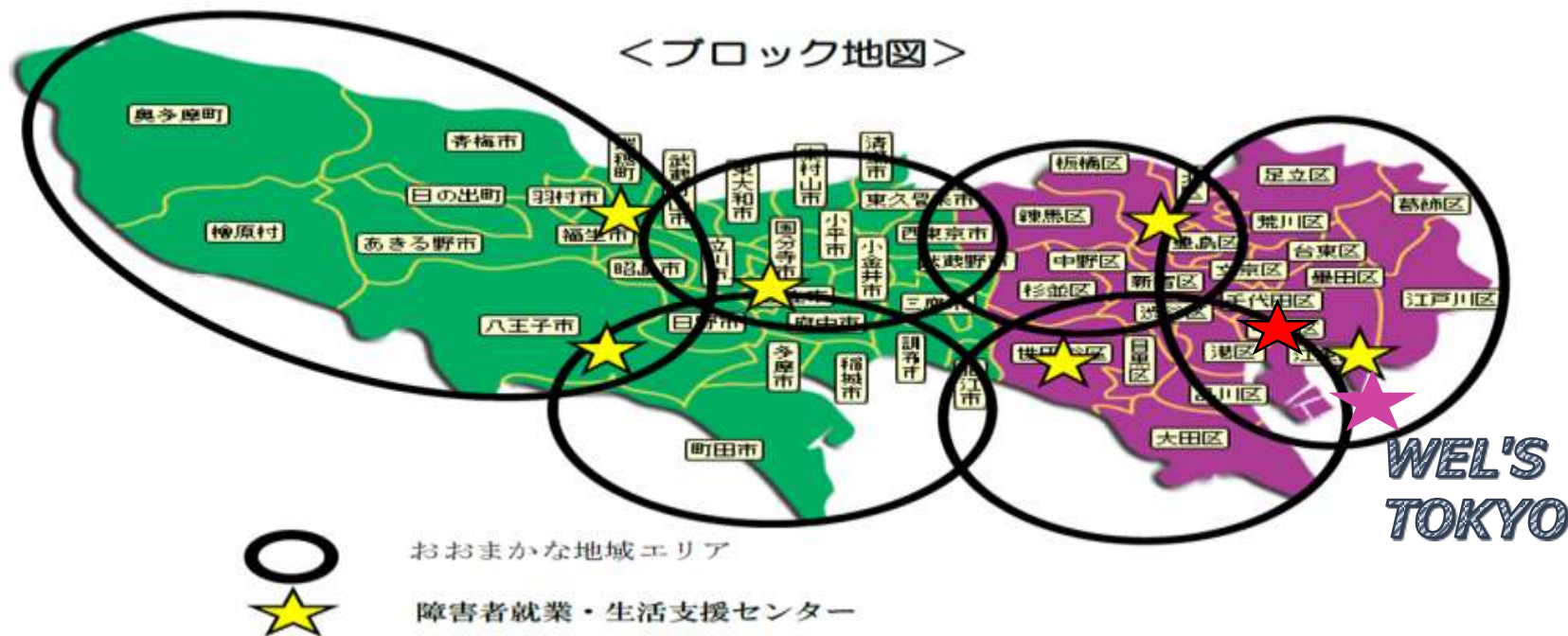
【具体的な相談例】

- 障害者雇用枠を使って就職を考えたい
- 就職するために就労準備訓練を受けたい
- 職場の人に自分の障害を理解をしてもらう手伝いをしてほしい等々

- 安定的な就労のために生活リズムを整える
- 適切な医療機関への相談、受診
- 自立のための計画についての相談等々

- どのような仕事ができるか分からない
- 職場の同僚が不安に思っている
- 他社の事例を知りたい等々

主な支援地域*東京は福祉圏域なし



【登録者住民票登録自治体数】

* 東京都内34区市

* 他府県 25府県 合計59自治体 * 相談のみの対象除く・都外利用者あり

東京都の障害者就業・生活支援センター一覽

* 東京都は、東京都区市町村就労支援事業を各区市町村に設置しています。



名称	主任職場定着支援担当配置	所在地	連絡先	担当ブロック
ワーキング・トライ		板橋区	03-5986-7551	板橋区・豊島区・練馬区・北区・中央区・文京区・台東区等
アイーキャリア		世田谷区	03-3705-5803	世田谷区・港区・品川区・目黒区・新宿区・大田区・渋谷区・中野区・杉並区等
オープナー	☆	国立市	042-577-0079	国立市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・調布市・小金井市・小平市・国分寺市・狛江市・西東京市等
WEL`STOKYO	☆	千代田区	03-5259-8372	千代田区・江東区・江戸川区・足立区・荒川区・墨田区・葛飾区等
TALANT	欠員	八王子市	042-648-3278	八王子市・日野市・多摩市・町田市・稲城市等
けるん		福生市	042-553-6320	福生市・青梅市・昭島市・羽村市・あきる野市・東村山市・東大和市・清瀬市・東久留米市・武蔵村山市・瑞穂町・日の出町・檜原

☆東京の就業・生活支援センターには、地域ニーズを反映した、精神障害のある方の支援、企業支援、若年支援等を得意とする各センターの特徴があります。また、主任職場定着支援担当は、経験豊かなジョブコーチ48名が指定され、就業・生活支援センターに配置されています。

☆東京都は、就業・生活支援センター事業だけではニーズのカバーが難しいため、区市町村就労支援事業を設置しています。

例：WEL'S TOKYOの特徴

企業支援 (雇用支援)

【雇用相談】

受け入れ体制整備
障害についての基礎的な知識

仕事内容・職場環境・採用方法等について
のご相談

【定着相談】

指示の出し方、接し方について
キャリアアップ等についてのご相談

広域的 障害者雇用推進事業

東京都福祉保健局委託
就労支援機関等スキル向上事業

東京都産業労働局委託
中小企業障害者雇用応援事業

ハローワーク・関係機関等との連携事業
企業向け研修・在職者向け研修等

支援の実際

□支援者の立場と役割

主体である「障害のある方」と「企業」双方の自立を支援

1. 現状の把握

→意識レベル・企業風土文化の理解・労務管理

全般状況・障害者雇用への取り組み

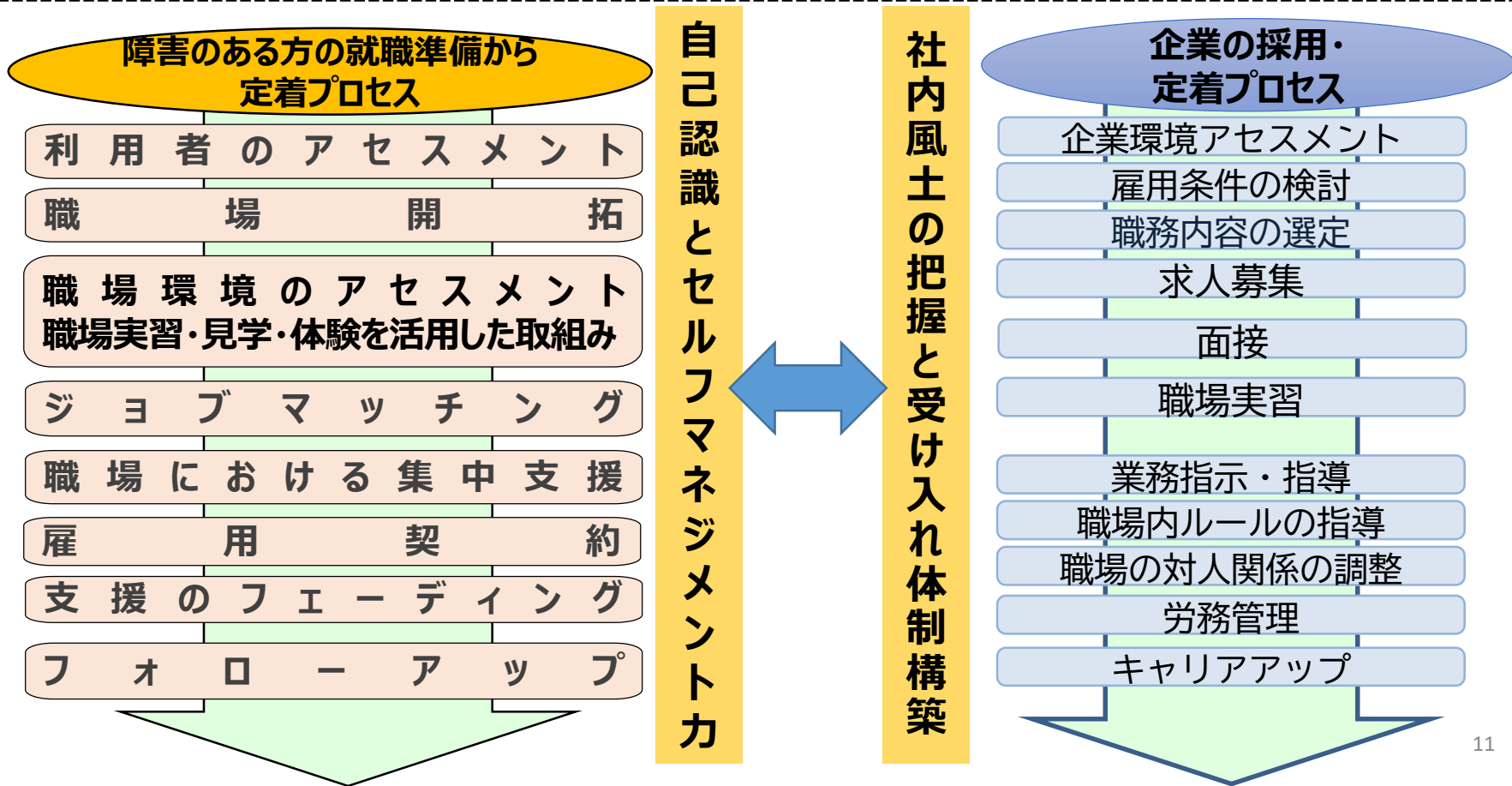
2. 具体的な取り組み内容の整理

→企業担当者との情報交換・他社担当者との意見交換

3. 今後の取り組みと役割整理

→計画・実行・振り返り・現状確認へ戻る

就労支援者は、主体である「障害のある方」と「企業」双方の自立を支援する立場



職場環境調整の準備プロセス

①
目的
目標

③ 企業文化

* 経営ビジョン・ありたい
姿・仕事の進め方ルール・
経営計画など

② 企業風土

* コミュニケーション・姿勢等の人間関
係を土台とした労働環境

①から③の自社分析の上
で、採用基準が決まる

受け入れ体制の構築

雇用条件の検討

職務内容の選定

求人募集

面接

職場実習

採用

業務指示・指導

職場内ルールの指導

職場の対人関係の調整

労務管理

キャリアアップ

継続的な教育・指導

障害者雇用における採用と雇用管理

企業風土によって成果は変わってくる
民間企業の好事例は、企業風土が組織内に浸透している

マッチングと職場適応の好事例は、「職場」への貢献バランス

働く人の強み・配慮・伸びしろ

障害のある従業員と職場
の合意形成の連続

職務に対する要求水準・配慮・伸びしろ

企業
の
人
材
育
成
力

障害者雇用の方針

- 採用の目的意識
- 実行性のある計画・体制
- 自社状況の把握
- 仕事の有無
- 職場の人間関係
- 情報収集の状況

人的環境

- トップの理解
- 責任部署の有無
- 従業員の理解度
- 育成ノウハウの有無
- 専任者配置の可否

物理的環境

- 会社までの交通の便
- 駐車場の有無
- 社内のバリアフリー状況
- 専用作業スペース確保

職務環境

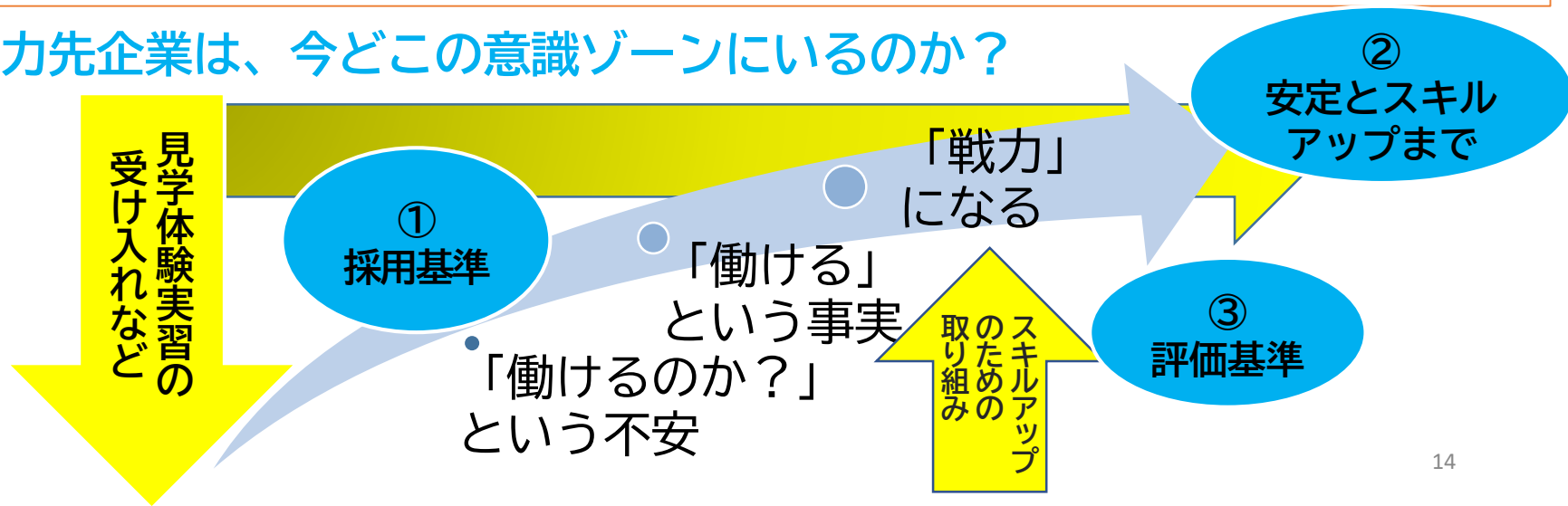
- 作業手順の変更の可否
- 仕事量の安定度合
- 作業指示書等の有無
- 仕事の確認システム
- 健康管理
- 安全管理のルール
- 災害時リスク対策

企業文化
企業風土

★キャリア形成・社内での育成に ポイントを置いた企業との協働

- 現場構築に必要なことを見つけ出す
- 企業も気が付いていないニーズを形にするプロセス
- 社内意識改革のプロセス「3つのスケール作り①②③」
- 地域・職場の中で理解や共感できる内容であるか

★協力先企業は、今どこの意識ゾーンにいるのか？



雇用・定着支援の流れと取り組み内容など

① 雇用相談

- 市場の動向を把握する
- 自社の状況を把握する（取組み状況等）
- 他社見学や社会資源の見学。情報収集等

② アセスメント・採用準備

- 社内体制の把握
- 想定される業務等から、体験実習などを通して、受け入れられる幅を知る

③ 採用活動・トライアル・実習・試用期間の活用等

- 仕事内容、一日、週間、月間でのスケジュールを立てる
- 評価の視点を当事者と合わせ、取り組んでみる
→採用後、共に働いていけるであろう人材像を実際の体験を通し固める
- 当事者に評価をフィードバックしながら、同じ職場の仲間としての意識を醸成

④ 職場適応支援

⑤ フォローアップ

- キャリアアップ
→待遇だけではなく、やりがいにつながる、役割や当事者意識を育てる
＊担当者の研修等

事例のポイント

- 特例子会社設立の協力依頼から急転直下、部門での雇用推進
- 企業トップ、経営理念の浸透を背景とした障がい者雇用現場での経営理念の具現化
- 当たり前のマネジメントに支援を寄せていく

★企業支援の視点の転換のきっかけ

コマツBCC様職務創出支援

- 「職務創出支援」＝「仕事の切り出し」にフォーカスを当てていた
→しかし、会社の主体性を引き出せないと思当違いになる事案が生じた

- 職場風土・職場文化という会社組織の土台をみつめる

「誰でも活躍できる職場に」という考え方が熟成していないと、仕事を切り出すことによって障害のある方とそれ以外の方が分断してしまうことに経験を通じて気が付いた。

- 職場定着支援という言葉への違和感

障害者雇用といえばまずは職務の切り出しと考えがちだが、切り出しが必ずしも定着のモチベーションにはつながらない。障害者雇用が形骸化してしまう場合もある。

- 支援においては、「障害者雇用だからこの仕事はどうですか」という単純な提案ではなく、どういうふうに位置付けて、どう戦略化していくかが重要と考える。職務の切り出しを行う前の事業主の姿勢、考え方に寄り添うことが大事。

コマツBCC様への支援について

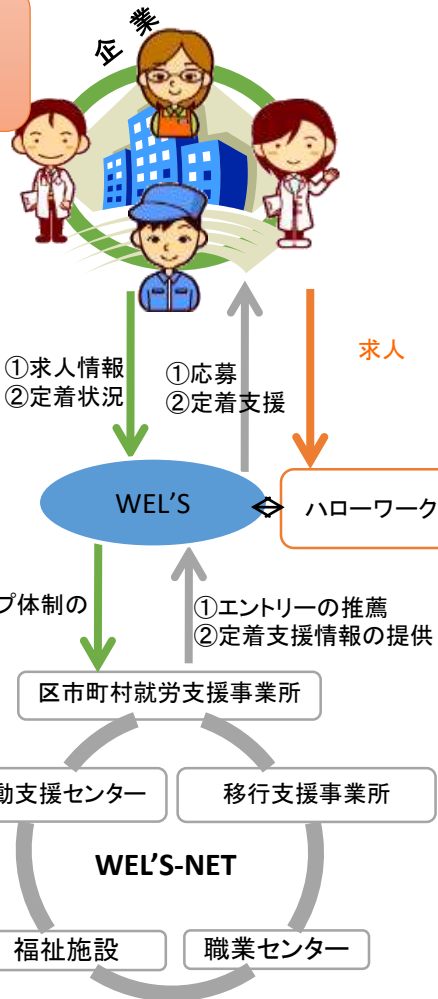
- 提出されたプロフィールとヒヤリングから
障害者雇用企業タイプ+企業の経営力（支援開始当時）

障害者雇用 管理力	50	C5	B6	B7	A8	A9
	40	C4	C5	B6	B7	A8
	30	D3	C4	C5	B6	B7
	20	D2	D3	C4	C5	B6
	10	E1	D2	D3	C4	C5
		10	20	30	40	50
企業全体の経営力						

- 自社の状況把握は完了
- 地域の労働市場把握完了
- 経営トップの方針と現場方針
一致、周囲の理解を広げる
- 「働ける」という実感を担当
が持った
- 組織に行き渡る
「ダントツ経営理念と実際」
→あとは、OJTと生活支援



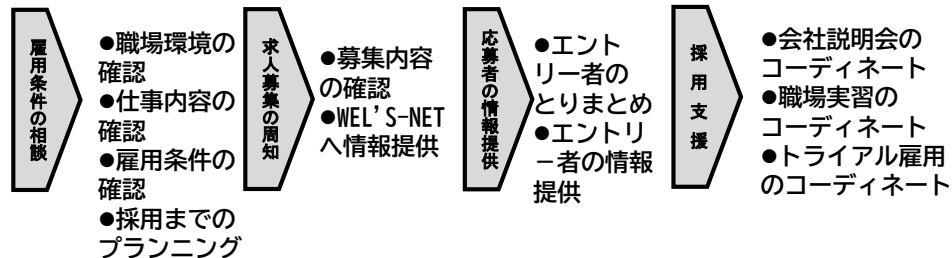
支援開始
当時の資料



障害者の雇用及び定着協ラストイル

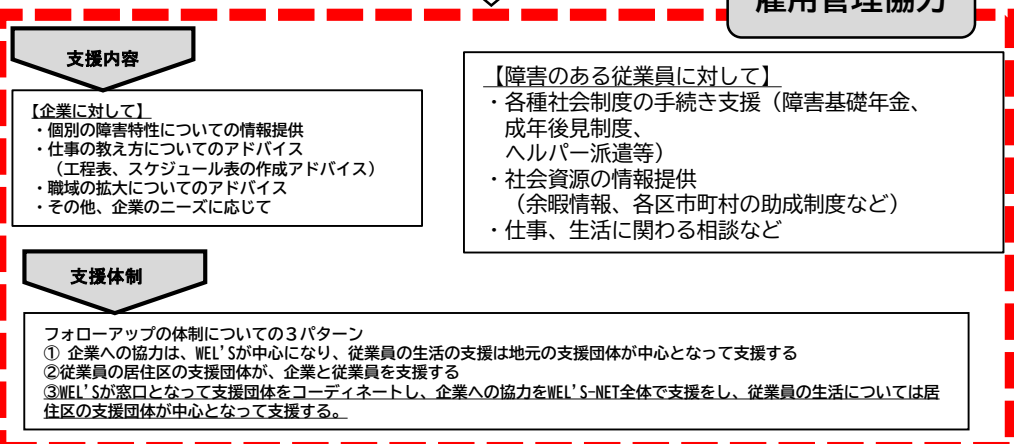
企業とご相談の上、ニーズを整理し、支援を検討する

採用協力



現状把握と3つのスケールを作るプロセス

雇用管理協力



支援開始当時の資料

支援内容

【企業に対して】

- ・ 個別の障害特性についての情報提供
- ・ 仕事の教え方についてのアドバイス
（工程表、スケジュール表の作成アドバイス）
- ・ 職域の拡大についてのアドバイス
- ・ その他、企業のニーズに応じて

【障害のある従業員に対して】

- ・ 各種社会制度の手続き支援（障害基礎年金、成年後見制度、ヘルパー派遣等）
- ・ 社会資源の情報提供
（余暇情報、各区市町村の助成制度など）
- ・ 仕事、生活に関わる相談など

支援体制

フォローアップの体制についての3パターン

- ① 企業への協力は、WEL'Sが中心になり、従業員の生活の支援は地元の支援団体が中心となって支援する
- ② 従業員の居住区の支援団体が、企業と従業員を支援する
- ③ WEL'Sが窓口となって支援団体をコーディネートし、企業への協力をWEL'S-NET全体で支援をし、従業員の生活については居住区の支援団体が中心となって支援する

★実際の支援

【企業に対して】

- ・ 個別の障害特性についての情報提供
- ・ 仕事の教え方についてのアドバイス
(工程表、スケジュール表の作成アドバイス)
- ・ 職域の拡大についてのアドバイス
- ・ その他、企業のニーズに応じて

□ 企業説明会は、見学だけではなく作業体験ができる準備を行った

→ 準備段階から、採用後にともに働く職場の方に仕事の準備や伝え方の工夫をお伝えした。
また作業遂行上の確認するポイントの洗い出しと共有化。

□ 「周囲の関りで働ける人であることを証明する」

→ ともに働く従業員の不安を取り除く。具体的には、1名の重度知的障害の方の支援を通して
「わかる伝え方・コミュニケーション」をOJTで支援実施

□ 職域拡大 社内アンケート・ヒヤリングの実施

視点は、本業貢献。他社事例を参考にしつつ、他の社員と接点のある業務を選定。

社内の口コミで仕事が広がった（もちろん、働く皆さんの姿が他の社員の意識を変化させた）

コマツBCC様の場合まとめ

① 雇用相談

- 法令順守の基盤が強固。
身体障害者雇用義務からの取り組みも確実になされていた

- 他社見学や社会資源の見学、情報収集が終了していた

② アセスメント・採用準備

- 採用母集団の形成
- 見学会等（面談以外での強みを把握できる作業体験を設定）

③ 採用活動・トライアル・ 実習・試用期間の活用等

- 職場適応援助者による指導社員さんへのサポート
→職務分析、分かりやすく伝える技術等の考え方や技法の伝達
- 就労生活支援（個別）
- 複数の就労支援機関支援等調整

④ 職場適応支援

⑤ フォローアップ

- 地域生活支援
- 日常生活上のトラブルに対する支援
- 体調不良等による退職へのフォロー
- ＊他社、機関の見学や研修依頼、メディア、DVD製作等を活用した好事例企業としての紹介

まとめ

自社を知る

雇用を進める手順

(事例を知る・手法等を知る)

障害に応じた職域を考えることは、
多様な人材活用につながっていく

誰もがやりがい、生きがいを持てる
職業生活・成長のために

☆健康経営との親和性
が注目されている

障害者雇用率の達成の
み焦点化せず、良い職
場風土作りをすれば、
多様な人材の活用につ
ながります。



結果的にSDGsと健康経営などの取り組みにつながっていきます。
健康経営に取り組むことで、SDGsの目標3「すべての人に健康と
福祉を」の取り組みに直接つながります。