

多機能型事業所の就労への取組について

○長峯 彰子（新宿区勤労者・仕事支援センター わーくす ここ・から サービス管理責任者）

1はじめに

本稿では、多機能型事業所の就労支援の試みと成功事例について論じていく。当事業所『わーくす ここ・から』は、新宿区の外郭団体である『公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター』が運営する指定障害福祉サービス事業所である。就労移行支援事業所「エール」、就労継続支援B型事業所「スマイル」、就労定着支援事業所を併せ持っている多機能型事業所である。財団のミッションには『「働きたい」「社会に貢献したい」という思いをかなえ、「働き続ける」ことを応援します。』¹⁾を掲げており、当事業所も働きたい気持ちの実現に尽力している事業所である。

昨今、移行支援事業所の問題点として、移行実績の低い事業所が一定数存在していること、アセスメントや支援の質が確保されていないこと、一般就労への移行後に離職してしまう利用者が多いといったことが挙げられている。当事業所は定着支援事業所も併設している事業所ではあるが、就労定着率を9割以上に保持するために、様々な試みを実施している。他方、就労継続支援B型の就労への問題点としては、事業所のサービス内容と一般就労へのギャップ、そして利用者のスキル不足等が挙げられる。この点に関しても当事業所は清掃と軽作業の受託作業を主軸に、財団内の他部署と連携することにより解消している。

双方に通う就職希望の利用者は、働きたい気持ちはあるが、障害種別はもちろん、そのニーズや特性も一律でない中、どのように就労への道筋をつけていくのか。利用時のアセスメントから就労訓練に繋げ、最後は就職に結びつけていくまでの過程の紹介とその成功事例の報告である。

2 わーくす ここ・からの概要

(1) 就労移行支援事業所「エール」

障害のある人が就労を通じて、自立的かつ充実した社会生活を送れるよう、その人の状況や特性に応じた職業適性を見出し、職場探し等も行っている。

現在定員は10名。主な作業は、清掃作業、軽作業、パソコン作業である。全員が就労を希望している。令和7年度6月時点での障害種別割合は知的障害が6割強、身体障害が2.5割、精神障害が1割強となっている。

(2) 就労継続支援B型事業所「スマイル」

一般企業への就職が困難な障害のある者に、雇用契約を結ばずに、就労機会を提供すると共に、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などを実施している。

現在、定員は30名。様々な障害や難病を持つ人が通う事業所である。主な作業は、清掃作業と軽作業である。スマイルに通所している利用者のうち、約2割が就労を希望している。令和7年度6月時点での障害種別割合は、知的障害が4割、精神障害と身体障害の方達が3割ずつとなっている。

(3) 就労定着支援事業

就職後半年間は、それまで利用していた、事業所による職場定着支援が行われる。その後の最大3年間が、就労定着支援事業で支援できる期間である。こちらの障害種別割合は知的障害が6割弱、精神障害の方が2割弱、身体障害の方が2割強である。

3 わーくす ここ・からの就労支援

(1) わーくす ここ・からのアセスメント

当事業所を利用希望により、実習前面談を経て、およそ10日間の実習を行うことが多い。特別支援学校からの実習が5日ということを考えるとかなり長い日数と言える。これは2年間で就職まで道筋をつけていくのか、それ以上かかるのかの見極めの為と持続力があるかを見極める為である。当事業所は新宿区の外郭団体という性質上、他の事業所からの移籍や困難ケースの受け入れも多く、支援はより多様化している。対象も精神・知的・身体・発達障害・難病の方と幅広い。このことから、就職を目指す時、本人の意向とそれに向かう気力があるかは大事なことである。

(2) 移行支援事業所「エール」でのプログラム

当事業所のプログラムは清掃作業・軽作業・パソコン作業の3つである。この作業選定は当事業所の受託している作業による。プログラムは定型になるが、利用者の障害特性、適性に合わせた作業遂行を実現している。具体的には、清掃作業ではどの指示形態ならその利用者が受け取りやすいのかをアセスメントし、どの指示形態まで修得できるのかを訓練する。その後は、一つの指示で複数工程の作業ができるように訓練していく。軽作業においては巧緻性や緻密さの把握から、訓練によってどこまで精度やスピードを上げていけるかを訓練していく。パソコン作業においては、レシートにあるデータをExcelに転記する作業から学ぶが、書字も乏しい利用者の場合は、文字を形として認識するところから始めていき、最終的には入力ができるところを目指す。その他、就労してから問題視されがちな、報告・連絡・相談に関しても作業の目標時間の設定により自ずと報告する場面を作り、これにより、利用者が習得していく

ように組み立てている。

(3) 就労継続支援B型「スマイル」での支援

スマイルでのプログラムも受託作業を主軸に組み立てられているが、清掃・軽作業が主軸となるため、パソコン作業を習得した方が就職への道筋がつきやすい場合、財団内にあるIT就労訓練を活用し、施設外就労の形で学びに行くことができる。また、人慣れすることが就職へのプラスになる場合はコミュニティ事業課の店舗での実習を、やはり施設外就労として学び、経験を積むことができる。このように、利用者の一般就労へのギャップを埋め、スキル不足を補い就労への道筋をついている。そして、更なる訓練によって能力の向上が見込める場合には、エールへの移籍も柔軟に行い、多種多様な就労訓練を可能にしている。

(4) 企業との連携強化

当事業所は就職に際して、企業にて実習をお願いしている。それは利用者の特性から、指示の出し方によっては作業に取り掛かれない、理解ができない場合があり、個別の支援が必要だからだ。当事業所は就職に結びつける時に、その点を企業に細かく伝え、利用者が就労した後も企業が困らないようにコーディネートしている。その為に障害や疾病によっては実習期間を長くとてもらう事もある。その細やかさが、企業の雇用への不安を払拭していると言えよう。また、利用者においては実際の職場の雰囲気を肌で感じることができ、就職後のミスマッチを防ぐ効果が期待できる。また、企業側にも障害者雇用の理解を深めてもらうための啓発活動も行っている。

4 就労後の支援について

(1) 就職後のフォローアップ体制の構築

当事業所としては少しでも長く就労生活を過ごしてほしいと思っている。就職後の定着率向上を目指し、最初のうちは、利用者と企業双方に対する訪問や面談を実施している。これにより、就職後に生じる課題（人間関係、業務内容の理解不足など）を早期に発見し、解決策を共に考えることが可能となる。このフォローアップは、就職後6カ月間を対象とし、必要に応じて柔軟な運用を行っている。

(2) 定着支援

就職後6カ月を超えての支援が必要となれば、当事業所の定着支援事業所との契約を結び、その後3年の定着支援が可能になる。

(3) 就職者を孤立させない行事作り

その他に、当事業所卒業後、就労生活を継続していれば参加できる『卒業生の集い』と言った行事もあり、そこでちょっとした悩みも話すことができ、また卒業年度が違っていても、卒業生同士が知り合う場となっており、卒業生が就職しても見捨てられ感を持たず、帰属意識を保てる行

事となっている。

5 成功事例報告

(1) 対象者データ

Aさんは引きこもり期間が長く、保健センターからの紹介で通所に繋がった20代のケース。通所開始時点では手帳取得も悩んでいる状況で、本人は自分の病識をうつ病であると認識していたが、そもそもは完璧主義なところが邪魔をしていて、自分の欠点やできない面が露呈すると、すべてが嫌になってしまうという側面を持つ。

(2) 支援方法

Aさんは就労面では就職希望を持っており、まずは休まず通所することから目標設定を始め、途中作業面や考え方の面で指摘を受けたり、不安要素が多くなってきたりすると休んでしまう事はあった。しかし、指摘に関しては次にできた時の強化をすること、不安要素が大きくなったら不安の根源が何なのかを職員と突き詰めることで、休む比率が減ってきた。その上で本人の得意な面も探ってみた。

(3) 支援結果

Aさんの場合は打たれ弱さや成功体験の少なさが躊躇の原因になっていたが、アート的なことが得意な面や仕事に対してまじめに取り組む面なども評価が高かった。就職先には得意な面が行かせるような職場を選定し、就職に結びつけた。就職した現在でも、何か要因があると休みがちになる面があるが、その都度職員が寄り添い支援していることで就労は継続できている。

6 考察と分析

事業所として、就職者を輩出していくためには、これまで述べたようなことが必要だと考えている。また、就職した後も企業と就職者には支援が必要である。事業所はこういったことを細やかに、また自分達が支援をできなくなつた場合はその支援の担い手に繋いでいくことが必要であろう。

【参考文献】

- 1) 公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター 事業案内（令和4年3月），p.1, p. 7
- 2) 障害者職業総合センター「精神障害者に対する就労支援過程における当事者のニーズと行動の変化に応じた支援技術の開発に関する研究」（調査研究報告書No. 90）

【連絡先】

長峯 彰子 公益財団法人 新宿区勤労者・仕事支援センター
わーくす ここ・から
e-mail : shoko.nagamine@sksc.or.jp