

# ポリテクセンターと地域障害者職業センターが連携した障害のある訓練生に対する支援事例

○近藤 正規（栃木障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）  
正木 敦也（ポリテクセンター栃木）

## 1 はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、全国に地域障害者職業センターと職業能力開発施設を設置している。組織全体の一体化、活性化を図るため、これらの地方組織における業務連携は非常に重要な取り組みとして位置付けられている。

栃木障害者職業センター（以下「栃木センター」という。）とポリテクセンター栃木（以下「ポリテク栃木」という。）は宇都宮市内にあり、物理的に近接しており（距離は3km程度）、令和8年3月には栃木センターのポリテク栃木及び栃木支部の敷地内への移転を予定している。栃木センターの主な業務として、障害のある方の就労支援、復職支援、職場定着に向けた支援、障害者の雇用を検討あるいは雇用している事業主への支援、そして地域の関係機関への支援がある。障害者に対する支援には、職業評価、職業準備支援、面接同行、職場訪問型のジョブコーチ支援等を行っている。

本発表では、令和6年度に栃木センターとポリテク栃木が障害のある訓練生に対し協同して支援を行った事例を振り返り、両施設の連携した支援による本人に対する効果と、そのような連携を可能にするために必要と思われる事項を考察することで、各地域におけるポリテクセンターと障害者職業センターの専門性を最大限に活かした支援連携をより効果的に実践するための一助となることを期待したい。

## 2 ポリテク栃木と栃木センターによる就職支援の連携

支援対象者である訓練生及びポリテク栃木の職業訓練受講状況は表1のとおりである。

表1の経過を経て、栃木センターでは職業評価を実施した。その後A氏の同意を得て、職業評価結果と支援方針を関係機関と共有し、チームで支援を行うことになった。栃木センターでの支援の状況は表2のとおりである。

職業評価の結果を踏まえ、ハローワークでは、担当官からA氏が通勤可能なエリアでのCADオペレーターの求人に関する情報提供があった。また、障害者就職面接会（以下「面接会」という。）が予定されており、障害者手帳を所持するA氏は参加が可能であるという説明を受けた。

面接会の求人一覧公開時には、A氏、カウンセラー、指導員の三者で求人情報の検討・選定に関する相談を実施した。指導員からは、A氏の訓練内容と求人情報に記載され

表1 支援対象者の職業訓練受講・栃木センター支援に至る状況

支援対象者 (訓練生)	A氏:40代・男性 ・難病により上下肢機能に制限があるため身体障害者手帳を所持。 ・移動時、訓練受講時は車いすを利用。
ポリテク栃木 の職業訓練 受講状況	・居住系住宅CADデザイン科を受講（4ヶ月コース） ・車いすでもスムーズに教室に入り、訓練を受けられるように教室の机の場所を考慮した。 ・腕の筋力低下もあるため、訓練への影響と進歩状況を適宜確認した。
栃木センター の支援に 至った経過	・就職活動を始めるにあたって、自身の障害特性を企業に伝えるかどうか相談を受けたが、ポリテクセンター栃木の職業訓練指導員（以下「指導員」という。）は障害者への支援経験が浅かった。 ・ポリテク栃木の指導員とA氏との相談の中で栃木センターの支援に関する情報を提供した。 ・A氏から「まずは説明を聞いた上で相談したい」との意向が確認されたため、指導員から栃木センターの障害者職業カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）に現時点でのA氏のニーズを共有し、A氏は指導員と共に栃木センターに来所することになった。 ・栃木センターでは、カウンセラーから同席した指導員とA氏に対して支援の概要を説明した上で、自身の障害特性と、就職に際して必要な配慮事項について整理するため職業評価を受けたいというA氏の意向を確認した。

表2 栃木センターで実施した職業評価～チーム支援に至る状況

職業評価	①カウンセラーから聞き取り（指導員同席） ・車いすでの自力移動が可能であること、スロープ、多目的トイレが必須であること、自動車の乗り降りや運転も独力で行えること等を把握。 ②ポリテク栃木の状況より客観的な情報を把握 ・ポリテク栃木まで片道1時間程度、自家用車を運転して毎日通っている。 ・遅刻や欠席はなく、安定した活動が可能である。 ・施設内で援助が必要な際は自身から周囲に申し出られる。 ・建築CADの習得状況が良好である。等 ③各種検査の実施よりアセスメント ・書字、PC操作、短時間の簡易作業も対応可能。
今後の就職 活動・支援方 針の検討 (チーム支援)	①職業評価結果の共有と今後の支援方針検討 ・ハローワーク（専門援助専門）、障害者就業・生活支援センター、ポリテク栃木（指導員） →チームで支援を実施する土台づくり、つなぐ支援を各施設と個別に実施。

ているCADスキル、使用するソフトウェアとの適合性について助言を得た。また、A氏とカウンセラーで、応募企

業に伝える自身の障害特性や必要な配慮事項を整理し、書面化するため相談を実施した。

面接会にはカウンセラーと指導員が同行した。A氏は、事前に作成した自身の障害特性と必要な配慮事項を記載した書面を面接官に手交したこと、面接官からは事業所内の移動や利用可能なトイレ設備等に関する配慮事項について「具体的に確認できてありがたい」とのフィードバックが得られた。また、指導員の同席により、専門的な視点でA氏のCADスキルを面接官に説明することができた。この面接会で採用には至らなかったものの、面接にカウンセラーと指導員が同席することをA氏は「心強い」と話し、連携支援を受けることのメリットを実感する機会となった。

その後、障害者就業・生活支援センターから、CADオペレーターとして障害者雇用を検討している企業があるとの情報提供を受けた。A氏の意向を確認した上で、カウンセラーと障害者就業・生活支援センターの担当者が同行し職場見学を実施した。ここでは建物内のアクセシビリティ、事業内容、業務で使用するCADソフトウェア等を確認した。また、本人と事業所担当者との意見交換の場では、カウンセラーがA氏の障害について補足説明した。

A氏がこの企業への就職を希望したため、障害者就業・生活支援センターの実習制度を活用した職場実習を行うことになった。実習の結果、企業からは一定の評価が得られ、その後の面接を経て、A氏は無事採用に至った。

### 3 考察

#### (1) 訓練生本人への効果

ポリテク栃木と栃木センターの連携による支援の効果の一つとして、職業訓練での技能習得と、自身の障害特性および必要な配慮事項に関する理解により、A氏が希望する職務、職場環境での就職を実現できたことが挙げられる。ポリテク栃木の職業訓練は技能付与に特化しており、個別の障害特性に合わせたプログラムではない。一方で、栃木センターでは、個々の障害特性を踏まえて働き方や事業所に求める配慮事項を検討する等、個別性に主眼を置いた支援を行っている。面接会でA氏が書面を面接官に手交し、障害に関する具体的な質問が可能となったことで、面接官はA氏の状況をより的確に理解することができたと推察される。また、「障害がどのように仕事に影響し、どのような配慮があれば力を発揮できるか」を具体的に伝えることは、ミスマッチのリスクの低減に繋がると考えられる。

障害者雇用において、企業は応募者の業務遂行能力についても把握したいニーズがある。A氏のCADスキルについて、専門家であるポリテク栃木の指導員が補足説明を行うことで、A氏の習得した技能を客観的に面接官に示すことができたことも後押しになったと思われる。

#### (2) 効果的な連携に必要な事項

##### ア 丁寧なニーズ確認と合意形成

指導員は、A氏が自身の障害に関して就職活動における悩みを抱えていることを把握した際、一方的に栃木センターの利用を勧めるのではなく、訓練生の意思を尊重しながら丁寧に合意形成を図った。そして、A氏が「まずは説明を聞いた上で相談したい」という明確な意思を確認した上でカウンセラーと情報共有を行ったことで栃木センターでの円滑な支援の実施に繋がったと考えられる。

##### イ 支援への継続的な関与

指導員はA氏の栃木センター来所に同行しただけでなく、職業評価の振り返りにも参加した。これにより、指導員はA氏の障害特性や栃木センターでの評価内容について理解を深めることに繋がった。さらに、栃木センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターのチーム支援に、面接会への指導員の同席という形でポリテク栃木の専門性が加わることで技能面の説得力に厚みが増し、障害者の就職支援においても有益なものであったと考えられる。単に訓練生を他機関に繋ぐだけでなく、ポリテク栃木の指導員が支援連携の中で自身の専門知識をどのように活かせるかという視点で関与したこと、連携の効果を高めた一要因であると思われる。

##### ウ 「顔の見える関係」の重要性

本事例の連携が実現した背景要因として、栃木センターとポリテク栃木との担当者間で、日頃から「顔の見える関係」が築かれていたことも挙げられる。

カウンセラーは、研修等でポリテク栃木の施設を利用することがあるが、そのような機会に指導員と顔を合わせ、お互いの業務について言葉を交わす中で、指導員とカウンセラーが互いに「どのような専門性を持つ人間であるか」を認識し、一定の信頼関係を構築できていたことが、A氏のケースにおいても互いに具体的な連携イメージを持って支援を開始できた一因であると考えられる。

### 4 まとめ

栃木センターとポリテク栃木の両施設が連携することで、障害のある方が、職業訓練で習得した技能を最大限に活かし、安定した職業生活を送るための支援の効果を高める可能性が示唆された。そして、効果的かつ円滑な連携のためには、利用者本位の丁寧な合意形成、支援への継続的な関与、そして日頃からの担当者間の関係構築が重要である。一方で、全てのケースに画一的な連携のガイドラインを適用することは困難であるからこそ、本事例のような経験を共有し、担当者一人ひとりが能動的に連携に取り組むことで、多様な背景を持つ、就職を希望する方々の雇用支援の質の向上をもたらすものと考える。