

福祉施設からの一般就労を目指して

－就業支援の実際（事例）－

- 和田 圭徳(社会福祉法人同朋福祉会 障害福祉サービス事業所あそかの園 就労支援員)
田村 政文(社会福祉法人同朋福祉会 障害福祉サービス事業所あそかの園)
末永 麻衣(社会福祉法人同朋福祉会 障害福祉サービス事業所あそかの園)

1 はじめに

あそかの園は知的障害者授産施設として平成16年2月設立。平成20年3月「障害福祉サービス事業所あそかの園」（就労継続支援B型・就労移行支援事業）として新体系施設へ移行する。

2 基本理念

障がい者の方々が、地域社会の中で共に暮らし、豊かな生活を営む為に、個々の能力に応じた支援と必要な訓練を行う。生産活動及び職業訓練を通じて社会・経済活動への参加を促進すると共に自立生活への援助を目指す。

3 事業内容

(1) 就労継続支援B型の定員は現在25名。作業班は農耕、菓子製造、ビルメンテナンス、手芸に分かれ、個人の希望・適性などに応じ、それぞれを専攻。作業時間は9時45分～15時の4時間弱。施設外就労では草刈り、ブルーベリー摘果作業など。今年度は共同受注として山口国体販売用サブレの製造などもあった。

(2) 就労移行支援の定員は15名。ワークサンプル幕張版（以下「MWS」という。）やPC操作、一般職業適性検査などを訓練や評価技法として取り入れ、実習・就職前には履歴書作成・面接練習・マナーの勉強などを行い、就職に向けた調整を行う。また、原付自転車免許など、資格取得の場も提供している。

4 実習・就職活動

昨年度は施設から7名が就職。一般求人からの申し込みや、障害者合同面接会の参加により、実習・雇用に繋がったケースが多い。実習期間は3日～2週間を目途に行う。職種は調理補助、清掃業務、食品工場、リサイクル業務、旅館雑務、老

人施設洗濯担当、不動産営繕管理と、様々。今後も普及啓発と実践訓練に力を注いでゆく。

5 事例報告

(1) Aさん 34歳 男性 療育手帳B

(身体障害者手帳4級 脳性マヒ)

【職種】事務補助

①経緯

市内の作業所に通うAさん。母と2人暮らし。得意なPC操作を活かしての就職を希望していた。そんな中「前任が体調不良を理由に退職することになったので、誰か事務補助の仕事ができそうな人はいないか」という連絡が、企業側から相談支援センターに入る。早速Aさんが候補に挙がり、面接を。企業はトライアル雇用の話をしてきたが、本人は「初めての就職で不安がある。」ということで、就労移行支援のカリキュラムで1ヶ月間の訓練を行い、自信をつけてからトライアル雇用へ入ることに。各関係機関を召集し、ケース会議を開き、経歴、支援計画、セーフティネット、そして将来的なことも含めて話し合い、訓練に入った。

②訓練→トライアル雇用

訓練では、MWSで主に数値チェックを行い課題分析。プラスして伝票整理など、事務補助の模擬体験を繰り返し、ストレスマネジメントにウエイトを置いた支援を行う。この情報をデータとして、本人・各関係機関・企業へフィードバック。そしてトライアル雇用へ。ここからジョブコーチが支援に入る。分析結果から心配されていた数値入力ミスも減少し、作業も効率的に。この段階から支援の頻度を落とし、キーパーソンである課長に現場での理解・ナチュラルサポートを求めてゆく。仕事も真面目で欠勤もなく、他社員の方との関係も良好だったこともあり、2ヶ月が経過する頃、正式雇用の話も出てきた。

③通勤で生じた問題

トライアル期間中の勤務時間は9時～17時で、始発（7時30分）のバスで間に合っていたのだが（実家から職場まで約1時間）、正式雇用後は8時～17時と、他社員と同じ条件となる為、始発のバスでは時間通りに出勤できないという問題が発生。彼の家は山奥に位置しており、ここでは1日3～5本程度しかバスが運行しない。また、Aさんは車の免許は持っていたが長年運転をしておらず、保護者の意向もあり、車での通勤は考えていなかった。企業側からはフレックスタイムの提案もあったが、現実的には難しく、本人も「みんなと同じに仕事を始めたい」という強い思いがあったため、最終的には母と暮らす実家を出て、市内での一人暮らしをしてゆくこととなる。

④正式雇用と問題解決まで

相談支援センターも生活面の支援に入り、一人暮らしの準備へ。家賃を抑えるため市営住宅を希望するが、最初の抽選に落ち、住居が決まらぬままトライアル雇用終了の時期が迫る。しかし、企業側の配慮で、入居出来る住宅が見つかるまでは会社の独身寮（本来は30歳までだが、これは特例として）に入れてもらえることに。寮生活を送りながらも無事、正式雇用が決定。その後、2度目の抽選にも落ちるが、3度目の抽選の際には優遇してもらおうよう市に掛けあい、当選。正式雇用から半年、ようやく一人暮らしが始まる。

⑤フォローアップ

始めは一人暮らしを満喫していたようだが、その疲れが仕事に出始め、「ミスが増えた」と、本人より相談のメールが届く。栄養管理、糖分の摂取、良質な睡眠を促し、また、蓄積された疲労を解消するため、リフレッシュや余暇について助言。電話で悩みや様子を聞き、安定をはかる。現在も仕事と一人暮らしを継続している。

(2) Bさん 49歳男性 療育手帳B

【職種】病院内リネン職員

①経緯・状況

早くに両親を亡くし、その後、叔父の住んでいた古い家で一人暮らし。成年後見はついておらず、

財産・通帳管理は近くに住む叔父任せ。クリーニング業社で20年ほど一般就労をしていたが、事情により退職。ここで、以前からBさんの知的の遅れと、福祉サービスの必要性を感じていた保護者（叔父）からの依頼により、46歳という遅い年齢での療育手帳取得。障害年金の取得は困難で、生活保護の申請もしないまま。生計のやりくりも叔父から光熱費を払ってもらい、残りは施設の工賃のみで暮らすという苦しいもの。就労移行支援を利用しながら再就職を目指していた。

②採用、職場とのマッチング

就労移行支援を利用中、障害者ヘルパー2級の資格を取得したBさんは介護関係の仕事を探す。が、なかなか受け入れ先が見つからない。そんな中、市内病院からリネン職員の一般求人が出ており、面接することに。Bさんにクリーニング業社での職歴があること、更には病院側が過去に障害者雇用と委託訓練の経験があることから採用が決定。トライアル雇用が始まる。当初は女性対象の求人であったが、重たいものを抱えることが多いので男性の力が非常に役立つと、現場から声が挙がり、本人も経験のある仕事だったので自信を持って入りこめた。支援者も介入することなく、現場の方々に手順を学び、本人が失敗することで仕事を覚えていった。

また、この病院は職員の送迎を行っており、毎日片道1時間を自転車を通うBさんを見た現場主任が人事側に「送迎してやれないか」と提案。翌日から送迎利用での通勤となる。昼食も病院内で注文できるということで、通勤と食事の面で体力的にも栄養面でも本人の負担は軽減され、安定した職業生活を営むことが可能となった。適正、職歴、勤務時間等のマッチングもだが、職場そのものとマッチしたと言える。

③正式雇用→フォローアップ

当初より本人の能力、生活能力、マンパワーなどの状況から支援内容はタイトに計画していたため、トライアル雇用の期間中は就労支援員だけで定着支援→正式雇用後は徐々に退き、障害者就業・生活支援センターと相談支援センターへ繋ぐ、という流れを人事側に伝える。トライアル雇用か

ら3ヶ月後、正式雇用が決定。現在も仕事は継続しており、生活面では相談支援センターに権利擁護の説明などで動いてもらっている。

(3) Cさんの場合 24歳男性 療育手帳B (アスペルガー症候群)

【職種】食品製造→自動車シート工場→施設

①雇用までの経緯

ハローワークの相談員（雇用開拓）が何度も会社へ足を運び、粘り強く開拓を続ける。この会社の専務が障害者雇用・地域発展・社会貢献に関心を持ち、そんな中、生産性が高いことで有名な福祉作業所を見学。作業の簡易化・ライン化に着目し、そこで障害者の「働ける」を確認。早速、ハローワークに求人を出し、その求人を見た就労支援員が専務と面談を行う。

②イメージとのミスマッチ

この時、専務は知的障害者の「二度手間がなく確実性で安定した作業」をイメージしていたが、こちらはどんな人材を求めているのか慎重にならず、オールマイティに動ける人間が良いと判断し、通える距離にいたCさんを紹介。作業面では問題はなかったのだが、他従業員や上層部を不快にさせる発言や、通勤の際に駅で高校生とトラブルがあったりと、作業以外での問題が生じたため、トライアル雇用にて終了。その後、施設に戻り、原付免許を取得し、現在は就職活動中である。

③課題・反省点

うまくいかなかったのは、その彼が原因なのではなく、障害の特性と、その配慮を説明しきれなかったこと、企業アセスメントが不十分であり、企業が求める人材を的確に把握出来ていなかったことにある。この場合、いきなりトライアル雇用に持っていかず、最初に実習を行い、その中で環境・人選・職種のマッチングを十分に確認しておく必要があった。また、ミスマッチのシグナルを感じたところで事業所間の連携を取り合い、次に（随時）違った人材やマッチしそうな人間を紹介することが出来ていれば、的確な人材雇用と、更なる発展・理解が生まれた可能性もある。

(4) Dさん 46歳 女性 療育手帳B

【職種】食器洗浄（粗洗い）

①合同面接会から正式雇用に至るまで

合同面接会に参加したDさん。旅館の求人が目にとまり、面接。翌日、人事担当者から「就労の機会を提供してみたい」という連絡が入り、2週間の実習を企画。企業（旅館）側は身体障害者の雇用はあるが、知的障害者の雇用はないとのこと。当初はルームキーパーとして実習を行っていたが、実習開始から3日目、本人より難しいという訴えが。ここで人事側の配慮により調理補助部門へ配属を変更。しかし、ここでもマッチせず、次の展開ということで、食器洗浄部門（粗洗い）で実習を再々開。ここでようやく本人の適性と合い、実習は順調に進んだ。しかし、残りの3日を残すところで生活面のトラブルが生じ、グループホームから失踪。その日には見つかったが、実習は中断。2週間後、「悔いが残っているので、けじめをつけたい」という本人の思いをそのまま企業側に伝え、3日間の実習を再開。実習終了後、人事側より雇用に向けた話が。しかし、雇用契約を結ぶまでは慎重に行いたいという、こちらの判断もあり、委託訓練を提案。2か月間の委託訓練をトラブルなく修了し、正式雇用となる。

②その後

雇用から4ヶ月後、2度の無断欠勤という事態が発生。「職場での人間関係が難しい」という本人の訴えにより、人事側には勤務・シフト変更もしてもらったが、彼女にはその空間が耐えられなかった様でまた、駅で不審な男性に声を掛けられてから通うこと自体が不安になり（防犯ブザーでの対策や、駐在所・民生委員に見回りなども依頼したが）、自己都合の退職となった。離職後は施設に戻り、本人の望む職種・生活など、アセスメントを繰り返し、再就職を目指している。

③企業からの言葉

退職から数日後、制服を返しに行った際に、人事側からこんな言葉をいただいた。

「接客業は様々な人に配慮出来なければならない。障害を持った方に配慮できるようになることは、現場の人材育成にも、お客様へのサービスにも繋

がってゆく。そんな日が来ることを信じたい。そしてもう一つ、勤労は国民の義務でもあるが、その義務は社会全体で支えてゆくという必要性を感じるきっかけにもなった。今後、実習活動を積極的に受け入れたい。」

(5) Eさんの場合 21歳 女性 療育B

【職種】環境整備員

①施設の利用から雇用まで

養護学校卒業後、当施設（授産施設）を利用開始。作業班はビルメンテナンスを専攻。仕事や生活における順応性は高く、多くの作業が出来る。しかし、環境（空間）そのものに慣れるまで想像以上の時間がかかるというのが特徴。施設での生活に慣れるまでにも半年かかった。利用開始から1年が過ぎる頃、その順応性が発揮され急成長。この年、施設は新体系へ事業移行することになるのだが、就職の見込みも、意欲も十分もあるということで就労移行支援を利用開始。家族も協力的で、就職活動が始まる。しかし就労移行支援の利用開始日から数日後、兄を交通事故で亡くし、家庭そのものが揺らいでしまい、就職よりも家族の安定を最優先することとなった。それから1年が経過し、家族もまだ立ち直ってない状況ではあったが、本人は就職の希望があったため、2年目から実習活動などで実践訓練を。しかし、マッチする職場が見つからぬまま2年目も終了。延長の1年が支給され、雇用前提の実習に取り組む。まずは特別養護老人ホーム洗濯担当の求人紹介を受け実習。だが、泣く＝就労の意欲がないとみなされ、不採用に。理解に必要な時間を消化出来ないまま実習が終了。働く気持ちは強いが、そのパフォーマンスが出来ないという特徴がここでも全面的に問題になってしまった。

②受け入れ先の構築

この次に病院内環境整備員の求人を紹介。ここには以前、施設から一人の利用者が就職され、その方の評価が高く、施設の紹介に対する信頼度もあった。面接後、1週間の実習。あらかじめ泣くことや、これまでのいきさつ全てを説明し、理解を求める。また、障害者職業センターから職業カウンセラー、ジョブコーチの派遣もあり、手厚い

サポートで安心感を得ることも出来た。追加で1週間の実習もあったが、日に日に泣くこともなくなり、笑顔も増え、そしてトライアル雇用を経て正式雇用が決定する。

③フォローアップ

仕事は現在も継続しており、職場に行くのが楽しいと話す。また、この職場と自宅がハローワークより近いと、支援員が時折、様子をうかがっている。家庭には本人の将来を見つめ、グループホームの利用や権利擁護に関するパンフレットを渡すなどして他制度の紹介をしている。

6 まとめ

就労の前には生活環境をしっかり整えること。そして、利用者に関して多くの情報・データを取り、それに合わせた訓練とアプローチ・多角的な課題分析とチーム支援が必要になる。だが、何よりも実践で解ることの方が多い。利用者の能力や周囲の意識は、環境によって変わり、中には環境が合わせてくれることもある。発揮される潜在能力と企業のニーズとが噛み合い、一人の社員となってゆく彼らを見て、こちらも気づくべきことがあった。また「働きたい」「働こう」という意識から一般就労という願いを叶え、そこから「自己実現」が見えてくるもので、その思いは大切にしなければならない。

施設から羽ばたいてゆくことを目指す彼らの「I am」を、これからも支えてゆきたい。

障害者雇用を推進するための福祉側からの積極的アプローチ －支援者と開拓員の連携－

○山梨 恭子（社会福祉法人川崎聖風福祉会 川崎市社会復帰訓練所 就労開拓員）
坂本 栄一（社会福祉法人川崎聖風福祉会 川崎市社会復帰訓練所）

1 はじめに

川崎市社会復帰訓練所は、川崎市の中で精神障害者を主な対象とした就労移行支援事業を行っている唯一の作業所である。2008年度より就労移行支援事業をスタートし、試行錯誤を重ねながら今年度で4年目に入った。現在、精神障害者の一般就労への支援プログラムを充実させるために職員一丸となって取り組んでいる。本稿では、これまでの事業実績の推移と合わせて、職員の取り組みや体制、支援プログラムの変化、そして今後に向けての課題について報告する。

2 法人紹介と沿革

川崎市社会復帰訓練所（通称あやめ作業所）は、1978年に川崎市が公設公営で設置し、その後川崎市精神障害者家族会連合会（あやめ会）が運営を委託されていた。事業目的を「通所する精神障害者が、安定した地域生活をおくるためのサポートをすること」として30年余り運営されていたが、2008年より川崎市の指定管理者制度によって、当法人川崎聖風福祉会が運営を受託している。現在は障害者自立支援法に基づき、就労継続B型支援事業と就労移行支援事業の2つのコースを持ち、精神障害者に特化した就労支援に力を入れている。2009年からは川崎市より「川崎市障害者就労支援コーディネート事業」^{注1)}を受け、作業所に就労開拓員を一名配置し、支援員とともに利用者の就労先・実習先の開拓、定着支援を行っている。

3 これまでの事業実績

2008年からの作業所利用者の就労・実習実績は図1のようになっている。

就労者数・実習数含めて、着実に増えている。特に就労者については、2008年・2009年には0であったが、2010年より実績が出始めている。この結果についてこれまでの取り組みを整理するとともに、キーワードとなる「福祉側からの積極的な

アプローチ」「支援員と開拓員の連携」について考察する。

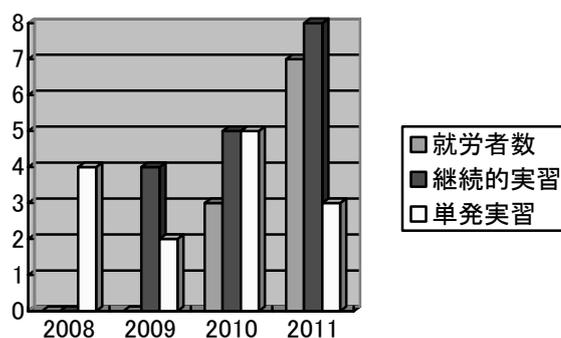


図1(2011年は10月現在)

4 移行支援スタートからの取り組み

(1) 支援プログラムの確立

2008年4月、作業所はそれまでの生活支援事業所から一般就労を目指す就労移行支援事業所となった。初めの1年間は「支援プログラムをどのようなものにするか」というところに焦点をおき、事業所全体で『就労支援プログラムの確立』に取り組んだ。

まずは半年間、「通所力をつける（定期的に確実に通うことができる）」という支援目標を掲げ、利用者を休まず通所させることに主眼を置いた。

施設内作業と合わせて、週1回のグループワークを重ねながら、働くための心構えや障害理解について話し合った。また、専属ドクターによる月1回の健康相談や心理教育、また週1回のパソコン教室などを企画し、就労のための準備を行った。

移行支援対象者が3人（年度末には6名に増）と少人数だったこともあり、密な面談や個別支援計画の作成を行うことで、利用者個人の特性を活かした支援を目指した。

(2) 実習場所を求めて

2008年度後半より、さらなる支援プログラムの充実を目指して、訓練から実践（施設外実習・就

職活動)に主眼を移した。そして、就職先の開拓、一般就労前に施設外での実習を行う場の開拓を作業所独自に始める。しかし職員が3名しかおらず、作業所内での支援があるため、なかなか企業に実習の依頼をすることができないのが実情であった。近隣の同法人が運営する特養老人介護施設で事務の実習の場を得たものの、それ以外の実習の選択肢を増やすことができなかった。

(3) 開拓員の配置

2009年度から職員体制が5名となり、川崎市障害者就労支援コーディネート事業を委託したことで就労先・実習先を開拓する専門員(開拓員)が配置された。専門員がより多くの就労先を開拓してくることで、施設外実習プログラムを増やし、一般就労に向けてより実践的な訓練を経験してもらうことが狙いだった。

開拓員は、行政のつながりから公共機関や学校関係、教育委員会、商工会議所などを中心に、実習の依頼をして回ることに注力した。その結果、この年の後半には公共図書館でのリサイクル本の整理などをする実習を開拓している。これにより、軽作業や座り仕事を希望する利用者の実習先は確保できたが、幅広い仕事を経験してもらえる状態には至らなかった。また、この年には就労移行対象者は9名に増え、今後も増加することを考えると実習先の更なる開拓は避けて通れない課題だった。また、この年には就労者を出すまでには至らず、『さらなる実習先の確保』『就労者実績を作る』という2点が課題として残った。

5 2010年度の飛躍

前年度の課題を受け、施設外実習プログラムを豊富にし、「通所→施設外実習→就労」という支援サイクルを確立することを作業所の目標に掲げた。

実現に向けた戦略として、まずは開拓員の役割を見直すことに着手した。開拓員は開拓専門員ではあったが、前年度までは支援員として利用者支援も行ってた。担当利用者を持ち、支援員としての役割を担うことで、企業訪問・実習先・就労先の交渉にあてる時間が思うように確保できていなかったことに着目し、支援員としての役割を外

し、さらに企業に向けて積極的なアプローチをすることを目指した。

具体的取り組みとして、「開拓員は情報収集・企業訪問に注力する」「開拓員が得た企業情報や企業の障害者雇用に対する要望を全職員で共有し、支援プログラムに反映する」という2点を行った。

○開拓員は情報収集・企業訪問に注力する

- ・他の支援員から利用者の状況をヒアリングしながら企業訪問目標を立て、要望に合った実習先・就職先の開拓活動を行う
- ・近隣の工場密集地や駅前の企業、求人を出している企業をターゲットとし、月10社前後の企業への継続的アプローチを徹底
- ・ハローワークへの定期的な訪問、求人雑誌・求人誌のチェック、特例子会社の見学依頼、そして、業種を絞った飛び込み訪問を中心に、企業情報を収集
- ・積極的に外部機関やハローワークとの連携を強め、他の支援機関との連絡や情報交換を行うことで、企業見学会や企業からの作業所見学の機会を増やす

○開拓員が得た企業情報や企業の障害者雇用に対する要望を全職員で共有し、支援プログラムに反映する

【就労支援セミナーの充実】

前年度から行っていた作業所内就労支援セミナーを年4回から12回(月1回)を増やし、面接の受け方や、履歴書の書き方、職場でのルールについて利用者同士で話し合う機会を増やした

【SST講座の増加】

SST(社会生活技術訓練)講座を年4回から6回を増やし、就労に関するテーマで対人関係に困った時にどうすればよいかという話し合いと、実施報告をする機会も増やした

こうした取り組みによって、この年の就労者数は就労移行支援事業登録者14名中3名(ほか2011年度以降に就労決定2名)、また施設外実習の数も前年度計6件から計10件に増加した。そして、特筆すべきは施設外実習の内訳である。前年度は事務補助・接客のみであったが、業界や職務の幅

を広げて開拓活動を行ったことで、図書館業務（市内3所）、工場でのライン業務、軽作業、清掃業務、スーパーバックヤード業務、食堂厨房業務、動物園飼育補助など、数種類の実習内容の中から、利用者が志向や特性を活かして業務を選択できるようになった。

この成果を目指すにあたって重要であったのは、利用者の支援をする支援員と企業情報を集める開拓員の密な連携であったといえる。利用者の細かい希望や状況を常に出し合い、職員全員で共有することで、開拓員は開拓戦略やターゲットを検討する。開拓員は外に出ていることが多いため、利用者の細かい変化や状況をつかみにくい。支援員から担当利用者の情報を常に発信し続けることで、開拓員は効率的に企業開拓を進めることができたのである。

こうした実習先増加による職種選択、支援プログラムの強化、豊富な企業情報の提供によって、利用者の就労に対するイメージや社会との接点が増えたことは、この年の最大の成果と言えるだろう。

この一年を終えて残った課題としては、

① 施設外実習費の確保

施設外実習の数は増えたが、利用者の労働に対する対価が請求できていない。施設外での働くことに対して、賃金（≒社会的価値）を請求していく必要がある。

② 外部支援機関との企業情報・実習先の共有

実習先を開拓しても、複数になってくると作業所利用者だけでは対応できない。実習先を維持するために、他施設と連携する仕組みを作り、共同で実習を行えるようにしていく必要がある。

③ 就労者が増えたことによる定着支援マンパワーの確保

定着支援に支援員が出かけることで、作業所内での作業や、担当利用者との面談等の時間が取りにくくなった。効率的に職員が業務を進めていくための役割分担の再編が必要。

の3点があげられる。

6 今年度の取り組みと課題

今期さらに利用者のニーズ・社会の流れに合わせた取り組みを行っている。ポイントとしては

「就労開拓員の開拓戦略再整理」「労働対価を設定することでの支援プログラムの細分化・充実化」「外部支援機関との実習先・就労先の共有化システムの構築」「支援員の物理的効率化」があげられる。

○就労開拓員の開拓戦略再整理

【最低賃金と交通費の確保】

施設外実習に時給を設定し利用者に支払うことを前提として、企業にも神奈川県最低賃金以上の時給と交通費を請求するようにした。結果、前年度までは最低賃金以上の賃金と交通費を請求している実習は0であったが、2011年度は、9月現在で4社に増えている。

【開拓戦略の見直し】

これまで企業と話を進める際に「精神障害者に一般企業での就労の機会をいただく機会」として施設外実習の説明をしていた。しかし、この方法だと障害者雇用に興味を持っている大企業や担当者のみがターゲットとなり、多くの中小企業へのアプローチが薄くなってしまっていた。また、大企業から実習の機会をいただいても、企業側は雇用を念頭に置いて実習を検討するため、障害者雇用率にカウントできる週30時間前後の実習のみになってしまい、短時間勤務から始めることが望ましいという精神障害者の就業特性を考えると実際に就業できる利用者がほとんどいない状態であった。そこで短時間勤務かつ最低賃金以上の労働賃金を請求できる求人アプローチする戦略として、施設外実習のお願いではなく、主にアルバイト・パート採用をしている中小企業に向けて、短期単発での労働力の提供をするサービスとして開拓活動を始めた。

企業が作業所から障害者を受け入れるメリットとしては、

イ 採用コストがかからない

ロ 障害者は支援員の支援が受けられる

ハ 企業も不明な点があれば支援者に相談できる
という点があげられる。

また、雇用ではなく実習として障害者を受け入れる際は、イからハに加えて、

ニ 何かあった時の保険加入不要（作業所で負担しているため）

もあげられる。

「障害者を受け入れてもらう」という視点から「なかなか採用できない、または採用コストを削減したい企業に向けて労働力を提供する」という視点に変えることで、障害者雇用に関連しない求人ニーズにも対応できるようになった。それによって、もともと障害者雇用を検討していなかった企業からも、働いている姿を見てもらうことで評価をいただき、求人をいただくケースにつながった。

【積極的な広報活動】

精神障害者が外で働く姿をより多くの人々に見てもらい機会を創らなければ、いつまでたっても障害や病気に対する誤解が解けない。精神障害者が働く姿をアピールできる様々な実習現場を持つことが、支援プログラムの充実とともに、将来の雇用につなげることにもなると考えた。そこで今年度から、企業に雇用や実習、取引を検討してもらうツールとして、作業所独自のブログを作成し、企業に広報を始めている。精神障害者の特性や労働について、日々の様子を発信することで、身近な障害であることや、受け入れのポイントなどを理解していただく有用な開拓ツールとなっている。

○労働対価を設定することによる支援プログラムの細分化・充実化

労働賃金は、社会的評価指標の一つである。実習とはいえ賃金の発生しない労働では、社会や企業からの精神障害者の労働に対する評価や期待が上がっていかない。また、利用者が段階的に時給の高い施設外実習に挑戦し、自信をつけていく工程を支援プログラムに組み込むという作業所の方針も踏まえ、業務の難易度や条件に合わせて賃金交渉をし、労働時間・日数と合わせて利用者の訓練段階の指標と置くことにした。

○外部支援機関との実習先・就労先の共有化システムの構築

前年度の課題として、実習先を増やしても作業所利用者のみでは実際に就労できる人がおらず、話が流れてしまうことが上がっていた。業界や職種を幅を広げた施設外実習の支援プログラムを展開するためにも、多様な実習先を維持し続ける必

要がある。開拓した実習先を近隣の障害者支援施設や援助センターと共有し、企業のニーズに合わせて、労働力が提供できる仕組みづくりを構築するため、外部機関との話し合いを進めている。

○支援員の物理的効率化

就労者が出たことで、支援員が作業所外に出て、定着支援に回るようになり、日々作業所内で業務を行う時間が減ってしまっていたため、再度業務分担を振り分ける必要があった。職員数にも限りがあるため、今後は外部支援センターとともに定着支援として外に出る役割を開拓員と一緒に担うことで、支援員が作業所内で業務に専念する時間を確保していくことを検討している。

7 最後に

今年度は就労移行対象者が14名となり、来年度に向けて今後も増やしていく予定である。事業実績をあげることはもとより、就労移行支援事業所として、一人ひとりの利用者にとっての働く意味を一緒に考え、社会につなげていくための支援プログラムをより充実させることが求められている。社会の流れや障害者雇用率制度、自立支援法などの変化を見ながら、常に社会や企業との接点を作る積極的な開拓活動を行うこと、そして職員間での密な情報共有、適宜役割分担を再考し業務整理をしていくことが重要なポイントになるのではないだろうか。まだ模索中ではあるものの、さらなる支援プログラムの充実を目指し、職員全員で取り組んでいきたいと考えている。

【注】

1) 川崎市障害者就労支援コーディネート事業

川崎市の障害者雇用推進事業の一環であり、契約法人に「実習先・就労先の開拓を行う」「開拓した実習先や就労先の情報を障害者に提供する」「実習や就労を行う時の連絡調整を行う」という3点の事業を委託しているもの。2009年から始まり、今年で3年目となる。市内では知的障害者就労移行支援事業所と、精神障害者就労移行支援事業所(川崎市社会復帰訓練所)の2か所の法人が受託している。

一般就労への道のり

角田 智子（ワークアイ・ジョブサポート）

1 はじめに

社会福祉法人あかねでは、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるように支援することを目的として、社会福祉事業を行っている。

2010年5月には、就労継続支援A型・就労移行支援の多機能型施設「ワークアイ・ジョブサポート」を設立した。

ワークアイ・ジョブサポートでは、就労継続支援A型、就労移行支援の他、PC訓練・作業実務訓練（千葉県障害者高等技術専門校委託）を開講している。

就労継続支援A型と同一施設内にある環境が功を奏し、訓練生に対し、良い刺激を与え、就労意欲に繋がっている。

また、就労継続支援A型利用者（以下「A型従業員」という。）も、就労移行支援利用者や委託訓練生からの刺激を受け、後輩指導や向上心が養われる。

ここでは、一般就労への道として、就労継続支援A型の取り組みを紹介する。

表1 社会福祉法人あかね 施設業務内容

【ワークアイ・船橋】

施設種別	就労継続支援B型
障害種別	視覚障害・聴覚障害 肢体障害・内部障害 知的障害・精神障害
業務内容	点字名刺作成・名刺印刷 テープ起こし・各種データ入力 封入/封緘・付属品再生業務

【ワークアイ・ジョブサポート】

施設種別	就労継続支援A型(雇用型)/就労移行支援
障害種別	視覚障害・聴覚障害 肢体障害・内部障害 知的障害・精神障害 高次脳障害・発達障害
業務内容	印刷業務・スキャニング業務 データ入力業務 WEB制作業務

2 就労継続支援A型事業所 配置体制

就労継続支援A型事業所（以下「ワークアイ・ジョブサポート」という。）は、一般就労が困難な障害者を多数雇用し、障害者を中心とした事業展開を実施している。

各事業の配置人数を以下の表に示す。

表2 ワークアイ・ジョブサポート配置人数

業務内容	人数	障害種別と人数
印刷業務	3	精神障害(2) 知的障害(1)
スキャニング業務 データ入力業務	11	身体障害(3) 精神障害(7) 発達障害(1)
WEB作成業務	2	精神障害(2)
総務業務	1	精神障害(1)
附属品再生業務	不定	精神障害(不定)
視覚障害者講師	2	視覚障害(2)
点字名刺作成業務	1	知的障害(1)
合計	20	

※（ ）内は、人数を示す

3 実務経験から得るスキルの向上

(1) 印刷業務

お客様からお預かりした印字データを帳票出力、封入封緘、配送までを行っている。現在、保険会社の支払案内通知用圧着はがきの印刷作業。A型従業員は、印刷・圧着作業、数量確認、検品等品質管理を分業。

●身につくスキル・技術・経験（印刷業務）

- ・品質管理（検品作業による）
- ・時間の遅延（納期による）
- ・チームワーク力（印刷機をチームで操作）
- ・効率性（印刷する手順を考える）
- ・書類整理
- ・シーラー（印刷機）経験

図1 身につくスキル・技術・経験（印刷業務）

(2) スキャニング業務

書類や図面等の紙媒体の情報をコンピュータで利用可能にするため、スキャナで読み込みデジタル化。データ入力の前票のスキャニング。

- 身につくスキル・技術・経験（スキャン業務）
- ・基本的なパソコンの操作（フォルダとファイルの階層構造の把握）
- ・ファイルの拡張子の概念（.tif と .jpg の違い）
- ・長時間の単純作業に耐えられる精神力

図2 身につくスキル・技術・経験（スキャン業務）

(3) データ入力業務

専用システムにより分割された帳票画像の個人データ（県だけ、郵便番号の下4桁だけ、名字だけ等）を入力専用ソフトで導入したパソコンに訓練を受けたA型従業員が入力。現在、保険会社・カード会社等の申込書、住所録等の顧客データ入力実行。作業を行うA型従業員は、テストデータで入力の訓練を行い、テストに合格してから実務に入っている。

- 身につくスキル・技術・経験（データ入力業務）
- ・基本的なパソコンの操作（フォルダとファイルの階層構造の把握）
- ・ファイルの拡張子の概念（.tif と .jpg の違い）
- ・長時間の単純作業に耐えられる精神力
- ・正確性と確認作業
- ・Excel（基本操作）

図3 身につくスキル・技術・経験（データ入力業務）

(4) WEB制作業務

ホームページの新規作成、リニューアル、更新作業。

- 身につくスキル・技術・経験（WEB作成業務）
- ・HTML と CSS の概念（WEBクリエイター上級レベル）
- ・画像処理技能（Photoshop Elements）
- ・イラスト作成と加工（illustrator）
- ・動画作成（Flash）
- ・アクセシビリティ概念
- ・PD サイクル
- ・仕事の優先順位
- ・納期に対するスケジュール管理能力
- ・Excel（基本操作）
- ・Powerpoint（基本操作）

図4 身につくスキル・技術・経験（データ入力業務）

4 ヒューマンスキルの向上

(1) 人間関係構築力とコミュニケーション能力

A型従業員は、各部署担当職員から業務指示を受け、「報告、連絡、相談」をする。ここに、企業の上司と部下と同様の指揮命令系統の関係を学ぶ。また、A型従業員同士は、同僚・先輩後輩という人間関係を学ぶ。そこに必要なコミュニケーションスキルをSST（ソーシャルスキルトレーニング）で訓練する。

研修終了後は、自己課題として、即職場で実習することができ、職業指導員は、個々の課題に合わせて実習しやすいように対応している。

現在、このSSTは、障害者職業総合センターの研究の一環として行われている。

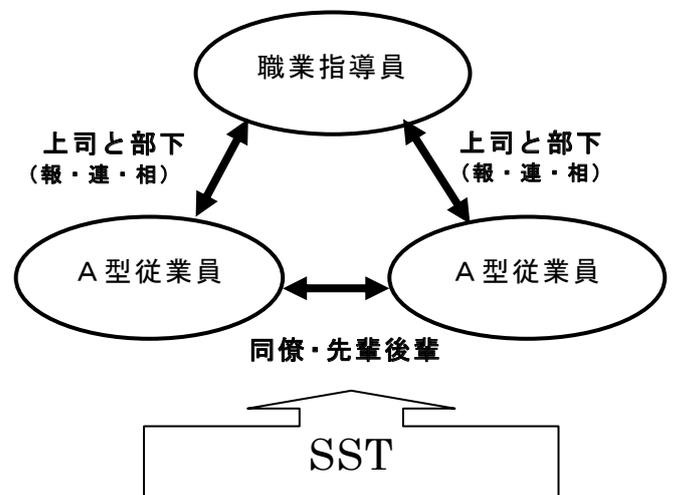


図5 人間関係構築

表3 SST 研修内容

ポジティブな気持ちを伝える
ポジティブな気持ちを伝える～会話～
頼みごとをする～基礎～
頼みごとをする～応用～
相手の話に耳を傾ける～基礎～
相手の話に耳を傾ける～応用～
話し合って折り合う/保留する～基礎～
話し合って折り合う/保留する～応用～
不愉快な気持ちを伝える～基礎～
不愉快な気持ちを伝える～応用～

(2) ビジネスマナー

一般就労を目指すには、ビジネスマナーは必要不可欠である。しかし、雇用のチャンスに恵まれなかった障害者は、きちんとしたビジネスマナーを訓練されていないケースが多い。ワークアイ・ジョブサポートでは、就業時間内に実習をすることができるので、「教育」→「実践」の繰り返しができ、「振り返り」→「課題」→「訓練」→「実践」を継続していくことができる。

例えば電話対応業務を実践する場合には、事前に施設内でビジネスマナー（電話対応）を受講してもらい訓練後、関連施設からの電話対応から外部の方への電話対応にステップアップしていく。

ビジネスマナーを実践しながら、身につけることができる。

5 個別支援計画

それぞれの個別支援計画を立て、設定した目標に対し、新たな課題の洗い出しや自己評価と客観的評価を繰り返し、到達点に向けて、月に1度の面談を設けている。

個別に1ヶ月の目標を設定し、達成に向けてA型従業員は日々努力する。モニタリングされた情報は職員同士密に共有し、達成度を検討する。

達成度は、月1回行われる月次個別面談にてA型従業員にフィードバックされ、次の課題の洗い出しや、達成できた事はきちんと評価する等障害者が安定した社会リズムを構築し、ゆくゆくは一般企業へも応用できる能力まで引き上げることができるよう支援している。

目標は、必ずしも業務上の事とは限らず、メンタル面等、幅広くフォローする事ができるのは、福祉事業所ならではの手厚いサポートであり、A型従業員は安心して社会生活を送ることができる。

また、到達点を一般就労と考えているA型従業員には、就職していくために克服すべき課題、伸ばすべきスキルを明確にし、それに沿って訓練プログラムを構築していく。

例えば、パソコンの資格取得を目指しているA型従業員には、テキストの貸し出しや試験対策をし、適宜質疑応答に対応する。

このようなプロセスの中で必要な関係構築力

や向上力、達成思考が培われる。

このように、ひとりひとりの教育的ニーズに応じた指導及び支援を行うことで、一般企業への応用力が培われ、A型従業員は、自分の強みをアピールした就職活動ができる。

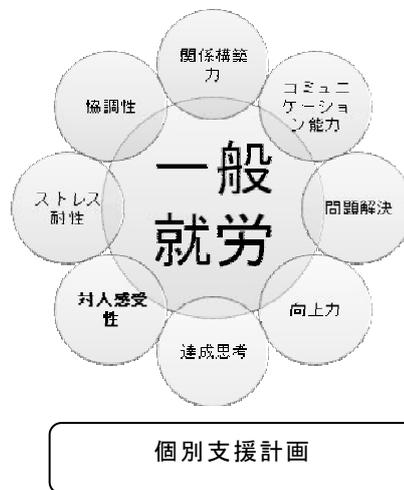


図6 個別支援計画

6 他訓練からのステップアップ教育

(1) 就労移行支援訓練

就労移行支援訓練は、アセスメントにより一般就労の方向性やスキルの把握、自己の棚卸、職業適性検査を経て、各々がもっている自己の強み（良いところ）を生かせる職場に就けるよう個別支援計画をたて訓練をしている。

パソコン技能訓練では、「タイピング練習」→「e-ラーニングでの自己学習」OR「データ入力ソフト練習」→「テキスト学習」→「課題」→「添削」→「修正」を繰り返すことで一般企業の実務レベルに引き上げる。この過程で必要な資格は、短期目標の中で計画し、取得をしていく。

職場実習訓練では、A型従業員と一緒にデータ入力業務、スキャン業務、付属品再生業務、封入・封緘業務を各部署担当職員の指示により実習している。

一日の終わりには、Excelで作成された「日報」に一日の訓練内容・感想・目標を入力してもらい、メールにて職業指導員に送信する。毎日、職業指導員がフィードバックすることで、ビジネスメールの基本を学び、評価をもらう。

このように企業内訓練で実習することにより対人能力や仕事の効率性を学ぶことができる。

(2) PC委託訓練（PC訓練・作業実務）

千葉県障害者高等技術専門校委託PC訓練と作業実務訓練が開講されている。

同じ施設内での訓練なので、常にA型従業員の作業をみることができる。

訓練生は、一般就労を目指し、3ヶ月の訓練を行うが、障害の程度によっては、一般就労を目指すことが困難な場合もある。

また、A型従業員の働き方をみて、同じ就業形態を希望する人もいる。

このようにそれぞれのタイミングで、基本的な生活を維持しながら、長期目標として一般就労を目指したいという訓練生には、「就労移行支援」や「就労継続支援A型」にステップアップしていくことができる。

相互に人間関係を構築でき、そこからステップアップした訓練へと引き上げる事が出来る。そうすることで、障害者は、行動の効率化が図られ、円滑な移行を図ることができる。

ワークアイ・ジョブサポートでは、今後も企業の視点から一般就労を意識した様々な支援プログラムの提供に積極的に取り組んでいきたいと考えている。

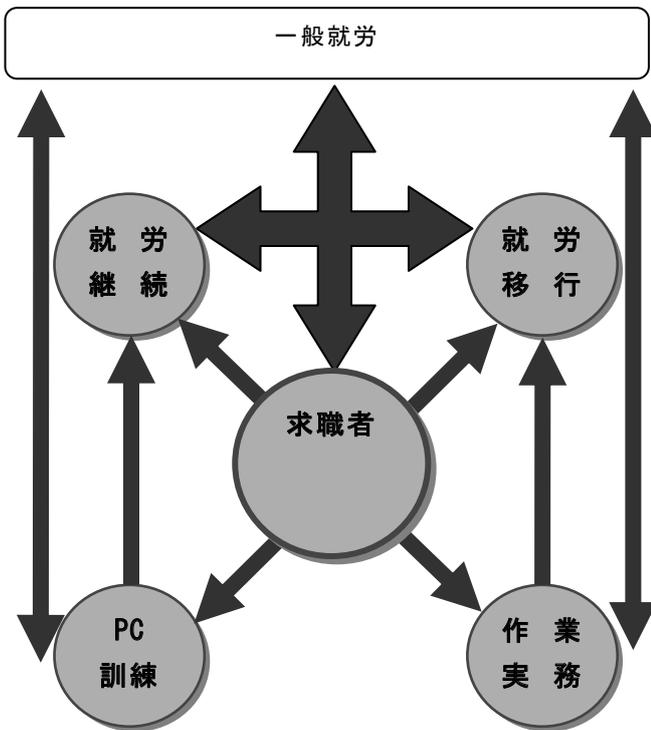


図7 ステップアップ教育の流れ

7 ステップアップ教育のメリット

ワークアイ・ジョブサポートでの取り組みから、障害者が一般企業への応用力をつけるには、企業内訓練と就業継続のための技術的支援の充実が必要である。企業の視点から障害者雇用を考えていくことが一般就労につながり、定着した職業人生活を送ることができると確信している。

施設内においては、様々な訓練形態であっても、

企業と非営利法人とのコラボレーション

－障害者雇用や障害者の働く場作りに取り組む事例の聞き取り調査から－

内木場 雅子（障害者職業総合センター 研究員）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門では、平成22年度から2年間にわたり、「企業と非営利組織等との協業による障害者雇用の可能性を検討するための研究」を実施している。

これは、社会福祉法人等が障害者自立支援法の施行に前後し、障害者らの就労支援とともに、法人自ら働く場を創ろうと各地で様々な取り組みを開始したことに始まる。一方、民間企業(56人以上規模)においては、障害者雇用促進法における障害者法定雇用率(1.8%)達成企業が、47.0%(平成22年6月1日調査)、実雇用率が1.68%という実態がある。

そのような状況下で、同法が改正され、平成22年7月からは常用労働者数200人を超える事業主が、また、平成27年4月から常用労働者数100人を超える事業主が、障害者雇用納付金制度の対象事業主となることから、民間企業等にとっても障害者雇用は急務になっている。

2 目的

企業と非営利法人等が各地域で、お互いをパートナーとし、働く場を創り、障害者等の雇用を生み出している。これらは、地域の活性化として期待できるばかりではなく、コラボレーションによる新たな仕組みとして注目すべきものといえる。

本稿では、企業と非営利法人等の調整役が存在する事例を紹介し、その必要性について考える。

3 方法

企業と社会福祉法人等と一緒に取組んだ事例について、各法人の担当者から直接、聞き取りをした。

聞き取りの内容は、取組みのきっかけ、取組み内容、成果と課題等である。

対象は、表1の通りである。なお、対象基準は、経営規模や地域、取組み内容を限定せず、立ち位置の違うセクター同士が事業等に取組むことで、働く場を創っていることとし、協力が得られたところとしている。

表1 パートナーと取組みの内容

番号	企業(産業分類)	非営利の形態	取組み内容
1	職業紹介・労働者派遣業	社福	野菜の生産
2	職業紹介・労働者派遣業	自治体	菓子製造
3	飲食料品小売業	NPO	カフェ経営
4	総合工事業	NPO	食品製造・販売
5	産廃物処理業	有限・社福	リサイクル
6	製造業	NPO・行政・社福・企業	野菜の生産

※NPOは特定非営利活動法人(NPO法人)の略、有限は有限会社の略、社福は社会福祉法人の略である。

4 調査結果

この聞き取り調査の中から表1の番号5と6の内容について、その概要を記載する。

(1) 事例(企業と社会福祉法人と有限会社)

①概要

有限会社が、社会福祉法人と企業を繋ぐ仕組みを考案。その仕組みに参画する企業と社会福祉法人を探しながら障害者の働く場作りと障害者雇用を含む障害者の自立支援を達成しようとしている。

②取組み内容

有限会社が、企業とマネジメント契約を結ぶことで、企業と社会福祉法人のバランスの調整、社会福祉法人の利用者の能力開発と評価、指導者の育成等を行っている。一方、企業と社会福祉法人が業務委託契約を結ぶことで、有限会社は、企業を経由して社会福祉法人の利用者の職業能力開発や職業適性の把握、業務効率向上に向けた業務構築案を伝え、その働き方や待遇等を提案している。これらによって、有限会社は、社会福祉法人に対し、利用者の職業能力や職業適性に対応した指導ノウハウを提供する等、企業と社会福祉法人をコントロールし、全体運営をマネジメントしている。

③取り組み経緯

有限会社は、社会福祉法人と障害者支援への関心から障害者の指導・作業支援・アセスメントに携わっている。その中で、社会福祉法人と企業を繋ぐ仕組みを考案し、有限会社を設立するとともに、参加する企業と社会福祉法人を開拓している。

企業は、リサイクル業で仕事の処理量の季節による変動と処理期限、働き手不足という問題を常に抱えていた。そんな中で、大手メーカーからの廃棄物処理の指定業者に選ばれ、物量の増加を引き受ける働き手が必要となった。

④成果等

企業側は、働き手の確保で大口の仕事を受託でき、営業展開しやすくなったことで、経営の効率化にも繋がった。社会福祉法人の利用者は、現場での仕組みにより、職業能力に応じた仕事と待遇が得られるようになった。

⑤今後の展望と課題

有限会社が、企業や社会福祉法人の参加を増やすことで、その利用者が職業能力や職業適性に応じた職種態で働くことができるようになる。また、企業は、将来的に社会福祉法人の利用者を雇用することで障害者法定雇用率の達成が実現できる可能性がある。

課題は、現在の仕組みの充実に、多様な職種と企業の参加と、参加企業が増えた場合に企業ノウハウと福祉ノウハウを併せ持つ人材の育成が必要である。また、社内職務の再構築をするには、企業の業務状態の把握が不可欠となる。

(2) 事例Ⅵ（NPOと企業と福祉と行政）

①概要

県の支援を受けてNPO法人を設立。その事務局長が、障害者の就農による地域農業と農家の活性化を推進している。

②取組み内容

イ プランの提案と推進

NPO法人が、「農業を活性化し農家がビジネスとして繁栄するプラン」（以下「農業が活性化するプラン」という。）を提案している。これは、企業と農家を繋ぎ、また、福祉事業者（障害者含む）と農家を繋ぐことで、仕事を体験し、農家とその仕事に慣れてもらう。企業は、障害者を雇用、障害者は、派遣先の農家で働くか、農家から企業が請負った仕事を行う。農家は、労働力を確保しその労働対価を企業に支払う。企業は、従業員が作った農作物を直接農家から買い上げ、自らの流通システムで販売するものである。このプランを活用し、農家と農業の活性化と企業の障害者雇用を推進している。

ロ 農業ジョブコーチの育成と役割

NPO法人では、従業員（障害者）とともに農家に出向き、仕事をしながら支援をする者（農業ジョブコーチ）が必要と考え、それには、農業のノウハウ、企業倫理、福祉を理解することが必要だとしている。また、その育成には、国の第2号職場適応援助者の資格を取得し農業のプログラムを受講することが必要だと考えており、平成22

年度は県事業を受託し育成している。

③取組み経緯

地元で開催された農業フォーラムをきっかけに、農家と福祉事業者（障害者含む）が組むことの効果を知る。そこで、NPO法人は県から「農業就業サポーター事業」を受託し障害者の就農による農業の活性化を推進したが、農業地域の活性化に繋がらなかった。そこで、NPO法人は農家と福祉事業者（障害者含む）に企業を加えたプラン（農業が活性化するプラン）を提案した。

④成果等

農業が活性化するプランを活用して、A社は障害者を雇用し農家に派遣することで開始、B社は複数の農家から作業を請負うことで開始。障害者は実地研修後、企業が雇用。従業員（障害者）が作った農産物は企業が買い上げている等、一定の成果が出ている。

⑤今後の展望と課題

企業は障害者を雇用し派遣か、作業請負を選択することになるが、労働者派遣法では派遣期間、対象業務が限定され、長期的には作業請負にて責任者の設置等による体制整備が必要となる。

課題は、企業、農家ともに組みたい相手や取組む事業は異なる。また、個々の職場や仕事内容により、相手とともに作業現場で具体的なメニューを検討する必要がある。農業ジョブコーチにはそれらを調整する能力が必要であり、一律に農業ジョブコーチを育成することは難しい。

5 考察

両事例は、企業と福祉事業者等（障害者含む）を繋ぐ調整役の存在と、障害者等を雇用するためのビジネスプランを特長とする。調整役は、企業や福祉事業者等（障害者含む）の特性を理解した上で、地域や実態に合わせ調整し、専門性、個別性を前提に、継続的な支援やマネジメントを行っている。

このような役割を果す機関（機能）が身近に存在することで、自らパートナーをみつけられない福祉事業者や障害者等の雇用を検討する企業にコラボレーションの機会を提供できると考えられる。

特に、ハローワークや地域障害者職業センター等は、障害者の職業能力や職業適性に応じた相談や働き方の提案、職場環境の調整を行う全国的な専門機関である。このような機関が、企業と福祉事業者等（利用者含む）の課題解決のために、包括的な支援を行うことは、公共的、公益的、社会的な目的の実現に繋がると考えられる。

【謝辞】聞き取り調査のご協力に御礼申し上げます。