

## 口頭発表 第2部

# 就労支援の実践における企業内就労訓練の導入と効果について

橋本 一豊（特定非営利活動法人WEL'S新木場 就労準備センターわだち 施設長）

## 1 はじめに

今後の多様な支援ニーズに対応するために、当法人では企業との協力の下、平成 22 年 6 月に東京都足立区において企業内就労訓練事業所を開設した。設立当初は人材の確保や資金面での運営上の課題もあったが、設立から現在に至るまで一定の実績と成果を上げており職業リハビリテーションにおいても新たな選択肢として機能してきている。

本発表では、就労支援実践業務の中で、企業内就労訓練事業所が持つ機能と役割について紹介していきたい。

## 2 事業実施のきっかけ

当法人の顧問社労士による紹介で、今後障害者雇用を推進していきたいという企業の雇用ニーズに対して、よりスムーズな雇用拡大の仕組みとして企業内就労訓練の導入について情報提供したところ実施の方向で検討されることとなった。その後、職務分析や支援者による作業体験、職務構築などのプロセスを経て工場内の一角の業務（産業廃棄物処理）での請負契約を結び実施することとなった。

### 【事業実施までの流れ】

- (1) 企業の雇用ニーズの把握と情報提供
- (2) 雇用ステップに関する提案
- (3) 企業内就労訓練事業実施に向けての打合せ
- (4) 職場見学
- (5) 職務分析（作業内容と職場環境の把握）
- (6) 職務分析結果のフィードバック
- (7) 作業体験（支援者による作業体験）
- (8) 事業実施についての詳細の確認
- (9) 事業開始（契約）

## 3 仕組みの構築と情報発信について

就労支援における一つの機能を担えるよう、企業内就労訓練事業の実践を重ねながら仕組みを構築していくことを進めた。また、本事業は法的な根拠のない事業であるため、他事例も参考にしながら、

より分かりやすい情報発信を心掛けた。

### 【具体的な実施内容】

#### (1) DVD「あだちファクトリー物語」の制作

障害者雇用施策の中にない、企業内就労訓練事業の普及啓発活動に取り組むため、事業の仕組みと制度との関連づけについて明らかにし情報発信を行った。平成 23 年度には東京都中小企業振興公社の実施している「地域中小企業応援ファンド」を活用し、普及啓発のためのDVDの制作とイベントでのPR活動を行った。

なお、予告編は you tube で確認することが出来る（<https://www.youtube.com/watch?v=wq-YLSpUoKU>）。

#### (2) アセスメントツールの作成

就労支援における企業内就労訓練事業の機能と役割について明らかにしていくために、就労支援に必要なアセスメントについて実践の中で検討した。

その結果、48 項目の評価点とフィードバックシートを活用し、3 か月に 1 回、支援対象者（以下「対象者」という。）との定期面談で振り返りと目標設定を行ない、今後の就労支援に向けての個別支援計画の作成に繋げるようにしている。

#### (3) 事業実施のメリットについての確認

事業の効果を検証するために、就労を目指す対象者のメリットと事業に協力する企業のメリットについて明らかにするため、対象者と保護者には、第三者サービス評価を活用し、無記名でのアンケートを実施した。事業を実施している請負元企業へは定期打合せでの情報交換の中で、事業の効果についての確認を行った。その結果、対象者にとっては、工賃を得ることで生活を維持しながら就職活動が出来ることや、実際の職場に近い環境で訓練を積むことで働くことを体感できる点がメリットとしてあげられ、企業側からは職場内で支援者が常駐して管理運営を行なうことでの不安の軽減やノウハウの共有、障害者雇用へのスムーズな移行についての利点を確認することができた。

#### (4) 管理運営のための体制作り

企業内就労訓練事業は、現場の作業を遂行しながら就労支援を行なうための人員体制と安全管理が重要であるため、就労移行支援事業の施設外就労の仕組みを活用し、必要な人員配置を行なった。また、作業遂行に支障がないように、月ごとに個別の就労訓練スケジュールを作成し、運営のためのシフトの調整を行なっている。現場の体制においては対象者3名に対し1名の支援員の配置を基本として安全に作業が遂行できるように配慮している。

#### (5) 個別の就労訓練プログラム

就労移行支援事業所と連携し、事務補助訓練との組み合わせにより、多角的なアセスメントを行ない今後の就労支援における作業適正の把握と自己覚知を促すための環境整備を行なっている。

#### (6) 他事例の調査と情報共有

三菱財団からの助成を受け、他団体で企業内就労訓練事業所を実施する事例を調査し、効果や課題についての情報を共有した。企業内での授産活動をしている事例はあったが、就労訓練として機能させている事例は少なく、改めて企業の理解と現場の体制作りの課題を認識できた。

### 4 実施による効果

就労支援における一つの機能の在り方として、企業内就労訓練事業の実践は、以下のような成果により効果が立証できている。

#### (1) 事業についての対外的な情報発信と反応

DVDの販売やマスメディア等の情報発信による効果で、設立から現在までに40名の対象者受入れ、190名の見学者受入れを行った(平成26年8月現在)。また、就労移行支援事業所の施設外就労先として機能し、明確な制度の位置づけができるようになり、対象者の受け入れもよりスムーズになってきている。

#### (2) 実態に沿ったアセスメント

支援者が企業内の作業を対象者と一緒に行うことで、より実態に沿ったアセスメントができ、就労後のサポートを行なう際にも具体的な対応方法な

どを企業側についた得ることができ、効果的な就労支援を行えることを確認することが出来ている。

#### (3) ソーシャルワークにおけるアセスメント

対象者の支援ニーズに対応するために、支援者が関連機関と連携しコーディネートを行なうことにより、一般就労が難しい対象者への「生活」と「仕事」を一体的に支援するためのソーシャルワークの実践を実現することが出来ている。

#### (4) 企業就労に向けての支援

設立から現在まで、企業内就労訓練事業所を利用した10名が企業就労につながった。就職先は事務系、物流系、清掃、飲食業など多様である。また、事業協力先企業に4名が就職している。

#### (5) 工賃の支払い

企業からの委託費を対象者に工賃として還元している(平均工賃は月4万円程度で時給は600円程度)。協力先企業は今後職域拡大や雇用拡大に向けて検討している。

### 5 考察

- (1) 企業というリアルな場での訓練は、対象者にとっても、雇用する企業にとっても体験を重ねていくことによりイメージが付きやすく不安を取り除くための有効な仕組みである。
- (2) 企業内就労訓練事業は、今後障害者雇用を行なう企業にとって、タイムリーなマッチングを図ることが可能であり雇用をより確実に進めていく方法として非常に効果的である。
- (3) 就労支援業界での人材不足が課題となっているが、企業内就労訓練事業所で実際の作業を対象者と一緒に行なうことで、これまで福祉の知識や経験のない職員も障害特性に応じてどのような支援を行なえばより安定的・効率的な作業を遂行できるかを発見できる環境であり、OJTとして非常に有効的である。
- (4) 全国的に数が少ない企業内就労訓練事業所を広げていくためには、対象者のニーズと企業のニーズを的確に把握できるソーシャルワーカーの存在と提案力、それを後押しする有効な制度の活用が必要になってくる。

## 6 課題

- (1) 企業内就労訓練事業を広げていくためには、企業の協力が不可欠であるが、事業そのものに活用できる制度がなく、企業へのインセンティブが少ない状況の中で、事業を実施するメリットについて企業ニーズに対応できる提案力が必要になるが、事例も少ないため提供できる情報が限られている。
- (2) 企業内就労訓練事業を実施していくためには、福祉的な視点のほか経営力も必要になってくるため、継続的に管理運営を行なっていくためのマネジメントが重要であるが、そのための人材育成プログラムが必要になってくる。
- (3) 企業内就労訓練事業では、就労訓練と作業の遂行とのバランスが重要であるが、作業量の増減により就労訓練への影響が懸念される。

## 7 結論

- (1) 企業内就労訓練事業所とは、企業の仕事を請負い、企業の中で実際の作業を行いながら対象者が就労に向けた職業準備訓練を行うことができる事業所である。
- (2) 企業就労に向けた就労支援を行う際に、企業内就労訓練事業所では就労に向けた実践的な職業訓練環境の提供が可能であり、就労に向けたアセスメントと就労移行後のフォローアップがよりスムーズになり、就労支援の機能としても有効である。
- (3) 企業内就労訓練事業所では、対象者にとっては実践的な職業訓練を受けながら工賃を取得することができる仕組みであり、協力企業にとっては雇用管理ノウハウの提供やスムーズな障害者雇用の実現など、社会的なメリットが大きい取り組みである。
- (4) 企業内就労訓練事業所で支援者がアセスメントを行なうことで、生活支援と就労支援の課題を明確に把握することができ、利用者を援助する関連機関と連携しながらそれぞれの専門性を生かした一体的なソーシャルワークを行なうことができる。
- (5) 全国的に事例の少ない企業内就労訓練事業

について広く発信していくことで、障害のある人が戦力として活躍している姿を広めていくことが出来るほか、協力先企業のCSRの取り組みとしてPRしていくことができ、障害者雇用の普及啓発につながる。

東京都の助成を受けDVDを作成し以下の賞を受賞。その他マスメディアに取り上げられた。

- ・日本視聴覚教育協会 優秀映像教材選奨優秀作品賞受賞
- ・文連アワード2012 ソーシャル・コミュニケーション部門 部門優秀賞受賞
- ・その他、NHK や経済団体の広報誌への記載、セミナー発表、ラジオ出演など

この実践を今後広めていくためには、企業の協力が不可欠であり企業の理解を促すことが出来るソーシャルワーカーの存在が必要になる。そのためには、福祉と企業双方の立場に立った支援のできる支援者の人材育成が必要である。

## 8 おわりに

障害者雇用率の引上げ等により、今後も就労支援ニーズはますます高まっていくことが予測される。一方で雇用ノウハウのない企業は今後の障害者雇用への不安を抱えており、支援機関における企業支援の力量もより一層必要とされており、適切なジョブマッチングを行なうための人材育成と連携の仕組みの構築が急務である。その中で、企業内就労訓練事業の導入は、福祉と企業が共に障害者雇用を進めていくための段階的な方法の一つであるため、より一層広がっていくことを期待したい。

### 【参考文献】

特定非営利活動法人WEL'S 新木場「企業内授産施設運営の実践研究と普及啓発事業」2012（第42回）三菱財団研究・事業報告書

### 【連絡先】

特定非営利活動法人WEL'S 新木場  
就労移行支援事業所 就労準備センターわだち  
〒121-0831 東京都足立区舎人 4-9-13  
Tel/fax:03-5837-4495  
Email:info@wels.jp

# 施設外就労（請負作業）から障害者雇用へ

～誰もが働く喜びや苦悩を感じるために～

○坂上 淳子（公益財団法人慈愛会 就労支援センターステップ 作業療法士）  
西牟田 真理子（公益財団法人慈愛会 就労支援センターステップ）

## 1 はじめに

公益財団法人慈愛会（以下「慈愛会」という。）のある鹿児島県は、精神科病床への入院患者数が多く、都道府県別で最多である。また、厚生労働省の2012年の病院報告によると、鹿児島県の精神科病床の平均在院日数は418.6日と、全国平均の1.4倍となっている。慈愛会は、離島も含め3つの精神科病院（計954床）を抱えているが、地域社会との共生を目指し、入院医療から地域生活中心へ、またその後の就労支援へ積極的に取り組んでいる。

「就労支援センターステップ」（以下「ステップ」という。）は、平成11年4月より通所授産施設として開設し、平成21年7月法改正により新体制に移行。それと同時に、法人内での請負作業を開始した。「共に働くことで理解を含め、お互いの負担を軽減し、職場定着につながるのではないか」という考えの下、請負作業からの障害者雇用を進めてきた。

今回、ステップの就労支援や職場定着への介入方法を振り返り、請負作業先の職員と、請負作業後に就職した障害者へ意識調査を実施したので、今後の課題とともに報告する。

## 2 概要と現状

### (1) 法人の概要

創設80年、「医療の原点は慈愛にあり」という理念の下、包括的な保健・医療・介護・福祉・教育サービスを行っている。

### (2) ステップの概要

慈愛会谷山病院（単科精神科）（以下「谷山病院」という。）に併設され、就労移行支援事業（以下「移行」という。）と就労継続支援B型（以下「B型」という。）を実施する多機能型事業所である。

### ① プログラム内容

#### イ B型（定員：30名）

クリーニング、喫茶、清掃、厨房補助の4作業を実施。清掃と厨房補助は、谷山病院との請負契約を結んでいる。

#### ロ 移行（定員10名）

施設外就労と講義を実施。施設外就労は、近隣の大型商業施設内で㈱Misumiと請負契約を結び書店業務を行っている。講義では、就職準備プログラムとして、ストレス対処や再発予防、ビジネスマナー等に取り組んでいる。

移行開設当初より、一般就労を意識し施設外の作業を取り入れている。過去5年間の就職実績は41名。（うちA型2名）（表1）

表1 過去5年の就職実績

年度 (定員)	就職者数 (就職率)	障害 開示	定着率 (6ヶ月)
21年度(12)	2名(16.7%)	2名	100%
22年度(8)	1名(12.5%)	1名	100%
23年度(12)	10名(83.3%)	9名	100%
24年度(12)	15名(125%)	14名	93.3%
25年度(10)	13名(130%)	11名	63.6%
合計	41名	37名	

## 3 請負作業と雇用の経過

平成21年7月～谷山厨房補助開始（移行）。

内容：食器洗浄、洗浄室清掃、ゴミ庫清掃等  
現在もB型で継続。

平成23年4月～今村病院分院（以下「分院」という）厨房補助開始（移行）。

内容：食器洗浄、野菜下処理等

平成24年2月～谷山厨房で2名雇用。

平成24年10月～分院厨房で3名雇用。

平成24年11月～谷山厨房で2名雇用

平成24年12月末 分院厨房請負終了。

平成25年1月～分院厨房で1名雇用。

請負作業を経験後、合計8名の雇用へつながり、現在5名継続中である。（表2）

表2 請負作業後の就職者

	性別	病名	仕事内容	定着
A	男	統合失調症	食器洗浄	継続中
B	女	統合失調症	調理補助	継続中
C	男	統合失調所	洗浄・調理	継続中
D	男	統合失調症	洗浄・調理	離職
E	女	うつ病、聴覚	洗浄・調理	離職
F	男	統合失調症	食器洗浄	離職
G	男	適応障害	調理補助	継続中
H	女	社会不安障害	洗浄・調理	継続中

慈愛会全体の障害者雇用の推移は、平成22年法改正後、短時間労働者も0.5カウントになり実雇用率が低下するが、その後23年度、24年度とステップからの就職者もあり回復した。(図1)

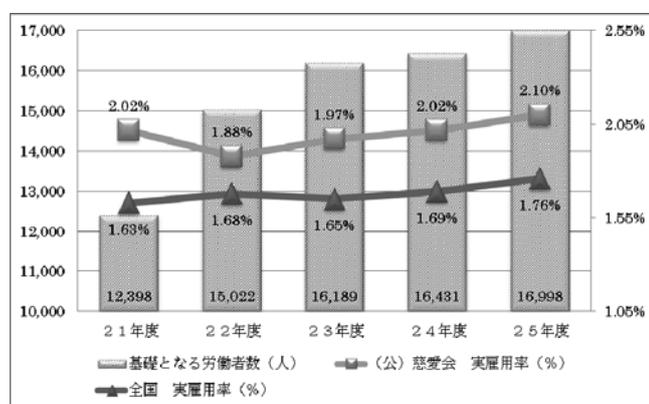


図1 過去5年間の障害者雇用の推移

#### 4 方法

##### (1) 調査対象

- ① 請負作業先の厨房職員
- ② 請負作業後の就職者

##### (2) 調査内容

###### ① 厨房職員用

基礎情報、障害者雇用のイメージの変化、障害者雇用のメリット・デメリット、請負作業後の就職について、障害者雇用の促進に必要なこと、障害者へ求めるもの、職場定着に必要なことから構成した。また支援スタッフへ求めることとして自由記載欄を設けた。

###### ② 就職者用

基礎情報、勤務形態、満足度、不満の改善に必要な事、請負作業後の就職について、同じ職場にステップから複数名働いていることについて、就職後の体調管理について構成した。また支援ス

タッフへ望むこととして自由記載欄を設けた。

##### (3) 調査期間

平成26年 8月15日～8月25日

#### 5 厨房職員用の結果

2病院51名の回答を得た。

##### (1) 精神障害者に対するイメージ

「怖い」等のマイナスイメージより、「わからない」「真面目」の項目が多かった。

表3 精神障害者のイメージ

選択肢	回答数	比率
どのような障害かわからない	25	24.5%
怖い	14	13.7%
真面目	29	28.4%
おとなしい	17	16.7%
やさしい	11	10.8%
その他	6	5.9%
合計	102	100.0%

##### (2) 障害者雇用のイメージの変化

障害者雇いを始めてからのイメージの変化について、「大いに変化があった」と「やや変化があった」の回答を合わせると半数以上であった。変化の内容として、「自分の意思を持って仕事に取り組むことが出来るとわかった」「もっと動けない人ばかりと思っていたが、頼むと確実にやっている」との回答があった。(図2)

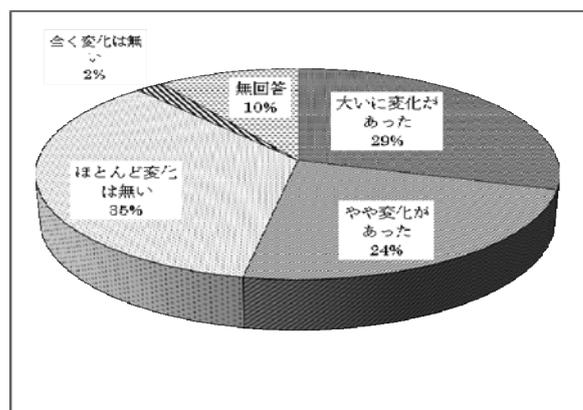


図2 障害者雇用のイメージの変化

##### (3) 障害者雇用のメリット・デメリット

メリットとして「障害への理解が深まる」「業務改善が図られる」との回答が多かった。また、デメリットは「安全面の注意」「継続勤務への不

安」との回答が多かったが、「特にデメリットは無い」との回答も18%あった。(表4)(表5)

表4 障害者雇用のメリット(複数回答有)

選択肢	回答数	比率
職員の障害への理解が深まる	31	27.4%
業務の改善が図られる	20	17.7%
業務効率アップにつながる	19	16.8%
社会的責任を果せる	15	13.3%
健常者以上の働きが期待できる	14	12.4%
雰囲気良くなる	8	7.1%
特にメリットは無い	3	2.7%
無回答	3	2.7%
合計	113	100.0%

表5 障害者雇用のデメリット(複数回答有)

選択肢	回答数	比率
安全面の注意が必要	21	24.7%
継続勤務が不安	17	20.0%
特にデメリットは無い	14	16.5%
職員の負担が大きい	11	12.9%
コミュニケーションが不安	10	11.8%
業務の選別に時間がかかる	9	10.6%
他の職員の理解を得るのが難しい	1	1.2%
無回答	2	2.4%
合計	85	100.0%

#### (4) 請負作業後の就職について

「障害特性を知ることが出来た」「個人を知ることが出来た」「支援者の動きをみる事が出来た」との回答が多かった。(表6)

表6 請負作業後の就職について(複数回答有)

選択肢	回答数	比率
障害特性を知ることができた	20	24.7%
個人個人を知ることができた	17	21.0%
支援者の動きを見る事が出来た	17	21.0%
役割分担があらかじめ出来た	13	16.0%
気持ちに余裕がある	6	7.4%
特にメリットは無い	3	3.7%
その他	1	1.2%
無回答	4	4.9%
合計	81	100.0%

#### (5) 障害者雇用の促進に必要なこと

「職員の理解促進」「個々の適性の把握」「支援体制の充実」の3項目で全体の80%になった。

#### (6) 働く障害者へ求めるもの

生活管理・病状管理等、職業準備性の項目が多かったが「素直さ」も10%と高かった。(表7)

表7 働く障害者へ求めるもの(複数回答有)

選択肢	回答数	比率
報告・連絡・相談が出来る	32	25.0%
病状の安定	25	19.5%
休まないこと	18	14.1%
素直さ	14	10.9%
マナー、法令順守	12	9.4%
仕事のスピード	11	8.6%
自分の理解が出来ている	11	8.6%
業務経験	3	2.3%
資格	0	0.0%
その他	0	0.0%
無回答	2	1.6%
合計	128	100.0%

#### (7) 職場定着へ必要なこと

表6に加え、「職業マッチング」「忍耐力」「支援スタッフ」の順で回答が多かった。

### 6 請負作業後の就職者用の結果

8名中7名の回答を得た。(離職者含む)

#### (1) 仕事内容・勤務形態

仕事内容は、食器洗浄・野菜の下処理が多い。勤務時間は、8時間(1名)、6時間(3名)、4時間(3名)、全員週5日勤務である。

#### (2) 満足度

人間関係・勤務形態の満足度は80%以上である。仕事内容に対しては「どちらとも言えない」との回答もあった。

#### (3) 仕事や職場の不満の改善に必要な事

「周囲の理解」「人間関係の改善」「相談出来る人や場所」の回答が多かった。

#### (4) 請負作業後の就職について

請負作業後の就労のメリットとして、「雰囲気や職員に慣れた」「気持ちに余裕がある」の回答が多かった。(表8)

表8 請負作業後の就職について(複数回答有)

選択肢	回答数	比率
気持ちに余裕がある	5	31.3%
職場の雰囲気に慣れた	4	25.0%
職員に慣れた	4	25.0%
仕事内容が分かった	2	12.5%
その他	0	0.0%
通勤方法が分かった	0	0.0%
無回答	1	6.3%
合計	16	100.0%

デメリットや気になることとして、「請負作業と就職してからのスピードが違った」「求められることが増えてきた」との回答があった。

#### (5) 同じ職場にステップから複数名働いていることについて

メリットとして「心の支えになる」「安心感がある」「相談できる」との回答があった。逆にデメリットとして「比べられているか気になる」「差を感じた」との回答があった。

#### (6) 就職後の体調管理について

「就職後、定期診察や服薬を行っていても体調が悪くなったか」の問いに、無回答を除く全員が「はい」と回答があった。対処法として「無理せず休みをもらう」「規則正しい生活を心がける」「相談する」と回答があった。

## 7 考察

今回の厨房職員用結果より、請負作業を通じ障害者と接点を持つことで、障害者雇用のイメージの変化が半数以上の方にみられ、障害や個人の理解が進んだことがわかった。また、請負作業で予め仕事の役割分担をすることで、障害者雇用開始時の業務切り出しにかかる負担を軽減出来ることもわかった。一見、手間がかかると思われる業務分担やマニュアル整備のノウハウは、職員の育成にも応用可能で企業のメリットにもなり得ると考える。

就職者の結果からは、請負作業での経験が精神的負担の軽減に大きく影響していることがわかった。それと同時に、請負作業とのスピードのギャップや仕事内容の変化・増加に戸惑いを感じていることもわかった。

金塚<sup>1)</sup>は、仕事を継続させるためには「4つの力」が必要であると報告している。「本人の力」「企業の力」「地域の力」「支援者の力」の4つである。請負作業からの就職は、この4つのうち「地域の力」以外の3つの要素が重なり合っているのではないかと考える。そこに、本人を取り巻く家族や医療など「地域の力」をプラスすることで、仕事を継続出来る可能性が高まると考える。

また、精神障害者の特徴として、個人差があり、場面や状況の変化に弱い。また、症状の程度が変動するため、周囲にわかりづらく、誤解を招くことも多い。障害者本人の良さや人間性を、面接のみで伝えることは困難だと考え、企業と本人両者にとってメリットが大きい請負作業からの就職を、今後も進めていきたい。しかし同時に、離職した3名の要因を検討し、今後に活かす必要がある。請負作業で経験していたにも関わらず、職業マッチングの見極めが不十分であったと思われる。「経験しているから大丈夫」と支援者が驕ること無く、請負先と協力し真摯に取り組んでいきたい。

## 8 今後の課題

### (1) 一般企業への応用

今回は、同法人内に限った取り組みの報告を行った。同じ方法が、一般企業にも応用出来るのではないかと考え、昨年度1事例取り組んだが、結果が実らなかった。仕事へのマッチングだけではなく、職場のアセスメント（会社の雰囲気や人間関係に馴染めるかどうか）の重要性を感じた。現在も、一般企業で請負作業を行っている為、これまでの経験を踏まえ、前向きに取り組みたい。

### (2) 慈愛会の障害者雇用促進

現在、ステップから慈愛会への就職者は、厨房補助のみである。事務局や看護学校での事務実習は行っているが、主な目的は職種体験である。今後、清掃や事務、看護・介護補助、さらに過去の経験を活かしたピアスタッフなど、様々な領域で活躍出来ると信じ、雇用促進に繋げたい。

### 【参考文献】

- 1) 里中孝史, 金塚たかし他: 精神障害者枠で働く, p. 193-201, 2014
- 2) 障害者職業総合センター研究部門: 働く広場No.399, 精神障害者雇用促進のための就業状況等に関する調査研究(一), p. 10-11, 2010
- 3) 影山摩子弥: なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?, p. 130-174, 2013
- 4) 中野加代子他: 障害者雇用・就労支援についての市職員意識調査の結果, 第21回職業リハビリテーション研究発表回発表論文集

# 「千葉市障害者職場実習事業」について

## ～政令市における障害者職業能力開発事業のその後～

寺澤 妙子（千葉市保健福祉局高齢障害部 障害者自立支援課・障害者職業能力開発プロモーター）

### 1 はじめに

平成18年度、厚生労働省から政令市に委託され開始された「障害者職業能力開発プロモート事業」は、障害者の職業的自立を支援するため、福祉、教育、企業、労働等の機関が連携して、企業及び障害者のニーズや、障害者の一人一人の態様に応じた職業訓練の利用促進を図ることを目的とした事業である。

平成22年度からは「地域における障害者職業能力開発促進事業」として政令市及び都道府県を対象に企画を募り、実施自治体を選考し、15政令市で実施された。

平成25年度より本事業は、委託先が政令市から都道府県に変更されたが、これまで受託していた政令市では障害者職業能力開発プロモーターという職責を残し、独自の展開を図り引き続き事業を実施している。

平成22年度までの実施内容については、第19回職業リハビリテーション研究発表会において、千葉市・広島市・神戸市・新潟市・京都市・仙台市のプロモーターにより共同研究という形で発表しているため、詳細については前回発表された資料を参考にさせていただきたい。

### 2 千葉市の取り組み

まず、平成23年度・24年度に実施された、厚生労働省より委託された「地域における障害者職業能力開発促進事業」について説明させていただく。

#### （1）委託事業の目的

障害者一人一人の把握から、職業訓練の受講促進及び一般就労支援とその後のフォローアップ・定着支援まで、関係機関との連携の中で継続的な支援を提供する。特に、福祉施設との連携を重点に置き、主に23年度にアプローチした61人をはじめとする施設利用者に対して、職業訓練の受講勧奨や一般就労に向けた支援を実施した。

こうした取り組みにより、福祉・教育から職業訓練の受講や一般就労に向けた流れを形成し、福

祉施設、特別支援学校、障害者、就労支援機関、企業との連携基盤を構築した。

#### （2）障害者職業能力推進会議の開催

福祉・教育・労働・経営・行政等の各分野委員で構成する障害者職業能力推進会議を平成20年3月以降で計12回開催した。

この会議は関係機関での情報共有及び千葉市における障害者の職業能力開発の推進に関する課題の協議の場となり、現に生じている問題・課題の解決のみならず、関係機関での連携の在り方など、連携基盤の構築に資するものである。

#### （3）障害者職業能力開発説明会の開催

特別支援学校の教員・生徒・保護者を対象とする障害者職業能力開発説明会ではワークショップやロールプレイなどを取り入れながら、当事者ばかりではなく、その保護者も対象に就労意識の醸成を図るほか、卒業後の進路としての職業訓練受講や一般就労に対する理解を深めた。

### 3 職業訓練受講促進のための周知・相談

職業能力開発に関する理解を深め、障害者一人一人の態様に応じた職業訓練の受講を促進した。

#### （1）職業能力開発に関する相談の実施

職業能力開発に関する相談として障害者やその支援者からの就職に関する相談に応じるとともに、企業からの障害者雇用に関する相談にも対応しながら、障害者や企業の個々の事情に応じた職業訓練の受講など、一般就労に向けたマッチングその他の支援を実施した。

福祉施設利用者及び特別支援学校生徒に対する職業訓練の受講促進にあたっては、プロモーターが福祉施設及び特別支援学校を訪問し、支援対象者の選定、一人一人の態様に応じた支援を実施した。

また、職業訓練への信頼感の醸成を図るため、職業訓練受講後のフォローアップも実施した。

表1 福祉施設利用者への支援

項目	概要
支援対象者の選定 ↓	市内の就労系施設を訪問し、施設担当者と連携し利用者一人一人の態様を把握し、就労が見込めるものを選定
支 援 ↓	支援方法を検討し、就労支援機関、ハローワークと調整を行い、支援対象者や施設に就労へ向けたプロセスを説明
就労意識の啓発 ↓	支援対象者に対し、一般就労に向けた意識啓発を行う
就 労 支 援 ↓	就労可能と思われるものに対し、ハローワーク等と連携し就労に向けた支援を行う
職 業 訓 練 の 受 講 促 進 ↓	職業訓練の受講により就職が見込まれる者に対し、職業能力開発校と連携し、職業訓練受講を促進する
フォローアップ	関係機関と連携し、支援対象者の状況を確認し、必要な支援を行う

## (2) 特別支援学校生徒への支援

進路指導主事と連携し、特別支援学校の進路指導により就職に至らなかった生徒に対し、早期委託訓練や卒業後の職業訓練受講等を促進する。

また、職業訓練への信頼感の醸成を図るため、職業訓練受講後のフォローアップも実施した。

## (3) 支援プロセスの共有

前述の職業訓練受講や一般就労に向けた支援を福祉施設及び特別支援学校と連携して実施し、そのプロセスを共有する。

## (4) 広報資料の配布

障害者及び企業向けの広報資料（リーフレット）を作成配布し、就労又は雇用に向けてのプロセス及び支援体制を周知させた。

障害者向けリーフレットには、就労に向けた意識啓発と職業能力開発支援制度の周知を目的としたものを作成し、千葉市の障害保健福祉サービスの総合窓口である各区保健福祉センター等で配布した。

企業向けリーフレットでは、障害者雇用に関するプロセス、様々な支援制度の周知を目的としたものを作成し、中小企業も多数参加している商工会議所等で配布した。

## (5) 障害者職業能力開発セミナー等の開催

福祉施設の利用者等を対象に、一般就労への意識や職業能力開発の重要性を啓発するとともに、

職業訓練の理解を深めるため、障害者職業能力開発セミナー及び千葉県立障害者高等技術専門学校・障害者雇用企業の見学会を開催した。

## (6) 在宅障害者への支援

前述の広報資料の配布や、在宅就業支援を行っている団体との連携により、在宅障害者の就労ニーズの掘り起こしに努めた。

一方、企業に対しては、様々な働き方について情報提供と理解の促進を図った。

## 4 県と連携した職業訓練の活性化

障害者の職業能力開発の拠点である千葉県立障害者高等技術専門学校と連携しながら、職業訓練の受講をより効果的に促進した。

### (1) 職業訓練の受講促進

福祉施設の利用者等の職業訓練の受講を促進するため、障害者職業訓練コーディネーターと連携し、一人一人の態様に応じた職業訓練受託機関との的確なマッチングを実施した。

また、委託訓練等の受講後に就職に至らなかった者に対しても、ハローワーク等と連携しながら就労に向けた支援を継続した。

### (2) 委託訓練先の開拓

様々な障害や働き方があることについての理解の普及を図りながら、プロモーターに相談のあった企業をはじめ、新たな委託訓練先を開拓した。

この中で、千葉市内に本社がある全国規模の企業開拓をした際には、他市のプロモーターや就労支援機関に情報提供し、地域の障害者職業センターと連携を図りながら、障害者雇用の場を拡大した。

## 5 プロモート事業経年実績

千葉市において、障害者の就労支援の目的とは、障害者の個々の状況に応じ、長期的視野を持って、その時点での最適な進路先を選択できるようにすることと捉えている。

したがって、就労支援の成果は「一般就労者数」ではなく、「マッチング成功件数」である。現在一般就労に至っていないとしても、現時点での最適な進路選択として「企業実習への参加」・「職業訓練受講」、また「福祉的就労」についても、長期的視野に立ってマッチング成功と捉えている。

表2を参照していただくと、平成25年度に向かい、相談件数は年々増加してきている。表3からは定着支援の増加を見ることが出来る。

表2 プロモート事業経年実績

	H21	H22	H23	H24	H25
就労に関する相談（本人または企業から）	33人	34人	80人	153人	116人
マッチング件数	24人	20人	28人	20人	28人
一般就労に至った人数	18人	9人	15人	12人	13人
施設訪問等の際に開拓した数	未集計	29人	69人	18人	18人
マッチング件数		25人	9人	5人	10人
一般就労に至った件数		23人	8人	5人	7人
職業訓練面接立会数	未集計	28人	40人	8人	
マッチング件数		26人	33人	6人	
一般就労に至った数			2人	1人	
新規企業（雇用に関する相談）	2社	19社	13社	12社	2社
雇用に至った人数	2人	16人	6人	7人	0人
新規企業（プロモーターによる開拓）	27社	21社	5社	1社	2社
雇用に至った人数	18人	29人	2人	0人	0人
以前から繋がりがあった企業（雇用に関する相談）	10社	7社	13社	2社	15社
雇用に至った人数	4人	2人	11人	3人	22人

表3 平成25年度 就労・定着のための支援

対 応 数	対 応（支援）結果					定着支援 (61人)
	就労支援 (81人)					
	マッチング成功 (44人)			マッチング未達成		
	一 般 就 労	企業実習参加	職業訓練受講	現状維持 支援継続		
就労に関する相談	116人	13人	8人	7人	33人	55人
施設訪問等で開拓	18人	7人	3人	0人	4人	4人
職業訓練面接立会	8人	1人	0人	5人	0人	2人
合 計	142人	21人	11人	12人	37人	61人

## 6 千葉市障害者職場実習事業

### (1) 目的

一般就労を希望する障害者に対し、就職前に企業で一定期間の実習を行い、相互理解を深めた上で就労に結びつけることにより、障害者の職場定着を図り、一般就労促進することを目的とする。

### (2) 事業内容

プロモーターが、職場開拓等によって得た企業等のニーズを踏まえ、一般就労を希望する障害者からの相談に基づき、一カ月以内の職場実習を行い、実習後の就職に結びつける。

必要に応じ、就職後も職場定着のために障害者と企業双方に相談支援を行う。

また、実習先事業所に対し、実習1日につき2,000円の奨励金を支払う。

### (3) 対象者

- ①一般就労を希望する、療育手帳・精神障害者保健福祉手帳・身体障害手帳の所持者。
- ②公共職業安定所に求職登録をしている者。
- ③千葉市内に住所を有する者。
- ④実習可能な健康状態にあり、自力で事業所に通える者。

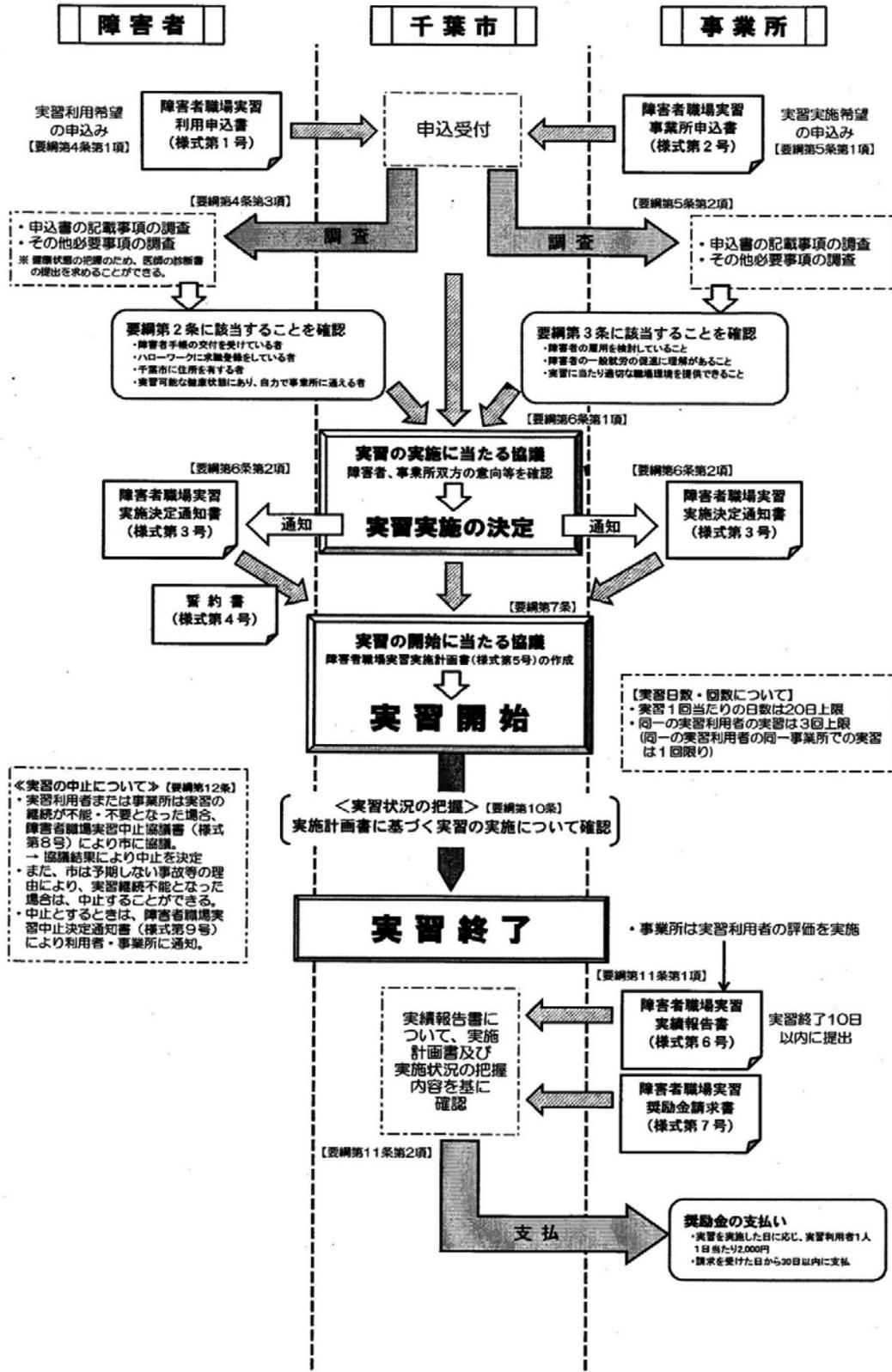
### (4) 実習支援

実習にあたり、プロモーターは業務切り出しを行い、ジョブコーチ支援にあたる。実習終了後雇用に至った場合は、定着支援も実施する。

### (5) 実習の流れ

以下は障害者職場実習事業の流れを一覧にしたもので、それぞれの場面で必要様式等を提示しているので参考にしていきたい。

# 障害者職場実習事業 実施フロー



# 宇部市障害者就労ワークステーションにおける障害者支援の記録 ～ワークステーションから一般就労への足跡～

○谷 寛子（宇部市健康福祉部障害福祉課 課長補佐）  
岡村 洋子（光栄会障害者就業・生活支援センター）

## 1 はじめに

宇部市は平成 22 年 5 月から市役所内に「宇部市障害者ワークステーション」（以下「ワークステーション」）を設置した。その目的は、①障害者の積極的雇用と障害者の自立の促進 ②庁内業務の効率化 ③民間事業者の障害者雇用への促進である。ワークステーションでは、障害（知的、精神、発達障害）のあるワークステーション職員（以下「職員」という。）7 名が、市役所内 67 部署から依頼されたパソコン入力や印刷などの定型業務を行っている。また、職員は有期雇用であり、これまでの終了生は 6 人である。

こうした中、ここでは、2 人の職員が自覚と自信をつけ、期間終了後に民間企業で働き続けているこれまでの足跡を振り返り、関係機関との連携の在り方についてまとめたので、報告する。

報告等をいう。

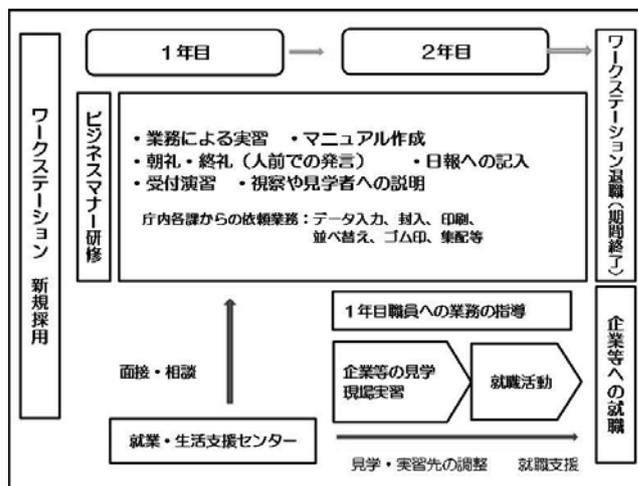


図1 ワークステーション職員の人材育成体制

## 2 ワークステーション職員の人材育成体制

ワークステーションの役割の一つに、雇用した職員の期間終了後の就労に向けた支援がある。2年間（現在は3年間）のうちに、次の就労に向けた段階的な支援を行う。

その育成体制は図1のとおりで、1年目は社会人としての基礎的な資質向上と作業能力向上の期間、2年目は自己のスキルアップと後輩職員への指導能力の向上、現場実習等の就職活動期間である。また、ワークステーション職員へのフォロー体制は図2のとおりで、障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）の就業支援担当者が面談等で個別支援を実施し、年に3回開催する「ワークステーション検討会」（以下「検討会」という。）では、業務の在り方や作業方法等について、専門家からの助言・指導等がある。

なお、本論で述べる「記録」とは、人材育成に活用している、職員が毎日記載する業務日報、研修や実習の記録、及び支援員が各職員の業務日報に記載する所感、その他検討会会議録や個別支援

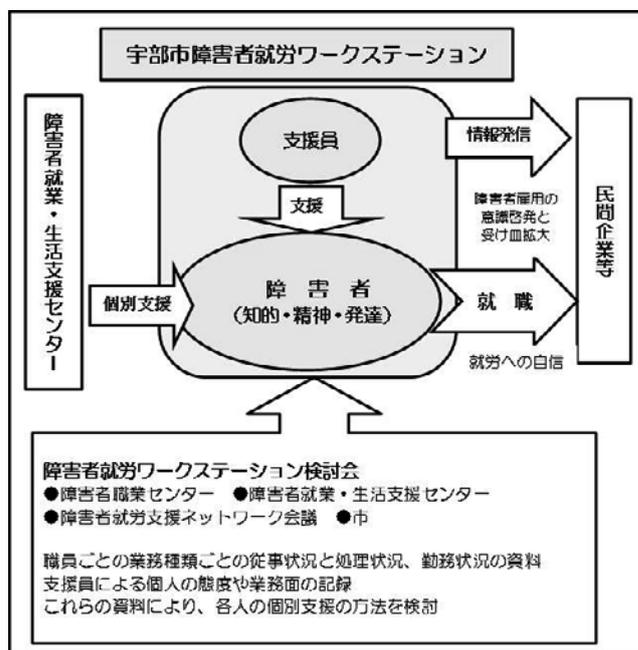


図2 ワークステーション職員へのフォロー体制

### 3 職員 2 人の記録からの足跡

#### 事例 A の概要

知的障害、18歳、総合支援学校卒業後に障害福祉サービス事業の利用がある。

<入所した当時の状況>

物事の整理が苦手。手順等のメモ書きができない。

質問に、理解していなくても「はい」と答える。大きな声で挨拶ができ、積極性がある。

#### 事例 B の概要

アスペルガー症候群、26才、大学卒業後2年間は就労なし。

<入所した当時の状況>

挨拶や電話対応などの急な対応は苦手。報告はできるが、報告以外は必要な声掛けも難しい。タイミングがわからない。理解は良く、自分で工夫できる。集中力あり。

#### (1) 入所から期間終了まで

##### ① A に対する支援と A の変化

##### イ 外部関係機関からの支援と変化

##### i) 就業支援者の現場支援

入所からの約2週間は、センターの就業支援者による現場支援があった。職場へのアドバイスは、作業過程がいくつかある申請書の分類作業において、5種類に分けるという最初の作業だけを説明することや、本人に合ったパニック解消法についてである。日報を振り返ると、最初の2か月は、作業の理解に時間を要し、単純作業である修正シールのカットや、スタンプ押しが上手くできず、「なんで失敗を繰り返すのか、泣きそうな気がした。」との感想を記している。

3か月経過した頃には、具体的な数量と期限を示すことができるようになり、5か月後には、作業に強いこだわりがあるものの徐々に作業ペースが上がった。5か月を振り返っての日報での感想は次のとおり。「始めのころは叱られることもあって興奮気味で不安でいっぱいでしたが、少しずつ仕事に慣れて、やることはやるという勇気がわいて真剣に取り組んでいきました。これからもいい調子で頑張っていこうと思います。」

ii) 障害福祉サービス事業所（以下「事業所」という。）

Aは、毎週土曜日に事業所を利用することを楽しみにしており、事業所の存在はAを大きく支えていた。事業所での時間は、気分転換と仕事意欲の向上に繋がっていた。

##### iii) ワークステーション検討会

検討会においては、個々の勤務状況や各人の種類ごとの従事状況、日報の記録からの各人の資料を基に、今後の支援の方法を検討している。Aへのアドバイスは「書類整理等の処理件数は伸びているが、データ入力もさせてみたらどうか。できるのであれば、やってみて評価する方が良い。」であった。これを受けて、知的障害者も含め、全員がパソコンで日報を作成することとした。

##### iv) センター

Aにとっては、センターの就業支援担当者（以下「C」という。）の存在は大きい。入所半年頃から毎月、市役所にて面談を実施し、職員同席のもと生活面や今後の就職について話し、2年目は本人が毎月センターに出向くことで面談を実施した。これをきっかけにAは、ワークステーション在籍2年目は1か月に2～3回、訪問または電話によりCに今の仕事の状況や今後の就職についての相談や報告をしている。

2年目の支援者の記録では、「他の人を先導して作業ができるようになった。パターン化すれば確実にできる。的確に報告もできる。」とある。

##### ロ 職場実習

2年目の職場実習は、倉庫での配送業務を経験した。作業内容は荷物をかごに載せていく仕事で、現場には指導役の社員とジョブサポーターがついた。2時間の通勤にもかかわらず欠勤はなかったが、荷物を乱暴に扱うことや荷物のサイズにあわせて台に載せることができず、常に支援が必要な状況であった。さらには、通勤途中に出会った友人からの言葉がきっかけで、実習の職場で乱暴な行動をとってしまった。

##### ハ 就職活動

Aが気に入っていた実習先での就職はかなわなかったが、Aの積極的な思いを受け、自動車販売店への就職活動を実施した。実習、トライアル雇用を経て正式な雇用に至った。

## ② Bに対する支援とBの変化

### イ 外部関係機関からの支援と変化

#### i) 就業支援者の現場支援

ワークステーションを受験した理由は、「市役所なら安心できるから。」であった。

大学卒業後2年間は、就労せずに自宅にいた。入所後には、センターの就業支援者による現場支援があった。支援員の記録には、「作業の理解度も高く、データ入力等の作業はテンポ良く、自分で理解、判断し、工夫して作業している。説明はメモを取り、質問もする。自分から話しかける、話を膨らませることは難しい。」とある。

5か月を振り返ってのBの感想は次のとおり。「基準・ルール・規則がある方が働きやすいです。エクセルファイルが準備されていなくても、設定、マクロ含めてすぐに自力で準備できるようになりたい。主に左側の脳で考えて無駄をなくしたり、効率を良くしたりすること、繰り返し作業はたぶん得意です。時間をかけてはいけない作業と準備無しの場合での対応やアドリブは苦手です。」

ワークステーションでは、業務依頼課との調整、共に作業をする仲間への声掛けや電話対応が不可欠である。苦手ながらも、日々の業務の中で作業に必要となるコミュニケーションには、徐々に慣れていった。

#### ii) ワークステーション検討会

検討会においては、「データ入力処理件数は増加しており、専門的スキルを身につけた方が良い。」との助言があった。また、「Bには支援機関がないので行く場所が少なく、家にこもりがち。休み中の生活リズムを維持していくのは重要。」という課題も挙げられた。これを受けて、特例子会社での実習を行うと同時に、障害者の懇談の場にも参加し、自身の障害についても打ち明けている。

#### iii) センター

センターとの面談では、卒業後の就職に関して、障害者手帳を所持しての選択肢があることについて、本人にアドバイスがあった。

就職にあたっては、障害者枠での雇用も視野に入れ、精神障害者保健福祉手帳3級を取得した。

2年目を迎えての感想は次のとおり。「誰でもできる仕事をいろいろと上手くやるより、できる人が限られる何かを極める方に、適正がありそう

です。仕事の最終的な状況だけ聞いて、途中の手順は自分で全て決めて上手くいくのが、理想の一つです。」

#### ロ 独学での資格取得

その後、独学でパソコンのスキルを磨き資格を取得するなど、就業に向けて準備を整え始めた。ある就業事例集に掲載されたワークステーション卒業前のコメントは次のとおり。「ワークステーションで様々な経験を積んだことで、不安が軽減し、心に余裕を持つことができるようになりました。このことは自分でも大きな変化だと思っています。」

#### ハ 就職活動

第1希望は得意なデータ入力ができる会社であり、採用試験を受けたが採用には至らなかった。その後は、関係機関から紹介された印刷会社に正雇用され、データ入力を担っている。

## (2) ワークステーション終了（民間企業への就職）後から現在まで

### ① Aの状況

会社では、Cが2週間会社に入り、付き添って仕事を指導した。また、本人や会社からCに相談が入り、Cが度々両者の間の調整を実施した。その主な場面は次のとおり。

場面1：会社から、「体調不良の様子」との連絡があった。会社は本人の怠惰と思っていたが、Cが本人から話を聞くと貧血が原因とわかった。支援により、誤解が解けた。

場面2：センターに本人が母親と来所し、「辞めさせられる」と相談があった。Cが職場を訪問して店長と話すと、本人の一方的な誤解であることがわかり、今後は連絡帳を使うこととした。

場面3：会社から訪問の依頼があり、「人間関係に問題？がある」とのこと。Cが会社訪問をして事情をよく聞くと、原因は本人特有の悪ふざけであった。

ワークステーション終了生の相談記録によると、就職から2年半経った今まで、本人からの定期的な電話や訪問が、ワークステーションのある市障害福祉課にあり、市職員が相談に対応している。

### ② Bの状況

就職したのは、障害者雇用の進んでいる会社で

あり、障害者に理解のあるリーダーがいる。対人関係でトラブルをおこすこともなく、仕事に安心感がある。次に挙げるのは、職場に良き理解者が存在することで、誤解を招かずに済んだ主な場面である。

場面4：説明が苦手で、仕事の進捗を聞いても、「やっていません」「知りません」という答えが返ってくることもある。仕事ができているのかと心配するが、実際はきちんと仕事はこなしており、結果的にその部分は不必要であるものであることがある。

場面5：仕事の途中経過の報告が上手でなく、良くわからない。しかし、本人の特性を理解しているリーダーが、聞く順序を変えるなどすると理解できる。

市障害福祉課職員も参加する当事者の会の記録によると、アスペルガー当事者の会の定期的な座談会や交流会に参加して、当事者仲間や支援者との交流ができています。

#### 4 考察

ワークステーションの支援員は、専門職員ではなく、市役所各部署を異動する事務職員である。配置となった支援員の誰もが、最初はとまどいを感じ悩みながらも、その後は前述のように関係機関からの支援を受け、安心して働いている。

A、B 2人の事例を振り返ることで、支援員の役割は、職員の特長を理解し、人材育成の意識を持ち、支援を求める関係機関（専門職）と的確な連携を図ることであると改めて思う。ワークステーションの運営には、関係機関との連携が欠かせないと考えている。

今回、記録での振り返りから、ワークステーションにおける関係機関との連携の在り方を、次のとおりまとめた。

##### (1) 連携している関係機関（職員）

障害者就業・生活支援センター（就業支援員）、山口障害者職業センター（カウンセラー）、障害福祉サービス事業所（支援員・相談支援員等）、特例子会社（職業コンサルタント）、ハローワーク（職業指導官）、市職員課（健康相談）等

##### (2) 連携が必要と判断するとき

・欠席、無断欠勤等の出勤状況、体調不良、行動

や精神の不安定さがある時

・人材育成方針等による関係機関による支援の必要な時期

・その他支援員が判断や方法に迷った時

##### (3) 連携の重要ポイント

- ・本人の了解を得ること
- ・上司に相談して組織の判断を得ること
- ・信頼関係をもとにした連携先の提示や紹介
- ・必要な情報の記録と伝達方法を検討すること
- ・連絡で終わらずに連携後の情報も共有すること

##### (4) 連携のために心がけていること

- ・普段の顔見知りの関係
- ・こまめな情報伝達
- ・障害者就労ワークステーション検討会議の開催
- ・関係機関へのビジネスマナー研修の講師依頼
- ・就労支援ネットワーク会議での協働

#### 5 終わりに

今回、ワークステーション運営の要である関係機関との在り方についてまとめたことで、改めて多くの関係機関と関係者のご協力で成り立っていることがわかった。

ワークステーション終了後においても、本人が相談できる環境、企業が安心して障害者を継続雇用できる環境、企業が困った時に相談できる場所の存在が必要である。しかし、まだ企業全てに障害者を理解した人材がいるとは限らない。

したがって、障害者への理解を今後更に広げていくために、ワークステーションで行っている関係機関との連携方法を、ぜひ民間事業者伝えていきたい。このことは、市のワークステーションの設置目的の一つ、民間事業者の障害者雇用への促進、そのものである。

まだ設置間もないワークステーションではあるが、関係機関との連携を軸に、今後も運営体制の充実を図っていきたい。

##### 【連絡先】

谷 寛子  
宇部市健康福祉部障害福祉課  
Tel : 0836-34-8521  
e-mail : [syou-fuku@city.ube.yamaguchi.jp](mailto:syou-fuku@city.ube.yamaguchi.jp)