

質の高い就労定着支援を目指すための就労定着支援事業所の現状と課題

○山口 明乙香（高松大学 教授）

1 研究の目的

国内の障害者雇用者数は、過去最高を更新しつづけており、令和5年には、642,178名が企業に雇用されている。

また令和4年の就労サービスから企業の雇用へ移行していった障害者は、24,426名である。その就労サービスの内訳は、就労移行支援事業所から15,094名、就労継続支援A型事業所4,818名、就労継続支援B型事業所から4,514名であった（厚生労働省, 2023）。令和4年の就労定着支援事業所数は、1,678ヶ所であり、全国平均の事業所数は、35.7事業所であるが、都道府県別では、最少の事業所数として県下に4事業所しか設置がない地域など、地域間格差が大きい現状がある。本研究は、質の高い就労定着支援の実現を目指すにあたり、就労定着支援事業所の支援の現状把握や障壁となっている課題を明らかにすることを目的として実施した。

2 方法

本研究では、2024年3月15日から4月25日を対象期間として、全国の1,678ヶ所の就労定着支援事業所の職員とその利用者1名を対象にオンライン又は自記式質問紙による回答による調査を実施した。結果、就労定着支援事業所の職員267名（回収率：15.9%）、利用者105名（回収率：6.3%）から回答を得た。分析は、各項目に対して単純集計を行った。なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査（高大倫審2023001）の承認を経て実施し、報告すべき利益相反はない。

3 結果

(1) 就労定着支援事業所の回答者の基礎情報

回答者は、サービス管理責任者が47.6%（127名）で最も多く、次いで定着支援員33.0%（88名）、設置法人の責任者19.1%（51名）、その他7.5%（20名）という内訳だった。回答者の就労定着支援事業所の指定年は、2018年が回答者の54.0%（136名）であり、2019年が21.3%（55名）、2020年が7.9%（20名）、2021年は6.0%（15名）、2022年は5.6%（14名）、2023年は3.6%（9名）、2024年は0.4%（1名）であった。設置法人の種別は、社会福祉法人が34.9%（93名）で最も多く、次いで民間企業が33.1%（88名）、NPO法人・一般社団法人が24.8%（66名）、自治体が0.38%（1名）、その他が0.7%（18名）であった。回答者の併設している福祉サービス事業所については、就労定着支援事業所のみが3名（1.1%）であり、最も多いのは、就労移行支援事業所84.0%（225名）就労継続支援B型事業所53.4%（143名）、相談支援事業所

46.6%（98名）、自立訓練事業所26.5%（71名）、就労継続支援A型事業所17.2%（46名）の順であった。回答事業所のうち、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）取得者の在籍している事業所は、57.9%（154事業所）であり、今後取得を予定している事業所は、8.1%（23事業所）であった。

(2) 定着支援事業所の利用者の受け入れ状況

就労定着支援事業所の利用者の受け入れ状況については、設置法人の設置する訓練事業所を利用した者のみを受入対象としているとした回答が、60.0%（150名）、利用者の利用した法人の内外に関係なく受け入れているとした回答は、33.6%（89名）であり、他法人の利用者のみを受け入れているとした回答は、2.6%（7名）であった。

(3) 支援実績のある障害種

回答事業所の2024年3月までの支援実績のある障害種は、精神障害（91.1%）、発達障害（84.4%）、知的障害（84.2%）で、回答者の8割以上は、支援経験がある傾向があった。次いで、てんかん（44.8%）、身体障害（39.1%）、高次脳機能障害（33.5%）は、約3割程度の事業所が支援の実績があった。一方で、難病疾患（22.7%）、内部疾患（18.8%）、聴覚障害（11.7%）、視覚障害（8.8%）は、支援実績のある事業所割合は低い傾向にあることが明らかになった。

(4) 定着支援事業の現状と課題

回答者のうち、現在の就労定着支援に課題があると考えているのは、41.5%（103名）であり、課題はないとしたのは、58.5%（145名）であった。

就労定着支援の提供は、勤務先での面談（96.4%）、事業所での面談（95.1%）であった。その他には、カフェ等による勤務先、事業所以外の場での面談（49.0%）、遠隔でのビデオ会議システムを用いた面談（48.6%）、利用者自宅での面談（37.7%）であった。また多様な支援の実施経験としては、テレワーク勤務の支援事例があるのは、32.8%の88事業所であり、勤務先に障害開示をしていない事例は、34.3%の87事業所に経験があった。また、グループホーム居住者の支援は、63.6%（159事業所）が経験あり、一人暮らしの利用者への支援事例は、69.9%の（177事業所）が経験を有していた。

(5) 離職・転職に関わる支援の現状

利用者の離職及び転職に伴う支援において、1ヶ月以内の再就職に至る支援の経験があった事業所は、36.8%（96事業所）であった。回答者の考える離職に伴う再就職の支援における必要な期間は、12週間程度が27.2%が最も多く認識され、次いで8週間程度（26.0%）が必要であると認

識されていた。

(6) 事業所の取り組んでいる支援の内容

事業所の取り組んでいる支援の内容として、実施率の高い取り組みは、「支援終了を見越し、サービス終了後のニーズに応じた他の支援機関への接続支援（77.9%）」、「サービス終了後の元利用者からの継続的な相談やニーズに応じた地域資源への接続に関わる調整支援（69.1%）」、「雇用先の企業在籍型ジョブコーチや職業生活相談員との定期的な情報共有による就業面の支援（52.9%）」、「地域内でのつながりを作るためのOB会やOG会、余暇活動などの定期的な企画運営による地域支援（48.3%）」であった。

表 1 定着支援事業所の実施する取り組み

取り組み	回答数	割合
支援終了を見越し、サービス終了後のニーズに応じた他の支援機関への接続支援	200	77.8%
サービス終了後の元利用者からの継続的な相談やニーズに応じた地域資源への接続に係る調整支援	175	68.1%
雇用先と連携して、企業在籍型ジョブコーチや職業生活相談員との定期的な情報共有による就業面の支援	136	52.9%
地域内でつながりを作るためのOB会やOG会、余暇活動などの定期的な企画運営による地域支援	124	48.2%
利用者の自宅訪問できるサービスとの併用による生活面の支援	81	31.5%
訪問型ジョブコーチの活用による就業面の支援の充実	79	30.7%
利用者がふたつと立ち寄れるオープンスペースの提供による地域の居場所づくりなどの地域支援	57	22.2%
転職希望の利用者へのスキルアップに関わる機会提供や地域情報などの情報提供等のキャリア形成支援	56	21.8%
本人のリソースマップなどの提供による支援終了に向けた支援	36	14.0%
利用者の日々の状態把握として、ウェアラブル端末やオンラインフォームなどを活用した毎日の状態把握	22	8.6%

また「利用者の自宅訪問（訪問看護やヘルパー派遣）できるサービスとの併用による生活支援（31.5%）」、「ジョブコーチの活用による就業面の支援の充実（31.0%）」も一定数実施されていた。

(7) 定着支援事業所の優先度の高い課題

回答者の考える事業所の課題解決として優先度の高い課題として「非常に優先度が高い」とした回答は、「報酬単価と事業所の安定運営に関する課題（97.6%）」が最も高く認識されていた。

次いで「利用者の確保に関する課題（38.0%）」、「定着率を高める難しさの課題（22.6%）」、「事業所の職員確保に関する課題（21.2%）」、「企業との連携に関する課題（21.0%）」などが認識されていた。

表 2 定着支援事業所の優先度の高い課題

優先的課題	非常に高い	選択割合	加重平均
利用者の確保	95	38.0%	2.89
報酬単価と事業所の安定運営	94	36.3%	4.06
定着率を高める難しさ	56	22.6%	2.62
事業所職員の確保	52	21.2%	2.54
企業との連携	52	21.0%	3.79
生活支援に関わる関係者との連携	47	19.0%	3.71
本人のキャリアアップ(転職含む)の支援	37	14.9%	2.60
医療機関との連携	33	13.3%	3.46
計画相談支援事業所との連携	14	12.8%	2.52
利用者への支援提供における制約	29	11.7%	2.46

4 考察

就労定着支援事業所の現状として、利用者の受け入れ状況としては、自法人の利用者に対象を限定としている事業所が約6割であることが明らかになった。また障害種別としては、精神障害の利用者の支援は多くの事業所が経験していることも明らかになった。また支援提供の状況としては、勤務先や事業所での面談が基本とされているものの、それ以外のカフェ等の場所による面談やオンラインによる面談も一定数実施されていた。テレワーク勤務をしている利用者の支援経験も約3割の事業所はあり、コロナ禍を経て、働き方の多様化によって、支援方法の多様化の影響を受けていると考えられる。

1ヶ月以内に離職からの再就職を実現した支援を実施した事業所が確認されたが、この離職からの再就職を目指す支援においては、8週間から12週間が必要な期間であると認識されている現状も明らかになった。

就労定着支援事業所が取り組む内容では、支援終了後を見越した他機関への接続の支援や契約終了後も周囲の地域資源への接続のための調整の支援などが実施されている割合が高かった。またジョブコーチをはじめとする企業内の担当者との連携した就業面の支援や地域とのつながりをつくるためのOB会や余暇活動に関わる活動の機会提供なども実施されている傾向があった。

こうした取り組みがあるなかで、就労定着支援事業所の抱える課題は、利用者確保の課題や報酬単価と事業所の安定運営、事業所職員の確保に関する課題などが高い割合で認識されていた。これは就労定着支援事業所の枠組みに関わる課題であり、これらが比較的高く優先課題として捉えられていたことから就労定着支援を担う事業所の運営の課題があると考えられた。また一方で、支援の質に関わる定着率を高める課題や企業との連携や、生活支援にかかる関係者との連携の課題なども認識されていることが明らかになった。本研究の結果から、各就労定着支援事業所の運営や支援提供における好事例やノウハウ共有などの事業所間の実践知の共有が今後重要になると考えられる。

本研究は、令和5年度厚生労働省科学研究費「就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)（研究代表者：山口 明乙香）」による成果の一部です。本研究にご協力いただきました皆様へ感謝申し上げます。

【引用文献】

厚生労働省(2023) 令和4年度社会福祉施設等調査。

【連絡先】

山口明乙香 高松大学発達科学部
e-mail : afuji@takamatsu-u.ac.jp

障害のある方が「戦力として働き続けるために必要なこと」を 企業と共に考える－『企業連携会議』からの学び－

○伊藤 真由美（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 所長）
持永 恒弘（特定非営利活動法人クロスジョブ 理事/元シャープ特選工業株式会社 代表取締役社長）
濱田 和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ）
砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳）

1 はじめに

障害者雇用率制度に関しては、法定雇用率の段階的な引き上げ（2026年4月には2.7%）に加え、2018年4月からは障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わり、現在においてもハローワークにおける有効求職者の割合も約半数が精神障害者という状況が続いている。働きたい誰もがチャレンジできるという意味では対象障害の拡大は障害のある方にとって追い風となった一方で、企業は今まで以上に障害者雇用の数を追い求めなければならず、かつこれまでの身体障害や知的障害を対象としたものから、精神障害・発達障害といった障害特性に合わせた新たな雇用管理の視点が必要となった。

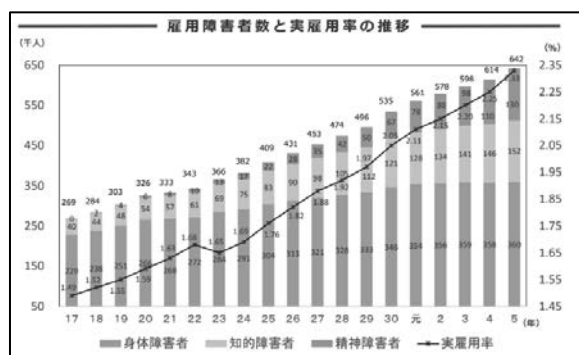


図1 雇用障害者数と実雇用率の推移

クロスジョブはNPO法人の特性を活かして、企業の方にも会員に加わっていただき、2020年10月より企業会員と支援者会員による雇用事例を基にした勉強会（企業連携会議）を開催してきた。今発表ではこの取り組みについて報告し、雇用率だけではなく障害者雇用で働く方々も戦力として活躍できる職場づくりを目指し、改めて就労移行支援事業所の役割を考える。

2 背景

就労移行支援事業所は、一般企業への就職だけが目的ではなく、企業の中で活躍して働き続けることが目的であると考えている。現在、就労移行支援事業所の利用者も発達障害や高次脳機能障害といった目に見えない障害故に支援力や質の高さが求められるとともに、企業もそうした方の雇用管理に困難さを感じる企業も増えている。

3 企業連携会議の概要

(1) 運営

- ・事務局：事業所スタッフ、持永理事
- ・頻度：2～3カ月に1回
- ・方法：梅田事業所を拠点として、法人内の各事業所（8カ所）での会場・リモートの両方で実施

(2) 参加者

45名 ※法人外

表1 参加者内訳

参加者（2023年10月～2024年3月）			
内 訳	企業	22	製造業、販売・小売業、IT業、物流業、鉄道業、建築不動産業、給食業、放送通信業、リゾート業、冠婚葬祭業、医療介護業、人材派遣業、金融業
	支援機関	6	就業・生活支援センター、就労移行支援、就労継続A型、訓練センター
	行政	2	ハローワーク、県商工労働部
	教育	1	大学

(3) テーマ

共通テーマを「活躍して働き続けるために」とし、支援者及び企業から事例を提供し、参加者の立場や経験等を活かし、多角的な視点で率直な意見交換ができるように工夫している。

事例をベースとして議論する背景には、支援者も企業も障害者雇用率の引き上げや採用場面における差別禁止、合理的配慮の視点といったこれまでの「採用時の課題」に加え、障害のある方が雇用継続していくために社内における組織体制の整備や理解促進などの「採用後の課題」に対する意識が強まっているを感じている。

企業連携会議では、それらの課題に対し、学んだことを実践する中で生じる事象に対し、具体的事例として取り上げる。その事例を通し、企業と支援者が「障害のある方が活躍して働くための環境づくり」には、どのような知識・技術・連携が必要なのか、同じ土俵に立って意見交換することが有効だと考えたからである。加えて、就労支援従事者にあたっては企業経営や雇用管理などの企業理解が不可欠であることを、これまでの支援の中で何度も感じてきた。これまでのテーマは以下のとおりである（表2）。

表2 企業連携会議のテーマ

区分	テーマ（一例）
支援機関	・フォローアップ期に眠気やミスが出した知的障害のある方（ア） ・仕事は安定しているが、企業の雇用管理体制が不明瞭なケース（イ） ・企業アセスメントについて、定着支援時の相談、発信力向上 ・人との適切な関りの苦手さや周囲の評価が気になる発達障害のある方 ・旅館業における障害者雇用への理解促進と理解者を増やす取り組み
企業	・シャープ特選工業（株）における採用時ミスマッチ社員の定着支援 ・ハミューレ（株）における障害者雇用を通じた会社の変化（ウ）
その他	・活躍して働き続けられる職場環境づくりのための連携シートの作成 ・交流会〜この機会に聞きたい事を聞いてみよう！〜

(4) ディスカッション例

ア 「業務のミスマッチによる課題改善」のケース

「ミスや眠気が生じている業務の分析」を行い、『複雑業務の影響による脳疲労への対策』について議論。その結果、作業工程の細分化、チェック方法の変更など特性に合った仕事の仕方を提案し、改善が見られた。現場支援を通して職場の方と共に課題解決を目指せる関係性をつくることで、企業側の理解が進むことを実感した。

イ 「企業の雇用管理体制が不明瞭」なケース

「障害者雇用に対する考え方の確認、雇用管理体制の構築、本人と担当者の橋渡し」など『企業の雇用管理をサポートする』ことについて議論。その結果、企業とケース会議を実施し本人に関わる役割（会社＝雇用管理）を明確化。これにより、会社の意識が変わり双方にとってより良い環境づくりを企業と支援者が共に考える関係性となった。

ウ 「障害者雇用を通じた会社の変化」のケース

はじめて障害者雇用を行い試行錯誤する中、支援機関と一緒にあって、一人一人が活躍できる環境を目指して取り組む。現場での面談や勉強会、社員教育などを根気よく実施。少しずつ既存従業員の意識が変わりマネジメント力が高まり、障害者の戦力化が進み、会社全体への生産性向上に繋がった。

4 考察

(1) 多角的な視点での学び合いが支援力の向上に繋がる

ア 支援者側の視点

支援機関だけではなく企業を交えた多角的な意見交換は学びや気づきが多く、支援機関における利用者支援会議などでの議論に深まりが見えた。また、就職後のことを想像しやすくなったことで、就労移行支援期における職業準備性を高める支援や企業訪問時等における企業アセスメントの視点の幅が広がり、支援力向上に繋がった。

イ 企業側の視点

事例を通して、採用場面では見えにくい障害のある方がどのような経過で就職に至ったのか、家族や支援者がどのように関わったのかを知る機会になる。そこには障害のあ

る方を雇用して活躍してもらうための気づきがたくさん生まれる。そこから自社における人事管理、労務管理をどのようにすると良いのか、支援者の活動や利用者の行動の様子がヒントになった。

(2) 社会モデルの視点に立った就労支援のポイント

就労支援は障害のある方の「働きたい」という希望に寄り添い、共に考え、就労を通してひとりひとりの生活や人生がより豊かなものになるよう支援するものである。そして、その「障害」の捉え方は、職場という「社会」で働く時に生じる障壁を「障害」と考える『社会モデル』の視点に立って考えていくことが重要である。支援者として、まずはその方の持つ障害特性などを理解すること。次に働くうえで障壁となるものをいかに想像し、環境調整できるかが重要である。そのためには、目に見える部分だけに囚われず、いかに目に見えない困り感に気付けるか、その力が試される。

5 今後の取り組み

(1) 実効性を高め、協働して職場をつくる

これまでの当事者支援に加え、企業の雇用管理へのサポート（職場の環境整備）にもう一步踏み込み、企業と支援機関とが役割分担をもう少し重ね合わせ、協働して障害のある方が活躍できる職場づくりを目指したい。

そのためには、お互いの持っている専門性を活かし、知見を出し合うことが必要である。

(2) 企業の雇用管理をサポートし、定着率向上を目指す

汐中¹⁾は障害者雇用と最近の動向として、「2013年の障害者雇用促進法改正では、雇用場面での差別禁止や合理的配慮の提供義務が課せられ、それまでの障害者雇用施策にみられる『量的改善』に『質的改善』を組み込んだもので、社会側の壁を取り払う上でも非常に重要な改正」と述べている（2023, 汐中）。

多様な障害の受け入れ・働き方が進む中で、企業や支援機関が目指す未来は同じだと考えると、協働することで雇用率という「量的改善」と定着率という「質的改善」が見込まれる。障害者雇用で働く人も一人の従業員として戦力化したい企業の考え、そして職場に必要なとされたい本人の想いに大きなメリットをもたらす。それは結果として、就労支援が目指している本人の自立に繋がる。

【参考文献】

- 1) 汐中義樹『障害のある方と共に働く』, 日本橋出版（2023）, p46-49

【連絡先】

伊藤 真由美
就労移行支援事業所クロスジョブ札幌
e-mail : ito@crossjob.or.jp

自立支援協議会はたらく部会における企業開拓 ～関係機関との連携による取組を通じて～

- 野村 聡（柏市役所 福祉部障害福祉課 副参事）
○八木原 直彦（障害者就業・生活支援センタービック・ハート柏 主任）
○久保 千穂子（LITALICOワークス柏西口 管理者）

1 はじめに

障害者雇用を進めていく中で、本人の希望に応じた雇用先を開拓していくことは重要であり、多くの就労支援機関において頭を悩ませている点であることは想像に難くない。

千葉県柏市（以下「柏市」という。）では、市内の障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等が主な構成員となっている自立支援協議会はたらく部会一般就労連絡会（以下「一般就労連絡会」という。）において、障害者雇用に関する企業向け相談会であるキックオフミーティング「以下「キックオフミーティング」という。）を令和4年度から開催し、一定の成果を挙げている。

本稿では、これまでの取組を振り返り、成果と課題を明らかにすることとしたい。

2 柏市について

柏市は、千葉県北西部に位置する人口43万人の都市である。北部地域のつくばエクスプレス沿線では、30代から40代のファミリー層が転入し人口増加が続くとともに、都内に近接していることから、都内に通勤する市民が多いのが特徴である。

3 柏市内における障害者雇用状況

(1) 企業の状況

柏市における企業の特徴として、大企業よりも中小企業が多く存在し、障害者雇用率を達成している企業の割合が伸びない現状がある。どちらかといえば、障害者雇用率を達成している企業と未達成の企業が分かれる傾向がある。

(2) 就労支援機関

柏市には、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の他に、精神科医療機関が就労に特化したダイケアを実施する等、就労に関する社会資源が充実するとともに、障害者就業・生活支援センターを中心とした就労支援ネットワークが機能している。

4 キックオフミーティングの開催（令和4年度）

これまで、柏市では近隣市と連携して企業を対象とした障害者雇用に関するセミナーを開催してきたが、企業向けに周知を実施できても、その効果がはっきりと見えなかった。

柏市は都内に通勤する市民が多く、障害者も同様の傾向がある。その一方で、障害者の中には公共交通機関による通勤が苦痛になっている方もおり、そのような方々にとって身近な場所で就労できること、つまり市内企業で就労可能な場所を開拓することが必要ではないかという意見が一般就労連絡会の中で出され、キックオフミーティング開催に向けて動きだした。

(1) 開催目的及び対象企業の選定

この取組を進めるにあたり、メンバー間で意見交換しながら進めた。当時はコロナ禍ということもあり、Zoomで活発な意見交換のもと、作り上げてきた。

この中で議論の方向性として、

- ① 障害者雇用に取り組む企業を増やす
- ② 障害のある人が、身近な地域で働ける企業を増やす
- ③ 企業が障害者雇用に前向きとなる取組の一助とする
- ④ 障害者雇用0人企業を主な対象としていく

上記の方向性に基づいて進めることをメンバー間で確認し、本イベントの名称を企業と共に踏み出す障害者雇用を目指すため、「キックオフミーティング」とした。

(2) 関係機関との連携・協力

キックオフミーティングの開催が決定し、次に進めたのは企業への働き掛けである。前述のとおり、障害者雇用0人企業をターゲットとしたが、そのような企業は障害者雇用に関する関心が低く、参加への働きかけについては工夫する必要があった。

そこで、一般就労連絡会のメンバーである公共職業安定所の雇用指導官に協力を仰ぎ、キックオフミーティングについては公共職業安定所に後援を依頼することで、対象企業への働き掛けについて協力いただくこととなった。この他に公共職業安定所と同様、一般就労連絡会のメンバーであった経済団体にも協力を依頼し、登録企業へチラシを周知いただくことが可能となったことにより、当初の懸案事項だった企業への周知は、一般就労連絡会のネットワークを通じて実現した。

5 実施内容

令和4年度及び5年度における結果は、下記のとおりである（表1）。

表1 令和4年度及び5年度キックオフミーティング実績

	参加 企業数	求人実績	就職者数
令和4年度	9	5	9
令和5年度	11	2	0

2年間で20社がキックオフミーティングに参加し、参加企業の35%が求人票を掲出した。令和4年度は初めて開催したこともあり、実施方法については手探り状態だったが、令和5年度はその反省に基づいて実施方法を改善した。その実施方法等について述べたい。

(1) 令和5年度における開催方法

ア KGI、KPIの設定

KGI (Key Goal indicator) は、ビジネスの最終目標を評価できる指標である。KPI (Key Performance indicator) は、KGIを達成するために必要な中間目標であり、目標達成に向けたプロセス¹⁾である。

令和4年度は、参加企業数の目標を10社と定めていたが、求人票掲出数及び就職者数等の定量的な目標を定めていなかった。その反省から令和5年度はKGI及びKPIを次のとおり定めた(表2)。

表2 令和5年度のKGI及びKPI

KGI	KPI
令和7年3月末までに参加企業へ2名入社	参加企業 10社

上記目標の結果については、KPIで設定した参加企業10社を上回り11社が参加した。KGIで2名入社と設定したものの、活動を開始すると短期間で雇用を進めるのが難しく、1年程度の期間で企業の状況を理解しながら進めていくことが効果的だった。

なお、令和6年7月末現在において、参加企業1社で雇用前提の実習が開始される等、取組は着実に進んでいる。

イ 企業への事前訪問

新たな取組として、キックオフミーティング開催前に申込があった企業に対し、担当者が事前に訪問し、参加企業のニーズや困りごとを把握することとした。

このことは、現場に足を運んで見学するとともに、企業と事前に顔を合わせることで関係を構築するきっかけとなり、キックオフミーティング当日の個別相談にて、企業の悩みや困りごとを掘り下げて聞くことの一助となった。

また、市内の就労支援機関同士がペアを組んで企業開拓に動くことで、実務レベルで企業開拓に関するノウハウを共有することができた。

ウ 企業への提案内容及び資料作成に関する検討

前述の企業への事前訪問後、企業からのヒアリング内容に基づき、当日のキックオフミーティングにおける個別相

談会で有効な提案ができるよう、メンバー間で協議した内容に基づいて提案資料を作成した。

このように、提案内容についてメンバー間で検討を重ねながら提案資料を作成するプロセスは、好事例の共有や求人開拓における就労支援機関職員のスキルアップ及び人材育成に繋がっている。

6 キックオフミーティングにおける成果と課題

以上、これまで述べてきたキックオフミーティングに関する成果及び課題については、次のとおりである。

第一に、ハローワーク等の関係機関と連携することで障害者雇用が行き届かない企業を選定し、アプローチしながら企業開拓につなげることができた点である。企業から寄せられた相談を受け止め、ニーズに応じた提案を行うことで求人の開拓につながった。

第二に、開拓した企業の求人は、障害者就業・生活支援センターの企業支援員が求人情報を取りまとめ、市内の就労支援機関で共有した。このことによって、就労を希望する障害者にとって身近な地域で就労する可能性が生まれたのは、成果であると言える。

その一方で、課題も生じている。

現在、一般就労連絡会が中心となって進めているが、就労支援機関の人材不足によって参加が難しい事業所も出てきている。Googleのスプレッドシートを活用する等、効率化を進めているが、各事業所も日常業務が多忙な中、キックオフミーティングの開催に協力いただいている現状があり、現在の仕組みをどのように継続するか、検討する必要が生じている。

7 まとめ

キックオフミーティング開催に向けて関係者で議論を重ねていた際、ターゲットを障害者雇用0人企業とするのはハードルが高いと感じていた。

しかし、キックオフミーティングを開催してみると地域の様々な社会資源を活用した取組によって、地域全体で障害者雇用を推進できることがわかった。今回の取組は、市内の就労支援機関が企業開拓は地域課題であると認識し、協力いただいたことによって実現できている。このことについて、市内の就労支援機関に深謝したい。

今後も地方自治体として企業ニーズを見極めつつ、他の就労支援機関と連携・協力しながら、障害者と企業双方にとって有益となる取組を進めていきたい。

【参考資料】

- 1) KPIとは? https://quantee.jp/blog/what_kpi/
令和6年8月9日(金) アクセス

シロイルカの調餌作業を受託して ～水族館と複数就労継続支援事業所の挑戦～

- 山本 直紀 (社会医療法人清和会 就労継続支援A型・B型事業所「はまかぜ」通所サービス課長)
佐々木 裕介 (社会医療法人清和会 就労継続支援A型・B型事業所「はまかぜ」)
岡崎 博子 (社会医療法人清和会 就労継続支援A型・B型事業所「はまかぜ」通所サービス課)
新家 望美 (社会医療法人清和会 就労継続支援A型・B型事業所「はまかぜ」通所サービス課)

1 はじめに

島根県浜田市・江津市にまたがる島根県立しまね海洋館 アクアス（以下「アクアス」という。）は中四国地方最大級の水族館であり、西日本では唯一シロイルカをみることが出来る施設である。また毎年多くの観光客が訪れる島根県西部最大の観光施設である。

アクアスの主役であるシロイルカの調餌作業（エサの準備）について、島根県障がい者就労事業振興センターの仲介で、2021年11月より、地元の3つの就労継続支援事業所で受託した。「水族館」でのこのような作業を就労継続支援事業所が共同で受託することは初めての試みであり、この活動が始まり2年が経過し、様々なよい効果を得ているため、ここに紹介したい。

2 受託業務の具体的な内容と特徴的な取組

受託したシロイルカの調餌作業は、以下の7つの工程にわけられる。①荷出し⇒②バラし⇒③計量⇒④解凍⇒⑤洗い⇒⑥傷・チェック⇒⑦調餌室の掃除である。シロイルカ4頭分一日当たり約100kgの冷凍魚を扱う。冷凍魚は季節によって異なるが常に数種類を扱い、シロイルカそれぞれに食べる量が異なるため、一頭ずつ計量してバケツに分けていく。凍り固まった魚をバラすのは力を入れすぎると魚が傷んでしまうので絶妙な力加減が必要である。流水で解凍していくが、冬は解けにくく苦勞し、逆に夏はすぐに解けるが今度は傷みが進まないように素早い作業が求められる。傷んだ魚の選別や調餌室の掃除もシロイルカの健康に直結するため、気が抜けない部分である。おおよそ指導員1名、利用者2～3名で2時間程度を要する。

この試みのおおきな特徴は、アクアス側の提案で調餌作業終了後、給餌（エサを与えること）にも同行させていただけることである。給餌はエサやり兼パフォーマンスのトレーニング時間になっており、利用者はシロイルカの様々なパフォーマンスをそばで見て、時には直接エサを与えたり、頭をなでたり、ボール遊びをしたりと触れ合いをもつことができる。シロイルカの生態や飼育について飼育員から直接伺うこともでき、他では味わうことのできない貴重な時間となっている。

3 取組を通して得たもの

(1) シロイルカとのふれあいからの効果

上記の取組から利用者はシロイルカをより身近に感じ興味関心を持ち、やりがいを強く感じる事ができている。

「かわいくて癒される」「責任を感じシロイルカのためにより丁寧に作業をしないとイケないと思う」と癒しと同時に責任に関する発言が多くみられた。

利用者は作業当初からワクワクした期待感を持ちつつも、新たな作業への困難さや動物を育てるための不安もいっていた。そこで作業後は必ず振り返りのミーティングを行い、「素早く正確な作業を行いシロイルカとのふれあいの時間をしっかり確保する」という目標を立てて全員で前向きな取り組みと工夫を行っていった。結果「みんなで早く正確な作業をするために大事な点を申し送る」「次に作業に行く人が困らないように飼育員から教わったことを共有する」などチームに対しても多くの前向きな声が聞かれるようになった。

自分たちが関わったシロイルカが健康を保ち、多くの観客をパフォーマンスで喜ばせている。調餌作業を通して自分たちがその下支えをしているということは、利用者の自負と自己効力感につながっていった。

このようにアニマルセラピーとしての癒し効果はもちろん責任感や意欲、協調性、自己効力感など多くの向上が見られた。

(2) 本物のホスピタリティの体験からの効果

アクアスの作業を受託するまでは当事業所の作業はほとんどが法人内で完結するものであり、外部へ仕事に行くことは稀であった。アクアスの職員は多くの観光客を丁寧な接遇でおもてなしし、生き物への慈愛に満ちている。そのような職員との対話は、本物のホスピタリティを体験でき、自分たちの言動や接遇などを見直すきっかけにもなっている。さらには「アクアスにお礼がしたい」「アクアスで他の仕事もしたい」と感謝の気持ちや新たな希望も芽生えてきている。

(3) 意見交換会からのネットワーク

アクアスと3事業所は半年に1度の意見交換会を行っている。具体的内容は、①作業ポイントや変更点の確認、②事業所側からの要望、③利用者の様子、④今後の活動に向

けて、など多岐にわたっている。各事業所が一緒に作業をすることはないが、この会を通して、この事業の意義やそれぞれの思い・課題を共有することができており、参加者一同の意志疎通の大切な場所となっている。

後述するような様々な活動にもつながっており、最近でも市障がい担当の会議参加や他事業所へ事業参加の呼びかけなども行い、広がりを見せている。

(4) その他の交流や活動による連携

事業開始以降、お互いの施設見学、市長表敬訪問やアクアス・大型商業施設でパネル展示、ナイトアクアス企画での就労体験プロジェクト、ユーチューブ動画の作成と公開、感謝の意を込めて事業所からアクアスへ贈り物を作りプレゼントする、新聞やSNSなど様々な形での報道・発信など多くの交流、活動が行われてきた。単独の事業所ではとてもできない活動であるが、この事業をきっかけに、それぞれの機関が積極的に関わることで実行できたものである。

作業以外でこれだけのうれしい交流が続いており、利用者、職員が一緒に楽しみ、喜びながら参加・協力している。

4 成果

事業所側としては、共同委託や新作業という新たな形に挑戦し、水族館での調餌作業という今までにない新たな業務を得て、一定の成果を上げることができた。利用者に対しては自己効力感が高まり、達成感をもたらすことができた。さらに主体性やチームワークも向上した。また県内最大級の観光施設である「アクアス」職員のホスピタリティを体感することで、自分たちの言動や接遇を振り返る良い機会にもなっている。

アクアス側としては、障がい者の就労支援という新たな試みをスタートさせたことは、人手不足の解消とともに、障がい者の活躍や憩いの場を提供し、新たな地域貢献の形を確立させた。引き続きこのような活動を通して地域での賑わいを創設していきたいとのことである。

この事業を通して地域に新たなネットワークが生まれ、障がい者にとっても地域にとってもお互いをより身近に感じることができる機会が増えたことは最大の成果である。

5 課題及び今後の展望

今後の課題として、受託日数の拡大、福祉事業所同士の交流拡大やバックアップ体制の構築、ペンギン調餌作業の受託などがあげられる。また3事業所以外の参入がなく広がりをみせないことも課題である。

今後の展望としては、このアクアスでの施設外就労をステップアップとして、一人でも多くの障がい者が施設から一般就労につながっていくことを期待したい。

【ユーチューブ公開動画】

しまね海洋館アクアスと複数福祉事業所の連携事例

シロイルカの調餌作業（餌づくり）

《製作》NPO法人島根県障がい者就労事業振興センター

《撮影・編集》合同会社Robse

就労支援B型事業所みんなのデザイン



【連絡先】

山本 直紀

社会医療法人清和会

ヴィレッジせいわ 通所サービス課

就労継続支援A型・B型事業所「はまかぜ」

e-mail : siokaze@sound.ocn.ne.jp