

授産取引関係を通じた福祉的就労から雇用へのアプローチ

○眞保 智子（法政大学 現代福祉学部 教授）

1 はじめに

障害者雇用の現場は、障害者法定雇用率2.7%（37.1人に1人の雇用義務）となる2026（令和8）年に向けて、さらなる量的拡大を目指すこととなる。特別支援学校や専門学校、大学等の新卒者、就労移行支援事業の利用者だけでなく就労系福祉サービスである就労継続支援A型、B型の利用者の中で企業等への就職を希望する障害者が円滑に企業等への雇用に移行できる仕組みの構築が求められる。一方で厚生労働省（2023）¹⁾によれば、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合について2020（令和2）年10月1日時点の前年の実績を報告している。これによれば就労移行支援事業53.4%、就労継続支援A型事業21.4%、就労継続支援B型事業10.6%と決して高い状況ではない。

だが、2022（令和4）年に改正された障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）により企業等で就労中の障害者が就労系障害福祉サービスを一時的に利用することを可能とする内容が条文に明記されたことから今後はアセスメントを経て支援計画に基づいて就労系障害福祉サービスを一時的に利用しながら雇用されて働く障害者を対象とした支援が必要となる場面も生じるだろう。しかし前述のとおり就労系福祉サービスから雇用就労への移行の低迷の背景に何があるのか。

富田（2024）²⁾では、就労系障害福祉サービスを一時的に利用しながら就労継続支援B型事業所に在籍する利用者の雇用就労における労働時間の漸進的延長に関する実践の報告において、障害者本人は雇用就労への希望を持っていても雇用就労が上手くいかない場合、現在のB型事業所の再利用が可能か、本当に企業で働けるのかといった就職に対する強い不安を感じる家族の存在が指摘されている。野崎（2024）³⁾においては、支援者が抱く、失敗経験を積んでしまうのではないかと、あるいは適性への見極めの難しさについての不安について言及されている。

そこで本稿では、就労系福祉サービスを経て、障害のある労働者本人、家族、支援者が安心して雇用就労に移行できるアプローチはどのようなものか、検討していく。

2 授産取引関係を通じた雇用へのアプローチ

(1) 概要

本稿で検討するのは就労継続支援B型事業所Z（以下「Z事業所」という。）とY企業による授産取引関係を通じた雇用へのアプローチである。Z事業所はNPO法人が設置する定員20名の就労継続支援B型事業所である。果樹農園運

営とジャム、製菓製造と販売、小売業を営むY企業からの授産品製造が主な作業となっている。Y企業との授産取引は、Z事業所からの提案であり、果樹農園で生じる副産物をY企業で販売する商材に加工するものである。他にY企業からの委託加工もある。Z事業所から提案した商材は果樹農園が無農薬栽培を行っていることから、高付加価値の商材となる。もとは廃棄していたものがY企業の店舗店頭で商品となっている。Y企業はすでに本社や店舗において障害者雇用を実施していたが、Z事業所との反復継続した授産取引関係をベースとして、新たにZ事業所の利用者をY企業が雇用するための取り組みをZ事業所と連携して行うに至った。

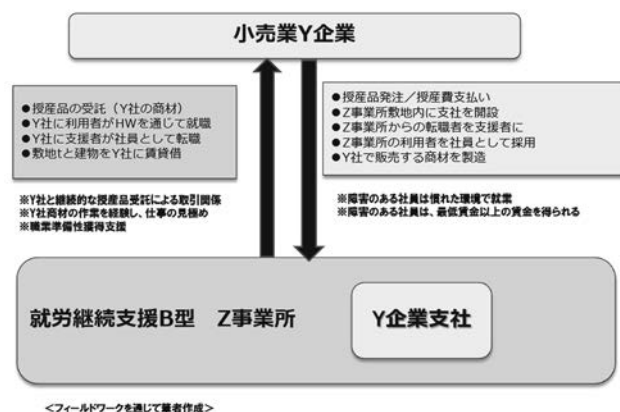


図1 授産取引を通じた雇用へのアプローチ

授産取引関係を通じた福祉的就労から雇用へのアプローチは図1のとおりである。Y企業の支社をZ事業所が就労継続支援B型事業所を開設している場所とは別に所有している敷地の建物に開設し、Y企業はZ事業所と建物賃貸借契約を締結し、Z事業所は建物をY企業に賃貸する。Z事業所で支援者をしていたX氏がY企業に転職し、Z事業所を利用して障害のある労働者2人とともにY企業の社員として働く。

(2) メリットと課題

Z事業所においてY企業の授産品を安定した品質と勤怠で製造しており、Y企業への就職を希望した2人がZ事業所とは6キロ程度の距離がある場所ではあるが、顔見知りの支援者や同僚と働けることから安定した雇用継続が見込まれた。Z事業所は定着支援事業を行っていないが、雇用への送り出し事業所として、元利用者である2人の相談対応が行えることからZ事業所の支援者としても安心して雇用への移行のための支援が行えた。Y企業としてもZ事業

所との授産取引が継続していることから発注・納品などを通じた業務の中で日常的にZ事業所に相談が行える環境にあり、安心して雇用に取り組むことができ、雇用を拡大することができた。

一方で課題は、Z事業所が所有する建物に開設されたY企業支店が、Y企業の本社や店舗とは距離があり、日常的に多くのY企業の社員と接する機会がなく、通常前述の3名で仕事をしている状況から、新たな業務を開拓することを通じた能力開発や社員のY企業の一員としての包摂性が低い弱であることが懸念された。

3 福祉的就労から就職を希望する障害者の安定的な雇用の実現に向けて

(1) その後の展開

Z事業所とY企業による授産取引関係を通じた雇用へのアプローチは、現在一時中断している。雇用から3か月を経てZ事業所から転職した支援者もZ事業所から雇用へ移行した2人の障害のある労働者もY企業から退職し、いずれもZ事業所に戻るかたちとなったのである。最大の理由は、仕事とのミスマッチである。授産取引関係を通じた雇用へのアプローチでは、職業能力についてY企業への就職を希望する利用者2人をY企業からの授産作業を通じアセスメントを行っていた。しかし、Y企業への就職後に授産取引を通じてZ事業所と信頼関係を構築してきた部門とは異なる部門からの仕事を主に行うこととなり、Z事業所で2人の障害のある労働者に行った授産作業を通じての職務遂行能力は生かせないこととなった。

授産作業で仕事能力が評価されていたため、Y企業の店舗にとって必要性が高い、Y企業の高価な商材を購入した顧客に対して個別に交付するメンテナンスマニュアルや保証書などをファイルし作成する保証ファイルの作成の仕事に従事することになった。顧客に交付するファイルであり、汚損や間違いが許されない高い品質が求められることと、店舗ごとに書類の順番などが異なり複雑な業務であった。Z事業所から転職したY企業内支援者Xが、店舗ごとに異なる保証ファイル作成方法を再検討し、方法を統一する業務の効率化にも資する業務改善提案を行う、雇用された2人の障害のある社員の希望や適性に合致したY企業の別の業務を探索するといった活動を行うことも後のスーパービジョンで検討された。しかしその時点では、Z事業所から転職したY企業内支援者XもY企業での社歴も浅い中でこうした働きかけを行うことができなかった。

(2) 求められる一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用のための知見の蓄積

一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用（以下「一時利用」という。）については、前述のとおり

法改正がなされ、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職からの復職を目指す場合に、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できるようにするための文言が障害者総合支援法の第5条13項、14項に規定された。ただし、こちらは就労移行支援事業についてである。就労継続支援B型事業所であるZ事業所とY企業の雇用への取り組みについては、従来からの枠組みである「一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用」（以下「従来型適用利用」という。）がY企業への就職を希望する障害者の安定的な雇用就労に資するのではないか。しかしながら若林・山口（2024）⁴⁾の調査で明らかになったように従来型適用利用の事例は少なく、この制度を活用するためのアセスメントでの留意点や支援計画の策定と支援のプロセスについて判然としていない。授産取引関係を通じたZ事業所とY企業の雇用への取り組みは現在Z事業所とY企業の綿密な連携のもと、Z事業所が授産作業で培ってきた仕事のノウハウをいかす方向でのマッチングができないか、保証ファイルの仕事について手順を統一できないか、Y企業にコミットできる職場環境はどのようなものか、再検討を行い雇用への取り組みの継続を模索しており、このような実践の中で従来型適用利用を活用するための知見の蓄積を目指したい。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省社会保障審議会障害者部会（第134回）『参考資料1 成果目標に関する参考資料』（2023）．
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195428_00061.html
＜閲覧日：2024. 8. 10＞
- 2) 富田文子『就労継続支援B型事業所に在籍する障害者の一般就労時間の漸進的延長に関する実践』「職業リハビリテーション」37巻2号36-40（2024）．
- 3) 野崎智仁『障害者福祉事業所から見た一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用』「職業リハビリテーション」37巻2号44-45（2024）．
- 4) 若林功・山口明乙香『一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用の現状：市町村への調査を中心に』「職業リハビリテーション」37巻2号22-27（2024）．

【連絡先】

眞保 智子（しんぼ さとこ）
法政大学現代福祉学部
〒194-0298 東京都町田市相原町4342
E-MAIL：shimbo@hosei.ac.jp

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

当事業所、わーくす ここ・から（以下「わーくす」という。）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。

とはいえ、働きたい気持ちは共通してあるけれど、そこに集う利用者のニーズや特性は一律ではない。当事業所に通う利用者は、大きく分けると、就労を目指す者（就労移行支援/就労継続支援B型）と日中活動の場として利用する者（就労継続支援B型）にわかれる。今回は、そのうち就労を目指す者の群に焦点を当て、当事業所の就労支援の紹介と、成功事例の報告である。精神疾患を持っている方に、環境を整え、本人の希望を満たす形で就労を可能にした一利用者の実践報告である。

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られるよう、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5年度10月時点では、6人中、就労経験がある者が5人であった。

(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。この2割の人達も、かなり個別の支援を要する人がほとんどで、一朝一夕に就職できるような人ばかりではない。今回の事例の利用者もここに該当する一人である。

(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、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所による職場定着支援が

行われる。その後の最大3年間は、就労定着支援事業で支援できる期間である。

3 就労への支援

(1) わーくす ここ・からでの就労支援

当事業所は外郭団体の性質上、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、就職を目指すためには複数の手段が必要となる。その為、わーくすでは、まず本人の意向と必要な支援等を洗い出し、エールかスマイル、どちらの事業所への通所が本人の能力を伸ばせるかを考え、通所を決めている。もちろん移行支援は年限も2年と決まっているので、その中で就労への道筋を考えられるかも考慮している。

通所先の決定方法としては、段階的に考えていくが、まず最初に、週5日通所できる生活リズムができていくかというところが最初の起点になる。次に作業の習得にかかる時間や、質問ができるか、体力的に働けるかといった面からも決めていく。最終的には、場に応じた、報告・連絡・相談ができ、当事業所の清掃作業・軽作業・パソコン入力を通して就職が目指せると道筋を見つけれられた場合は通所先を就労移行支援事業のエールに、それ以外の方は就労継続B型のスマイルで就労を目指していくことになる。

また当事業所の場合は、就労移行支援事業・就労継続支援B型のどちら事業所でも工賃をお支払いしている。

(2) エールでの就労支援

就労移行支援事業では、1日を4分割すると、半分が清掃作業、1/4を軽作業、1/4をパソコン入力の作業をして過ごす。その中で、清掃作業では、一指示複数工程の作業と衛生管理、チームで行う作業を学び、軽作業では緻密性を駆使したり、精度を気にすることを学び、パソコン作業では入力作業を習得し、OA機器の扱いを学ぶ。その中で、本人の適性や必要な支援についてアセスメントして就職に結びつけている。

(3) スマイルでの就労支援

就労継続支援B型では、主に清掃作業と軽作業を中心として1日を組み立てている。対象者に身体障害をお持ちの方もいる性質上、スマイルでは軽作業が複数あり、ハンガークリーニングや丁合作業の他に、製本業務等、機械を使つての作業もある。こちらでは、そういった軽作業を通じて利用者の向き不向きを把握し、通所生活の中で、週5日通所できる体力を養ってもらい、就職に繋げている。ま

た、状況に応じて、先に述べたようなエールでの作業修得がその利用者に必要と認められた時には、B型から就労移行への移籍もあり、柔軟に対応している。

今回の事例は、B型から就職した精神障害をお持ちの方の成功事例である。

4 成功事例報告

(1) 研究目的

統合失調症で治療中であるが、なかなか服薬だけでは症状が落ち着かない人の場合、就職は難しい。しかも10代で発症し、就労経験がないと就労へのイメージも持ちにくい。今回はどのようにして症状を自覚し、対処を覚えたか、また、どのようなステップで就労に向けて準備したのかを実践報告する。

(2) 対象

Aさんは、統合失調症を患っている30代後半の男性。10代の時より統合失調症を患い入院を繰り返してきた。母親と兄弟と暮らしていたが、症状が落ち着いてきたことと、実家で過ごすことが本人にとって悪影響との話があり、グループホームに入所。日中活動の場として、令和3年4月より、スマイルに通所開始。

(3) 支援方法

Aさんは就労面では就職希望を持っており、生活面では一人暮らしを希望していた。当面は生活に必要なことをグループホームで学びつつ、スマイルで就労を目指すという形でスタートしたが、グループホームで過ごせるのは3年と年限があったため、就労と一人暮らしの時期が一緒になることだけは避けて計画を立てることでグループホーム側とも合意した。就労に関しては、本人が就労生活に求める収入以外の部分も含めて考え、支援していくこととした。

(4) 支援結果

(ア) 生活面・通所状況に関する支援結果

Aさんの場合は通所を開始すると、毎日通所していた。生活に関しても、お金の使い方や、買い物のルーティーン等はすぐに体得していた。しかし、2、3ヶ月経過した頃「買い物の時につけられている。」「散歩に行くとき自分のことを待ち伏せしている。」等の被害妄想が表れるようになった。これに関しては、Aさんに何かしてくるのかどうかを毎日確認することで、何もしてこないのであればこちらも意識しないようにしていくことにした。

(イ) 就労支援に関する支援結果

Aさんは働きたい気持ちが強いものの、就労経験がないため、最初自分が仕事に就くイメージが持てなかった。そのため、意思決定を支える支援プロセス²⁾として、まずイメージ作りを行った。前段階として、自分の快・不快、好き・嫌いの理解を行い、その後、本人が働くイメージに

繋げていったのだが、これが思いのほか有効であった。この中で、仕事にはさほど人との関わりを求めないが、できたら人の為になる仕事がいいという希望が見えてきた。体力面でも体を動かす方が好きであったり、軽作業についても問題なく行えることがわかった。最終的には、統合失調症の症状が、一番就労に際しては壁になっていたが、場面に応じてその症状を無視するトレーニングをする事で、一定時間は過ごせることがわかり、就労先の選定をおこなった。

(ウ) 企業実習

就労支援に関する支援結果を元に、就労先の選定を行い、障害者の入所施設に決定した。ここで、施設の望む就労条件と本人の能力のすり合わせをし、企業実習を行った。実習の中で、本人が複数の人から指示される作業指示には対応が難しいことがわかったので、指示出しは一人の人に固定してもらい、本人が行う作業はルーティーン化し、本人は開始・終了報告を行う形にした。そして手が空いた時にはそれを決まった職員に伝えることで、混乱を避けた。そうすることで、職場での本人の不安や戸惑いを減らし、働ける環境を整えた。

5 考察と分析

今回、就労面だけではなく、本人の好き・嫌いや仕事に求める充実感などまで掘り下げて考えたことで、就労までが早かったと思われる。また、本来は、企業の求める人材像に合う人を送り出すが、今回は募集に際して本人が「人の為になる、そこで働きたい。」という希望ありきで話を始めたところと「単に働く場としてではなく、本人の気持ちの満足が得られる就職の実現」という点に企業側の理解が得られ、実現したものである。この事例の方は、現在も就業生活を継続中である。最終的には、Win-Winの形で就労になったことが成功の鍵であると思うが、今後もこういった成功事例を輩出していかれたらと思っている。

【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) 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 (障害者職業総合センター, 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

企業と福祉の協働による知的障がい者の就業定着への挑戦 ～「キャノンウィンドモデル」の実践を通して～

○丹羽 信誠（社会福祉法人暁雲福祉会「八風・be」 施設長）
小林 浩 （大分キャノン株式会社）

1 はじめに

2008年、大分キャノン株式会社（以下「大分キャノン」という。）と社会福祉法人暁雲福祉会（以下「暁雲福祉会」という。）は主に知的障がい者雇用に特化した特例子会社キャノンウィンド株式会社（以下「キャノンウィンド」という。）を合併に基づき設立した。

2006年4月1日に障害者自立支援法が新たにスタート。三障害のサービス一元化や障がい者への就労支援の強化等、従来の施策から大きな転換を迎えた。当時は知的障がいをはじめ、職業的重度判定のある障がい者の雇用はまだまだ限定的であり、就労するための方法を模索する時期でもあった。障害者自立支援法の就労移行支援事業を活用し、企業内実習の機会を設け、障がい者の労働者性を実証し、大分キャノンと暁雲福祉会はキャノンウィンドの設立に至った。この経緯については本研究・実践発表会¹⁾にて2009年に発表した。

今回の発表ではキャノンウィンドが15年の年月を経て、どのような取り組みを実践し、主に知的障がいのある社員達の職域の拡大や就業定着をめざしていたか、さらに合理的配慮をどのように具現化してきたのか「キャノンウィンドモデル」として明らかにすることを目的とする。

2 職域の拡大への挑戦

2008年当時、キャノンウィンドの作業内容は主に2種類であった。コンパクトデジタルカメラのバッテリーを専用のケースへ一定数（1ケースに30個ずつ）詰め替えて整えていく詰替作業をメインとし、保証書などを束にして正確な枚数（1束30枚ずつ）を計っていく計数作業をサブとし取り組んでいた。これらの作業は知的障がいの障がい特性に合い、定量を繰り返し作業することで習熟度の高まりやPF値の向上につながっていった。

2008年時点で社員数は5名であり、2010年までの3年間にかけて計15名が採用となり、大分キャノンの法定雇用率達成に大きく貢献した。一方、急速な社員の増加に伴い、従来の詰替作業や計数作業のみでは社員の総数に対し作業量不足が新たな課題として予測され、職域の拡大が顕著に求められるようになってきた。

企業内実習の時から訓練を積み重ね慣れ親しんだ作業と違い、全く新しいカテゴリーの作業の導入が求められた。知的障がいのある社員への教育のために、暁雲福祉会から

キャノンウィンドへ在籍出向している福祉専門職をはじめ、大分キャノンから出向しているキャノンスタッフが連携し、障がい特性に見合った新規作業の提案、検討、導入の準備に取り組んだ。

操業当初から取り組む詰替は段ボールから定数箱へ定数に移す作業だったが、「同じ向きに並べる」、「箱を満杯にする」、「10までの計数」、「2～3種類の小分け」、「同じ作業の繰り返し」とした条件が障がい特性とマッチしており、どの社員も取り組んでいた。しかし、「職域の拡大」に新たなジャンルが加わった。「貼付」、「組付」である。いずれも障がい特性上、苦手な課題が多かった。「絶対ではなく曖昧な基準で判断が求められる作業」、「手順の多い作業」、「同じ部品を長時間作業すること」、「手首を返す表裏反転作業」、「ピンセットを使う作業」などである。これらの課題を克服しなければ「職域の拡大」は困難であり、社員達に求められる作業レベルは高まった。

そこで大分キャノンの総合生産技術力を活用すべく生産技術部が新たに参画した。大分キャノン生産技術部は新規技術開発や新製品立ち上げ準備のための治工具や装置設計を担う重要部門であり、ものづくりのノウハウに精通するチームであった。そこで先述した障がい特性上の苦手作業の特徴を共有し、「貼付」、「組付」の各課題を明確にすることから始まった。特に貼付作業においては課題が著しかった。特定のパーツに特殊なシートを貼り合わせる作業を指すが、特定のパーツを手を持ち、シートを所定の位置に貼り合わせることから「空中作業」、「貼りにくい」、「位置がずれやすい」、「パーツの裏返しが分からない」、「作業リズムが一定でない」などの課題が明らかとなった。これらの課題解決のために障がい特性に配慮した治具の共同制作に取り組んだ。開発コンセプトは「単純で、判定が明確、ワンタッチでできる」とし、何度も話し合いをし、試作し、「できないことをできるに換える」を目指した。

また、治具を使用することによる心理改善も大切に。「始まりと終わりを明確にする」、「メリハリのある1、2、3のリズムで」、「簡単に確実な（不良ができない）作業」、「集中力を持続させ、（作業者を）飽きさせない工夫」、「安全で楽しい作業」などである。こうした開発コンセプトを具現化した治具が完成した。社員の誰が使用しても高い品質維持を達成することが可能となると同時に、治具を使用する社員一人ひとりに新規作業への不安を感じ

させないよう動作改善に加え、心理的改善を達成した。

キャノンウィンドでは2011年より本格的に治具の導入を進め、当初2種類であった作業内容を64種類まで職域拡大することに成功した。

3 合理的配慮の充実

鈴木²⁾によれば「障害者権利条約（第2条）」の合理的配慮は「非常に個別性の高い環境調整による平等の確保のことを合理的配慮という。（省略）障害がある人が障害のない人と対等平等に仕事ができるような物的、人的環境を整備する義務が、職場であれば事業主に課せられる」と述べている。また、2024年4月1日から「改正障害者差別解消法」が施行され、事業者による障がい者への「合理的配慮の提供」が義務化された。

キャノンウィンドは2008年の操業当初より合理的配慮の具現化に向けて様々な取り組みを行ってきた。

社員の出勤時からのトラブル等を未然に回避できるように社員専用のキャノンウィンドバスでの出勤ルートを確立。広大な大分キャノンの敷地内にキャノンウィンドの社屋があり、社員が迷わずに社内生活が送れるように社員食堂やトイレ、ロッカールームなど近距離に配置されたエリア内で快適に過ごせるよう環境を整えている。ロッカールームにおいてはさらに社員一人ひとりのパーソナルスペースに配慮した適正な広さを確保している。

作業面においては先述した職域の拡大において作業種類が多くなり、分業化できるようになったため、社員ごとの得意な作業や苦手な作業をスキルマップにて把握し、得意な作業に取り組める社員同士や相性を考慮してペアによる班編成を柔軟に実施。また、作業面では社員の役割分担を明確化し、ルーティン化するまでロールプレイを繰り返すことで心理的安全性も確保できるようになった。

キャノンウィンドの特筆すべき合理的配慮は福祉専門職の配置である。福祉専門職は暁雲福祉会の支援員が担うが、キャノンウィンドの社員はいずれも暁雲福祉会「ウィンド」の就労移行支援事業を活用して一般就労を果たしている。就労移行支援事業を活用した企業内実習において実習生の作業訓練に携わる支援員との信頼関係は大きい。そして、実習生から社員に立場が入れ替わるように、支援員が福祉専門職へ入れ替わり継続して支援に携われることも可能であるため、会社内でのトラブルや相談にも心理的安全性を担保した迅速なアプローチをかけやすく対応もしやすい。

大分キャノンの社員ともキャノンウィンド社員が関わる機会を設けている。具体的にはスポーツ大会や納涼祭などの会社イベントへの参加を通じて、別会社の枠組みの中でも同じキャノングループの一員として仕事をする仲間意識を醸成している。

こうしたソフト面、ハード面の合理的配慮の積み重ねがキャノンウィンド社員の労働者性や高い就業定着率の安定に良い影響を与え続けている。

4 「キャノンウィンドモデル」の着実な進化

2008年から2024年にかけて16年という月日が経過した。設立当初、職業的重度判定のある知的障がい者が一般就労を実現するために何ができるか課題解決に向け生まれたキャノンウィンド。これまでに36名の一般就労を叶え、今も26名の社員が一生懸命にキャノンのデジタルカメラ製造に携わっている。社員一人ひとりが携わったカメラパーツが組み込まれたカメラが世界中のキャノンユーザーに毎日届いている。

特例子会社の設立傾向として親会社による100%出資、社内メール便や社内メンテナンス等によるオフィス補助的な業務が際立つ。法定雇用率達成のために特例子会社設立の傾向やその後の業務内容が似た傾向になるのは、それら類型化された業務が障がい特性に相応しいことが広く認知されているからと考えられる。

しかし、キャノンウィンドは新しい着眼点でモデル構成を試みた。企業と社会福祉法人の合併に基づく特例子会社としての設立。親会社である大分キャノンと同じデジタルカメラの製造に携わり、「職域の拡大」を通して業務内容を当初よりも進化させてきた。また、制度による義務化が始まる以前より障がい特性に応じた「合理的配慮」に着目し、その徹底に取り組んできた。

大分キャノンと暁雲福祉会との協働による着実な努力の積み重ねが設立当初から目標であった知的障がい者の就業定着率を高く実現している。これからも協働し合いながら、「キャノンウィンドモデル」を進化させ、現場で働く社員一人ひとりの活躍をサポートし続けていきたい。

【参考文献】

- 1) 丹羽和美他 第17回職業リハビリテーション研究発表会論文集より「障害者自立支援法下における重度知的障害者の一般就労への可能性について－社会福祉法人 暁雲福祉会と大分キャノン株式会社との協同の中で－」, (2009), p86-89
- 2) 鈴木勉・田中智子（編）「新版現代障害者福祉論」, 高菅出版 (2011), p63

【連絡先】

キャノンウィンド株式会社
人事課 TEL: 097-524-1122 (代表)

就労選択支援で職業訓練を選択する際のポイント

～職リハにおけるSDM（Shared Decision Making）～

○柳 恵太（国立職業リハビリテーションセンター 職業指導部職業評価課 障害者職業カウンセラー）
成田 賢司（国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練部技法普及課）

1 はじめに・目的

就労選択支援（就労アセスメント〔障害者との協同による就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理〕の手法を活用して、障害者の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するサービス）が令和7年10月から施行される予定である。職業訓練は一般就労に繋げる選択肢のひとつであるが、就労選択支援は就労系障害福祉サービスの適切な利用や、一般就労に向けた職業訓練以外の支援機関の活用が期待されている。本稿では、就労選択支援を実践する上で参考にできるSDM（Shared Decision Making）の考え方を踏まえ、国立職業リハビリテーションセンターや、就労選択支援で職業訓練を選択する際のポイントについて情報提供し、選択の一助とする。

2 SDM（Shared Decision Making）について

(1) SDMとは

SDMは共同意思決定等と訳され、当事者と治療者の双方によるコミュニケーションを用いた意思決定・合意形成の手法である。これまで、治療者の指示に従うパターンリズムから、治療者が説明する情報に対して当事者が同意するインフォームド・コンセントに変化してきたが、インフォームド・コンセントは「治療者の定型的な説明と当事者からの同意の取得によって、訴訟回避のための証拠書類を残す作業になりかねない」との指摘がある。

SDMは当事者と治療者が積極的に意見を述べ、情報やノウハウを交換・共有し、当事者の想いや希望に沿って、相互で支援方針を決めるプロセスを重視しており、特に不確実性の高い状況に対して、多様性を尊重しながら向き合う場面で意義を持つ手法である。

(2) 就労選択支援におけるSDMの有用性

就労選択支援創設の背景には、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者や支援者が十分に把握できておらず、就労継続支援A型・B型の利用が始まると固定されてしまいやすく、障害者の立場に立ち次のステップを促す支援者の有無によって、障害者の職業生活や人生が大きく左右される現状があった。ここにはアセスメント等の支援スキルや、就労系障害福祉サービスの報酬体系等の課題もあるが、加えて、障害者と支援者との意思決定・合意形成のあり方にも課題があるのではないかと考える。

就労選択支援に必要とされる知識・スキルとして、就労

アセスメントの手法、ツールの活用、ニーズ把握や情報共有・支援方針検討の際のコミュニケーション、雇用事例や配慮・社会資源についての情報・知識等が挙げられている¹⁾。SDMでは当事者や支援者が提供する情報がある程度整理され、ディシジョンエイドという意思決定支援ツールが作成・活用され、情報共有・意思決定のプロセスがステップ化される等、共通点が多い。就労選択支援を実践するうえでSDMの手法は有用であるとともに、選択される側の支援機関には正しい情報提供が求められると考える。

3 障害者の職業訓練について

(1) 現状と課題

障害者の職業訓練は、①国や都道府県が設置した障害者能力開発校（全19校：国立13校〔うち機構営2校〕、都道府県立6校）、②一般の職業能力開発校での障害者対象訓練科、③障害者の多様なニーズに対応した委託訓練、がある。障害者の職業訓練受講者数は平成16年度の委託訓練・一般校活用事業開始により大幅に増加していたが、平成22年度をピークに減少し、令和4年度は受講者数4,637名に対して、③が56%、①が27%、②が17%となっている。

令和4年度の①全体の平均入校率（入校者数／定員数）は57.5%で低下傾向にあり、周知や関係機関との連携強化による定員充足が課題である。また、①全体の平均就職率は69.3%で、就職率の向上や就職支援の強化が課題である。

(2) 国立職業リハビリテーションセンター

国立職業リハビリテーションセンターは埼玉県所沢市にあり、昭和54年に設置され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している。職業能力開発促進法に基づく中央障害者職業能力開発校と、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく中央広域障害者職業センターの2つの機能を持ち、職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーが配置され、職業評価（入所選考）、職業訓練（6系・11科・17コース）、職業指導（就職支援、適応支援等）、その他の障害者職業訓練校への指導技法の普及等を実施している。

令和5年度の入所者数は149名（入校率82.8%）で、内訳は精神障害49名、発達障害46名、身体障害38名、高次脳機能障害8名、知的障害7名、難病1名である。就職率は82.3%である（職業訓練修了後3カ月目時点を集計）。

4 職業訓練における就労アセスメント（入所選考時）

就労アセスメントは本来様々な場面・段階で断続的に実施されるものだが、国立職業リハビリテーションセンターでは年10回の応募機会に職業評価という名称で入所選考を行っており、これも一種の就労アセスメントと言える。

令和2～4年度の入所選考（特に各訓練コースで実施する作業評価）において課題があったため、下記①～④の観点で見直しを行い、令和5年度から新たな方法・評定で入所選考を実施している。

①効率化：訓練コースの受講に必要な能力・適性が整理しきれず複数の作業課題を実施していたことを改め、訓練コースの受講に真に必要な能力・適性に対し最小限の課題を設定し、評価者・被評価者の負担を軽減することとした。

②公平性：実際の訓練で実施する作業課題が多く、経験値が作業結果に大きな差を生じさせていたことを改め、過去の経験によって作業結果が影響を受けないような課題を選定し、必要な能力・適性があれば誰もが公平に訓練コースを受講できる環境を整備することとした。

③標準化：作業課題の困難度を一切考慮することなく一定の評価基準で評定していたことを改め、作業評価の得点（粗点）を一定の統計処理により標準化した基準を用いて、作業課題の困難性を考慮した評定を行うこととした。

④必須条件の確認：訓練による技能・知識の習得可能性が教示レベルという概念で評定されており、丁寧な教示が必要なほどマイナスとなる重み付けがされていたことを改め、訓練コースの受講に必要な能力・適性とは別に、訓練による技能・知識の習得可能性を独立した評価項目として設定し、教示を含む合理的配慮に基づき「訓練指導員の指示・助言を理解して、学習したことを反映・再現できるか」等の訓練指導時の視点を踏まえ確認することとした。

令和2～4年度の合格率の平均は64.6%であったが、令和5年度の合格率は75.5%と上昇し、入所選考の見直しにより職業訓練利用の間口が広がることに繋がった。

5 就労選択支援で職業訓練を選択する際のポイント

就労選択支援で職業訓練（国立職業リハビリテーションセンター）を選択する際のポイントについて、特に他の社会資源と比較したメリットを中心に情報提供する。

(1) 専門的なスキル習得による就職やキャリアアップ

職業訓練指導員が訓練生一人一人の習熟度に合わせて個別訓練を実施し、専門的なスキルを習得させ、就職に繋げる。職業訓練を受講しなくても就職自体は可能であるが、職業訓練受講により専門的なスキルを活かした職種や求人にかき、就職後や転職後のキャリアアップを図れる。

(2) 企業との連携を活かした就職支援

民間企業での障害者の法定雇用率が段階的に引き上がり

（令和6年4月～2.5%、令和8年7月～2.7%）、企業では障害者の人材確保が課題である。当センターには多様な障害者が常時100名以上在籍しており、令和5年度は167社が当センターを見学し、採用に向けて29社が当センターで会社説明会を開催する等、企業との連携を図っている。

(3) 職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーの協働

職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーがそれぞれの専門性を発揮・連携しながら、職業訓練や就職支援を行っている。例えば、入所選考時の面接では両者が同席することで、定型的な質問だけに終始せず、障害特性やキャリア、就職を希望する業界の動向等を踏まえた相談を行っている。

(4) 金銭的な支援制度の充実

公共職業訓練は離職者訓練と求職者支援訓練の2種類があり、訓練期間中において前者は雇用保険（失業保険）の支給が延長され、後者は職業訓練受講手当として月額10万円が支給される。いずれも支給は一定の要件を満たす場合に限るが、金銭的な支援制度により生活面の不安を軽減し、安心して職業訓練や就職活動に臨むことができる。

6 おわりに（職リハにおけるSDM）

SDMにおいて、意思決定支援ツール（ディシジョンエイド）を単に使用したからSDMが実践されたわけではない。就労選択支援においても同様で、就労支援のためのアセスメントシートやMWSを単に使用し、ケース会議を形式的に実施したからといって良い選択ができたわけではない。大切なことは一般就労という可能性へ挑戦するなかで、障害者の価値観や希望に支援者が伴走しながらともに取り組み、時には変化に柔軟に対応していく姿勢であると考えます。

また、哲学者の國分功一郎は意思決定支援という言葉に代えて「欲望形成支援」という言葉を提案しており、曖昧で矛盾した欲望を共同で形成していくことが重要であると述べている。職業訓練のひとつのゴールは一般就労かもしれないが、職業訓練で専門的なスキルを習得するなかで「スキルを発揮したい」「配慮があればできる」と思えるようになることは欲望形成支援であり、職業能力開発の一端とも言える。これは職業訓練に限らず職業リハビリテーションにおいても同様の重要性が示唆されるだろう。

本稿では職業訓練として国立職業リハビリテーションセンターについて情報提供したが、当機構が運営する同様の施設が岡山県の吉備高原にもあるため（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）、就労選択支援においては両施設の利用・選択も是非一考願いたい。

【参考文献】

- 1) 前原和明『就労アセスメントと就労選択支援従事者に求められる研修内容について』、第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会 パネルディスカッションⅡ（2023）

完全在宅就労移行支援による、在宅勤務就労事例

○木村 志義（一般社団法人ペガサス 代表理事）

1 一般社団法人ペガサスの紹介

まずは、簡単に一般社団法人ペガサス（以下「当社」という。）について紹介する。2013年創業（当初は通所型のみ）、現在は神奈川県平塚市と逗子市で、障害者就労移行支援と定着支援事業を行っている。完全在宅の就労移行支援は、2022年夏からスタート、現在の支援は、通所と在宅のハイブリットとなっている。

2 完全在宅就労移行支援を開始した経緯

次に、完全在宅就労移行を始めた経緯を説明する。通所型としてスタートしたものの、当初から様々な理由で通えなくなってしまう利用者が少なくはなく、リモートでの支援の必要性を強く感じていたが、当時は在宅勤務の障害者雇用は皆無であり、自治体からの支給決定が非常に困難であった。しかしながら、新型コロナウイルス感染拡大により、完全在宅の障害者雇用も急増し、2021年から準備を始めその翌年からスタートすることができた。

3 利用者の状況

(1) 支援実績：2022年7月（開始）～2024年8月

- ・在宅支援延べ利用者：20人
- ・退所者：1人（体調不良のため）
- ・就職者：4名（本社所在地：東京2名、神奈川1名、福岡1名）
- ・就職活動中：5名
- ・就職活動準備中：10名

(2) 障害者手帳種別

- ・身体障害：5人（25%）（下肢障害3人、難病2人）
- ・精神障害：15人（75%）（発達障害者含む）

(3) 居住地別

- ・神奈川県：7人（35%）
- ・東京都：7人（35%）
- ・埼玉県：4人（20%）
- ・茨城県：1人（5%）
- ・山梨県：1人（5%）

4 就労事例

(1) Aさん（50代女性）の事例

ア 障害

身体障害2級：事故の後遺症による、上肢、下肢、体幹機能障害。

イ 強み

コミュニケーション力、マネジメント力（会社経営の経験あり）

ウ 配慮事項

下肢障害による移動、上肢障害によるパソコン入力スピード、体幹機能障害による作業時間（週20時間）

エ 1年目・準備期間（2022年7月～2023年8月）

障害者在宅勤務の求人は、事務職が多いため、パソコンスキル習得に力を入れた（実務での使用経験が少なかった）。また、上肢の障害から使える指が限られるため、パソコン操作方法の工夫や、体幹機能障害があっても、出来るだけ長い時間座位を継続する方法の検討を行った（これらは、作業療法士のサポートも受けた）。

オ 2年目・就職活動（2023年9月～2024年2月）

障害者の在宅求人はほとんどが事務職であり、ハローワークの障害者雇用完全在宅求人は、募集1人に対し時には100人以上の応募がある、激戦区だった。果敢に応募するも、事務の職歴なし、パソコン入力スピードに配慮必要、フルタイム勤務不可等、不利な条件が多く、軒並み落選した。「自分の苦手なことで、働いていかなければならないのだろうか？」と就職活動の方向性に疑問を持つようになった。

カ ある人材派遣会社との出会い

このような状況の中、ある人材派遣会社の採用担当を紹介された。従業員数約1,000人の中堅規模で、障害者雇用の合同面接会に参加しても、求職者はネームバリューのある大手企業のブースに集まり、また業種柄、障害者雇用率算定の分母に派遣社員も含まれてしまうため、障害者法定雇用率達成には苦労しているとのことだった。人事部の業務を尋ねてみたところ、全国の支店に広がる社員の面談を、時にはオンラインで行っており、今後面談の頻度を上げていきたいが、面談担当が少なく苦労しているとのことだったので、Aさんを紹介したところ、とんとん拍子で話が進み、2024年3月1日付での入社が決まった。その後定着支援も順調に進み、現在では、4か月で約50人の社員のオンライン面談を任されるなど、多忙な日々を送っている。

(2) Bさん（20代男性）の事例

ア 障害

精神障害3級：気分変性症、広汎性発達障害

イ 強み

ITリテラシーが高い。論理的思考ができる。

ウ 配慮事項

気分、体調に波がある。こだわりが強い。

エ 準備期間（2023年7月～12月）

体力面を考慮し、午前中のみ週5日の訓練からスタートするも、不定期に体調を崩し安定して参加できなかった。本人に聞き取りを行ったところ、午前よりも午後の方が体調が良いため、就職後は当面午後の方の半日勤務を希望とのことだったので、訓練の時間帯も午後の方に変更した。その後、訓練の出席率も上がり、本人から企業実習の希望が出るようになった。

オ 実習→トライアル雇用（2024年1月～）

このような中、あるオンライン研修で、従業員20数名の不動産会社で、在宅勤務により数名の障害者雇用をしている社長の話を聞いた。会社所在地が、私の自宅から近かったこともあり、早速訪問したところ、在宅の障害者雇用は主にCADオペレーターとして勤務、まだ採用ニーズがあるので、経験がなくても、パソコンが得意な方がいたらつなげてほしいとの依頼があり、Bさんを提案、その後1週間の実習を行い、高評価を得た。まだ体調が安定しない日もあるため、まずは2024年3月から、トライアル雇用で勤務を開始（13：00～17：00、週5日勤務）。現在、9月からの本採用に向けて、勤務時間も、11：00～18：00に延長し、ほぼ欠席なく安定して勤務中。

(3) Cさん（40代男性）の事例

ア 障害

精神障害3級：広汎性発達障害

イ 強み

ITリテラシーが高い。集中力がある。作業が早い。

ウ 配慮事項

過集中傾向がある。口頭指示が入りにくい。

エ 1年目・準備期間（2023年3月～2024年2月）

最初の3か月は、在宅での訓練に慣れること、色々な訓練時間帯を試しながら、自身にあった勤務時間の把握に努めた。その後、週30時間を目指すことで方向が固まり、当社の訓練時間が週25時間ということもあり、訓練時間外にも自主的に取り組むことにより、安定して目指す働き方ができるよう努力を重ねていった。また、本人の希望により、業務経験はないもののWEBエンジニアを目指すこととした。

オ 就職活動→トライアル雇用（2024年3月～）

2年目に入り、当初計画通り就職活動を開始した。在宅勤務の障害者雇用の求人を調べていく中で、40代未経験のWEBエンジニアの募集は皆無に等しいことが分かり、希望職種を事務職に切り替え、進めていった。障害者の在宅勤務、事務職の公開求人の競争率は非常に高く、苦戦を強いられたが、持ち前の集中力とスピードで、次から次へと

応募し、6月に内定を決めて7月からトライアル雇用での勤務を開始している。

5 障害者の在宅勤務における課題

一番の課題は、公開求人の競争率の高さであると感じている。求人によっては、100倍を超えるケースもあり、在宅求人の競争率の高さによる弊害は、就職が難しくなっていることはもちろんのこと、なかなか就職が決まらない中で、失敗体験を繰り返すことによる、障害者のメンタルの維持が難しくなっていることも挙げられる。当社の完全在宅での就労移行支援でも、リモートゆえコミュニケーション面での制約がある中、こういった利用者のサポートは今後の課題になりえると考えている。

競争率が高い要因として考えられるのが、在宅勤務を希望する障害者が多くいることとともに、企業側の障害者を在宅勤務で雇用することへの認識が、薄いことである。法定雇用率が上がり続ける中、通勤で働ける障害者は雇用が進み、労働市場では非常に少なくなっている感がある。一方で、公共の交通機関や自動車での通勤、また会社での人間関係構築等がネックとなり、出社はできないものの在宅でならしっかり仕事ができる障害者は多数いることを、この事業を行って痛感している。新型コロナウイルス感染拡大以降、在宅勤務は新たな働き方として急速に広がってきた。障害者雇用においても、多様な働き方が広がっていくように、企業への啓蒙活動の重要性を強く認識している。

【連絡先】

木村 志義

一般社団法人ペガサス

Tel : 046-854-9061

e-mail : kimura@pegasus-job.com