

鳥取県米子市における地方での就労移行支援事業所の歩み ～地域のニーズに合わせた取り組みからの学び～

- 村岡 美咲（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子 就労支援員）
- 松尾 亜紀（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ米子 就労支援員）
- 濱田 和秀・濱田 真澄・砂川 双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ）

1 はじめに

就労移行支援事業所は、2018年をピークとして漸減傾向にあり、2020年には3,301か所にまで減少している¹⁾。もとより事業所数が少ない地方においては、就労移行支援事業そのものの存続が危ぶまれる事態が生じており、日本で最も人口の少ない鳥取県・西部圏域の就労移行支援事業所は2か所のみとなった。地域で事業を存続させるため、地域での就労に向けたニーズを把握し、ニーズに合わせた支援に取り組んで見えた現状と課題を報告する。

2 地域のニーズに合わせた取り組み

(1) 地方ならではの施設外就労先でのアセスメント

就労移行支援事業所クロスジョブ米子（以下「当事業所」という。）はオフィスビル内に位置しているが、現在4か所の施設外就労先があり、そのうち2か所は自然豊かな環境で体を動かしながら実施できる業務である。業務内容としては、施設管理（清掃等）や外作業（運搬、草取り、園芸等）がメインとなる。施設外就労は、訓練の一つとして事業所内訓練と並行して参加していただくことが多いが、外作業を希望される方や、事業所内の環境では人の圧迫感や緊張を感じる方の利用ニーズが増え、「施設外就労を中心とした訓練シフト」を組めるようにした。作業系への就職を希望される方からの「体力アップしたい」というニーズにも対応し、身体を動かす訓練内容（重量物運搬、ウォーキング等）も取り入れている。

また、農業等の仕事を希望された際には、事業所内訓練のみのアセスメントでは難しく、本人の力とマッチしているのかの見極めが困難である。当事業所では、農業等の環境に近い外作業の施設外就労先での様子をもとにアセスメントを深めた。農業は、一定の基準はあるものの完全にマニュアル化できない部分が多く、収穫や出荷前の検品の際には、判断力や臨機応変な対応力が求められる。施設外就労でも同様に、ご自身で判断基準を持ち、作業遂行が可能かどうかのアセスメントのポイントとした。また、運搬業務や環境整備において、道具の使い方、身体の動かし方、力加減等のポイントもアセスメントした。施設外就労で、農業の適性についてアセスメントし、職種や職場環境の整理につながる事例が複数あったので、1ケース紹介したい。

ア 対象者

ケンタさん（仮名）、20代、男性。診断は自閉スペクトラム症・軽度知的障害、療育手帳Bを所持。特別支援学校卒業後、当事業所で1年5ヶ月の訓練を経て、農家に就職される。

イ 訓練状況

特別支援学校高等部に在学中から作業系の仕事に興味を持たれており、農業や木材関係の企業での実習の経験があった。在学中に当事業所へ体験実習に来られた際は、施設外就労にも参加していただき、積極的に取り組んでおられた。

利用開始当初は、PC訓練等の事業所内訓練を含め、幅広い訓練プログラムに参加されていた（表1）。その後数ヶ月が経過し、企業見学を何度か経験されるも、企業実習への踏み出しづらさがあった。実習先を選定する中で「ビルの中は緊張する」「開放的な雰囲気だと行きやすい」「少人数の職場が良い」と整理し、以前から興味を持っておられた外作業を中心に、実習先を検討した。農業は少人数で経営されている場所も多く、本人にとって緊張を感じにくい環境であることが整理できた。元々不安や緊張を感じやすい方であったが、緊張の要因の一つとして環境面の影響が大きかったことを確認し、「なるべくリラックスして向かえる場所」を探すこととなった。施設外就労での経験も、この整理を深める上でヒントとなった。訓練期間中

表1 ご利用開始当初の訓練シフト

	月	火	水	木	金
AM	軽作業	PC	学習	学習	PC
PM	学習	軽作業		PC	軽作業

表2 施設外就労を中心とした訓練シフト

	月	火	水	木	金
AM	施設外就労	施設外就労	ウォーキング	施設外就労	施設外就労
PM		面談			

には、欠席・早退が目立つ時期があり、投棄変更等の医療面でのアプローチとともに、訓練シフトの見直しを実施した。上記の施設外就労先ではリラックスして過ごせることを確認し、今後の方向性に合わせて、施設外就労中心のシフトとした(表2)。

施設外就労先では、マニュアル化が難しい作業でも、口頭指示や見本をもとにご自身で判断基準を持つことができおられ、作業遂行力に長けた頼もしい存在であった。周囲の方と声をかけあい、作業をリードしてくださる存在であり、ケンタさんの強みを発揮されていた。環境面の整理とともに、体力面、身体の使い方、状況判断のスキル等をアセスメントし、職種整理につなげた。

農業は朝早い時間から出勤する場所や、季節によって勤務時間の変動がある場所も多くあるが、ご自身で生活リズムを調整しながら働かれている。出勤の安定や体調の変化について懸念もあったが、就職先でも強みを発揮しながらやりがいを持って働かれており、ほぼ欠勤なく業務に取り組まれている。

(2) ネットワークを活用した企業開拓

当事業所開所当初は、障害者就業生活・支援センターがすでに連携している企業へ見学・体験実習の依頼を行うことが多かった。近年は利用者の幅広いニーズにあわせて対応するため、ハローワーク等で求人が出ている企業へ見学・体験実習の依頼を積極的に行っている。しかし、前述のような農業は個人事業主や少人数での運営も多く、求人が出ていないことも多くある。求人情報が出ていなくても、実際には人手を求めている可能性もあるため、農業の見学先で「他にも人手を求めているところがないか」と情報収集するアプローチも行った。農業は近隣の同業者のネットワークが強い。ケンタさんの求人についても同様のアプローチで情報収集を行い、就職につながった。他の業種においても、近隣の同業種の企業情報を収集するアプローチは有効であると考え。人材を企業現場に送り出す立場として、地域で人材を必要としている業界について、学びを深める必要もある。当事業所からの就職先である農業や旅館業等では、若い人材の採用に苦慮されている現状を知った。しかし、外国籍の方や短時間アルバイト、シルバー人材等の雇用をすすめ、多様な働き方を実現されている。その中で、障害のある方も自身に合う働き方で力を発揮され、戦力として活躍している。

(3) アウトリーチから見えてきた課題

地方では交通の便が悪く、公共交通機関の少なさから、利用者の居住地や企業の場所によっては自家用車がないと通勤が困難であることも多い。公共交通機関や徒歩・自転車での通勤となると、通勤エリアや勤務時間が限定されてしまうことは、地方の課題であると感じる。これまで連携

した企業の中には、通勤困難者のために自社のマイクロバスで送迎を行っている企業もあった。地域の協議会でも、近いエリアの企業に向かう従業員が乗り合わせられるような送迎システムを望む声があがっていた。実現すれば、障害の有無を問わず、便利なシステムである。

そして、就労移行支援事業所への通所手段についても同様の課題がある。新規利用対象者へのアプローチとして、関係機関へ訪問し聞き取りを行うと、山間部に在住の方をはじめ、自力での通所が困難な方は「送迎がある」という理由で、他の就労系サービスを選ばれる方も多くいることがわかった。地域として、通所・通勤の課題への対応が求められている。

また、訪問先の聞き取りでは、就労移行支援の利用をためらう理由として、訓練期間中の金銭面の不安を抱える方が多かった。当事業所では、より多くの工賃を得られる新たな施設外就労先を開拓し、参加者の工賃が増額した。金銭面の不安が少し軽減することで、新たな利用ニーズにもつながっている。企業の実際の業務に携わり、対価を得ながら就労に向けての準備訓練ができるため、参加者のモチベーションとなっている。

3 考察

地方での就労移行支援事業の存続のためには、新規利用対象者へのアプローチとして、アウトリーチは今後も必要不可欠である。地域のニーズを把握し、より多くの方に必要なサービスを届けるため、訪問活動を継続したい。アウトリーチで見えてきた課題は、地域全体の課題として、行政を含む関係機関を巻き込み、解決に向けての動きを作っていく必要がある。日頃から関係機関と「顔の見える関係」を密に築けているのは、人口の少ない地方ならではの強みである。地域の協議会などの場を通して、支援機関が一丸となってダイレクトに現場の声を届けていく必要がある。地域課題の解決に積極的に参与し、非営利活動法人としての使命を果たしていきたい。

また、多様化している利用ニーズに合わせた訓練プログラムの提供や個別支援が求められている。画一的な支援ではなく、地域の特色やニーズに沿った支援を行うことは、地方に限らず、どの地域においても重要であると考え。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省 令和4年度障害者総合福祉推進事業：地域における就労移行支援及び労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究