

第3部：シンポジウム「障害者がその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演1「障害者就労の現状・課題とジョブコーチ・ネットワークの取組について」

特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター 代表

若尾 勝己 氏

ただいま紹介にあずかりましたNPO法人東松山障害者就労支援センター代表理事、それと本日はもう一つの立場で参加をさせていただいております、NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク副理事長の若尾と申します。私が今日、いただいたお題は、就労支援専門人材の養成という視点から障害者就労の現状と課題について、少しお伝えができればと思っております。

今日、この時間で皆さまにお伝えをしたいのが3つ。1つ目が障害者の就労を取り巻く質的な課題、それから量的な課題について。それからもう一つは、今後の障害者雇用施策の充実強化について。これを就労支援専門人材の養成と。最後にNPO法人ジョブコーチ・ネットワークが実施しております就労支援専門人材の養成について照らし合わせながら、皆さまにお伝えをしたいと思っております。

最初のスライドは、障害者の就労を取り巻く質的・量的課題についてをハローワークから就職する障害者の変化として表記したのになっております。ご覧のとおり、左側の平成20年度の状況では、精神保健福祉手帳所持の方が全体の約21%でした。それが約13年経過した令和3年度では、精神の方が48%ということで倍増しているという状況になっております。障害のある方たちの対象像としての変化については、就労支援専門人材の支援の在り方についても質的転換を図らなくてはいけないと言われていたところだす。

次のスライドにつきましては、今の割合を数量化したのになっております。障害種別の割合変化だけではなく、数の増加についても着目する必要があるだろうと考えております。左側の棒グラフにつきましては、平成18年度時点のものになっております。知的障害の方も約15年間で1.5倍に膨れ上がってはいるのですが、やはり特筆すべきところは精神障害の方になってくるかと思えます。平成18年当時は6,700人であったものが、この15年間で約7倍の4万5,000人と増加しておりますので、ハローワークを通じての就職になりますけども、この精神障害の方が大多数を占めているということがお分かりいただけるのではないかと思います。

それから、精神障害ということで少しお話をさせていただきましたので、精神障害者保健福祉手帳を交付されている方たちの数についても、少し着目してみたいと思います。同様に、平成18年度の精神障害者のみなし雇用義務化以降ですが、特に35歳以上の年齢層については、どの年齢層においても非常に増加傾向だと言えます。平成19年当時、55万8,000件であった精神障害者保健福祉手帳の取得者数、これが令和3年度では約2倍の118万件にまで増加しております。そういった意味では、この精神障害者保健福祉手帳を持っている方が、現在の就労支援の対象のど真ん中にあると言っても過言ではないかと思えます。

ただ、ここで1点、皆さまに少し注意としてお伝えしたいと思うのは、この精神障害者保健福祉手帳を持たれている方は、必ずしも精神疾患を抱えている方ということではありません。高次脳機能障害の方、それからてんかん、心因性の疾患を持たれている方などについても、広く医療機関での診断に基づき、手帳交付に至るという方も少なくないと言われておりますので、非常に裾野が広い範囲でもあるといえます。単に精神疾患を抱えている方の支援という捉え方ではない視点というものを持つ必要があるだろうと思っております。

そして、次のスライドに関しましては、就労支援施策の対象となっている障害者の数について表したのになります。令和3年度時点で特別支援学校を卒業された知的障害の方たちが実際に一般の就労に移行された方、数が年間で6,700人というふうに統計上は出されております。一方で卒業された方の中で就労しなかった方たちというのはどこに移行されているのかというと、約1万3,000人の方が障害福祉サービスに流れていると統計は取られております。ただ、一般の就労に近いいわゆる就労系の事業所、就労系の障害者サービス事業所に行かれた方はそのうちの半数の約7,000人となっております。決して多い数ではないかと考えております。

ちなみに障害福祉サービスの事業所、これは令和3年度3月時点で就労移行支援事業が3万5,000人、それから継続支援A型事業所が7万7,000人、継続支援B

型事業所に至っては28万7,000人ということで、非常に大きな数を抱えているのが現状です。実際にこの障害福祉サービス事業所から一般の企業に就職されている方たちの数というのは、年間で1万8,000人となっていますが、これも非常に数が多いというようなものではないと感じております。ただ、実際に障害者雇用率で障害者の雇用されている数自体を見ていきますと、年間で約59万8,000人が雇用されているということになっていますので、ここにどういうふうに就労支援専門人材がアプローチできるかということについても一つ、大きな課題になっているのではないかと感じています。

今お伝えした就労系の事業所の様子を次のスライドにもまとめました。右側の折れ線グラフのほうを見ていただきますと、各就労系の事業所利用を終了された方たちの中から、一般就労に導いた方たちが何人ぐらいいるか割合を出したのですが、就労移行支援事業所は、サービス終了者に占める割合が約53%。B型の事業所に至っては10%強ということになりますので、非常に少ない。私自身の感覚でいうと、非常に少ない数であるというふうに感じております。

それから、次のスライドに関しましては、就労支援のプロセスを俯瞰（ふかん）して見た時に、様々な機関がどういう機能でどの様な役割を果たしているか、というものを表したものになっています。今お伝えした就労系の事業所、真ん中の緑色に書かせていただいたところがこころの役割になっており、それから、障害者職業センターや就業・生活支援センター、ハローワークや相談支援事業所も、障害のある方が一般就労する際に何かしらプロセス上のどこかに関わりとして持っているというふうに言えます。ただ、私の感覚でいうと、もう十数年前、20年ぐらい前の就労支援を実施していた頃から比べると、様々なサービスが裾野を広げて、今は面的な整備が進んでいるというふうに感じています。このようにプロセスから見た流れとしても、非常に多くの就労支援機関が、一般就労に向かう障害のある方に関わっているということが分かるかと思えます。

その中で今、課題として起きていることを少しピックアップしていきますと、例えば障害者雇用率に押されていく企業の皆さまが、非常に採用を急ぐ様子がうかがえます。それから、精神・発達障害の方たちの支援が中心となっている現状の中では、就労支援そのものを望まないという方も非常に増えたというふうに感じています。そういった中ではレディネスが不足している就労支援、それからミスマッチにどうしても関わらなくてはならないような就労支援も増えているのが現状ではないでしょうか。その中で、私たち就労支援機関が感じているところでいきますと、後始末型の就労支援が多くなって

るような気もしているところです。それから、一番下のほうにも書かせていただきました新たな障害者雇用の課題として私自身が考えていること、これは障害者雇用率代行ビジネス企業による雇用機会を新たに創出しているという点についても、これは一つ課題として考えておかななくてはいけないだろうというふうに感じているところです。

このような障害のある方が一般就労するにあたっての取り巻く質的な課題、それから量的な課題について、少しお伝えをさせていただきました。そのような中から私たちは、就労支援専門人材をどの様に輩出していくかということテーマに活動をさせていただいているところです。それに関連し、今後の障害者雇用施策の充実強化の点について、少し触れさせていただきたいと思えます。今お示ししているのは、第122回労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書取りまとめになっております。多くの項目が盛り込まれているのですが、その中の2番目、雇用施策と福祉施策のさらなる連携強化、それのさらに括弧2番に、障害者就労を支える人材の育成・確保。特に1番、障害者の就労支援——これは就労系福祉サービスを含むという様に書かれていますが——に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野の知識・スキルを横断的に付与し、基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化するのだという事が書かれています。

これは厚生労働省が（厚生と労働が一体化されて）初めてと言って良いほどの福祉政策・労働政策が横断化された一つのポイントになっているというふうに感じています。ここにNPO法人ジョブコーチ・ネットワークとしてもフォーカスしながら、どの様に就労支援専門人材を養成していくかということについてを今は検討しているところになります。あと、この第122回労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書については、さまざまな項目が書かれておりますので、これは後ほど、皆さまのほうでも参照していただければと思います。

それから、もう一点。次のスライドになりますけれども、障害者雇用を推進する企業の取り組みに対する支援ということで。私たちが今、実際に行っている就労支援専門人材、いわゆるジョブコーチという視点で養成をしているのですが、これが令和5年度中に予算化されるのであれば、という可能性としてはありますが、中小企業のノウハウ不足という課題に対処するために、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者を対象に、これは相談支援を受けるということで障害者雇用を促進する企業に対して助成するという、新たな助成金の創出という点について、検討されています。今後は、この新たな制度に合わせた就労支援専門人材を養成してい

く仕組みも、今後検討していく必要があるのだろうと感じているところです。

最後のスライドについては、第122回労働政策審議会のその他の項目になっておりますので、こちらのほうも後で参照していただければというふうに思っています。

最後に、NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取り組みについて、人材養成の視点から、どのような活動を行っているかについてをお伝えして終わりにしたいと思います。私たちジョブコーチ・ネットワークは、大きく分けて4つの活動を行っています。普及啓発や地方で就労支援専門人材を養成するようなセミナー実施事業、それから一番大きな枠組みとしては、この右側の職場適応援助者養成研修の実施という枠組みを設けております。今年度に関しては、全部で5回の開催を予定しております。それから、公務部門における支援者の養成というの、厚生労働省のほうから委託を受けまして、年間2回実施しております。これは国家公務員の就労支援専門人材ということで養成をさせていただいているところです。このような活動を通じて、この12月にはジョブコーチの円卓会議というものを新潟県で実施する予定になっていまして、これは厚生労働省の障害者雇用対策課の方にも来ていただきまして、就労支援専門人材の養成に関する意見交換会というものを新潟地域で開催しようということなので今は準備を進めているところです。

手前みそにはなるのですが、このNPO法人ジョブコーチ・ネットワークが提唱しているジョブコーチの定義について、少しお伝えしたいと思います。1つ目は、障害のある人が通常の職場において、適切な雇用契約の下、持てる能力を十分に発揮して、充実感や達成感を持って働き続けられるように支援する方法論および技術の総称がこのジョブコーチであるというふうに考えております。それから、ジョブコーチと呼ばれる就労支援の専門職員が障害のある人が働く職場に一定期間入って、就労継続に必要な支援を障害のある人に直接提供するとともに従業員との密接な連携の下、業務内容・人的環境・物理的環境・雇用条件、これらの環境要因に着目して働きやすい職場環境の調整を行う、そういう専門職員であるというふうにも考えています。ジョブコーチは徐々に職場から支援を漸減していきます。障害のある人が働いている限り、ジョブコーチ自身が、あるいは関係機関が連携して、このフォローアップをどう継続していくかということも非常に大事な視点だということも考えております。こういう就労支援専門人材をとにかく職場適応援助者養成研修を通じて輩出していきたいと考えているところです。

これは厚生労働省の資料から抜粋したのになります。

ますが、年間で大臣指定を受けた研修を実施している機関がどのような研修を年間どの程度行っているかというものを示したのになります。養成研修そのものについては、モデルカリキュラムというものが作られておまして、それに従って42時間以上のプログラムを設定して実施しているということになります。国で唯一定めている就労支援に関連する専門人材の養成プログラムというふうに捉えても過言ではないかという考えでおります。

次のスライドにつきましては、その制度上のジョブコーチの活動状況についてです。これは私たち養成をしている側の大きな課題としても今、捉えているところではありますが、実は年々、この活動している者の数が減ってきているという状況です。

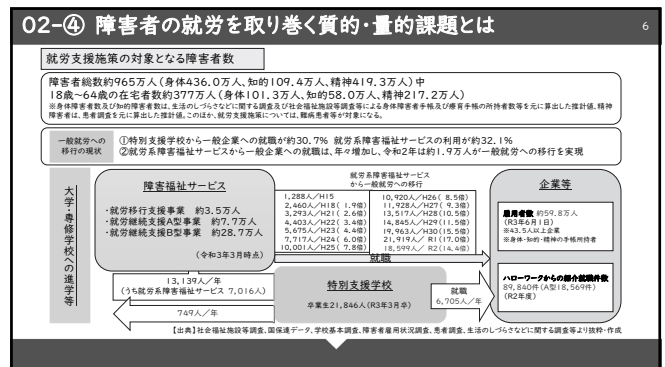
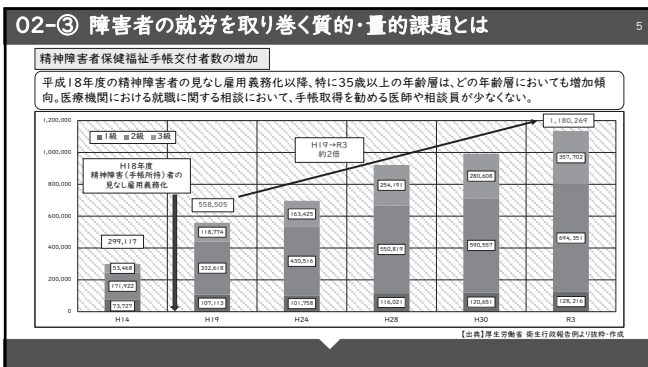
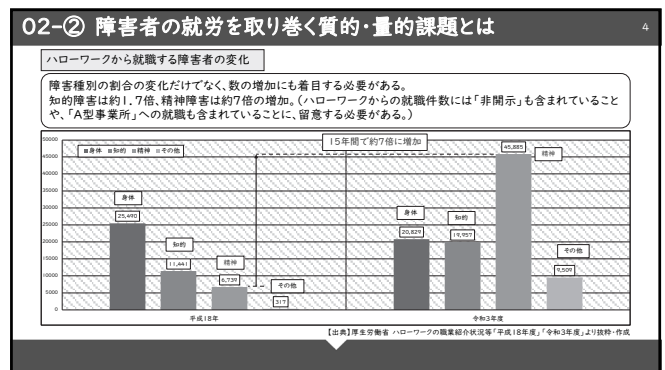
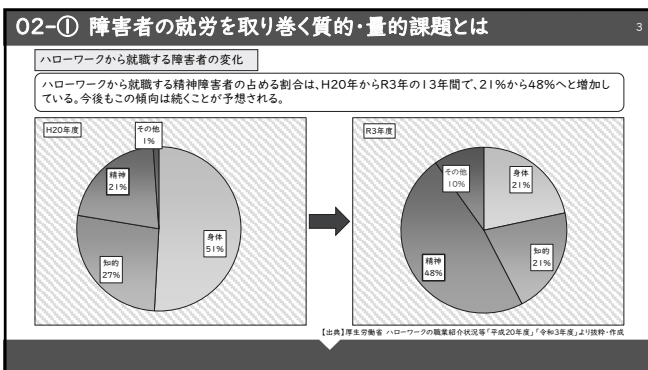
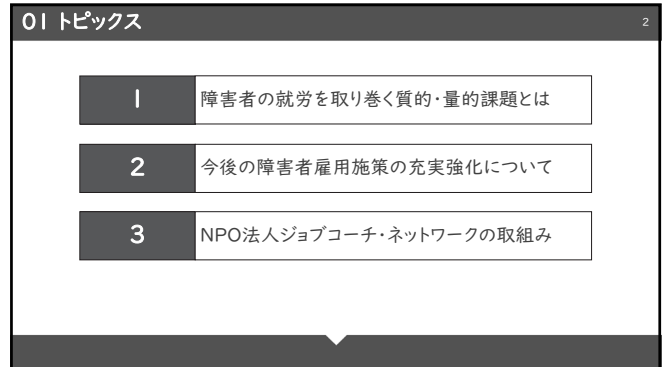
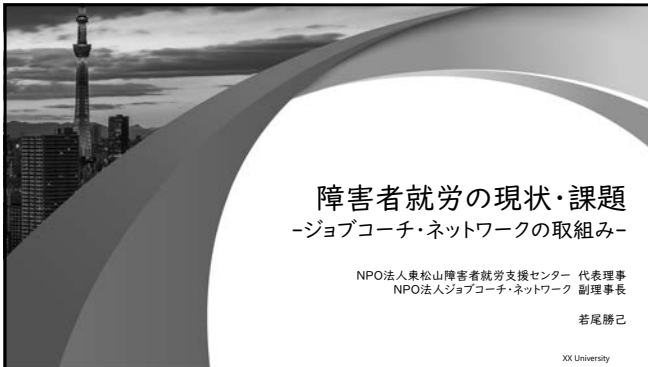
特に企業の支援を行わなくてはならない訪問型ジョブコーチと言われている役割についてですが、実際には200人から300人ぐらいの実働になっているのではないかとされています。一方で次のグラフについては、この養成研修を通じて養成している人たちの数になるのですが、左側が訪問型職場適応援助者、右側が企業在籍型職場適応援助者で、これは年間で1,300人から1,400人を養成しているとなっています。ところが、先ほどもお伝えしたように実際の活動者数でいうと、約5分の1から6分の1程度だということになりますので、養成はするのですが、実際の実務として現場で働いている助成金を活用しているジョブコーチが非常に少ないというのも今後の課題ではないかと考えています。

最後のスライドになります。これは、国が今現在示しています雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識、スキルを付与する研修の基礎的研修と言われているものを図式化したものです。雇用の施策側に配置されている就労支援専門人材もいれば、福祉の側に配置されている就労支援専門人材もいます。これらの人材をとにかく横断化した視点に立って、共通のスキルを身につけていくということを設計されています。それから、ここにはまだ示されていないのですが、企業の中で障害者雇用を担当されるいわゆる職業生活相談員の方、それから企業在籍型職場適応援助者の方についても対象とし、今後、この基礎的研修を通過させる就労支援専門人材の養成の裾野を広げていこうという点も検討しているようです。

私たちジョブコーチ・ネットワークとしては、この基礎的研修についても、実際の養成の側に立つということで今は準備を進めているところであるとお伝えしたいのと、またこの研修の質的な担保をどう図っていくかということも鑑みて、民間の養成研修実施機関、全国に今7カ所あるのですが、先日、この7機関で法人化したしました。全国ジョブコーチ連絡協議会というものをNPO法人化しまして、この研修そ

のものについての質的な視点に立った担保ということをごの様に図っていただけるのか、ということをご今後、国と調整しながら進めていきたいと考えているところです。

以上、非常に雑ぱくではありますが、私が現在関わらせていただいている就労支援専門人材の養成についてお伝えをさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。



02-⑤ 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

一般就労への移行者数・移行率の推移(就労系障害福祉サービス事業種別)

○就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、令和元年度では初めて2万人を超える数の障害者が一般企業へ就職を実現した。
 ○また、サービス利用者に着目する一般就労への移行者の割合(移行率)を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続A型やB型では横ばいや低下傾向にある。

【出典】厚生労働省 社会福祉施設等調査より抜粋・作成

02-⑥ 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

採用方法 求人募集 説明会 面接 採用

採用を急ぐ企業 就労支援を望まない障害者

①採用目的の明確化、②人員ニーズは短期的or長期的、③採用する職種と人数、④求める人物像の明確化、⑤必要なスキル、⑥年齢・性別・学歴・性格のタイプ、⑦勤務条件、⑧選考方法と詳細基準⑨採用までのスケジュールと採用コスト

レイデンス不足の就職 後始末中心の就労支援
 ミスマッチの就職 支援プロセスのスキップ

アセスメント① 就労相談 アセスメント② 職業準備支援 職業紹介 マッチング 職場適応支援(ジョブコーチ支援) 職場定着支援

障害者職業センター 障害者就業・生活支援センター 職業センター-職場適応援助者(ジョブコーチ) 就職移行支援事業所 就労継続支援B型事業所 就労継続支援A型事業所 職場適応援助者(ジョブコーチ) 就職から6ヶ月経過後 就労定着支援事業所 相談支援事業所 ハローワーク 相談支援事業所 ハローワーク

障害者雇用率代行ビジネス企業による雇用機会の創出

03-① 今後の障害者雇用施策の充実強化について

第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化
 障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化
 (1) アセスメントの強化
 ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援(仮称)(就労アセスメント※1)の手法を活用した新たな障害福祉サービス)を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。
 ※1 就労福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント(本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ及び職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること)を実施すること。
 (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保等
 ① 障害者の就労支援(就労系福祉サービスを含む)に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野※2の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。
 ※2 労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル
 ② 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまでに以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図るとともに、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

03-② 今後の障害者雇用施策の充実強化について

第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進
 (1) 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い
 ① 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
 ② 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金(※3)は廃止する。
 (※3) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に對して、その雇用障害者数に對して、1人当たり月額7千円(雇用労働者100人以下の事業主に対しては月額5千円)を支給するもの。
 (2) 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長
 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20~30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。
 ※4 障害者雇用率制度における障害者の範囲等(障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型利用者の取扱い、精神障害者に係る雇用の扱い)は、引き続き検討。

03-③ 今後の障害者雇用施策の充実強化について

第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

4. 障害者雇用の質の向上の推進
 障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。
 (1) 障害者雇用調整金、報奨金による対応
 ① 調整金を受給している企業が一定の人数(10人)を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について率額を引き下げる。(1人当たり月額2万7千円を率額)
 ② また、報奨金(※4)を受給している企業が一定の人数(35人)を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。
 (※4) 納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励することを目的に、その超過している雇用障害者数に對して、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。
 (2) 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援
 ① 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。
 ② 中高年齢者の障害者の雇用の継続のために企業が実施する取組に対して助成する。
 ※常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大など、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

03-④ 今後の障害者雇用施策の充実強化について

第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

5. その他
 (1) 在宅就業障害者支援制度の活用促進
 在宅就業障害者支援制度(※5)の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和(団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる)等を行う。
 (※5) 在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金(発注額×35分×2万1千円)を支給するもの。
 (2) 有限責任事業組合の算定特例の全国展開
 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を算定できる算定特例については、現在、国家戦略特区においてのみ有限責任事業組合(LLP)(※6)が対象として認められているが、これを全国においても認める。
 (※6) 有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体
 (3) 除外率の引下げによる障害者雇用の促進
 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

04-① NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

13

障害のある人が、能力を最大限に発揮し、普通の職場で働ける社会の実現を目指し、就労支援の情報発信、ネットワーク作り、人材養成を行う団体です。

4つの事業

| WEB | 普及・啓発 | 地方セミナー | 養成研修 |
|---|--|--|--|
| <p>法人のWebサイト上でジョブコーチや就労支援に関わる様々な情報を発信 http://www.c-net.jp/</p> <p>○ジョブコーチ円卓会議 12月23日(金) 13:30~16:30 新潟市総合福祉会館</p> | <p>NPO法人全国ジョブコーチ連絡協議会を令和3年5月に設立し、当法人も協会員として参加。</p> <p>○養成研修実施機関合同フォローアップ研修 令和3年1月20日(金)or 21日(土)のみずから、養成研修実施機関合同の養成研修フォローアップ研修を予定 ○CEF(Conference of Employment Support) 令和3年3月10日(金)、11日(土)の2日間、大妻女子大学で研修キャンプを開催予定。</p> | <p>○新潟障害者就労支援セミナー 発達障害者の職業的課題へのアプローチ方法を学び研修として開催予定 ○新潟県視覚障害者 11月11日(金) ○山形県下関市 11月17日(土)~20日(日) ○新潟県見野見野町 11月26日(土)~27日(日)</p> | <p>○厚生労働省認定の「訪問型・企業内型」職場適応指導員養成研修としてC-NETジョブコーチ養成セミナー開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 第6期東京研修 第6期新潟研修 第6期大宮研修 第6期東京・広島研修 第6期福岡・札幌・福島研修 <p>○企業内型における支援者養成研修実施 7月11日(月)~14日(木) 11月19日(日)~12日(水) 障害者支援の3日間+1日実習 東京都千代田区</p> |

04-② NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

14

NPO法人ジョブコーチ・ネットワークが提唱するジョブコーチの定義

1. 障がいのある人が、通常の職場において、適切な雇用契約の下、持てる能力を十分に発揮して、充実感や達成感を持って働き続けられるように支援する方法論及び技術の総称である。
2. ジョブコーチと呼ばれる就労支援の専門職員が、障がいのある人が働く職場に一定期間入り、就労継続に必要な支援を障がいのある人に直接提供すると共に、従業員との密接な連携の下、業務内容、人的環境、物理的環境、雇用条件などの環境要因に着目し、働きやすい職場環境の調整を行う。
3. 徐々に職場における支援は漸減していくが、障がいのある人が働いている限り、ジョブコーチ自身が、あるいは関係機関と連携してフォローアップを継続する。

04-③ NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

15

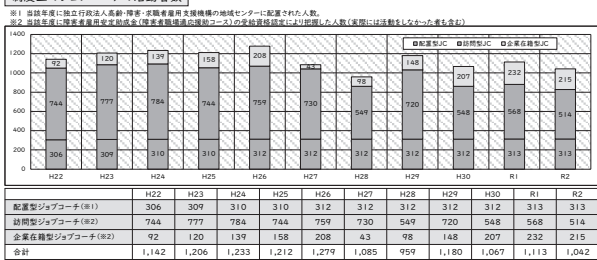
ジョブコーチの養成(職場適応援助者養成研修)の概要

- 従来、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでジョブコーチ研修を実施。
○平成18年度から民間においても**大卒指定研修**を開始、現在**6機関**が指定を受けて研修を実施。
1. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の研修の概要
(1)対象者：職場適応援助者助成金を活用して活動する見込みのある者等
(2)回数：年1回(4月、5月、6月、7月、10月、12月、翌2月) ※4月、6月、9月、12月は千葉及び大宮の2か所で開催
(3)内容：①以下①と②の双方を受講、42時間(8日間)程度。
①集合研修(千葉又は大宮(4月、6月、9月、12月のうち)講義中心の集合研修。
②実技研修(各地域センター)：演習、ケーススタディ等の研修。
(4)費用：研修費用は無料、旅費は、受講者又は受講者が所属する法人・事業所が負担。
2. 大卒指定機関の研修の概要
(1)対象者：職場適応援助者助成金を活用して活動する見込みのある者他、ジョブコーチ支援の知識・技術を習得したい就労支援の担当者
(2)回数：年13回(6機関)
(3)内容：①夜間通学で定まるモデルカリキュラムに従って42時間以上で自由に設定、6~7日間程度。
(4)費用：研修費用は5万円前後(旅費、紙費は、1.(4)と同じ。 ※養成研修の修了後6か月以内に、助成金を活用して支援を実施した場合に、1/2の額を減額。
(5)開催場所(令和3年度)：
①3日間/大阪・東京
②2日間/兵庫(伊丹市)
③1日間/北海道・静岡・愛知・滋賀・長崎
※学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校が在学生を対象として実施する職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修は上記の内容と若干異なる。(現在)1機関が実施。
- ※厚生労働省/独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより抜粋

04-④ NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

16

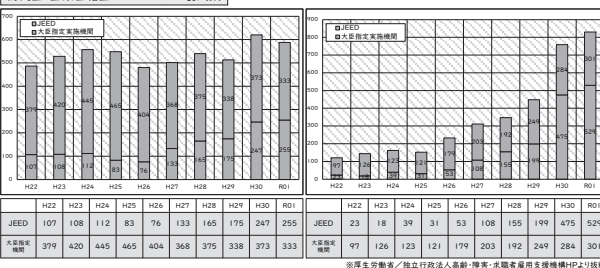
制度上のジョブコーチの活動者数



04-⑤ NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

17

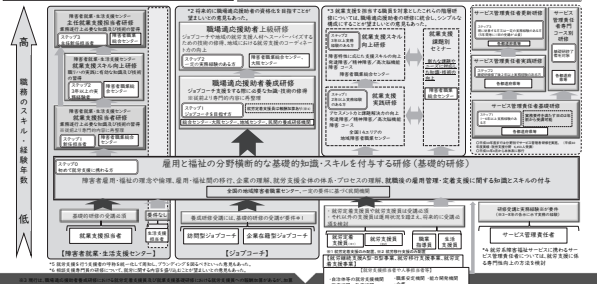
訪問型・企業内型ジョブコーチの養成数



04-⑥ NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

18

今後の就労支援専門人材の養成の方向性



第3部：シンポジウム「障害者とその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演2 「障害のある人・ない人が共に働く場・地域づくりを目指した当法人の試み」

特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会 事務局長

山下 浩志 氏

ただいまご紹介にあずかりましたNPO法人障害者の職場参加をすすめる会の事務局長の山下浩志と申します。よろしくお願いいたします。頂いたテーマが「障害のある人、ない人が共に働く場、地域作りを目指した当法人の試み」ということです。共に働く場、地域作りという課題について、私たちは自分たちが自前でということよりも、地域の中に共に働く場を拓く、地域全体が共に働く場になっていくということを目指して活動しております。

それでは、職場参加と私たちが言っていることは何なのかということをまず申し上げます。重度障害者と呼ばれる人、要するに福祉でいえば介護系の対象者といわれる人も含めて、さまざまな障害のある人が地域の職場に参加して、障害のない人たちと共に働く。それから2番目には、必ずしも雇用・就労を前提としない職場実習、職場体験の形も含めて職場に参加していく。さらに、障害者の側からだけの一方的な取り組みではなくて、職場・地域の側が障害者に参加する。要するに職場に受け入れて一緒に働く、地域で一緒に暮らす、そういったことも含んで職場参加と言っております。

そして、これは先ほど「私たちが自前でということではなく」と申し上げたのですが、地域に密着して福祉の実施主体としてある市町村が率先して、この職場参加の公的支援策を実施することが望ましいと考えておまして、私たちは常に市町村に働き掛けをしたり、一緒に動いたりしています。特に市町村が自らの職場において、職場実習、職場体験を始めとする職場参加に取り組む必要があると考えております。

現段階では、越谷市障害者地域適応支援事業という事業があります。それから、埼玉県においても、障害者県庁内職場実習、職場体験コースと言われている、こうした事業が行われております。先ほど、雇用サポートセンターの方の講演で触れられた短期訓練なども、職場参加の取り組みに活用させていただいております。たしかに障害者雇用就労を支援する施策が今、どんどん整ってきていると思いますが、だからこそなおさら職場参加、職場体験という一番外枠のレベルでの働く取り組みが必要だと考えています。ただ現状では埼玉県、越谷市では施策を実施

していますが、さらに他の自治体、そして国の自治体支援策を期待しております。

次に、なぜこのような職場参加の取り組みが必要だと私たちが考えたかということについて、お話しします。ここにお示したグラフは国立特殊教育総合研究所（現・国立特別支援教育総合研究所）のほうで2004年に報告されたグラフを元にして、私が2004年以降のデータを補ったものです。これは、養護学校、特殊学級と言われた時代から、現在は特別支援学校あるいは特別支援学級という、障害のある児童・生徒、その中でも知的障害の児童生徒の教育の場からの新卒者の就職状況の推移を表したものです。そして、それらをトータルしたものが折れ線グラフになります。

これを見ていただきますと、1979年の養護学校義務化の時と現在を比べて、新卒者の中の就職者数が40数年前の水準に達していないことがわかります。そして、近年、知的障害の特別支援学校高等部等で職業教育がかなり進んだにもかかわらず、この間に生徒数が3.2倍になっていることを踏まえると、実質的にはかつての3分の1まで就職者が減ってしまったということがわかります。子供の頃から分けられた教育の結果として、社会に出てからも、障害のある人、ない人がお互いにどう付き合っているのか分からなくなっている実態が示されています。

こうした実態を踏まえて当法人は、職場参加の事業を行っております。

まず職場参加の基盤形成事業です。私たちは2005年から10年間、越谷市障害者就労支援センターを受託しましたが、相談者の3分の2ぐらいの方はそもそもご自分の就労のイメージが湧かない、あるいは社会体験が非常に少ないという状況がありました。そうした方々の中で希望者に対して、地域の商店街に飛び込み訪問して職場見学や体験をさせていただかないかお願いするという「仕事発見ミッション」と名付けた体験機会を提供しました。身近な地域社会を体験しながら、働くということをも自分自身がイメージしていく取り組みです。

また、福祉施設等の職場参加のための連携推進事業を行っております。本部事業として、県営公園の花壇整備を年間を通して請け負っており、ここに市内

の生活介護から就労移行支援までさまざまな施設に呼び掛けて、共同作業を実施しています。この中で地域に出て、一緒に働くというイメージをそれぞれが作っていく。そして、これは花壇作業をするだけではなくて、利用者と職員もお互いに交流し、さらに管理事務所に報告に行くといったことも含めて、こうした体験事業を行っています。

当会は12月3日に「共に働く街を創るつどい」というシンポジウムを行います。これは23年間続けております。この「つどい」の最後に「近隣自治体への提言」をまとめ、後日近隣三市の市長にお会いして、懇談を行って、提言を行っています。そして、埼玉県、あるいは稀ですが国に対しても、機会を捉えて提言を行っております。

次に具体的な事例をご紹介します。越谷市には障害者地域適応支援事業という事業があります。これは当会の提案をきっかけに、市の事業として22年間実施されています。市内の全ての障害者施設、あるいは精神科病院の院内デイケアが対象になっています。そして、市内在住の利用者がその施設等の職員の支援を受けて、公共施設や民間の事業所で職場実習を行う——就労を前提としない体験型実習です、そういうことをやる事業です。

初めの頃ですが、入所施設から実習に参加した利用者がおり、その人が「実習の始めと終わりには職場の管理職にあいさつするんだよ」ということでその管理職の名前を職員から教わって、毎回あいさつをしていました。そして、その実習が終わった後に施設へ戻ってから、職員たちにも名前があるんだってということで名前を聞いて覚えて、1人1人に対して「〇〇さん、おはようございます」「△△さん、おはようございます」と次から次へあいさつするようになったそうです。「ほんとにこの頃、閉口しちゃいますよ」と入所施設の職員がうれしそうに報告していました。このエピソードは、職場体験ということが、それまでずっと集団として生活してきた人たちが、地域の中で普通に人と人と出会うという生活に開かれていくというきっかけになったことを示しています。

また、地域適応支援事業で、図書館で実習したAさんが、この方は精神科病院のデイケアの利用者でしたが、期間終了後も実習を続けられないかと報告会で語りました。そういう報告会をいつもやってきたのです。同席していた図書館長が真剣に受け止めて「職員募集はしていないけれど、ボランティアの募集はしているからどうでしょうか」と話されました。その後Aさんは図書館ボランティアに応募して、そして研修を受けて活動するようになりました。こういう意味で非常に、これは雇用ではありませんけども、地域へ出ていく大きなきっかけになっています。

この事業もきっかけとなって、当会が2005年に就労支援センターを受託した当時は、精神科病院院内デイケアの職員たちの動きも良く、利用者と共に「押しかけ隊」というグループを作って、ハローワークとかセンターに相談に乗ってほしいとやって来たりもしました。

また、県庁内の職場体験事業を終えた後に施設のバックアップを受けて、一般就労した障害者もおりました。

越谷市と埼玉県でこうした就労を前提としない職場体験の事業があることは大事なことで、入所施設や精神科病院等を含めて、施設の中に社会の風が吹き込んだという実感がありました。

次は最近の事例です。現在、私たちは就労移行支援とB型の多機能事業所も運営しております。利用者の中にずっと引きこもって、出て来られない人がいます。たまたまその人のすぐ近くのコンビニがこの地域適応支援事業の実習先に名を連ねてくれました。それで、本人に打診すると「近所なら何とか行けるかも」ということで、職員が支援パートナーとなって実習を3カ月間行いました。そのことが引きこもっていた本人にとっては適度なりハビリになったという感じで、気持ちよく働くことができました。

店長のほうも改めてアルバイトとして働かないかという話があって、本人もその気になったのですが、また引きこもってしまいました。でも、その後このお店が実習を受けたことで同コンビニの全国チェーンの中で模範的だとして表彰され、その店長は、今も「働けるようになるまで待ってるよ」と言ってくれています。こういうふうに雇用就労を前提とした実習ではないのですが、それが市の事業として行われていること、また、あらゆる福祉施設とか精神科病院が参加できるということを含め、とても大事な事業だと思っています。

次の事例は、当会の自主事業で行ったものです。ずっと引きこもっていた知的障害のきょうだいがおられます。たまたま私たちが職場開拓をして、職場実習したのですが、募集は1人だけでした。ただ、きょうだいは2人で引きこもっていたので、2人でないと行動ができないのです。片方が力があるけれども、片方が声を掛けないと動けないといった具合です。そのうちパートのおばさんたちが声掛けしてくれるようになりましたが、その他の面でも2人いないと駄目でした。けっきょく、2人が行くけれど、日によって一人が働き、一人はボランティアという形にして折り合いを付けました。

就労とすれば当然、これはあつてならないという話になりますが、職場体験を有償ボランティアとして行えるとすればいい条件だというふうに思っていました。なお現在は2人ともそれぞれ別の職場で働く

ことができるようになっております。

次の事例です。当法人はさまざまな市民活動と連携しており、ワーカーズコレクティブのお弁当屋さんなど、有償ボランティアでやっているようないろいろな事業所とも一緒に活動しています。そのお弁当屋さんで、当法人の就労移行の利用者で、特別支援学校時代ずっと登校拒否していた人に電話番号の仕事をしてもらいました。というのは、この人は電話に対して非常にこだわりが強く、電話であれば話ができるけれども、対面では話ができない、そういう人だったので。それで、お弁当の注文を電話で受けるという朝だけの短い時間の仕事。これは非常にスムーズに対応できたのです。他の人は高齢者ばかりなので、電話機の留守電の設定なども本人はもう詳しいですから担当しました。現在も働き続けています。

なお、私たちは就労支援センターの受託を終えて「すいごごCafe」という事業を行っています。毎週水曜日に、退職した障害者、あるいは今働いている障害者、あるいは地域で介助を受けながら暮らしている障害者、さらにそこに支援として関わる人とか、あるいは市民活動の知り合いとか、そういう人たちに交代でゲストとしてトークをしていただき、それをみんなで聞く会を常に行っております。

その中で60代になって働くことをやめた知的障害の人たちの体験談をよく聞きます。その人たちの当時は中学卒業後すぐに働く人も非常に多かったのです。その当時は特殊学級と言われたり、あるいは通常学級の人もいましたが、当時の中学の教員たちがすぐ自分の校区の段階で就職先を開拓してフォローしていたわけです。そして、教員ができない分は、親族とかご近所がつてを頼って開拓していました。その意味では、現在の広域を対象とする特別支援学校の高等部の職業学科ではやれない狭い地域密着の進路指導が当時はあったわけです。

そういう職場開拓方式と先ほどのグラフというのは連関してくると思います。そうした中で社会の底辺でもまれて転職を繰り返しながら働いてきて現在60代になった障害のある人たちが、自分の人生を胸を張って語る。私たちが職場参加と言っているのは、その辺りが原点ともいえます。

私たちの代表理事が先日『福島民友新聞』という新聞に取材されました。福島の未来を考える参考事例ということで取材されたのです。この中で代表理事が語っているのは「障害者と共に長年働いてきて思うことは、働くことってというのは障害者の生きがいにもつながり、親たちにも安心感を与える」ということです。代表理事は靴底加工の町工場をやっています。そこで障害のある人たちを早くから雇用している人なんです。この職場参加支援ということに

についても、非常に強い関心を持っています。

障害者への支援ということだけではなくて、先ほど、雇用サポートセンターの方からも言われましたが、職場・地域が障害者と出会い共に生きるための支援、これが非常に大事だと考えています。実際に、尾谷社長は社内外の障害者と一緒にソフトボールをやったり、市内カヌー協会を担ってやったり、あるいは地域の夏祭りの裏方もやっています。そういった顔見知りの多い地域の中だからこそ、誰もが安心して働き続けられるということがあると思います。

これは5年ごとに行われている国の障害者雇用実態調査結果ですが、やはり法定雇用率の対象にならない雇用義務のない零細企業が地域を創って障害者雇用を支えているといえます。

最後に、「共に働きたいという風景、その対極にある風景」について考えたいと思います。先ほどの代表理事の靴底加工会社というのは、地元の特殊学級卒業生を初めて雇ってから30年近くたっています。以前は社員が25～26人いた企業でした。山一証券が倒産した時に靴業界は軒並みつぶれて、ここでも全員解雇をいったんしたのです。しかし、障害者と親たちから、それまで働いてきた職場を、給料無しでもいいから続けてほしいと訴えがあって、悩みに悩んだ挙げ句、社長一家と障害者だけで再出発しました。それから四半世紀、ほぼ同じ顔ぶれで続け、地域に根を張ってきました。

同様の体験を、先日聞きました。分けられることを拒否して、地域の中で共に学び育ち、その延長でいま地域の職場で働いている自閉症の息子さんとお母さん。やはりその会社がつぶれかけて人員整理が行われた時に、ボランティアでもいいからここで働き続けさせてくれとお願いしたと。その後、経営が立ち直って、現在は無期雇用になったそうです。

お母さんが言っていたのは「小さい頃から子供たちの中でトラブルを解決した経験が、今の会社でもすごく役立つ。ミスしたり怒られたりしても立ち直りが早くて、次の日には元気にまた会社に行っている。やっぱり人間関係が壊れてなくなってしまうんだってということはないってことを身に付けて役立つんだと思う」ということでした。

無給でもいいから共に働きたいという、これは職場参加の究極の風景だと思うのですが、その一方には今現在、「共に働くことは無理だから」ということで雇用代行ビジネスに大きなお金を払って障害者にも給料を支払っているという、法定雇用率をカバーするためにこういった方便を使っている、こうした風景が対極にあるのではないかというふうに思っています。

ご静聴ありがとうございました。

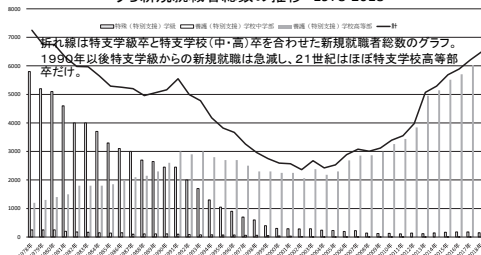
障害のある人・ない人が共に働く場・地域づくりを目指した当法人の試み

特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会事務局長 山下 浩志

「職場参加」とはなにか

1. 重度障害者と呼ばれる人も含めて、障害のある人が地域の職場に参加して、障害のない人たちと共に働くこと。
2. 必ずしも雇用・就労を前提とせず、職場実習、職場体験等の形も含めての参加。
3. 障害者の側からだけの一方の取り組みではなく、職場・地域の側が障害者に「参加する」(職場に受け入れて一緒に働く、地域で一緒に暮らす)ことも含む。
4. 地域に密着し福祉の実施主体でもある市町村が率先して公的支援策を実施することが望ましい。
5. 市町村が自らの職場において、職場実習、職場体験をはじめとする職場参加に取り組む必要がある。
6. 現段階では、越谷市障害者地域適応支援事業、埼玉県障害者県庁内職場実習(職場体験コース)が公的「職場参加」支援施策。
7. 障害者雇用・就労を支援する施策が整ってゆけばゆほど、あらためて「職場参加」の必要性が増す。
8. 都道府県、国の市町村支援策を期待する。

分ける教育ではつきあい方がわからなくなる 知的障害特別支援学校・学級卒業生総数の うち新規就職者総数の推移 1978-2018



職場参加が問われる背景

小塩 允徳「知的障害者職業訓練学校高等部における移行教育をめぐって」の現状と課題へ独立行政法人国立特殊教育総合研究所「就労支援に関する研究」所収の表に、山下が2014年以降のデータを補った。1990年の養護学校義務化以後の分ける教育の拡大が、いかに就職者を減らしてきたかが明らか。地域から離れば離れるほど就職は難しくなっている。

当法人で実施している職場参加の事業

1. 職場参加の基盤形成
ハローワーク、就労支援センター向かいで本部自主事業として、職場参加ビューロー一棟を運営。センター委託時は、社会保険が正しい相違者たちの希望者に事務所の管理業務や「仕事発見ミッション」などの体験機会を提供。現在は「すいごカフェ」、「たそがれ屋」などの場。
2. 福祉施設等の職場参加のための連携促進
本部事業として、県立公園のすべての芝生管理を委託して請け負い、福祉施設等に呼びかけて共同作業を実施。就労支援センター「有明館」は、ほかに、雇用促進団体と連携して「越谷次郎の市」。
3. 職場参加の資料収集・情報発信
「すいごカフェ」で毎水曜、障害者や他の市民をゲストとして体験を極く会を年間通して開催。職場参加ニュース、世一報NOW発行。
4. 職場参加の勉強会
6月:定期総会記念シンポジウム 12月:共に働く街を創るついで 随時:夜のべんごう会
5. 国・自治体への提言
毎年「共に働く街を創るついで」の最後に「自治体提言」を発表。近隣3市首長を訪問し、提言、懇談。総合県交渉に参加等。
6. 協力事業所の開拓
就労支援センター及び現在の多機能事業所での開拓。事業主まで当初代表理事及び現代表理事を介しての開拓。商工会議所参加。任意者スタ出展。

越谷市障害者地域適応支援事業その1 「人には名前があるんだ！」

この事業は2001年のモデル事業以来、22年間にわたり実施されている。市内のすべての障害者施設または院内デイケアが対象で、市内在住の利用者が職員等の支援を受けて、公共施設や民間の事業所で職場実習を行う。

2013年の総合支援法以降、参加施設が就労系それも就労移行に偏ってきたのは残念だ。当初入所施設から実習に参加した利用者が、「人には名前があるんだ！」と初めて気づいた。「実習の初めと終わりには、中村さん(職場の管理職)に挨拶するんだよ」と教えられ、毎回「中村さん、おはようございます」、「中村さん、しつれいします」などと挨拶したことがきっかけ。

それまで24時間、集団として生活し、個人対個人としての関わり合いがなかった生活がひらかれていったのだろう。

施設に戻ってから、職員たちの名前を覚えて、「〇〇さんおはようございます」、「〇〇さんおはようございます」などとつぎつぎ挨拶するので、閉口していると職員がうれしそうに報告していた。

越谷市障害者地域適応支援事業その2 「ボランティアという形でも」

やはり地域適応支援事業の初めの頃、院内デイケア利用者の一で、図書館で実習したAさんが、実習期間終了後も続けられないかと、報告会で語った。同席していた図書館長が真剣に受け止め、職員募集はしていないが、ボランティアの募集はしているのだからと話した。その後Aさんは図書館ボランティアとして活動するようになったという。

かつては、院内デイケア職員たちの動きもよく、中には利用者とともに、「おしかけ隊」というグループ活動をつくり、ハローワークや当会が受託していた市就労支援センターに、「仕事をしたいので相談のってほしい」とやってきたりもした。

障害者施設で浴室の清掃の実習をし、終了後、そこに就職した障害者もいた。県庁内職場体験事業を終えた後、施設のバックアップを受けて、一般就労した障害者もいた。

2000年代前半に越谷市と埼玉県で職場体験の事業ができ、入所施設や精神科病院などを含めて、施設の中に社会の風がそよよと吹き込んだ実感を味わった。

その後、制度が整い、施設種別ごとに分業が固定化されてゆく半面、就労移行等の一部施設以外の施設では、職場・地域が遠くなってゆくと感じを抱く。そこをカバーする公的施策の必要性を痛感する。

越谷市障害者地域適応支援事業その3
「働けるようになるまで待っている」

当会は 2018年から就労移行支援とB型の多機能事業所を運営しているが、長期にわたり欠席している利用者も少なくない。その一人の家のすぐ近くのコンビニが地域適応支援事業の実習先に名を連ねた。本人に打診すると「近所なら」というので、職員が支援パートナーとなり、実習を行った。

ひきこもっていた本人にとって適度なリハビリになったようで、気持ちよく働くことができ、実習が終わったら、あらためてアルバイトとして働かないかと店長から話があり、本人もその気になった。

が、家庭の事情もあり、またひきこもるようになった。この間に、この店は、コンビニの全国組織の中で、模範となる活動をしたということで表彰された。店長は今も働けるようになるまで待っていると語る。

雇用、就労を前提とした実習ではないこと、それが市の事業として行われているからこその出会いといえよう。

「職場参加」のさまざまな形その1
「就労」ならグレーだが、「リハビリ」と考えれば

当法人は2005年から2015年4月まで市就労支援センターを受託し、2018年から現在は就労移行・B型の多機能事業所を運営し、そのほかに本部自主事業を行っている。自主事業は専ら、制度に基づかない職場参加の取り組みだ。

例を挙げると、ずっとひきこもっていた知的障害の兄弟がおり、流通センターで箱を運ぶ実習をした。1人分の仕事だが、家からそこへ行くのに二人でないと行けない。弟が力があるが、兄が声をかけないと、どの箱をどこへ持ってゆけばいいか判断できない。パートのおばさんたちが声をかけてくれるようになったが、やはり二人いないとどちらとも心細い。

けっきょく日によって1人が働き、1人はボランティアという扱いにした。就労とすればグレーゾーンだが、お金をもらってリハビリを受けられるとすればよい待遇だ。なお、現在は二人とも、それぞれ別の職場で働くことができるようになっている。

「職場参加」のさまざまな形その2
特別支援学校高等部でずっと不登校だった

これは当法人の就労移行利用者の話。彼は特別支援学級から特別支援学校高等部へ進んだが、ずっと不登校だった。子どものころから電話に強い関心があり、自宅の部屋はさながら電話博物館になっていた。

当法人はさまざまな市民活動と連携しており、ワーカーズコレクティブのお弁当屋さんの注文を電話で受ける仕事をしないかという誘いを受けた。朝の2時間程度であり、週2日から始めようということになった。対面だとぎくしゃくするが、電話を通すとスムーズに話せる。ほかの人は高齢者ばかりなので、留守電の設定なども担当した。

就労移行は卒業したが、不安定になり家にもこもることもしばしばなので、B型も利用しながら働き続ける。多機能事業所のfacebookを立ち上げたり、ZOOMで体験報告をするなど、表現活動を通して自分の足場を築いている。

職場参加のさまざまな形その3
ずっと働いてきて高齢になり退職した障害者達の語りから

当会本部自主事業として、毎週水曜日に「すいごカフェ」を開催し、障害者や他の市民等の体験を聴く会を年間を通して行っている。

60代になって働くことをやめた知的障害者たちの子ども時代は、特殊学級はもちろん通常学級でも、中学卒業後すぐ働く者も多く、教員たちが地元で就職先を開拓し、フォローもしていた。教員ができない部分は、親族やご近所がツテをあたって押し込んだ。現在の、広域を対象とする特別支援学校高等部職業学科等でもやれない狭い地域密着の「進路指導」があった。

中学卒業後から支援制度もわずかな中で社会の底辺でもまれ、転職を繰り返しながら働いてきた。でも職場の戦力として扱われ賞金も同じで、結婚して新居を構え、子を授かった人もいる。50歳前後に福祉や障害者就労支援へ出会い、手帳を取り「障害者」になった。

その後、病気がちになり生活保護で暮らしている人もいるが、自分の人生を胸張って語る。職場参加の原点だ。

「職場参加」のさまざまな形その4
職場・地域の側が障害者に参加すること

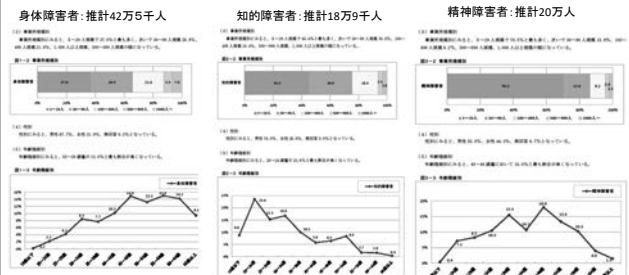
当法人代表理事と㈱ニードタニの事例

昨年10月28日発行の福島民友に掲載された「くしま未来デザイン祭」を主催するニードタニが、当法人代表理事と「障害者と共に長年働いてきて思うこと」は、障害者の生きがいにまつながり、親たつとも安心感や支えをえるというところです。職場参加支援は障害者への支援だけでなく、職場、地域が障害者と出会い、共に生きるための支援も大切な要素です」

尾谷社長は、障害者雇用・就労支援策が推進されてきたが、地元企業、地域社会が彼らを受け止めて、共に働くための支援策にはなっていないと痛感している。それでは、障害者達の多様な個性や能力を生かされないと述べる。一緒にソフトボールチームや市内カー協会を通じて地域の夏祭りの裏方もする顔なじりの多い地域の中だからこそ、誰かが安心して働き続けられる。



雇用義務のない零細企業(青色)が地域をつくり障害者雇用を支えている
平成30年度障害者雇用実態調査結果(厚労省)



「共に働きたい」の風景—その対極にある風景

実は(株)ニューオタニは、一度廃業直前まで行った。地元中学の特殊学級卒業生を雇ってから30年近く経つ。売上が年間3倍で、社員が25、26人いた。最盛期は7人の障害者がいた。障害者達とソフボールチームを作ったり、読み書きの勉強会もしてきた。障害者の中には工場の近くに通ってきた一家もいた。97年山一証券倒産の時、靴業界は軒並みつぶれた。ニューオタニでも全員解雇した。しかし、障害者と親たちから、給料なしでもいいから続けてくれと訴えられ、悩んだあげく社長一家と障害者だけで再出発した。あれから15年。最近優良企業の認定証をもらった。

同じ体験を、狭山市の地元企業で働く自閉症の息子Yさんと母Kさんも当会シンポで語った。今の会社が経営危機で人員整理をした時、やはり「ボランティアでいいから働かせてほしい」と訴えパートで残してもらった。その後会社は立ち直し、現在は無期雇用になっている。

自閉症のYさんについて、教育委員会はくりかえし特殊学級、養護学校が適切と指導してきたが、本人も母も通常学級にこだわり県立高校まで共に学んだ。

「子どもたちの中でトラブルを解決してきた経験が、今の会社でもすぐ役立つ。息子はミスをしたり怒られたりして時々深刻な顔で帰ってくるが、立ち直りが早くて次の日には元気に会社に行っている。ちゃんと働けばいい、人間関係が壊れてなくなってしまうという心配は無いと、小学校から高校までの体験から身について、役に立っているんだと思う。」

「無給でもいいから共に働きたい」という「職場参加」の言葉の対極には、「共に働くことは無理だから、雇用者がビジネスに大金を支払い、障害者にも12、3万給料を支払う」という「法定雇用率」の言葉が立ちあがる。

ご清聴ありがとうございました。

第3部：シンポジウム「障害者がその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演3 「誰もが安心して働くことができるまちづくりを目指した
ワーカーズコープの取組」日本労働者協同組合連合会センター事業団
埼玉事業本部 埼玉西南エリア エリアマネージャー

須賀 貴子 氏

ただいまご紹介にあずかりました日本労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団の須賀と申します。本日は、誰もが安心して働くことができるまちづくりを目指したワーカーズコープの取り組みということで、事業所の紹介をしながらお話ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

まず、ワーカーズコープ・労働者協働組合を皆さんはご存じでしょうか。聞いたことはあるけど、よく分からないという方も多いかもしれません。一言で言うと、「雇う・雇われるの関係を待たない働き方」です。皆さんが既にご存じである株式会社は、出資をする株主がいて、その下に会社の経営者がいて、さらにその下に労働者がいます。会社の利益は出資している株主に配当されます。一方、ワーカーズコープは働く人自身が出資をして働き、経営にも責任を持つ働き方です。出資口数に関わりなく、1人1票の決定権を持っています。会社の利益のためではなく、地域に役に立つ仕事に取り組んでいます。

こういった働き方は既にヨーロッパで行われておりましたが、日本では制度として今まで認められていませんでした。2020年の12月に法律が成立し、2022年10月1日に施行をされました。こちらは法律の第一条です。法律の第一条「目的」に「出資をすること」「意見を反映すること」「仕事に従事すること」が基本原理に定められ、「多様な就労の機会の創出と地域の多様な需要に応じた事業」、そしてそれらをもとに「持続可能で活力ある地域社会の実現」が書かれています。法律に持続可能な地域づくりが明記されたことも初めてだと思います。

私たちワーカーズコープがこれまでも大切にしていることはご覧のとおりです。働く人、私たち組合員が出資・経営・労働の全てを担っています。組合員や地域の方の「あったらいいな」「やってみたい」ということを仕事おこしをして形にしていけます。事業を進めていくと当然ですが、課題や改善点、さらには新たなニーズが見えてきます。それらは所長やリーダーが1人で考えて進めていくのではなく、事業所、働く一人ひとりの課題としてみんなで話し合っていて決めています。もちろん事業を継続するため

には利益を生み出していかななくてはなりません。しかし、私たちが求めるものは、利益を出すことがゴールではなく、互いに認め合い、支え合い、自分らしく働けること、そして働くことを通して地域を元気にすることです。その地域で働く組合員も広い意味で地域で暮らす市民です。当事者として、より良い暮らし、地域作りを目指しています。こういった働き方を私たちは「協同労働」と呼んでいます。

ここから実践を紹介いたします。本日紹介するのは、埼玉西部地域福祉事業所で豆腐作りやお菓子作りを行っている事業所です。2012年、埼玉県の所沢市に開所をしました。働く上で弱さを抱える仲間が自分たちの働く場を作ろうと、豆腐製造を柱にした事業を立ち上げました。現在は就労継続支援B型も行い、就労者は組合員22名、就労継続支援B型26名、計48名の方が働いています。大きく分けて2つの部門から構成されています。豆腐製造・販売を中心とした「森の102（とうふ）工房」と就労継続支援B型を活用した「森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房」です。菓子工房では、菓子製造以外にも農業や高齢者施設の消毒や事務作業も行っています。

事業所の立ち上げの経緯です。まだまだワーカーズコープや協同労働が知られていない2009年にテレビ番組で私たちワーカーズコープの深谷豆腐工房が紹介をされました。深谷豆腐工房は、生協の物流現場で働いていた女性たちが生協の契約解除となり、仕事を失うことをきっかけに地元で立ち上げたお豆腐屋さんです。

その後、豆腐やおからを使ったお弁当の配食サービスが開始され、そこから地域の高齢者の課題にも取り組もうということで、介護保険事業へと広がりました。番組が放送された当時、深谷エリアでは3億の事業高がありました。この番組を見た所沢のお豆腐屋さんから私たちワーカーズコープに相談があり、自分たちの所もやってもらえないかという相談がありました。ちょうどその頃はリーマンショックもあり、派遣切りや生活保護受給者の増加といったことも社会的にクローズアップされた時期でもあり、国でも職業訓練を積極的に行っていたところでした。

私たちワーカーズコープもその制度を活動して、豆腐屋の継業と就労支援を掛け合わせて行うこととしました。写真に載っているのが前身の豆腐屋の看板と、そこで働いていて今でも一緒に働いているメンバーです。

開所後は経営的に非常に厳しい時期が続き、とにかく販路拡大ということで突っ走ってきてきました。販路拡大といっても、とっても地味で、初めて食品販売店に納品したのが2013年の3月で、そこから新規店舗の情報を聞きつけて営業に行き、多い時では最大10店舗と取引を行っていました。私自身営業の経験はありませんでしたし、組合員の中にもそういった経験の人もいませんでしたので、たまたま豆腐工房に来た食品会社の営業の資料を見様見真似で作成して、クーラーボックスを持って飛び込み営業ということがずっと続いていました。「どこに置くのか見てから来い」なんて言われて門前払いされたこともありました。納品が始まると、決められた棚、スペースを守るために売れなくても持って行ったり、前日納品分が全て売れ残ってしまっても総入れ替えみたいなことも継続し、何が何でもそのスペースを守るということに一心になっていたように思います。一度、食品卸売り業者と取引もできたんですが、大量生産や大量の納品や保管する、そういった能力もなくて、実質3回程程度の納品で断念したこともありました。本当にその時は赤字がずっと続き、売上が伸びては支出も増えるということで、悪循環になっていました。

でも、それでも大切にしていたことが、毎月1回、全組合員による会議を行っていました。ここでは障害や働きにくさの有無は関係なく、全員が出資して組合員になっているので、共に働くという仲間の視点で、全員で情報を共有していました。数字が難しくても、分かるように細かく分解して伝えたり、あるいは会議資料もとにかく丁寧に文章化をして伝えています。当たり前に行っている会議のルールも、例えば「人の話は聞く」とか、「批判しない」とか、あるいは「寝ない」といったこともあえて文章にして、共通の理解になるようにしてきました。話し合いの中心に弱さを抱える仲間を据えて、どうしたら働きやすくなるかを全員で考えて行っています。そういったことが事業所運営の中心軸として自然と作られていったように思います。何度も閉鎖や、豆腐をやめようかって話もありましたが、一緒に働く仲間のことを考えると、それはできないということの繰り返しでした。

一方で私たちは仕事おこしをする協同組合なので、地域の必要や仲間の必要に応じて常に仕事おこしを模索し、その可能性を話し合ってきました。そうはいっても、だんだんと矛盾も感じてきています。売

上が伸び、取引先が増えれば、当然責任も大きくなり、生産性や効率が求められてきます。しかし、そういった社会の仕組みに合わなかった仲間と一緒に働いていますので、生産性や効率を重視すると、だんだんついていけなくなっていました。働き方や役割分担も変えながら行っていますが、そうすると自分は必要ないと思って来られなくなってしまいう仲間もいました。

本来はそういった仲間が働けるように作った場所なのに、どんどんかけ離れていくし、一方で売上も伸びるけど、当然ながら支出も増加し、売上は頭打ちということで、どんどん悪循環に陥っていきます。そこでもう一度、理念に立ち返って、多様な仲間が働ける場を作ろうということで、障害者の就労ニーズも感じていたので、制度も活用して菓子工房立ち上げに至りました。

立ち上げ当時から大切にしていることはご覧のとおりです。制度を活用しているので今のところ、福祉就労をされている方には出資を求めているませんが、主体的な働き方、話し合いを大切にするといった協同労働の理念は皆さんに伝えています。今でも事業所に見学や体験に来た方や、あるいは全体会議では「ここで働く一人ひとりが事業所や地域を作っていく主体者であり主人公ですよ」ということを伝え、お互いに面白く気持ちよく働きましょうと伝えています。

豆腐工房の売上が頭打ちになってきたということもあり、西武池袋線の狭山ヶ丘駅に直売所もオープンをしました。2017年から農業にも挑戦しています。きっかけは大豆を作って地産地消の自分たちの豆腐を作りたいというところからスタートしました。仲間の仕事を地域に作ったり、仲間が第一次産業を支える担い手になれたらいいなということを思ったのが始まりでした。初めは近隣の生産緑地の整備からスタートをし、当時は農業技術や時間的なゆとりもなかったのが、地域の方々にボランティアとして手伝っていただきました。今では地域の方とグループを作って、会費制でメンバーを募って運営をしています。

また、狭山茶農家のお手伝いにも出掛けています。

日本農業遺産にも選ばれた江戸農法、落ち葉堆肥農法も皆さんと一緒に取り組んだり、トトロの森の里山保全も地域の方と一緒にしています。現在、農福連携を進めようと、所沢農福商消連携地域協議会「カレイドスコーププロジェクト」を地域の方と一緒に進めています。カレイドスコープは「万華鏡」という意味で、障害の有無関係なく互いに重なり合うことで一人ひとりの輝きがさらに増し、そこに携わる人が輝き、地域も元気になるような取り組みを作っていきたいという思いでつけました。

生産と加工と消費が地域の中で循環し、その循環の歯車の一つに福祉があり、暮らしを豊かにしているという取り組みです。現在は生活クラブとワーカーズコープ、そして地元農家さんと連携して、小麦の生産を行っています。それを地元のパン屋さんで加工してもらったり、自分たちのお菓子の原材料としても使用しています。あるいは、地元の有機農家さんが製造したムラサキイモを他のB型就労の事業者さんで乾燥してパウダーにして、地元のパン屋さんや私たちの菓子工房で使用しています。お互いの課題やニーズをこのプロジェクト会議で出し合い、そのつながりで商品開発を行い、物と人、福祉と金が地域の中で循環する取り組みを進めています。

まとめになります。私たちの働き方、協同労働の原点は一人の困り事です。ここに写ってる男性は豆腐工場の立ち上げから一緒に働いている仲間です。障害手帳はないけれども、働くことや人のコミュニケーションを取るのがとっても不器用で、豆腐工場が初めての就職先でした。閉鎖の危機にも遭いましたが、仲間の働く場を失ってはいけないという思いでやってきて、それは私だけではなく、事業所みんなの思いでもありました。そして、話し合いの中心には常に彼がいます。課題の対象が人ではなく、そのシステムとして考えて、話し合いながら進めています。

協同労働という働き方のワーカーズコープだからこそいろんな人が集まってきて、障害の有無だけで

なく、年齢も異なれば、ライフステージも異なり、働く目的も異なります。お互いにどこかで折り合いをつけなくてはなりません。そうやって一人ひとりを尊重して働くと、自主性、当事者性が少しずつ生まれてきて、また地域の困り事を見つけると自分事になり、仕事おこしにつながっていったと感じています。

地域の豆腐屋と就労支援から始まった事業所ですが、障害者の就労支援の分野にも広がり、さらには農業にも挑戦し、遊休地の活用や狭山茶農家との連携も生まれ、堆肥作りのための里山保全にも広がりました。今日はお話はしませんが現在、B型で働く仲間と一緒に菓子工房の移転・拡張も進めています。

事業の広がりや、多様な仲間と地域の出会いから生まれています。仲間との話し合い、対話を大切にしているからこそ、相手の困り事が自分事になり、だからどうにかしたいと思えるようになってきます。そうやって少しずつ、まだまだ小さな取り組みですが、広がってきたと感じています。

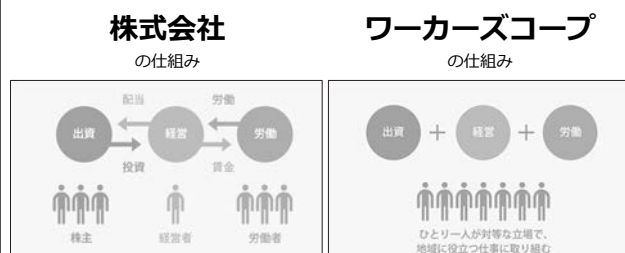
終わりに、今年5月に季刊誌の『コトノネ』に協同労働の特集で豆腐工房を取り上げていただきました。協同労働の取り組みは、まさに矛盾とどう折り合いをつけるかだと思っています。もし機会があればご覧いただければと思います。

ご清聴ありがとうございました。

誰もが安心して働くことができるまちづくりを 目指したワーカーズコープの取組

日本労働者協同組合連合会センター事業団
埼玉事業本部 埼玉西南エリアマネージャー
須賀貴子

ワーカーズコープ（労働者協同組合）とは



2022年10月1日施行

労働者協同組合法（第1条）

この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が**出資**し、それぞれの**意見を反映**して組合の事業が行われ、及び組合員自らが**事業に従事する**ことを**基本原理**とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、**多様な就労の機会を創出**することを促進するとともに、当該組織を通じて**地域における多様な需要に応じた事業**が行われることを促進し、もって**持続可能で活力ある地域社会の実現**に資することを目的とする。

私たちが大切にしていること

- 働く人が「**出資**」「**経営（運営）**」「**労働**」の全てを担う
- 「あったらいいな」「やってみたい」ことを、カタチにする（**仕事おこし**）
- 利用者、地域、事業所で必要な仕事、改善点は、みんなで**話し合う**
- もちろん、**事業を継続**するためには利益を得られるように努めます
- しかし、私たちが求めるものは、**互いに認め合い、支え合い、自分らしく働けること**
- そして、「働くこと」を通して**地域を元気にすること**です
- 組合員も地域に暮らす**市民**です。市民の力で**よりよい暮らし・地域づくり**を目指しています

協同労働

実践紹介

| | |
|------|--|
| 事業所名 | 埼玉西部地域福祉事業所 (森の102工房・森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房) |
| 自治体 | 所沢市（最寄り駅：航空公園、西所沢、狭山ヶ丘） |
| 開所日 | 2012年7月15日 |
| 理念 | 障がいの有無関係なく、誰もが安心して働き、暮らしていける地域づくり |
| 仕事内容 | ●とうふ製造・販売 ●就労継続支援B型 (菓子製造・販売、農作業、手しごと、清掃、事務処理) |
| 就労者数 | 就労者数49名（組合員 22名、就B 27名） |

| | |
|---|---|
| <p>森のとうふ工房 MORINO TOUFU KOUBOU/SINCE 2012</p> | <p>森のとうふ屋さんの 手づくり菓子工房</p> |
| <p>2012年 とうふ・ゆば製造・販売 (2019年 製造大幅縮小)</p> <p>2018年 狭山ヶ丘店 オープン</p> <p>2018年 移動販売車 スタート</p> | <p>2015年 就労継続支援B型 開所 (菓子製造・販売)</p> <p>2017年 農業</p> <p>2019年 高齢者施設消毒</p> <p>2021年 事務作業</p> |

立ち上げの経緯

- 。2009年『ガイアの夜明け』で“深谷とうふ工房”が放映。
- 。現在の大家さんから法人本部へ電話が入る
「うちもとうふ屋をやっていた、是非もう一度やりたい」
「障がいのある方も働いていた」
- 。生活保護受給者・働きたくても働けない若者の増加、派遣切り

とうふ屋
継業



働きたくても
働けない



【立ち上げメンバー】
生活保護受給者 5名
派遣を転々した若者 1名
働くことに困難さがある 2名

開所後すぐに閉鎖対象事業所に・・・



とにかく**販路拡大**。
新店舗オープン情報を
聞けば、**営業**。
フェイスを**死守**。

- ・毎月1回 全組合員による団会議
- ・「ともに働く仲間」
- ・情報はオープンに
- ・すべて文章化（可視化）
- ・全就労者で話し合い
- ・話し合いの中心は、
「どうしたら“働きやすくなるか”
- ・「閉鎖する？」
「いやいやいや、それはできないでしょ」
の繰り返し
- ・仕事おこしの可能性を探る etc…

8

感じ始める“矛盾”

- ・生産性の向上・効率優先
- ・働くことに困難のある仲間を失う
- ・「働きたい」相談は来るが、受入れられない
- ・売上は伸びたが支出も増加、売上の頭打ち



もう一度、理念に立ち返ろう！
「多様な仲間が自分らしく働ける場、地域をつくる」

2015年

森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房立ち上げ

<<開所以来大切にしていること>>

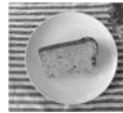
「まちのお菓子屋さんに障がいのある人も働いている」

そんな風景が当たり前の社会になるように

施設ではない**自慢できる**お店づくり：

「かわいい」「すてき」「おいしい」「たのしい」

一人ひとりが事業所・地域をつかっていく**主体者・主人公**



2018年

森の102工房 狭山ヶ丘店オープン

- ・他店に納品・・・販売手数料約3割！
- ・いくら頑張っても、手数料分マイナス
- ・廃棄は出したくない、でもフェイスは守りたい・・・矛盾
- ・林の中でお客が来ない
- ・立地が良いところで、自由に売りたい！
- ・森のとうふ工房・菓子工房を発信できる拠点がほしい！
- ・地域の特産品も並べたい！



お店の外観
ちょっと小洒落たとうふ屋さん（イメージ）



自分たちで育てた野菜や
地元の新鮮野菜も販売



農福連携で出来た製品

2017年 農業への挑戦



生産緑地の整備



狭山茶農家のお手伝い



山田ファーム～みんなで育てる畑～
近隣の保育園の子どもたちの芋ほり体験

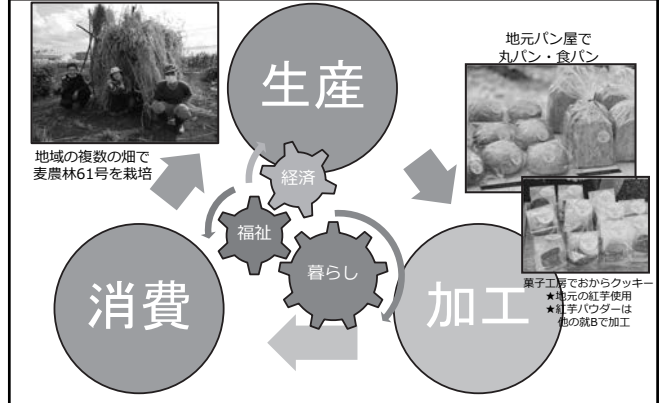


茶畑の耕耘

落ち葉掃きたい肥作り と 里山保全



カレイドスコーププロジェクト (所沢農福商消連携協議会)



協同労働・地域づくりの原点

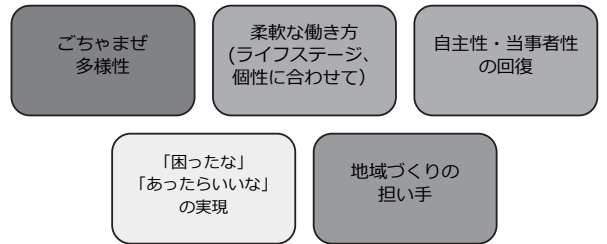
ひとりの困りごと

- 働く場の存続！
- 話し合いの中心
「どうしたら働きやすくなる？」
- 一人ひとりに合せた働き方
- 「困ったら、仕事おこし」

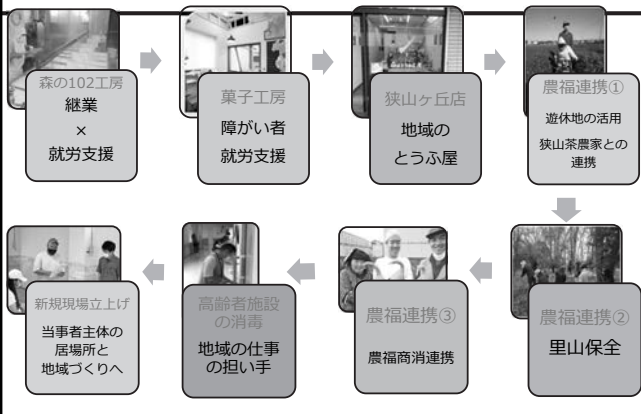


協同労働の可能性①

出資して、働いて、みんなで話し合うから・・・



協同労働の可能性②



おわりに

「矛盾に幸あれ！」
(「コトノネ」 vol.42)

白黒はつきりさせない(できない・させたくない)部分こそ、本当の「豊かさ」や「価値」があるのではないかと。

その価値を大切にするのが「協同労働」であり、「協同労働」がその価値を気づかせてくれる。

ご清聴ありがとうございました

第3部：シンポジウム「障害者がその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演4 「障害者就労に向けた作業療法士の関わり」

埼玉県立大学 作業療法学科 教授

臼倉 京子

ただいまご紹介にあずかりました埼玉県立大学保健医療福祉学部作業療法学科の臼倉と申します。私は作業療法学科で教員として働いておりますが、今日は支援者の立場としてお話ししたいと思いますので、よろしくお願ひします。テーマは「障害者就労に向けた作業療法士の関わり」で、自立訓練、機能訓練事業を例にお話しします。内容は、3つです。一つは自立訓練、機能訓練事業の紹介、次に障害者就労に向けた作業療法士の関わり、最後に望まれる関わりについてです。

まず、自立訓練とはどのようなサービスでしょうか。障害者総合支援法においては、「『自立訓練』とは、障害者につき、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、厚生労働省令で定める期間にわたり、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する」と記されています。自立訓練は機能訓練と生活訓練に分かれます。機能訓練は、標準期間は18カ月、内容は事業所または居宅において行う理学療法、作業療法、その他必要なりハビリテーション、生活等に関する相談および助言、その他の必要な支援を言います。一方生活訓練は、標準期間は24カ月、事業所または居宅において行う入浴、排せつおよび食事等に関する自立した日常生活を営むために必要な訓練、生活に関する相談および助言、その他の必要な支援を言います。

私が関わっている品川区立の自立訓練・機能訓練事業について紹介します。対象者は、身の回りのことが自立できるよう取り組む意欲のある方、公共交通機関を利用して行動範囲を広げたい方、再就職などの参加を目指したい方です。年齢は18歳から65歳未満、原則、居住地は品川区在住となります。障害者手帳としては、身体、愛の手帳、精神のいずれかが必要です。高次脳機能障害の診断があれば、手帳なしでも可能です。期間は最大1年半、定員は12名です。職員は、管理者1名、リーダー1名、支援者2名、看護師1名、事務員1名が常勤で、非常勤はリハビリテーション科医師1名、理学療法士1名、作業療法士4名です。自立訓練機能事業に関わる作業療法士がどのくらいいるのかをお示ししたいと思います。2019年度の調査によりますと、日本作業療法士協会の会

員数62,294人中、主に自立訓練、生活訓練または機能訓練事業所で働く会員は53人で1%未満とごくわずかとなっております。

利用者の年齢層は、40代、50代が約7割です。障害種別では、高次脳機能障害が約8割です。高次脳機能障害とは、脳の損傷が原因で起こる症状のことで、記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害などが挙げられます。日常の中では、言われたことをすぐ忘れてしまうとか、仕事でミスが増えるとか、以前よりも怒りやすくなったなどが見られます。卒業後の進路としては、復職、一般的就労、就労移行支援、就労継続支援A型・B型、その他在宅となっております。

次に自立訓練の流れについてお話しします。病院から退院し、地域で生活する中で相談があります。支援の流れは、見学、体験、評価、支援計画立案、プログラムの実施、職場見学、実習、そして卒業となります。

支援の場は、大きく3つあげられます。1つ目は自宅です。ここでは健康管理や生活リズム、体力などが重要な視点になります。いわゆる生活をする、仕事をする上のベースになる部分です。2つ目は通勤です。ここでは安全な通勤ができるか、緊急時の対応ができるかなどを見ていきます。緊急時の対応とは、例えば電車で乗り遅れてしまった時に誰かに連絡ができるかなどです。3つ目の職場においては、仕事のスキル、そしてコミュニケーション状態を見ていきます。この流れには、多機関、多職種が関わります。医療機関や相談機関、区役所、家族、訪問看護や訪問リハ、また近隣のお店や交通機関、そして職場やハローワーク、就労移行支援、就労継続支援のA型・B型、障害者職業センターなどになります。

次に自立訓練、機能訓練における作業療法士の取り組みについて説明します。プロセスは、情報収集と評価、課題分析と目標設定、プログラム立案、プログラム実施とフィードバック、再評価、改善策検討、卒業と進みます。

情報収集と評価では、ご本人の意向を確認するとともに本人の状態をとらえます。身体機能やADL、IADL以外にも高次脳機能として認知機能全般、記憶、注意、遂行機能などを評価します。職業的側面とし

て、ワークサンプル幕張版（MWS）簡易版、厚生労働省編の一般職業適性検査GATBなどを行います。ワークサンプルとは、仕事の一部分、例えばパソコンの入力とかピッキングなどの一部分を切り取って、実際にやってみた結果を評価します。またどんな環境で仕事や通勤などの生活行為が行われているのか、評価します。自宅、通勤、職場など環境の違いで生活行為はやり方、自立度も変わりますので、環境の評価も大切です。

課題分析と目標設定のプロセスでは、課題となる生活行為を細分化し、どの行為がどんな要因でうまくいかないのか分析し、改善目標を具体的に決めます。プログラムの立案は、本人の状態に合わせた環境調整ややり方の工夫、機能訓練などを組み合わせます。

利用者との関わりで大事にしていることは、本人の能力、好きなこと、得意なことを活かすことです。また、障害の認識、自ら説明できるようにフィードバックを必ず行うということです。高次脳機能障害は、見えない障害ともいわれ、本人自身または他者からも障害の状況を理解することが難しいとされています。フィードバックを行うことで自らも他者に説明ができるように指導していきます。

事例を通して、課題分析とプログラムの取り組みを紹介します。事例の方を紹介します。事例Aさんは復職を希望されている方です。事務での復職を希望されています。その中で電話のメモが取れないというご相談がありました。電話のメモのどこができないのか生活行為を細分化しました。そうすると、着信音に気付く、受話器を取る、応答することはできています。ただ、話を聞きながらメモを取ることに難しさが見られました。それは、字が乱れる、スピードが追いつかない、内容を思い出せないという状態でした。手が震えペながうまく握れないという手の機能の障害も見られましたので、ペンを太くし握りやすくするという環境調整を行いました。また、手の筋力や滑らかな動きを訓練するという機能訓練も行いました。内容を思い出せないことについては、聞いたことが覚えていられないという記憶や注意の障害が要因と考えられました。そこで、メモを工夫すること、基本的伝達事項はチェックできるようにあらかじめ書いておくことなどの環境調整を行いました。関わりの中で大事にしたことは、できないことをやりたい目標に変換することです。電話のメモが取れないことを、電話のメモを取れるようになりたくて変えていきました。支援では、環境調整をフル活用するとともに、目的を説明した上で手の機能訓練も行いました。時々、機能訓練に固執してしまう方もいらっしゃるので、機能訓練は何の目的でやるのかを説明します。

次に職場実習、復職に向けて取り組んだ事例Bさんを紹介します。大きく3つの時期にわけて説明します。

1つ目は、職場の初回訪問時です。ここでは本人の今の状況、高次脳機能の状態、訓練の内容、できることを説明します。職場からは、求める仕事内容、本人を迎えるにあたり心配なことを聞きます。どのような仕事ならできそうか、配慮があればできそうなことを伝えるとともに、求める仕事に対しては訓練に持ち帰ります。

2つ目は、職場実習の時期です。ここでは本人に同行し、仕事場での様子を観察し、課題を把握するとともに解決策を検討します。例えば、着替えをした後に荷物を置きっぱなしにするといった注意の症状が見られます。そこで目印となる色つきのかごを用意し注意を向けるという環境調整を行いました。次に、何時に〇〇の場所に来てくださいという指示を忘れてしまうという記憶の障害が見られます。そこでメモを取る、アラームを利用するなどの環境調整を行いました。また、何度も同じコピーを取るといったような記憶の問題も見られました。そこで手順書を貼る対応を検討しました。また、職場には、一度にたくさんのことは伝わりにくいことを伝え、1つずつの指示、ルーティン化を依頼しました。

3つ目は、実習の継続の時期です。実習を繰り返す中で毎回、支援者が同行することは困難なため、フィードバック用紙を用い、本人、職場、支援者間で課題を共有し、解決策を検討しました。こちら（フィードバック用紙）にありますように、コミュニケーションや体調などについて、本人はどのように感じているのか、職員の方はどのように感じているのかお互いに評価して、食い違いがある項目とその対策を検討しました。また、月1回は支援者も職場を訪問し連携していく形をとりました。事例Bさんとの関わりで大事にしたことは、復職先の職場との連携です。また、本人の疲労や不安、職員の不安を双方から聞き、高次脳機能障害についての通訳者となることも心掛けました。

プログラム例を少しご紹介します。プログラムは、OA作業、それから机上の課題などがあります。事務作業として封筒の仕分け、実務作業としてソケットの組み立てやピッキング作業、それから対人技能としてグループワーク、またIADLとして買い物などを行っています。

最後に、本人の働きたいをかなえるにどのような関わりが求められるのかをまとめます。就労の目標に向けて、本人、職場、支援者の連携が必要です。本人の状態の理解と仕事内容の共有、ここでは通訳となる支援者が必要だと思われます。職場の実習と具体的な課題への支援、そして就労定着に向けた継続的な支援が求められます。また、疾患をお持ちの

方も多いので、再発予防、医療との連携も欠かせないと感じます。

そして、本人の能力、好きなこと、得意なことを生かす働き方の支援ができたかと考えます。本人のできる能力、好きなこと、得意なことは、本人の状態を評価するとみえてきます。ただ、既存の求人に障害後の本人の状態のままでは合わせることは難しい

状況です。そこで、本人の能力とか得意なことと、例えば地域での困り事や仕事などを探し、マッチングする、そういう仲人、仲介となる支援者が必要ではないかと考えます。その際には、仕事を細分化し、環境調整などでできることを増やし、地域で働く機会につなげていけたらと考えます。

以上になります、ご静聴ありがとうございました。

埼玉県立大学研究開発センターシンポジウム2022
その人らしく活躍できる「働き方」の実現を目指して

**第3部 障害者がその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して
障害者就労に向けた作業療法士の関わり**

：自立訓練（機能訓練）事業を例に

内容

- ・ 自立訓練（機能訓練）事業の紹介
- ・ 障害者就労に向けた作業療法士の関わり
- ・ おわりに

埼玉県立大学保健医療福祉学部作業療法学科
白倉 京子

自立訓練とは
障害福祉サービス等の体系（介護給付・訓練等給付）

| サービス名 | サービス内容 |
|------------------|---|
| 訪問介護 | 居室・入浴・排せつ・食事・洗濯・掃除等の介護を行う |
| 通所介護 | 通所介護施設（作業療法士等の指導による）で生活訓練を行う。通所介護施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う（障害者総合支援法第5条12項） |
| 行動援護 | 福祉施設等の施設において、生活訓練を行う。生活訓練を行うに際しては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 共同生活援助 | 共同生活援助施設において、生活訓練を行う。共同生活援助施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 福祉介護 | 福祉介護施設において、生活訓練を行う。福祉介護施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 生活作業 | 生活作業施設において、生活訓練を行う。生活作業施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 施設入居支援 | 施設入居支援施設において、生活訓練を行う。施設入居支援施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 自立生活援助 | 自立生活援助施設において、生活訓練を行う。自立生活援助施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 共同生活援助 | 共同生活援助施設において、生活訓練を行う。共同生活援助施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 自立訓練（機能訓練） | 自立訓練（機能訓練）施設において、生活訓練を行う。自立訓練（機能訓練）施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 自立訓練（生活訓練） | 自立訓練（生活訓練）施設において、生活訓練を行う。自立訓練（生活訓練）施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 認知症対応型共同生活介護 | 認知症対応型共同生活介護施設において、生活訓練を行う。認知症対応型共同生活介護施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 認知症対応型共同生活介護（A型） | 認知症対応型共同生活介護施設において、生活訓練を行う。認知症対応型共同生活介護施設（A型）に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 認知症対応型共同生活介護（B型） | 認知症対応型共同生活介護施設において、生活訓練を行う。認知症対応型共同生活介護施設（B型）に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |
| 認知症対応型共同生活介護 | 認知症対応型共同生活介護施設において、生活訓練を行う。認知症対応型共同生活介護施設に於いては、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することを行う |

出典：厚生労働省、障害福祉サービスの概要、サービス21-1. 障害者の自立生活支援サービスの概要

品川区立自立訓練（機能訓練）事業：品川区立心身障害者福祉会館

★対象者と概要

| | |
|-------|---|
| 対象 | ・ 身の回りのことを自立できるよう取り組む意欲のある方 ・ 公共交通機関を利用して行動範囲を広げたい方 ・ 再就職など、社会参加を目指したい方 |
| 年齢 | 18～65歳未満 |
| 居住 | 原則 品川区在住（※利用状況に応じて他区でも利用可） |
| 障害者手帳 | 身体・愛の手帳・精神のいずれか必要 高次脳機能障害の診断があれば手帳なしでも可 |
| 期間 | 最大1年半 |
| 利用日 | 月～金 ※利用日数は応相談 |
| 利用料 | 1回800円（課税世帯の場合） ※所得に応じて月額上限が異なる |
| 利用時間 | 9：30～11：30、13：00～15：00 ※平日か1日かは応相談 |
| その他 | ・ 送迎サービスや訪問訓練を実施 ※希望がある場合は応相談 |

・ 定員：12名
・ 職員：管理者1名、リーダー（サービス管理責任者）1名、支援員2名、看護師1名、リハビリテーション科医師1名、理学療法士1名、作業療法士4名、事務員1名

※品川区立心身障害者福祉会館 自立訓練事業パンフレット

※日本作業療法士協会会員数 62,294人中、主に自立訓練（生活訓練または機能訓練）事業所で働く会員は53人（2019年度 日本作業療法士協会会員統計資料）

品川区立自立訓練（機能訓練）事業：品川区立心身障害者福祉会館

利用年齢層

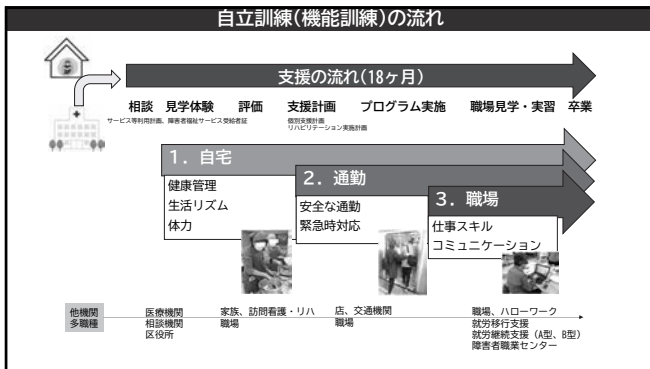
| | |
|-----|-----|
| 10代 | 2% |
| 20代 | 6% |
| 30代 | 14% |
| 40代 | 33% |
| 50代 | 33% |
| 60代 | 12% |

障害種別

| | |
|---------|-----|
| 高次脳機能障害 | 84% |
| 認知障害 | 12% |
| 発達障害 | 2% |
| その他 | 2% |

※高次脳機能障害とは、脳の前頭葉が原因で起こる症状のことで、「記憶障害」「注意障害」「実行機能障害」「社会的行動障害」などがみられる。

卒業後の進路：復職、一般的就労、就労移行、就労継続支援（A型、B型）、その他（在宅）



自立訓練(機能訓練)での作業療法士の取り組み ①プロセス

- 情報収集と評価
 - ・本人の意向確認
 - ・本人の状態評価
 - ・高次脳機能：認知機能全般、記憶、注意、遂行機能等
 - ・職業的側面：ワークサンプル幕張版(MWS)簡易版、厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)
- 身体機能
 - ・ADL・IADL
 - ・環境評価：自宅、通勤、職場
- 課題分析と目標設定
 - ・課題となる生活行為の細分化と要因分析
 - ・望む生活行為のどこが難しく、なぜできないのか、分析
 - ・何の改善を目標とするか
- プログラム立案
 - ・本人の状態に合わせた環境調整、やり方の工夫、機能訓練
- プログラム実施とフィードバック
- 再評価、改善策検討
- 卒業

Trail Making Test

ワークサンプル幕張版(MWS)

自宅

通勤

職場

大事にしている関わり

- ・本人の能力・好きなこと・得意なことを活かす
- ・障害認識、自ら説明できるように、フィードバックを行う

取り組み ②課題分析とプログラム

事例A：電話のメモが取れない⇒電話のメモが取れるようになりたい

- ・着信音に気づく ○
- ・受話器を取る ○
- ・応答する ○
- ・話を聞きながらメモをとる ×

：字が乱れ、スピードが追いつかない、内容を思い出せない

手が震え、ペンがうまく握れない(手の機能)

⇒ペンを太くし握りやすくする【環境調整*】

⇒手の筋力や滑らかな動きを訓練【機能】

聞いたことを覚えていられない(記憶、注意)

⇒基本的伝達事項はチェックできるようにする【*】

大事にしている関わり

- ・できないをやりたい目標に変換
- ・環境調整をフル活用
- ・機能訓練の目的説明

取り組み ③職場実習(復職)

事例B

①職場初回訪問

- ・本人の現状(高次脳機能の状態、訓練内容、できること)、
- ・職場からは、求める仕事内容、本人を迎え入れるにあたって心配なことを聞く
- ・どのような仕事ならできそうか、配慮があればできそうなことを伝えるときも、求める仕事に応じ訓練に持ち帰る

②職場実習

- ・本人の仕事場での様子を観察し、課題と解決策を検討
- ✓ 着替をした後、荷物を置さばなしにする(注意)
 - ⇒目印となる色つきの籠を用意する【環境調整*】
 - ⇒何時に〇〇の場所にきてくださいという指示を忘れる(記憶)
 - ⇒メモを取る、アラーム利用【*】
- ✓ 何度も同じコピーを取る(記憶)⇒手順書を貼る【*】
- ✓ 職場には、一度にたくさんのははわりにくいこと、1つずつの指示、ルーチン化を依頼

| 作業内容 | 本人 | 職場 |
|--------|---------|---------|
| コピー | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 |
| 書類の整理 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 |
| 電話の応答 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 |
| 会議中の発言 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 |
| 会議 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 |
| 作業場の清掃 | 1 2 3 4 | 1 2 3 4 |

③実習継続

- ・実習を繰り返す中で、毎回の同行は不可能なため、フィードバック用紙を用い、本人、職場、支援者間で課題を共有し解決策検討
- ・1回/月、支援者も職場訪問

大事にしている関わり

- ・復職先の職場との連携
- ・本人の疲労や不安、職場の不安を、双方から聞く
- ・障害について過訳



おわりに

本人の働きたいをかなえるには

◎就労の目標に向けて、本人、職場、支援者の連携

- ◆本人の状態の理解と仕事内容の共有(通訳となる支援者)
- ◆職場実習と具体的な課題への支援
- ◆就労定着に向けた継続的な支援
- ◆再発予防、医療との連携

◎本人の能力・好きなこと・得意なことを活かす、働き方

- ◆本人の能力・好きなこと・得意なこと⇔既存の求人に合わせては難しい
- ↓
- ◆地域での困りごと(仕事)を探し、本人の能力・得意なこととマッチング(仲人となる支援者)
- 仕事を細分化し、環境調整などによりできることを増やし、地域で働く機会を…

第3部：シンポジウム「障害者がその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演5「農福一体のソーシャルファーム」

埼玉福興株式会社 代表

新井 利昌 氏

ただいまご紹介にあずかりました埼玉福興株式会社の新井と申します。本日はよろしくお願ひいたします。我々のミッションとしまして、福祉の創造ということで「家族という形」「労働力の主力となって働く」をテーマにして、障害者等がさまざまな形で社会的に自立できるような環境を作って、共に人生を歩むという環境を作ることを目的としております。

現在では、グループホームだったり、就労支援事業所、あと農業分野での障害者雇用、そこで働くスタッフで障害者雇用をしたり、罪を犯した障害者もいたり、最近では保護観察処分中のスタッフがいたりということで、福祉制度を、就労支援事業所とかを中心にして、いろんな人が働けるような形でグループとして今は活躍しております。基本的には埼玉県と群馬県と、現在は長野のほうも農業と福祉と一緒に広げている会社でございます。

もともと私のほうが1993年の社福の生活寮からスタートしました。そこから障害のメンバーの働く場所が無いということで、いろんな下請けをしながら、障害のメンバーが働けるように、障害者雇用とグループホームからスタートしました。ただ、その仕事自体が海外に持っていかれてしまい、障害者でも仕事ができるけど、仕事がどんどん無くなってしまいうということで、2006年から農業分野に参入しました。日本でもスローライフの概念が出てきたところで、農業でお茶を飲むことが仕事になればいいとか、お金を使わない生活に切り替えようと思って、農業に入っていました。

食べるものは人間である以上必要なので、仕事は無くならないかなということで10メートルのハウスからスタートしました。重度の知的のメンバーもいますし、精神、今でいう発達、身体、ちょっと福祉からはじかれてしまうようなトラブルメーカーもずっと受けてきました。そんな形で水耕栽培をやったり、ネギの苗やオリーブを栽培したり、露地でタマネギ作ったりということで、今は農業分野での障害者雇用と就労支援事業で農場を持っております。

今は農福連携ということで国も推進しているとおりですけど、障害者等の農業分野での活躍を通じて自信や生きがいを創出して、社会参画を実現してい

く取り組みということで、厚生労働省さん、農林水産省さん、法務省さんとも色々に関わりある中で、今では高齢者さんや生活困窮者、触法障害者の方など、生きづらさがある多様な人が包摂されるということで、広がりがあります。あと、様々な企業さんや福祉分野、教育分野の方と一緒に農業の現場を作っています。

我々は、日本のソーシャルファームとして活躍していきたいなという思いがあります。1970年代のイタリアの精神病院では、患者さんの人間性や尊厳性は無視されている状態でした。それで病院のお医者さんとか看護師さんたちが病院から退院させて、地域で生活できるように、地域住民の方と、住まいと働く場所を作ったのが始まりです。働きにくい人たちの働く場を作るということで、障害のメンバー以外には罪を犯した人、ニートや引きこもりの方、ずっと働いていない人、グレーゾーン、生活困窮者、アルコール依存症、薬物で前科2犯のアーティストなどと、みんなで働く場所を作っています。

SDGsの誰一人取り残さないというのは、それ自体が福祉です。我々も、福祉からスタートしていて、これからの価値転換を考えてくという社会的企業、ソーシャルファーム「FIRM」で、農業ではなくて、社会的企業としてこれからの社会をみんなと一緒に作ってくことをやっています。

この後は写真を見ていただいて、感じていただければと思っています。我々は、働きにくい人たちと農業生産、多様な受け入れ、グループホーム、オリーブオイル生産などを行っています。右下の個別農家さんには、栽培を教えてもらっています。ネギの苗を作っていますので、野菜苗を供給して、施設外就労や、販売支援のお手伝いをしています。

障害者施設さんには、ネギの苗を買ってもらって、そこでタマネギを生産して販売しています。売れなかったタマネギは我々が引き取って、ピッキングして、スーパーに流しています。今、7施設さんと一緒に農業生産をやっています。左上の企業さんは、障害者雇用の顧問で、我々が育てたメンバーを障害者雇用していただいています。我々も雇用をしていますが、送り出せるケースは送り出したりもしています。ついでに農産物も買っていただいたりして、そ

ういふ関係を作っています。

国とか行政の困り事を受けることも我々の仕事です。企業としてちゃんと税金を国に戻しています。この税金のやり取りが、ソーシャルファームとして、今後、これからの社会として、そういう企業の、若い人たちが選択する企業の形として、応援したいと思っています。分かりやすく言えば、障害のメンバーと一緒にやっているのだから能力が足りないのだから、能力ある人たちと一緒にどうやって形作るかということ、1社で無理をしないで、皆さんと一緒に仕事を作っています。

2004年、農業をスタートして、10メートルのハウスからこの写真のようにやっています。始めは農業を全然やったこともないので地域の農家さんに教えていただきました。当時、市場がなかったアピオスを作ったり、市場に無いものを作って失敗して、それを繰り返しながら、今は水耕栽培もやっています。

熊谷市を拠点として活動しています。深谷と熊谷はつながっていて、そういう場所ですので、ネギの苗だけを作るスペースがあります。畑は、東京ドームだと2つ分以上あるんです。オリーブオイルは世界で金賞を取りました。農業の基準であるASIAGAPとかノウフクJAS、農業生産がプロに負けないような基準をうちのメンバーみんなで取っています。そんな形で埼玉農場は何かここまでこられました。

ここは農福連携の紹介です。この写真はモリタネさんという地元の資材屋さんと一緒に組んでやっています。我々、お金がないので、機械と資材と営業、営業をモリタネさんに提供いただいています。我々はハウスと人手間だけです。このような形で障害のメンバーができるところだけを徹底して、できないところは一緒にお願いしながらやっています。そんな形で今、300件の農家さんのネギの苗を作っています。右下の写真は、苗を植えるところです。機械をお借りしながら、農家の農業法人の仲間のお仕事も頂きながら、という形で農業生産をしています。

露地に関しては、これは、白菜の写真ですけども、白菜の玉になるところまでやって、そこから後は、包丁で切ったり、皮をむいたり、いろいろと変なふうに切ってみたり、むいたら全部なくなっちゃったみたいな形になって苦手な作業ですけども。ここは、プロの農業法人と一緒に組んで、最後の部分はプロに任せています。白菜の露地でも、全部やらなくても、農業界にはそういうやり方もあるということでやっています。

農業はこれから担い手がいなくなって、深谷ネギの産地でも連作障害がいっぱい出たり、高齢化も限界だったりとか、名産地であってもそういう危機状態があり、障害者雇用を請け負うビジネスも生まれ

ているような社会環境になっています。

1社、障害者雇用ができない企業さんのお手伝いをしながら、その地域に必要とされる特例子会社と一緒にやっています。オリーブも実は我々だけではなくて、8000本植えている仲間もいるので、そこに特例子会社に行ってもらって、最低賃金を頂くというような仕組みで社会的農場も作ったりしています。

これは、地元の公立小学校、妻沼小学校と一緒に田植えから、稲刈り、脱穀をしている写真です。これで3年目です。毎年、みんなで、300人で一緒にご飯を食べています。小学校の中の畑も我々が入って耕しています。あと、買い取りは、シナネンホールディングスさんと、上場企業さんに買い取り保証と、あとは特例子会社に全部買ってもらえるような仕組みを作っています。出口も全部障害者雇用であり、企業さんのSDGsの応援をしながら一緒に進めています。そういうような形で買い取りまで一緒に障害者雇用がつながるような形で今は何とかできております。

農福連携の紹介は大体こんな形です。ばりばり働けるメンバーだけではなくて、グリーンケアという、居場所が、介護施設なのか、障害者施設なのか、グレーゾーンの方に向けて、居場所作りを始めています。もともとオリーブに関しては、お茶を飲むことが仕事になればいいなというところからスタートしていますので、グリーンケアという形で取り組みもしております。

藍染めも始めています。地元の深谷、熊谷は渋沢栄一さんの生誕地であって、昨年ドラマもありましたね。徳島の阿波藍の82歳の藍染めのレジェンドの亀田悦子さんたちと、これからの高齢化社会ということも踏まえて、子供たちと世代を超えた取り組みを新たに始めております。

あとはアーティストさんとも一緒に動いています。これから働くってことがどんどん多様化して、「働くのは遊びみたい」とか、ちょっと楽しい環境を作っていきたいと思っています。我々が支援を受けるのではなくて、アーティストさんの支援をするような形も一緒にやったりしています。あとは加齢でばりばり働けず、農業ができなくなったメンバーで、パッケージのデザインとか、そういうことも始めました。

法務省の幹部研修のパンフレットのお仕事を頂いたり、神奈川医療少年院さんの建て直しが検討されているのですが、工事中の仮囲いの壁に、地元の中学校と一緒にデザインしたりもしています。

これで最後です。300人の小学生たちと、我々のメンバーと一緒にご飯を食べる前の写真です。この取り組みは、3年連続続いています。このような形で、地域の方々と一緒にどういうふうにして社会を作ってい

くかというところで、ソーシャルという意味と、人を大事に、障害があっても、犯罪者であっても、結局許して社会に出てきているわけなので、人として地域の中で必要とされる取り組みをやっていこうということで、ソーシャルという言葉にこだわっています。

あとは1社でやらないとか、1人で頑張らないとか、そういうことを突き詰めて、今は公立の小学校とかとやれるところまで来ました。障害者福祉から進ん

できた取り組みがあるので、若い世代であったり、これからの高齢化社会だったり、ほんとに働きにくい人たちと一緒に何か楽しいことをやったり、疲弊してしまう社会を我々が何とかフォローできれば、そんな思いでやっております。そのメンバー、我々でいえば障害のメンバーと、そういうふうな人生を歩んでほしいなと思って、取り組みをしております。

以上で終わりにしたいと思います。ありがとうございました。



埼玉福興株式会社

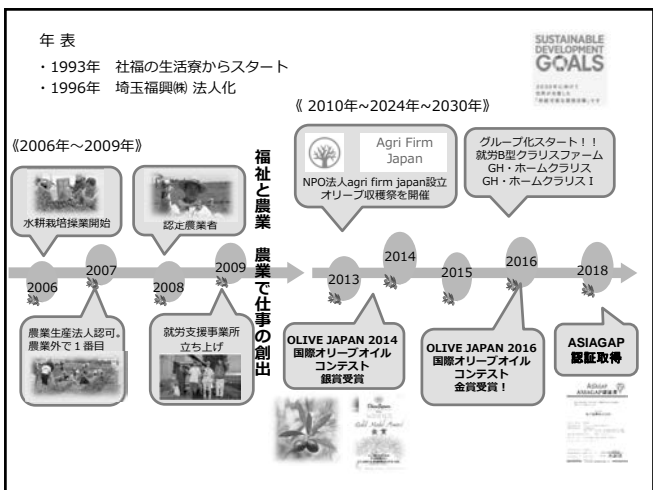
◦ ミッション：福祉の創造



「家族という形・労働力の主力となって働く」をテーマに、障がい者等が、様々な形で社会的に自立できるような環境を創出し、共に人生を歩む環境とシステムを創造することを目的とする。

- 設立： 1996年
- 資本金： 1000万円
- 事業内容： 障害者施設の管理運営業 農地所有適格法人
農福連携・障害者雇用・自立支援サポート

- グループ全体： 60名（障害者雇用 5名、元〇〇等）
NPO法人グループファーム・NPO法人AgriFirmJapan・（株）ソーシャルコネクトジャパン・（株）ソーシャルケア・（株）ウェルフォレスト



農福連携とは？

障害者等の農業分野での活躍を通じて、自信や生きがいを創出し、社会参画を実現していく取り組み

農福連携に取り組むことで、障害者等の就労や生きがいづくりの場を生み出すだけでなく、担い手不足や高齢化が進む農業分野において、新たな働き手の確保につながる可能性もある。農業と福祉(障害者)の連携という狭い意味で捉えられがちな農福連携だが、農の向こうには農林水産業や6次産業などがあり、福の向こうには障害者だけでなく、高齢者、生活困窮者、触法障害者など社会的に生きづらさがある多様な人々が包摂される。

2019年6月に発信された農福連携等推進ビジョンでは、「農福連携を、農業分野における障害者の活躍促進の取組にとどまらず、ユニバーサルな取組として、農業だけでなく様々な産業に分野を広げるとともに、高齢者、生活困窮者、ひきこもりの状態にある者等の就労・社会参画支援、犯罪・非行をした者の立ち直り支援等にも対象を広げ、捉え直すことも重要である。」と明記された。その後多くの場面で「農福連携」から「農福連携等」と表現されるようになった背景には、農と福のもつ意味の広がりが生み出す新たな価値への期待が込められている。

Social Firmとは？

《SDGsの基本理念》
誰ひとり取り残さない
私たちの価値転換と考える！

自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱えている方が、必要なサポートを受け、他の従業員と共に働いている社会的企業のこと

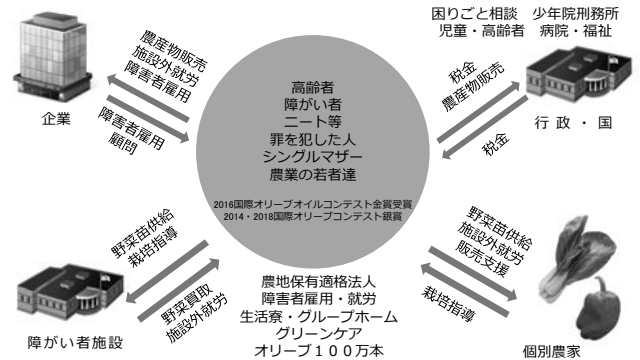
* R2年6月17日「東京都ソーシャルファームの認証及び支援に関する指針」を東京都が公表

1970年代イタリア、精神病院の患者さんの人間性、尊厳性が無視されている状態であった。これを解決するため、病院の医師、看護師たちが病院から退院させ、地域で生活できるよう地域住民と共に、住まい、働く場を作ったのが始まり。

労働市場で就労が困難な人に対し、一般の労働者と共に働く場を提供する組織として発展。



SOCIAL FIRMで社会と有機的なつながり



2004年 農業スタート



農家さん、農業法人、行政、企業、障害者雇用研究会等、お世話になる。



埼玉農場概要

- ◻ 水耕栽培 600坪
- ◻ 野菜苗 500坪
- ◻ 圃場 9.0ha
- ◻ オリーブ 2ha
- ◻ オリーブ搾油機
- ◻ 2018年GAP認証取得
- ◻ 2021年ノウフクJAS取得



機械・設備 シェア⑥



「プロ」と素人集団シェア⑦



「社会的農場」 特例子会社・地元企業・農家



12

みんなパートナー



Green Care

居場所づくり

みんなが同じように働けない！



病院 or 介護施設 or ?





TOKYO SOCIAL DESIGN 法務省さんとの仕事

増城と少東院の「つながり」プロジェクトがスタート!

かべってなんだ?

この取り組みは、

「地域と少東院の「つながり」プロジェクトがスタート!

「地域と少東院の「つながり」プロジェクトがスタート!

次への準備はここからはじまりました
Greater KUMAGAYA Organic Fes2018

GREATER KUMAGAYA ORGANIC FES 2018
2018/09/23 SUN 10:00-17:00
www.greaterkumagaya.jp

熊谷初の野外フェス!
GREATER ORGANIC
2018/09/23 SUN
10:00-17:00

KUMAGAYA FES 2018
10:00-17:00

持続可能な地球環境のため
オーガニックシフト

「Edible Schoolyard」 SocialFirm



教育との有機的なつながり



団体・企業・福祉との有機的なつながり



社会的農場の休日



SocialFirm = 「社会的健康」

地球も環境も社会も人も、すべてが健康であること



自分の快楽、生き残りだけを追求する大量消費型社会が終わり、持続可能な自然環境と社会システムのもとで、すべての人たちが生きることができる社会を維持していきましょう！

第3部：シンポジウム「障害者とその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演6 「障害者の就労支援への取組について」

埼玉県産業労働部雇用労働課 障害者雇用総合サポートセンター副課長

新船 孝子 氏

ただいまご紹介にあずかりました埼玉県産業労働部雇用労働課、埼玉県障害者雇用総合サポートセンター副課長の新船と申します。私からは、埼玉県における障害者の就労支援への取組について、ご説明させていただきます。私は県の産業労働部に所属しているのですが、一般的に障害者支援と申しますと、福祉部門が所管するというふうに使われるかと思いますが、埼玉県では障害者の就労という視点で企業が雇用することを支援するという視点で県として取り組んでいるところが独自の取組みだと考えております。

本日の内容ですが、まず法定雇用率について簡単にご説明させていただいた後、県の障害者雇用の現状をデータで簡単にご説明します。その後、障害者就労支援の特徴、そして最後に県独自の施策である障害者雇用総合サポートセンターについてご案内させていただきます。

まず、法定雇用率についてご説明させていただきます。ご存知かとは思いますが、障害者雇用促進法において、民間企業が従業員的一定割合以上の障害者を雇用しなければならないとされている一定の割合のことを法定雇用率といいます。民間企業については2.3%、国・地方公共団体や都道府県等の教育委員会なども雇用の義務がございますので、それぞれ2.6%、2.5%という数字になっております。例えば、常用労働者数が100人の企業におかれましては、100人×2.3%ということで小数点以下を切り捨てた2人が雇用の義務が生じる人数ということになります。雇用人数のカウント方法については、週30時間以上勤務の方を1人というふうに加え、短時間労働者となる20時間以上から30時間未満の勤務の方は0.5人という形で計算することになっております。

それでは、障害者雇用促進法における障害者について、ご説明させていただきます。ご覧のとおりという形になるわけですが、実は法律上は障害者という定義は幅広くされておりまして、さまざまな支援の対象になってはおりますが、雇用義務の対象といいますと限定になっておりまして、下の枠のところにご覧いただけますとおり、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも基本的に障害者手帳をお持ちの方が対象という形になっております。

続きまして、埼玉県の障害者雇用の現状をデータでご案内させていただきます。障害者雇用率の推移につきましては、こちらのグラフのとおりになるわけですが、毎年6月1日時点の障害者の雇用状況の報告対象となる企業は、これは1人以上雇用しなければならない企業、先ほど、2.3%というふうに申しましたが、逆算しますと、43.5人以上の常用労働者がいる企業という計算になりますが、こちらの企業の皆さまは厚生労働大臣に、実質的にはハローワークに報告することになりますが、それが義務づけられております。

これは本社の所在地ベースでの報告となっておりますので、支店などが他県にあるような場合には、全て本社が所在する地域の管轄のハローワークに報告するということとなります。そのため例えば、東京都に本社がある企業の支店がさいたま市にあるような場合でも、そこで雇用される方の分については東京都に報告ということになり、埼玉県の雇用率には算定されないということです。

そのようにして算定されました埼玉県の障害者雇用率ですが、令和3年6月1日時点の状況では2.32%、全国22位（※）となっております、法定雇用率の2.3%を達成しているところです。平成23年は残念ながら全国最下位ということで1.51%でしたが、その後、さまざまな取組を経て、平成29年の6月1日の調査では初めて県として法定雇用率を達成しました。こちらは当時2.0%でしたが、現在は法定雇用率は2.3%になっています。

達成企業割合ということでは、残念ながら47.8%（※）ということで、半分以上の企業は法定雇用率を達成していないという状況になっております。

それでは続きまして、近県の民間企業の障害者雇用状況を、単純な比較なのですが、させていただきます。1都6県では、埼玉県が一番高い雇用率という状況になっております。東京都さんが一番低いというのは、やはり本社の数が断トツで多いということと、そういう意味では雇用率また達成企業割合とも低くなっているということになります。

続きまして、県内企業の障害種別の雇用状況。こちら、障害種別と人数でお示ししておりますが、こ

れはいわゆるポイントとしてでの数字でございまして、実人数ではございません。重度障害の方は2人換算ですとか、短時間労働の方は0.5人換算というものでなっておりますので、ご承知おきください。これも5年おきに過去の分から載せておりますが、23年の報告と比べまして、令和3年の6月の報告はおおよそ倍という数字になっております。特に顕著な傾向は、精神障害の方が非常に増えているというところと言えるかなというふうに考えております。やはり精神障害者の雇用が義務化されたということや、算定の特例などもございますので、こういうところもあるかとは思いますが、やはり精神障害の方の就労につきまして、企業の理解が広がっているのかなというふうに考えております。

では続きまして、埼玉県障害者就労支援の特徴についてご説明します。埼玉県においては、障害者ご本人の方の就労を、埼玉労働局を中心とするハローワーク、障害者就業・生活支援センター、いわゆるなかぼつセンター、埼玉障害者職業センター、就労移行支援事業所などに代表されます福祉サービス事業所、そしてこちらは埼玉県独特のスキームになっておりますが、市町村の障害者就労支援センター、このような機関が相互に連携を図って支援をしております。

本日は、障害のある方が企業に就職したいという場合の身近な支援機関、相談機関である障害者就業・生活支援センター、いわゆるなかぼつセンターと市町村障害者就労支援センターについてご紹介させていただきます。まず、障害者就業・生活支援センター、こちら「なかぼつセンター」というふうに一般的に言われておりますが、こちらは障害者の方の就業面と生活面の一体的な相談支援を行っております。こちらは都道府県知事が指定し、国と都道府県から事業を委託された民間の事業者の方が運営しております。県内には10カ所、全国では338カ所。令和4年の4月1日時点ではこのような設置状況になっております。

また、市町村の障害者就労支援センターは、障害がある方の就労機会の拡大を図るために市町村が設置している独自の支援機関となっております。これは県内41カ所に設置されております。先ほどのなかぼつセンターが障害者雇用促進法に基づき設置されているのと異なり、こちらは市町村が任意で設置しております。市町村のほうでも運営体制はまちまちで、直接市が運営している場合と、民間の事業者に委託して運営しているケースがございます。こちらはやはり市町村にあるということで、最も身近な相談窓口という形になっております。

こちらが埼玉県の障害者就業・生活支援センターの設置状況です。10の障害保健福祉圏域のうち8圏域

に10カ所設置されております。こちらが市町村が設置している障害者就労支援センターの状況です。こちらは41カ所に設置されております。白抜きになっておりますが未設置の市町村になっておりますが、こちらは9町村ありまして、こちらについては先ほどご説明しましたなかぼつセンターのほうでカバーをしているという状況です。市町村の障害者就労支援センターは他県ではあまりないということで、全国的に見ても珍しいのかなというふうに思っておりますが、就労支援の底上げにつながっているというふうに考えております。

なかぼつセンターと地域の市町村就労支援センターなどの関係機関が連携して支援を行っておりますが、一般的な支援の流れとしては、まずご本人からセンターに相談の申し込み。その後、職業相談、必要に応じて登録をしていただき、その後、就職に必要な準備の支援、職業評価で適性の評価ですとか、あとは職場実習などを通じて就職活動支援。そして、就職した後も定着支援という形での支援につながっています。

各センターの支援の内容はセンターごとによって多少異なりますが、こちらが過去5年間の各センターの利用状況になっております。市町村の障害者就労支援センターが、登録者数が令和3年度末で約2万人。そのうち就労している方が1万1,000人。なかぼつセンター10カ所における登録者数が8,000人。就労中の方が4,500人という形になっております。だいたいのような形で皆さんにご利用いただいているのかなというふうに考えております。

今までのところは障害者の方を支援する機関という形で代表的な支援機関をご紹介させていただきましたが、ここから埼玉県の取り組みということで、障害者雇用総合サポートセンターについてご紹介させていただきます。こちらが埼玉県の障害者雇用支援体制の概要というものです。まず、左のほうに企業がピラミッドの形で描かれております。まず、一番下の所でございますのが、障害者雇用をしたことのない企業。そして、その上に障害者の雇用してみようということで検討している企業。そして、一番上には実際に雇用している所というふうな形になっておりますが、それぞれの企業の状況に合わせた形での支援を進めさせていただいております。真ん中にありますのが障害者雇用総合サポートセンターということで、下から雇用開拓、企業支援、職場定着支援という3つの柱で支援をしております。そして、それぞれの支援機能は、先ほど申し上げました、なかぼつセンターや市町村の障害者就労支援センター、ハローワークなどと連携して支援を進めているところです。

冒頭に申し上げましたとおり、企業を支援すると

いうところが特徴的になっております。障害のある方が実際に就職をしても、企業の中で理解が得られず、必要な配慮がされないと、安定して長く働けるということがなかなか難しくなっております。そういった中で企業を支援するということで、埼玉が独自で設置をしているセンターになります。3つの機能がございしますが、個別にご説明させていただきます。

まず、雇用開拓ですが、こちらは先ほどの体制のピラミッドの一番下のほうにございます、障害者の雇用が進んでいない企業を訪問して、雇用に理解を求めるといふものです。県の障害者雇用開拓員が企業を訪問し、障害者雇用制度の仕組みや埼玉県の支援スキーム、同業他社の雇用事例などをご説明し、企業への理解を働き掛けます。そして、雇用に前向きな企業には、次の企業支援へつないで、雇用の提案をさせていただきます。

続きまして、企業支援という部門です。こちらは委託という形で専門のアドバイザーなどを配置して、委託事業者のほうにお願いしている事業ですが、雇用の場の創出と就労コーディネートということで、実際に企業の中で障害者を雇用するためのご支援をさせていただきます。どのような仕事をしていただければいいのか、またどのように雇用をしていけばいいのかという具体的な雇用の提案やアドバイス、また短期雇用体験ということで、企業に障害者と働く体験をしていただいたりですとか、あと精神障害者の雇用には、精神保健福祉士と専門のアドバイザーによるチームでの支援を行っております。その他研修やセミナーなどを通じて、企業のネットワークの構築や個別の支援・相談などを行っております。そして、採用後に必要なのが定着することであり、

定着支援というのを3つ目の柱としております。こちらでも委託事業ということで、大きく分けて2つ事業を運営しておりますが、職場定着支援というものと就労支援機関の人材育成支援です。職場定着支援のほうではジョブコーチ（職場適応援助者）という専門のスタッフを配置し、企業に派遣して、必要な支援をさせていただきます。

また、就労支援機関の人材支援ということで、先ほど申し上げました、市町の就労支援センターのスタッフのスキルアップの支援などを手伝っております。また、職業適性評価というのがなかなか難しいというところもございしますので、そういったところのノウハウなども就労支援機関のスキルアップのお手伝いをさせていただきます。

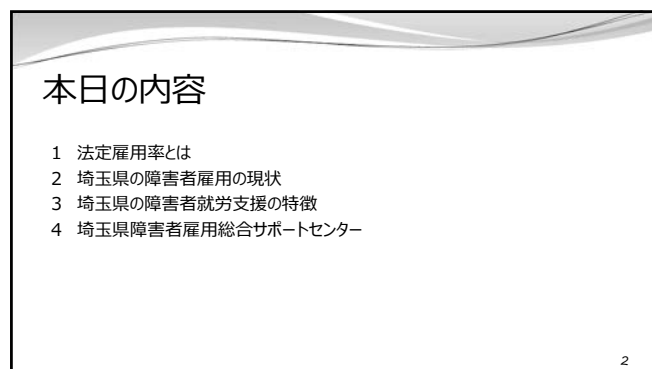
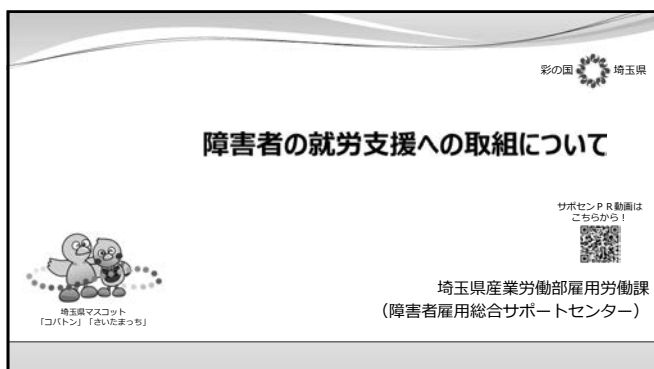
最近の取り組みとしましては、ICTを活用した教育訓練ですとか、週20時間未満の方の雇用というところで企業伴走型雇用パッケージ支援というものをやりまして、20時間以上のステップアップに向けた支援というのも行っております。

最後になりますが、関係機関の連携というところで、障害者雇用に関しては、労働・福祉・教育・保健医療、そういった各種の関係機関が連携して進めていくことが重要だというふうに考えております。

こちら、埼玉県のほうで出しております、障害者の仕事チャレンジというホームページになります。お時間のある時にご覧いただければと思います。

以上で私のほうからの説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

※R4. 6. 1現在の埼玉県の民間企業における雇用率は、2.37%、全国24位。法定雇用率達成企業の割合は48.8%。（R4. 12. 23 埼玉労働局発表）



1 法定雇用率とは

3

法定雇用率とは…

「障害者雇用促進法」において、民間企業等が、従業員の一定割合以上の障害者を雇用しなければならないとされている、一定の割合のこと。

| 民間企業 | 国、地方公共団体等 | 都道府県等の教育委員会 |
|---------|-----------|-------------|
| 2.3% | 2.6% | 2.5% |
| 43.5人以上 | 38.5人以上 | 40.0人以上規模 |

例) 常用労働者数100人の企業の法定雇用障害者数
 $100人 \times 2.3\% = 2人$ (小数点以下切り捨て)

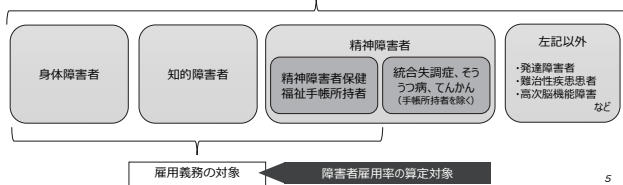
※常用労働者：週30時間以上勤務

短時間労働者（週20時間以上30時間未満勤務）は0.5換算

4

「障害者雇用促進法」における障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者



5

2 埼玉県障害者雇用の現状

6

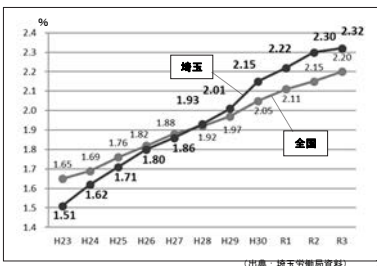
埼玉県の障害者雇用率の推移

H23 全国最下位
 H29 初の法定雇用率達成
 (※当時2.0%)

R3年6月1日時点の状況

▶障害者雇用率 **2.32%**
 (全国22位)
 ※法定雇用率 2.3%

▶達成企業割合 **47.8%**

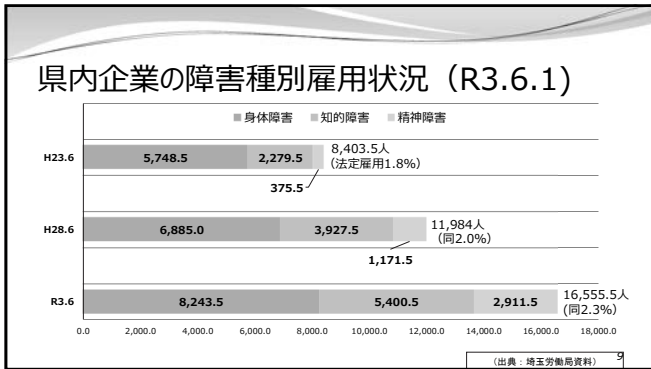


(出典：埼玉労働局資料)

近県の民間企業の障害者雇用状況 (R3.6.1)

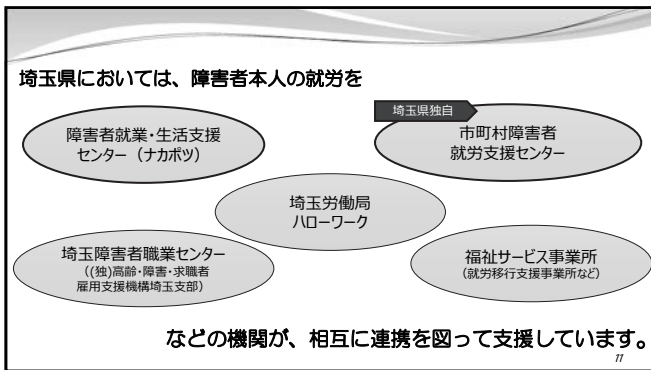
| 都県名 | 障害者雇用率 | 全国順位 | 雇用率達成企業割合 |
|------|--------|-------|-----------|
| 埼玉県 | 2.32% | (22位) | 47.8% |
| 栃木県 | 2.26% | (28位) | 54.4% |
| 群馬県 | 2.19% | (37位) | 55.1% |
| 茨城県 | 2.17% | (39位) | 49.3% |
| 神奈川県 | 2.16% | (40位) | 44.6% |
| 千葉県 | 2.15% | (42位) | 49.0% |
| 東京都 | 2.09% | (47位) | 30.9% |

(出典：厚生労働省資料) 8

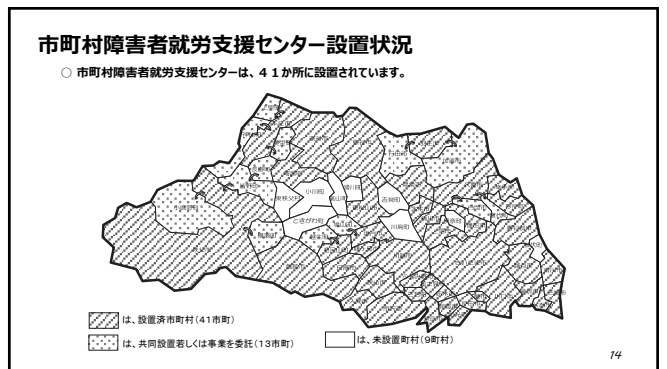
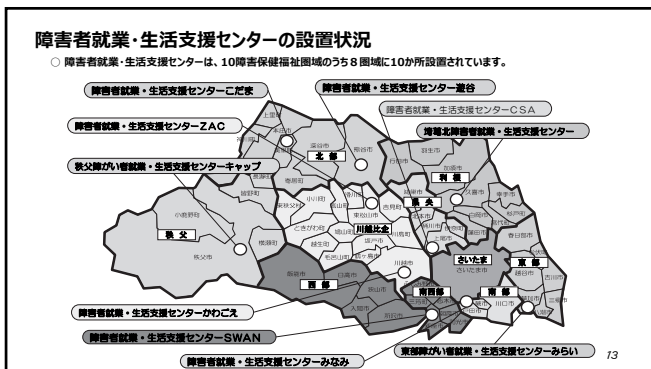


3 埼玉県内の障害者就労支援の特徴

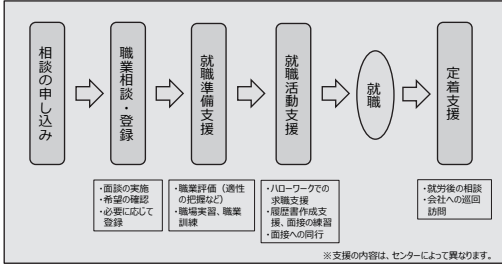
10



- ### 障害者就業・生活支援センターとは
- 障害者の就業面と生活面の一体的な相談・支援を行っています。
 - 都道府県知事が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき指定し、国と都道府県から事業を委託された民間の事業者などが運営しています。(県内10カ所、全国338カ所 R4.4.1時点)
 - 一般企業で働きたい障害者や、障害者の雇用に取り組んでいる企業などの相談や支援を行います。
- ### 市町村障害者就労支援センターとは
- 障害のある方の就労機会の拡大を図るために、市町村が設置する支援機関です。(県内41カ所)
 - 各市町村が、直接または民間の事業者などに委託して運営しています。
 - 障害者やその家族の求めに応じて、仕事に関する相談や就職するための準備などのお手伝いをしています。
 - 市町村障害者就労支援センターは、最も身近な相談窓口です。
- 12

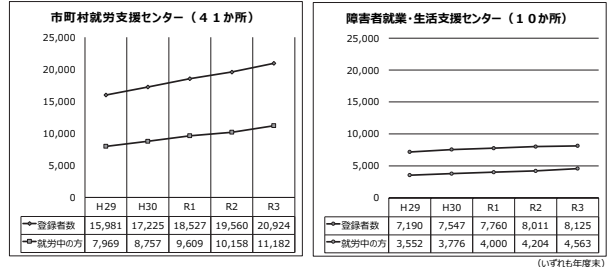


一般的な支援の流れ



15

各センターの利用状況

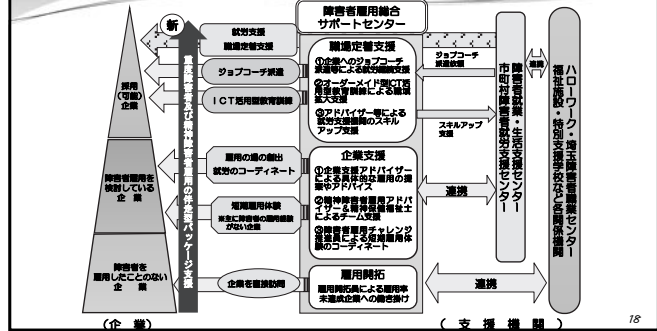


16

4 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター ～「企業」の「障害者雇用」を支援～

17

埼玉県の障害者雇用支援体制の概要 (R4年度)



18

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター (愛称: サポセン)

▶ 「企業の障害者雇用」を支援することを目的に県が設置

＜3つの機能＞

雇用開拓

- 雇用開拓員の企業訪問
・障害者の法定雇用率が未達成の企業を訪問し障害者雇用のメリットをご説明します。
- 障害者雇用制度の紹介
・障害者雇用制度の仕組みや各種助成制度についてご説明します。
・サポートセンターの支援内容をご紹介します。

企業支援

- 障害者雇用の支援
・企業が訪問し、専門的な助言や提案をします。
・障害者の短期雇用体験実習生の受入れを提案します。
- 障害者雇用ヘルプデスク
ごよきを つないで
☎1020-540-271
ちょっととした質問やお悩みに関係スタッフが
お答えします。

定着支援

- ジョブコーチの派遣
・障害者が職場に適切にできるよう、一定期間ジョブコーチを派遣して、障害者の支援と企業への助言を行います。
- 職場定着支援
・地域の支援機関と協働して、障害者が安心して長く働けるよう支援を行います。

19

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター (1) 雇用開拓

- 障害者雇用開拓員が、0人企業を中心に未達成企業を訪問 (特に100人以下の企業を訪問)
- 障害者雇用制度の仕組み
- 埼玉県の支援スキーム (関係機関の連携支援)
- 同業他社の雇用事例 など
- 雇用に向き企業には「企業支援」から雇用の提案へ。



20

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター (2) 企業支援

- 雇用の場の創出と就労コーディネート（就労支援機関との連携）
 - 具体的な雇用の提案やアドバイス
 - 企業における短期雇用体験の実施
 - 精神障害者雇用には、精神保健福祉士（PSW）とアドバイザーによるチーム支援
- 企業ネットワークの構築と運営、相談
 - 研修、セミナー、情報交換会など



21

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター (3) 定着支援

- 職場定着支援
 - ジョブコーチ（職場適応援助者）の派遣
就労支援機関と連携し、企業に一定期間ジョブコーチを派遣（支援計画を策定）
 - アドバイザー、サブアドバイザーによる職場定着支援・相談
- 就労支援機関の人材育成支援
 - 就労支援機関のスキルアップ支援
 - 就労アセスメント（職業適性評価）の支援
個別支援、セミナー など



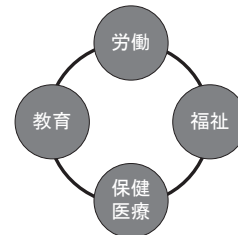
22

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター (4) 最近の取組

- ICT活用型教育訓練（定着支援、R3～）
 - 知的障害のある従業員の職域拡大のため、ICTを活用した教育訓練とアセスメントを実施
- 企業伴走型雇用パッケージ支援（企業支援、R4～）
 - 重度障害者及び精神障害者の雇用促進を目的に、週20時間未満からスタートし、週20時間以上へのステップアップに向けて、専門スタッフが企業に伴走して支援

23

関係機関の連携



24

終わりに

埼玉県HP「障害者の仕事チャレンジ」
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/syougai-map/index.html>

このサイトは、
 ・障害者を雇用したい事業主
 ・障害の有無に関係なく、誰もが適性や能力に応じて働くことができる社会を望む方
 そんな皆さまに向けて作られています。

障害者雇用に関する様々な情報を掲載していますので、ぜひご覧ください。



25

第3部：パネルディスカッション

川 越 雅 弘 (座 長)
 若 尾 勝 己 氏
 山 下 浩 志 氏
 須 賀 貴 子 氏
 白 倉 京 子
 新 井 利 昌 氏
 新 船 孝 子 氏

川越：それでは、パネルディスカッションを始めていききたいと思います。私は埼玉県立大学の川越と申します。このパネルディスカッションの司会進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、本日のディスカッションのテーマは3点です。1点目は、障害のある方は就労に対してどのようなニーズをお持ちなのか、支援をされている方々からみて、どのような支援やどのような働き方を望んでおられると感じているのか。そういった点について、まず伺っていききたいと思います。2点目は、障害者の方々が望んでいる就労、あるいは皆さん方が考えておられる望ましいと思われる就労を実現する上での課題は何かです。それぞれのお立場から課題について述べていただければと思います。最後の3点目は、障害者が望んでいる就労、あるいは望ましいと思われる就労を実現するためにはどういったことを今後していけばよいのか。対策について、それぞれのお立場からご意見を頂ければと思います。

それでは、障害者のある方の就労に対するニーズや望みは何か、皆さんはどのような就労、働き方が望ましいと思われるのかについて、ご意見を伺ってまいりたいと思います。

最初に、障害者の方々の就労に対して、直接的支援を行っておられる若尾さんから伺いたいと思います。若尾さんはジョブコーチというお立場に加えて、東松山市で障害者就労支援センターの代表もされておられます。さまざまな形で就労支援に関わってこられた経験の中で感じておられることについてお話いただければと思います。

それでは、若尾さま、よろしくお願いいたします。

若尾：そうですね。今、私たちのセンターに相談に来られる方たちの全体の8割~9割が精神保健福祉手帳を所持される方、もしくは医療機関を経由して来られる方というふうになっています。もうこ

こ15年ぐらい、知的障害や身体障害の方から、だいたいそういう方たちの層に変化してきたというふうになっています。その方たちの相談をしていた時に、最初にやはり口にされるのは、生活をとにかく担保したいということをして発しますので、生活の支えになる金銭を稼ぐための労働ということで相談に来られる方は大半だと思っています。ただ、大半の方たちが離職をされて、定職も含めて検討されてこられる方たちが多く、実は働きがいであるとか、ご自身が職場にいて所属感を感じるような働き方も、実はニーズとして口にされる方が多いというのも特徴だなというふうに最近では感じているところです。

川越：そうすると、生活そのものを担保したいという側面と、自分の存在意義であったり、何らかの世界への帰属意識であったりを感じたいというようなニーズをお持ちの方がいらっしゃるということでしょうか。

若尾：そうですね。働きがいももちろんそうですし、自分が役に立っているという、必ずこれ言葉にされるんですけど、誰かの役に立ちたいということも必ず口にされるんです。往々にして、なかなかそういう経験をされてこなかった経緯を持っていらっしゃる方も非常に多いというふうに感じていますので、職場の中で、いわゆる心理的な安全性を担保されたような働き方というのを望まれている方が多いなというふうには感じているところです。

川越：あと、働く時間帯としては、フルタイム勤務を希望されているのか、あるいは自分の状況や状態に応じた働き方を希望されているのか、そのあたりはいかがでしょうか。

若尾：昨年度の私たちのセンターで就職の支援をさせていただいた精神保健福祉手帳所持の方の全体の9割が、実は週30時間労働になっているんです。ちまたには、この短時間就業でということで、こういう働きづらさを抱えている人たちの支援策と

いうのを考えているのが一方ではあるんですが、ご本人たちのニーズからすると、先ほどの金銭の話もさせていただいたと思うんですが、ある一定の時間数働いて一定の賃金を確保したいっていうことは、希望として持たれているのが現実ではないかというふうに感じています。

川越：はい。ありがとうございました。

もう一人、臼倉さんにもお伺いしたいと思います。実際に支援をされている方々がどのような働き方を希望されているのかについてお話をいただければと思います。

臼倉：はい。ありがとうございます。

若尾さんがおっしゃることと、すごく類似していると感じます。働きたいというご意向があった上で内容をよく聞いていくと、賃金を得て働きたいという方と、それはもちろんそうであればいいということもありますが、それ以上に役割ですとか、社会とのつながりですとか、生きがいというようなところで、やはり場が欲しいという形でお仕事を望んでいる方も結構いらっしゃると感じております。

川越：なるほど。ありがとうございます。

残りのシンポジストの方にもお伺いしたいと思います。残り3名のシンポジストの方は、色々な方々が働ける状況や環境をつくっていくことに主に取り組んでおられる方々ですので、山下さん、須賀さん、新井さんの順に話を伺っていききたいと思います。

山下さん、支援をされている方々がどのような働き方を望んでおられるのかという点についてお話を伺いできればと思います。

山下：はい。先ほど若尾さんのほうからも言われたのですけれども、所属感ということ、これは本当にもっと広い意味で、社会に所属しているという所属感が本当に訴えられてるなというふうに思っています。

ある重度の障害のある人で、この人は障害が非常に重いので、介助を得ながら一人暮らしをしているという、こういう人ですけれども、いつも取っている缶ビールを届けてくれる酒屋さんのところで、店の前でチラシをまいたりというふうな職場体験をやったんです。その人が終わった後に言うことが、本当に1日働いた後で同僚と1杯やりながら上司のことをいろいろ、ああだこうだと言うようなことがやりたいなというふうな、そういう実感を漏らしていました。そういう意味で、本当に所属感、社会の中で一緒に働く、これは本当に重度の障害を持った人も同じだなというふうに思いました。

川越：はい。ありがとうございました。

須賀さん、いかがでしょうか。

須賀：はい。私自身も障害のある方たちと一緒に働いてみて思ったこととしては、やはり障害等を理由に、自分のやりたいという気持ちにすごく蓋をされてきたり、蓋をしてきたり、すごく制約がかかってきたなということをすごく感じる場面も多かったです。B型の事業所をやった時に仲間から言われたのは、障害者として前の事業所では扱われてきた、危ないからとか、できないからとか、事業所もそうですし、ご家庭でもそうだった。あるいは自分の口から、私たち何障害だからということで、それを理由にできなかつたりというのがあるなと感じています。なので、自主性、主体性ということを抑えすというか、引き出すというところがその方たちには必要な働き方だと思います。

あと、社会保険に入って働いて初めて税金を納めて嬉しい、そういったことを口にされる方もいらっしゃると思います。

川越：はい。ありがとうございました。

新井さん、いかがでしょうか。

新井：はい。われわれも皆さんと同じように、働くニーズは同じような状況だと思います。福祉的には、行き場所がない、児童養護施設からは、どうしようかという話があったりします。親の虐待、一応法務省さんからとかも受け入れもありますが、最近では親御さんと、いい意味で切り離してあげて自立させるとか、一番は生活ですね。特例子会社さんの応援もしている中でお願いされるのは、やはり生活とセットですね。働けるけど、生活をどうしようという相談が最近では一番多いと思います。生活が安定してなければ働くのは難しいと思っているので、まず一定の働く環境をつくってあげるのが大事だと思っています。

われわれのやっていることは、障害があっても地域に貢献して、人の役に立つためにやっていくということですので、何となくは意識があるけれど自分の言っていることと今の能力が合っていないとか、そういうことを修正して、生活と一緒にしながら環境をつくっていくことを今やっています。ニーズとしては皆さんと同じように、一番は生活とセットというお願いはされることが多いです。

川越：はい。ありがとうございます。

新井さんのところは、取組というのはソーシャルファームなので、社会的に、地域も健康で、そこに関わるいろいろな方々も健康で、みんなが健康であるっていうのが多分スローガンだと思うんですけども、そう考えると、健康という概念で捉えていくと、もっとももっとこういったのも必要なんじゃないかなというものがもしあれば、積極的に

ご発言いただければと思います。

新井：そうですね。ありがとうございます。

ソーシャルファームという概念、われわれは社会が健康になれば、例えば何か犯罪しても怒られて、刑務所に行かなくても済むとか、本当に優しい人たちがいたら、そういうをつくっていくのがソーシャルファームだと思っています。障害メンバーが、一緒に小学生たちとお米をやっている、夏に、裸で仕事していて、小学生の近くだし大丈夫かなと思ったりしたのですが、毎日みんなが目につくところで仕事やることで、スーパーでお母さんと子供が「あ、裸のお兄さんだ」みたいな感じになりました。優しい地域になっていくことで、障害があっても地域に必要とされるような環境、そういうことがソーシャルファームだと思っています。現場の事例とするとそんなこともやっています。

川越：はい。ありがとうございました。

まずは、障害のある方を中心に、就労に対してどのようなニーズをお持ちなのかという点について押さえさせていただきました。

しかしながら、障害者の方々が望んでおられる就労に対するニーズをなかなか実現できないという現実があります。先ほど出てきたような生活を担保するという側面と、何らかの社会、地域などに帰属しているという感覚を得たいという側面、そして当たり前のようにほかの方と同じように扱われたいという側面などが満たされる必要がある。そういったことが、先ほど皆さんのお言葉の中からあったのではないかと思います。

では、どういった課題があるのか。次は、この課題について、先ほどと同じ順番でお聞きをしたうえで、最後に、行政のお立場からのご意見をいただきたいと思います。

それでは最初に、若尾さんからご意見いただけますでしょうか。

若尾：私が今、このような課題として捉えているのが、実は障害者基本法では、この障害者の優先雇用について、法律上明文化されてきたと思います。これが今の雇用率の制度に原則的には反映されてきたというものが背景にはありますので、当然、これは国の施策としても、障害のある方たちが社会に参加して1つの方法として、この障害者雇用率というものが後押しされていたんだというふうに思うんです。

ただ、近年の雇用の現場の質の状況というのを見ていくと、私は、必ずしもこれが正しい形ではないのではないかとこのように感じているところがございます。これもやっぱり、質的な雇用の現場での課題として今捉えているところなのですが、

多くの離職をされる障害のある方たちが口々におっしゃっていることが、職場の雰囲気や職場での自分自身の存在感みたいなものが、なかなか認められてないのではないか。雇用率としては、カウントの数の一つとして働きやすいとか入りやすい仕組みにはなっているのですが、その働いた後に、やはりそういうことを疑問に感じながら離職される方たちが多いというふうに私たちは現場で感じていますので、側面として考えると、この雇用の現場の質をどういうふうに課題化していくかということと、じゃあそれをどういう形に変えていくことができるのかというものが、視点としては必要でないかというふうに思っているのです。その1つとしては、ここに関わって就労支援専門人材自体にも、これまでというのは職場の中に入って、作業をご本人に教えるというような作業支援的な視点というのが大半だったんですけども、やっぱりそうではなくて、こういうような障害者の雇用の現場での雇用の質に関するアプローチができるような人材っていうんですかね、これを新たに養成していく必要はあるのではないかとこのように感じているところです。

この辺が今、課題として捉えているところではあります。

川越：最後におっしゃったところが、ジョブコーチの育成も含めたお話ということになりますか。

若尾：そうです。

川越：逆に言うと、ジョブコーチをこれからどんどん育成していく上での課題としては、どういったことがありますか。

若尾：そうですね。このジョブコーチそのものはご存じのように、障害者雇用促進法という法律に定義付けられている、助成金制度の一つとして確立されているものになりますので、これの雇用の質に関わっていくような役割を担おうとするのだとすれば、この助成金制度そのものを変えなくてはいけないということになるので、私は、恐らくそこは現実的ではないだろうというふうに思っているのです。これは新たに今、作業部会等で議論されている、広義のジョブコーチという視点で厚生労働省、国のほうは表現されていますけども、非常に広域の役割を担っているようなコンサルテーションに関与できるような人材養成というんですかね、これが新しい助成金の制度のようなものに変わってくると、もう少し幅の広い役割を担った人材が育つのではないかとこのように感じているところです。

川越：はい。ありがとうございました。

白倉さんは、作業療法士としてこの領域にも関わっておられるのですが、先ほどおっしゃったよ

うに、作業療法士の中にもあまりこの分野に関わっている人がいないということもあって、そうした専門人材を育成していくという視点であったり、支援をされている方々の様子を見て、どういったことをやっていけば働きやすい環境や状況がつかれるかといった視点で、感じておられる課題についてお話いただければと思います。

臼倉：はい。ありがとうございます。

私が今、関わっている自立訓練事業では、高次脳機能障害の方が多く見られます。作業療法士としてとても大切だと思うのは、やはりご本人の状態をきちんとアセスメントできるかだと思います。その中で、本人ができること、本人が好きなこと、活躍できる能力をお持ちだということも見えてきます。もちろんできないこともあります。それについて具体的にどんな支援、環境等を調整していければその能力を補っていけるのか考えていくことが、大切だと思います。そのためには、職場の体験を通し、職場での具体的な課題を早くつかみ、必要な訓練や支援に結び付けることが大切で、職場体験とか職場実習にも関わっていければと思います。

川越：作業療法士のなかで、もっとこうした領域で働く方が増えていけばと思うのですけれど、そのあたりの課題についてはいかがですか。

臼倉：そうですね。就労移行支援、就労継続支援の福祉専門職員配置等加算に作業療法士の職名が記載されたので、その領域で働く作業療法士は出てきていますが、まだまだ少ないと思われます。また、私が関わっている自立訓練では、就労の少し手前までを支援するのですが、具体的な作業、生活行為を分析していくことは重要で、もっとこの領域に作業療法士が働き、他の職種とも連携していけば、仕事上の生活行為の課題解決に向けた具体的な支援に結びつきやすいのではと思います。

川越：はい。ありがとうございます。

では引き続きまして、地域でさまざまな、みんなが働ける状況をつくろうとされている山下さんのほうから、現在感じておられる課題について教えてください。

山下：はい。先ほど若尾さんが優先雇用の問題性を1つ言われて、それから、臼倉さんが環境調整に言及されたと思うんですけども、ある聴覚障害の人が、本当は自分も、みんなが忙しくしてる時に一緒に働きたいんだと、手伝いたいんだと。でも、あなたは障害者雇用枠なので、早くこの時間だったらもう帰ってくださいというふうに言われてしまうという。ものすごく残念がっているんですね。そういうことに関して、やっぱり今の雇用の方式というのは数合わせ的な部分もあるなという

ふうに思っていて、そのためにいろいろな形で職場の中で分けられているという状況もあると。

ただ、これは一気に変えられないので、これ自体のよさもあるから、やっぱり職場全体の支援というのが必要なのではないのかな、受け入れ側のという。そのためには私たち、我田引水になりますけれども、やっぱり重度の障害者も含めて職場に参加する体験事業を行っていくと。そこで職場の人たちも一緒にいろいろな、そういう重度の障害のある人たちが一緒に働きたいという、そういうことを体で感じていく。それから、支援者もそのことを一緒に支援して、支援の在り方というものも問い直していくということが必要なのではないかなというふうに思っています。

川越：はい。ありがとうございます。

須賀さん、いかがでしょうか。

須賀：はい。まず1つが職員のスキルがあるかなというふうに思っています。本当に一人一人の障害や特性、性格に合わせた支援というものをしていくことが、結果よい仕事、よい支援につながっていくし、それが本当に共に働くという視点になっていくんだろうなと思います。ただ、そこをどう身に付けていくかが1つ課題かなというふうに思っています。

あとは、地域の中で1人の市民としてどう働くかという視点については、やはり私自身の実体験として、もともと豆腐屋をやっていたので、そこは障害福祉のサービスは使っていないで、自前の豆腐屋だったので、福祉以外のつながりというのをすごく意識してやってきました。なので、所沢市の農商工連携みたいなのにも参加させてもらっていて、それが結果、今につながっているなというふうに思っています。ある意味、地域ニーズとマッチングをして、ビジネス的な側面というか、そういったところも必要で、そこをどう見つけ、どう作っていくのかが、障害のある方たちが地域の中で活躍していく点ではすごく大事なかなというふうに思っています。

川越：ご講演の中で少し触れられていましたが、須賀さんがしたいこと、そこに参画をされた方々がしたいこと、それぞれいろいろな思いを持っておられる。一方で、継続的に事業を運営していこうとすると、どうしても運営資金の確保も目指さないといけない。やりたいこととやらないといけないこと、この両立を図ることが非常に難しいのではないかな。また、そうした状況のなか、参加されている方みんな議論をしながら合意形成を図っていかないといけない。こうした運営面でも難しさがあるのではないかなと思うのですが、そのあたりはいかがでしょう。

須賀:そうですね。本当に意見反映というのが今回、法律にも出て、そこが本当に今、どうつくっていくのかというのが非常に大きな課題かなとは思っています。ただ、意見反映って、自分の意見が通るということだけではなくて、分からないということだったり、それに賛成ということを含めて意見反映だし、あるいは答えが出なくても、それをまた先延ばしできるものであれば延ばすとか、そういった、それぞれのことに折り合いを付けて少しずつ前に進めていくということが、みんなで話し合ってやっていく大切さなのかなというふうに思っています。

川越:はい。ありがとうございます。

新井さん、いかがでしょうか。

新井:はい。一緒に農業をやるようになって、1つの箱の中でお仕事するというのではなくて、地域の中で自然とみんなが働いていく中で、障害者を知らないという社会、その壁を変えていかないと、われわれの役目というのは、根本的にいかないと、思っていて、小学校や企業とやったりしています。最近、立教大学さんや慶応大学さんとかとSDGsの取り組みの事業の中で、泊まり込みで5日間、障害メンバーや地域の人たちと一緒に動いていますが、若い世代と今一緒にいる中で、一緒にやってみて、「あれ？」っていうか、全然垣根がないと感じます。ただ、やろうと思っても、どう関わっていいのかというのがあって、福祉の壁ってすごく高いと思います。

だから、基本的には自分たちが関われることで一緒にやっていく、障害者福祉というよりも、みんなが働ける環境をどうつくっていくかというところで、そこは結構、若い子たちがすごく、若い世代たちを融合させるのが課題で、僕らからするとプレーヤーを増やす、障害者支援のプロフェッショナルを、1つの企業で育てるのではなく、社会と企業、皆さんと一緒に育てていくことをやりたいなと思っています。

川越:山下さんの取組も、須賀さんらの取組もそうだと思うんですが、地域の様々な方々を巻き込んでいくという難しさもそれぞれ感じておられるのではないかと思います。山下さん、須賀さん、新井さんの順に、地域とのつながり方、いろいろな方々に入ってもらいながらみんなで支えていこうとするところの課題についても語っていただければと思います。

山下:はい。本当に課題、困難です。その意味ではやはり、自治体の施策として、越谷とか、埼玉県でも行っていることというのはものすごく大事だなというふうに思っています。やはり自治体施策として行うことで、先ほどの職場体験の事業が生

活介護とか障害者支援施設、あるいは精神科病院、院内デイケアでも職員と一緒に職場体験に行く、そのことで職員の支援力つてもものすごく向上されるということもあるし、本人自身も当然なんですけれども、そして地域が変わっていくのではないかなと思うので、ぜひこれを全国化してほしいなというふうに思っています。

川越:須賀さん、いかがでしょう。

須賀:はい。今、地域の方と色々な取組をしているところではあるんですけど、やはりそれぞれの利害関係というか、そのこのセクターの思惑もあっての一緒の取組になってくるので、どうしてもそのこの折り合いを付けてくというのが大変だなと感じたりすることも正直あったりもします。あとはやはり、市民の方と一緒にやるとなると、新井さんがおっしゃったように、障害のある方と出会ったこともなければ、一緒に活動したこともないというところで、やはり「障害者ってどんな人？」というところから入っていくので、私たちが「みんなと一緒にです」と言ってもなかなか伝わりにくいこともあります。そのこの最初の入口の部分で、市民の方と一緒にやって大変だなと感じる時はあります。

川越:新井さん、いかがでしょう。

新井:僕は取組の中で、結構頼まれることがあります。例えばバザーで野菜売ってとか、そういう活動を通して、あえて障害メンバーとか、罪を犯したメンバーだと言って言ったこともあるんですけど、最初から言わないで、家事の手伝いとかも関わらせてもらったりして、一緒にやってく中で自然と、だんだん打ち解けてきたら、ちょっと悪いことしちゃってね、みたいな感じで打ち明けて。そういう形で、うちの障害メンバーもそうですし、福祉事業は、税金が入っている立場であるので、社会に貢献していくという、もともとの考え方として僕はそういう形でみんなには落としています。みんなのお手伝いをするのは当たり前だよということで、むしろこっちから積極的にいって社会が優しくなるような、そういうことが仕事の目的になったらいいなと思っています。税金で皆さんから、われわれはフォローしていただいているので、そういう意識がまず大事かなと思っています。そういうことでやっていくと、自然に名前を覚えてもらったり、どこへ行っても声をかけてもらえるような、そんな感じになっていくので。だから、僕は積極的に、福祉だからこそ積極的にいくっていうことをしています。

川越:ありがとうございます。

いろいろな方々から、仕組みの問題についてもいろいろご指摘がありました。要は、雇用率を如何

に高めていくかという視点から、徐々に雇用の質をどう高めていくかといった視点に少しずつシフトしてきているといった点です。また、これから市町村単位でいろんなことをやっていかないといけない状況もつくられていく。さらに、最近では精神障害の方がかなり増えてきている状況にある。こうした様々な変化がある中で、従来の仕組みも少しずつ見直していかないといけない状況にあると、皆さんの発言を聞きながら感じていました。

こうした仕組みをつくっておられる、県庁の新船さんのほうから、県としての取組や他の方々の話を聞いた感想について伺いたいと思います。いかがでしょうか。

新船：そうですね。今、皆さまのお話を聞いて思ったのが、特に私どものほうでは、企業にアプローチして働きかけて雇用を進めていくというふうな取組をしておりますので、そういった中で一番やはり難しいと思っているのが、企業に障害者と一緒に働くということを理解してもらおうというものの難しさは、これはもう長い間、今に至るまで実感として感じているところです。先ほど、須賀さんのお話にもあったかと思うんですけども、「障害者ってどんな人？」というお話があったと思うんですけども、それに近いところがやはり企業さんにもあって、「そもそも働けるの？」とか「うちの仕事はもう無理だよ」というところで、もうはなから「ああ、そうだよ、雇用大事だよ。でも、うちはちょっと無理だね」という企業さんがやはり多いというのは、実感として感じています。そういったところが、半分以上の企業さんが1人も障害者を雇用してないという数字にも表れているのかなというふうに思っています。そういうところではやはり、まずはその理解を、実際に多くの障害者の方が企業で働いているというところを理解してもらおうというのが大事なのかなというのが1点。

もう一つは、実際、障害者の方が働いていく中で、先ほど質が変わってきたというお話の中で、安易に企業さんが、これはもう雇用率の仕組みの話にもなってしまうのかもしれないんですけども、雇用しなきゃというところで、安易に雇用してしまうというところも一方であるのかなと感じています。そういった中で、例えば支援機関のスキルアップというものが求められているのかなというところを強く感じているところもありまして、ご本人の希望だけに寄り添って就職させてしまうと、雇用した後で、やはりどうしても、なかなか企業の中で何とか雇用を継続しようと思っても、最終的にはうまくいかなくて残念ながら、離職につながるという結果にならざるを得ないというところ

もありますので、最初の就職する段階で、いかに本人の適性を見極めて、しかも精神障害の方が増えてきたというところがやはり、なかなか本人の体調の波などもございますので、そういったところをどういうふうによく見極めていくのか、そういうところも大きい課題なのかなというふうに考えております。

川越：あと、県として、市町村単位でこういった支援が行える状況を如何につくっていくのか。県全体の底上げを図るという話と、市町村単位でそれらを展開していく状況をつくっていくという話。市町村が展開できるようにするためにはどういったことが必要で、県のほうではどういったことをやっていけばいいのかについて、ご意見をうかがいたいのですが。

新船：そうですね。先ほど講演の中でもお話させていただいたのですが、ご存知のとおり、埼玉県内には市町村のほうで就労支援センターというものを独自でつくっているというものが、一つ珍しいのかなというふうに思っております。ただ、そこのところでやはり、地域の一番身近な相談機関ということで、働きたいという意欲のある障害者の方が、まずはそこというふうな流れでご案内などもさせていただいているのですけれども、なかなか市町村のほうで体制がまちまちだなというのは現実として感じています。それは市町村の考え方ですとか、あとは財政的な体力ですとか、いろいろな理由があるとは思っているので、なかなか県のほうで一概にこうしろ、ああしろというのが言えないので難しいところです。

ただ、県としてできるところは、支援機関のほうで足りない部分を、例えば支援員の方のスキルアップ研修などを通じてスキルアップをしたりですとか、そういったものについては既にサポートセンターのほうでも取り入れておまして、そういったものを少しずつ活用させていただいて支援の質を上げていくというところが重要なのかなというふうに考えております。

川越：ありがとうございました。

障害者が望む就労を実現するためにはどのような課題があるのか。要は、雇用する側の会社や企業の理解という問題、それと、地域住民の障害者に対する理解の問題。接する機会があまりないため、どのように接してよいかがよく分からないといった状況がある。こうしたギャップをどのようにして埋めていくのか、支援をする方々のスキルをどのように高めていくのか、そのための仕組みをどのように作っていくのか。理念だけでは現場はなかなか動かない部分があるので、全体が機能するような仕組みをきちんとつくっていくかとい

なのではないかというご指摘もあったかと思いません。

それでは最後の3点目になります。それぞれの立場から、こういった対策を今後とっていく必要があるのではないかなど、対策についてご意見をいただきたいと思えます。まずは、若尾さんからいかがでしょうか。

若尾：私は、2つ立場をお預かりしたところで今回登壇させてもらったので、2つの視点でお伝えしたいと思えます。1つは支援機関としてですけれども、地域の中核的な役割をとにかく果たせるような支援機関として在り方を検討していきたいというふうに考えていて、次年度以降の当法人のほうで今進めているのは、ダイバーシティ事業推進というもの掲げさせてもらっています。就業生活支援センターやジョブコーチの事業をやらせていただいているのですけれども、地域の中でどういうふうに企業や障害のある方や、その関係機関をつないでいけるのか、そのコネクトの中核になるような役割というものを積極的に果たしていきたいというふうに考えています。

それからもう一つ、NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの立場でいきますと、これまでもお伝えしてきたとおりなんですが、職場の中に入って作業支援を行うジョブコーチの養成というのは、これまでのスタンダードな養成の仕方だったので、やはりこれも講義の中でもお伝えしたように、広域の範囲に関してコンサルテーションができるような人材の養成というものが今後検討していく必要があるだろうと。そこには、恐らくなのですけれども、企業の立場に立って雇用管理をしていく仕組みを、やはりきちっと理解ができているような人材というものが支援者側のほうに立つということも大事なのではというふうに感じていますので、その養成について力を入れていきたいというふうに考えています。

川越：最初のご発言で、中核的な役割とありましたが、中核的というのは、具体的にどんな役割があるのか、どのようなことを考えておられるのか、少し教えていただけますか。

若尾：障害者雇用そのものについて、やはり雇用率、充当させる企業を優先的に見つけてきて、そこに働きたいと言っている手帳所持の方をお薦めしていくというのが従来の就労支援のマッチングなのですが、私たちの地域では、もう既にそういう企業の数も、どちらかと言うと範囲が広がっていついて、それから、対象になっている障害のある方も、手帳所持ではない人たちのニーズも非常に広がってきているということを見ると、それをどういうふうにつなぎ合わせていくのかと

いう作業も非常に大きな役割だと。ほかがやらないところなんです、その部分については。だからやはり、こういう国の政策をお預かりさせていただいている事業として実施している機関が、積極的に中核的な役割として果たしていく必要があるだろう。国のほうで言うと、基幹型という言い方をされていると思うのですけれども、そういう役割を地域の中で発揮していきたいというふうに思っています。

川越：そうすると、従来求められていた中核的な役割の質が変わってきているという話ですね。

若尾：変えていかなくはないではないかというふうに感じますね。

川越：それと、地域の中の様々な関係機関との連携であったり、支援をしてもいいと思っている地域の人々を見つけてきて、その方々に支援に加わってもらったりといった地域づくりの視点もないといけないと、ということですね。

若尾：必要ではないかというふうに感じています。

川越：そうすると、ジョブコーチの守備範囲というものはかなり広がってくる。

若尾：広がってくると思えます。

川越：ということになりますね。なるほど。ありがとうございます。

白倉さん、いかがでしょうか。

白倉：はい。ありがとうございます。

対策としては、先ほど述べたように、その方の能力を評価して、その対策をコーディネートする支援が必要だと思います。あとは企業側とか、求める職場のほうでも、仕事をもう少し細分化して求人していただけると非常にありがたいなと思えます。長時間労働で一通りこれだというのではなく、ここの部分だけ短時間でという働き方ならできる方も結構いらっしゃるのではと感じています。そういうマッチングがうまくできればと思います。

川越：そうしたことを企業側ができていない理由として、企業のほうも、自分たちが今やっている業務をどのように細分化したらいいのかわからない、障害者の方にどこの部分を担ってもらったらよいかのイメージが企業側にないのかもしれない。

白倉：そうですね。自分で体験した事例としては、何か職場に行って実際に実習するとか体験することによって、ここの部分はできる、ここの部分はちょっと難しいからこういうやり方ならどうだろうと、体験から導入しチャレンジできる機会があるといいなと思えます。

川越：なるほど。ありがとうございます。

山下さん、いかがでしょうか。

山下：はい。先ほど精神障害者の雇用が比率的に非

常に増大しているとお話があったのですけれども、その半面、身体、あるいは知的障害の人たちの雇用が、非常に相対的に減っているのではないかなというふうに思っています。先ほど私がグラフでお示した特別支援学校、あるいは特別支援学級の卒業生の就職者リスト、これはものすごく減っている。だから、逆に言えば世間の人たちは、やっぱりこういう人たちは福祉の対象者だというふうに見なしているような状況が広がっているのではないかなと思っています。だからその意味で、先ほど私が繰り返し強調しているのですけれども、就労を前提としない職場体験、職場実習ということを職場の中に、いろいろなところの職場の中に入れていけるように、取りあえず越谷市の地域適応支援事業ですけれども、そこに施設職員が同行するわけです。それに対して、一応、費用弁償的な、1人抜けるわけですから、そういう予算を付けているんです。これは大きいな。だから、生活介護のところなんかやはり、それはどういうふうに使ってもいいので、障害者本人にそれを提供したりしている施設もありまして、そういう意味で積極的な施策、職場体験の施策というのは重要なんじゃないかなというふうに思っています。

もう1点。やっぱりこれは本当に、教育の場ですね。今、国連の障害者権利委員会で問題になっていますけど、日本のインクルーシブ教育システムというものがインクルーシブになってないという問題です。ここは大きいのではないかなというふうに思っています。

川越：それらは越谷市が特別にやっているという話なのでしょうか。

山下：そうですね。よく知られてないと思います、こういうふうな取組というものが。ぜひ、県を通して市町村に広めてほしいなというふうに思っています。

川越：逆に、越谷市はなぜこうした取組を始めることができたのでしょうか。

山下：ちょうど市町村就労支援センターが話題になった時にいろいろな市町村をあちこちお伺いして、やっぱりいろいろ重要だなというふうに感じて、その独自の施策をつくったということです。

川越：ありがとうございます。

はい。須賀さん、いかがでしょうか。

須賀：はい。私自身、労働者協同組合という組織、働き方の中において、やはり組織の仕組みとして対等な出資をして、みんな組合員になって、みんな意見反映しながら進めていくという、仕組みとして対等な関係がまず1つ作れるということもあると思うのですけれども、私自身、ずっと協同労働という働き方をしていく中で、やはり仕事にその

人をマッチさせるという考え方ではなくて、人に仕事や組織の在り方が少しずつどんどん変化していくというところが、ワーカーズコープ労働者協同組合のいいところなのかなというふうに思っています。そういった働き方が今、法律ができたというところでは広めていきたいなと思っているし、そういう働き方の必要性を感じてもらえるような取組をしていきたいというふうに思っています。

あと、先ほど意見反映という話をしたのですけれども、一番意見反映で大事なことというのは、やはり自分の意見をちゃんとと言える場がつくられているということが大事だと思っています。それは一般企業でもほかのNPOさんだったりしても、それは一緒に、やはりそういった、安心して自分が思っていることがしっかり言えるという職場づくりが今後大切なのかなというふうに思っています。

川越：そうすると、意見が言える場と、お互いの意見や考えを尊重する関係性があるって、そのうえで、皆さんからみて一番いいのではないかなということがちゃんと選択されていく。こうした仕組みが内包されている組織体になっていくことが必要と。

須賀：そうですね。

川越：逆に、先ほどおっしゃったように、仕事にその人をマッチさせるのではなくて、その人ができることにに対して、要はいろいろな仕事、いろいろな役割がメニューとしてあったうえで、その中から、こういったものをやってみない？ って逆提案できるようなものがあるといいのかもしれないと思ったのですが、そのあたりはいかがですか。

須賀：そうですね。あとは、障害の特性も含めて一人一人の強みというものがあると思います。なので、それに合わせて支援者側というか、私たちのほうがどう仕事をつくって、どうその人に合わせて仕事を組み立てていくのかということが一番大事なのかなと思います。

川越：はい。ありがとうございます。

新井さんは、農業や福祉という入口から入って、その後どんどん対象や内容を広げていきながら、いろいろなメニューを用意され、参加されている人がやりたいことを選んでいきながら、いろいろなところに人が配置されていく世界をつくられようとしているのかなと思いましたが、このあたりはいかがでしょうか。

新井：そうですね。対策なども含めてですけど、協同労働、目指すところはソーシャルファーム、社会的協同組合みたいな、それぞれの人が働けるような場所をいっぱいつくるのが重要だなと思います。日本も、企業として障害者雇用、福祉も就労もやっている中で、目指すところは障害者雇用

にどう向かっていくか。今、所属している全国障害者雇用事業所協会では理事もやっていて、中小企業が300団体。中小企業さんで、もうやっている企業さんと、そこで企業連合みたいになって、その中で仕事が回っていたり、全部福祉という考えだとどこかで詰まっちゃうと思うし、企業さんが利益を生み出して、税金で返すような仕組みを、障害者雇用の企業さんたちと一緒にどうつくるかというものをやり始めなきゃなと思っています。雇わない企業さんはやっぱり全然進まないと思うので、できる中小企業さんのところに、もうちょっと国の支援策というか、就労支援センターの方とかいろいろな方と交流できるような、1人分ぐらいの予算とかが企業に入って、もうちょっと企業にお金を投入して、企業として利益を出せるようにして税金が返るような、そういう仕組みをつくるのもすごく大事なかな。今は、世の中が障害者雇用の請負ビジネスみたいな形になっているので。その一方、もともとやっていた企業さんたちが、みんなできちんとしていくのを国と一緒にやっていく。だから補助金とかじゃなくて、社会的投資としてわれわれは障害者雇用を生み出すところ、そこにみんなが向かっていく仕組みをつくるのが一番大事なかなと思います。そういう行動に出ようかなと今は思っています。

川越：はい。ありがとうございます。

新船さん、いろいろな方々の意見聞きながら、今後、どういった対策を取っていくといいのかななどについて、ご意見をいただければと思います。

新船：ありがとうございます。今お話いろいろ伺っておりまして、やはり支援の現場と、あと、実際に動いてらっしゃる中でのいろいろな活動というのをお聞かせいただいて、一方で、私どものほうが雇用する側の支援をしているので、やはりそのところをつないでいくというのが大事なのかなというのを改めて感じました。

先ほどもちょっと申しましたが、やはり企業の中で障害者雇用に対する理解がないというお話が、一番底上げには大きいのかな、重いのかなというふうに思っておりまして、そこについては経営者層に働きかけるというところを強くやっていく必要というのが引き続きあるのかと思っております。

また、もちろん、経営者の方がやると決めても現場が追い付いていかなくて、結局理解が得られなくて雇用が進まないというケースも往々にしてございますので、そういったところをやっていくのと併せて、逆に、企業の方々が自分で考えて動く、要するに、支援されて言われるがままに雇用するのではなくて、自分たちでやろうと思って、

自分たちでこういうふうにやっていこうと考えられるような支援をしていくのが大事なのかなと思っています。そうしないと結局お仕着せのような形になってしまって、支援者の方が一生懸命スキルアップしても話が食い違ってというところがありますので、そういった視点を1つ大事にしていく必要があるのかなというふうに思っております。

あとは、やはり支援機関の支援スキルアップというお話、何度か出たと思うのですが、そういったところというのも重視していく必要があるのかなと思っております。特に市町村のほう、先ほどの繰り返しになりますが、なかなか日々の業務に追われて、自分のところの支援力の向上というところまで手が回らないというようなところもありますので、そういったところをサポートセンターの定着支援部門のほうでやっております。そのようなことを通じて、市町村同士の意見交換の場なども設けさせていただいておりますので、ネットワークづくりのようなところにも活かしていければなというふうに思っています。

本日同席させていただいている若尾さんが代表をされているNPO法人の東松山障害者就労支援センターさんに定着支援業務をお願いしているのですが、今、若尾さんのお話にもいろいろありましたとおり、支援者側のスキルというものやはり今後、ニーズのほうも多様化してまいりますので、非常に重要なのかなというふうに考えておりますので、そういったところもしっかりと取り組んでいければいいなというふうに考えております。

川越：はい。これまで、障害者の方々の就労に対するニーズ、それと課題と対策についてディスカッションを深めてまいりました。

最後に、それぞれの方々から一言ずついただきたいと思っております。

まずは、若尾さんから順にお願いいたします。

若尾：はい。私個人として、いろいろな法人でいろいろな事業に関わっているところもあるのですが、目指しているところは1つ、共生社会の実現で、それがやはり障害のある方たちが、障害という定義の中で生きていくのではなくて、それを社会がちゃんと包摂していけるような仕組みづくりをしていきたいというふうに思っています。今後もよろしく願いいたします。ありがとうございます。

川越：はい。では、順番に行きましょう。

山下さん、いかがでしょう。

山下：はい。私は職場参加と、やっぱり教育のノーマライゼーションですね。よろしく願いします。

川越：はい。須賀さん、いかがでしょう。

須賀：はい。今日はありがとうございました。本当に、どう共に働くかということと、あと、今日お話を聞いていて、共に生きる支援ということがすごく私の中で響いて、地域の中で顔の見える関係づくりをしていくことが、本当にみんなが安心して暮らしていける社会になっていくんだなということ強く感じた時間でした。ありがとうございました。

川越：はい。臼倉さん、いかがでしょう。

臼倉：はい。ありがとうございます。今日は、大変勉強になりました。働きたいという意向の中には、賃金を求めること以外にも、その人の役割ですとか、所属する場という意味があること、これは別に障害者の方ばかりではなく高齢者の方にもつながることなので、ぜひそういう視点からも地域全体で支援できたらと思います。ありがとうございました。

川越：新井さん、いかがでしょう。

新井：はい。本当に大変勉強になります。国の動きだったり、ジョブコーチの支援の方向性とかをお聞きできました。あと、一番僕が今大事にしているのは、今回のテーマでもあるんですけど、その人らしくっていう、結局障害とかそういうものに関係なく、その人らしくどういうふう生きていくかということで、われわれも障害メンバーとかと一緒にやってく中で、ピアサポート的なほうが逆によかったりとかして、お店1軒みんなに任せてとか、社会的な協同組合みたいなものがやってみたいと思っています。どちらかと言うと僕らよりも同じハンデがある人たちでつくる社会というものも実現したいと、今回は強く思いました。ありがとうございました。

川越：新船さん、いかがでしょうか。

新船：はい。本日はありがとうございました。いろいろとお話をお伺いしていて、最後のところで私のほうで思ったのが、これだけいろいろな機関の方々が、障害のある方が活躍して働き続けられるように頑張っているんだという、そういういろいろな関係機関をつないでいく、連携してやっていくというのが大事なのかなというのを改めて感じさせていただきました。いろいろな立場でいろいろな強みがあるかと思っていますので、そういったところをうまくつなげていくようなことが県としてもできればなというふうに思っております。

本日はどうもありがとうございました。

川越：皆様、ありがとうございました。

パネルディスカッション、如何でしたでしょうか。最初に、障害者の方々が抱えておられる困りごと、障害者の方々が望んでおられる働き方はどんなもの

のかという話から、どのような課題があり、どのような対策を今後打っていく必要があるのかというところについてディスカッションを深めてまいりました。

その中で、大きくは、仕組みの話と機能の話があったかと思います。支援ニーズが変わってくれば、それを満たすための仕組みも機能も変わらざるを得なくなってくる。そうすると、いろいろなセンターをつくるという仕組みの話、もちろん仕組みは重要なのですが、そこが機能できるような状況をつくっていかないといけない。だからまた、仕組みも当然変えていかないといけない。このように考えると、仕組みをつくる行政の役割も重要ですし、実際に障害者の方が働ける状況をつくっていくところ、機能面を高めていくところに関わる方々の力も必要ということになります。

講演でも触れられていたように、障害者を取り巻く環境・状況が変化するなか、いろんな障害を抱えている方々が地域の中で生きやすい状況がつけられるためにはどうしたらよいか。そうした方々がやりたいと思えるような様々なメニューが地域の中にあって、そして、自分に適したところで働ける、選択できる、そこで存在感を獲得できるといった状況を如何につくっていくか。

これは、障害者の方だけの話ではなく、高齢者の方も含め、いろいろな世代の方々にとって共通した課題ではないかと思っています。だからこそ、地域包括ケアとか、地域共生社会とか、社会的包摂とかの話が今後非常に重要になってくるわけです。異なる考え方や価値観を持っている方々、異なる言葉を使っている方々を許容していくのかという点と、その中で如何に合意形成を図っていきながら進めていくのかということが、今後の新たな課題なのかなという感じがいたしました。

以上でパネルディスカッションを終わりにしたいと思います。6名のシンポジストの皆さん、ありがとうございました。

閉会のあいさつ

埼玉県立大学 学長

星 文彦

埼玉県立大学 学長の星文彦です。

この度は、埼玉県立大学研究開発センターシンポジウム2022を御視聴いただき、誠にありがとうございました。

今年度のシンポジウムは、障害者就労に焦点を当て、障害者や女性施策を中心とした働き方に関する国の動向にも触れながら、「その人らしく活躍できる『働き方』の実現を目指して」をテーマに開催いたしました。

働き方への意識や働き方のニーズは、近年、非常に多様化しています。また、障害の有無に関わらず多様な方々がその人らしく活躍する社会を実現することが求められているところであります。

障害のある方をはじめ、多様な立場の方々が、その人らしく活躍できる社会の実現に向けた現状や課題について、今回の講演やパネルディスカッションを通じて、認識いただけたのではないのでしょうか。

また、障害のある方がいきいきと活躍する職場や地域づくりを、それぞれの現場で実際に取り組んでいらっしゃる皆様のお話から、地域におけるネットワークの重要性や、いま求められる地域や行政からの支援等についても明らかになったことと思います。

このシンポジウムが、地域包括ケアシステムの目的であります、「支え合う地域づくり」の一助になりましたら幸いです。

皆様のご健勝とご多幸をお祈りしまして、閉会の挨拶と致します。ありがとうございました。

2023年度の活動計画



2023年度の活動計画

組織規則による研究開発センターの業務は、

- ① 先駆的・実践的研究の実施
- ② 研究費の配分・評価方法、研究成果の公表
- ③ 若手研究者の育成
- ④ 研究環境の整備
- ⑤ その他研究の推進に関すること

であり、これらに対応するために次の事項の実施を計画する。

①「先駆的・実践的研究の実施」、②「研究費の配分・評価方法、研究成果の公表」、③「若手研究者の育成」に対応するために

1. プロジェクト研究を推進する。
 - 1) 継続3件のほか、新規プロジェクト1件を実施する。
 - 2) プロジェクトの新規採択・継続にかかる評価、研究費の配分、研究成果の公表を実施する。
2. 国・県・市町村と連携し活動する。
 - 1) 「研究開発センターシンポジウム2023」を年1回開催及び「地域包括ケア推進セミナー」「地域包括ケアを推進するためのネットワーク会議」を定期開催する。
 - 2) 地域包括ケアマネジメント支援部門を介して、県内市町村の地域包括ケアの構築支援を図る。また、新規事業獲得に向けた相談活動を展開する。
3. 学内研究活動を支援する。
 - 1) 「外部資金獲得支援部門」において、URA機能のうちプレアワードに対応するコーディネータにより学部研究費獲得に向けた教員への支援を行う。
また、2024年度文部科学省科学研究費の申請に関する説明会を開催する。
 - 2) 「大型研究遂行支援部門」において、URA機能のうちポストアワードに対応するコーディネータを配置し、研究のデータ分析・保管、進捗管理及びそれに伴う対外折衝・調整業務、報告書作成などにより支援を実施する。
 - 3) 大学間共同研究を推進するために、説明会の開催、研究マッチング等を計画し実施する。
 - 4) 研究支援ゼミナールの定期開催のほか、研究に関する情報を提供する。
 - 5) 「研究推進セミナー」を開催する。
 - 6) 新型コロナウイルス感染状況に対応した研究活動を推進する。

④「研究環境の整備」ならびに⑤「その他研究の推進に関すること」に対応するために

1. 研究備品を計画的に更新する。
2. 新型コロナウイルス感染症対策に必要な備品や研究環境の整備を図る。
3. 知的財産権の申請・維持を管理する。

表紙デザイン

表紙制作者 酒井道久（埼玉県立大学名誉教授）

埼玉県立大学を象徴する校舎の大きなガラス張りをモチーフにしました。立ち位置を変えて異なる見方ができるように、そしてガラスに反射する光のように、様々な角度からアプローチすることで新しい発想を得ることが研究につながることをイメージしました。

埼玉県立大学研究開発センター年報 Vol.7

Saitama Prefectural University Annual Report of the Research and Development Center

2023年3月31日発行

発行 埼玉県立大学研究開発センター

〒343-8540 埼玉県越谷市三野宮 820

TEL : 048-973-4362

FAX : 048-973-4362

E-mail : Research_c@spu.ac.jp

制作・印刷 中央プリント株式会社

〒345-0024 埼玉県北葛飾郡杉戸町堤根 3947-2

TEL : 0480-32-0045 (代表)

FAX : 0480-34-3325