

2024.1.29 東京都障害者就労支援協議会 資料

「雇用と福祉サービスの併用事例の紹介」

「あいるにおける地域開拓促進コーディネーター」

武蔵野市障害者就労支援センターあいる

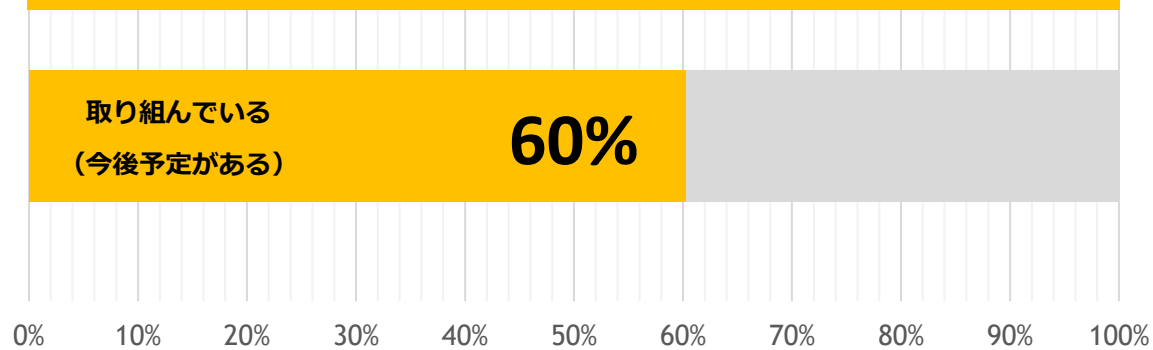
山岡 誉

「雇用と福祉サービスの併用事例の紹介」

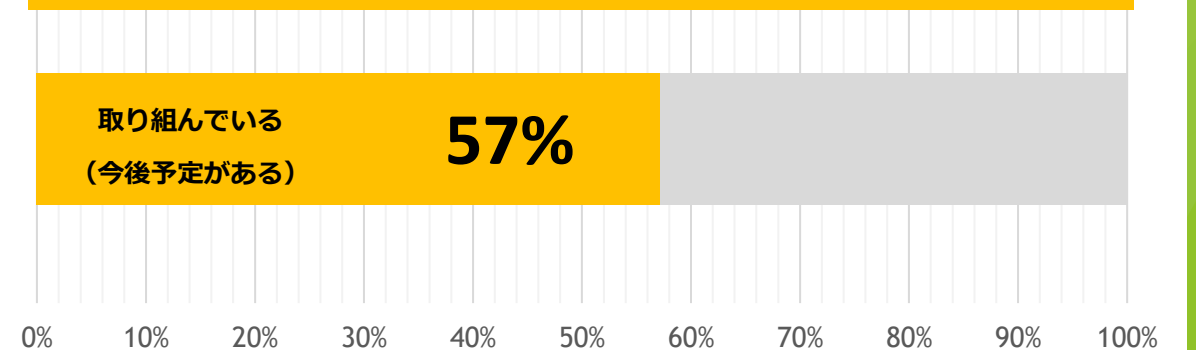
事例紹介の目的

- 令和6年4月から特定短時間雇用の法定雇用率算定がスタートし、また障害福祉サービス利用と雇用の併用に関するルールが明確化される。
- この制度改正について、昨年9月～12月、区市町村障害者就労支援センターと都内の障害者就業・生活支援センター計63団体を対象とした『今後の法改正に向けた地域のネットワーク構築や準備に関するアンケート』（東京都内障害者就労支援事業実施団体）の結果では、区市町村センターにとってもとても高い関心があることを示している。

② 短時間雇用（週10時間～20時間未満）の雇用率算定について



③ 雇用と障害福祉サービスの併用利用について



今回の事例紹介※では、雇用と福祉サービス併用における、障害のある人への支援におけるメリット、ポイント等を整理し共有することと、これらの法改正にあわせて、支援者（とくに就労支援継続支援B型事業に携わる者）がどのような就労支援の視点を持つ必要があるのかを整理し共有することを目的としたい。

（※個人情報保護のため、事例は若干加工しています）

事例 1：高齢者の介護施設で働くAさんのケース

■ Aさん

男性／52歳

知的障害／愛の手帳4度

- 現在、武蔵野市内のグループホームにお住まい。
- （当時の）養護学校卒業から数年は、いくつかの会社で就労経験もあった方だが、様々な要因で定着せず、その後福祉サービス利用（就労継続支援B型）につながっている。

◆ 現在の就労と福祉サービス利用状況

- 平日午前：介護施設で介護職員の補助業務（洗濯、配膳、下膳等）に従事。週20時間勤務。
- 平日午後：武蔵野市内の就労継続支援B型事業所を利用。ダイレクトメールの封入作業等の活動に従事。

事例 1：高齢者の介護施設で働くAさんのケース

■ 経過 1

- ① H19年、介護施設より「障害者を雇用したい」と、Aさん利用中の就労継続支援B型事業所へ相談が入る。
- ② Aさんが候補に挙がるも、事業所職員のネガティブな見立て。「業務の習得にはかなりの時間を要する」「臨機応変な対応は苦手」「早朝勤務」「交通機関の利用」。
- ③ ストレングスへの着目。「穏やか、丁寧」「真面目、一生懸命」「就労経験がある」。
- ④ Aさんのご家族の意思を確認し、Aさんを送り出すことに。
- ⑤ 就職したばかりの頃は、週3日午前みの就労となることから、Aさんの日中生活の安定をはかるため、午後はこれまでどおり、B型事業所への通所を許可してもらえよう市に相談。併用が認められる。

事例1：高齢者の介護施設で働くAさんのケース

■ 経過 2

① B型職員によるジョブコーチとしての支援開始。

◆ 通勤支援

- ・ 電車とバスを利用しながらの通勤になるため、昇降の駅名やバス停などの確認。実際の通勤確認。

◆ 業務習得支援

- ・ 日課表の作成や仕事ごとの手順書作成。
- ・ 実際の業務を一緒に行い、モデリングによる理解の促進。

② B型職員と職場担当者との連携が深まり、またAさんの人柄は施設利用者にも受け入れられ、徐々に勤務も安定。

③ H21年、B型事業所から就労支援センターへ定着支援の引継ぎ。その後、さらに働きぶりが認められ、勤務日数が増加していくにつれ、業務内容も変更してきたが、就労支援センター職員によるジョブコーチ支援なども行い、B型事業所とも必要に応じた情報共有を行うことで、本人の状況を確認している。

事例 2 : 保育施設で働く Bさんのケース

■ Bさん

男性 / 51歳

知的障害 / 愛の手帳 3度

- 現在、武蔵野市内のグループホームにお住まい。
- 中学校卒業後、家業の手伝いをしていたが、その後福祉サービス利用（就労継続支援B型）につながっている。

◆ 現在の就労と福祉サービス利用状況

- 平日午前：武蔵野市内の就労継続支援B型事業所を利用。ダイレクトメールの封入作業等の活動に従事。
- 平日午後：複数の保育施設間の書類配達業務、保育施設の清掃業務に従事。

事例 2 : 保育施設で働く Bさんのケース

■ 経過 1

- ① H25年、保育施設から「障害者雇用を進めたい」と、Bさん利用中の就労継続支援B型事業所へ相談が入る。
- ② 自転車を使用していた複数の関係施設への書類配達業務があるため、自転車の運転ができ、市内の地理に強いBさんが候補に挙がる。
- ③ Bさんのご家族の意思を確認し、Bさんがまずは実習を受けることに。
- ④ B型事業所職員から相談を受け、当センター登録。実習支援を実施。

- 理解度をはかることの難しいBさんの特性上、実際の行動で理解度を確認するしかなく、ほぼ付きっきりでジョブコーチ支援を実施。
- 書類配達のルートを覚えること自体はスムーズであったが、複数の関係施設職員とのコミュニケーション、清掃業務の習得は不十分なままに実習が終了。

事例 2 : 保育施設で働く B さんのケース

■ 経過 2

- ① 就職をしてから約 10 年が経過するが、コミュニケーションや勤怠、職務遂行に関するルールを守り続けることが難しい、業務遂行にムラが大きいなどの課題も継続しているため、当センターと B 型事業所と課題共有を行い、定期面談を実施している。
- ② コロナ禍ではとくに体調管理が厳しく求められたため、毎日の声掛け、検温・体調確認を B 型事業所で徹底して行い、B さんの勤怠をサポートするなど併用のメリットを感じるころであった。

AさんとBさんの事例から学べること

- B型事業を利用していることで、複数の支援者による見守の目があり、変化に気が付きやすいことは併用のメリットである。企業担当者や支援者にとっても、相談できるチャンネルが増え、素早い対応につながりやすい（コロナ禍以降、とくに発熱などの体調不良にすぐに気が付きやすいことは大きなメリット）。
- 福祉から雇用へ送り出すチャレンジの視点、職場との連携、フォローアップも十分に評価されるケースだが、実際に就業した際にどのような「働く力」が必要となるか、その視点における事前のアセスメントが不十分だった。福祉から雇用へ送り出す、そのマッチングの際の根拠となるアセスメントの実施と結果の共有が重要であること。また、ジョブコーチ等、専門的なサポートについて十分に情報を持っている必要があること。
- 本人を低く評価し、「多分できないだろう」ではなく、「きっとできるはず」「そのための支援をつくっていく」⇒チャレンジの機会を提供していく、本人の社会参加の範囲を広げていく役割があるという支援者の心構えひとつで、本人の人生が左右される可能性があること。

「あいるにおける地域開拓促進コーディネーター」

■ 地域開拓促進コーディネーターの役割について

- 障害者の障害特性、支援方法等について相当の知識及び経験を有する者のうち、障害者等の一般就労に関する実績及び経験を有するものが、福祉施設や利用者本人、保護者などに積極的に働きかけ、働く意欲のある障害者を企業就労につなげていくこと。

- ・ 利用者本人、保護者への働きかけについては通常就労支援の枠組みの中で実践しており、それに加えて次のような取り組みを行っている。
- ・ あいさいの職員配置の特性上、コーディネーターの交代が起こりやすく、コーディネーターとしての経験と実績が積み上がりづらい。コーディネーターだけでなく、他の職員と協力をして業務展開していく必要がある。

■ 福祉施設への働きかけに関すること

- 武蔵野市役所障害者庁舎内実習コーディネート／年2回／障害者福祉課との連携による
 - ・ 市内就労支援関係機関への実習案内、実習生への事業説明とヒアリング
 - ・ 市役所内実習受け入れ課との調整（事前ヒアリングと実習生紹介、障害特性説明等）
 - ・ 実習の総括

■ 企業開拓に関すること

- 企業からの求人相談への対応（訪問してのヒアリング等）
- 法定雇用率引き上げ、週10時間以上～20時間未満の就労者の雇用率算定等、雇用促進法改正の動きがある中で、市内企業の障害者雇用求人ニーズの高まりがあることを予想し、障害者福祉課の協力を得て武蔵野商工会議所に依頼をかけ、アンケート調査を企画し、実施（商工会発行の季刊誌への掲載と、商工会議所HPへの掲載）

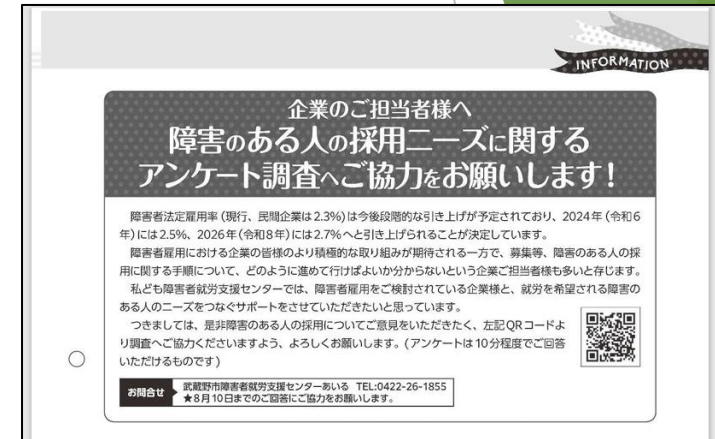
／令和5年6月

- 三鷹市障がい者就労支援センターと連携し、企業担当者を対象にしたオンライン座談会を企画、実施予定

／令和6年3月



- ・ 市内就労支援事業所にある求職ニーズと企業求人ニーズのマッチング
- ・ 企業説明会のサポート
- ・ 就労支援事業所の見学をコーディネート（福祉サービスに対する理解促進） 等に発展させていく



（武蔵野商工会議所機関誌（7月号）への掲載記事）