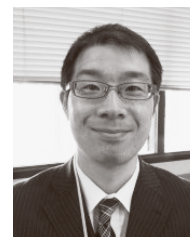


障害者雇用促進に向けたモデル研究事業 「チームぴかぴか」について

～共生社会における障害者の自立と社会参加の促進を目指して～



埼玉県教育局特別支援教育課 おおつか ゆういち
大塚 雄一

1 はじめに

(1) 障害者雇用を取り巻く状況

① 障害者施策の動向

平成18年、障害者の権利の実現のための措置等を規定した「障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」という）が国連において採択され、我が国も、平成26年1月に批准し、同年2月に発効した。

障害者権利条約は、障害に基づくあらゆる形態の差別の禁止について、適切な措置を求めており、平成23年の障害者基本法の改正の際、条約の趣旨を盛り込む形で、「差別の禁止」が規定された。そして、障害を理由とする差別の解消を目指す「障害者差別解消法」が平成25年6月に成立した。

この法律は、雇用はもちろん、教育、医療といった障害者の自立と社会参加に関わるあらゆる分野を対象にしている。また、本法に基づく障害者施策の基本理念は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現であり、そのためには障害者の職業を通じた社会参加が重要となってくる。

② 労働経済分野における状況

既に人口減少社会を迎えた日本は、高齢化も一層進む中で生産年齢人口も減少している（図1）。企業においても労働力の確保が主要な経営課題として取り上げられるようになっており、日本経済が活力を維持していくためには、意欲と能力のあるあらゆる

人が働ける社会を実現していくことが重要である。当然、障害者の活躍の場も多くなると考えられる。

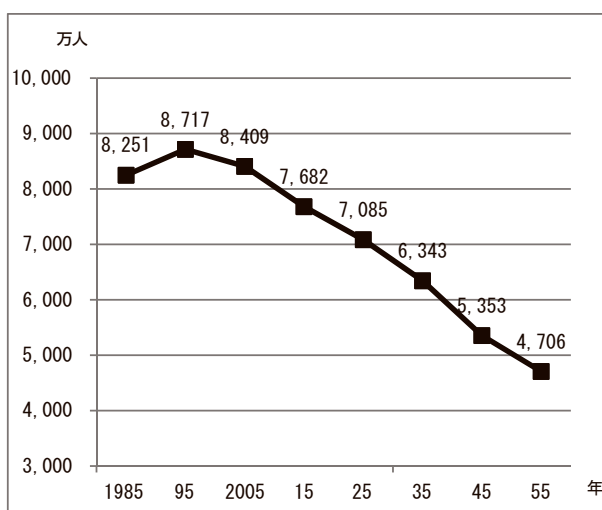


図1 我が国の生産年齢人口の推移

（総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」より作成）

以上のことから、働くことのできる障害者の育成・支援と併せて、障害者が行う仕事の確保や、働きやすい環境の整備といった受け入れ側の取組について、社会全体で取り組んでいく必要があり、今般様々な施策等が講じられているところである。

(2) 県立特別支援学校における企業就労の状況

近年の県立特別支援学校高等部の生徒数の増加に伴って、企業就労の実現者数は伸びている。一方、高等部入学時に企業就労を希望する者もそれ以上に伸びており、本人・保護者が希望しながらも、そのうちの3割近くの者が卒業時には希望を断念せざるをえない状況が続いている（図2・3）。

企業就労を実現できなかった生徒に対して、改めて必要な能力を身に付けさせる取組が必要である。

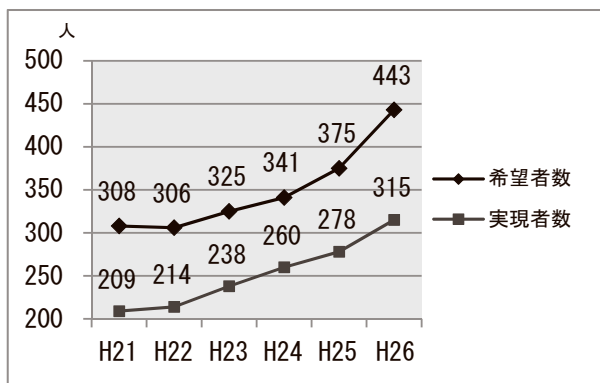


図2 県立特別支援学校における企業就労希望者数、実現者数の推移

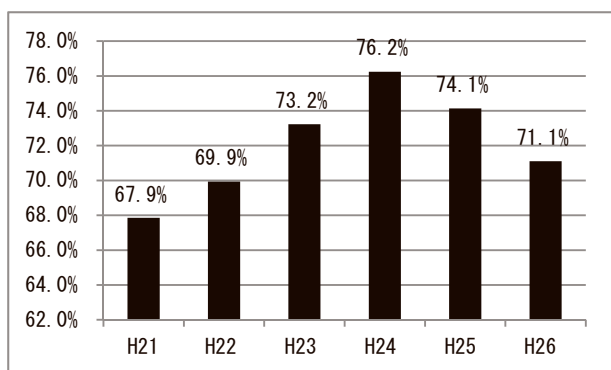


図3 県立特別支援学校における企業就労希望者の希望実現率

2 チームぴかぴかの取組

(1) 取組の概要

企業就労を実現できなかった生徒及び早期に離職した卒業生を対象に、県教育委員会の非常勤職員として1年間雇用し、働きながら企業就労に必要な能力を身に付けさせる取組として、平成26年度から「チームぴかぴか」事業を始めた。いわゆる障害者の就労移行支援¹事業である。

採用から企業就労に結び付けるまでの流れとして、「アセスメント」→「職業訓練」→「職業マッチング」→「スキルアップ研修(企業内実習)」→「就労」→「職場定着支援」を行っている。

【参考】

- 対 象 県立特別支援学校卒業生
 定 員 12名 欠員ができ次第追加募集
 雇用形態 非常勤職員
 活動拠点 埼玉県庁内(特別支援教育課分室)
 支援体制 支援員(4名)を配置し、障害者職員の作業面・生活面を日常的に支援
 業務内容 県庁内各課より事務作業を中心に仕事を受注。拠点での業務と出張業務を組み合わせて、高い緊張感の中で様々な仕事を体験させる。
 主な仕事 シュレッダー業務、名刺作成、文書の袋詰め、データ入力業務、県立施設の清掃作業、郵便物の集配 など
 研 修 週1回程度(職業マナー、社会生活等)

「チームぴかぴか」の1日

9:00 個別学習

9:15 朝礼

- ・体操
- ・挨拶練習
- ・身だしなみ確認 等



- ・作業開始



12:00 昼休み

13:00 作業開始
研修(週1)

15:30 清掃
終礼

- ・振り返り 等



16:00 退勤

図4 「チームぴかぴか」1日の様子

(2) アセスメント

障害者の就労移行支援には、それぞれに最も適した「働く場」に円滑に移行できるようにする支援と、それぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援がある。

こうした支援は、支援対象者の就労能力や生活状況を踏まえて行われる必要があるため、支援の開始にあたって、支援対象者の就労面や生活面に関する情報を把握すること（アセスメント）が不可欠である。本事業では主に以下の手法でアセスメントを行っている。

① 県立特別支援学校（卒業校）との連携

担任等への聞き取りや個別の指導計画等の引き継ぎを行うことで、学校での支援との継続性を確保すると共に情報共有を図っている。

② 支援員による日常的なアセスメント

受注する様々な仕事への取組や職場での生活状況を支援員が日々観察する中で、本人の作業能力や生活面の課題、適職を見出している。また、把握された課題等をもとに、より効果的な支援方法を検討・実施するなど、PDCAサイクルに基づき支援の改善・充実を図っている。本事業の基幹的な取組である。

③ 専門職の活用

理学療法士、臨床心理士、言語聴覚士、作業療法士の各専門職に、月2回程度、継続的に職場に訪問いただき、本人への直接支援を行っていただくとともに、支援方法等について支援員への助言をいただいている。

また、平成27年度は、専門職によるカンファレンスを実施し、情報や課題認識の共有を図り、本質的な課題や支援方法を明確にした。



写真1 理学療法士による支援



写真2 作業療法士による支援

(3) 職業訓練

① 多様な経験

「チームぴかぴか」で働く中で、障害者職員たちは様々な経験を積むことになる。第一には、多様な作業経験である。平成26年度は500件を超える業務を受注し、シュレッダーや文書の袋詰めといった事務系業務を中心に、清掃作業、郵便物の集配等といった異なる業種の仕事も行った。より多くの作業経験を積むことで、本人に適した業務や支援の在り方の発見につながった。

また、作業環境の面でも、拠点である特別支援教育課分室での作業以外に、他の部署に出張する業務を意図的に組み合わせて経験させることで、慣れない環境や人に対する耐性を養った。



写真3 データ入力作業の様子



写真4 教育機関における除草作業の様子

して障害者職員が自身を客観視することを促した。

月 日 曜日	何時に寝たか	:
体調 良い・悪い ()	何時に起きたか	:
体温	度	体重 kg
入浴を した・していない	薬を飲んでいる はい・いいえ	
朝食 食べた(メニュー)・食べない		
家庭からの連絡事項		確認印

図5 「生活ノート」のイメージ



写真5 研修の様子

②研修

受注した業務に取り組む以外に、安定して働き続けていくために必要な要素について、計画的に研修を実施した。例えば、仕事に対する心構え、挨拶などの職場マナー、チームワーク、コミュニケーションの取り方、生活習慣、食育、消費者・金銭教育などについて取り上げた。中でも特に力を入れて取り組んだのは、基本的な生活習慣の定着である。

事業を進める中で、基本的な生活習慣が身に付いていないため、遅刻・欠勤を繰り返してしまったり、作業に集中できないなどといった事例が散見された。また、協力いただいた特例子会社からも基本的な生活習慣を身に付けていることが、採用の前提条件になるとの助言を受けた。

そこで本事業では、図5にある「生活ノート」を活用し、就寝時間、起床時間、体温、体重、食事の有無、服薬等の記録を毎日本人がとり、支援員が把握し、適宜支援を行った。併せて記録することを通

③保護者との連携

基本的な生活習慣を確立していく上で、保護者の協力は不可欠である。そのために「生活ノート」を通じた連携を継続するとともに、定期的に面談を実施し、課題を共有した。

(4) 職業マッチング

①本人との面談

定期的に障害者職員本人を対象とした面談を実施し、課題と目標を明確にして日々の業務にあたった。更に適宜、個別の面談を実施して効果的な支援を行った。

②保護者との面談

定期的に保護者との面談を実施し、本人の課題と目標について共有を図るとともに、課題の克服に向けた家庭での取組について協力を依頼した。また、本人に適した就労先の職種等についてのイメージの

共有を図った。

(5) スキルアップ研修（企業内実習）

企業就労を目指し、スキルアップ研修を繰り返している。研修を通して課題を明らかにし、県庁での通常の業務の中で課題克服に取り組んでいる。

また、研修の結果が良好で、企業に採用の意思があり、かつ本人がそれに同意した場合、研修の受け入れ先の企業に就職することになる。



写真6 スキルアップ研修の様子

(6) 職場定着支援

企業就労実現後も、特に採用年度内は継続的に職場定着支援を行っている。就労後間もない不安定な時期の本人及び企業への支援を行っている。

また、職場定着支援を念頭に早期より地域の障害者就労支援機関等²と情報の共有を行い、スムーズに支援の移行を行えるようにしている。

3 成果

(1) 平成26年度企業就労の実績（図6）

14名が「チームぴかぴか」を利用した。そのうち11名が企業就労に結び付いた。他3名も地域の就労移行支援施設、就労継続支援A型事業所³等に結び付けた。

企業就労	・老人介護施設作業補助	2名	11名
	・店舗品出し等	2名	
	・清掃等	5名	
	・ライン作業、軽作業	2名	
障害福祉サービス事業所他			3名
平成26年度期 メンバー			14名

図6 平成26年度就労実績

(2) 「チームぴかぴか」からの発信

本事業を広く発信することを心がけた。県ホームページへの掲載、テレビ・新聞等での広報を行うとともに、行政機関、地域支援機関、県立特別支援学校の教員・保護者の見学を積極的に受け入れた。また、県立特別支援学校生徒の実習を受け入れた。

(3) 障害者理解の推進

県庁内各課より絶えることなく仕事を受注できた。それは「チームぴかぴか」への「信頼」と「理解」の表れであると考えられる。これまで行政機関で障害者雇用を進めようとして、うまくいかない理由の一つに障害者への理解の不足があると思われる。本事業を通して彼らが生き生きと働く姿を目の当たりにすることで職員の障害者理解が進んだと考える。

(4) 企業へのノウハウの提供

障害者雇用を検討している企業の視察を受け入れた（事業開始から約1年半で延べ30社以上が視察に来訪）。視察を通じて、障害者に適した業務の洗い出し、職場環境の整備、障害特性を踏まえた雇用・業務管理の在り方等について参考にしていただいた。

4 課題

(1) 定着支援の難しさ

「チームぴかぴか」を利用し、企業就労した者のうち既に離職している者がいる。理由は様々であり、一概に言えないがそこに至るまでには下記に示すよ

うないくつかの課題がある。

【職場定着の課題】

- アセスメントと職業マッチングの課題
- 本人の基本的な生活習慣の定着の課題
- 本人の就労意欲育成の課題
- 定着支援と地域就労支援機関との連携の課題等

(2) きめ細かい支援の必要性

「チームぴかぴか」は選考を実施し、何より本人の働く意欲を確認している。しかし、欠勤や遅刻を繰り返す者もいる。体調不良等の理由が挙げられてはいるが、根本的な理由としては就労意欲が大きく影響している。本人の実態を正確に把握し、原因を明らかにすると共に、個々に対するきめ細かい支援の必要性を感じている。

5 今後の展開

(1) 県立特別支援学校へのフィードバック

本事業の目的の一つに県立特別支援学校における企業就労希望者の希望実現率の向上がある。

「チームぴかぴか」の5つのキーワード（図7）は就労支援を通して見えてきたポイントとなるものである。そのキーワードとそれに結び付く取組を解説したリーフレットを作成し、県立特別支援学校の全教職員に配布した。

今後は、5つのキーワードを踏まえたキャリア教育の実践がなされるとともに、「チームぴかぴか」で行っている業務が作業学習等で取り入れられるなど、各学校における教育活動の充実が図られるよう、成果を学校にフィードバックしていきたい。

- ① 基本的な生活習慣の定着
- ② 「本物の仕事」で働きながら学ぶ
- ③ 同じ目標の仲間
- ④ チーム力の発揮
- ⑤ 外部連携

図7 「チームぴかぴか」のキーワード

(2) 障害特性に応じた支援

これまでは、事業の対象者を基本的に知的障害特別支援学校の卒業生としてきた。しかし、障害の重複化が言われるように、視覚障害、聴覚障害、精神障害、自閉症スペクトラム障害等を併せ持つ人がいる。今後の事業展開においては、こうした障害の状況など、個々の障害特性に応じた支援を行っていく必要がある。

(3) 企業、商工団体との連携の推進

冒頭でも触れたように、現在、社会全体で障害者雇用を進めていくことが求められているため、本事業の目的は雇用している障害者職員の就労移行支援を行うに留まるものではない。

より多くの企業に雇用の可能性を感じていただくために、「チームぴかぴか」として、今後も新たな業種の開拓、障害特性を踏まえた働き方の研究を行うなど、ノウハウの蓄積を進めていくことが必要である。

また、そうして蓄積したノウハウを、県内の商工団体とも連携しながら、必要とする企業に対して適切に発信していきたいと考えている。

脚注

- 1 就職に必要な知識及び能力の向上の為に必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着の為に必要な相談、その他の必要な支援を行うこと。
- 2 社会福祉法人、特定非営利活動法人（NPO）などが運営母体となり、作業所等で生活支援や就労・自立支援、職場定着支援を行う団体のこと。障害者就業・生活支援センターなどがこれに当たる。
- 3 就労継続支援事業（通常の事業所に雇用されることが困難な障害者について、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う事業）のうち、雇用契約を結び利用するものを「A型」事業所と呼ぶ。一方、雇用契約を結ばずに利用するものは「B型」事業所と呼ぶ。

参考文献

- ◎総務省『国勢調査』及び『人口推計』
- ◎国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成24年1月推計）』
- ◎内閣府『平成27年度版障害者白書』、2015年
- ◎厚生労働省『平成24年版 労働経済の分析』、2012年
- ◎厚生労働省『各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル』、2015年