

平成 29 年度

# 障害者就労・職場定着支援研修会

～障害者の働き続けたいを実現するために～

## 報告書



と き	平成 29 年 9 月 2 日 (土) 13:00 ~ 16:00
と ころ	庄原市ふれあいセンター「コパリホール」
主 催	備北圏域障害者就労・定着支援推進会議
後 援	庄原市 三次市

## 次 第

- 1 開会あいさつ  
一般社団法人備北地域生活支援協会 理事長 熊原 保 13:00
  
- 2 情報提供「備北障害者就業・生活支援センターの現状報告」 13:15
  
- 3 基調講演「ジョブコーチと連携した就労支援」  
講師 広島障害者職業センター  
上席障害者職業カウンセラー 新見弘明 氏
  
- 4 ミニシンポ「入口から丁寧に」 13:45  
出席者  
丸善製薬㈱三次工場社員 藤井毬子さん  
丸善製薬㈱三次工場生産課長 武井一洋さん  
広島障害者職業センター  
上席障害者職業カウンセラー 新見弘明さん  
就労継続 B 型事業所コーギーガーデン  
サービス管理責任者 延原大輔さん  
備北障害者就業・生活支援センター 松本由紀  
コーディネーター 谷口光治
  
- 5 フロアー発言 15:30
  
- 6 閉会の挨拶 15:55
  
- 7 終 了 16:00

## =開会=



**榎原** お待たせいたしました。ただいまから平成29年度障害者就労・職場定着支援研修会を開催いたします。私は、本日総合司会を務めます備北障害者就業・生活支援センターの榎原です。よろしく願い致します。(拍手)

皆様はすでに新聞やテレビなどでご存じかと思いますが、障害者の就労を進める方法として、一定の割合で雇いなさいよという雇用率というものがあります。この雇用率を決める算定基準に精神障害者が加わることになるために、現在民間企業の2.0%は2.3%になると予測されています。これは来年度平成30年度から段階的に実施され、障害者雇用にとっては追い風です。しかし問題は、働く障害者は右肩上がりが増えていくけど、やめていく場合も多い現状です。

今日では、様々な「働きづらさ」を抱えた人も多く就労されるようになりましたので、個人要因や環境要因によっては職場定着が難しい場合も多くあります。そこでご案内しましたように、誰もが元気に働くためには当事者と家族の方、企業、関係機関の連携が大切ですが、その中で労働と福祉の架け橋であり、その拠点としての私たち就業生活支援センターは、試行錯誤して取り組んでいるのが実情なのです。今日はタイトルにもありますように、初めから丁寧に取り組んできた事例を通して皆さんと一緒に考えてみたいと思います。研修は二部構成です。前半は、備北センターの近況報告、広島職業センターの新見さんによる講演、後半はミニシンポジウムになっています。

尚、ご紹介が遅くなりましたが、本日の手話通訳は、茶木原さん、久保さんです。要約筆記は庄原要約筆記サークル「銀の鈴」の皆さんです。どうぞよ

ろしく願います。(拍手)

それでは最初に、研修に先立ちまして当一般社団法人理事長熊原よりご挨拶申し上げます。

### 1 理事長あいさつ

皆さんこんにちは。私の持ち時間は5分という事になりましたので、出来るだけ早く終らせたいと思います。谷口所長が10分になっても良いと言いましたけど5分で終わりたいと思います。



先ほど遠いところから来られたとか言われましたが、どこから来られたのですか？(フロア：廿日市です)廿日市より遠くから来られた方おられませんか？お二人に拍手をお願いします。(拍手)3分くらいお話をしましたら、職場定着が大変難しくて困っているとされていたので、思っていた話を少しアレンジしながらお話しします。

障害のある人々がどの様に活躍するかという視点で、私は足りないことが3つあるのではないかと考えています。それは一般的に言う人材確保ではないかと考えております。人材確保ということになりますと、まあ一般的な人材確保とは、探して探し求めるという事ですが、障害がある方々を確保するということは、ケアをするのではなくて、確実にその方を人材として充てにすることです。

そういう視点で確保するというのがまだまだ足りないのではないかと。その一つとして、今ユニバーサル就労、生きがい就労、もう一つ、この周辺の備北湖域生活活性化協議会と、とある法人で出しましたボラバイトでございます。別の言い方をすると、障害のある人だけではなくて、生活困窮者も含めて様々な働きづらさを抱えている人々の人材確保をしていくというのが地域社会では必要なことではないかなという気がしております。ボラバイト(ユニバーサル就労)というのを人材発掘の事業

として全国展開すべきなのではないか、これが一つでございます。

二つ目は人材育成という事でございます。三次庄原エリアは、支援学校を卒業すると専門学校がございません。私はその三次庄原で専門学校に近い機能を持たせていかななくてはならないのではないかと気がしております。

それは就労移行支援事業ということになるのかもわかりませんが、日本の就労移行支援よりか、もうワンランク上の専門学校に近いものを創っていく営みを進めていかなければならないのかなという気がしております。教育や訓練をするということです。それが今日おられる皆さん方と一緒にできていいのではないかな、という夢を持っております。皆さんが反対か賛成か分かりませんが、総論賛成、各論なかなか難しいところがありますが、なんだかんだの形で提携協働して第6セクター化を目指してやっていくということも必要なのではないかなという気がしております。

最終的に職場定着をどうするかということは、今日もスポットライトが藤井さんに当たります。そしてその関係者の方々にそのスポットが当たってくるわけでございます。その小さな成功体験を増やしていくということが、職場定着のレベルを上げていくことではないかと思っております。

そのためにはどうすればいいか。提案をしたいと思えます。やはり職場が楽しく明るくて、元気がないとだめなのではないかという気がします。そのキーワードは笑顔ですね。でも笑顔を出すようにと言っても、何かがあると、やはり上司が悪い、社長が悪い、または社会が悪いということになるかもわかりません。藤井さんのように笑顔を前面で出していくことによって定着率も上がってくるだろうと思っております。この後本番ですが藤井さんの顔を見ていただいたら、今日は緊張なさっているかもわかりませんが、私どものコージガーデンで名物看板の社員さんとして、お店の

切り盛りや掃除等をされて、それから一般就労となったわけです。繰り返しますが、その大きな要因が藤井さんの笑顔ではないかなという気がしております。そのような方々を私どもは障害あるなしは別にしても育てあげていく必要があるのではないかと気がしております。そのためには自分らしく働くことが得になる、そして明るくて元気で、そして収入がちゃんとあって、というのを目指していく必要があるのではないかと思います。

すぐできることと工夫することと何らかの形で予算ということがあるかもわかりません。

それは一つの法人や一つのナカポツだけではなくて、連携や協力をしてやっていくことが必要だと思えます。今日がその一日になればよいのではないかと考えておりますし、成功体験を増やしていく一日になることを祈念いたしまして、開会のあいさつに代えさせていただきます。ありがとうございました。(拍手)



## 2 備北障害者就業・生活支援センターの現状報告

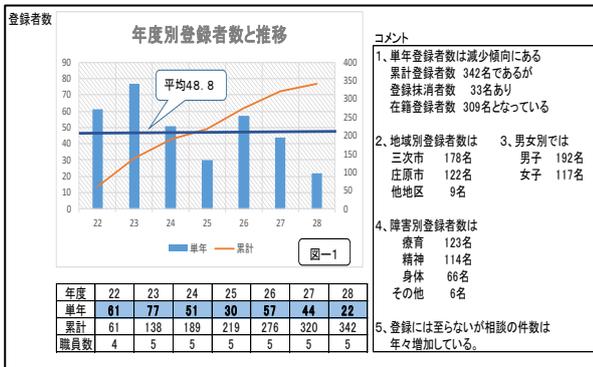


皆さまこんにちは、主に就労支援を担当している中河です。今日話すことは平成 22 年プレセンターとして立ち上がってからの実績報告です。

備北障害者就業・生活支援センターは備北圏域にある 6 法人、16 事業所が会員登録をして設立された一般社団法人備北地域生活支援協会が運営する事業です。事業内容は、障害のある方の一般企業への就労活動支援や就労定着支援を行っています。平成 22 年にプレセンターとして立ち上がって以降の実績を報告します。

最初にセンターへの登録者の推移です。

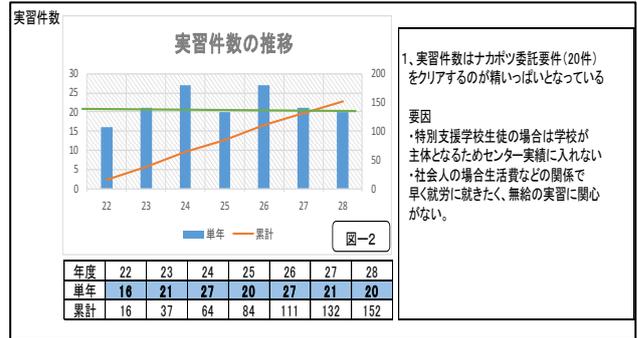
累計の登録者数は 342 名ですが、都合により登録抹消者が 33 名あり在籍登録者は 309 名となっています。単年の登録者は減少傾向にあります。



次に実習実績です。

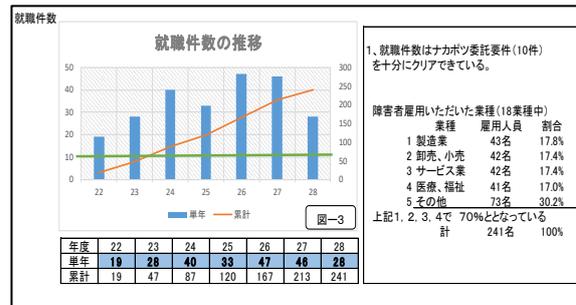
実習実績はナカポツ委託要件(20件)をクリアするのがやっとの状態です。要因としては、特別支援学校生徒の場合は学校が主体となるのでセンター実績に入れない、また社会人の場合、生活費等の関係で早く就労に就きたいなどがあります。実習の利点は、実際の職場を体験し職場の状況、仕事の内容を確認し応募するか判断ができることです。また、就労経験のない人は自分の適性を

知ることができ、企業にとっても障害の理解が進み雇用の際の準備につながっていきます。



3点目は就職件数です。就職件数はナカポツ委託要件(10件)を十分クリアできています。

これまでの就職件数は 241 件で、年平均にすると 35 件程度となります。28 年度は下がっていますが増加傾向にあると言えます。



雇用いただいている業種は製造業が 17.8%、卸売小売業が 17.4%、サービス業が 17.4%、医療福祉業が 17% であり上記 4 業種で全 18 業種中の約 70% を占めています。

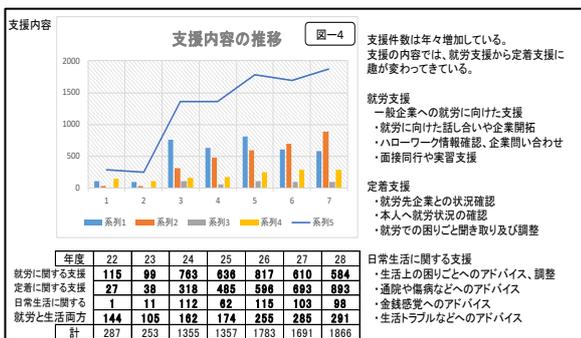
4点目は支援内容とその推移です。支援の件数は年々増加の傾向にあります。又その内容は就労への支援から定着への支援に趣が変わってきています。



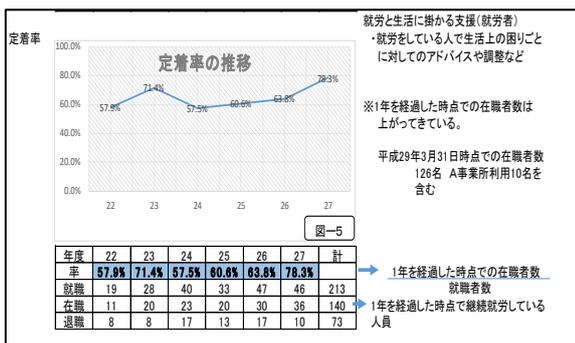
就労支援の内容は、一般企業への就労に向けた支援、企業開拓、ハローワーク情報確認や企業への問い合わせ、面接同行や実習支援などです。

定着支援は、就労先企業との状況確認や本人への就労状況確認、就労での困りごとの調整などがあります。日常生活支援では、通院や体調、金銭管理、社会生活上のトラブルなどへの相談やアドバイスなど多岐にわたっています。

就労と生活に掛かる支援では、就労を続けるうえでの生活の困りごとなどの相談に対する支援を行っています。

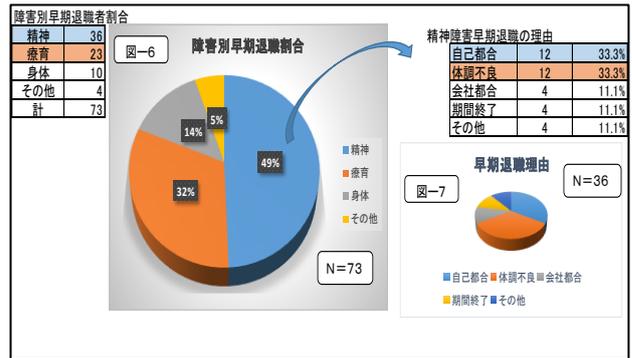


5点目は定着率の推移です。1年を経過した時点での定着率は50~60%であったものが定着支援に取り組んだ成果もあって70%後半となっておりますが、6年間の平均は66%となっております。



早期退職者の中を障害別にみると、精神障害が50%、知的障害が32%を占めています。

精神障害者の早期退職理由を見てみると33.3%が自己都合で、33.3%の方が体調不良となっております。



自己都合退職の中で自分の思いと違っていたという場合には実習をしてからの応募を勧めるように支援しています。

体調不良の場合では職場訪問や電話などでコミュニケーションを図りながら支援方法を検討することや、病院や他機関との連携を取りながら支援をしていくことで今後の定着率を延ばしたいと思っています。

その人が望む支援や配慮をベースにした生活環境や職場環境を整えることができれば、働きづらさのある人も働くことができ、定着すると思っています。簡単ですが以上で備北障害者就業・生活支援センターの実績報告を終わります。



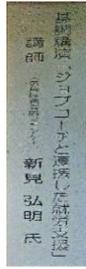
### 3 基調講演「ジョブコーチと連携した就労支援」

講師 広島障害者職業センター



上席障害者  
職業カウンセラー

新見弘明 さん



はじめまして。広島市から参りました。広島障害者職業センターの新見と申します。本日はよろしくお願いたします。(拍手)



基調講演「ジョブコーチと連携した就労支援」ということですが、立て看板に圧倒されて、これまで厚生労働省それから広島労働局、ハローワークそして障害者職業センターなど参りましたけれども、これほど大きな垂れ幕を用意されたのは初めてでちょっと緊張します。

就労支援、いろいろあるかと思いますがけれども、30分のお時間をいただいておりますので、ジョブコーチ支援について、のち程始まるシンポジウムの前置きとして、ちょっとだけお時間をいただいてこちらの方で説明させていただこうと思しますのでよろしくお願いたします。

お手元にごさいます資料ですが、就労支援ということで、ジョブコーチの名前を聞かれたことはあるかと思いますが。ではジョブコーチはどんなことをするのかについて簡単にご説明させていただきます。“職場に出向き直接専門的な支援を行い

ます”と資料の中に書いてあるかと思ひます。ジョブコーチを日本語で言ひますと「職場適応援助者」といひますが、ジョブコーチが職場に出向いて障害のある方や事業主に対して、職場に適応するために直接行う支援のことを言うのですね。障害者、事業主、そして家族の橋渡し役となつて、最終的にはジョブコーチがいなくても安心して事業所で働くことができる、働いていけるようにそういったことを行う支援となっております。

このような「お悩み」はありますか？

ご本人	事業主
<ul style="list-style-type: none"> <li>時間をかけて教えてもらえれば何とかなるのに、事業所に待ってもらえない</li> <li>人間関係が上手くいかず、就職しなくてもすぐに辞めてしまう</li> <li>障害をなかなか理解してもらえない</li> <li>1人で職場に行くことが不安であり、支援者に定期的に相談したい</li> <li>仕事以外の休憩時間をどのように過ごしたらよいか分からない、事業所の人にも相談できない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者を雇用したいが、どのように対応してよいのか分からない</li> <li>初めて障害者を採用するので、障害特性や指導方法、接し方などを総合的に教えてほしい</li> <li>時間をかけて作業を教える余裕がない</li> <li>採用に当たって、専門機関のサポートがほしい</li> <li>以前、採用した従業員が職場で不適應の状態にある。立て直すためのサポートがほしい</li> </ul>

ジョブコーチが最初から最後まで、最後までというかずっと就労期間中もついて勤務をするということではなくて、勤務を開始されて最初の2、3ヶ月間くらい、私たちが1週間から10日に1回事業所にお邪魔させていただき、事業所の担当者の方のご要望、あるいは働いていらっしゃる方に対する対応ですね、どの様な対応をとったら良いのか等お話を伺いながらそれを整理してご本人にお伝えます。



事業所の方も初めて障害のある方と接するわけなので、どのように対応して良いかわからない点も多々あって、ジョブコーチの経験と知識を持って対応しています。働かれる方にとっても初めて働く職場であり、職場の上司や同僚の方に対する対応に非常に緊張されることがあります。緊張感をほぐすとか、あるいは…(ここでスライドが復活:新見さん、皆さんごめんなさい🙇)。

スライドが回復したのでスライドに沿って話をしたいと思います。障害のある方が一人では心細いと思いますのでジョブコーチがそばについてお話を伺って、事業所の方にご本人が思っていることや、考えていらっしゃることをお伝えすることによって職場定着が円滑に進むのではないかと考えています。

実際の支援の内容ということでご覧いただくと、障害者支援、事業主支援、家族支援の3つを掲げておりますがこちらの支援を基本的に行っていきます。



まずは障害者支援ということで、ジョブコーチが会社に出向き、人間関係でありますとか職場でのコミュニケーション、こういったところを重点的に支援する方法として挙げております。

続きまして労働習慣ですね。初めて働かれる方におかれましては通勤ということがありますね。毎日朝会社に来るといったことですね。今までの生活とは変わってきますのでこれが定着できるように支援させていただきます。或いは職務遂行とい

うことで実際の作業に関することや、社会生活の余暇活動とか、こういったところもお話を伺いながら支援させていただいています。

続きまして、事業所支援ということにおきましては障害の知識に関することがあります。これまで事業所において障害のある方と多く接した、長く接したというように期間が長く障害者雇用に携わっている方がおられたら、障害知識に関しましても現場で実際に接しておられるので、ジョブコーチよりも知識があったりするんですけども、そうではない事業所に対して障害の知識、障害特性等についてお話します。

続きまして職務内容の設定です。障害特性に合った形での仕事の切り出しがありますが、事務系のお仕事と作業系のお仕事では異なってきます。事務系では事務補助ということになるかと思えます。パソコン入力、ファイリング、事業所の中で事務に係る仕事の切り出しのお手伝い、助言等を行います。作業所でしたら実際に特性に応じた感じでこういった作業が出来るのか、これまで過ごしていらした中で職業評価等仕事の適正についても助言をさせていただいています。

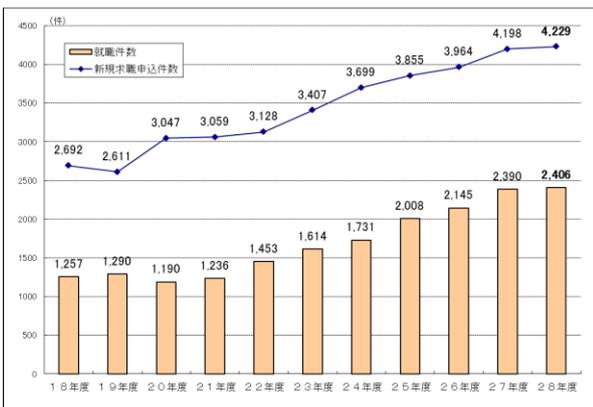
その他でいいますと、家族との連絡ということがありまして、事業所の方が家族とお話をすることがあると思います。例えば今朝は出勤して来ておられない、こういったケースですね。こういったところで家族との関わりが出てくると思います。

また家族と事業所をつなぐということで、家族支援を行う場合もあります。職場で働かれている障害のある息子さん、娘さんのことはお父さん、お母さんには届かないし分からないと思います。話ではこうやって仕事をするんだよというのはあるかもしれませんが、実際に目で見たわけではないので、どのような仕事をするのか不安だと思いますので、ジョブコーチが必要に応じてお話をさせていただく場合もあります。以上、障害者支援、事業主支援、家族支援という3つを柱としたジョブコ

一子支援についてお話ししました。

当然事業所で雇用契約を結んで働かれているわけですので、ここでご参考までに広島県内の障害者の就職件数がどのくらいなのかということをお伝えしたいと思います。

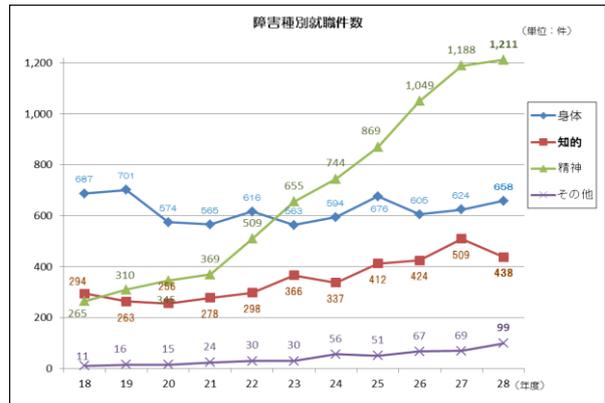
平成28年度の件数ですが、広島県での障害者の就職件数です。一年間で障害者の就職件数が5,000件以上あると思われる方いらっしゃいますか(以下参加者が手を挙げる)、4,000件以上、3,000件以上、2,000件以上、1,000件以上、ちょっと手が挙がりましたね。500件以上、300件以上。1000件くらいが(挙手が)多かったですね。実際のところは、広島労働局が今年の6月2日に発表した数字なんですけど、全体で平成28年度は2,406件の就職があります。



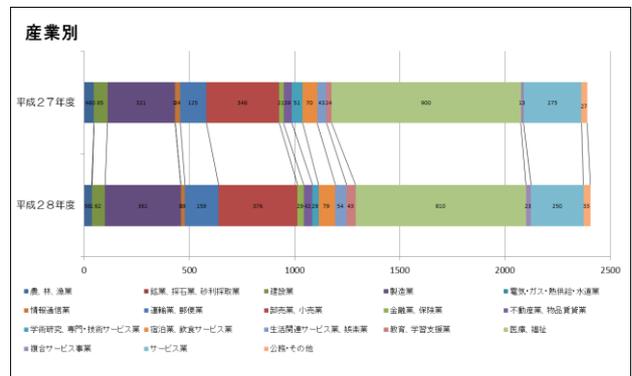
内訳は身体障害者が658件、知的障害者が438件、精神障害者が1,211件。その他の障害という状況で、難病等の障害者が99件、それを合わせて2,406件。割合でいきますと、身体障害者が全体の27.3%、知的障害者が18.2%、精神障害者が50.3%。その他が41パーセントです。全体の中で割合が多いのはやはり精神障害で就職件数が約半数です。1,200件くらいが精神障害者の就職となっています。

では、就職件数の中でも産業、職種、どこに勤めていらっしゃる方が多いのかです。産業別でみると、全体の3割強が医療、福祉です。次いで多いのが卸売業、小売業、376人。15.6%の方が従事してい

ます。3番目に製造業で361件、15%ですね。ほぼ卸売業小売業と同じくらいの数字ですけれども製造業が3番目です。4番目がサービス業で7.1%。以上の医療福祉、卸売業小売業、製造業、サービス業の順で多くなっておりましてけれども、74.7%と全体の内かなりの数字が医療、福祉、卸売業、小売業、製造業、サービス業に従事しておられます。



では産業は先程申し上げましたけれども、職種としてはどんな職種があるかということですが、最も多いのは運搬、清掃、包装です。続いて事務的な作業、それから生産工程、続いてサービス関係ですね。



職種におきましては運搬、清掃、包装が全体の38.3%を占めています。続いて事務的な作業ということで全体の16%、生産工程関係で13.2%、サービス関係で10.3%。運搬、清掃、包装が圧倒的に多く4割ですね。ということで、働かれている方の就職件数、それから産業職種別についての数字を紹介させていただきました。

資料の一番後ろに雇用率が引き上げられますよと書いてあります。1つの数字としてご紹介させていただくと、障害者の法定雇用率、平成30年4月1日から現行の2.0%から2.2%に引き上げられることになっています。これまでは民間企業の雇用率は2.0%なので、実際に働かされている方の割合で考えると2.0%は50人に1人。50人の従業員がいると障害者を1人雇うというのが障害者雇用促進法の中で定められています。これが5年に1回の見直しがありまして、その5年に1回の見直しのタイミングが平成30年度となっています。今回の見直しで50人に1人から従業員45.5人に対して1人雇うことになり、4.5人ほど従業員に対する割合が増えるということになります。

2.2%というのは平成30年4月1日の時点では2.2%ですが、平成33年の4月までにはさらに0.1%引き上げになりますので、合計で平成33年4月までに2.3%に引き上げられます。平成33年4月までになっておりますが、0.1%部分に関しましては、労働政策審議会で議論なされて期日が決まりますので、まだいつになるかは分かりませんが、少なくとも平成33年4月までには0.1%引き上げが予定されています。

国の障害者雇用促進法におきましても障害者雇用率が引き上げられる背景があります。こういったところで来年度あるいは今年の秋以降から事業所におかれましては障害者雇用に対する採用意欲が高まってくるのではないかと思います。これに合わせてジョブコーチ支援も件数が増えていくのではないかと考えています。

今までのところジョブコーチ支援ということで、支援の内容と広島県における就職に関するお話をさせていただきました。

ではジョブコーチ支援としてどういった方が対象になるのかですが(資料)、対象となる障害者とは書かれています。障害の種類や手帳の有無は問われておりません。

## 対象となる障害者は？

ジョブコーチ支援を希望なさる方であれば障害の種類や手帳の有無は問いません。特に精神障害や発達障害をお持ちの方の就労支援を積極的に行っています。(ただし学校在学者は卒業後の支援となります)

以下の場合には、ジョブコーチ支援以外の方法を提案することもあります。

- ①支援計画に同意が得られない場合
- ②ジョブコーチ支援の必要性や有効性が認められない場合



就労にあたり困難性を抱えるということがご自身で実感していらっしゃる、ジョブコーチ支援で働くことによって定着支援が進むのであればどなたでも利用できる制度です。

ただ、場合によってはジョブコーチ支援以外の方法で提案することもあります。例えば、ジョブコーチ支援を行う前にジョブコーチ支援担当が支援計画を事業所とご本人にご提案して始めるんですが、支援計画に同意を得られない場合は始められないことがあります。また実際にジョブコーチ支援を行うことによって有効性が見通しが立たない場合は別の方法をご提案させていただいています。基本的にはジョブコーチ支援はどのような障害のある方でも希望なされれば支援を受けることが出来るというものです。

## 最近の利用者の傾向は？

### 障害者像

精神障害や発達障害など、より職業的困難性が高いとされている利用者の増加

### 支援内容

作業支援や基本的労働習慣の確立に関する支援から、ストレス状況やその対処法についての相談や体調管理の確認等を中心とした相談支援の増加

次に最近のご利用なさる方の傾向としてどういった方がジョブコーチ支援を活用されているのか

ということです。先ほどデータで広島県における就職件数の中で精神障害の方がかなり数字として多いという話をさせていただきました。全体の2,406件のうち半数が精神障害の方で、ジョブコーチ支援においても精神障害の方や発達障害の方の利用が大変多くなっています。

こういった支援が多いのかというと、ストレスの状況や対処方法についての相談や体調管理といったところの相談支援が増えています。実際の作業支援は、最近はあまり多くはない感じです。

### 対象となる事業所は？

ジョブコーチ支援を活用して障害者雇用(継続)を行いたいという希望があればご利用可能です。

ただし、以下の場合は支援をお断りすることがあります。

- ① 労災保険、雇用保険等に未加入の事業所
- ② 労働時間が極端に短い場合(週15時間未満)
- ③ 障害者を雇う意思が全く見られない場合
- ④ 事業所のニーズとジョブコーチ支援により対応可能なことが大きく乖離している場合

対象となる事業所はこういったところかと申しますと、ジョブコーチ支援を活用して障害者雇用に継続したいと考えておられる事業所であればどちらでも活用は可能となっています。

例えば、労災保険に入っていない、あるいは雇用保険に入っていない事業所も過去には例がありました。あるいは労働時間が極端に短い、週に15時間未満、日に3時間の週5日で15時間。週15時間以上であればこちらのジョブコーチ支援が対応可能となっています。おおむね雇用保険に加入出来るのが週20時間以上となっていますので、週20時間以上くらいからジョブコーチ支援を活用できるというと分かり易いかと思います。

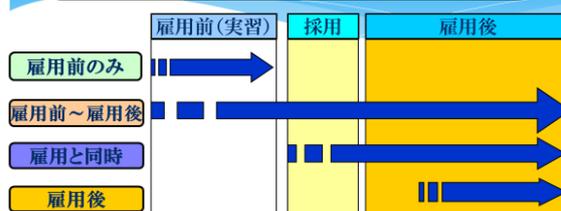
続いてジョブコーチ支援のタイミングは？ということで、いつから依頼できるかということです。

障害のある方を採用する前、雇用する前からで

も、雇用した後でもいつでも対応は可能です。採用する前の一番多いパターンは職場実習ですね。職場実習を経て状況等を見た上で採用なさるのですが、職場実習の時点でジョブコーチが入って関わらせていただくような形をとります。特に多いのは雇用と同時、或いは雇用後です。

ジョブコーチが入るタイミングというか最も効果的なのは、雇い入れる前あるいは雇われると同時に事業所と障害者の方に関わらせてもらうことで、より定着支援につながります。従ってタイミング的には雇用と同時あるいは職場実習の 때가効果的かと思います。かといって雇用後は全く効果が無いかというわけではないですけれども。

### ジョブコーチ支援のタイミングは？ いつからでも開始できます！

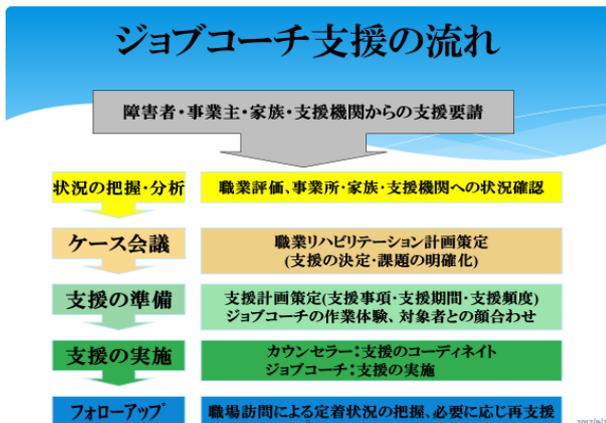


※標準的な支援期間は2～3か月程度です。  
(その後は支援ケースに応じたフォローアップを行います。)

標準的な支援期間といたしましては、2～3ヶ月間くらいが標準的な支援期間として今まで行ってきています。2～3ヶ月の間は週に1回から10日に1回の割合で事業所に訪問させていただきます。その後はケースに応じたフォローアップを行います。

当初の集中支援期が週1回～10日に1回ですが、フォローアップは4週間に1回から8週間に1回という形で進めて回数はだんだん少なくなっていきます。ジョブコーチが就労の間ずっと続くものではなくて、基本的には雇用されてある程度経過したら事業所と本人の間で円滑な雇用関係、意思の疎通ができるようになることが目的ですので、フェードアウトする形で支援を行っていきます。

ジョブコーチ支援の流れですが、障害者の方、事業主の方、ご家族の方、支援機関の方から支援の要請があった際に、次のような形で進んでまいります。



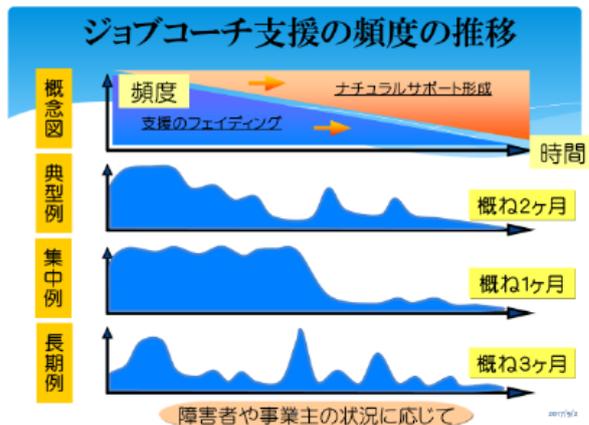
最初にまず状況把握、分析ということで、障害者の方の職業評価ですね。こういった仕事に向いているのか、向いていないのか。そういったところを資質検査というペーパー検査、器具を使った検査、生育歴やご家族の状況、支援機関へも聞き取りをします。これらを基にしてケース会議をします。

ケース会議の中で実際こういった形で支援するのが最も効果的なのかというジョブコーチの支援計画を立てます。計画を基に支援の準備を開始しましてジョブコーチが実際に現場に出かけていき、顔合わせを行う流れになっています。実際に支援を実施しますが、カウンセラーが支援の計画をコーディネートして、ジョブコーチが支援を行います。

先程お話をしましたが、集中支援期が最初の2～3ヶ月間くらいですね。週1回から10日に1回訪問します。それが終わった後はフォローアップで必要に応じて行って参ります。これがジョブコーチ支援の流れです。

次にジョブコーチ支援の頻度の推移、集中支援期とお話したかと思うんですが、だんだん少なくなって、フォローアップの時は実際に事業所にお伺いする頻度は少なくなって少しずつ離れていき

ます。ナチュラルサポートというのは、支援がない状態で、自然な形で障害のある方が職場に溶け込んでいくということです。支援が少しずつ離れていけばいくほどナチュラルサポートの部分が多くなります。



典型例のところを見ていただきますと、支援のエンディングが進んでいないのでまだ週に1回、10日に1回の割合で頻りに訪問します。これが進んでいくと支援が2、3ヶ月すると支援回数が減ってナチュラルサポートが増えていくということで、白い枠が増えていきます。典型例、集中例、長期例ですね。一言で申し上げますと、ジョブコーチ支援が進んでいくと少しずつ頻度が少なくなってきて、事業所の方とご本人との関係がより密になるということです。

ジョブコーチ支援の申し込みということで、どのくらいの期間が必要かということ、ご利用の際、概ね

### ジョブコーチ支援の申し込み

**ご依頼の後、ジョブコーチ支援開始までに1～2週間程度の準備期間が必要となります。**

- ・ 支援の頻度等によっては、さらに期間を必要とする場合もありますので、できるだけ余裕を持ってお申し込みください。
- ・ 効果的な支援(計画策定)を行うため、事前にご本人や事業所との面談等を行います。
- ・ ジョブコーチ支援計画書に同意を得た上で、支援を開始します。

※ ご依頼の際は、ジョブコーチ支援事業担当カウンセラーへご連絡ください。ジョブコーチ支援の稼働・予約状況等を考慮した上で、今後の進め方等についてご相談させていただきます。

1～2週間の準備期間が必要です。ご本人の聞き取り、場合によっては職業評価も必要ですが、職業評価もいろんな程度があります。フルで職業評価を行った場合は1週間以上かかる場合もございます。今実際に働かれている現場を見させていただいて評価する場合は1週間程度でできるかもしれませんが、まずはご連絡いただいた際に、こちらの方から出向いて状況把握をさせていただいて実際のジョブコーチ支援の開始日をお伝えさせていただきたいと思っております。概ねジョブコーチ支援については1週間程度とお考え下さい。

## よくある質問

### ①支援頻度について

ケースによって異なりますが、第1週は2～4日が一般的であり、徐々に頻度を減らしていきます。最終的にはジョブコーチがいなくても、ご本人・事業所が安心して働き(雇い)続けられることを目指します。

### ②関わり方について

事業所との相談等を基に、どの程度ジョブコーチが関わるかを決定しますが、「支援のことはジョブコーチに任せきりの状態」ではなく、ご本人の作業習得や円滑な人間関係構築等に向けて、一緒に取り組んでいただける事業所の理解や体制を望みます。

時間がオーバーしていますのでこの辺で終了かとは思いますが、実際の事例までお話しします。

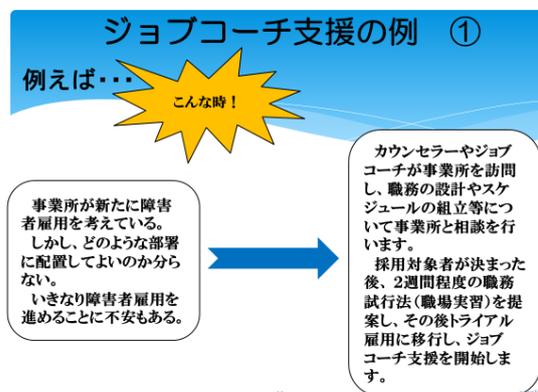
よくある質問については、支援頻度に関して第1週目は2日～4日が一般的ですよとこちらに書いてあります。

関わり方ということで、事業所との相談を基にどの程度ジョブコーチが関わるかを決めるのですが、事業所の方をお願いしたいことは、支援のことはジョブコーチに任せれば大丈夫だということになってしまうのではなく、我々と一緒に作業習得や円滑な人間関係構築に向けて取り組んでいただきたい、ということを書いてあります。

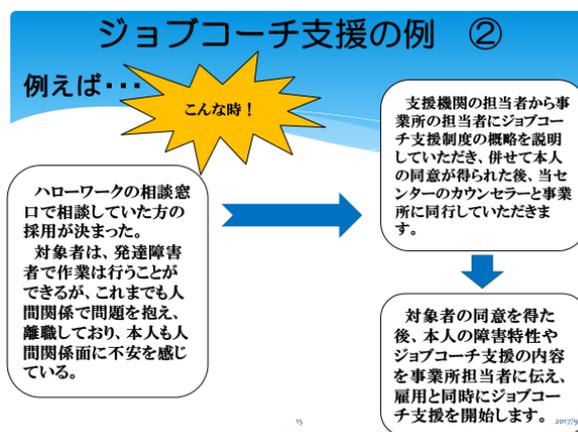
最後にジョブコーチ支援の例で、一つの例を挙げさせていただきます。

事業所が新たに障害者雇用を考えている。しかしどのような部署に配置して良いか分からない、

障害者雇用をすすめることに関して不安がある。こういった支援機関があるのか全然わからない状態で、たまたま職業センターにご相談に来られたケースです。カウンセラーとジョブコーチがまずは訪問させていただきます。

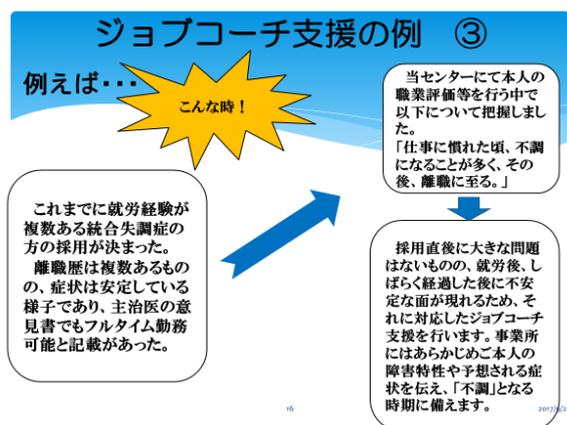


職務の設計、スケジュールの組立について事業所に十分な相談をさせていただき、それから計画を立てます。実際の採用が決まった場合に関しましては、職務試行法(職場実習)を経てハローワークのトライアル雇用に移行し、そしてジョブコーチ支援を開始します。こちらがハローワークの間に入るタイプです。



二つ目の例で、ハローワークで相談していた人の採用が決まりました。この方は発達障害の方で、作業を行うことはできるのだけれども、これまでも人間関係で問題を抱えて離職しており、本人も人間関係で不安を感じているケースです。最近多いケースです。

支援機関の担当者が事業所にジョブコーチ支援制度の概略をお伝えさせていただきます。例えば障害者就業・生活支援センターにご相談があった場合は、センターから事業所にジョブコーチ支援について伝えてもらって、本人の同意が得られた後に我々カウンセラーとジョブコーチが職場に訪問します。ご本人の承諾を得た後に、ご本人の障害特性とかジョブコーチ支援の内容を担当者にお伝えして、それからジョブコーチ支援が始まる流れです。まずは就業・生活支援センターにご相談いただく、又はハローワークにご相談いただいて、我々職業センターに連絡が入ります。そこから我々が職場を訪問し状況把握をした後にジョブコーチ支援の効果があると判断した場合、支援の開始という流れです。



以上ジョブコーチ支援の概要と流れを説明させていただきました。これを踏まえて後半のシンポジウムに入りたいと思います。ありがとうございました。(拍手)

**ご清聴  
ありがとうございました。  
ジョブコーチ支援に関するご質問等が  
ございましたら以下の問い合わせ先まで  
お気軽にご連絡ください。**

(問い合わせ先)  
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
広島支部 広島障害者職業センター (担当: 新見、松澤)  
〒732-0052 広島市東区光町2-15-55  
(TEL) 082-263-7080 (FAX) 082-263-7319

<講師プロフィール>  
○平成26年6月～平成28年3月  
広島労働局職業安定部職業対策課 (現)雇用支援係 障害者雇用対策担当指導官(旧)高齢・障害者雇用対策係指導官※(現)は平成28年度以降の係名の名称、(旧)は平成27年度までの係名となります。  
○平成28年4月～独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 広島支部広島障害者職業センター 上席障害者職業カウンセラー

榎原 それでは後半のミニシンポジウムに入ります。ここからはコーディネーター役の谷口が進行します。



ます。例えば当社の植物エキスは、市販の風邪薬や化粧品、調味料や飲料などに含まれています。三次工場では、ゴマやローズヒップ、ヒハツなどから抽出した植物エキスを製造しています。

さて、弊社の障害者雇用のきっかけですが、平成24年に当社の障害者雇用数が1名になった際、尾道労働基準監督署から指導を受け、障害者雇用にも本格的に着手したのがきっかけです。それまでは、社内にたまたま身体的な障害のある方がいらっしやっただけで、人事部門でも特に意識しておらず、障害者雇用としての採用は特にしていませんでした。恥ずかしながら行政の指導を受けてようやく取り組み始めたという背景です。

まずは本社での採用を始めたのですが、ハローワーク尾道様や生活支援センター様のご協力の下平成24年秋ごろから初めて障害のある方を紹介していただき、お掃除とお昼の準備や片付けを担当してもらう方を受け入れました。とても良い方で今でも頑張ってお勤めくださっています。

その後、本社でもう一名受け入れ、新尾道、総研、三次など他の事業所でも受け入れ態勢を整えていき、5年間で総計9名の受け入れを行いました。中には続けるのが難しい方もいらっしやいましたが、現在は、藤井さんを含め4名の方が清掃の作業で続けていただいています。

谷口 ありがとうございます。次に本人の藤井さんからお願いします。

**藤井さん**



藤井毬子です。よろしくお願  
いします。(拍手)私は、庄原の  
特別支援学校を卒業したあと、  
ゆうしゃいん三次の就労移行や  
B型事業所を利用していました。  
そこでは建物内の掃除やレスト

ランでの接客、移動販売の仕事をしていました。就業・生活支援センターには平成26年に登録し、食器洗いや掃除の仕事で実習を行いましたが、その時には採用になりませんでした。

その後も「ゆうしゃいん」で訓練を続け、去年当時利用していた「コージーガーデン」の延原さんから丸善製薬の仕事を知り、チャレンジすることにしました。一緒に働いていた社員さんや職員さんも応援してくれたので頑張ろうと思いました。2週間の実習をして11月に採用になって今も働いています。

谷口 延原さんから丸善製薬で働いてみないか、と言われたときはどんな気持ちでしたか？

藤井さん 少し不安だったけど延原さんや、松本さんがいてくれたのでそんなには心配しなかったです。



谷口 ありがとうございます。それではやってみないかと勧められた延原さんお願いします。

延原さん 就労支援事業所の延原です。よろしくお願  
いします。(拍手)

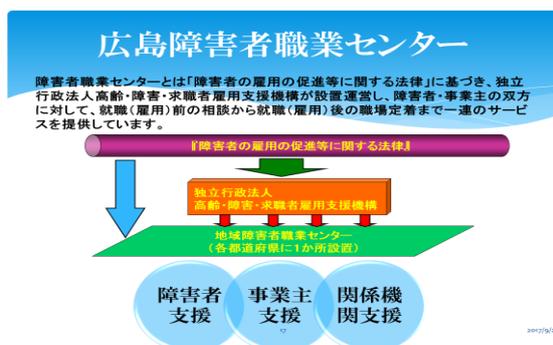
まずは簡単にコージーガーデンの説明をさせていただきたいと思うんですけども、普段はパン屋さんやレストランの方で、障害を持った方と一緒に仕事をしています。コージーガーデンの中にはお年よりのデイサービスや「このこのこのこ(託児所)」やグループホームがあるなど、いろいろな人たちが集まる場所で、大田幸町にあります。

今日はネクタイをして来てしまったんですけども、いわゆるクールビズをご存知ない方なんです。藤井さんはそこでレストランの従業員として皿洗いや開店前後のホールの掃除をされていて、今回の丸善製薬さんのお話は掃除が中心であるという事だったので、作業できるかなといった感じ  
です。以上です。

谷口 ありがとうございます。最後に基調講演をしていただいた新見さんに職業センター全般のことなど含めてお話しください。

新見さん 先程ジョブコーチの支援のお話をさせていただきました広島障害者職業センターの新見と申します。本日はよろしくお願ひします。自己紹介という事で、広島障害者職業センターをご存知ない方もいらっしゃると思いますので、どういった所かをお話させていただきたいと思ひます。

もともとの組織の本部が「独立行政法人高齢・障害求職者雇用支援機構」という長い名前で、厚生労働省管轄の独立行政法人になります。法令に基づいて設置されています。場所は千葉県の幕張です。幕張に本部がありまして出先で各 47 都道府県に一つずつ障害者職業センターが設置されています。そのうちの一つが当広島障害者職業センターです。



場所は広島市光町になります。場所的には広島駅新幹線口から歩いて 5、6 分の所になります。当センターではどういった業務を行っているかということですが、基本的には今から申し上げる事業です。

まずは、職業相談、職業評価です。これが基本的な仕事です。職業相談におきましては今後の就職活動の進め方、職種選び、面接のための準備、あるいは職場における悩みなどもあります。こういった就職前から就職した後までの幅広い相談をさせていただいています。

場所につきましては、当職業センターやハローワークやナカポツさんや事業所など、いろいろ相談させていただく場を設定させていただいています。先程のジョブコーチの話の中で職業評価に

ついてお話をさせていただきましたが、職業評価は就職活動の方向性、障害をお持ちの方がどういった形で今後就職活動を行うのか悩むこともあるかと思ひますので、今後の就職活動の方向性を提案するためにその方の興味や適性を見極めるためにいろいろな聴き取りや検査をします。

器具を使った作業検査などで適性を見極めながら就職活動の方向性を提案させていただいています。ジョブコーチ支援ということで、実際に職場で勤務されている場合におきまして、ジョブコーチが現場に出かけて障害をお持ちの方と事業主の橋渡しを行う事業です。

3 つ目に、職業ジョブ支援、就職に向けてご自身の適性や能力を知っていただくために働く上での準備性をより高めていただくという事で、2 ヶ月間程度当センターにお越しただいて、作業体験や、就職活動や職場に役立つ講座を受講していただきます。或いは就職に向けた定期的なスタッフとの相談、仕事の前に職業準備性を高めるという事で職業準備支援といひます。

続いてリワーク支援があります。例えばうつ病等を発症されて職場を休んでいた場合に、休んでいる方と主治医と事業主の意向を確認したうえで、三者の合意が得られた上で職場復帰のためのプログラムを立てます。例えば、生活リズムの構築や集中力の向上やあるいはストレス対処スキルの習得、会社との調整を図ったりなどです。

広島障害者職業センターは、以上の職業相談、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援の4つの事業を行っているところです。

谷口 ありがとうございます。皆さん方にはここに登壇されている人がどういう立場で出てきておられるか、またどういう役割をされてきたのかが大体理解されたと思ひます。後半は、それではここまで来られたのは、どういう工夫や支援があったからなのか、また大切だと思われたことを話

していただきます。それではここで10分間休憩とします。

＝休憩＝

**谷口** それでは再開します。藤井さんは昨年11月の採用だったので、まだ一年がたっていないのですが、これまでに困ったことやうまくい上手くいったことがあったと思います。振り返ってもらってそれぞれのお立場で考えてこられたことや工夫など話していただきたいと思います。

前半で今回の取り組みの大きな概要を話しましたが、最初に備北就業・生活支援センターの松本さんから藤井さんに白羽の矢を当てられたところくらいからの取り組みを話していただきたいと思います。

**松本さん** 藤井さんと初めてお会いしたのは、就労支援事業所で訓練をされているときでした。事業所へ何度か足を運んでいると次第に藤井さんから声を掛けてこられるようになりました。



それから数年後、一般就労に向けて企業実習をすることになり、センター登録となりました。3日間ほどホテルで食器洗いと清掃作業の実習を行いました。その時は採用にならず、もう少し就労支援事業所で訓練をし、再度一般就労を目指すことになりました。2年が経過したころ、当時丸善製薬に勤務されていた方が退職されたため、後任として藤井さんはどうかと就労支援事業所の方に相談しました。藤井さんやご家族の方ともお会いし、仕事内容やジョブコーチの支援もあることを伝え、そこから一般就労を目指した一緒に取り組みが始まりました。

ジョブコーチ支援を利用するため、最初に職業センターの職業評価を受けました。初対面での緊張が予想されたので、評価や企業の方と面接を行う際には顔なじみの延原さんにも同席いただ

き、日頃の様子や配慮が必要な点などを伝えていただきました。

**谷口** 就労系事業は本来的には就労移行、A型・B型もすべての障害者は一般就労を目指すべきだと思っていますが、ともすれば、今ある仕事に合わせて本人が「できるかできない」という目で見えてしまいがちですが、そうではなく、本人に合わせた工夫をすればもっと多くの人ができるようになると思いますが、藤井さんの場合ナカポツではどういう考えや評価で進められたのですか？

**松本さん** 最初の実習終了後も継続して就労支援事業所で訓練を続けておられたため、作業を固定することで仕事は出来るのではないかと思う一方で、人と話をすることが好きな藤井さんにとって、一人作業がどうなのかという不安はありました。

ただB型から一般就労をされる方が多くなっていて、送り出す事業所と就業・生活支援センターが連携しながら支援することで安定して働けるのではないかと考えています。

**谷口** 支援があればできるのかな？と思ったということですね。

**松本さん** そうですね。

**谷口** それでは受け手側の丸善製薬さんですが、最初1名雇用されたのですが、体への負担が大きく1か月でやめられたという中で一般就労は経験のない藤井さんだったわけですが、この時どのように思われたのか、武井さんからお話しください。

**武井さん** 三次工場では、平成28年4月ごろ、初めて清掃作業で1名受け入れられました。その方は1か月勤務していただいたので



すが、身体への負担が大きく、残念ながら続けていくのが難しくなりました。なかなかいい方が見つからない中、平成28年10月ごろ藤井さんをご紹介していただきました。

藤井さんは、一般企業で働くことも清掃業務も初めて就かれるということもありましたので、広島県職業センター様のジョブコーチ支援制度を利用し、まずは3か月間勤務していただくことになりました。生活支援センターの松本様の細やかな支援もあり、無事3か月を終えました。

今までは接客のお仕事をされてこられましたので、当社でのお清掃は難しいかなあと心配していたのですが、ありがたいことに藤井さんは続けて頑張ってみると言うことで、さきり現在に至っています。職場での配慮や工夫といたしましては次のような取り組みをしてきました。

①清掃場所が何カ所かに分かれているので、毎日清掃する場所と、曜日ごとに清掃するところを表にしてわかりやすく表示しています。

②清掃方法についても場所ごとに清掃マニュアルを藤井さんと一緒に制作して理解してもらっています。

③藤井さんといいい関係を持つことができ、できるだけ意見が言いやすいように、一日に1回は藤井さんと対話するよう心掛けています。

④道具の交換や変更などは会社で準備し、マニュアルは変更が生じたときに改定を行っています。

⑤勤務時間などへの配慮として、当社の就業時間は、8時30分から17時までの7時間30分ですが、藤井さんの体力面、ご家庭の事情、通勤手段など考慮して、9時20分から15時20分の勤務時間帯にして、無理のないように清掃作業をしてもらっています。

また、定期的な通院に関しても気持ちよく承諾して藤井さんが遠慮されないように心がけています。

谷口 武井さんのところでは、藤井さんが働きやすいようにお互い良い関係を保ちながら配慮されていることが伝わってきました。それで、藤井さんを採用されて良かったことと今後藤井さんに望まれることがありましたらお話しください。

武井さん 藤井さんが入社する前までは、社員が作業終了後に食堂やトイレなど清掃していたのですが、職場や人により清掃度がまちまちだったり、作業終了後に清掃することは、社員に負担がかかり、何とか清掃業者など入れてもらえないかという声が上がっていました。

それが藤井さんの入社でクリアし、同時に社員が毎日使用する場所をきれいにしてもらうようになったので、社員からもいつも綺麗にさせていただいて気持ちがいいという声が出ています。藤井さんに来ていただいたことで会社、社員みんなの気持ちに余裕ができて本当に良かったと思います。今後は、いつまでも藤井さんに働いてもらいたいと社員一同心から望んでいます。

谷口 とても貴重なお話ありがとうございました。藤井さんが入社したことで皆さんの気持ちに余裕ができた。このことはとても注目したい点ですね。さて、受け入れ側の丸善製薬さんも清掃の仕事ができるかどうか心配がありましたが、ご本人の藤井さんは、どう思われていたのでしょうか？

藤井さん 延原さんや松本さんがすすめてくれたので、チャレンジしようと思ったのですが、初めて会社の人やジョブコーチの人と会ったときは、知らない人ばかりだったので緊張しました。その後2週間実習をしました。実習中はジョブコーチの人にわからないところを教えてもらいました。武井さんと話すのはじめは緊張しましたが、たくさん話しかけてもらって、今ではとても話しやすいです。

谷口 丸善製薬は広い敷地なのですが、藤井さんはどこを受け持っているのですか？

藤井さん 私が掃除をしている場所は、食堂、たばこの部屋、トイレ、廊下、更衣室、畳の部屋、それと階段です。

谷口 いっぱいありますね。これを毎日する所と、曜日にする所に分けてしているのですね。会社は市内の工業団地にあり、家からはだいぶあると思いますがどうやって通勤していますか？

**藤井さん** 朝自宅近くのバス停を8時18分の工業団地行バスに乗って通勤しています。9時20分から15時20分の5時間勤務です。

**谷口** それで就職して今の気持ちはどうですか？

**藤井さん** 就職してうれしかったです。給料も増えたので自分の欲しいものが買えてよかったです。前はみんなと一緒に仕事をしていたけど、今の仕事は一人でしているので寂しいです。でも昼ご飯は現場の瀬尾さんと事務の沖土井さんと一緒に食べているので寂しくないし、休憩時間は新聞を読んで、くつろいで過ごしています。

食堂の掃除をしているとき「おはよう」、「おつかれさま」と声をかけてくれる人がいて、少しずつ他の人とも、お話ができるようになってきたのでうれしいです。土日は休みなもので、ゆっくりすることが多いですが、家の掃除や片付けなどもしています。カープが好きなので、テレビで試合を見たり、ラジオ中継を聞いたりしています。時には友達と遊びに行くこともあり、たのしくなりました。

コージーガーデンでしていた掃除の仕事が今の仕事に役立っているので、お世話になった「ゆうしゃいん三次」やコージーガーデンの皆さんにお礼が言いたいです。

**谷口** 最後にこれからの目標と会社に望むことがありましたらお話しください。

**藤井さん** 今の仕事を頑張って続けたいです。自分の稼いだお金でコージーガーデンにご飯を食べに行きたいです。友達をいっぱい作りたいです。

**谷口** ありがとうございます。働きだしてからうれしいことがいっぱいできて良かったですね。それでは次に送り出す側からということで、コージーガーデンの延原さんからお話しください。

**延原さん** 送り出す方として心配はあります。というのはやっぱり働いている、訓練している期間の支援がどれくらい確保できるか。

彼女が職場の方に馴染むまでの期間、例えば仕事の内容に慣れるまでの期間の支援というものが

あるのかないのかで、今後の就労が継続できるかどうかすごく大切だと思っていました。なので、今回丸善製薬さんのお話を伺った時も、定着支援があるか無いかはすごく大きな要素でした。



藤井さんがコージーガーデンで作業している間にこれは得意だなとか、これはちょっと苦手だなとか、ちょっと毎回チェックしてあげないとしんどいな、といったことをある程度把握できていたので一般就労で掃除の仕事をする時も大切な視点だと思っていました。ここに気をつけて見てあげてほしいなとか、対人関係が上手くいくのかな、一人で作業するという事は心配なので、周りの人のサポートで、こういう時にこう話しかけてもらえると安心するのではないかなとか、そういう配慮が必要で、作業中のことと対人関係のことの2点が、どの程度職場に理解していただけるか心配だったのです。

しかし、ジョブコーチの方が間に入って定着支援が行われるという事で、この2点を上手く伝えていただく必要があると思っていました。藤井さんの特性や性格も、外見はこんなにかわいいんですけども、実はかわいくないところがあったりとかなかったりとかするわけで、(フロア一笑)まあ人間なのでそういったところと職場の方たちとの関係を形成していただく橋渡しを期待していましたね。期待していたので、今回のケースにジョブコーチの方に入ってもらって上手く形成出来たらいいなと思っていました。

また今回の一般就労の話が仮に上手くいかなかったとしても、コージーガーデンの支援員や他の利用者以外の方である第三者と一緒に彼女と関わっていく中で、藤井さんの課題が新しく見つかるんじゃないかと。客観的な課題というものに今後向き合っていくことができるチャンスになると、個人的にすごく思っていました。

根が楽観的なので、やっぱり今回失敗したとしても、失敗を踏まえて、またコージーガーデンでいろいろ練習をして、また次に特性を活かしてチャレンジしたらいいなと思っていました。これまでのレストランでの就労内容がどの程度発揮できるのか、また出来ていないことを今後の課題として前向きにとらえていけるか。また、藤井さんは心配になると落ち込みやすいところがあるので、僕も心配になると何をやっても上手くいかないなという風になってしまうんですけれども。

そういった時どうするかを練習しているときに、「一般就労したらいっぱいお金をもらえて、お金を使ったらこんなこともできる、今はしんどいけれど頑張ろうね」など楽しい話をコージーガーデンからの帰りの車内でしたりなど、落ち込んだ時を想定して過ごしていました。

谷口 割と楽観的だったというお話がありましたが、ただ楽観的と言いましても、見通しがなくなかなかできないですね。延原さんのキャリアかなと思ったりしています。後でお話しますが、ご登壇されている方々と話し合いを重ねて、こういうことが心配だからこういうことをやりましょうという感じで延原さんに着実に藤井さんをフォローしていただいていたのだなと思います。

ともすれば、企業さんからすれば入社したら何が何でも続けてもらいたいとがむしゃらになることもあるかと思いますが、そうでなくて見通しを持った取り組みをされてきたのかなと思います。もう一つお聞きしたいのは、先ほども話題にしましたが、ゆうしゃいん三次だけではないのですが、就労継続B型に籍を置く人は増えている現状があります。その点どのように考えておられますか？

延原さん 就労継続B型、なかなか聞きなれないですけれども、基本的には一般就労を目指すだけではなくて、日常生活の中で居場所がなかったりという方がコージーガーデンにもいらっしゃいますが、将来的には働きたいよねって方がほとんど

です。目標を持っている方のためにチャンスがあったらぜひともトライしてもらいたいと思っています。

でもトライしてもらいたいんだけど、一方で会社であったり、いわゆる雇用されるということが本当にその人にとって幸せかどうかというのはわかりません。今の時点で一般就労にチャレンジして余計しんどくなったらまずいよねとか、人生の中で今でなくてもいいよねとか僕がブレーキをかけるわけではないですけども、少し余裕をもって、ワンクッション置いて考えるのも、大切じゃないかなと思います。

そのうえで、コージーガーデンも就労継続Bですが、その中で収益を上げていって、僕らの事業が一般就労と差が無いような稼ぎになることができれば、これも一つの選択肢になるのではないかと常々考えています。利用者さんには、いろんな選択肢があっていいんだと思います。就労継続Bだから工賃安く低いよねというのは、その人の選択肢を狭めていると思います。

(就労継続支援)A(型)だったりとか、(就労継続支援)B(型)でもたくさんお支払するのがいいので、そういったことも障害者に関わる支援員としては追及していかなければいけないところではないかなと思っていますね。一般就労で頑張るのも、コージーガーデンに残ってレストランを盛り立てていただくというのも大切じゃないかなと思っております。

谷口 大事な点だと思いますし、選択肢が多いというのは非常に大事な事だと思います。私たち就業・生活支援センターも何が何でも一般就労とは思っていません。その人が今住んでいるところ、或いはご家族、それと住む場所も、辺鄙なところであるとか、まち中であったりとか、それぞれ条件が違っていますので、その中で、その時点で本人が一番幸せな道を選ぶ、その選ぶ選択肢がもっとあればいいわけで、それを我々支援者が用意すべきなのであり、それが必要なだろうと思います。貴

重なお話をありがとうございました。

最後は新見さんからですが、ジョブコーチの依頼がありました。果たしてジョブコーチが成立するのか、定着支援がなじむケースなのかどうか等初期の段階でいろいろ検討されたと思いますが、そこから具体的プログラムをどのように作っていたのかお話しください。

**新見さん** それでは当センターのジョブコーチが携わらせていただいた経過を時系列でご説明します。(資料<就労ネットでの支援経過>参照)

まず、職業センターにお話をいただいたのは昨年9月です。松本さんからお話しいただいたのですが、藤井さんという女性がいらして、まずは職業評価をお願いしたいと連絡を受けました。私が備北障害者就業・生活支援センターに出向かせていただいて、会議室で面談し聞き取りと器具を使った簡単な検査をさせていただきました。

面談の中で、藤井毬子さんの仕事に対する考え方と仕事に対する態度や目的も伺う事が出来ました。また幼いころから最近までの成育歴、基礎的な学力としての、簡単な読み書きや計算の評価、器具を使った検査では指示を出した時の指示理解や作業遂行、或いは作業をする時の態度を見させていただくなど総合的な評価をさせていただきました。その際にコーギーガーデンの延原さんもお同席いただいて、藤井さんのコーギーガーデンでの勤務状況も伺いました。

これを踏まえて職業評価を作成し、いよいよ職場実習という事で、丸善製薬三次工場さまに出向かせていただいて、職場実習の事前打ち合わせ、我々支援者側、それから事業所にご参加いただいて、事前打ち合わせを行っています。去年の事前打合せの時は、岩田工場長、本社の総務課の余頃さんにもお越しいただき具体的な配慮など話し合っています。ご本人はバス通勤ということでしたのでバスに合わせた勤務時間の設定、あるいはどういった所の作業をするのか、清掃作業の現場を

案内していただきながらどのようにするか等のご説明を受けました。

それを踏まえて、平成28年10月18日～平成28年10月末までの2週間程度実習を行いました。その間お休みすることなく進んでいきました。実習後、総括的な振り返りということで、三次工場長と総務課の方と、コーギーガーデンの延原さんと備北障害者就業・生活支援センターの松本さんと、当職業センターのジョブコーチと私が振り返りを10月末に行いました。職場実習が終わりご本人としては今後どうするかということで、丸善製薬さんで働きたいかどうかを伺ったところ、ご本人が今後も頑張りたいと就労に強い意欲を示され、一方、事業所からの職場の評価は高評価でした。作業的な面からいうと、熱心に取り組む、道具を丁寧に扱う、作業にされるにつれて作業具合が進んでいる、仕事に責任感を持っているなどの高評価をいただいています。社会的側面ということで、遅刻、欠勤は無く、休憩中の会話であるとかレクリエーションにも参加していただいたということで大変良い評価をいただいています。

こういった所の総括的な振り返りを踏まえて、丸善製薬さんはぜひ雇用したい、本人も働きたいということになり11月7日から本採用が決まりました。

採用が決まってからジョブコーチ支援が開始され、ジョブコーチ2名が10日に1回事業所にお邪魔することになりました。ジョブコーチ支援計画が平成28年11月7日採用日から平成29年1月6日の約2か月間を集中支援期として設定させていただきました。ジョブコーチが確認する内容といたしましては、食堂、休憩室、階段、廊下、トイレの清掃をご本人に合わせて必要なところは助言、指導をしました。

どんな計画かといいますと、藤井さんに対する支援の一つの項目をお話しますと、職場の上司、同僚の方との意思の疎通面に伴う不安を軽減す

るために、ジョブコーチが訪問した際には面談をするという設定です。場合によっては作業遂行能力の向上で、実際の作業において、配分時間や作業道具の使用方法について迷う、分からない時は適宜アドバイスをする計画を立てました。

事業主支援で計画の中に盛り込んだのは、藤井さんの能力や障害特性に応じた指導方法や、適切な作業手順の構築について、相談や助言を行いますという内容を入れています。本人との聴き取りの中で、必要なものは適宜武井課長にお伝えするという支援計画を立てています。家族支援については、今回は私から直接ご家族にご連絡することは無かったんですが、備北障害者就業・生活支援センターの松本さんからご家族にご連絡を入れていただいています。こうして支援計画を実行していくのですが、ジョブコーチが実際に気をつけていた点は3つあります。

作業の実施に当たり清掃作業を当初事業所の方から説明していただいた内容が、日が経過するにあたって作業の質が低下する恐れがある、多くの事例として日々の作業の中で当初の作業手順を省略したりご自身で手順を変更する点が見られないかを注意していました。これが1点目です。

2点目が体調面の変化です。職業評価をした際に、藤井さんからいくつか決まった通院があると伺っていましたので、体調変化に気を配って、訪問した際に見ていました。

3点目が就労意欲の変化です。時間を経ると場合によってはモチベーションの低下があるかもしれません。こういった要因で低下するのは分かりませんので、絶えず体調面や生活面等いろんなところで要因が考えられますので、ジョブコーチが訪問した際にはご本人からの聞き取り、或いは延原さんや松本さんからの聞き取りをしています。以上3つを特に気を付けていました。

11月7日に始まって翌年1月6日に行いました。この間実際に何回くらい職場訪問させていただ

いたかと申しますと、6回~7回訪問させていただいています。この1月6日までジョブコーチを行った時に、最後の振り返りをまた行うことが出来ました。最初に計画を立てますが、最後の計画を基にした経過表がありますので紹介させていただきます。

武井課長を始め多くの従業員の方から、挨拶や声掛けをしていただいたとありました。ご本人も最初は戸惑っておられたのですが、挨拶ができるようになってきました。従業員の方とコミュニケーションが取れるようになってきていると記録してあります。



武井課長或いはジョブコーチが作業について指摘をさせていただいたときに、ご本人はそれを素直に受け入れて、指摘点を改善し、改善した後は忘れないように意識されました。こういった点が早期作業習得する上での肝になったのではないかと思います。

ジョブコーチが懸念しておりました作業低下の場合によっては起きる心配もあったのですが、実際2ヶ月経過して、我々が懸念していたほどの作業低下は見られませんでした。ご本人の努力によって作業を当初習得した内容で作業しておられたのは、ご本人の責任感によるものだと思います。作業マニュアルを武井課長にお作りいただいて、作業マニュアルに従って仕事を進めていかれましたけれども、日々習得したこと、新たに覚えなければならぬことをご本人がマニュアルに書き込む等の工夫を行っておられました。それから、こちらから助言したわけではないですが、ご自身で作業日誌をつけていらっしゃいました。今日行ったスケジュールを時間ごとに書く等作業日誌を書いて、先程見させていただいたら、日誌が3冊になっていて、最後の頁は昨日で作業日誌がずっと続いていました。これは我々でもできないと思うのですね。昨年の末からずっと毎日継続しておられます。先程拝見して、職場定着する上で必要なことだと

ということが分かりました。

報告書の中で、出来たことばかり書くのではなく、今後の課題も書いています。今後起きるかもしれない自己流の作業方法に変わってしまわないようにというのが1点と、ことあるごとに作業マニュアルはご覧いただいて作業が適切に進められるよう、という事は書いております。作業計画に基づいてジョブコーチ支援を行う中で気づいたこと、感じたことを1枚の報告書にまとめて、平成29年1月5日の振り返りの場でお話させていただきました。その終了ケース会議にも、武井課長、本社の余頃さん、工場長、人事の芝吹さん、ナカポツの松本さんが参加していただいて終了ケース会議を行ったのですが、その場で藤井さんは緊張しておられました。体調面は問題ない、今後も働きたいとの熱い思いを語っていただきました。会社側におかれましても、今後も継続して勤務してほしいとおっしゃっています。

計画は以上で概ね終了したんですが、フォローアップさせていただいています。フォローアップは1月5日の終了ケース会議の後4週間空いてフォローアップを開始させていただきました。2月7日にフォローアップを行いました。ご本人から作業日ということで見せていただいたことをよく覚えてます。

清掃作業を行うにあたり、気を付けているところとか意識していることが書いてありました。2月7日は雪が降ったのですが、遅刻はそれまで1回だけです。降雪による遅刻に関しても、ちゃんと連絡をして休んでいました。武井課長にお話を伺うと、真面目にお仕事をしていて今後も職場定着が期待できると伺っています。ジョブコーチがその時見せていただいた作業の内容ですけれども、2ヶ月経過して変わったところがあるか見せていただいたところ、いずれも綺麗な状態が保たれておりまして、当初懸念していた作業手順の自己流等は見られませんでした。

その後、1ヶ月置き、3月10日、4月28日とフォローアップをさせていただいておりますけれども、問題なく作業が進んでおりまして、就労定着が進んでいる様子がかえりました。4月28日に訪問した際に武井課長から、藤井さんの要望を踏まえて、支援者と事業所の月1回の振り返りの場を設けたんだと。普段言えないようなことを本社の方も交えてお話をを行う事により、藤井さんに対してより細やかな配慮ができるのではないかとということも踏まえて月1回の振り返りの場を設けたと伺っております。

職場実習から始まり実習後の振り返り、支援計画に基づいたジョブコーチ支援、振り返りの場の終了ケース会議、フォローアップと、一連の流れをご説明させていただきました。

谷口 詳しく話をさせていただいてありがとうございました。この後もフォローアップを続けていきますが、最初は武井さんにドキドキして話しかけられなかったけど、武井さんから話しかけてもらえた。それがとても嬉しくて話ができるようになったんだと藤井さんは言っていました。

最初は誰も学校を出て初めての職場であったり、転職して新しい職場に入るときは、おそらく誰もができるかどうかドキドキして緊張したり、不安な気持ちになると思います。これは新しい人を雇い入れる企業の側にとっても同じですので、こうした緊張感を和らげる仕組みを障害特性に配慮してつくっていきながら続けられることが重要になってきます。

今回は、就労経験のない藤井さんにとっても、清掃業務が未経験な人の雇用をされる丸善製薬さんにとっても未知数な事柄が多くありました。実は、話にも出てきましたが、「無理じゃないか」とか「やってみないとわからない」等意見がありましたが、進めるにしてもどういうプロセスで進めていけばいいのかなカポツで思案しました。

そこで職業センターさんに最初に職業評価をしてもらい、評価の一環として職場実習を取り入れて進めていますので、仕事に対する意欲や、職業習慣を身に着けながら、この仕事がどのくらいできるのかという労働能力を高めてくれました。

働き手である藤井さんにかかわっている皆さんが、こうした手順を丁寧にしてくられた、といえると思います。そのポイントを少し整理すると次のことが言えるかなと思います。

1点目は、藤井さん自身が明るくて人に好かれるようなキャラクターの持ち主で、働いてみたいという思いがあり、スタート地点から今まで藤井さんのそういう思いを皆さんが受け止めて大切にされています。

2点目は、延原さんのお話にありましたけれども、ダメならまたやるかではなくて、その中に確かなものを掴んで次のステップへ展開していけば藤井さんの力になっていくんだろうという見通しがあったのです。それぞれのご登壇された方々に見通しと自信があった。支援の質が高かったんですね、失礼な言い方になりますが、それが全体としてうまい具合作用して今があるのではないかなと思います。支援側の存在と良い関係という事ですね。藤井さんはこの話を聞いたときは、少し自信がなかったけど、初めから多くの応援隊がいたので不安はなかった、という点。支援者の存在と良い関係性ですね。

3点目は、丸善製薬さんは以前ジョブコーチさんに来てもらった経験があったことで今回も来てもらったので、初めから安心感があった。また会社のスタッフが、通りすがりでも「ありがとう」「きれいになったよ」等の気遣いや励ましがあったこと。

4点目は、会社がしてほしい仕事の内容を藤井さんができやすいようにジョブコーチの指導を受けて組み立ててきたこと。

最後に、初めにも言いましたが、こうした藤井さんに合った、必要な応援隊を選んで方向を決めて

いく作業、マネジメント能力がナカポツには求められています。

ようやく8年目に入った就業・生活支援センターですが、それを丁寧にできたということですね。そして今回は幸いにもここに登壇していただいた皆さんが、このプログラムに添えていただくことができたおかげで、お互いに安心してそれぞれの役割を果たせたのではないかと思います。

今後こうした取り組みが増えていくことで、障害者雇用は進んでいくと思いますが、就労・定着支援ネットワークで丁寧な応援ができればと思っています。今後ともよろしくお願いします。本日はありがとうございました。

それでは残り時間は少ないのですが、質疑応答含めてフロアの皆さんから発言をいただきますので手を挙げていただき、所属とお名前をお願いします。



### =フロア発言=

【フロア発言Aさん】 今日はどうもありがとうございました。藤井さんご自身がどんなに緊張されて、一生懸命仕事に取り組んでおられるかというのが伝わってきました。

私たちは発達障害を抱える子どもと若者を支援する団体「つどい・さんあい」を三次市で立ち上げて活動しています。今日のお話の中にも、発達障害を抱える人たちにも支援する動きになっていることも良く分かりました。

わが子ども皆様の支援もあって少しずつ外に出るようになったのですが、本人が一番心配しているのは、働くことと同時に自分の特性をいかに理解してもらえるかということですね。

武井さんは、自分から積極的に話をされて藤井さんとの仲を上手い具合関係をもたれたわけですが、なかなか発達障害という特性を理解で

きない上にすごく否定される方もおられるし、なんでこんなことが出来ないの？などですね。武井さんだけではなくて、周りの方の理解がすごく大切なのですね。同僚や職場の環境、仕事だけではなくて人間関係をどのようにされているのかお聞きしたいと思います。

**武井さん** 私の会社では藤井さん1名だけなので発達障害の方に対してはどのように接するかというのは分からないのですが、藤井さんに関しましては、自分から挨拶されるので、従業員の側も、自分からしなくてはいけないのに藤井さんから挨拶をしてくれたということで次はこちらから挨拶しよう、もしくはいつも綺麗にしてくれてありがとうと声をかけます。

藤井さんが変えてくれたとい言う方が確かだと思います。我々がこういう風に接しようというのは一切(従業員に)伝えていなくて、藤井さんの人柄がそうさせたところだと思います。今後わが社で発達障害のある方が就労に就かれることがあれば、その時にその人一人ひとりに合った接し方をその都度考えていかなければならないと思います。これから障害者雇用しようと思う企業の方がいらっしゃると思いますが、雇う方も覚悟をもって雇われる方が良いと思います。

**【フロアー発言Aさん】** 人柄というのが発達障害の特性の中ではなかなか難しい面がありまして…そのあたりの理解が大切かなと思われませんが。

**新見さん**(資料最終頁参照)平成29年秋、「精神・



発達障害者しごとサポーター養成講座」が始まります。各都道府県労働局職業安定部職業対策課の方で開催されます。

各事業所におかれてましても、精神障害者や発達障害者が働くうえでの周知理解が社内でするようにというものです。事業所で理解を深めるということ国の方で積極的に行うという流れになっています。人柄というのが

左右したというお話が先程ありましたが、挨拶ができないという特性があっても、会社の方で理解できるというのが、この講座を受けていただくと会社の方で対策ができるかもしれないということをお伝えします。

**谷口** その時のご本人さんの状態とか、その時の判断ですね。それを具体的に進めていくという事が必要なかなということですね。それと、先程の武井さんのお話の中にありましたが、藤井さんが会社を変えてくれたというのは凄い発言ですね。よくそのような事例が出ていますけれども、障害者雇用をして、その人が会社を変えていくということ、同時にそのように受け止めていく相互作用は喜ばしい事だと思います。

**【フロアー発言Bさん】** 先程発達障害の方の就労についてお話がありましたけれども、今当センターでも何名か発達障害の方が就労されています。一番は本人さんの了承が必要なのですが、会社側に本人さんの難しさをお話して、会社の担当者からトラブルなど起きたことについて報告をしていただき本人とナカボツとで具体的なことについて話をします。それを会社にお伝えして、会社の方で現場とすり合わせをする、また3者で話し合うという方法を取っています。やはり会社と支援する側が密接に連絡を取って支援していくことが大切だろうと思っています。

**【フロアー発言Cさん】** 福山市から参りました。本日は貴重なお話をありがとうございました。特に藤井さんのやる気と頑張りが伝わってくるようなお話がすごく聞き易くて、僕の方も元気が出ました。ありがとうございました。

延原さんに質問なのですが、B型の事業所の中で選択肢を広げるという意味でも、就職を目指す方がいても良いし、事業所で頑張ろうという方がいても良いしというお話を伺いました。

具体的に例えば就職をしたいニーズがあり、僕はここ(B型事業所)で頑張りたいという方がいて、

中には家でゆっくりしていたいけど頑張って来よるよという方もいらっしゃると思うんですが、就職をしたいというニーズがおりの方に対して、特別にカリキュラムだったり支援だったり、就職に向けての支援をB型の中で何かされているのかなというのが気になって質問させていただきます。

**延原さん** ありがとうございます。自分が言うのもお恥ずかしいですが、特にコーギーガーデンの中で一般就労を目指したカリキュラムは無いです。残念ですけども、就労移行の事業等が担うべきなんだろうなと思います。コーギーガーデンの強みなのか弱みなのかよく分かりませんが、一緒に働いている支援員は一般に近い人が多いのかな、僕が障害福祉に関して一番詳しいのかなと思うんですが、その他には一般の目線に近い。一般の目線で障害のある方に関わっています。

逆に言うと一般就労により近い環境で今作業に取り組んで下さっている。その中で職員も利用者さんから教わることもあるし、支援員からここを良くしたいのにな、例えばムスツとしない藤井さんみたいにニコニコしたら良いのになという風に助言したりなどあります。

特に一般就労を目指したカリキュラムは無いんですけども、どっちかっていうと一般就労に近い作業をしているのかなということも、一つの事業所の特色です。そういうところを期待してコーギーガーデンを希望される方もおられるし、逆にハードルが高すぎて違うところを探すとか、コーギーガーデンを試してみたけど上手くいかなかった方もいらっしゃいます。そこらへんはそれぞれのB型事業所の特性というものをしっかり発揮されたいんじゃないかなと思います。

**谷口** どう生きるか、今からどう生きたいのか、何がしたいのか、そのためにはどんな支援が必要なのかということ、常日頃支援員は考えて一緒に取り組んでいく必要があると思うんです。その見通しが無いと、どうせダメだからということに

なって一般就労はハードルが高い話になりかねません。障害があるんだけどどう生きたいのか、何がしたいのか。そこが一番大事かなと思います。それが無くて就労というのはありえないという風に思っています。当事者の方でリカバリーした方に昨年講演していただきましたが、そこが大事かなと思います。それでは、予定の時間になりました。

以上を持ちましてミニシンポを終わりにしたいと思います。皆さんありがとうございました。

**横原** シンポジストの皆さん長時間ありがとうございました。再度皆さんに拍手を送りたいと思います。(拍手)

初めからあまり不安はなかったと藤井さんは言われました。応援隊がいることでの安心感。それは企業の側にとっても同じです。これからますます多くの雇用が生まれると思いますが、その時大切なのは数字ではなく、一人ひとりの思いを大事にして働きやすい環境をどうやって作り出すかという取り組みです。これから雇用を考えておられる企業さんは、ぜひこうしたネットワークを活用してください。簡単ですが閉会のご挨拶とします。ありがとうございました。

以上を持ちましてすべてのプログラムを終了いたします。

<就労ネットでの 支援経過>

年月	藤井さん、ご家族	支援事業所	就業・生活支援センター	企業	職業センター	備考
H26.6	就労継続B事業所から就労希望	アセスメント表作成⇒受け取り	センター登録			
H26.9	ホテル清掃、調理補助実習 B型で就労訓練継続		ホテル清掃業務実習先開拓 A企業で1週間			結果=採用に至らず
H28.2			他ナカポツより障害者雇用検討中であった丸善製菓(株)の紹介あり。問い合わせ。候補者選定、雇用開始			
H28.7			問い合わせ	ジョブコーチ支援希望	調整	JC支援利用に至らず
H28.9			前任者退職により 藤井さんを推薦			
		支援事業所への説明と本人意向調査			職業評価	
H28.10		工場内事務所清掃実習 (2週間)	職場訪問	実習開始に向けた顔合わせ会議。(本人、企業、支援事業所、職業センター、ナカポツ)	ジョブコーチ支援開始	※各機関交代で職場訪問
H28.11		勤務開始		実習終了で振り返り会議。(本人、企業、支援事業所、職業センター、ナカポツ)		採用(トライアル雇用)
H28.12				1~2回/週 定着訪問		
H29.1				JC集中支援終了会議。(本人、企業、支援事業所、職業センター、ナカポツ)		JCフォローアップ回数減
H29.4				職場定着会議 1回/月(本人、企業、ナカポツ)		
H29.7					ジョブコーチ支援終了	

=参考資料=

# 広島県最低賃金 **25 円**(3.15%)引き上げて

## 「時間額 **818 円**」に

—広島地方最低賃金審議会から答申受ける—

広島地方最低賃金審議会(会長 みつい まさのぶ 三井 正信 広島大学教授)は、7月3日に広島労働局長 (かわぐち たつぞう 川口 達三)から「広島県最低賃金の改正決定について」の諮問を受け、調査審議を重ねた結果、本日、全会一致で、広島県最低賃金を「時間額 818 円」に改正することが適当である旨の答申を広島労働局長に行いました。

この「時間額 818 円」は、現行の広島県最低賃金(793 円)を 25 円引き上げるもので、本年 7 月 28 日に中央最低賃金審議会から示された目安(広島県の場合 25 円)や県内の経済情勢等を踏まえて答申されたものです。

広島労働局長は、この答申を受け、異議申出(期限 8 月 22 日)に関する手続等を経て、広島県最低賃金を改正決定することになります。なお、改正決定の効力発生日は 10 月 1 日となる予定で、効力発生後は約 115 万人の県内労働者に適用されます。

【参考:広島県最低賃金額及び対前年度上昇率・上昇額】

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度 答申
最低賃金額	733 円	750 円	769 円	793 円	818 円
対前年度上昇率	1.95%	2.32%	2.53%	3.12%	3.15%
対前年度上昇額	14 円	17 円	19 円	24 円	25 円

\* 2017,8,7 広島労働局「お知らせ」から