

# 令和4年度第2回 帯広市地域自立支援協議会 就労・社会活動部会 及び 十勝障がい者就業・生活支援センターだいち 令和4年度第2回 地域就労支援連絡会議



7月より始まった帯広市の“行政機関が主導となった企業に対する障がい者雇用促進の取り組み”や12月の雇用率の上昇等の発表を受け、今回の部会は『当事者の声から障がい者雇用を考える』というテーマで開催いたしました。

第1部は当事者の発表とその方たちを支えている企業担当者・就労系福祉サービス支援員によるパネルディスカッションを、第2部では参加者によるテーマ別のグループワークを行いました。

## 第1部【当事者の発表】

現在、就労系福祉サービス利用中の方と企業就労中の方、計4名に発表いただきました。発表の内容をトピックス形式で記載いたします。

### ①福祉サービス利用者

【生活面を意識したフォロー体制と

仕事の責任感に向き合う体験の重要性】

企業就労後の生活リズムの変化により、友人と会う時間、趣味の時間を上手く作り出せずにいた。次第に孤独感が強まり体調にも影響が出たことが退職に繋がった。福祉サービスと企業就労との違いは、求められる責任感が異なっていたことだと感じている。



【福祉サービス利用に関する説明を受ける場合の窓口の

不明確さ・企業就労時のフォロー体制への不安】

福祉サービスを利用希望する際の“最初の相談窓口”が分かりづらい経験をした。相談支援専門員がついてから、相談してB型事業所の利用やA型事業所へのステップアップの検討ができるようになった。相談支援専門員は日常生活での困り事への対処にも関わってくれるが、就職すると関わりが継続できるのか不安がある。



【ご本人の努力と企業による

環境設定等の合理的配慮、

相互作用による職場定着】

音への敏感さ、日常と異なる動きに対する不安が強いため、配慮を受けながら働いている。

周囲の人達が受け入れてくれたことが職場選びの要因。仕事が上手くいった時、会社の人に褒められた時にやりがいを感じている。



### ②企業就労者

【社会参加・自己実現のために繰り返したチャレンジ・

短時間雇用という選択肢】

一般での企業就労中の発症と退職。再就職を目指して、グループホーム・就労系福祉サービス事業所を10年間利用し、現在一人暮らしと週9時間勤務での企業就労を実現した。仕事での困り事は、先輩職員への相談や無料のタスク管理アプリを活用する等の努力をして解消している。企業就労では仕事の質や効率化が求められるが、社会の厳しさを体験して乗り越えることが、周囲や自分のためになり、賃金を得る事や自分の自信にも繋がっている。



皆さんから語られた言葉は、我々支援者への課題の投げかけでもありました。制度や環境が整う事は、一方でご本人の自立を妨げてしまう側面もあります。就労・生活の支援にあたる立場として、ご本人の希望を叶える為に伴走すること、選択できるように提案すること、ご本人の可能性と責任を奪わないこと…改めて支援を見直すきっかけをいただきました。

## 【パネルディスカッション】

直前に発表を行った当事者の方達と日々関わりのある企業担当者、就労系福祉サービスの支援員にご登壇いただき、雇用管理や就労支援する上での経験や思い、葛藤を語っていただきました。

### －障がい者雇用に必要な要素－



コープさっぽろ  
帯広北センター  
佐藤氏

職場でのイヤーマフ着用や1人で仕事ができる環境設定、何か変化がある時には連絡事項を貼り出す等の合理的な配慮の根本には、彼が一生懸命に仕事をしてきている姿があるから。異動の多い役職のため、自社本部にある障がい者サポート担当部門と関係機関からの助言を受け、関わりを続けている。社員の障がい理解と対応の引継ぎができる体制の必要性を感じている。

できる体制の必要性を感じている。

### －ご本人の人生の中に仕事がある－

一緒に働いていて特別に障がいを意識したことはない。元々行っているパート採用の短時間勤務に彼の求める働き方がマッチした。「厳しさを乗り越えて自信に繋がる」という言葉から、働く自覚がエネルギーになっていることを改めて感じた。今日の発表を聞き就職を通し、社会人としての自覚と自立を促す関わりの大切さを確認した。



焼肉平和園  
瘡師氏

## <福祉と企業のディスカッション内容> -企業就労に向けた段階を経ること・対話の大切さ-

対象者の就職への意欲と客観的なアセスメントとのギャップがある事例に対して、企業からは「いきなり働くのではなく、企業見学や実習等の段階を経ることで、“やってみないと分からない”という気持ちへの対応や対象者自身の自覚(自信)に繋げることが出来るのではないか」「企業就労後の訪問によるフォロー体制や就職後に話し合える環境を作り続けること等で就職後もマッチングを図っていくことが大切」という考えが共有された。



B型事業所さずな  
木村氏

### -対象者に寄り添う中で抱えるジレンマ-

就労系福祉サービス利用時の送迎・昼食提供等が社会参加への第一歩を後押しする反面、企業就労に向かう気持ちづくりが難しくなる状況がある。

対象者が福祉サービスを利用したい思い、企業就労を希望する決意の両側面を受け止めつつ、日々の不安や変化のタイミングを見逃さないように、配慮と対応の工夫をする必要性を感じた。



A型事業所  
街のパン屋さん  
古村氏

登壇者4名からは、具体的な就労支援方法や職場での配慮方法が共有されました。加えて、対象者の働く意欲の醸成と自覚・自立を促すことの大切さを理解しながらも、日々の対応に難しさを感じていること等も語られました。参加者からは学びになった、共感できたという感想が寄せられました。

## 第2部【グループワーク】

第1部の内容を受け、関係者の役割や日々の関わり等をテーマ別に検討しました。

### テーマ①就労を支えるそれぞれの役割と連携 ~訓練期から就職・職場定着まで~

- ・福祉側は就労に関する課題と配慮点、生活での困り事等を具体的に把握・共有する役割の重要性を、企業側は対象者に対応する企業担当者へのサポートの役割の重要性をそれぞれ再確認。
- ・企業側からは『事前情報を伝えられすぎて困ることはない』『働いた後でも、対象者や企業側の対応で工夫する点を知れると良い』という意見が挙げられた。



### テーマ②本人中心支援とアセスメントのギャップ

- ・対象者に比べご家族等の思いが強い状態で就職したことで、働く意欲が伴わずにその後パフォーマンスが低下した事例等、参加者の経験を広く共有。働く意欲が高まらない要因として、“対象者の自己評価の低さと周囲からの課題共有・目標設定が具体的に出来ていないなどの課題が考えられる。相談支援専門員を含めて、他機関と効果的に連携していきたい。
- ・対象者を中心とした支援を軸に、対象者やご家族の考え、関わっている支援機関のアセスメント等、多視点での情報を集約・共有し、福祉的視点だけではない一般的な考えも踏まえた現実検討を促すことの大切さを確認。

### テーマ③就労までの準備とタイミングについて考える~レディネス(準備性)モデルとOJT~

- ・福祉サービス内での訓練には限界があるため、対象者の自己理解や福祉側のアセスメントを含めた体験的な実習を求めている。企業側としても障がい理解や受け入れ準備に繋がるというメリットがある。
- ・雇用に踏み出す一歩目は仕事内容と対象者の障がい特性とのマッチングで、その後のOJTによる訓練と日々のアセスメントによって仕事内容の調整や配置変更を行い、更にマッチングを高めていった事例がある。対象者との課題共有や目標設定を繰り返し、働くことへの意欲と“働く覚悟”を高めていくことは、レディネス(準備性)モデルとOJTのどちらでも大事だと思う。今後、選択肢を広げていくには福祉側の支援力向上はもとより、企業側での体験的な実習の受け入れ・就職後のサポート体制を作り上げていくこと等が望まれる。



## 【後記】

今年度も帯広市ならびに当センターの活動にご理解とご協力をいただき、ありがとうございました。

今回は事務局として、“当事者が何を思って現状を歩んでいるのか”を、関係者は定期的に確認する必要であると考え、多くの関係機関と共有できるようにと、このテーマでの実施に至りました。対象者の意向にどのように応えるか(どこまで応えることが適切なのか)、福祉サービスでの訓練の限界や企業就労後に福祉が離れることをイメージした企業側のフォロー体制作り、相談支援事業所が就労支援の輪にどのように関わっていくのか等、多くの課題・意見が挙げられました。

障がい者雇用に関しては、義務や社会的責任としての位置づけから、共生社会や多様性のある働き方の実現、自社の生産性向上への投資と捉えた人材育成等の変化が求められ始めています。今回の部会が、“各機関が点ではなく、面で支えていく必要性を再確認し、現在ある制度や社会資源と結びつけた効果的な役割分担に向けた土台作り”になればと思います。当センターは今後も地域の障がい者雇用のために関係機関の皆様との地域づくりを進めていきたいと考えております。今後ともよろしくお願いたします。