

2-1)-13 当該事業所以外も含めて配置・ステップアップの可能性を見せる

- 特定非営利活動法人Uは、正社員が約20名、パート社員が約5名の福祉事業所である。シルバー人材センターからの紹介者や派遣社員の方を合わせると、常時約50名程度が勤務している。
- 障がい者の就労支援を主な目的としていることから、正社員にとっての業務内容は、障がい者とともに勤務を行い、その過程で障がい者に就労のために必要な知識・スキルを指導したり、相談に応じたりすることである。指導対象の障がい者数は時期により変動するが、50名程度である。
- 業務内容は、その時々には様々な企業から委託される軽作業が中心であり、例えば野菜や佃煮のパッキングや、パンの製造、商品へのシール貼付などである。
- 作業所としての事業は上記のようなものであり、作業所内でのステップアップは特にないが、特定非営利活動法人Uの代表者は他にも複数の障がい者向けの社会福祉法人を経営しており、そのような施設における課長・施設長になるというキャリアパスがある。
- しばらく、就労支援という勤務を経験する中で適性を見極め、ある程度の経験を積んだ社員は、代表者から「他の社会福祉法人で勤務してみないか」という打診を受ける。実際、代表者は、同作業所で働く皆に対して、「いずれは（他の社会福祉法人の施設の）施設長を最終ゴールと考えて仕事をやりなさい」と将来像を示している。
- 全員が全員、上昇志向を持つわけではなく、作業所で障がい者に就労指導・支援を行うことに喜びを見出している者もいる。既に何人もが、転籍という形で代表者の経営する社会福祉法人へと勤務先を変え、ステップアップを果たし、新たな勤務先で次の仕事と格闘している。
- 作業所での仕事は、ある意味で習得しやすい部分もあるし、淡々と過ぎていく感じもあるが、このようなステップアップの可能性が示されていることで、社員はいくつかの選択肢を選びながら勤務することが出来ている。
- 同事業所では、将来の施設長育成のために、資格を取得するための学校・通信指導等のための費用を法人でほとんど負担し、人材の育成にも努めている。人材育成の制度の利用は想定より少ないが、代表者自身が社会人向けの大学院講座に通うなど、“学ぶことに対する背中”を見せて、忙しい毎日の中で、社員を鼓舞している。