

平成21年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）

**障がい者の就労支援に係る福祉施策、労働施策、教育施策の
連携のあり方に関する調査研究事業**

**～福祉・企業協働の
障がい者インターンシップ事業の試み～**

目 次

事業概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
企業と福祉施設の意識のギャップを解消するための 取り組みを検証する 代表理事 佐伯康人・・・・・	5
障がい者就労の取り組みを促進させるために・・・・・	6
まとめと提言 松山大学 人文学部教授 山田富秋・・・・・	9
福祉・企業協働の障がい者インターンシップ事業の 試みを終えて 代表理事 佐伯康人・・・・・	15
〈資料編〉	
個別インターンシップ事例①・・・・・・・・・・・・・・・・・・	17
個別インターンシップ事例②・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
個別インターンシップ事例③・・・・・・・・・・・・・・・・・・	22
2人グループインターンシップ事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・	27
3人グループインターンシップ事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・	31
施設外就労事例報告会・・・・・・・・・・・・・・・・・・	36
企業を対象とした研修会開催状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・	39
「日本でいちばん大切にしたい会社」著者を迎えての研修会・・・・・	40
先進地見学報告書・・・・・・・・・・・・・・・・・・	41

障がい者の就労支援に係る福祉施策、労働施策、教育施策の連携のあり方に関する調査研究事業

～福祉・企業協働の障がい者インターンシップ事業の試み～

< 事業概要 >

1. 事業の目的

私達は、障がい者の一般就労が促進するためには、どのような支援が必要かをテーマに、調査を実施（平成20年度）したり、障がい者施設と企業、地域を結ぶ事業（えんむすびプロジェクト）を開催してきた。調査や活動の結果、①障がい者側と企業の側とでは、「働く」ことに対する意識に大きなずれがある。

②特に障がい者や家族、支援者のなかには、厳しい労働環境の中に障がい者が進出することに対するためらいがある。

③企業のなかには、障がいの有無にこだわらず「働ける人」を必要な人材として受け入れる企業、社会貢献として障がい者雇用に取り組もうとする企業がある。ということがわかった。

これらのことから、当法人は企業と福祉施設をつなぐ中間支援機関の必要性を痛感した。

今回は、企業と福祉施設をつなぐ試みとして、福祉・企業協働の障がい者インターンシップ事業を実施し、福祉・企業双方の知り合い、理解する機会とし、双方の意識のずれを小さくするためには、どのような施策が必要か検討することとした。

2. 事業内容

- (1) 障がい者インターンシップ事業プロジェクト委員会
- (2) 障がい者インターンシップ事業
- (3) 企業対象の研修会
- (4) 先進地域見学

3. 事業実施機関

特定非営利活動法人ユニバーサルクリエート

企業と福祉施設の意識のギャップを解消するための 取り組みを検証する

特定非営利活動法人ユニバーサルクリエート

代表理事 佐伯康人

「障がいがあっても働きたい」という願いにどのようにすればこたえられるのだろうか。

我々NPO法人ユニバーサルクリエートでは、福祉施設で活動するチャレンジド達を応援する活動を始めた。小さな、少ない職員が支えている小規模作業所を中心に、作業所の工賃向上のための自主製品への提案やスーパーや商店街の空き店舗を借りて作業所の作品を紹介する「えんむすびプロジェクト」等の活動である。

また平成20年度には、新体系サービスの質の向上を目指した研究開発事業～福祉と企業を細やかにつなぐためのしくみを検討する～の中で、障がい者就労の実績と障がい者就労に対する意識の調査を福祉施設と企業（中小企業）を対象に実施した。

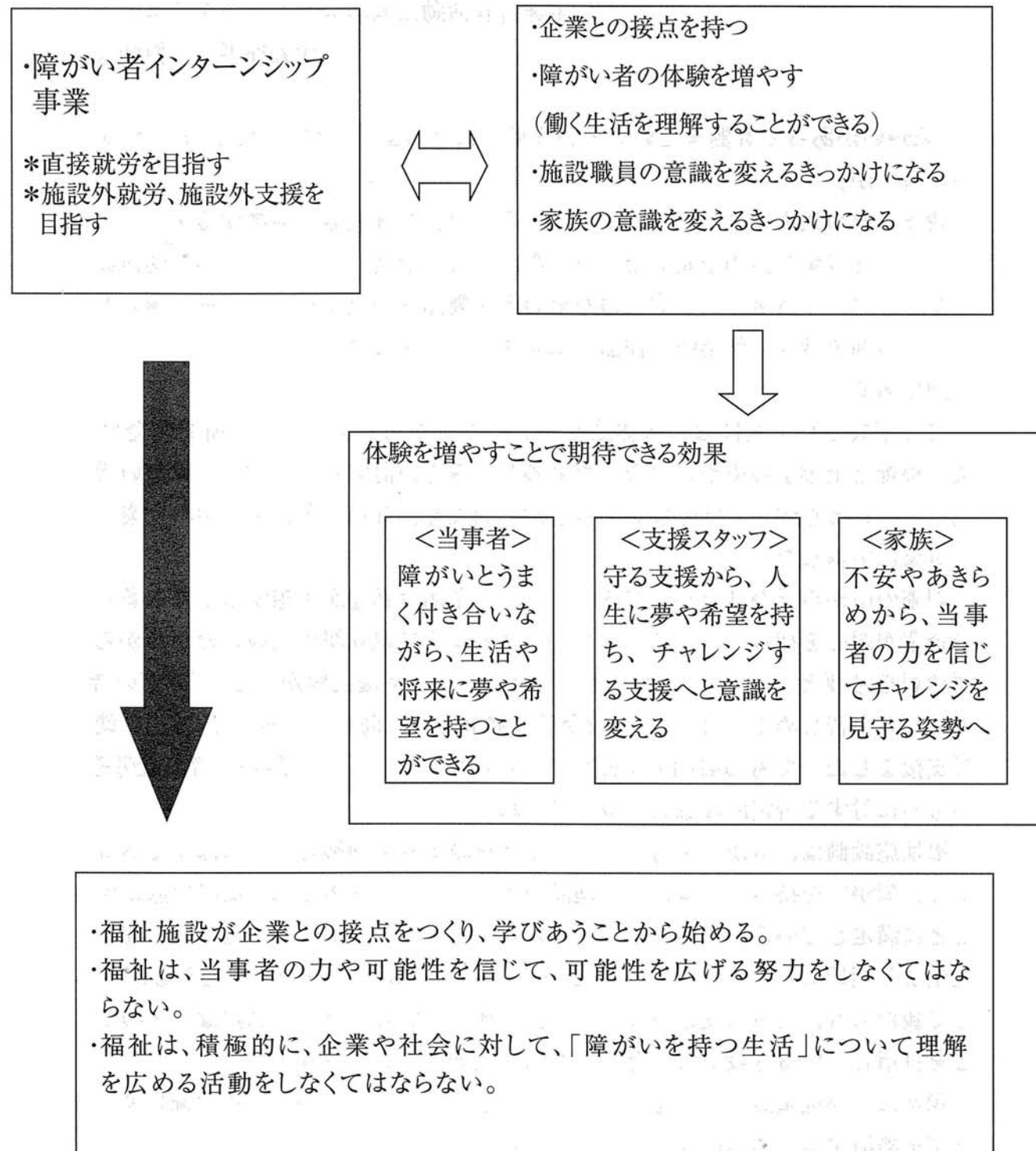
調査の中から浮かび上がってきたのは、企業側は私達が予想するよりも多くの企業が関心を持っていること、しかしどのように取り組めばいいのかわからず情報を必要としていることがわかった。一方福祉施設側からは、「障がい者をこれ以上苦しめたくない」「一般企業に就職しても傷ついて帰ってくる」「就労支援をしたくても施設内の支援で手いっぱい」といった、障がい者の就労そのものに対する否定的な意見が多く書かれていた。

福祉施設側は、障がいを持つ人々のことを誰よりも理解しているはずである。では、障がいを持つ人々は、福祉施設の中で、守られ保護された環境で過ごすことに満足しているのだろうか。この疑問に対して、ある特別支援学校の校長先生より明確な答えをいただくことができた。「障がいを持つ子供たちも、そして親たちも、仕事に就き自立した生活を願っている。そして私達は、そのことを目指している施設でない子供たちを紹介しないだろう。」と。

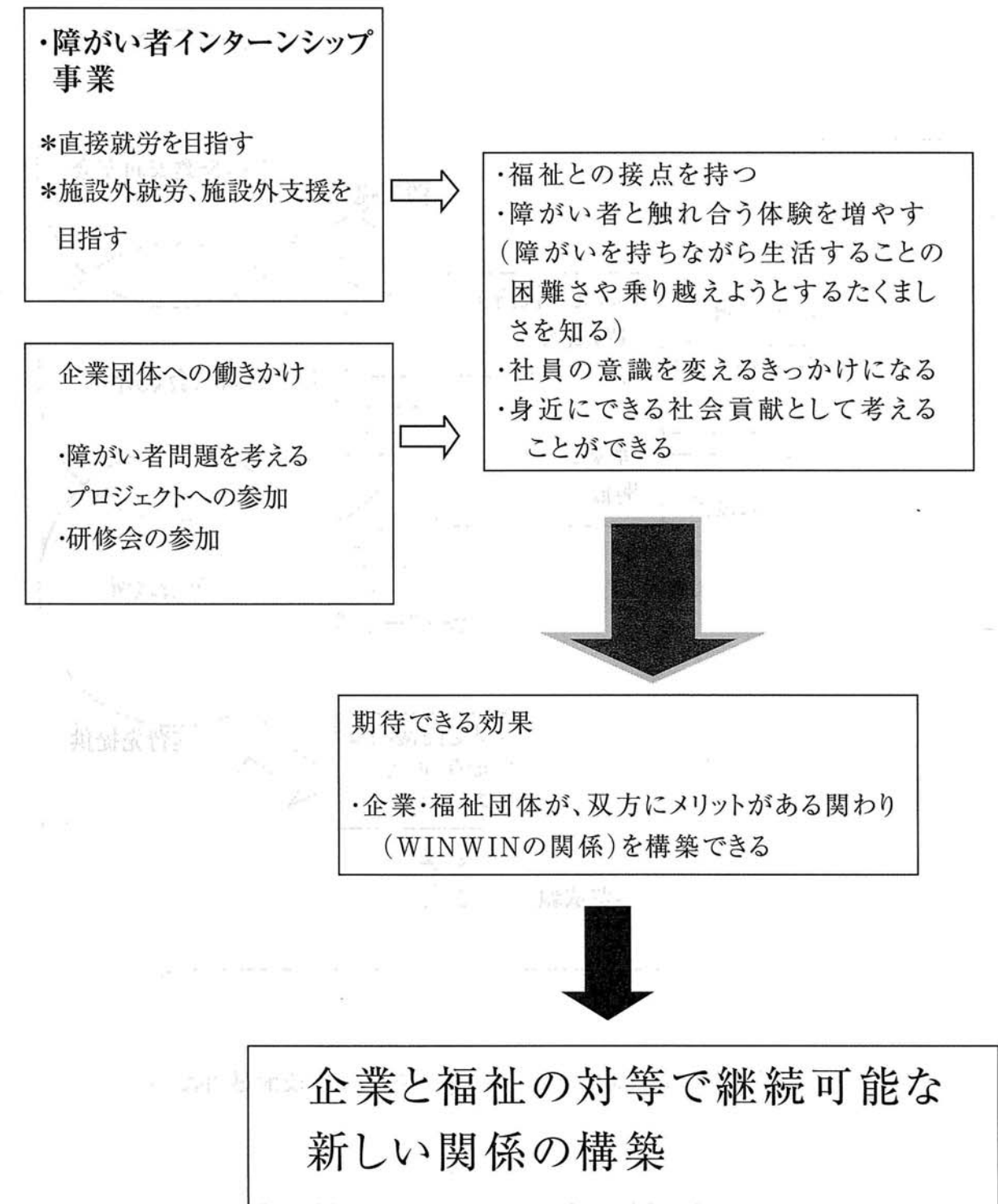
我々は、福祉施設と企業をつなぐNPO法人として、この大きな意識のギャップを解消するための取り組みを検討することにした。

障がい者就労の取り組みを促進させるために

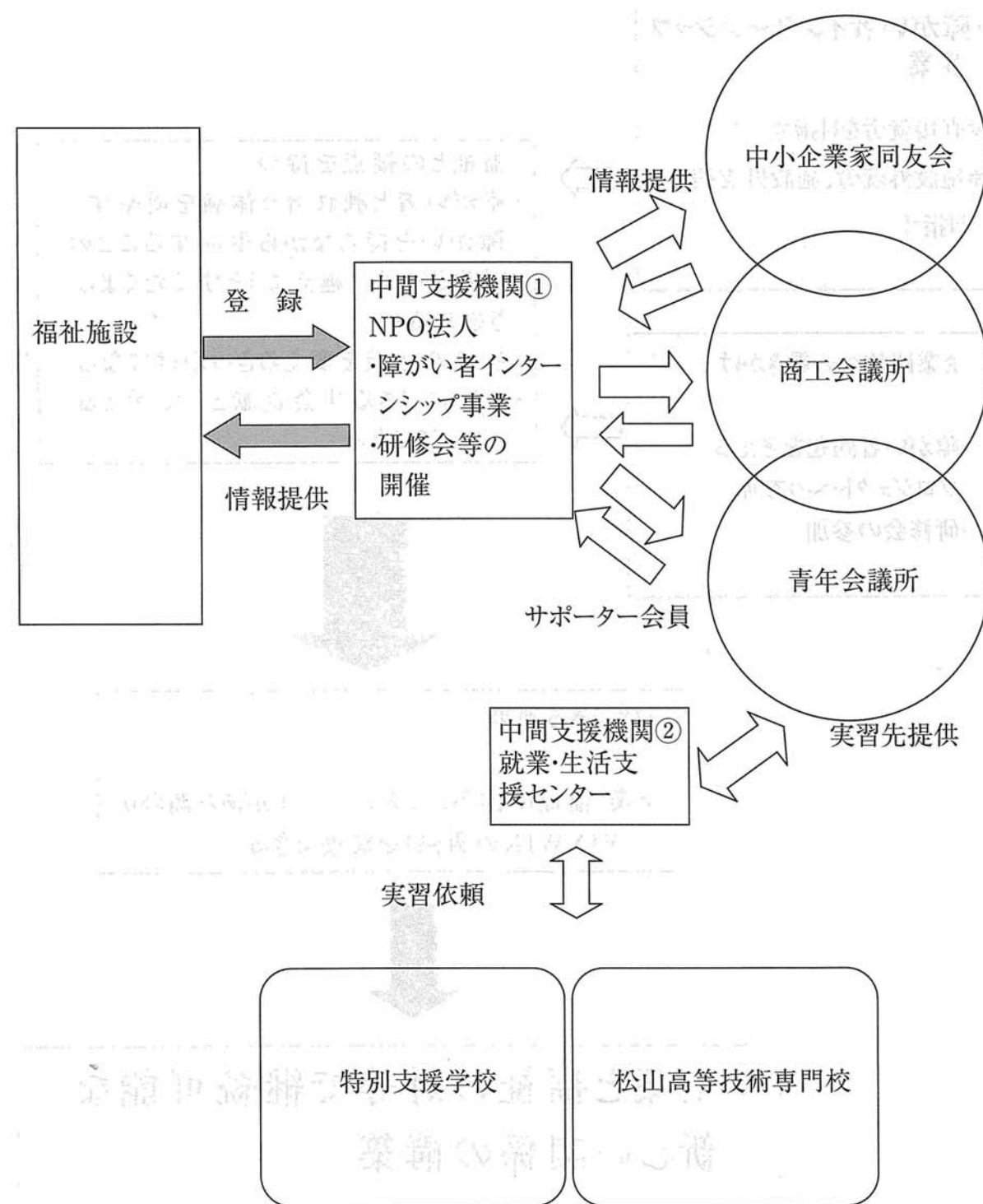
1.福祉事業所への働きかけ



2.企業に対する働きかけ



3.福祉と企業をつなぐ「中間支援機関」の現状



*就業・生活支援センターは、特別支援学校と松山高等技術専門校を対象に松山青年会議所と連携して、実習先の紹介事業を実施している。

まとめと提言

山田富秋（松山大学）

1. 研究の経緯と目的

本研究は、平成 21 年度厚生労働省、障害者自立支援調査研究プロジェクトの一環として、「障がい者の就労支援に係る福祉施策、労働施策、教育施策の連携のあり方に関する調査研究事業～福祉・企業協働の障がい者インターンシップ事業の試み～」という研究テーマで、主として愛媛県松山市において障がい者インターンシップ事業を実施し、その結果について評価したものである。この研究は、平成 20 年度厚生労働省障害者保健福祉サービス推進事業補助事業の一環として、愛媛県内における障がい者の就労実態についてアンケートとインタビューを用いて調査した結果を継承し、就労支援の方法についてさらに具体的に一步踏み込んで調査した。

昨年度の調査結果を要約して示せば、愛媛県の企業は一般的に障がい者就労に対して前向きな姿勢であることが明らかになった。ところが、障がい者を送り出す側の福祉事業者と受け入れ企業とのあいだに意識のズレがあることも明らかになった。つまり、確かに障がいの種類によっては、企業側に不安が残ってはいるものの、送り出す側の福祉事業者の方が企業側の障がい者雇用に対する不安を過度に意識しすぎていることがわかった。その結果、以下の 2 点を今後の望ましい取り組みとして提言した。まず（ア）すでに障がい者を雇用して成功している先進事例を紹介することで、企業側の不安要因を軽減すること、次に（イ）新体系サービスの具体的な運用について啓発・助言し、企業と福祉事業所とを円滑に結びつけるコーディネート組織を立ち上げ、そこが障がい者雇用促進に関わる知識や制度のハブ的な役割を果たすことによって、企業が各種助成金制度や支援組織を利用しやすい環境を構築することである。

以上のような送り出し側（福祉事業所）と受け入れ側（企業）とのあいだの意識のズレを縮小し、両者を円滑に結びつける方法として、今回の調査はインターンシップ事業を取り上げた。というのも、インターンシップであれば、正規の雇用に入る前に、障がい者本人も受け入れ企業側もコーディネーターを媒介としながら、実際の就業を体験することができ、障がい者本人の新しい環境に対する不安を軽減するだけでなく、受け入れ企業側も障がい者雇用の実際と効果を体感することができるからである。さらにこのインターンシップ経験を実例集として、障がい者受け入れに前向きな企業に提供していけば、インター

ンシップを実施する企業が増えるだけでなく、障がい者の全般的な就労促進に貢献することができるだろう。

私たちはこの事業を松山市で実施するにあたり、まず、福祉団体、企業、教育関係者、労働関係者などからなるプロジェクトチームを平成 21（2009）年 9 月に立ち上げ、インターンシップ事業の取り組み方や狙いについて検討し、企業、障がい者側双方の学びのポイント等を明確にした。また、その際に企業と福祉双方の立場から、新たな障がい者の雇用の創設を実現するための課題について意見交換を行った。また実際のインターンシップにおいては、ビデオ撮影を実施して、実施後の評価や企業・福祉事業者への PR に活用できるように編集し、報告書に添付することとした。また最初から計画していたわけではないが、企業への直接雇用ではなく、施設外雇用を実施した。その結果、企業側の障がい者雇用への不安を軽減し、安定した雇用環境を作り出すことができた。以下に、インターンシップ事業と施設外雇用の詳細について説明していく。

2. 調査結果と評価

2-1 インターンシップ事業

インターンシップ事業を実施するにあたり、私たちは平成 21 年 9 月 28 日に「障がい者インターンシップ事業プロジェクト委員会」を開催した。受け入れ側の企業関係者として、中小企業家同友会松山第一支部、愛媛県老人施設協会が参加した。また送り出し側の福祉関係者として、まるく株式会社、NPO 法人家族支援フォーラム夢ポケット、社会福祉法人きらりの森、ころころ作業所、愛媛大学教育学部附属特別支援学校、NPO 法人ユニバーサルクリエートが参加した。

また、企業関係者だけでなく教育関係者との連携を図るために、愛媛大学教育学部附属特別支援学校にインターンシップ事業を共同で実施することをお願いしたところ、すでに学校教育の中で実習を実施していることがわかった。そして、数年前から重度の障がいを持った学生でも実習を経て企業への就職を実現できるようになっていること。その際、愛媛大学と連携することで、就職先が確保できていることがわかった。すなわち、愛媛大学との連携を通して、高等部 3 年間の最初の 1 年生から就職を目標に実習を体験し、実習から就職まで計画的に支援している様子が明らかになった。そのため、最初の企図であったインターンシップ事業を共同で実施することは見送った。

次に個別インターンシップの事例の説明に移る。まずインターンシップに送り出す障がい者当事者を探す際に、昨年実施した調査の回答として、体験実習を希望した福祉事業所にはすべて声をかけたが、実際に実習をすることになっ

たのは、まるく株式会社と家族支援フォーラム夢ポケットの 2 施設だけとなった。その理由として、インターンシップに適当な障がい者が今はいない、あるいは、施設内の業務に追われて実施が難しい、さらに、就職に結びつかない実習は対応が難しいという意見があった。

その中で今回インターンシップとして実習を行ったのは以下の 2 例である。まず事例 1 として、社会福祉法人南風会、就労継続支援事業（B 型）施設「ハートピアみなみ」に通所している SM さん（30 歳、女性）の事例を紹介する。彼女は障がいの種類として、軽度知的障がいと適応障がいを持ち、通所 3 年目であり、強くレストランへの就職を希望している。彼女の家族と施設職員は本人の強い希望にもかかわらず、就労への不安を感じていた。そのため、インターンシップ実習をイタリアンレストランで実施することにした。まず、コーディネーターが実習先に彼女を紹介し、仕事内容等について打ち合わせを行った。その後、11 月下旬に 10 日間のインターンシップを実施した。実施後、振り返りのインタビュー調査を行った結果、本人は実習にとっても満足し、これからの正規の就職に向けて自信をもつことができたことが明らかになった。この実習を受け入れた企業（レストラン）側からも、本人が仕事場でてきぱき動くことができるというプラスの評価がなされた。その後、実習したレストランでの正規の就職を検討してもらえることになった。

次に事例 2 として、NPO 法人家族支援フォーラム「夢ポケット（就労継続支援事業（B 型）施設）」に通所する MK さん（25 歳、女性）の事例を紹介する。彼女は障がいの種類として知的障がいを持ち、将来の結婚生活を視野に入れた経済的な自立を希望していた。半年という短期間ではあったが、彼女は以前一般企業で掃除員として働いていた経験を生かして、今回は老人介護施設での掃除のインターンシップ実習を計画した。ところが、その後ハローワークを介して一般の求人があったため、そちらに就職することになり、私たちの企画したインターンシップは辞退することになった。

この二つの事例を評価すると、両事例とも共通点として就職希望が強いが、事例 1 では家族と施設職員が就労に不安を感じていること、事例 2 では過去の就職が長続きしなかったことというマイナス要因を抱えていることがわかる。たまたま事例 2 は辞退という結果になったが、正規雇用や継続就労に対して不安材料がある場合には、すぐに雇用の道を探るのではなく、一定期間を区切ったインターンシップ実習が有効であることがわかる。すなわち、インターンシップ実習では、コーディネーターを介して企業と対象者とのマッチングがなされ、さらにインターンシップ実施初期には障がい者本人に対する支援が提供され、最後にインターンシップ終了後に、インタビュー調査を通して実習全体を

振り返って評価することが可能になる。事例1では、実習した本人もレストランの仕事に満足し、受け入れた企業も本人の仕事を高く評価する結果になった。ここで明らかになることは、実習の実施過程を通してコーディネーターの役割が重要であることと、成功したインターンシップ実習は、事例1のように正規雇用に関わりつつあることである。この例は成功したインターンシップ事業例として、障がい者の受け入れを希望する企業にも紹介することができるだろう。また、インターンシップに参加することに消極的であった福祉事業者側も、インターンシップの成功が継続的な就労に関わりつつあることがわかれば、積極的な姿勢に変化していくだろう。

2-2 施設外就労に関わったインターンシップ事業

この事例では、最初に老人施設側から清掃の仕事に対する障がい者の求人があった。ところが、過去の障がい者雇用の経験から、この施設では障がい者を継続して雇うことに対して不安があったため、最初にインターンシップ実習を行い、その結果を見てから、継続して雇用可能かどうか判断することになった。結果として、インターンシップが肯定的に評価され、施設外就労を継続して行うことになった。

具体的には、特別養護老人ホーム「梅本の里」から清掃員の補充として障がい者の求人があり、すでに知的障がい者を中心に清掃作業を実施していたA型事業所のまるく株式会社の障がい者当事者スタッフが対応できないか検討を始めた。その過程で明らかになったことは、梅本の里では過去に精神障がい者を清掃員として2名雇用していたが、精神状態が悪化したりして短期の1～2年で辞めており、その際に支援できなかったことに対して不安を抱いていたことである。この受け入れ側の不安に対処するため、2-1で紹介した個別事例のように、最初から障がい者を直接雇用してもらうのではなく、まず、まるく株式会社の施設外就労の作業として請け負うことを提案した。その際、まるく株式会社がコーディネーターの役割を果たし、会社内での業務内容を再検討して、梅本の里の清掃を担当できる人（当事者スタッフ、支援スタッフともに）の候補を選定し、勤務に必要な移動のために、車が必要と判断し、車を購入した。その間、支援スタッフと数名の当事者スタッフで2～3回梅本の里を訪問し清掃内容や施設の広さを確認するとともに、当事者スタッフで対応可能な人及び人数を確定した。

こうして平成21年12月には施設外雇用にすぐ入るのではなく、7名の当事者スタッフがチームをつくって、インターンシップ実習を開始した。実習の終

了後に、梅本の里担当者ともまるく株式会社担当者とユニバーサルクリエイティブスタッフで実習の振り返り（レビュー）を実施した。その結果、清掃状況に関して、受け入れ側の施設梅本の里がとても満足していることがわかった。そして、このまま引き続き仕事を継続してほしいとの要請があった。一方、清掃を担当した障がい者当事者スタッフからは、仕事を通して「自信がついた」という意見があった。その後平成22年2月に、梅本の里ともまるく株式会社で正式の契約を交わし、まるく株式会社の施設外就労として清掃作業をスタートさせることになった。

この事例を見ても、受け入れ側が過去の障がい者就労の経験から直接障がい者を雇用することに不安を抱いている状況において、すぐに雇用に入るのではなく、まずインターンシップ実習を行い、その結果に基づいて、継続就労に至る道筋が確立されたことがわかる。その際に、実際の就労の適した当事者を選定したり、継続就労に必要な交通手段を確保したり（車の購入）、さらには、受け入れ側の施設の就労状況のチェックを行ったりするコーディネーター機能が重要であることがわかる。今回は、特にA型事業所のまるく株式会社がその役割を果たすことになった。結果として、インターンシップ期間の仕事内容が高く評価され、施設外就労が継続可能になった。

3. 提言

今回、インターンシップ事業をコーディネーターを通して調整・評価するシステムとして実施することによって、障がい者雇用に何らかの不安を抱いている受け入れ企業・施設が、インターンシップ過程のレビューを通して、就労状況を具体的に把握しながら、当初の不安を克服できることがわかった。その際、送り出し側と受け入れ側を媒介して調整機能を果たすコーディネーターの役割がポイントであることもわかった。特に今回の事例では、インターンシップを通して、雇用する側も障がい者当事者も安心して就労を継続できる環境が共同で構築できたことが重要である。また高齢者施設との連携が確立されたことも今回のインターンシップ事業の収穫である。

今年度の調査結果から、障がい者の就労を前進させるための仕組みの一つとして、インターンシップと施設外就労を位置づけることができる。すなわち、雇用する側も障がい者をダイレクトに継続雇用することには、ある程度の不安を抱いている場合が多いと考えられる。その際、評価と媒介機能を果たすコーディネーターを通してインターンシップを実施すれば、仕事環境を改善できるだけでなく、就労継続のための大きな土台になっていくと考えられる。また、施設外就労という就労形態も福祉事業者側の継続的サポートが期待できるため、

働きやすい就労環境の構築に役立つと考えられる。最後に、今回の成果を事例集として企業と福祉事業所の双方にPRしていけば、福祉施設と企業双方ともが就労の可能性を実感し、双方ともお互いを知り合う機会が増え、将来的に学ぶ機会が多くなるだろう。

福祉・企業協働の障がい者インターンシップ事業の試みを終えて

特定非営利活動法人ユニバーサルクリエート

代表理事 佐伯康人

福祉と企業がお互いを知り理解しあう一つの試みとして、今回の事業を企画・実施した。企業側では社会貢献の一つのモデルとして比較的気軽に取り組むことができるようであった。

一方福祉施設側では、多くの福祉施設が施設内の活動で手いっぱいである中、インターンシップ事業に取り組むことができたのは3施設のみであった。

その中で、一つの福祉施設（就労継続A型事業所）が高齢者施設でグループでの実習を実施し、その後「施設外就労」という形に発展させていった。このことは、この就労継続A型事業所が施設内の作業だけでなく、公共施設の清掃などグループでの作業派遣を経験しており、障がい者もスタッフも外に出かける準備ができていたことが大きかった。施設から外へ、そして、企業の中へ、出かけていくことで、たくさんの経験ができる。そして、新しい理解者を得て、可能性が広がっていく。

企業側からみると「施設外就労」は、① 直接雇用ではないこと。② 福祉施設との契約のため福祉施設と信頼関係が構築できれば障がい者一人ひとりと細かいやり取りをしなくてもよいことから、容易に取り組めるようである。

ユニバーサルクリエートは、3月11日にこの事例の見学会を開催した。見学に来ていただいたのは、障がい者の受け入れに肯定的な高齢者施設の施設長の方々6名である。すで障がい者を雇用されている施設もあったが、対応に苦慮されているところもあった。また「障がい者雇用に取り組まなければならないと思っているが、何をどのように始めてよいかわからない。」と話される施設長さんもおられた。今回の見学会をきっかけに施設外就労がさらに広がることを期待している。

ユニバーサルクリエートは、福祉施設と企業をつなぐ中間支援機関として、どのような体制をつくっていくかということについても、この事業を通して模索をしてきた。小さなNPO法人であるユニバーサルクリエートだけでできることは限られている。今回の事業で高齢者施設の団体との連携ができたことを活かし、インターンシップ事業から、施設外就労、そして直接雇用へと、「つなぐ」作業を続けながら、行政や教育、福祉団体のネットワークの構築に尽力していきたい。

資料編

個別インターンシップ事例

<実習生 聞き取り票>

名 前	M K (25歳)	
住 所	松山市内のグループホーム	
連 絡 先		
障がい種別	知的障がい 療育手帳B	
障がい・疾病名	統合失調症と診断されたこともある	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	計算二桁までOK。電卓を使えばできる。 漢字は少し苦手。パソコンは苦手。料理は、味噌汁、スープ、卵焼き、チャーハンができる。	
実習にあたって、不安なこと、課題等	笑顔よい。不安なことは人間関係。困ることを周りにうまく伝えることができない。	
交通手段	主な手段	自転車。
	留意点	
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	午前10時～午後3時までくらいが希望
	休憩の必要	体力あり
	留意点	指示は一つ一つ、具体的にであればOK
所 属	所属支援機関名	家族支援フォーラム夢ポケット
	住所	
	連絡先	
	担当スタッフ	D指導員
	実習時の対応について	通勤は自転車で行けるところ。
備 考	付き合っている男性がいて、その人といっしょに暮らすことを希望している。そのために一般就労を希望している。 以前松山高等技術専門校よりの紹介で四国アルフレッサ（清掃）に就職したが、その時は精神科の薬を服用中で体がだるく続かなくなった。	

(1) 実習企業の情報

企 業 名	
業 種	後日、D 指導員より連絡が入る。
障がい者雇用について	M・K さんより、「ハローワークの求人に受けたいものがあ
実習の受け入れにつ	ったので、今回は実習を辞退したい。」との申し出があ
いて	った。スタッフと話し合いをしたが、M・K さんの意志
受け入れのきっかけ	が固いので、今回は辞退したいとのことであった。
実習での作業内容	ちなみに、求人に応募した結果は、不採用だったとのこと。

(2) 実習の内容

実 習 日	
実習時間	
作業内容	
留意事項	
企業 スタッフの対応	
福祉側 スタッフの対応	



<実習生 聞き取り票>

名 前	O H (26歳)	
住 所	松山市(グループホーム) 松山市(実家)	
連絡先		
障がい種別	知的障がい(療育手帳B)	
障がい・疾病名		
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	言いたいことが言葉に出てこない。文章を長く書くのが苦手。気持ちを表現するのが苦手。 計算は得意。バスが好き。バスの時刻表が頭に入っている。	
実習にあたって、不安なこと、課題等	重信特別支援学校高等部卒。指示されたことはきちんとできるが、臨機応変は苦手。一度にたくさんの指示はこなせない。現状に満足感大で欲がない。	
交通手段	主な手段	バス(とにかくバスが好き。時刻表覚えている)
	留意点	暇があると伊予鉄バスターミナルでバスを眺めているくらいバスが好き。
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	現在夢家で、ほぼ毎日7時間働いている。
	休憩の必要	体力あり。
	留意点	指示をするときっちりできるので、最初は指示が必要
所 属	所属支援機関名	家族支援フォーラム夢ポケット
	住所	
	連絡先	
	担当スタッフ	D指導員
	実習時の対応について	
備 考	夢家では、接客、配膳、洗い物、フローアークリニングなど様々な仕事をこなしている。一つ一つ指示をすると確実にこなす。理解力もあり、笑顔もよい。おとなしい性格で、誰とでも接することができるが、気持ちが幼く、自分の将来等に対してのイメージが乏しい。今回の実習の目的は、体験を一つ一つ増やしていくことで、将来に対して夢や希望が持てるようになること。	

(1) 実習企業の情報

企 業 名	高齢者総合施設〇〇会□原
業 種	特別養護老人ホーム、デイサービス、認知症グループホーム、ケアハウス
障がい者雇用について	なし
実習の受け入れについて	今回が初めて
受け入れのきっかけ	他の高齢者施設からのすすめあり。
実習での作業内容	認知症グループホームの共用部分(食堂、娯楽室、玄関、廊下)の清掃10日間の実習

(2) 実習の内容(3月11日に打ち合わせ実施)

実 習 日	平成22年3月15日(月)~19日(金) 実施予定 平成22年3月23日(火)~26日(金) 実施予定
実習時間	9:00:00~12:00(3時間)
作業内容	食堂、娯楽室、玄関、廊下について、掃掃除、拭き掃除をする。ドアノブ、手すりを消毒液で拭き取る。
留意事項	お年寄りに気持ち良く挨拶をすること お年寄りの活動に支障の内容にすること
企業 スタッフの対応	作業が終了したら、報告を受ける。
福祉側 スタッフの対応	送迎を実施。1日目はスタッフが全行程を同行する。 2日目からは、マニュアル表にチェックをしながら実施する。

＜実習生 聞き取り票＞

名 前	S M (31歳)	
住 所	伊予郡砥部町	
連絡先	ハートピアみなみ	
障がい種別	精神障がい	
障がい・疾病名	反応性精神病	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	緊張しやすい。自分から話すのが苦手。 3つ以上の指示が一度にあると抜けやすい。 勉強が苦手	
実習にあたって、不安なこと、課題等	指示は一つ一つのほうがいい。	
交通手段	主な手段	バイク
	留意点	特になし
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	3時間 × 9日間 12:30～15:30
	休憩の必要	途中で10分間休憩をとりたい
	留意点	時間が分かる工夫を(目に見えるところに時計を置く)
所 属	所属支援機関名	社会福祉法人南風会 ハートピアみなみ
	住所	伊予郡砥部町原町
	連絡先	
	担当スタッフ	M指導員
	実習時の対応について	M初日は同行。2日目からは実習の前後にハートピアで体調の確認等をします。
備 考	甲状腺機能低下症あり。 調子が悪いとイライラ感あり、人にあたってしまうことがある。ハートピアみなみにきてからは、病状は落ち着いている。	

(1) 実習企業の情報

企 業 名	株式会社 マルブン
業 種	イタリアレストラン 愛媛県内4店舗経営
障がい者雇用について	なし
実習の受け入れについて	1店舗にて、平成18年から受け入れている。受け入れ前に、社員数名で福祉関係者から説明を受ける。実習受け入れこれまでに、3施設、10名程度
受け入れのきっかけ	社長の決断。 社長は、中小企業家同友会等の企業団体に入会して、リーダー的に活躍している。
実習での作業内容	残飯処理～食器下洗い～食器洗い洗浄機へのセット～食器洗い～食器分別

(2) 実習の内容

実 習 日	平成21年11月24日(火)～27日(金) 平成21年11月30日(月)～12月4日(金)
実習時間	12:30～15:30 (3時間)、途中で1回休憩を取る。
作業内容	残飯処理～食器下洗い～食器洗い洗浄機へのセット～食器洗い～食器分別
留意事項	昼食のためのお客様が来店される時間帯。普段は、食器はためておいても対応可能な数量があるため、自分のペースで作業できる。
企業 スタッフの対応	更衣室使用可。担当者は、店長及び料理長 その他のスタッフへは、朝礼で周知する
福祉側 スタッフの対応	初日は、担当スタッフが同行する。2日以降は、実習時間前に福祉施設に立ち寄り体調のチェックを行い、実習終了後も施設にて振り返りを実施する。

(3) 実習終了後の評価

	評価の内容
受け入れ企業側の評価	・毎日遅刻欠席なく出勤できた。挨拶もできる。 ・休憩時の報告もきちんとできた。 ・作業のスピードも申し分ない。 ・指示に対して、的確に行動できた。 ・パートでの雇用も考えてもよい。
本人の評価	・楽しかった。 ・レストランで働くのが夢だったので、うれしかった。 ・どれくらいできるか不安はあるが、就労にむけて頑張りたい。
福祉側の評価	・今回の実習では、思ったよりも適応できた。 ・体調不良もなかった。 ・就労に向けての意思がさらに強くなったようである。 ・実習するまでは、本人は就労に意欲的だったが、家族や施設は「まだ無理ではないか」と考えていた。実習に対応できたことで、家族の気持ちも軟化してきたが、「もう一度実習できないか」との声も聞かれた。 ・副施設側としては、本人の気持ちに寄り添い、今後とも就労に向けて支援をしていきたい。

*ユニバーサルクリエイٹスタッフの評価

Sさんは、以前から就労に意欲的だったが、福祉施設のスタッフは、「返事はいいが、言われた内容でない行動をすることがある。」「疲れると表情に曇りが見られたり、語気が強くなったりすることがある。」などから、就労する準備がまだできていないのではないかと判断していた。また、家族は、5～6年前の病状が悪かった時の記憶が抜けきらず、「傷ついて、調子を崩してほしくない」と強く思っている様子だった。

これらのことを考慮して、ユニバーサルクリエイٹスタッフとの事前打合わせは、Sさんの母親と同席で実施した。母親との同席で感じたのは、母親との会話の中に、障がいの受容が充分ではない雰囲気を感じられたことである。本人は写真撮影、ビデオ撮影にこだわりはなかったが、母親の助言で、顔は写さないということでも了承していただいた。

今回の実習は、本人の能力が十分証明できた結果となったが、即就労へ話が進められるかというと、いくつかの不安がある。不安の一つとして、最も大きいのは、病気・障がいの受容である。今後就労にむけての支援を進めていく過程の一つとして、本人の了解のもとに、本人のかかっている病院と連携をとって、フォロー体制をつくりながら、就労の定着およびフォローができるようにしていきたい。





グループインターンシップ事例

<実習生 聞き取り票>

名 前	N N (22歳)	
住 所	松山市内 (自宅)	
連 絡 先		
障がい種別	精神障がい 2級	
障がい・疾病名	統合失調症	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	・ 責任を感じやすい ・ プレッシャーを感じると幻聴あり ・ 思い通りにならないとイライラする ・ 単調作業が得意	
実習にあたって、不安なこと、課題等	・ 体力がない (筋力が弱い) ため、体力的な時間配分ができるか ・ プレッシャーを感じないか	
交通手段	主な手段	自転車
	留意点	
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	13時～17時
	休憩の必要	なし
	留意点	マニュアルに沿って作業が可能
所 属	所属支援機関名	まるく株式会社
	住所	松山市
	連絡先	
	担当スタッフ	O指導員
	実習時の対応について	Y・Hさんと2人で実習をする
備 考	軽度の知的障がいがあるがベースにあり、状況に適応できなくなると幻聴を訴える。軽い抗精神病薬を服用しているためか、疲れやすいとの訴えあり。	

<実習生 聞き取り票>

名 前	Y H (30歳)	
住 所	松山市(自宅)	
連絡先		
障がい種別	知的障がいB	
障がい・疾病名	軽度知的障がい	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	・動作が遅い ・複雑なことの理解が苦手 ・責任感あり	
実習にあたって、不安なこと、課題等	・複数の作業が求められたときに混乱しないかどうか ・背面への意識が低い(物に当たったり、人に気付かなかったり)	
交通手段	主な手段	自転車
	留意点	事故多し
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	13時～17時
	休憩の必要	2時間に1回
	留意点	作業手順があれば確実にできる
所 属	所属支援機関名	まるく株式会社
	住所	松山市
	連絡先	
	担当スタッフ	O指導員
	実習時の対応について	2人グループでの実習とする
備 考	作業に熱中すると、周囲への配慮ができなくなる傾向あり。	

(1) 実習企業の情報

企 業 名	特別養護老人ホーム 梅本の里
業 種	特別養護老人ホーム
障がい者雇用について	常勤職員 2名、パート3名
実習の受け入れについて	5年ほど前から受け入れている。
受け入れのきっかけ	障がい者職業訓練施設からの要請
実習での作業内容	ホームの1階部分の床掃除(掃掃除、拭き掃除)を、2名で担当する。 Y・Hさんとペア

(2) 実習の内容(3月11日に打ち合わせ実施)

実 習 日	平成21年12月7日(月)～11日(金) 平成21年12月14日(月)～18日(金)
実習時間	13:30～16:30(3時間)
作業内容	ホームの1階部分について、掃掃除、拭き掃除をする。 ドアノブ、手すりを消毒液で拭き取る。
留意事項	お年寄りに気持ち良く挨拶をすること お年寄りの活動に支障のないようにすること 床面積が広いので、始めは福祉スタッフが一緒に作業をする。
企業 スタッフの対応	作業が終了したら、報告を受ける。
福祉側 スタッフの対応	送迎を実施。 1週間目はともに作業をしながら、作業能率の向上を図る。

<実習生 聞き取り票>

名 前	Y H (30歳)	
住 所	松山市(自宅)	
連絡先		
障がい種別	知的障がいB	
障がい・疾病名	軽度知的障がい	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	・動作が遅い ・複雑なことの理解が苦手 ・責任感あり	
実習にあたって、不安なこと、課題等	・複数の作業が求められたときに混乱しないかどうか ・背面への意識が低い(物に当たったり、人に気付かなかったり)	
交通手段	主な手段	自転車
	留意点	事故多し
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	13時～17時
	休憩の必要	2時間に1回
	留意点	作業手順があれば確実にできる
所 属	所属支援機関名	まるく株式会社
	住所	松山市
	連絡先	
	担当スタッフ	O指導員
	実習時の対応について	2人グループでの実習とする
備 考	作業に熱中すると、周囲への配慮ができなくなる傾向あり。	

(1) 実習企業の情報

企 業 名	特別養護老人ホーム 梅本の里
業 種	特別養護老人ホーム
障がい者雇用について	常勤職員 2名、パート3名
実習の受け入れについて	5年ほど前から受け入れている。
受け入れのきっかけ	障がい者職業訓練施設からの要請
実習での作業内容	ホームの1階部分の床掃除(掃掃除、拭き掃除)を、2名で担当する。 Y・Hさんとペア

(2) 実習の内容(3月11日に打ち合わせ実施)

実 習 日	平成21年12月7日(月)～11日(金) 平成21年12月14日(月)～18日(金)
実習時間	13:30～16:30(3時間)
作業内容	ホームの1階部分について、掃掃除、拭き掃除をする。 ドアノブ、手すりを消毒液で拭き取る。
留意事項	お年寄りに気持ち良く挨拶をすること お年寄りの活動に支障のないようにすること 床面積が広いので、始めは福祉スタッフが一緒に作業をする。
企業 スタッフの対応	作業が終了したら、報告を受ける。
福祉側 スタッフの対応	送迎を実施。 1週間目はともに作業をしながら、作業能率の向上を図る。

(3) 実習終了後の評価

	評価の内容
受け入れ企業側の評価	・どのメンバーも、一生懸命作業をしている姿は、入居者にも、職員にも評判が良かった。 ・施設が広いので、時間内に決めた内容の作業ができるかどうか心配だったが、スタッフの的確な指示のもとにできていた。 ・入居者に対するあいさつができていない人とできていない人がいた。 ・福祉スタッフから、あいさつや作業態度などは指導していただけるとありがたい。
本人の評価	・最初は緊張したがじきに慣れた ・施設が広いので最後までできるか不安だったが、グループですると早くできた。 ・入居者にありがとうと言ってもらえてうれしかった。
福祉側の評価	・グループで実習をしてみて、マニュアルが重要だということが分かった。 ・広い面積の清掃を一人で担うことができるメンバーはいないが、チームでなら対応が可能ということが実証できた。 ・日を追うごとにメンバーの作業能力がアップしていった。

*ユニバーサルクリエートスタッフの評価

梅本の里の施設内清掃は、以前は2名のパートタイマー職員が、7時間かけて作業していたもので、作業量が多かったため、今回の取り組みでは、2名以上の担当者が必要だということがわかっていたため、グループでの実習を企画した。12月に、1階部分の清掃実習を2名で、1月に2階部分の清掃を3名で、其々9日～10日間実施した。グループで実施するという事で、役割分担や、作業順序などのマニュアル設定が必要であり、福祉スタッフの役割も成功の要であった。

受け入れ施設側は、福祉側スタッフがきっちり管理をしてくれたということで、好評であった。この施設は、以前に精神障がい者を雇用していたが、体調が悪い時の指導などに苦慮した経験があり、「障がい者雇用は続けたいが、様々な支援機関の活用は試みたものの、十分に支援できず、雇用を続けることが難しかったことから、躊躇していた」ところであった。実習終了後、まるく株式会社と梅本の里で施設外就労の契約を結ぶ話し合いを始めた。

<実習生 聞き取り票>

名 前	S J	
住 所	松山市内	
連 絡 先		
障がい種別	精神障がい 2級	
障がい・疾病名	軽度知的障がい	
障 がい 特 性 (苦手なこと、得意なこと)	・作業ペースは早い雑 ・基本的なマナーが十分に身に付いていない ・態度がえらそうに見える(本人にそのつもりなし) ・素直	
	実習にあたって、不安なこと、課題等 ・指導者との対人関係(好き嫌が多く、丁寧に教えられるとイライラする) ・細部まで丁寧な作業ができるか ・作業のクオリティーを上げることの理解ができるかどうか	
交通手段	主な手段	自転車
	留 意 点	
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	13時～17時(実働2～2.5h)
	休憩の必要	50分作業、10分休憩がベスト
	留意点	注意されると不機嫌になる傾向があるので注意
所 属	所属支援機関名	まるく株式会社
	住所	松山市内
	連絡先	
	担当スタッフ	K指導員
	実習時の対応について	3人グループでの実習 (Y・Yさん、Y・Rさんと)
備 考		

＜実習生 聞き取り票＞

名 前	Y Y (26歳)	
住 所	松山市 (自宅)	
連絡先		
障がい種別	精神障がい 2級	
障がい・疾病名	統合失調症、軽度発達障がいあり？ うつ傾向	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	・対人関係に敏感なところがある。 ・自己判断してしまう。 ・想像することが苦手 ・丁寧だが、動作が遅い。 ・真面目に毎日通うことができる。	
実習にあたって、不安なこと、課題等	・予測をたてるのが苦手なため、時間配分やどれくらいするか等のオペレーションの設定が必要	
交通手段	主な手段	バイク
	留意点	交通事故に注意
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	13時～17時 (実働2～2.5h)
	休憩の必要	
	留意点	
所 属	所属支援機関名	まるく株式会社
	住所	松山市
	連絡先	
	担当スタッフ	K指導員
	実習時の対応について	3人グループでの実習とする (S・Jさん、Y・Rさん)
備 考	作業所に2年間通所の後、精神障がい者能力開発訓練施設ジョブサポートえひめに2年間通所する。統合失調症の病状も落ち着いており、真面目で、熱心に訓練するが、作業能力(動作がとにかく遅い)こと等から就職に至らず、まるく株式会社に入社する。	

＜実習生 聞き取り票＞

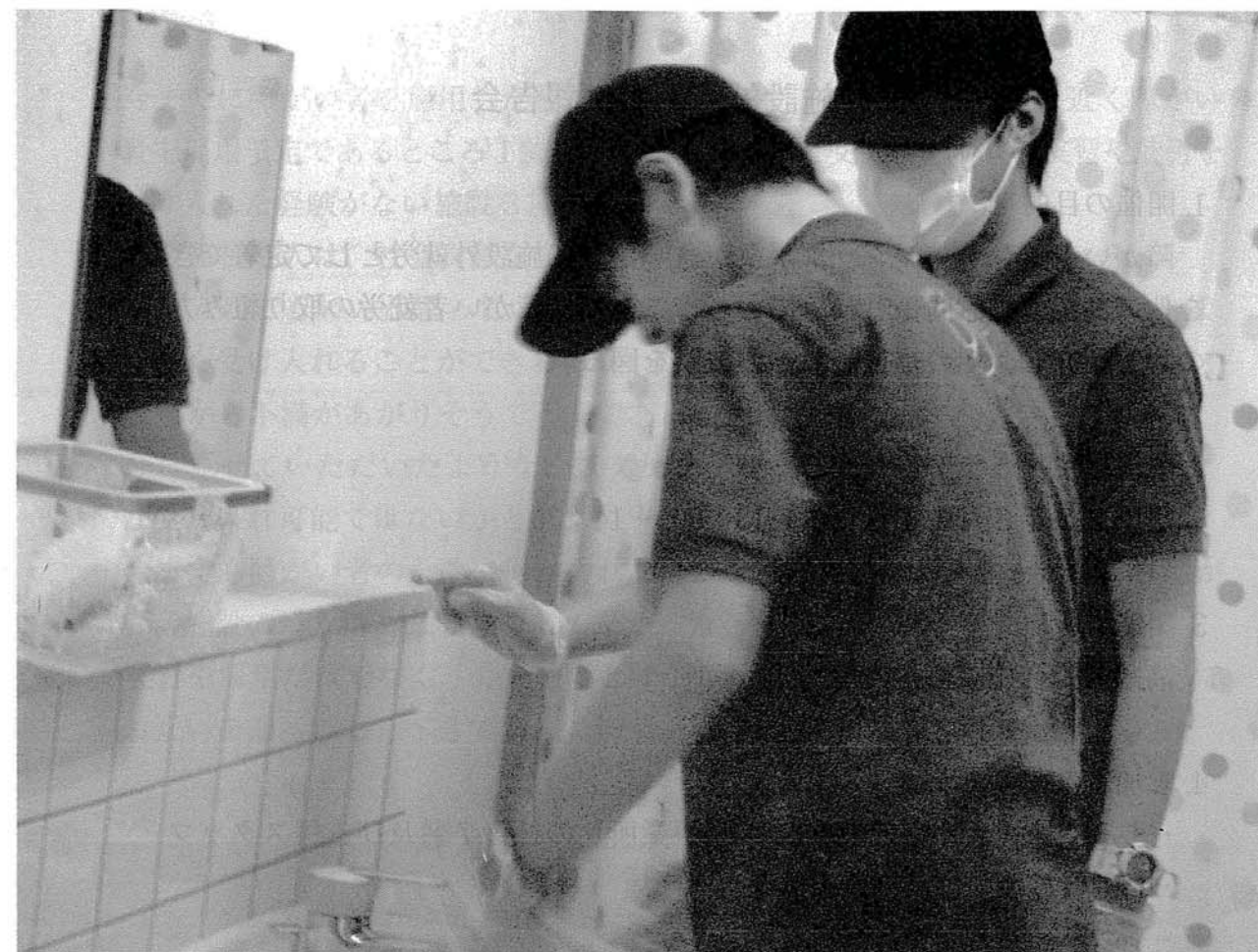
名 前	Y R	
住 所	松山市	
連絡先		
障がい種別	知的障がいB	
障がい・疾病名	軽度知的障がい	
障がい特性 (苦手なこと、得意なこと)	・大きい音に敏感 ・イレギュラーなことが苦手 ・複雑なことが苦手 ・真面目	
実習にあたって、不安なこと、課題等	・イレギュラーが苦手なため応用が利かない。しかしプライドが高いため単純作業を好まない。本人の希望と能力とのマッチングが必要。	
交通手段	主な手段	自転車
	留意点	
時 間	勤務希望日数・時間 (数・帯)	13時～17時 (実働2～2.5h)
	休憩の必要	50分作業－10分休憩がベスト
	留意点	マニュアルを作成して、マニュアルに従って作業すればできる。
所 属	所属支援機関名	まるく株式会社
	住所	松山市
	連絡先	
	担当スタッフ	K指導員
	実習時の対応について	3人グループでの実習とする
備 考	S・Jさん、Y・Yさんと3人グループとして実習をする。	

(1) 実習企業の情報

企 業 名	特別養護老人ホーム 梅本の里
業 種	特別養護老人ホーム
障がい者雇用について	常勤職員 2名、パート3名
実習の受け入れについて	5年ほど前から受け入れている。
受け入れのきっかけ	障がい者職業訓練施設からの要請
実習での作業内容	ホームの2階部分の床掃除（掃掃除、拭き掃除）を、3名で担当する。 （2階部分には、居室、入浴室、トイレあり）

(2) 実習の内容（3月11日に打ち合わせ実施）

実 習 日	平成22年1月12日(火)～15日(金) 平成22年1月18日(月)～22日(金)
実習時間	13:30～16:30（3時間）
作業内容	ホームの2階部分について、掃掃除、拭き掃除をする。 ドアノブ、手すりを消毒液で拭き取る。
留意事項	お年寄りに気持ち良く挨拶をすること お年寄りの活動に支障のないようにすること 床面積が広いので、始めは福祉スタッフが一緒に作業をする。
企業 スタッフの対応	作業が終了したら、報告を受ける。
福祉側 スタッフの対応	送迎を実施。 1週間目はともに作業をしながら、作業能率の向上を図る。



施設外就労事例報告会

1. 開催の目的

障がい者インターンシップ事業がきっかけで施設外就労として定着できた事例を他の高齢者施設関係者にみてもらうことで、障がい者就労の取り組み方の一つの形を紹介し、他の福祉施設への波及を図る。

2. 開催日時

平成22年3月11日（木）13:00～14:30

3. 開催場所

高齢者総合施設梅本の里

4. 参加者

- ・まるく株式会社（就労継続A型事業所）の社員7名及び支援スタッフ
- ・高齢者施設の施設長さん 7名
- ・ユニバーサルクリエートスタッフ 3名

5. 実施内容

- | | |
|-------------|--|
| 13:00～13:30 | 主催者あいさつ
障がい者インターンシップ事業説明
施設外就労について説明 |
| 13:30～14:00 | 清掃状況見学
(説明は、まるく株式会社支援スタッフ。清掃している現場に移動して、清掃の手順、チェック表での報告等について説明をしながら、実際の清掃の様子をみていただく。) |
| 14:00～14:30 | 意見交換
アンケート記入 |

6. 参加者の感想及び意見

- ・高齢者施設は、お年寄りの介護で日々忙しく、障がい者の雇用に踏み出せないのが現状だ。
- ・まるくの社員みなさんは、とても丁寧できれいに清掃ができていました。
- ・毎日清掃ができていることに驚きました。
- ・一緒に作業している支援スタッフの存在が大きいと思った。

- ・今までに障がい者を雇用した経験がある施設は、7施設中3施設。近く障がい者を雇用予定であるところ1施設。障がい者施設と交流はあるが、実習や就労を受け入れた経験がない施設3施設だった。
- ・社会福祉法人は、社会貢献をする義務がある。
- ・受け入れてもいいと思っているが、どんな仕事ができるのか、どこにいえばうまく受け入れることができるのかわからなかった。
- ・職員から不満が上がりそうで不安である。
- ・今日見せていただいたような、スタッフがいっしょにきてくれる状況であれば受け入れ可能ではないかと思う。
- ・今までも障がい者のために何かやれないかと思っていたが、働きかけても障がい者施設のほうはあまり乗り気でなかった。
- ・実習や雇用だけでなく、介護施設と障がい者施設は日頃からもっと交流をしてお互いを知っておくべきである。





企業を対象とした研修会開催状況

<研修会開催の目的>

ユニバーサルクリエートと中小企業家同友会松山第一支部は、平成20年度から協働で障がい者の雇用をテーマの研修会を共同開催している。平成20年10月の研修会は、同友会会員だけでなく、福祉団体に広く呼び掛けたため、同友会会員と福祉関係者がほぼ半数の合計80名が集まった。そして、宮城県中小企業同友会会員である大場俊孝さんをお招きして、障がい者雇用の実例を企業の立場から話をしていただいた。企業も福祉関係者も関心が高くとても熱心な状況であったが、グループ討議では参加者が自己紹介をしたままで終わってしまい、何のために障がい者雇用に取り組むのかを話し合うことはできなかった。

今回は、『日本でいちばん大切にしたい会社』で有名な坂本光司先生をお招きして、坂本先生と同友会員が、膝を突き合わせて話し合う機会をつくり、「どのような会社になりたいのか」「どのような会社に勤めたいのか」をテーマに話し合うこととした。障がい者を雇用することは、社会貢献でもあり、社員を大切にし、一人ひとりの個性を活かす会社経営にも通じる。今回はあえて障がい者雇用をテーマにしないで、会社を運営していく上で大切なことを考える機会を提供する。

<開催日時>

平成22年3月26日(金) 18:30～21:00

<開催場所>

さく べルフォーレ松山(松山市空港通り2-10-5 TEL(0120)874-301)

<内容>

講義『日本でいちばん大切にしたい会社』

<講師> 坂本 光司氏 法政大学大学院政策創造研究科 教授

<プログラム>

18:30～19:30 講義『日本でいちばん大切にしたい会社』

19:40～21:00 グループトーク

テーマ「あなたはどんな会社になりたいですか？」

「あなたはどんな会社に勤めたいですか？」

21:00～ 講師を囲んで懇親会

前席は

会員皆様へ FAXにてご回答くださるようお願いいたします。

会員、社員の皆様は勿論。ゲストの皆さんの参加も大歓迎です！

愛媛県中小企業家同友会

NPO 法人ユニバーサルクリエート 共催 松山第1支部3月例会のご案内

『日本でいちばん大切にしたい会社』

＜講師＞ 坂本 光司 氏 法政大学大学院政策創造研究科 教授

『あなたは、どんな会社になりたいですか？』・・・

『あなたは、どんな会社で働きたいですか？』・・・

『長期にわたり好業績を持続している企業とは？』・・・



今回の松山第1支部例会は、中小企業家だけではなく、多くの人々の心に響くベストセラーとなった「日本でいちばん大切にしたい会社」の著者、坂本光司先生をお招きして開催いたします。

坂本先生は、全国各地で活躍している同友会会員とも交流があり、「現場でがんばる中小企業の研究と支援」がモットーとのことです。毎週1～2日は大学の研究室を飛び出し、北は北海道から南は沖縄県まで、なんと6300社を超える中小企業を研究訪問。2008年に発売された「日本でいちばん大切にしたい会社」では北海道同友会会員の（株）柳月など5社を。

今年1月に発売の「日本でいちばん大切にしたい会社2」では、岐阜同友会会員の未来工業（株）、沖縄同友会会員の（株）沖縄教育出版など8社を紹介しています。

さて、『良い会社』をつくるために私たちが出来ることは？

◆日時 2010年 3月26日（金） 18時30分～21時

●当日は、グループ討論を行います。

◆会場 ベルフォーレ松山

（松山市空港通り2-10-5 TEL(0120) 874-301）

◆参加費 無料

*80台収容駐車場あります。



お名前	出席（人）	欠席
-----	-------	----

同友会事務局：FAX（089）968-8872

ユニバーサルクリエート事務局：TEL・FAX（089）945-3788

先進地見学報告書

見 学 先：エル・チャレンジ 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合

日 時：平成22年2月26日 10:00～17:00

場 所：大阪府福祉人権推進センター（ヒューマインド）

目 的：事業協同組合形式で、全国に先駆けて施設と企業を結びつけるコーディネーターに取り組んでいる現状と課題そして展望を学び、これからの障がい者就労支援に係る福祉・労働・教育施策の連携の在り方の研究に役立てる。

内 容：1999年5月 組合設立。この年、大阪府が「行政の福祉化」プロジェクトを開始する。

2000年 通年型訓練現場が13施設、短期就労体験現場が16施設になる。

2001年 第1期修了生12人が就職する。

2002年 入札制度改革を目指して自治体ビル管理契約研究会が発足する。

2003年 大阪府が「総合評価一般競争入札制度」を導入する。

2005年 通年型訓練現場が60施設になる。

2010年 大阪府内50現場 150人が訓練に従事している。

元々は、大阪府における「行政の福祉化」が発端になる。

既存設備の清掃業務を民間委託している委託料をスライドするので、大阪府としては新たな財源が必要なく、始めやすかったことが背景にある。

ただ、エル・チャレンジ（以下エル）を立ち上げるとき、大阪府からのリクエストは「オール大阪」府全体をカバーできる仕組みにしてほしいというものだった。これが、エルが受注し、各施設に仕事を振るという仕組みにつながっている。

エルは、施設に仕事を振る際、手数料として6～10%の手数料を差し引く。この手数料がエルの運営経費となり、施設から観た場合、エルは営業窓口としての機能を持っている。特長的なことは、事業協同組合であるが組合員たる施設にのみ仕事を振るのではなく、組合員ではない施設や作業所にも仕事を振っている。その窓口となるのが、組合員である株式会社ナイスである。つまり、オール大阪の要件を満たすため、組合員たる民間企業を中間として、多岐に仕事を振っている。ちなみに、各施設や作業所などとの調整に要するコストとして株式会社ナイスも6%の手数料を差し引いている。

仕事は小規模の施設の清掃業務が中心であり、現在府内 50 施設を受託し、「通年型訓練」と「短期就労体験」の訓練メニューをつくり出している。また、3 日程度で終了する除草やワックスの前準備等の短期・単発の業務も受託し、地域の作業所に振っている。これは単に仕事を振るだけでなく、短期就労体験現場へのステップとしての役割も持っている。

現在 150 名が訓練に従事しているが、内訳は知的障がい者が 70%（知的 A が 50%、B1B2 が 50%）、精神・発達障がい者が 30%（2・3 級または手帳未取得者）となっており、単に障がい福祉及びニート対策として機能している。

このうち、33%に当たる 50 名が毎年、一般就労として企業に就職しており、67%は就労継続支援 B 型の利用になっている。

50 名の就職先は、ビルメンテナンス会社や特別養護老人ホーム及び病院となっており、就職者の 80～90%はビルメンテナンス会社への就職である。

これは、「総合評価一般競争入札制度」に因るところが大きい。

もともと、ビルメンテナンス業界は、官公需を受注するためにダンピング競争を行ってきた。その競争で利益確保も容易ではない状況であったが「総合評価一般競争入札制度」ができたことによって、単に価格での評価ではなく、その他の要因においても得点を得られるために利益も摩耗を防ぐことができるようになった。

一定予定価格はあるものの、価格に対する加点配分は 50 点であり、障がい者・母子家庭・環境配慮等の社会的配慮に対しては 50 点が配分されており、その中でも障がい者は 12 点と加点がかなり高い。そのため、ビルメンテナンス会社は、積極的に障がい者雇用をしている。このように、営業上の必要性というプラスメリットを生じさせ、単に労働コストとしての障がい者雇用に付加価値を生じさせている。

就職した際の支援体制は、職業センターのジョブコーチのみならず、送り出し先の支援スタッフ、エルの事務局に所属するスタッフ、そして大阪府事業のジョブライフサポート事業のスタッフ、という期間の切れ目のない重層的な支援体制となっている。このような支援体制も、毎年就職者を生み出している大きな要因といえる。

今後の課題としては、支援スタッフの水準を引き上げることだという。それは、就職後のフォローという狭義の必要だけでなく、施設内作業から施設外での仕事、つまり自立支援法上の「施設外就労」を推進していく上で必要となっている。

従来の授産活動から、仕事を外に求め、障がい者の所得向上に努め、能力開発を図り、一般企業へと送り出していくとき、施設に従事する支援スタッフの力量が求められるからだ。エルでは、「就労支援スタッフ養成講座」として独自に支援スタッフの研修を年 1 回のペースで行っている。

エルが行っている研修は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構でも実施している職場適応援助者研修と同じく、ジョブコーチモデルに基づく支援技法や、清掃という業務に特化した指導方法を教えており、非常に実践的である。

見学後の私見：

以上のことから、教育と福祉施策については、教員や施設職員に対するジョブコーチモデルに基づく支援技法及び職種に特化した指導方法をセットにした研修を行う必要がある。それによって障がい者にとって切れ目のないスムーズな能力開発が可能になると考える。その際には、学校並びに施設に何らかのメリットが生じるように施策が図られると、早期により良い支援が、現場に定着すると考える。

また、福祉と労働施策については 2 点ある。

1 点目は障害者自立支援法における「施設外就労」と「地方自治法第 167 条の 2 第 1 項第 3 号の規定による契約（障害者支援施設等が提供する役務を、随意契約により調達する契約）」がより推進されるような施策の一層の充実である。

2 点目は「総合評価入札制度」の地方自治体への導入促進と「障がい者雇用の加点配分を増やす」指導である。

これによって施設の中から外へ、施設から企業へとつながる道筋ができると考える。そのためには、このような制度の整備に裏打ちされてはじめて、実効性を伴うコーディネートができることを、エルの取り組みから非常に強く感じた。

以上

平成 22 年 3 月 5 日

報告者：特定非営利活動法人ユニバーサルクリエート

理事 北野賢三