

東京都社会福祉協議会「福祉職場における障害者雇用のしくみ構築プロジェクト」について

目的 福祉職場で働く障害者本人にとって、高齢者、障害者、子どもたちとの関わりの中で働くという固有の意義をふまえつつ、福祉職場における障害者雇用の具体的なマッチングと定着のしくみの構築をめざす。

東社協のネットワークを活かした重点的な3つの取組み

平成 21~24 年度に取組んできた「福祉職場における障害者雇用推進プロジェクト」を発展させて、以下の3つの取組みを「福祉職場における障害者雇用のしくみ構築プロジェクト」と総称し、相互に連携した取組みをすすめて推進方策からしくみの構築へ展開を広げる。

- 1 福祉職場における障害者雇用に向けた学習プログラムの作成（学校・就労支援センター向け）**
「福祉職場における障害者雇用推進 西多摩プロジェクト」にてすすめてきた特別支援学校、就労支援センター、障害者職業センター・ハローワーク、（障害者を雇用する）福祉施設の連携による職場体験・インターンシップ促進の取組みをもとに、全般的に学校や就労支援センターが活用できるプログラムを構築する。
- 2 福祉職場における障害者雇用ガイドラインの作成（福祉施設・事業所向け）**
平成 21 年 10 月に都内施設を対象に実施した実態調査を改めて実施し、福祉職場が障害者雇用をすすめていくための具体的な手順と方法を福祉施設・事業所向けのガイドラインとしてまとめる。
- 3 東京都福祉人材センターの機能を活用した福祉職場における障害者雇用の求人・求職活動への支援**
東京都福祉人材センターの機能を活用して、福祉職場における雇用確保の一環として障害者雇用の啓発活動に取組む。特に平成 27 年 4 月からの常用雇用労働者 100 人超の法人における納付金制度の適用に備えた取組みを強化する。

1 学習プログラムの開発（学校・就労支援センター向け）

福祉職場における障害者の職場体験や雇用に向けた実習をすすめるために、以下の学習プログラムを開発し、送り出し側と受け入れ側が連携した学習を行う。

- ① **事前学習**として、働く場としての福祉職場の意義と特性を知る。・・・「知る」
- ② **体験学習**として、高齢者、障害者、子どものいる福祉職場でしごとを学ぶ。・・・「体験する」
- ③ **事後学習**として、改めて福祉職場の意義と特性をふりかえるとともに、就職に向けた学習をすすめる。・・・「選択する」

2 障害者雇用ガイドラインの作成（福祉施設・事業者向け）

都内福祉施設、就労支援センター・就労移行支援事業所、特別支援学校を対象に実態調査を実施

- ① 雇用事例の経験をふまえた標準化
- ② 雇用事例におけるさまざまな工夫
- ③ 雇用に向けた課題

を把握

ガイドラインの作成

- ① 実習受け入れから雇用と定着までの手順
- ② 福祉職場の特性をふまえた課題とその対応
- ③ 業務の切り出しやマニュアル作成のポイント
- ④ 労働時間や雇用条件等の標準
- ⑤ 外部の支援機関の活用
- ⑥ 各種制度の活用
- ⑦ 雇用に向けた課題解決のためのチェックリスト

3 福祉人材センターの機能を活用した取組み

具体的なマッチングの場づくり

- ・地域密着面接会における「障害者雇用マッチング・トライアル・ブース」の設置

求人事業所への支援

- ・法人採用担当者向け研修「障害者雇用をすすめるために（仮題）」の開催
- ・障害者雇用ガイドラインを活用した福祉事業所への支援・啓発活動

福祉職場における障害者雇用に向けた学習プログラムの作成（学校・就労支援センター向け）

平成 22 年度から「福祉職場における障害者雇用推進 西多摩プロジェクト」にてすすめてきた特別支援学校、就労支援センター、障害者職業センター・ハローワーク、（障害者を雇用する）福祉施設の連携による職場体験・インターンシップ促進の取り組みをもとに、全般的に学校や就労支援センターが活用できる学習プログラムを構築する。

西多摩プロジェクトにおける取り組みと成果

平成 22 年 5 月に西多摩地域で①東京障害者職業センター多摩支所、②西多摩教育圏域連絡会、③西多摩就労支援機関連絡会、④東京都社会福祉協議会、⑤ハローワーク青梅によるプロジェクトを設置し（⑤は平成 24 年度から参加）、顔の見えるネットワークでの取り組みから次のようなことが明らかになった。

（1）西多摩地域の福祉施設・事業所へのアンケート調査からは…

- 障害者の実習についてアンケート調査を実施し、105 施設・事業所が回答。
- ①受け入れたことのある施設は 1 割。ただし、受け入れたことのない施設のうち、2 割強が「できれば受け入れたい」、4 割が「わからない」と回答。
 - ②受け入れた施設のうち、1 割で実際に雇用につながった。
 - ③実習内容は、直接処遇が 3 割で清掃が 7 割。9 割の施設が送り出し側と事前打合せを行ない、半数の施設が受入れスケジュールを作成。
 - ④体験者の実習効果として「内面的な成長」が指摘されており、受入れ側の業務の見直しにもつながっている。
 - ⑤受入れ側の課題には「指導職員の確保」「業務の用意」が挙げられ、また、「安全の確保」が重視されている。

（2）実習受入れ施設・事業所と送り出し機関の情報交換会からは…

- ①福祉施設には、ボランティア・各種資格取得のための実習受入れの経験とノウハウがある。
- ②例えば、実際に機械浴を実習する本人にも体験してもらい、ケアを受ける利用者の実際を体験してもらうなど、実習内容に工夫がみられる。
- ③受入れ側は送り出し側で行なっている事前の学習内容がわからない。

（3）実習事例の検討会からは…

- ①事前学習と事後評価など、体験を通じて具体的な課題を見つけることで課題を解決するための学習をすすめることができる。
- ②安全や衛生管理に関する事前学習のあり方、利用者の死を経験したときの対応などが課題となる。

（4）雇用を考えたい福祉施設・事業所向けのセミナーからは…

- ①管内のハローワークから制度説明をしてもらい、実際に働いている障害者からの事例発表などを行なうことで、具体的なイメージができる。



全般的に発信

福祉職場における 10 の特性

- （1）職場そのものが利用者にとって、安心して過ごす暮らしの場である。
- （2）「職員間のやりとり」「利用者との関係」の 2 つの対人関係がある。
- （3）人員配置基準や資格要件がある。
- （4）シフト制のある職場では、日々異なるメンバーとの仕事になる。
- （5）小規模な職場が多く、かつ人手不足の現状がある。
- （6）業務をすすめる上で、「柔軟な判断」「暗黙の了解」がみられることがある。
- （7）業務のスケジュールは、利用者の日々の状況による変更がある。
- （8）間接的に利用者の役に立つ周辺業務がある。
- （9）福祉職である職員集団が障害に対する一定の理解をもっている。
- （10）周りから世話される立場だった障害者がそこで働くとき、内面的な成長にもつながる。

特性をふまえた学習

「福祉職場における障害者雇用に向けた学習プログラム」の開発

特別支援学校の授業等で使える「学びの手引き」を開発し、福祉職場の特性を理解した上で、就労に向けた体験学習の機会を作る。平成 25 年度に作成をすすめる。

さまざまなしごとの
福祉のしごとを知る

事前学習

実習等の体験

事後学習

『学びの手引き』構成案

第 1 章 知る

福祉職場や利用者の特性を学ぶ。体験先と事前に打合せをして、学びの目標と理解を共有。

第 2 章 体験する

福祉職場や利用者の特徴を実際に知り、自信をもつとともに、課題がみえる現場実習。

第 3 章 選択する

事業所・教員・本人それぞれの評価を行ない、福祉職場への就労に限らず、就労に向けて体験を活かす。

※就労支援センター、就労移行支援事業所において、離職後、改めて職業選択をする際にも活用する。

福祉職場における障害者雇用ガイドラインの作成（福祉施設・事業所向け）

平成 21 年 10 月に都内施設を対象に実施した実態調査を改めて実施し、福祉職場が障害者雇用をすすめていくための具体的な手順と方法を福祉施設・事業所向けのガイドラインとしてまとめる。

平成 21 年 10 月に実施した実態調査結果では…

- (1) 3割の施設・事業所が障害者を雇用している。
- (2) 柔軟な雇用形態・労働条件を設定している一方、ハローワークを活用した助成金の活用などを行っていない。
- (3) 約半数の施設・事業所が法人全体では常用労働者が 100 人を超えている。
- (4) 業務の切り出し、スケジュールの視覚化などのさまざまな努力を施設独自に行っており、外部の支援機関の活用が少ない。
- (5) 7割の施設・事業所が「業務を用意することが難しい」、半数が「指導する職員の確保が難しい」としている。

図 1 障害者雇用の有無 n=887 か所

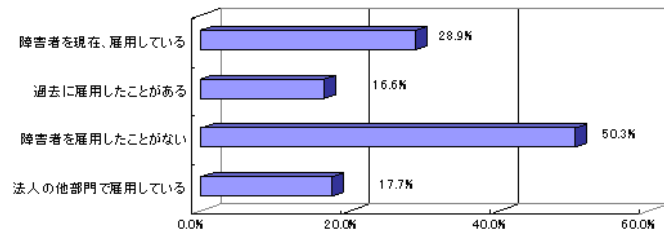
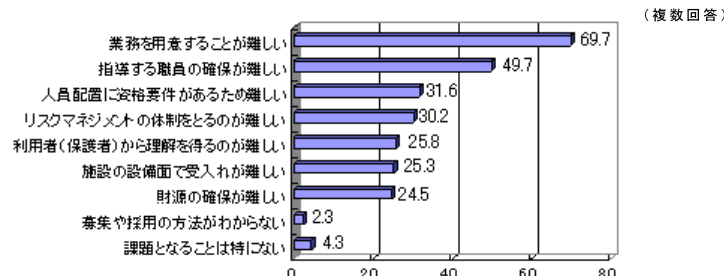


図 2 福祉職場において障害者を雇用する上での課題 n=887 か所



障害者雇用促進法の改正

■平成 25 年度から障害者雇用率が 2.0 パーセントに！

■平成 27 年度から常用雇用労働者 100 人超の法人が納付金制度の対象に！

取組み①

平成 25 年度に改めて実態調査を実施する

<調査対象>

都内福祉施設、就労支援センター・就労移行支援事業所、特別支援学校高等部

<調査実施のポイント>

- (1) 雇用事例の増加と定着状況等の実態を把握する。
- (2) 雇用事例の経験をふまえた労働条件や雇用のすすめ方の標準化をめざす。
- (3) 雇用事例におけるさまざまな工夫を改めて把握するとともに、福祉職場における障害者雇用の意義を確立する。
- (4) 外部の支援機関の活用や連携をすすめる。
- (5) 雇用に向けた課題を改めて把握する。

取組み②

平成 25 年度中にガイドラインを作成する

- (1) 実習受入れから雇用と定着までの手順
- (2) 福祉職場の特性をふまえた課題とその対応
- (3) 業務の切り出しやマニュアル作成のポイント
- (4) 労働時間や雇用条件等の標準
- (5) 外部の支援機関の活用
- (6) 各種制度の活用
- (7) 雇用に向けた課題解決のためのチェックリスト

東京都福祉人材センターの機能を活用した取組み

東京都福祉人材センターにおける相談斡旋事業や人材確保事業を通じた事業所とのネットワークを活かし、「地域密着面接会」や「マッチング支援事業」を通じて、福祉・介護職場が障害者雇用をすすめるにあたっての普及啓発に取り組む。

人材センターの
主な事業

相談斡旋事業

求人情報を求職者に提供し、紹介・あっ旋を行う

人材確保事業

福祉職場の人材確保支援のため、各種事業や情報提供を行う

講習講座事業

福祉職場に関する説明や研修等により福祉職場への理解を深める

広報啓発事業

福祉の仕事の魅力をPRし、福祉職場への就職意欲を喚起する

取組み①

地域密着面接会における
「障害者雇用マッチング・トライアルブース」の設置

地域密着面接会において「障害者雇用マッチング・トライアルブース」を設置し、希望する出展事業者に向けて障害者雇用に関する説明を実施する。実施にあたっては、区市町村社協、特別支援学校、障害者就労支援センター等との連携を図る。
(25年度は6地区面接会にて予定)

取組み②

法人採用担当者向け研修
「障害者雇用をすすめるために
(仮題)」の開催

法人採用担当者向けの研修(25年度は5回予定)の中に、障害者雇用の普及啓発の内容を取り入れる。障害者雇用促進法の改正内容をはじめ、障害者雇用に積極的に取り組んでいる法人の事例や採用へのプロセス、留意事項などを伝えていく。

取組み③

障害者雇用ガイドラインを活用した福祉事業所への支援・啓発活動

求職者のニーズに合った職場づくりをすすめる「マッチング支援専門員」が職場開拓・事業所訪問をする際に前頁記載の「障害者雇用ガイドライン」を配布するなど、事業所への啓発活動を実施する。

