

提言Ⅴ 福祉職場における障害者の職場体験・インターンシップの促進について

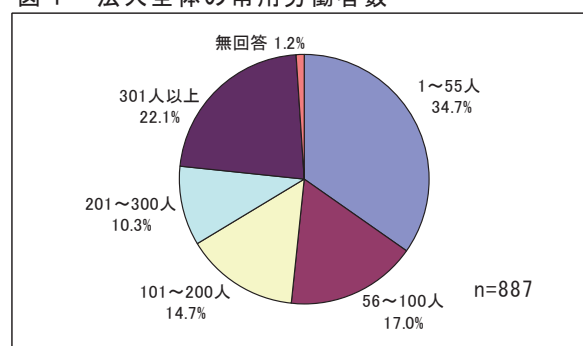
～福祉職場における障害者雇用推進プロジェクトの取り組みから～

【提言の背景】

1 障害者雇用促進法の改正

平成22年の障害者雇用促進法の改正により、中規模法人への障害者雇用の強化が進められ、平成27年4月から常用労働者が100人を超える未達成事業主に障害者雇用納付金の対象が拡大されます。平成21年度に行なった福祉施設における障害者雇用実態調査では、雇用率未達成事業所に納付金制度が課せられる「常用労働者が101人以上の法人」の事業所が47.1%との結果が明らかになり、都内福祉施設においては障害者雇用が喫緊の課題となっています。

図1 法人全体の常用労働者数



平成21年度「福祉職場における障害者雇用実態調査」(東社協実施)より

2 福祉職場への就労は一般就労と比べてより丁寧な支援が必要

また、福祉職場への障害者の就労は一般企業への就労と比べ、より丁寧な就労支援の取組みが求められます。一つは、福祉職場の持つ特性が背景にあります。下記の表1にあるように、職場そのものが利用者の暮らしの場であることや職員だけでなく利用者との対人関係があることなどです。

平成21年に行った福祉職場における障害者雇用実態調査では、知的障害者を受け入れる施設側と送り出す機関で本人に求めたいスキルに違いが見られました。こうしたことから、雇用の前に実習やインターンシップを進める中で丁寧に就労支援を行うことが必要となっています。

表1 障害者雇用における福祉職場の9つの特性

- 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、福祉職場は人手不足の現状がある。
- 6 「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持っている。

「福祉職場における障害者雇用事例集」(東社協発行)より

3 障害者雇用に取り組みたい法人が雇用しやすい環境を整える

障害者雇用の普及啓発活動を行う中で、最初から「雇用」となると受入れのハードルが高く、取り組みたい気持ちがあっても、なかなか一步を踏み出せない状況が見られました。

このような状況から、まずは、職場体験やインターンシップの取組みを進めることで、お互いに顔の見える関係やネットワークを構築し、雇用に近い経験をする機会を設け、障害者が福祉施設で働くことを身近に感じてもらう中で、障害者雇用へのきっかけづくりを行うことが必要とされています。

4 障害者の職場体験・インターンシップが施設・施設利用者にも良い影響を与える

平成22年度に西多摩地域の福祉施設を対象に行った実態調査では、職場体験・インターンシップを行った障害者のおよそ1割が雇用につながっており、職場体験・インターンシップを行うことで少なからず障害者雇用へとつながることが示唆されました。

また、障害者が福祉施設で職場体験・インターンシップを行うことで、障害者本人に対する良い影響だけでなく、福祉施設の利用者にも良い影響があります。例えば、保育園では「子どもたちが色々な人と接し、豊かな心が育つ」、障害者施設では「利用者が今後の目標を持ったり、ふれあいを感じている」という声が聞かれています。

さらに、受け入れる福祉施設の職場にとっても良い影響が見られています。「業務を細かく検討することで、業務内容を整理することができた」「全体の効率化を考える機会ができた」などが挙げられています。

5 福祉職場での体験そのものが福祉職場以外の職場でも役に立つ

福祉職場では、利用者が生活する場所で業務を行うことから、行っている業務内容が誰のために行うものなのかを日々意識しながら業務を行うこととなります。こうした視点はどの職場においても重要なものです。

また、福祉職場では、その特性上、相手の立場に立ってものごとを考える、安全・衛生に気をつける、ということを特徴的に学びますが、これは一般の企業等でも役に立つものです。このように、福祉職場での体験そのものが、福祉職場だけでなく、他の職場においても有意義な体験となり、役立つものになります。

提言V—1 職場体験・インターンシッププログラムの開発

職場体験・インターンシップをより良いものにすることが障害者雇用の促進につながります。よって、職場体験・インターンシップを行う障害者を送り出す機関と障害者を受け入れる機関の双方にて、プログラムを作成し、お互いが情報共有して取り組んでいくことが必要になっています。

(1) 送出しプログラムの整備

～特別支援学校、就労支援センター、就労移行支援事業所に求められる取組み

福祉施設が障害者を受入れやすくするための送り出しのプログラムを整備します。送出しプログラムの視点としては、一つ目として、福祉職場が利用者の生活の場であることから、障害者への福祉職場に対する理解や利用者への理解が欠かせません。

また、事前に福祉施設の担当者にどんな内容を聞く必要があるかを前もって準備しておくことも重要です。実習先ごとに担当の教員をつけ顔の見える関係作りを行うといった取組みを行っている特別支援学校もあります。

(2) 受入れプログラムの整備

～福祉施設・事業者求められる取組み

障害者を受け入れる福祉施設において、障害者一人ひとりの学びを豊かなものにできるようなプログラムを整備しておくことが求められます。受入れプログラムの作成に当たっては大きく3つのポイントがあります。

1つ目は無理なく体験ができる内容です。一人ひとりそれぞれにできること、できないことがあります。そうした状況を事前の打合せ等で見極めて無理なく体験ができる業務内容を用意することが必要です。

2つ目が福祉職場で働くことに意欲の持てるプログラムづくりです。福祉職場で体験を行った多くの障害者が「直接ありがたうと言ってもらえることが励みになった」と感じています。業務内容は、清掃やリネンなどの間接業務が多くなるとは思われますが、そうした中においても、利用者とはふれあえる場面を設定することが求められています。

3つ目は安全面等への配慮です。あくまでも福祉施設はそこを利用する方々の生活の場です。そのため、利用者の事故等につながらないように注意を払う必要があります。また、利用者とは接することで個人情報に触れる機会も増えます。そうした際には、どんなものが個人情報になるのかといった、個人情報に対する理解も必要です。

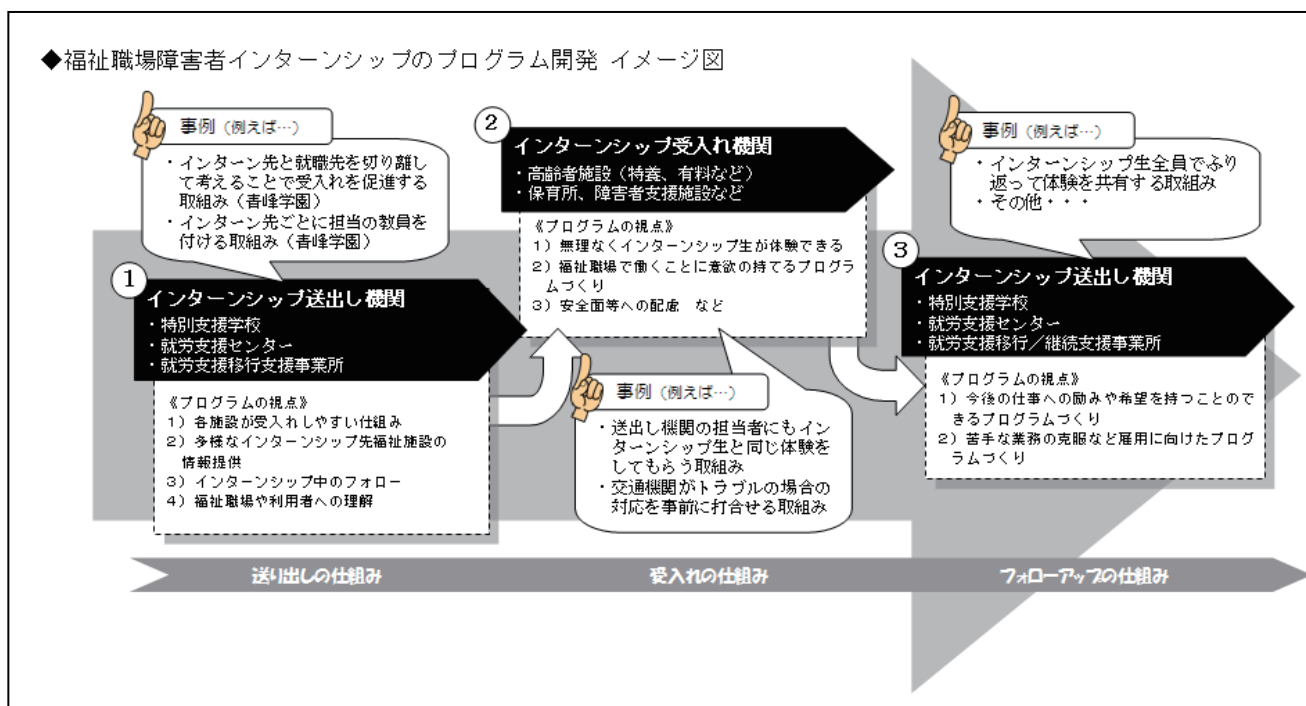
(3) フォローアップのプログラムの整備

～特別支援学校、就労支援センター、就労移行支援事業所に求められる取組み

福祉施設で体験を終えた障害者がある学びを確かなものにし、雇用への意欲を高めるためにもフォローアップのプログラムの構築が求められます。

プログラムの視点としては、まず、今後の仕事への励みや希望を持つことのできるプログラムづくりが必要となります。体験の中で、どのようなことが印象に残ったか、楽しかったか、といったことをふり返り、今後に向けての希望について障害者自身が考えられる機会を設けるといったことが挙げられます。

また、苦手な業務の克服など雇用に向けたプログラム作りも必要です。体験の中で明らかになった苦手な業務内容を本人が自覚し、その克服に向けて次へと一歩を踏み出すきっかけを作ります。



提言V—2 職場体験・インターンシップ受け入れ促進策の強化

福祉施設においては、慢性的な人材不足の中、障害者の受け入れを行っていくという非常に厳しい現状があります。西多摩地域を対象に行った福祉職場における障害者の職場体験・インターンシップ実態調査においても、約7割の福祉施設が職場体験・インターンシップの受け入れの課題として、「指導する職員を用意することが難しい」を挙げています。

一方で、福祉職場における職場体験・インターンシップは多くの関係者にとっても有意義なものであり、その取組みの推進が非常に重要になっています。

そうした中で、施策においても福祉職場における職場体験・インターンシップを推進していく取組みが求められています。

（1）職場体験・インターンシップ助成金等の強化

～国、東京都において求められる取組み

雇用の前段階の職場体験・インターンシップのプログラムを実施する体制を確保するための助成金等の強化が必要とされています。現在では、東京都の「東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金（保育所）」の「保育所地域子育て支援推進加算」において、保育所で小中高生を職場体験等で受け入れる際に努力・実績加算が得られる制度がありますが、保育所以外にはありません。こうした施策による取組みをより推進していく必要があります。

（2）職場体験・インターンシップ指導職員の確保

～市町村、都道府県、国において求められる取組み

障害者の職場体験・インターンシップは福祉施設にとってより良い影響があるにも関わらず、今後、受け入れ予定のある福祉施設は1割弱となっており（平成22年度西多摩地域障害者職場体験・インターンシップ実態調査）、取組みがなかなか広がらない状況が見られます。この大きな要因の一つとして、調査では「指導する職員の確保が難しい」ことが挙げられています。

そこで、福祉施設で障害者の受け入れ体制が作られるまでの間のみ、就労支援センターや特別支援学校等の職員が業務の切り出しや受入れプログラムを一緒に行う機能が担えるような施策を拡充していくことが求められています。

提言Ⅴ－３ 送出し機関と受入れ機関のネットワークの構築

送出し機関と受入れ機関が密な連携を図り、一緒に職場体験・インターンシップを進めていくことが重要となっており、そのためのネットワークの構築が必要とされています。

（１）日常的に送出し機関と受入れ機関が交流・情報交換できる場の構築

～区市町村において求められる取組み

障害者を送り出す特別支援学校や就労支援センター等と受け入れる福祉施設の顔の見える日常的なネットワークを作るための場の設定が必要です。こうした場を通じて、お互いの目的や意図などを共有できます。また、職場体験・インターンシップを行う中での課題やその解決方法もこうした場で共有することで、他の機関・施設への広がりが出てきます。

また、福祉施設にとっては、地域で障害者を支える社会資源の一つとしての役割を果たし、福祉施設における地域福祉の推進の取組みにもつながります。

（２）広域における送出し機関と受け入れ機関の情報交換の場の構築

～東京都において求められる取組み

西多摩地域を対象とした職場体験・インターンシップ実態調査では、障害者を受け入れている福祉施設は約１割強となっており、それほど多くは見られませんでした。中には、毎年受入れを行っている施設も見られ、受入れ時のスケジュール作りや職場体験で障害者に何を伝えるかを整理しているところも出てきています。

また、送出し機関の特別支援学校では現在、職業科のある学校も幾つか設立されていますが、そうしたところでは積極的に職場体験・インターンシップを進めており、ノウハウも蓄積されています。

こうした各地域にて取り組んでいる先進的な事例を共有し、都内全域に広めていくための場づくりが求められています。