

東京都内の社会福祉法人役職員の皆様へ

今こそ社会福祉法人がその力を発揮するとき



## 中間的就労の取組みが求められています

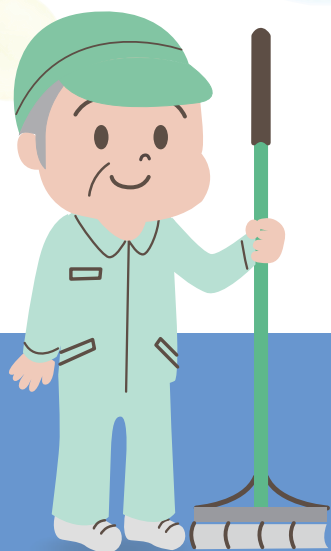
社会福祉法人の連携による地域公益活動

# 「はたらくサポートとうきょう」に参加しよう！

● 私たちと共に ●  
はたらく経験が  
ひとりの人生を変える  
きっかけになるかも  
しれません

● ひとりの方への ●  
はたらく場の提供が  
私たちの福祉力を高める  
きっかけになるかも  
しれません

● 社会福祉法人だから ●  
できる  
支えがあります



# はたらくサポートとうきょう のしくみ

## 社会福祉法人の連携による地域公益活動

既存の福祉サービスに限らず、制度の狭間の課題等に対応するため、「東京都地域公益活動推進協議会」を設置し、下記の「3つの層の取組み」による地域公益活動を推進しています。

- ①各社会福祉法人の取組み
- ②区市町村域で種別を超えたネットワーク化と連携による取組み
- ③東京都全域の連携による取組み ← 「はたらくサポートとうきょう」はこの取組み

## はたらくサポートとうきょう（中間的就労推進事業）とは？

### 理 念

はたらきたいけれど、はたらきにくいすべての人に対して、その人に合わせたはたらき方を考え、はたらく場を提供し、支え、ともにはたらくことをめざす

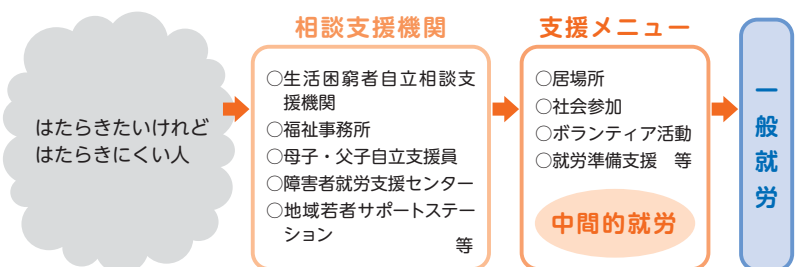
社会福祉法人の事業所が「はたらく場」を提供し、相談支援機関等と共に支援します。また、東社協は、就労支援担当者の連絡会、マッチングのための情報提供等、各事業所をサポートし、東京全体の取組みを推進していきます。

### 「中間的就労」とは

- 一般就労と福祉的就労の間に位置する就労形態



- 制度の狭間の課題の解決に向けた支援の一つ



中間的就労として「はたらく場」がほとんどない現状  
社会福祉法人の事業所で中間的就労の受入れができないか

## はたらきたいけれどはたらきにくい人 とは

ひきこもり、DV被害等により長期間働いた経験がなかった方、本人の心身の状況等により一般就労が困難な方、高齢者、生活困窮者、生活保護受給者 等が考えられます。

## 「はたらく人」の仕事

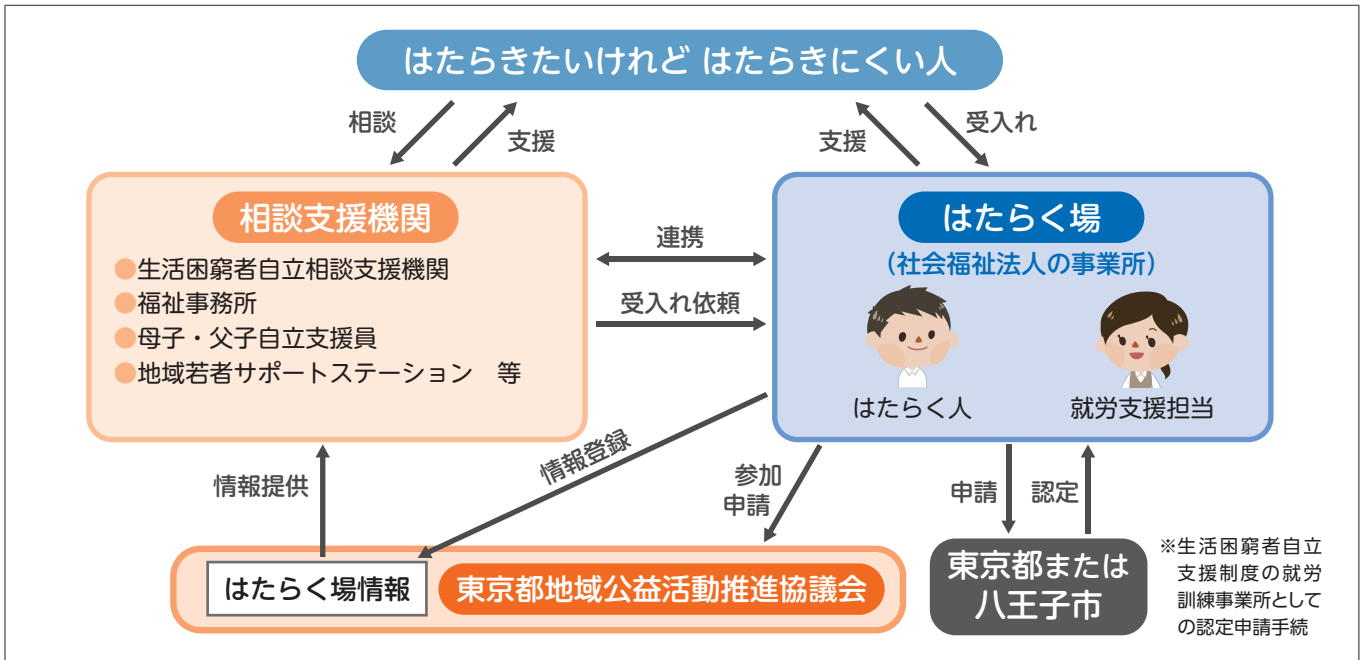
各事業所で現在の仕事を見直し、「はたらく人」の仕事の切り出しを行います。

例えば

- ◆職員がそれぞれ行っていたことをまとめて一人の仕事にする (例：シュレッダー業務、名刺作成、施設内の装飾等)
- ◆施設環境整備等の頻度を見直す (例：清掃、植栽の水やりの回数増等)
- ◆職員の業務を分けて一部を引き継ぐ (例：シーツ交換、下膳等)

## 社会福祉法人だからこそできる取組みとして

社会福祉法人の事業所には、「人を支えることを専門とする職員の存在」、「はたらく場としての機能」があります。社会福祉法人だからこそできる「はたらく場」の提供と支援があると考えます。



## 生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業における社会福祉法人への期待

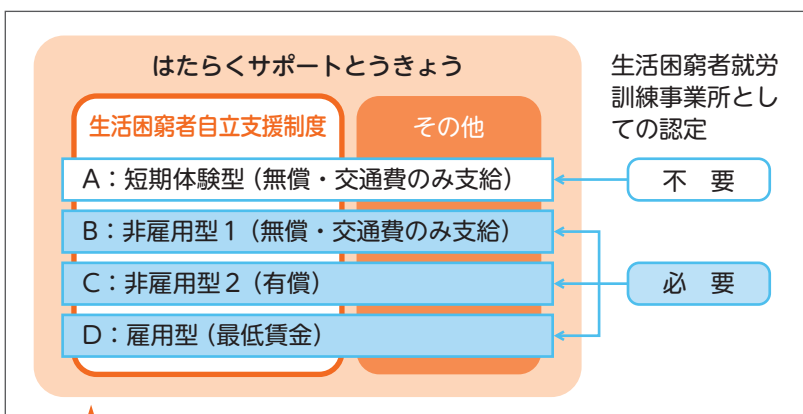
平成27年4月から、「生活困窮者自立支援制度」が開始されていますが、ひきこもり状態だった方など、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要がある方も多い状況です。

生活困窮者自立支援制度では、このような方を受入れる就労訓練事業（いわゆる中間的就労）に対する公費による助成等はなく、受入れ先がほとんどない状況で、社会福祉法人等の自主的な受入れが期待されています。

## 「はたらくサポートとうきょう」への登録と就労訓練事業所としての認定

「はたらくサポートとうきょう」は、**東京都地域公益活動推進協議会**が独自に実施する事業ですが、その中で、生活困窮者自立支援制度に基づく認定就労訓練事業所としての役割を果たし、合わせて、他の相談支援機関の相談者も含めて「はたらく場」を提供し、支援しようとするものです。

## 「はたらく方」（就労形態）と就労訓練事業所としての認定



「はたらく場情報」を登録する際に受け入れ可能な就労形態を登録していただきます。

無償や最低賃金以下の有償で「はたらく場」を提供するしくみを進めるなか、各事業所が適切な受入れ体制で支援し、それを対外的にも示せるようにする必要があります。

継続的な就労となる就労形態B、C、Dの受入れを行う場合には、生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業所として、行政の認定を受ける必要があります。

**まずは「A 短期体験型」で取組んでみませんか！**

## 「地域における公益的な取組」は社会福祉法人の責務

- 改正社会福祉法には、地域における公益的な取組を実施する責務として、「日常生活又は社会生活上の支援を必要とするものに対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するように努めなければならない」と規定されています。
- 東京都内の社会福祉法人による地域公益活動を推進するため、平成28年度に「東京都地域公益活動推進協議会」を設置しました。
- 「はたらくサポートとうきょう」は東京都地域公益活動推進協議会がよびかけて、「地域における公益的な取組」として推進・実施します。

## 「はたらくサポートとうきょう」に参加するには

- 東京都地域公益活動推進協議会にまずはご相談ください。

### 具体的な手順

- 1 東京都地域公益活動推進協議会（推進協）事務局に連絡
- 2 「はたらく場」の職場体制の調整
- 3 「はたらくサポートとうきょう 参加申請書」「はたらく場情報登録シート」を推進協事務局に提出
- 4 相談支援機関との連携、調整
- 5 受入れスタート

※継続的な就労となる就労形態B、C、D型の受入れを行う場合は、東京都（八王子市内の事業所は八王子市）に生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所としての認定申請を行います。

## 法人として先に「生活困窮者自立支援制度」による就労訓練事業所の認定申請を進めることもできます

「はたらくサポートとうきょう」の申請手続きよりも前に、生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業所の認定申請を行うこともできます。

※詳細は、東京都福祉保健局ホームページ「生活困窮者就労訓練事業の申請について」を参照

<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/seikatsu/seikatsukonnkyuu/seikatsusyurou.html>

## 今後の予定など

東社協ホームページで情報提供していきます

…………… <https://www.tcs.w.tvac.or.jp/koueki/index.html>



お問い合わせ先

発行：東京都社会福祉協議会 東京都地域公益活動推進協議会

社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 福祉部 経営支援担当

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸1-1

Tel 03 (3268) 7192 Fax 03 (3268) 0635

# 「はたらくサポートとうきょう」 受入れ事業所の事例から



## 社会福祉法人慈生会 ベトレヘムの園病院

### 受入れのきっかけ

ワークサポート（中間的就労）を始めたのは、ブランクを経て仕事を体験したいという方が身近にいたのがきっかけです。受入れ側として、提供できる作業内容や定着への取組み等、試行錯誤の連続でした。病棟の現場が臨機応変に受入れできたことで、職員の理解が進み、自然体の関わりにつながりました。

### 本人の変化

最初はうつむき加減で目を合わせるのも苦手という方が、院内での作業や職員の声かけを通じて、少しずつコミュニケーションがとれるようになりました。ワークサポート終了後、当院への就職や同法人内の施設の就職につながった方もいます。

### 今後の課題

緊急事態宣言の発令により受入れ休止となりましたが、少人数から早い時期に再開し、継続的な支援を行うことが目標です。また、当院での目標達成後の方たちが、仕事を続けられる場の確保が課題です。当法人内だけでは提供できることにも限界があるため、多くの中間的就労支援に携わっている法人が、切り出した仕事を共有し、関わる担当者が対象者のニーズに応じてマッチング等支援していくことが理想です。

## 社会福祉法人村山苑 さつき荘

### 3段階に分けた受け入れの体制づくり

- 第1段階：平成28年に「村山苑中間的就労推進委員会」を設置。月1回会議にて受入れ体制を整備。
- 第2段階：推進委員が各施設において、受入れのための業務の切り出しを行う。
- 第3段階：推進委員が各施設職員に対して、「中間的就労」についての説明・研修を実施。

### 受入れ事例

就労支援機関から相談が入り、本人、就労支援機関同席で面談を実施。人と話すことが苦手なため、一人でできる仕事をしたいという本人の希望を尊重。敷地内の除草作業を短時間から始め、少しずつ日数・時間を増やしていきました。仕事に取り組む姿勢は前向きですが、周りに相談することが難しく自らを追いつめてしまう傾向も見られます。今後は、自己肯定感を持って働くことへの意欲を引き出すとともに、自発的なコミュニケーションが取れるような訓練や環境をつくる必要があると考えています。

### 今後の課題

これからも、いろいろな状況や問題をかかえている方々の就労への道筋をつくっていくために、法人内の連携を更に深め、柔軟な対応ができる環境を整えるとともに、支援機関とも情報の共有を行い、本人の希望に沿った支援が継続されるように取り組んでいきたいと考えています。この取り組みを通して、法人の理念でもある「本来の生活を築き、生命の輝きを見出す」人が一人でも多くなることを願い、今後もこの活動を続けていきます。



除草作業の様子

## 社会福祉法人村山苑 つぼみ保育園

### 受入れのきっかけ

Aさん：保護者を通じて気になる方の相談を受けたことで、受入れ開始

Bさん：自立相談支援センターからの依頼で、受入れ開始

### 受入れにあたっての配慮・工夫

お二人とも家にこもりがちであったため、「外に出られることを大事にし、毎日通える所になるように」「できることを行う」「慣れるまでは一緒に作業を行う」「職員の働きかけとして、無理のないようまずは挨拶をする」などを意識して関わりました。

### 関係機関との連携

Aさんは、市の障害福祉課へつなげ、担当者と話しながら自立できるよう働きかけています。Bさんについては、市の自立相談支援センターの支援員と相談しながら、ご本人の様子に合わせた働き方や支援を行っています。

### 本人・受け入れ側の変化

外出に対して今でも恐怖心はあるようですが、無理のない程度で通い、少しずつ会話ができるようになりました。また、「自立して生活できるようになる」等の目標を持てるようになり、自信につながっています。一歩進んで二歩下がるというときもありますが、サポートしていきたいと考えています。



『おかげで階段は、ピカピカ』

## 社会福祉法人三社会 平和保育園

### 受入れのきっかけ

園として障害者雇用としての取組みを始めることになり、関係機関のアドバイザーが来園。保育の様子を見ながら作業内容を一緒に検討しました。当園での就労体験希望者との面接や体験を経て、非常勤職員として雇用しました。

### 受入れの工夫

対人関係を苦手としていたため、相談しやすいように、職員3名によるサポート体制を作りました。また、月に一度、関係機関を交えての定着支援会議を行いました。

### 受入れにあたり大切にしていること

障害を抱えている方々の雇用は、まずは責任者が受け入れに対して前向きに考えることが大切です。当園でも最初はどのように接したら良いのか分からず、職員の戸惑いがありました。ご本人と職員の両方の窓口となるキーパーソンを設けることで、困ったことを円滑に解決しやすくなりました。不安定になりやすい方なので、タイムスケジュールを細かく立てる、声かけの回数を増やす等、状況に応じて対応し、園全体で支えていきたいと考えています。

