

## 就労を定着・拡大していくには 生活面を含めた包括的支援が必要

障害者の就労の場を広げることを目的とした「チャレンジ雇用」の取り組みが地方公共団体で進められ、堺市でも同制度を導入中だ。ただ、就労現場においてはさまざまな課題が生じるのも事実。その解決のためには、周囲の職員への理解促進に加えて、職場だけでなく包括的な支援が必要という。

### ジョブコーチを中心に 本人と職場をサポート

堺市では障害者雇用の機会を広げるため、平成21年度から「チャレンジ雇用」を実施。令和2年度には、障害者の就労の場を拡充しつつ、障害の特性に応じた職務遂行を支援していくことを目的に、人事部内に「チャレンジオフィス」が設置された。ここでは精神障害や知的障害のある職員も勤務している。人事課参事の

高橋淳子さんは、「障害者雇用の取り組みとその理解促進について全庁にアピールする意義もあります」と補足する。精神障害のある職員の人数は公表していないが、複数名の採用実績があるという。

障害者雇用の推進体制は、総務局人事課が中心。雇用促進の責

任者となる「障害者雇用推進者」に人事課長が選任されているほか、人事課の係長級職員が「障害者職業生活相談員」として就労生活全般における相談・指導を行う。さらに、「障害者就労支援員（以下「ジョブコーチ」という）」が人事課内に現在4名在籍し、障害のある職員や職場のサポートなどを行っている。いずれも福祉施設や学校、民間企業などで福祉関連の職務経験があり、精神保健福祉士の有資格者もいる。

障害のある職員には、正規職員もいればチャレンジ雇用職員もいる。後者の場合は、市での就労経験をステップに一般就労へつなげるという目的があるため、任期の定めがある会計年度任用職員として採用。当該職員はチャレンジオフィスで2週間の研修を受け、その作業の様子や

個々の適性を見極め、配属先が検討される。配属後の職員には、ハローワークや企業などからの就職情報を伝え、本人の要望があれば一般就労への支援をする。これまでは毎年度、数名が民間企業への就職を果たしている。引き続き堺市で働きたいという職員の中には、市職員採用（障害者対象）試験を受けて正規職員として働いている人もいるという。

今年度のチャレンジ雇用職員は26名。うち6名がチャレンジオフィスで働き、20名が各所属で働いている。

### チャレンジオフィスは 就労の基本も学ぶ場

チャレンジオフィスに配属された職員は、庁内の各部署から依頼された封入、シール貼り、印刷、入力などの業務を行う。誰がどの業務を行うかは、ジョブコーチを中心に障害や個人の特性に応じて決めている。そのため、ジョブコーチのうち1名はオフィスに常駐している。もともと、業務遂行以上に「コミュニケーション力を身につけながら、安定して出勤できるようなことを重視している」（高橋さん）という。



右から、人事課参事・高橋淳子さん、人事課人事課主幹・池辺忍さん、ジョブコーチ・大井田信貴子さん、人事課人事課主査・小畑圭子さん

「ですからチャレンジオフィスは、働くうえで基本的なあいさつや、仕事や生活のさまざまなルールを学び、他の職員と一緒に働く力を身につける場にもなっています」と話すのは、ジョブコーチの大井田信貴子さん。「コミュニケーションが苦手な職員が多いので、朝のミーティングと夕方の振り返りを大切にしています。就業前に一日の業務をどのように行うか、終業時に翌日の仕事の段取りを職員全員で決め、自ら考え働く力をつけていきます」という。本人一人ではどうすればいいかわからない場合は、報連相を大事に他の

職員と協調しながら業務にあたるようにも配慮している。

### 各所属に配属される場合は 事前に三者面談を実施

各所属に配属される場合は、チャレンジ雇用職員本人と配属先の上司、ジョブコーチによる三者面談が事前に行われ、障害の特性や必要な対応について話し合う。その際、本人が、自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを記入した「就労バースポート（厚生労働省が提供している情報伝達ツール）」による情報提供も行われる。ただ、実際に職場で働いてみると、事前情報では想定しにくい問題も生じる。

「たとえば、出勤のリズムをつかめない方もいます。何かのきっかけで休みが続いてしまうこともありま。そうした場合は、所属課と人事課とで情報共有したうえで、ジョブコーチが本人の状況を見て働きかけをするとともに、人事課から所属課へ対応を伝えます。また、さまざまな問題の原因を知るために、普段働いている様子をできるだけ把握しておくようにしています」（高橋さん）。

就労・就職活動上の支援にあたっては、本人との面談を重視している。

チャレンジ雇用職員が抱える課題は個々で異なるため、どのような支援が必要かを知る必要があるからだ。そのため堺市では、勤務年数に応じたチャレンジ雇用職員に必要と思われる支援をスケジュール化（図）して、計画的に配属先への訪問面談などを行っている。個人面談や相談対応については必要に応じて随時行っている。「本人からの相談も、職場からの相談も受け付けています。相談方法は人それぞれで、ケースに合わせて寄り添う対応を心がけています」（大井田さん）。

### 職員の理解を促進する施策

障害者雇用、特に精神障害者雇用を推進していくには、周囲の職員が障害への理解を深めることが望まれる。そのため堺市では、全庁職員を対象として、障害に関する知識と理解を得ることを目的に「障害者しごとサポート研修」を開催している。

「身体・知的障害、精神・発達障害の2回に分けて、毎年開催しています。今年度はそれぞれ30〜40名が参加しました。特に、障害のある職員の配属先では、配慮・支援の対応が難しいケースもあり、参加者が多く見られました」と説明してくれた

のは、人事課主幹の池辺忍さん。同研修のほかにも、新規採用職員や新任課長級研修に障害者理解の項目を組み入れ浸透を図っている。

また、研修以外の新たな取り組みも行われている。研修を受けて理解したつもりでも、実際の現場では対応に戸惑うことが多いからだ。

「そのための試みとして、所属に期間限定（人手のいる繁忙期）で、オフィスからチャレンジ雇用職員を派遣して、一緒に働く機会を設けています。迎え入れる職場にとっても、派遣される職員にとっても、お互いを理解する貴重な経験と機会になっています」（池辺さん）。

### 支援会議で包括的に支援

体調や家庭の問題など、就労上で解決できない課題が生じた場合は、ジョブコーチや人事課の職員が声をかけ、家族や支援機関の支援員などに集まってもらい支援会議をしています。その必要性を人事課主査の小畑圭子さんは次のように説明する。

「チャレンジ雇用職員には、生活の中に複合的な問題を抱えている方もいますが、私たちが介入することはできません。ただ、それを解決しなければ、職場に定着して一般就労

や正規雇用へつなげていくことは困難です。会議に参加する人たちの見守りや支援が欠かせないのです」。

支援会議では、本人への対応や今後の方向性、伝達の仕方などを相談。会議での意見や支援策などを、関係職員にフィードバックしている。

「障害の特性は人それぞれで、本人が抱えている課題もさまざまです。それを総合的に支援していくには、個々のケースを検討して積み重ね、細やかに対応することが求められます」（高橋さん）。

今後に向けて課題は尽きないと話す一方で、解決に向けた多面からの取組みに、包括的な対応をめざす姿勢がうかがえる。

図 令和5年度 チャレンジ雇用訪問計画等

雇用年度	実施内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度 4期生	訪問実施												
	就労セミナー												
	所属アセスメント												
	個別支援計画												
	全庁巡回アンケート												
令和4年度 3期生	訪問実施												
	就労セミナー												
	所属アセスメント												
	個別支援計画												
	全庁巡回アンケート												
令和4年度 2期生	訪問実施												
	就労セミナー												
	所属アセスメント												
	個別支援計画												
	全庁巡回アンケート												

\*個人面談は随時必要に応じて行う。