糸満市における障がい者の就労について考える
地域円卓会議

障がい者にとって、はたらくことの意味

～ワークエンジョイプロジェクトを通して見えてきたもの～

実施報告書

日　　時：　2017 年 1 月 31 日（火）13:30～16:00

場　　所：　ふくらしゃ館（糸満市役所水道局 2 階）

主　　催：　糸満市 社会福祉課

企画・運営：　糸満ワークエンジョイプロジェクト（株式会社ルーツ）

協　　力：　公益財団法人みらいファンド沖縄、NPO 法人まちなか研究所わくわく

報告書作成
NPO 法人まちなか研究所わくわく

【報告】糸満市における障がい者の就労について考える地域円卓会議

■日　　時：2017 年 1 月 31 日（火）13:30～16:00
■場　　所：ふくらしゃ館（糸満市役所水道局 2 階）
■着席者数：11 名（論点提供者、司会、記録者含む）
■来場者数：9 名（福祉、医療関係・行政・民間）
■主　　催：糸満市 社会福祉課
■企画・運営：糸満ワークエンジョイプロジェクト（株式会社ルーツ）
■協　　力：公益財団法人みらいファンド沖縄
NPO 法人まちなか研究所わくわく
■お問合せ：糸満ワークエンジョイプロジェクト事務局

論点提供　医療法人　陽和会　就労継続支援(B 型)　ワークライフサポート南山　利用者

障がい者にとって、はたらくことの意味　～ワークエンジョイプロジェクトを通して見えてきたもの～

地域には「障がい者就労支援事業」と言われるサービスがあり、ここでは様々な事情により企業で働くことに障がいのある方々が所得確保や就労訓練として仕事をしています。このサービスの中で得られる月収は高いものではなく（就労継続支援 B 型：月収平均 4,455 円／就労継続 A 型：月収平均 61,971 円（沖縄・平成 27 年度））、また就労訓練の後に企業に就労する方々も決して多くはなく、就職後のフォローについても課題があります。そんな中、糸満市では平成 24 年度より「糸満ワークエンジョイプロジェクト」として障がいのある方々の給与向上や雇用環境の改善を目的に就労支援事業所の連携による人材育成や商品開発・販路支援等を実施してきました。しかし、企業就労につなげるには福祉関係者だけではなく、様々な立場の方々と一緒に考えていく必要性を感じています。地域・企業も人が足りなくなってくるこれからだからこそ、分野を越えて誰もが社会に関われる関係性や仕組みを考えていければと思います。

センターメンバー

久手堅 憲友
糸満市 福祉部
社会福祉課
障害者福祉係
係長

大城 奈津子
糸満市障害者生活支援センター
陽だまり
相談支援専門員

喜納 平
社会福祉法人
トゥムヌイ福祉会 理事長

岩田 直子
沖縄国際大学
総合文化学部
人間福祉学科
教授

勝連 但博
有限会社 勝産業
多機能型事業所
「すぺーす」
代表取締役

座間味 勲
株式会社ざまみ
ダンボール
代表取締役社長

➢ 円卓会議に参加いただいた皆さんから

事実の提供

- 糸満市では、平成 29 年度に地域福祉計画、障がい福祉計画の更新の時期
- 就労継続支援 A 型⇒雇用契約を結び、働く時間が決まっている。B 型⇒雇用契約を結ばず、ペースにあわせた就労訓練
- 就労移行支援⇒一般就労を目指した訓練や求職支援
- ワークエンジョイプロジェクト（WEP）事業
  - ✓ 平成 24 年から始まり、現在は 5 年目の総括の時期
  - ✓ 目的：「障がい者の給与の向上」、「事業所職員の人材育成」、「障がい者の雇用促進と自立支援」
  - ✓ 沖縄振興特別推進市町村交付金を活用している。その為、工賃などの成果目標、経済成長の成果を問われる
  - ✓ 障がい者就労支援事業所等の連携体を作り、連絡会にて情報交換をしている
  - ✓ 市内には B 型 14 事業所、A 型 3 事業所、移行支援型 4 事業所（B 型の 3 事業所、A 型の 1 事業所）
  - ✓ 最初は 15 事業所が参加し、現在 17 事業所（内、10 事業所が連絡会に参加）
  - ✓ 平均工賃はほぼ横ばい、各事業所によって理由は様々
  - ✓ 事業所間の競争原理を働かせて、サービスの質を高めるように働きかけている
- WEP で取り組んできたこと
  - ✓ ジョブコーチのような企業と繋げる支援の研修会の開催
  - ✓ イベント出店（地域の福祉祭り、糸満フェア、産業まつり、地域の中で移動販売）
  - ✓ 販路支援（チームで売っていく）
  - ✓ 商品をアピールする製作ツールの作成
  - ✓ 働くことについて考える、児童の勉強会
  - ✓ 福祉の力を使って、農業を推進する取り組み
- ワークライフサポート南山では、障がい当事者のニーズに合った、支援コースを選んで頂いている。また、B 型から一般企業へ就職を毎年数名出せている実績があり、より一般企業への就職に力を入れたいと、次年度に就労移行支援を計画している
- 就労移行支援事業としては、就職率は求められている
- 営業ツールを作っても、全ての事業所に営業職がいるわけではないので、他の業種と連携して行うようにした
- 利用者の声
  - ✓ 週 3 日から始め、今は月～金の週 5 日、時間 9:30～15:30 で働いている
  - ✓ カラフル珈琲店でコーヒーの提供、嘉数グラビヤで印刷された燃えるゴミ袋の検品作業と箱詰めを行っている
  - ✓ B 型から A 型にステップアップしたい。一般就職を考えているが、不安がある
  - ✓ 就労訓練をしている企業で就職するか、似た職種の企業があればトライアル雇用などで就職するのも良いと思う。でも、A 型の方が良いのか迷っている
  - ✓ 一般就職しても、いじめにあい精神を病んで、入院となっても困る
  - ✓ B 型でも一般と同じように働いている感覚だが、一般雇用になった人が男性でも、女性でもいじめにあっていると聞いている。それでも我慢して働いている
- 仕事は事業所が持ってくるので、仕事内容は様々
- A 型と似た作業を B 型もする、その逆もある
- 集計中だが、各事業所の定員が一杯の状況ではない。事業所の定員 10～30 名。糸満市全体 200～300 名くらいの利用者がいる（予想）
- 他の事業所と差別化するため、利用者に、出来るだけ高い工賃を支払う必要がある
- 工賃向上の為に、販売店の生産量に対応しようとすると、現場の福祉とかい離してくる
- 事業所利用の申請の流れ：本人→福祉課（申請窓口、依頼書発行）→相談事業所（糸満市内に 6 ヶ所）→ケアプランの作成→福祉課→受給者証→本人→事業所
- 精神障がいの方は仕事のブランクが長い人がいて、週 1～2 日からスタートし、徐々に日数を増やす方が多い。療育の方は、スタイルが決まったほうが良く、最初から週 5 日の方もいる。特性に応じて始める
- 就職までたどり着けた人は、「陽だまり」利用者の 2 割ぐらい（経験）
- ざまみダンボールでは、障がいの有無で賃金を変えていない。この仕事に対して（必要な）就労能力が適しているならば引き受ける
- 障がい者の企業への応募は、ハローワーク、糸満市、相談支援事業所からの紹介などを通じて行われる

事例の提供

- サービス・制度が整ってきた為、就職させたい、社会に近づける支援してほしいと思う親御さんが増加
- 日本では、働かないと一社会人として認められない価値観。他の国では、働こうが働かまいが、国が保証する、社会が認める、その上で働くことがある
- ざまみダンボールでは、誰が来ても面接をして、徐々にステップアップさせる。聴覚障がい者と手話通訳を通じて週に 1～2 回ミーティングをしたりする

視点の提供

- B 型の目的として、働くことを通して地域としてのつながりを持ち、貢献していくことも大切
- 糸満市福祉部としては、働く場の環境改善を通じて就労の維持、モチベーションを上げる目的を主としている
- 相談員としてはステップアップできそうに思えても、ご本人としては不安があるなど、考え方に差があるので、意見は伝えるが、ご本人の意思を大事にしている
- 顔が見える支援が大事、職員を育てていかないと、これ以上幅広い支援は難しい
- 福祉事業所も、給与を払う仕組みを、民間企業と変わらない発想で考える必要がある
- 自社ブランド（商品開発）を作る必要がある
- 「障がい」とは何か基準を持つことが必要ではないか
- 国の制度上、この子は難しいとわかっても、あえて就労移行に行かせ様子を見て、B 型に行くことがあった。失敗経験を多くしている子に、また失敗させるの？と役所に訴えている。一人ひとりを見極め、仕事をマッチングさせることが大切
- 養護学校卒業後、就労施設や企業で 1 年ぐらい働いて社会性を育み、継続して採用する、または他の企業で採用されるようにする、などのサイクルを作る
- 働く本人達の意見が制度にどう反映するか
- 10 名規模の会社では、障がい者の就労訓練はできないので、出来る会社が訓練して移籍する、という取り組みもあって良いのでは
- 特別支援学校では 2、3 年次に実習として企業等に行くので、その評価を踏まえ、卒業後に就労移行か A 型、または B 型に行くか、本人にあった入口を作る
- 現在の障害者法定雇用率は障害者雇用納付金を納付することの逃げ道があるので、義務化する等の、受け入れる企業を増やす仕組みづくりが必要
- 一つの団体で障がい者を支え、お金を稼ぐことの両方をやることは効率が悪い。福祉団体は人材派遣業として、企業に人材を派遣する。企業はお金を稼ぎ、福祉は支えるなどの、連携が必要
- 受け入れ側も支援内容に段階をつけて、きめ細やかに対応する
- 障がいのある人もない人も働くことの意味、価値を話し合い、発信していく
- いろんな選択肢を提示して、選んでもらう等、本人たちのペースで支援していきたい
- 障がいを持っていない人間はいない、自分が障がいを持っていることを自覚して、この仕事が適しているか否かを考えていかないといけない

評価の提供

- ワークエンジョイプロジェクト（WEP）の評価
  - ✓ 横の繋がりを作った（ネットワーク）ことが評価できる。これから、どう活かすかが課題
  - ✓ 連絡会によって、事業所間で仕事が生まれたり、お互いに相談するなどの横の繋がりができた
  - ✓ 職員のスキル UP 研修により、ビジネス指向の考えに変わりつつある
  - ✓ 事業所同士は競争原理の中にあるため、情報共有をしづらかった
  - ✓ B 型で楽しくお仕事したい人がほとんど
- 障がい者支援をする方にはそれぞれの哲学と思いがあり、食い違いがおきている
- 社会や制度が作っている障がいがある
- ジョブコーチの制度は短期間である等で使いづらい

➢ 今後のアプローチの方向性（提案）

- **就労支援**　障がい者の就労時における支援や就労先など段階に応じた働く場所の提供
- **多様な連携**　WEP を通じて社会との接点を増やし障がい者の就労の足掛かりにする
- **働く価値**　障がいのある人もない人も働くことの意味、価値を発信していく

■参加者によるサブセッション

「どういう制度・仕組みがあったら、障がい者にとって働きやすくなるか」（原文のまま）

① グループ就労
② 人材派遣を義務化
③ 福祉の人材を派遣していく
④ 事業所間の連携をとっていく
↳マッチング
・企業側の研修
・家族（利用者）さんの思い
↑相互の思い違いがあるので。
⑤ 事業所間で共同受注の仕組みを共有できるように、事業所間の信頼関係づくり
⑥ 支援機関同士の情報共有
⇳垣根をはずし
企業、障がい者の評価
⑦ うまく自分のベストの所に働けるか（望む所）
⑧ 選択をどう広げられるか、障がい者の職業選択が広げられないか。
⑨ 支援機関のコンサル力を高めていく（企業と支援の垣根のないつくり）
⑩ 能動的に切り替える
⑪ 仕組み
学校→就労支援事業所→会社・請負グループ→会社
学校→就労支援事業所→施設
段階的に進み、自分の位置が探せる

糸満市における障がい者の就労について考える地域円卓会議
参加者アンケート集計

◆概要

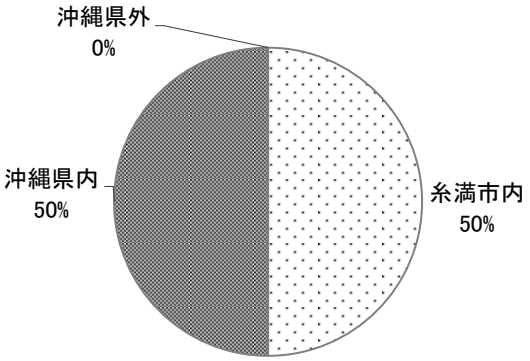
・日　時：2017 年 1 月 31 日（火）13:30～16:00

・場　所：ふくらしゃ館

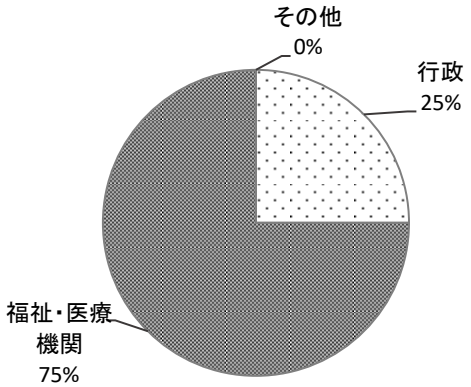
・着席者：11 名（司会、記録含む）

・参加者：9 名（アンケート回収 4 名、回収率 44%）

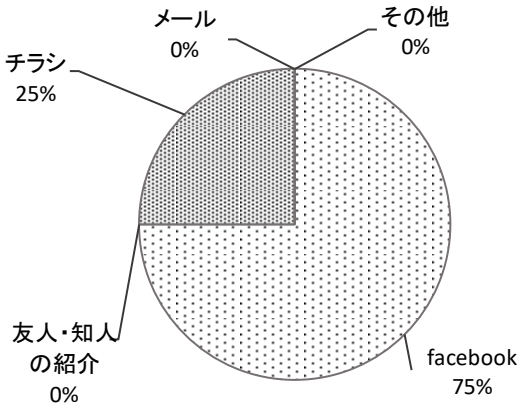
１．どちらから？



２．所属



３．円卓会議はどのように知ったか



４．満足度

平均：3.3（5 点中）

5. 満足	4. 概ね 満足	3. ふつう	2.あまり 満足して ない	1. 不満 足	未 記入
0 名	2 名	1 名	1 名	0 名	0 名

５．満足度の理由

（4．概ね満足）

・ "障碍者にとって働くことの意味”働くことについて考える機会が少ない環境で過ごしていた中、とても大切な事を思い出しました。

・ いくつかの課題が明確になったが、課題がある分野の特定はできたが、明確にならない部分があった。そこが少し残念・・・

（3．ふつう）

・ 現状の課題確認はできたが、解決策を見出すことは無かった。

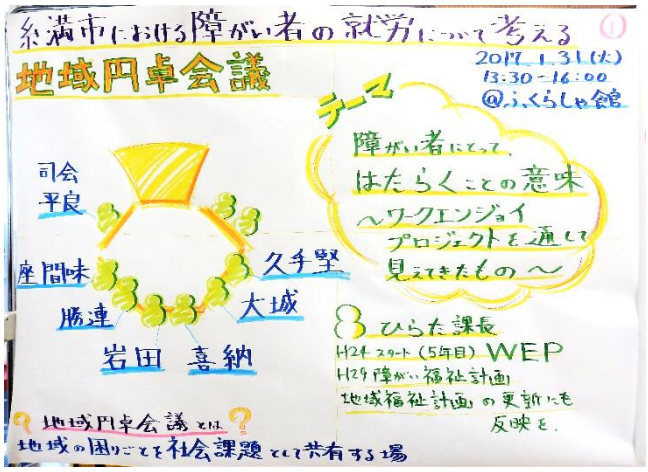
６．印象に残ったこと

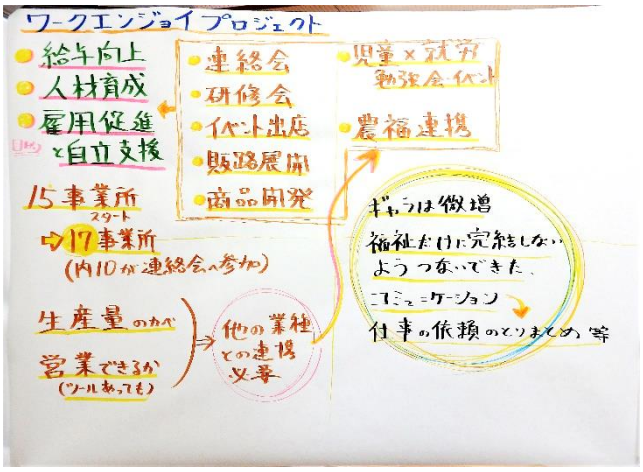
・ 本人の意思、社会性、能力って大切ですね。あと連携も。今後もこのような機会があれば参加したいです。

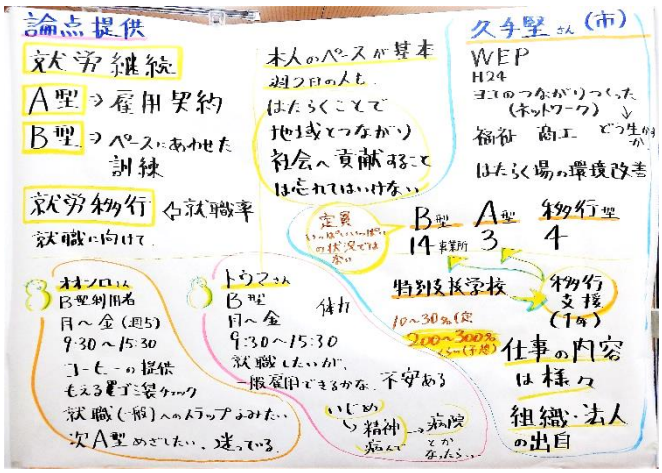
・ 仕事≠働くこと（訓練）

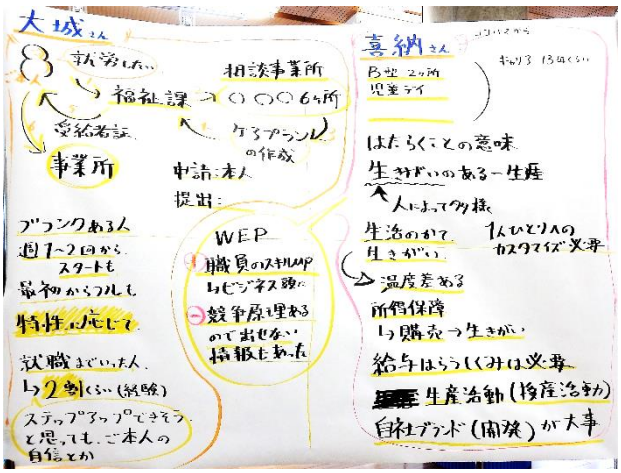
・ 障碍者の自発性をいかに引き出すかがポイント

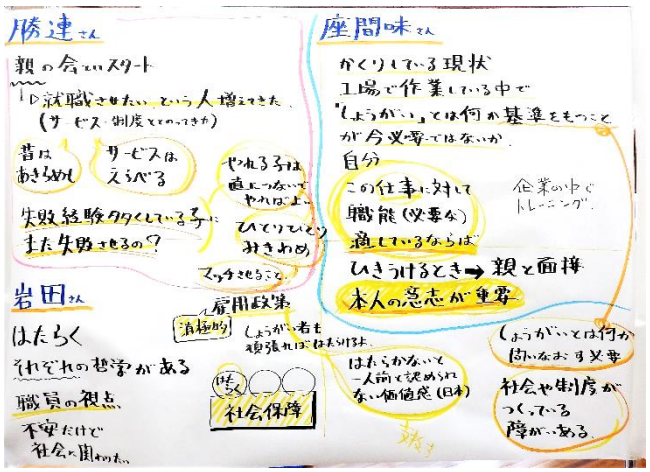
（写真）会場の様子

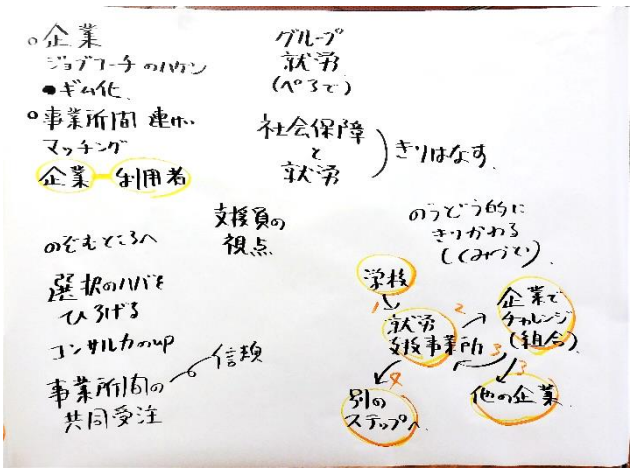

糸満市における障がい者の就労について考える ①
地域円卓会議
2017.1.31(火)
13:30-16:00
@ふくらしゃ館
テーマ
障がい者にとって、はたらくことの意味
～ワークエンジョイプロジェクトを通して見えてきたもの～
司会
平良
座間味
勝連
岩田
喜納
大城
久手堅
ひらた課長
H24 スタート(5年目) WEP
H29 障がい福祉計画
地域福祉計画の更新にも反映を。
地域円卓会議とは
地域の困りごとを社会課題として共有する場

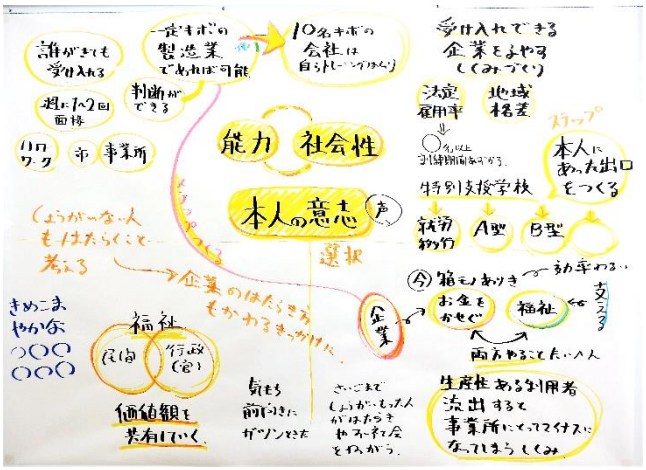

ワークエンジョイプロジェクト
給与向上
人材育成
雇用促進と自立支援
連絡会
研修会
イベント出店
販路展開
商品開発
児童×就労
勉強会・イベント
農福連携
15事業所 スタート
17事業所
(内10が連絡会へ参加)
生産量のカベ
営業できるか
(ツールあっても)
他の業種との連携必要
ギャラは微増
福祉だけに完結しない
ようつないできた。
コミュニケーション
仕事の依頼のとりまとめ 等

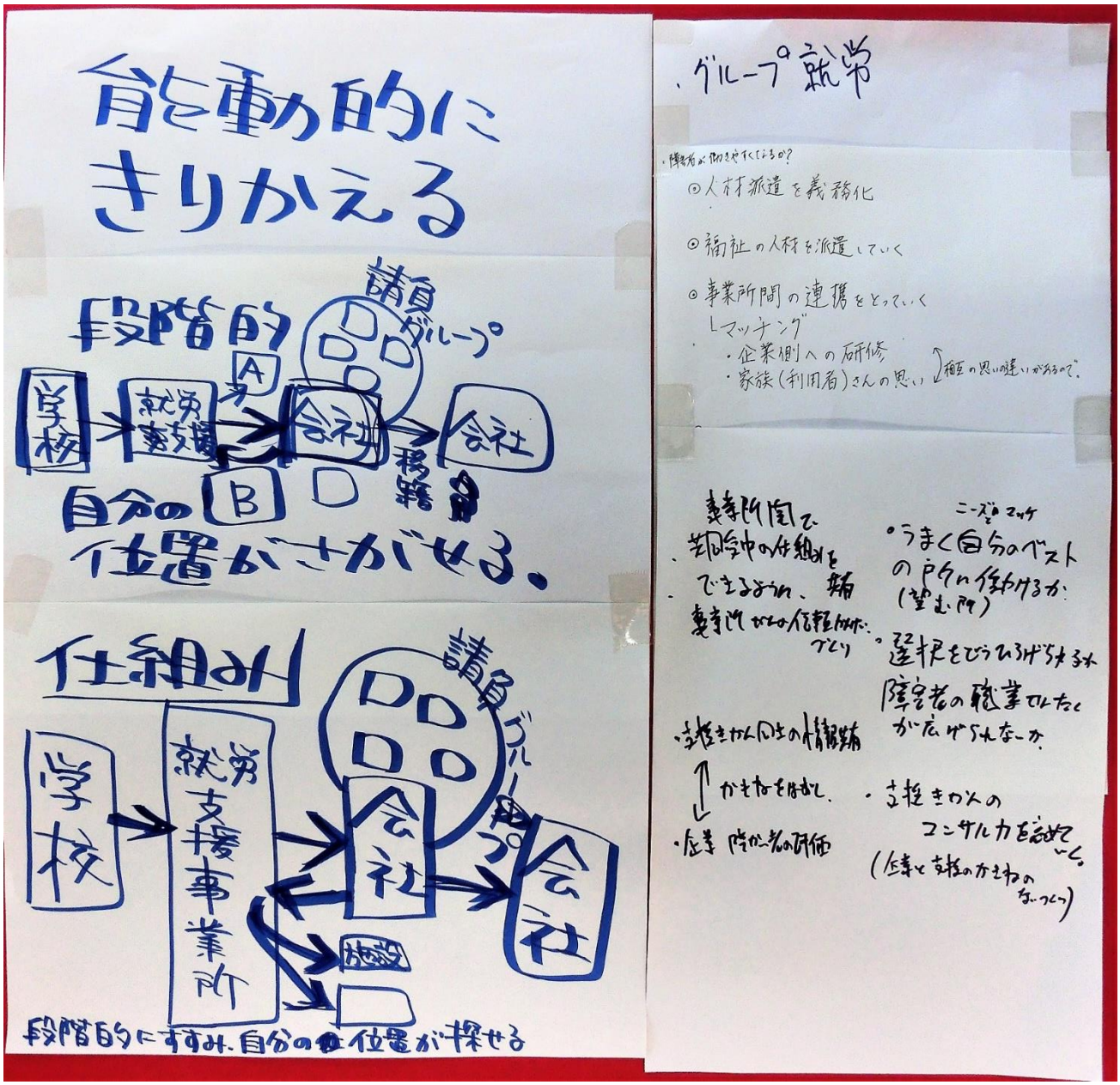

論点提供
就労継続
A型 → 雇用契約
B型 → ペースにあわせた訓練
就労移行 ⇦ 就職率
就職に向けて
本人のペースが基本
週2日の人も。
はたらくことで
地域とつながり
社会へ貢献すること
は忘れてはいけない
久手堅さん(市)
WEP
H24
ヨコのつながりつくった
(ネットワーク)
福祉 商工 どう生かか
はたらく場の環境改善
定員
B型 14事業所
A型 3
移行型 4
特別支援学校
移行支援(1事)
仕事の内容は様々
組織・法人の出自
オオンロさん
B型利用者
月～金(週5)
9:30～15:30
コーヒーの提供
もえる量で裂タック
就職(一般)へのステップみたい
次A型めざしたい、迷ってる
トウフさん
B型
月～金
9:30～15:30
就職したいが、一般雇用できるかな。不安ある
いじめ → 精神 → 病院とか
体力
10～30%(定
200～300%くらい(子)


大城さん
就労したい
福祉課
相談事業所 ○○○ 6ヶ所
受給者証
事業所
ケアプラン の作成
申請:本人
提出:
ブランクある人
週1～2回から スタートも
最初からフルも
特性、心配して
就職までいった人。
↳ 2割くらい(経験)
ステップアップできそう。と思っても、ご本人の自信とか
WEP
職員のスキルUP
↳ビジネス感
競争原理あるので出せない情報もあった
喜納さん
B型 2ヶ所
児童デイ
キャリア 15年くらい
はたらくことの意味
生きがいのある一生涯
人によって多様
生活のため
生きがい
1人ひとりへのカスタマイズ必要
温度差ある
所得保障
↳ 購買つ生きがい
給与はうれしくみは必要
生産活動(授産活動)
自社ブランド(開発)が大事


勝連さん
親の会でスタート
▷就職させたい、という人増えてきた。
(サービス制度とともにつきた)
昔は あきらめ
サービスは えらべる
やれる子は 直ちつないで やればよい
失敗経験タクさんしている子に また失敗させるの?
ひとりひとり みきわめ
マッチさせること。
岩田さん
はたらく
それぞれの想いがある
職員の視点
不安だけで 社会へ出れない
雇用政策
消極的
しょうがい者も 頑張れば はたらける
社会保障
はたらかないで 一人前で認められない価値感(日本)
座間味さん
かくりしている現状
工場で作業している中で
"しょうがい"とは何か基準をもつことが今必要ではないか。
自分
この仕事に対して
職能(必要な)
適している ならば
企業の中で トレーニング。
ひきうけるとき → 親と面接
本人の意志が重要
(しょうがいとは何か 問いなおす必要
社会や制度が つくっている 障がい がある


○企業
ジョブコーチのハケン
●ギム化
○事業所間 連携 マッチング
企業 ― 利用者
グループ就労(ペアで)
社会保障と就労 きりはなす
のぞむところへ
選択のハバをひろげる
コンサルカのUP
事業所間の共同受注
信頼
支援員の視点
のうどう的にかかわる((みづて)
学校
就労支援事業所
企業でチャレンジ(組合)
別のステップへ
他の企業


誰がきても受け入れる
一定キボの製造業であれば可能
10名キボの会社は自らトレーニングから
週に1~2回面接
判断ができる
ハロワ
市
事業所
能力
社会性
本人の意志
選択
受け入れできる企業をふやす(くみづくり)
決定
雇用率
地域格差
特別支援学校
就労移行
A型
B型
本人にあった出口をつくる
ステップ
企業
お金をかせぐ
福祉
支援
両方やることたいへん
福祉
民間
行政(官)
価値観を共有していく
生産性ある利用者
流出すると事業所にとってマイナスになってしまうしくみ


能動的にきりかえる
段階的
請負グループ
学校
就労支援
A
B
会社
会社
移籍
自分の位置がさがせる。
仕組み
請負グループ
学校
就労支援事業所
会社
会社
段階的にすすみ、自分の位置が探せる
グループ就労
障害者が働きやすくなるの?
⊙人材派遣を義務化
⊙福祉の人材を派遣していく
⊙事業所間の連携をとっていく
マッチング
・企業側への研修
・家族(利用者)さんの思い
種々の思いの違いがあるので。
事業所間で判断中の仕組みをできるように、新事業所への信頼づくり
ニーズとマッチ
・うまく自分のベストの所に行けるか(望む所)
・選択をどうひろげられるか
障害者の職業のたくさんがひろげられなーか
・支援きかん同士の情報交換
かきねをはずし
・企業 障がい者の評価
・支援きかんのコンサル力を高めて
(企業と支援のかきねのなっつー)