第 18 号　平成 31 年 1 月発行
〒488-0023
尾張旭市瀬戸川町 2-3 パレス T2
障害者就労支援事業所ジョブウェル
TEL:0561-54-5730
FAX:0561-54-5732
MAIL:job-wel@quartz.ocn.ne.jp

就労移行支援・就労定着支援事業所（2018 年 7 月～）

ジョブウェル通信

ホームページはこちら！ ジョブウェル 検索 ← クリック

近況報告…（平成 30 年 12 月末の平均工賃=43,000 円、最大 49,000 円）

- （10/ 4）…「障がい者就職面接会」（参加利用者：3 名、見学利用者 2 名）
- （10/11）…「尾張旭市障がい者地域自立支援連携会議（本会議）」（参加職員：節見）
- （10/25）…「尾張旭市障がい者地域自立支援連携会議（相談支援部会）」（参加職員：節見）
- （10/29）…「月例の企業見学会（㈱カワサキ様）」（参加利用者：2 名）
- （10/31）…「【就労アセスメント兼インターンシップ報告会（近隣大学）】にて意見交換」（参加職員：横山・節見）
- （11/ 9）…「【平成 30 年度 愛知県障害者就労支援者養成研修】へ講師参加」（参加職員：横山）横山）
- （11/14）…「尾張旭市障がい者地域自立支援連携会議（日中活動・就労支援部会）」（参加職員：横山）
- （11/21）…「障がい者多数雇用見学・懇談会」（参加者：雇用前の事業主など 2 名）
- （11/27）…「月例の企業見学会（ゲオ名古屋徳重店様）」（参加利用者：1 名）
- （11/29）…「瀬戸公共職業安定所 障がい者就労支援機関等との連絡会議」（参加職員：横山）
- （12/ 3）…「平成 30 年度 尾張東部就労移行支援事業所・就労継続支援Ｂ型事業所ネットワーク会議」（参加職員：横山）
- （12/19）…「障がい者多数雇用見学・懇談会」（参加者：1 名）
- （12/20）…「尾張旭市障がい者地域自立支援連携会議（相談支援部会）」（参加職員：節見）
- （12/29～1/3）…冬期休暇

平成 19 年 12 月の事業開始から
現在までの就職者 105 名
（うちＡ型は 3 名）
平成 30 年度は 10 名が企業就労中

【就労アセスメント】（平成 29 年度）
①来所型　（22 件）、②Ｂ型訪問（14 件）
③家庭訪問（1 件）、④Ａ型又はＢ型利用中（2 件）
⑤企業訪問型（準備中）

管理者　横山より…

～　年末年始にかけて、関係機関が開催する会議に参加する機会が多くありました。
今回は、それらの会議資料などを基に、「障がい者雇用情勢の現状と展望」を整理してみたいと思います。～

	項目	尾張旭市（人口 83,485 人）	瀬戸市（129,726 人）	長久手市（58,268 人）	春日井市（311,784 人）	豊田市（426,034 人）
≪福祉施策≫（「第5期障がい福祉計画」の状況）	2020 年度中の一般就労移行者数（「福祉施設から一般就労への移行」）	24 人	19 人	14 人	54 人	72 人
	2020 年度中の就労移行支援事業の利用者数	36 人	34 人	20 人	85 人	134 人
≪雇用施策≫（主に雇用場面）	●「障がい者雇用促進法の改正」…【『差別禁止』と『合理的配慮の提供義務』（2016 年 4 月）】、【民間企業の法定雇用率が『2.0%2.2%』へ（2018 年 4 月）】 ●「トライアル雇用助成金が拡充」…【精神障がいがある方を試行的に雇用する場合、『月額 8 万円を 3 ヶ月、月額 4 万円を 3 ヶ月の最長 6 ヶ月』に拡充】、【精神障がい以外の方を雇用する場合、これまで通り『月額 4 万円を最長 3 ヶ月』】（2018 年 4 月） ●「短時間トライアル雇用も拡充」…【精神障がいや発達障がいがある方を短時間から雇用する場合、『月額 4 万円を最長 12 ヶ月間』に拡充】、【初めは週 10 時間～20 時間で勤務し、試行雇用期間中に週 20 時間以上の勤務を目指します。】（2018 年 4 月） ●「多様な働き方の整備」　…【『民間就職がただちに難しい層』についても、非常勤職員として積極的に採用・育成する。】（『厚生労働省における障がい者雇用のさらなる推進に向けた取り組み：2018 年 11 月 12 日』より）					

昨年（2018 年）4 月、国や県、各市町村において「第 5 期障がい福祉計画」が策定されました。これを受けて 2020 年度末までの 3 年間は、「第 5 期障がい福祉計画」に沿った福祉施策が実施されています。中でも「福祉施設から一般就労への移行」や「就労移行支援事業の利用者数」という点では、表の上段の通りとなっており、**各市町村の「一般就労に向けた取り組み」が、ますます期待されています。**

一方、雇用施策に目を向けてみると、**「障がいがある方が就職に向けてチャレンジしやすい制度」**や**「企業が雇用しやすい制度」**が、大幅に充実されています。また、雇用の場面では「差別禁止」や「合理的配慮の提供」が義務化され、**就職前後においても「障がいがある方が、働き続けやすい環境」**が整備されています。

2006 年に施行された「障がい者自立支援法」が 2013 年に「障がい者総合支援法」へと改正され、**「障がい福祉サービス関係予算」は、これまでの約 10 年間で 2 倍以上の増加となっています。**国全体を見てみると、「超高齢化社会を見据えた労働者の確保」や「社会保障費の確保や削減」などの課題について議論が進められています。**私達、「障がいがある方の就労支援に関わる側（＝就労支援事業所）」についても、「福祉施策」と「雇用施策」の両方に目を向けた取り組み（＝共通の方向性）が、今後の課題解決の一翼を担うと展望しています。**

この通信を読んで頂いている皆様も、これらの情報を基に、ぜひ一般企業への就労へとチャレンジをご検討されてみてはいかがでしょうか。

事務長　跡見より･･･

〇就労へのステップアップ・チャレンジをして見ませんか？（より「丁寧な支援」を目指して…）

ジョブウェルの平成 30 年の就労者数（＝一般企業）は、10 名でした。皆さん様々な経緯からジョブウェルをご利用頂き、就労されました。では、どのような方がジョブウェルを利用し就労に繋がったのか、いくつかお伝えしたいと思います。

①「10 数年入所施設で生活をされていた方」…（福祉と雇用の併用。）

⇒入所施設内の日中活動を経てジョブウェルを利用。現在はお試し雇用（＝トライアル雇用）中で、グループホームの生活とトライアル雇用（＝企業就労）を並行し、常用雇用を目指しています。

②「高校卒業後、A 型・B 型事業所ではなく一般就労にチャレンジされた方」…（今後に「期待される進路の選択肢」です。）

⇒まずは就労移行でチャレンジし、A 型、B 型はそれから考えるとのこと。現在はお試し雇用も終わり、企業就労に。

③「一般就労のために A 型事業所を辞めてジョブウェルに来られた方」…（「一般企業の障がい者雇用の拡大」を受けて。）

⇒慣れ親しんだ場所からジョブウェルに移る英断をされた方。それを動かしたのは企業就労したいという本人の思い、現在は大手企業で就労中。

④「前職を離職した後、在宅生活 14 年だった方」…（「支援者つきの就職活動」で人生が変わられた方。）

⇒高齢のお父様より「自立して欲しい」と地域の支援機関に繋がり、そしてジョブウェルに。本人も父親の思いを汲み取りジョブウェルで頑張りました。現在も就労中で、親亡き後もまずは一安心。

⑤「前職で仕事上のミスや人間関係で躓いた方」…（「ジョブウェルでの活動」を活かして就労された方。）

⇒施設外就労（企業内での作業）などを通じて、その場面場面で支援者からの助言を実施。現在は、配慮ある企業で就労中。

就職された皆様全員が、決してジョブウェルの作業が「丁寧に・正確に・早く」できたわけではありません（むしろ、できる方のほうが少ないです）。また、突出して何か新しいことができるようになったわけでもありません。**大切なのは、「今、自分ができること」で就職を探していくこと（＝「マッチング」と言います。）**、就職までの工程を支援者と一緒に考え、行動していくことです（ジョブウェルでは就労後も、ずっとフォローの支援を続けています）。ありがたいことで、**就労先の企業様からは、「まだ募集していますので、良い人がいればどんどんご紹介下さい。」とお声掛け頂く機会が多くあります。しかし、皆さんが就労されていくことによるジョブウェルの利用者さんの減少により、なかなか企業へ送りだせない状況もあり、この現状を大変もどかしく感じています（就労者が増えることは大変喜ばしいことですが）。**一方、サービス等利用計画の作成に携わる中で、一般就労や A 型事業所へステップアップの可能性がある方たちが、A 型事業所や B 型事業所にとどまっているケースもあります。また、学生の場合、学校卒業までに「進路」を決める必要があり、利用期間に定めのない事業所を選択する傾向があると感じています。就労移行支援は利用期間があり、ましてや、100%就職を保障するサービスではないので、選択されにくいのかもしれません。**個人的な思いとして、私たちが高校を卒業して 2 年～4 年間（専門、短大、大学など）の時間を過ごしてきたように、彼ら・彼女ら（障がいのある方）にも社会経験や体験を通じて、自分からの気づき、自分の考えや思い、それらを共有しながら支援者と共に成長できる時間や場所が必要と考えています。**ご本人様たちが若いからこそ、保護者の方々がサポートできる体力があるからこそ、**「ステップアップ、チャレンジできる仕組み」を作り、気軽に実践していけるような取り組みが必要ではないかと思います。**その為にジョブウェルでは、「障がいのある方を多数雇用している企業への見学会」（1 回/月）の案内を学校（特別支援学校～大学）や支援機関へお知らせし、また、ご本人様が自己理解や新しい発見ができる「就労アセスメント」を実施（随時）しています。このような経験・体験を通じ、今後の方向性をご本人様、ご家族様、支援者と共有し、丁寧に検討していくことが、ご本人様の「その人らしさ」を作り上げていく上で、大切ではないかと感じています。

就労支援員　肥後より･･･

〇瀬戸市役所での職場体験会…

ジョブウェルの利用者さんを対象に平成 30 年 12 月 12 日（水）、第 28 回企業見学会として瀬戸市役所内で「職場体験会」を開催致しました。見学当日は、利用者 2 名、職員 2 名、ジョブウェルの法人代表でお伺いさせていただきました。

【主な内容】…

①会議室にてスケジュール説明、②庁舎見学しながら市役所の仕事説明（主に人事課、社会福祉課より）、③仕事体験として「印刷機への用紙補充等」、④質疑応答

【参加者（＝利用者）の感想】…

・「普段体験出来ない事を体験させてもらえて嬉しかった」

・「体験が出来てすごく良かった。熱心に説明してもらえた事も嬉しかった」

【まとめ（肥後）】…

・今回、普段市役所を利用する機会の少ない方も参加されましたが、「市役所の仕事」について丁寧な説明をして頂けたことで、市役所が市民の生活や人生をサポートしている場所であるという事への理解が深まったと思います。

・作業体験の中で、利用者の方が、自分が配慮して欲しい点を自分から説明をしている様子もありました。私たち職員が目指す、普段のジョブウェルで取り組んでいる事が就職活動の場面で活かされた瞬間でした。

・今後、「体験」から「公務員の選考試験」へとチャレンジする方が現れることに期待し、引き続き、市役所の方々のご協力を頂きながら、「職場体験」の機会を作って行きたいと思っています。また、どこかのタイミングで市民の皆様へ、広くご報告できる機会を考えていきたいと思います。

就労支援員　谷川より･･･

○施設外就労について…

ジョブウェルでは、現在、「メッキ部品工場」、「DVD のレンタルショップ」、「陶器卸し会社」、「造園会社とカフェ」の 4 ヶ所にて施設外就労を行っています。施設外就労とは事業所ジョブウェルから外部の企業に出て、各々の任されたお仕事を行いながら、一般就労に向けビジネスマナーや就労意欲、自己覚知を身につける場です。

●「陶器卸し会社」ではトイレ清掃、ゴミ処理、寮清掃、窓拭き、掃き掃除、モップ掛け等の作業があります。

●「DVD レンタルショップ」では、月に 3 店舗を 3 日間ずつ、合計月 9 日間、棚清掃、屋外の草取り、ゴミ拾い、入口付近の清掃、蜘蛛の巣取り、レスペック(破れのある DVD ケースの交換)、単行本のカバーかけ等々。店舗の中での作業が多く、お客様に対しての挨拶や礼儀のマナー等も体験します。

●「造園会社とカフェ」では、夏は主にお庭や鉢植えの水撒き、草取り、秋から冬に向けては掃き掃除、落ち葉拾い等の木々に囲まれた店先での作業となります。

●「メッキ部品工場」では、施設外就労を平成 29 年 11 月に開始し、1 年以上経ち、現在も取り組んでいます。企業様からの信頼も深まり、最近は生産数も上がり、工場内での荷掛け作業の専門性も高くなりました。実際の現場で訓練を重ねることにより、就職へのイメージができ、ご本人の適性の把握もしやすく、貴重な実践の場となっています。最近では、11 月に 2 名が 2 週間の実習を経て、トライアル雇用となりました。ジョブウェルを利用して就職した方が、現在、この企業には 15 名ほどいます。また、毎日、ジョブウェルの職員が施設外就労の支援に出向いているので、状況把握や適切な関わりがあるため、就職したばかりでも不安なく安心です。

このように特色ある 4 ヶ所の施設外就労では各々の作業に取り組み、毎回目標を立てて作業にあたります。その中で一般就労に向けてマナー、体調管理、時間配分、ほう・れん・そう等が順応できるよう、私達支援者がご本人のニーズに合わせ、職員間で情報共有しながら支援に取り組んでいます。

今後の予定など…


ウォーミングアップ

○関係機関との連携など…

- **（毎月＝地域向け）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」または「事業所ジョブウェル見学・懇談会」**
- **（毎月＝利用者向け）…「月例の企業見学会」**
- **（１月）…「特別支援学校より産業現場等における実習の受入」、「尾張旭市福祉事業所見学バスツアーの受け入れ」**
- **（２月）…「障がい者就職面接会」、「事業所評価・虐待防止チェックリスト（＝自主点検）」**

「就労アセスメント（評価）」とは…

- 障がいがある方が、それぞれに最も適した「働く（活動する）場」へ円滑に移行できるようにするための支援です。
- 働く力（「できること」や「得意なこと」）を見つけて、「将来に向けた今後の目標」をイメージするための支援です。　**（ジョブウェルでは、標準 2 週間で実施しています。）**
- *現在、就労継続支援事業（Ａ型・Ｂ型）を利用中の方も、所属事業所を辞めることなく「就労アセスメント」にご参加いただくことも可能です。*　**～詳しくは、ジョブウェルまでご相談ください。～**

～ 毎月、「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」や「ジョブウェル見学・懇談会」を開催中！～

（「就職を目指すご本人様へのお話」に加え、「周囲の関わり方」などについても情報交換しています。）

4 月（講演）…「昨年度のジョブウェルの就労実績と状況」（ジョブウェルの紹介と情報公開）
5 月（見学）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」（「特例子会社」や「多数雇用一般企業」など）
6 月（講演）…「昨年の夏休みの実習受け入れから見たもの」（去年の就労アセスメントは、どんな様子なの？）
7 月（見学）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」（「特例子会社」や「多数雇用一般企業」など）
8 月（見学）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」（「特例子会社」や「多数雇用一般企業」など）
9 月（見学）…「障がい者就職面接会への見学」（将来を見通して「就職活動の実際」を見学）
10 月（見学）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」（「特例子会社」や「多数雇用一般企業」など）
11 月（視聴と懇談）…「ＤＶＤ視聴（ジョブコーチや悪徳商法など）や就労者からのお話」（実情は？）
12 月（講演）…「生活支援と余暇支援は、なぜ必要？」（就労をイメージした生活支援や余暇支援とは？）
1 月（見学）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」（「特例子会社」や「多数雇用一般企業」など）
2 月（見学）…「障がい者就職面接会への見学」（将来を見通して「就職活動の実際」を見学）
3 月（見学）…「障がい者多数雇用企業見学・懇談会」（「特例子会社」や「多数雇用一般企業」など）

※　**内容につきましては、変更することがあります。**
※　**ご参加された方には、「ジョブウェル通信」や「次回の案内」を、優先的に郵送させていただいております。**

