

うべ☆きらめきステーション
(宇部市障害者就労ワークステーション)
活 動 報 告

うべ☆きらめきレポート

宇部市の障害者就労支援の取り組み



平成27年3月
宇部市

もくじ

1. 宇部市の障害者就労支援の取り組み (はじめに)	1
2. 宇部市障害者就労支援ネットワーク会議	2
• 委員構成	
• 活動	
• うべ障害者就労ネットサポーター	
3. 宇部市障害者就労ワークステーション	7
■ 設置に至る経緯と目的	
■ ワークステーションの紹介	
• 雇用している障害者	
• 雇用要件	
• 待遇	
• 業務内容	
• 過去の採用状況	
• 人材育成体制	
• 在籍中のフォロー体制	
• ビジネスマナー研修	
• 職員の日	
• 業務日報	
• 業務の種類・状況	
• ワークステーション検討会	
■ 次のステップ「就職」に向けての支援	
• 就職支援のステップ	
• 修了者の動向	
• メンバーの思い	
■ 障害者就労支援にかかるワークステーションの役割	
• ワークステーションと専門機関の連携	
• 市役所内への効果と職場の課題	
4. 障害者就労塾の開催	19
• 平成26年度の実施状況	
• 受講生の感想	

1

宇部市の障害者就労支援の取り組み (はじめに)

本市では、平成22年に、行政と市民が共同するまちづくりの指針として、「第四次宇部市総合計画」を策定し、「みんなで築く 活力と交流による元気都市」を求める都市像として、市民一人ひとりや地域を尊重し、みんなが主役で元気な都市を目指しているところです。

そのまちづくり戦略の一つとして掲げられた「安心」の取り組みの一つとして「障害者の就労支援」を掲げており、その主要事業として、「障害者就労支援ネットワーク事業」「常盤公園就労継続支援事業」「障害者就労ワークステーション設置運営事業」を位置づけ、官民協働により、これらの就労支援事業を実施しているところです。

さて、宇部市の障害者雇用の歴史は古く、昭和37年から「常盤公園」において、就労に必要な能力等の向上を図るとともに、雇用促進、職場における定着性を高めることを目的に、訓練生(知的障害者18名)が公園内の維持管理等(花づくりや水やり、草刈及び清掃などの作業)を市職員とともに行ってきました。この事業は、訓練生と家族が「社会参加と安心」を得られるよう、訓練から雇用へ施策の見直しを行い、市が設置した就労継続支援A型事業所として平成25年10月に再出発しました。

本市には、産官学民で公害を克服した「宇部方式」の土壌があります。障害者の自立に向けた就労支援についても、官民一丸となった取り組みを実施してきました。宇部市の「障害者就労ワークステーション」を紹介するにあたり、その取り組みの基礎となる「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」の活動もあわせて掲載し、宇部市の障害者の就労支援についてまとめました。



常盤公園の花壇(花いっぱいガーデン)



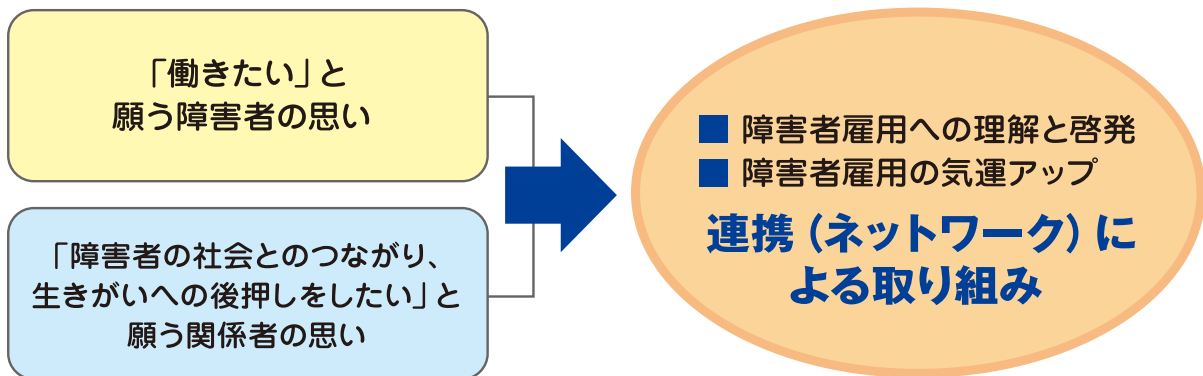
「宇部市ときわ公園障害福祉サービス事業所」の開所式

2

宇部市障害者就労支援ネットワーク会議

平成19年4月、障害者の自立と社会参加を図ることを目的として、「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」を設置しました。会議では関係機関が連絡調整や情報交換を行うとともに、障害者雇用への理解と啓発を進める事業を実施しています。

設立にあたっての関係者の思い



会長あいさつ



宇部市障害者就労支援ネットワーク会議
会長 益原 忠郁

障害者福祉は近年大きく変貌を遂げています。社会理念の一つの考え方として「ノーマライゼーション (normalization)」があります。

これは、障害があってもなくても誰もが住み慣れた場所に住み、働きたい仕事に従事するチャンスがあり、社会生活を共にするのがあたりまえなことであり、本来の望ましい姿であるということと理解しています。

そこで「宇部市障害者就労支援ネットワーク会議」は、平成19年4月に関係機関等が集まり、宇部市において障害のある人達がスムーズに働く機会に恵まれる環境を整備するために組織しました。

ここでは「就労支援」「就労移行支援」「就労継続支援」の3つのワーキングチームが、障害者の働くことの意義等をお伝えする情報発信、一般就職を目指す方や障害者雇用を進められている企業の方々へのアドバイス、また福祉的就労を目指している人達へは、共同受注窓口を活用した仕事の調整による収入のアップを行っています。

これらの活動はサポーターとして支えて頂いている多くの方々のご支援によるものです。

宇部市障害者就労支援ネットワーク会議では、障害のある人達の「働きたい想い」をこれからも発信していきます。

■ネットワーク会議の委員構成

委員は相談支援事業所、障害福祉サービス就労系事業所、企業、学校、行政等で構成し、定期情報紙の発行、企業向け雇用セミナーの実施、障害者雇用ガイドの作成、共同受注の実施等、障害者雇用と就労にかかる様々な啓発活動を実施しています。

その支援の輪は障害者の就労と雇用を支える地域のネットワークとして、障害者の就労に関する課題の具体的解決方を検討する機関としての役割を担っています。

委員総数 25名 (平成26年度)

■相談支援事業所

- ・光栄会障害者就業・生活支援センター
- ・宇部市障害者生活支援センターぴあ南風
- ・生活支援センターふなき

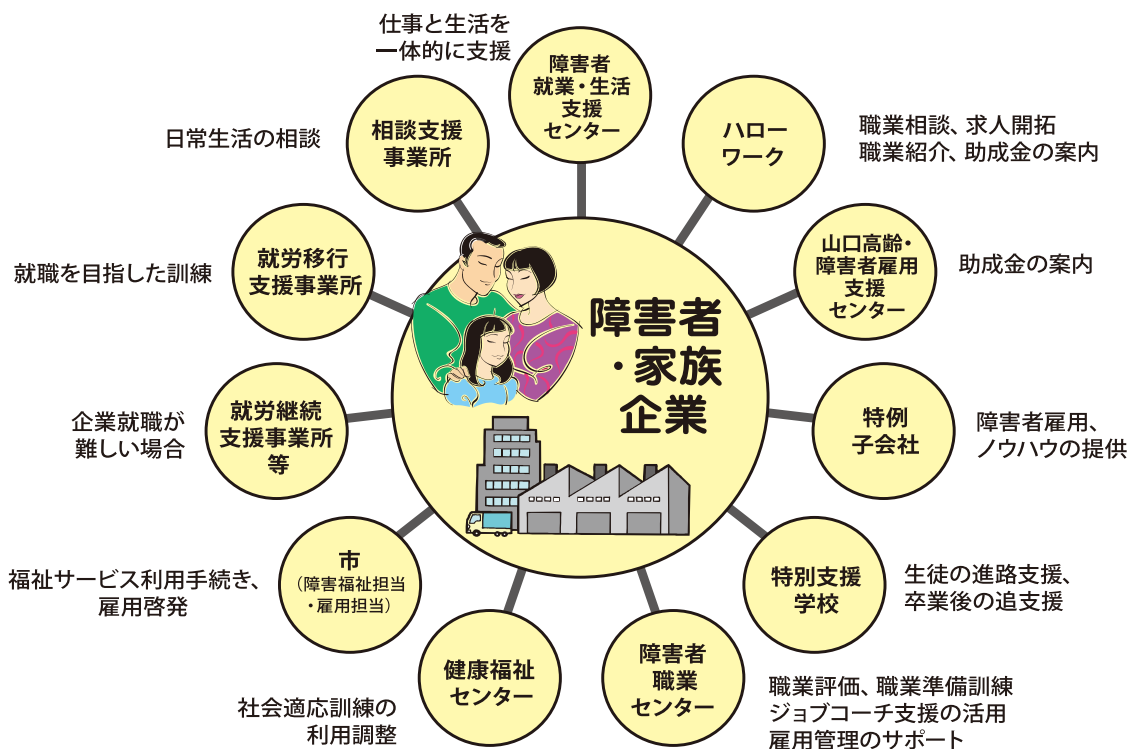
- ### ■企業
- ・有限会社 リベルタス興産
 - ・宇部商工会議所
 - ・くすのき商工会

- ### ■行政
- ・宇部公共職業安定所
 - ・山口県宇部総合支援学校
 - ・山口県宇部健康福祉センター
 - ・宇部市産業振興部 企業誘致・雇用創造課
 - ・宇部市健康福祉部障害福祉課

■就労事業所(法人)

- ・社会福祉法人 南風荘
- ・社会福祉法人 むべの里
- ・NPO法人 ときわ
- ・社会福祉法人 扶老会
- ・社会福祉法人 光栄会
- ・社会福祉法人 親生会
- ・社会福祉法人 山家連福祉事業会
- ・(有)てご屋自立支援センター
- ・(合)サポートセンター ぴっころ
- ・NPO法人 むつみ会
- ・NPO法人 ぐうですぐう
- ・(株)サリー・エアーズ
- ・(株)W-factory

障害者雇用(就労)を支える地域のネットワーク

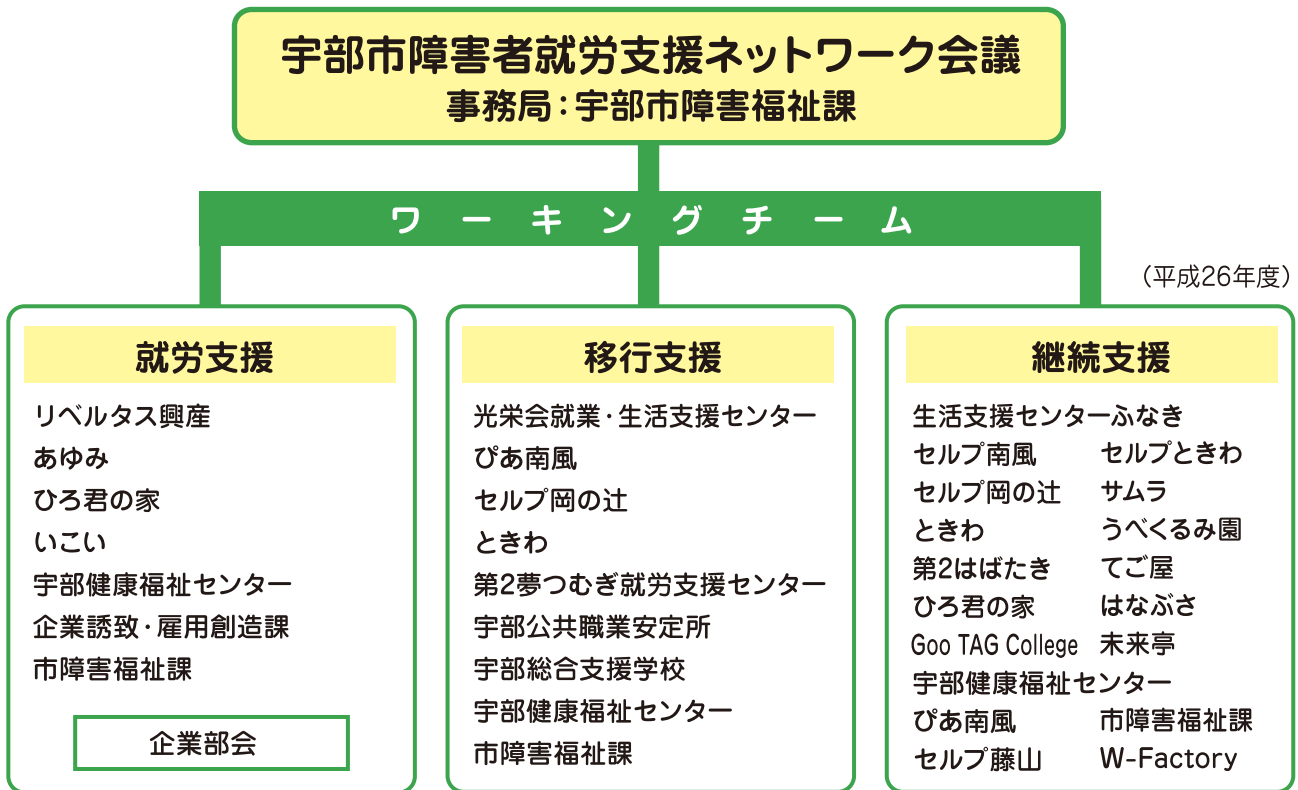


■ネットワーク会議の活動

ネットワーク会議は、1年に3～4回、委員による会議を実施しています。

また、会議は、就労支援、移行支援、継続支援の3つのワーキングチームで構成されており、各ワーキングチームは月に1回会議をしながら、それぞれの活動を実施しています。

障害者雇用や福祉的就労を取り巻く諸課題について全体会であるネットワーク会議が検討、調整し、ワーキングチームが事業を計画して実施しています。



●●● 就労支援ワーキングチームの活動 ●●●

企業等に対する障害者雇用への理解等により、障害者の就労の場を広げる活動をしています。

- ① 定期情報誌「ウェルカムジョブ」の作成
- ② 企業向けのセミナー
「雇用実践セミナー」の開催

障害者雇用を先進的に取り組んでいる企業の担当者からその取り組みの状況をお話していただいています。毎回、市内及び近隣市の企業の雇用担当者が多く参加しています。

平成25年度	(株) ダイキンサンライズ摂津 取締役工場長 後藤金丸氏
平成26年度	ブリヂストンチャレンジド(株) 名古屋分室長 栗谷佳孝氏



平成26年度 雇用実践セミナー

③障害者雇用を実践している企業の取材と情報発信

山口県の障害者雇用率は全国トップレベルです。県内でも先進的な取り組みを実施している企業を訪問し、雇用担当者と一緒に働いている障害者へのインタビューを行い、その状況を市のホームページで情報発信しています。

<取材にご協力いただいた企業> 平成27年3月現在

西部石油(株)、山口県貨物倉庫(株)、芦森工業山口(株)
THK(株)山口工場、セントラル硝子(株)宇部工場、(有)リベルタス興産

宇部市 障害者雇用企業の紹介

検索

<企業部会>

企業で構成する就労支援ワーキングの部会です。企業同士が同じ目線で話し合いや情報交換をする(本音で語れる場を作る)ことで、障害者雇用のネットワークを作り、障害者雇用を進める場として設置しています。

開催日/偶数月の第2木曜日
会場/有限会社リベルタス興産
構成員/34事業所

●●● 移行支援ワーキングチームの活動 ●●●

障害者及び家族の就労に対する意欲向上、就労系障害福祉サービス事業所職員の就労支援のスキルアップ等を目指しています。

①障害者激励会「障害者の就労応援セミナー」の開催

企業等で働いている障害者が仕事の様子を発表します。就労を希望する多くの障害者が参加しています。

「私はこんな仕事をしています」

企業等で働いている障害者5人から、それぞれの障害、就職までの経緯、仕事の内容を紹介し、仕事をして良かったこと、苦労したこと、これからの目標を語りました。仕事での活躍ぶりも動画で発表しました。



②障害者雇用ガイドの作成

雇用主の皆さんに障害のある人への理解を深めていただくことを目的に、障害種別ごとの雇用ガイドを作成しています。障害者雇用について、不安や戸惑いを感じている雇用主の方もいらっしゃると思います。障害特有の行動事例や、その対応例について掲載しています。

<掲載している障害種別>

自閉症編、統合失調症編、アスペルガー症候群編、学習障害(LD)編、注意欠陥多動性障害(ADHD)編、知的障害編

宇部市 障害者雇用ガイド

検索

③「障害のある人の就労に関するガイドブック」の作成

障害のある人と雇用主のための就労ガイドブックです。

障害のある人に対しては、就労に関する相談窓口や就職に向けて訓練できる事業所などの紹介、雇用主に対しては、障害者雇用に関する各種援助、支援機関などの紹介等を掲載しています。

●●● 継続支援ワーキングチームの活動 ●●●

障害のある人の働く場の充実・活性化と所得の引き上げを目的に活動しています。

①共同受注システムの運営

個々の障害者就労施設では受注困難な大口の役務（草刈など）も受注可能となるよう、発注窓口を設置し、共同受注システムを運営しています。

②事業所製品のイベントでの出展

共同受注のチラシやPR用マグネット等を作成するとともに、地域のイベント等において事業所製品等の展示や販売も行っています。



イベントでのPRと販売



PR用マグネット

■うべ障害者就労ネットサポーター

宇部市障害者就労支援ネットワーク会議の活動を企業や団体そして市民のサポーターで支えています。

<協賛金額>

法人、団体等	1口	10,000円
個人	1口	2,000円

平成26年度は、企業、団体31団体、個人108人の皆様から、合計862,000円の協賛をいただいています。



3

宇部市障害者就労ワークステーション 「うべ☆きらめきステーション」

宇部市は平成22年5月から市役所内に「宇部市障害者ワークステーション」通称「うべ☆きらめきステーション」を設置しました。

ワークステーションでは障害者の自立の促進、庁内業務の効率化、民間への障害者の雇用促進を目的に、知的障害者、精神障害者、発達障害者を雇用しています。

市職員を支援員として配置し、手腕班とパソコン班により、封入作業、パソコン入力、書類仕分け、並べ替え作業、印刷、製本作業など、庁内各課から依頼された業務を集約し一括処理を行っています。

ワークステーションは雇用期間が最長3年であるため、任期終了後に、民間企業等への就職へとつなげる職業準備性の向上のための支援が重要な役割となっています。



■設置に至る経緯と目的

【ワークステーション検討会】

平成21年11月に「ワークステーション検討会」を設置し、目的、対象者（受験資格）、雇用期間、業務の調整、進行、設置場所や施設設備などについて4回にわたり検討を行いました。

<検討会の委員構成>

障害者職業センター 障害者就業・生活支援センター、
障害者就労支援ネットワーク会議より会長（福祉施設）、副会長（特例子会社）
総合支援学校、市（職員課、総務管理課、障害福祉課）

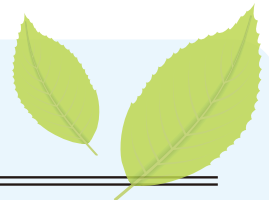
【市役所内の設置準備】

市の業務依頼課による障害者雇用職場の見学、職員向けの研修と説明会の実施、庁内業務の調査、そして特別支援学校の実習生の受け入れ等により、課題を抽出しました。

【設置目的】

- ①障害者の就労を支援するため、市役所も一事業所として障害者を積極的に雇用し、働く意欲のある障害者の自立を促進する。
- ②庁内業務の効率化を図る。
- ③本市が率先して知的障害者と精神障害者を雇用することにより民間の障害者雇用の促進を図る。「市が率先して、具体的に、見える形で」を基本コンセプトに。

『うべ☆きらめきステーション』への思い



検討委員 有田信二郎

平成21年も押し迫った頃、「こんな職場を作りたいので、一緒に考えて!」という話が舞い込んで来ました。市役所にそのような職場ができるとは『すごい!!』と、一も二も無く仲間に入れてもらいました。対象となる障害をどうするか、働く期間は?どんな仕事を、場所はどこに…等々、集まったメンバーが大きな夢に向かって議論を繰り広げたことを思い出します。

そして、対象者となる職員の募集が始まり、平成22年5月にいよいよ宇部市障害者就労ワークステーション(以下WSと記述)の立ち上げ。私にとって大きなマイルストーンとなっています。1期生の仕事ぶりがだんだん評価されて、仕事量が増えてきているという話を聞く度に、「やって良かった」という思いが湧いてきました。(私が直接やったわけではありませんが)ある時、久保田市長の提案で「もっと馴染み易いネーミングを?」ということになり、当事者たちが発案した『うべ☆きらめきステーション』という通称ができました。彼らの思いや未来への希望が詰め込まれた素晴らしい名前だと思っています。

一期生が卒業する時期が近づくとつれ、次なる飛躍(就職)が差し迫る中、宇部市のネットワークの面々が夫々の機能・役割を発揮して、次なるステージの準備を進めました。この時にも感じたのですが、顔の見える関係性(真のネットワーク)は力強いものです。

このWSには県内外からの多くの方々が視察に来られ、一つのモデルとして認知されつつあります。このような職場が他の市町にも沢山できれば、それぞれの地域での良い事例となり、ノーマライゼーションの深化が更に進んでゆく一つのエンジンになると確信しています。

障害の有無に関わらず、誰もが『その人らしく働き・暮らす』、この当たり前がただの夢ではなく、現実の姿として現れ、町全体が住み良く安全・安心な地域へと変化してゆくことを願っています。

WSが今後も発展・進化してゆくことを祈念していますと共に、実際の運営に当たられた市職員の方々に、大いなる敬意を表します。

ワークステーションの紹介

■雇用している障害者(平成26年度)

- 知的障害…3人
- 精神障害…3人
- 発達障害…1人

■雇用要件

- ・療育手帳または精神障害者保健福祉手帳所持者、発達障害者(医師の証明書必要)
- ・自力での通勤、単独で仕事の従事ができること
- ・任用終了後も更に一般企業等での就労を目指し、継続して働く意欲のある者

■待遇

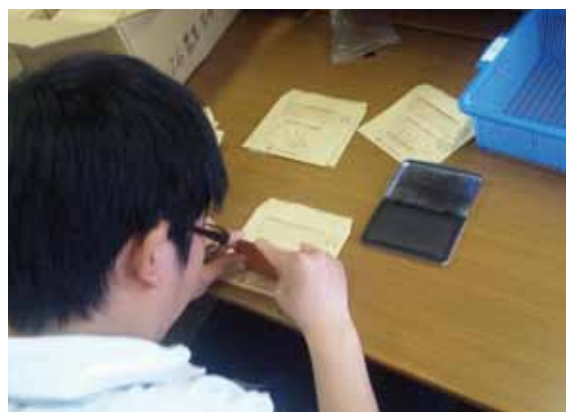
- 雇用形態 / 臨時職員
- 賃 金 / 日額5,200円(一時金なし)
- 勤務日数 / 全ての開庁日(月20日程度)
- 勤務時間 / 1日7時間 8時30分~16時30分
- 任用期間 / 嘱託職員として最長3年継続任用(2か月間は試用期間)

■業務内容

市役所内の各課から依頼を受けた業務を集約して事務処理しています。

<従事している主な業務の種類>

データ入力、文書封入、印刷物修正、書類仕分けと並べ替え、郵便物開封、印刷と製本、用紙配達、窓口業務(接客対応)、図書館での配架作業、翻訳(英訳、和訳)
メンバーは、「パソコン班」と「手腕班」に分かれて作業をしています。



ワークステーション作業状況

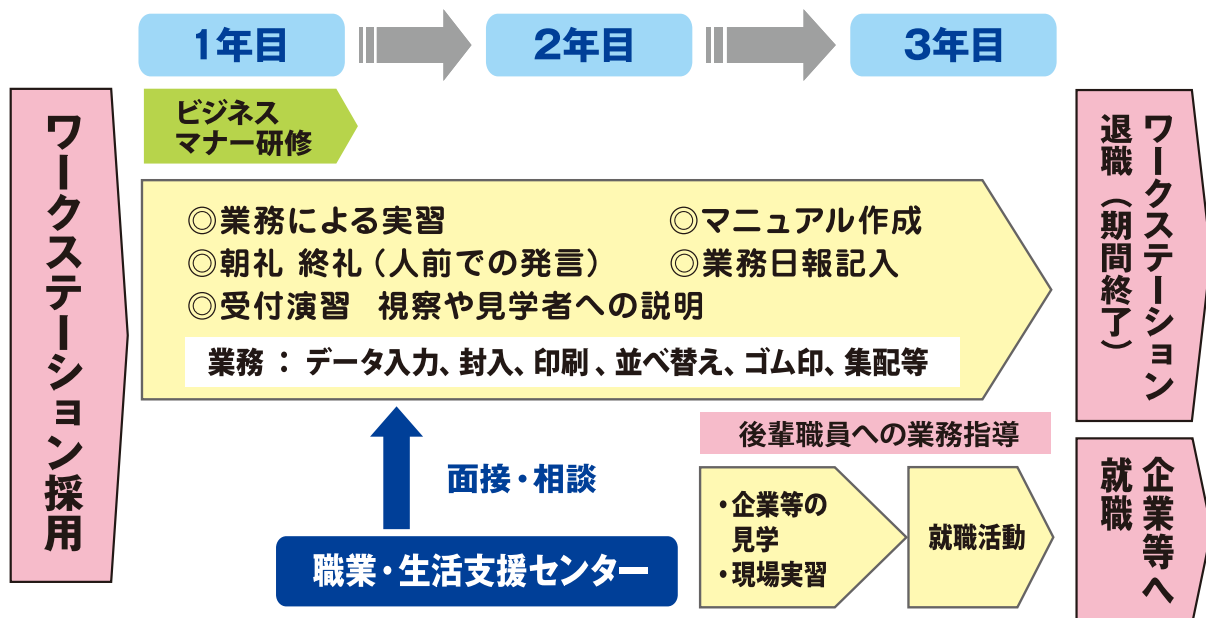
■過去の採用状況

種別	内訳	採用年度				
		22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
採用者	総数	4人	2人	4人	2人	2人
実技試験別	手腕作業検査	2人	1人	3人	1人	2人
	事務作業検査	2人	1人	1人	1人	—
障害種別	療育手帳	1人	0人	2人	0人	2人
	精神手帳・医師証明	3人	2人	2人	2人	—
男女別	男性	2人	1人	2人	1人	1人
	女性	2人	1人	2人	1人	1人
任用期間	最長	2年		3年		

■人材育成体制

ワークステーション職員はステーションでの仕事を通して、就業に対する自信の獲得（自信の回復）、職場ルールを理解、職場で求められる基本的な対人技能を取得していきます。

ステーションでの育成過程は下図のとおりで、1年目は社会人としての基礎的な資質を身に付ける期間、2年目は自己のスキルと就業イメージを高める期間、3年目は後輩の指導と現場実習を含めた就職活動を行う期間として概ね分けられます。



3年間の人材育成の成果として期待するもの

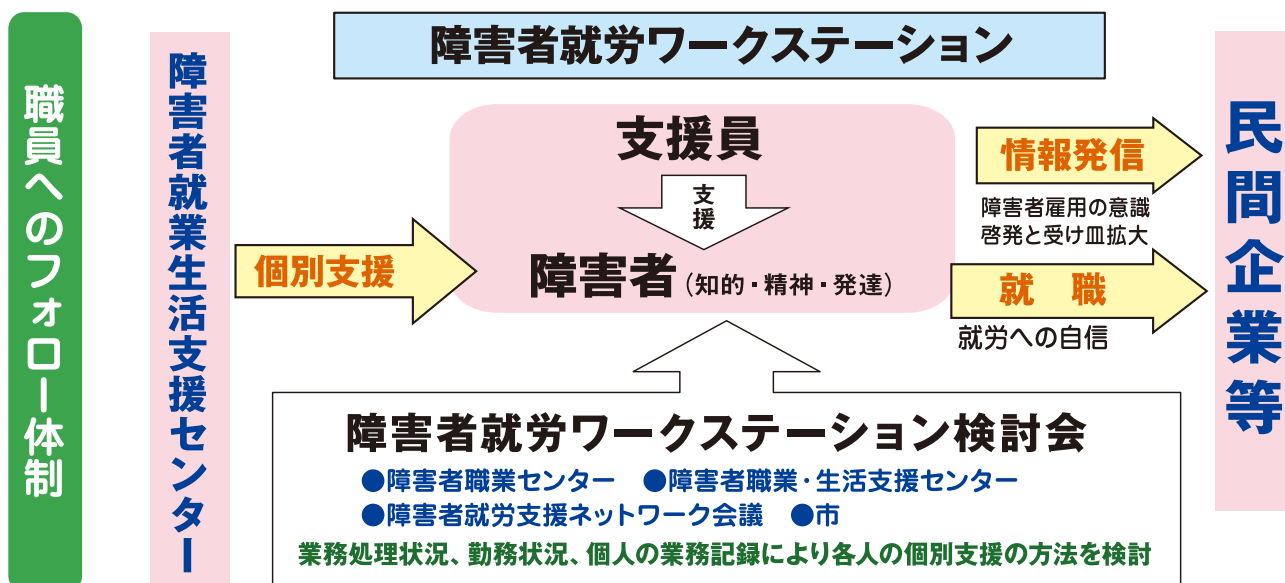
- ◎作業能力（持続力、正確性等）の向上
- ◎一般就労に耐えられる体力作りと就労が維持できる習慣づくり
- ◎伝達や報告等のコミュニケーション能力の向上
- ◎就職後の支えになる仲間作りや余暇活動の取り組み

■在籍中のフォロー体制

ワークステーションには、市職員が支援員として配置され、日々の支援を行います。また、入所当初から終了まで個人に大きく関わるのが、障害者就業・生活支援センターです。入所当初は、センターの就業支援担当者がワークステーションの現場に入り、個人の特性に応じたアドバイスを行うとともに、定期的に職員個人への面談を実施し、専門的見地で個別支援することで、ワークステーションのサポートをしています。

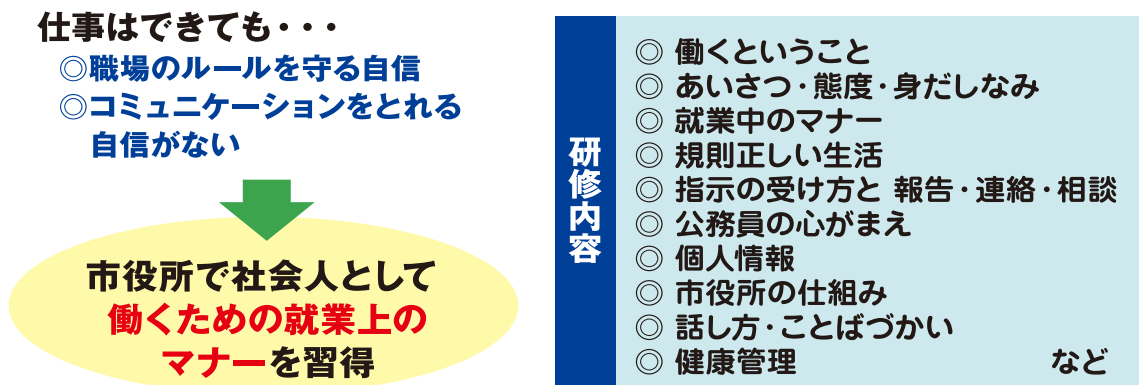
また、1年に3回、ワークステーション検討会が開催されます。検討会では、業務の方向性や職員個人の支援方法など、専門的見地での助言や指導をいただいています。

これらの支援を受け、ワークステーション職員は就労への自信をつけています。



■ビジネスマナー研修（入所時の研修）

「職場のルールを守る自信、コミュニケーションを取れる自信がない」という職員が、社会人として働くための就業上のマナーを取得することを目的として、入所後2週間のビジネスマナー研修を実施しています。講師として、障害者就労ネットワーク会議会長、特例子会社職業コンサルタント、障害者職業・生活支援センター就業支援担当者、保健師などの専門職に講師をお願いしています。



■職員の日

毎日の朝礼・終礼は、業務の確認、連絡事項の伝達だけでなく、自分の考えをしっかりと言葉で伝える練習の機会です。朝礼では、その日のテーマに沿って全員が思いを話し、終礼では一日の感想を話しています。

ワークステーションの一日

朝礼

- ・朝礼と終礼の司会は持ち回り当番
- ・朝礼では、話すテーマを決めて、一言ずつ全員が答えるよう進行
- ・その後、体調確認、個別の作業予定、連絡事項などを説明する

実務

- ・実務の区切りなどで、随時、「業務日報」に入力

トークタイム

- ・午後5分間、2人1組でのトークタイム又は全員ミーティング

終礼

- ・終礼では、その日の作業に係る感想を、全員が一言ずつ述べる
- ・その後、注意事項、翌日の予定などを説明
- ・各自、「業務日報」を仕上げる

■業務日報

職員は一日の終わりに業務日報を作成しています。業務日報は、作業の進捗度を把握するだけでなく、作業の目的や意味、問題点を知るために効果的です。また、体調のことや「思い」など自由に記録することができます。そして毎日、支援員も気づきを記入しています。

業務日報は、職員本人が作業の進捗、内容を把握するだけでなく、支援員が、職員の仕事ぶりや人間関係、問題点を把握する重要な役割を果たしています。

業務日報

■内容

- ◎業務内容・状況・感想
- ◎体調確認 ◎その他の気づきなど
- ◎職員（支援員）記入欄

■目的・必要性

- ◎作業の目的・意味を把握
- ◎進捗度の把握 ◎問題点
- ◎「報・連・相」
(当日業務以外についても)

※全員パソコン入力で作成。

■業務の種類・状況

業務種類ごとの従事状況

業務種類	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度 <small>※27年2月 末日現在</small>
封入	23.0%	24.8%	19.9%	27.0%	28.0%
データ入力	31.9%	32.3%	26.1%	26.0%	13.9%
仕訳・整理	20.6%	20.1%	22.7%	20.6%	20.7%
印刷・製本	9.6%	9.8%	11.3%	9.1%	6.9%
ゴム印	4.0%	5.4%	9.6%	6.2%	6.6%
集配	1.9%	1.4%	1.7%	2.0%	5.7%
修正	8.9%	5.8%	6.4%	2.9%	11.6%
接客対応	—	—	—	4.0%	3.8%
運搬	—	—	1.5%	1.3%	1.1%
転記	—	0.3%	0.7%	0.6%	1.1%
会議用務	0.1%	0.1%	0.1%	0.3%	0.5%
翻訳	—	—	—	—	0.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※従事時間割合により表示。

職員ごと業務種類ごと従事状況

(27年2月末日現在)

26年度	A	B	C	D	E	F	G
業務種類	時間割合 (%)	時間割合 (%)	時間割合 (%)	時間割合 (%)	時間割合 (%)	時間割合 (%)	時間割合 (%)
データ入力	6.0	29.5	0.9	40.7	19.4	2.7	1.4
封入	33.0	27.5	26.8	25.6	30.4	24.4	29.0
仕訳・整理	24.9	10.2	20.0	15.0	15.8	29.8	24.9
印刷・製本	8.4	1.8	11.4	4.3	9.4	7.1	4.7
修正	12.2	2.0	17.3	2.3	6.0	17.2	21.1
ゴム印	5.3	0.7	14.3	2.6	1.4	10.8	9.4
集配	4.0	4.0	7.4	4.7	7.2	5.1	6.8
会議用務	0.0	0.5	0.5	0.4	0.7	0.7	0.8
転記	2.9	0.0	0.0	0.3	4.2	0.0	0.0
運搬	0.7	0.7	0.9	1.4	1.1	1.8	1.1
接客対応	2.6	23.1	0.5	2.7	3.4	0.4	0.8
翻訳	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

■ワークステーション検討会

1年に2回、ワークステーション検討会を行っています。

検討会では、ワークステーションの方向性を検討するだけでなく、個々の勤務状況や各人の種類ごとの従事状況、日報の記録から各人の資料を基に、今後の支援の方法を検討しています。

＜検討会メンバー＞ 障害者職業センター、障害者職業・生活支援センター、
障害者就労支援ネットワーク会議、総合支援学校、
市（職員課、総務管理課、障害福祉課）

卵を割らずにオムレツは作れない

ワークステーション初代支援員 川崎 幸江

平成22年春の組織改編時に予期せぬ異動となり、「職場はココよ」と案内された庁舎1階東の1室。この時点では物置状態ですが、机、椅子、ボード、棚、ロッカー、OA機器、必要物品を様々な手段(?)で調達し、仕事部屋らしくレイアウトするのが業務の手始めでした。

深慮の暇もなく追い立てられながら採用試験を実施、初年度は障害のある52人もの受験者の中から4人を採用し、障害者就労ワークステーションはスタートするのですが、一体どのように運営し、働いてもらえばよいのでしょうか?障害者福祉にも就労支援にも疎く、前任者不在の業務を任せられ、漠然と不安感を抱いていたところ、セルフ岡の辻とリベルタス興産を見学でき、益原所長、有田社長お二人からの優しくも心強いお話を伺い、「何とかなりそう」と根拠もなく思えてきました。その後も、数々の相談に常に親身に応じてくださる関係機関の皆さまには、感謝しかありません。

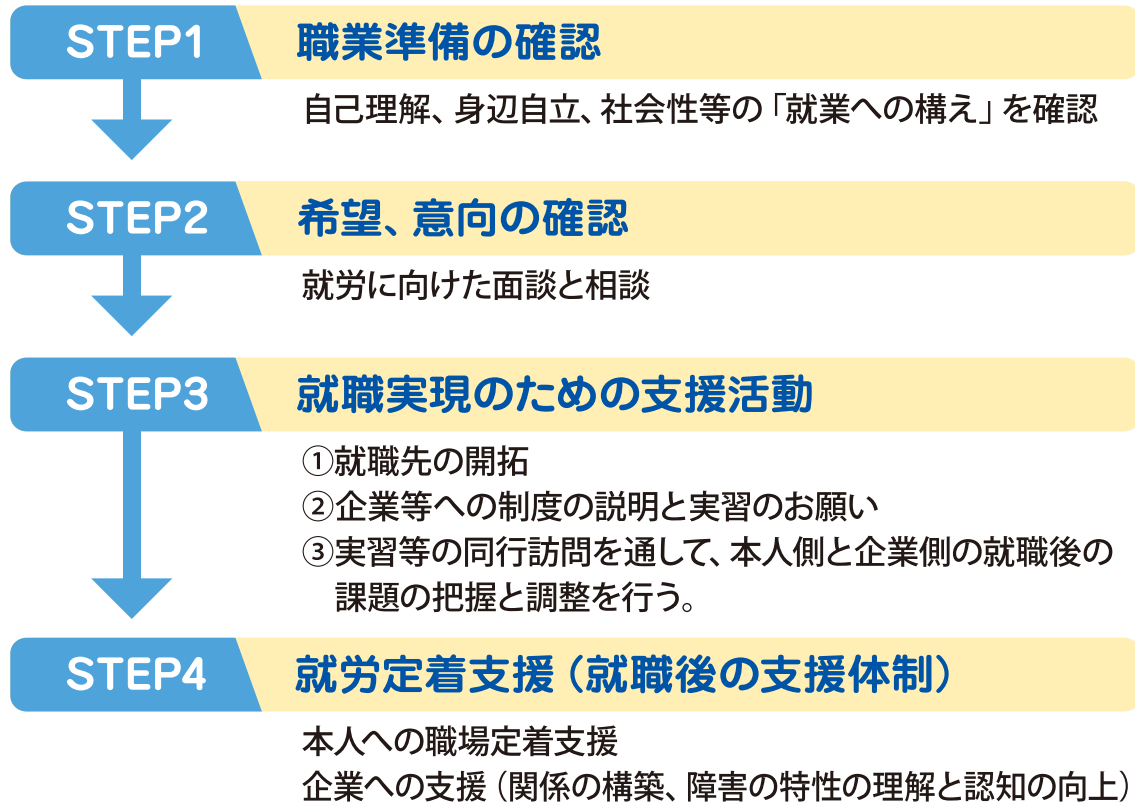
この職場で臨時職員、嘱託職員をはじめ、実習生、見学者なども含めると、様々なキャラクターと接してきた担当者としての、浅く少ない経験値から物申しますが、出会った障害者は誰もが、自分を知ってほしい理解してほしいとサインを出しているようでした。感情の表出を好まない者からさえも、主張は文面、発言、行動などに端緒に表れてきます。本音を聞き出すために、丁寧に時間をかけることもしばしばありました。同僚の担当職員とも対応方針を徹底的に話し合ったうえで、職場では全て拾いあげるような支援はせず、「人材」そして「人財」として認めるよう、寛容さと毅然さを備えた空気感づくりを目指しました。市職員の認知、意識変化も進んだ実感がある一方で、維持向上させることも課題です。

ワークステーションで就労する障害者にとって、その数年間は長い人生の単なる通過点に過ぎませんが、働く経験を通して意欲と自信を育み、喜びも苦労も体感し、次のステージを目指す絶好の機会となるよう生かしてほしいと願っています。

次のステップ「就職」に向けての支援

ワークステーション3年目では、任期終了後の新たな就職に向けての支援を行います。
障害者就業・生活支援センターの就業支援員による個別の面談、ハローワークへの登録、そして、企業見学や実習を行います。いかに職員のチャレンジ精神を喚起するかが課題となります。

■就職支援のステップ



就職実現イメージ



■修了者の動向 (平成27年2月現在)

平成27年2月現在、修了生8人。うち、7人が企業、病院、福祉施設に就職。(うち3人退職)
就職前の職業訓練中1人。

■メンバーの思い (在勤中の感想)

ワークステーションで働いた感想

- いろいろな体験ができ、他の課の人ともコミュニケーションがとれることがうれしい。
- 苦手な作業もチャレンジすることで忍耐力がつく。
- 次の日に備えて体力を整えるようになり、規則正しい生活を送れるようになった。
- いろんな仕事があり大変だと思った。
- チームワークが大切だと感じた。
- 自分に自信がつき、人前で自分から発言できるようになった。
- 以前より積極的になり、精神状態が安定してきた。
- 周囲に安心感があり、以前より対人恐怖が薄れた気がする。



今後どんなふう to 働きたいか

- 苦手としている仕事をできるだけ克服したい。
- どんな仕事でも、もう少しスピードを上げたい。
- 少しでも集中を持続させたい。
- 体調・メンタル面の安定が目標。
- 今の仕事の手順を、後輩にしっかり引き継ぎたい。
- 対外的な報告・連絡・相談ができるようになり、コミュニケーションスキルを高めたい。
- パソコン関係のスキルを向上させたい。
- 職場の人間関係を深めていきたい。
- 一人で仕事を任せてもらえる人間になりたい。



障害者就労支援にかかるワークステーションの役割

企業が安心して障害者を継続雇用するためには、本人や職場の担当者が困った時に相談できる人材の確保が必要です。しかし、全ての企業に障害者を理解した人材がいるとは限りません。

特別に障害者雇用の専門職員を配置しなくても障害者雇用を実践できること、障害者就労の専門職ではない市職員がワークステーションの支援員であること、そして、関係機関との連携により、障害者就労の場が成り立っているワークステーションの姿を民間企業に発信していくこと、これが、市としての障害者雇用の促進に対する役割であると考えています。

■ワークステーションと専門機関の連携

ワークステーションの支援員は、専門職員ではなく市役所各部署を異動する事務職員です。配置となった支援員の誰もが、最初はとまどいを感じ悩みながらも、関係機関との連携により、就労専門職と同等の就労支援業務を実施しています。

支援員は、職員の障害の特性を理解して人材育成の意識を持つこと、関係機関の専門職との確かな連携を図ることが重要であり、ワークステーションの運営には、関係機関との連携が欠かせません。

【連携している関係機関と専門職】

- 障害者就業・生活支援センター（就業支援員）
- 障害者職業センター（障害者職業カウンセラー）
- 障害福祉サービス事業所（支援員・相談支援員等）
- 特例子会社（職業コンサルタント）
- ハローワーク（職業指導官）
- 市役所職員課（保健師）

【連携が必要なとき】

- ・ 長期欠勤、無断欠勤等の出勤状況、体調不良、行動や精神の不安定さがある時
- ・ 人材育成方針等による関係機関による支援の必要な時期
- ・ 支援員が判断や方法に迷った時

関係機関との連携のポイントは、本人の了解を得ること、組織の判断を得ることはもちろんのこと、連携後の情報を共有することが重要となります。

■市役所内への効果と職場の課題

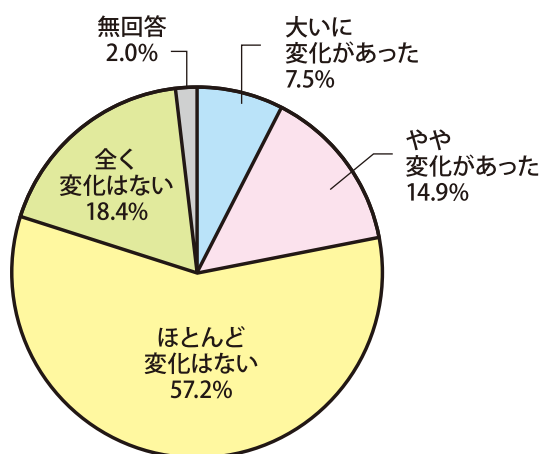
ワークステーション事業の取り組みの効果により、ワークステーションの仕事振りが徐々に評価され、庁内各課からの依頼業務の種類と量が増えてきました。ワークステーションが市役所にもたらした効果は、庁内業務の効率化だけでなく、庁内各課の職員の障害者に対する理解の促進であると考えられます。

ここで、ワークステーションが設置されて3年経過した平成25年8月に実施した庁内職員を対象としたアンケートの結果（抜粋）をご紹介します。

■調査対象：市役所に勤務する正規職員1,076人

■調査内容：障害者雇用のイメージ、障害者雇用のメリット・デメリット、職場・職員の課題他

◎障害者雇用のイメージの変化



◎職場・職員に必要なこと

項目	回答数	割合
職員の障害に対する理解の促進	363	24.6%
個々の適性・能力の十分な把握	304	20.6%
サポート要員の配置等、職場での支援体制の充実整備	244	16.6%
職場におけるバリアフリー等の配慮	215	14.6%
仕事の見直し、従事可能な業務の切り出し等の職務開発	187	12.7%
業務マニュアルや業務フローの整備	152	10.3%
その他	9	0.6%
合計	1,474	100.0%

◎ワークステーション事業のメリット・デメリット

■メリット

項目	回答数	割合
職員の障害への理解が深まる	372	28.2%
雇用を進めることで、市役所も一つの事業所としての社会的責任を果たせる	363	27.5%
ワークシェアリングが進み、業務効率のアップにつながる	224	17.0%
業務を見直す機会となり、改善が図られる	152	11.5%
個々の特性によっては健常者以上の働きが期待できる	144	10.9%
コミュニケーションが豊かになり、市役所内の雰囲気よくなる	35	2.7%
その他	8	0.6%
特にメリットはない	20	1.5%
合計	1,318	100.0%

■デメリット

項目	回答数	割合
サポート要員の負担が大きい	213	22.7%
安全面の注意が必要	166	17.7%
業務の選別に手間がかかる	163	17.3%
情報伝達が困難、コミュニケーションが不安	114	12.1%
継続勤務ができるかどうか不安	103	11.0%
周囲や上司など、他の職員の理解を得るのが難しい	17	1.8%
その他	15	1.6%
特にデメリットはない	149	15.9%
合計	940	100.0%

ワークステーションの取り組みを通して見えてきた障害者雇用を実践するための職場の課題



- だれもが障害の特性を正しく理解する
- 障害のある人の適性や能力の十分な把握
- 職場での支援体制や環境の整備

4

障害者就労塾の開催

就職を希望する障害者が、就業に向けて備えなければならない資質（心構えや生活リズム等）を学ぶことで職業準備性を高めることにより、障害者の就労を支援することを目的として、平成26年7月から宇部市障害者就労塾「うべ☆きらめきセミナー」を開催しました。

このセミナーのカリキュラムは、これまでのワークステーションの就労支援のノウハウを活用しています。

■平成26年度の実施状況

- 第1期／7月31日～8月18日（毎週月曜日・木曜日）
- 第2期／9月18日～10月2日（毎週月曜日・木曜日）
- 第3期／11月6日～11月20日（毎週月曜日・木曜日）

1日2時間程度、
全5回の講習

【カリキュラム（内容）】

- ・ 自分を知る
- ・ 働くことの意義
- ・ 障害の開示、非開示
- ・ 企業が求める人材「働くということ」
- ・ 働くために必要なマナー・ルール
- ・ 対人技能訓練
- ・ ストレスマネジメント
- ・ 就労支援機関の紹介、活用方法

※各期5人程度の少数で個人の特性に配慮しながら開催しています。

【受講資格】

- ・ 次のいずれかを所有し、障害者職業・生活支援センターの推薦を受けている人。
（精神障害者保健福祉手帳、療育手帳、身体障害者手帳、発達障害の医師の診断書、難病による証明書）
- ・ 民間企業等での就職を希望する人。

■ ■ ■ 受講生の感想 ■ ■ ■

- 自分を客観的に見る機会が少なかったため、自分を知る機会をもらい、自分の足りない部分を見ること、考えることができた。自分を知ることの重要性を理解することができた。
- 報告・連絡・相談の重要性を改めて実感しました。あいさつ等は普段から重要なので気をつけたいと思います。また、自信を持ってできることを見つけていつでも相手に伝えられるようにしたいと思います。
- 自分自身の管理、自分で考えること、解らないことを聞く勇気など、次に生かせるよう努力していきたいです。

うべ☆きらめきレポート

宇部市障害者就労ワークステーション活動報告