

F A X 送 付 案 内

宛 先	千葉県社会就労センター協議会 様	日付:平成16年10月 8日	枚数: 7 (本文含)
		社会福祉法人 すずらの会 ワークショップ・フレンド 発信者: 松屋 直人 〒228-0828 神奈川県相模原市麻溝台743番地 TEL:042-777-1790 Fax:042-777-1786	

拝啓 日頃当法人にご理解ご支援を承り、厚く御礼申し上げます。

書類を送付申し上げますので、宜しくご査収の程お願い申し上げます。

敬具

突然の連絡ですが、ご容赦下さい。

私は、神奈川県相模原市で知的障害者通所授産施設の施設長をしているものですが、当施設で企業内授産でお世話になっている会社（ピップ物流(株)）より、野田市にある事業所でも、当施設と行っている企業内授産と同様なものを行いたいので、取り組んでもられそうな施設を紹介して欲しいとの依頼を受けております。

つきましては、野田市近辺の知的障害者施設で、このような企業内授産に興味がある施設がありましたら是非ともご紹介いただければ、大変有り難いのですが。

ピップ物流(株)

ピップエレキバンのピップの子会社。コンビニやドラッグストア等に、商品（日用雑貨類等）を配送する業務を実施。

ピップ殿での企業内授産

2002年日本障害者雇用促進協会の「働く広場」12月号に紹介記事が掲載されていますので、添付しましたのでご参照ください。（作業種目は一部変更されています。）

ご多忙のところ申し訳ありませんが、宜しくご協力戴きますよう、お願い申し上げます。

編集委員が
行く

日本障害者雇用促進協会
働く広場 (2002年12)

ジョブコーチは企業のパートナー —エンクレーブの試み—

編集委員 社会福祉法人横浜やまびこの里仲町台東区センター次長 小川 浩



ジョブコーチとエンクレーブ

最近、ジョブコーチが急速に広まりを見せている。今年度から、日本障害者雇用促進協会の障害者職業センターを中心に、「職場適応援助者(ジョブコーチ)事業」がスタートした。また、都道府県・市区などの地方自治体においても就労支援事業にジョブコーチの方法を取り入れるところが増えている。これまで福祉施設等で革の根的に実践されてきたジョブコーチであるが、国や地方自治体の公的財源が充てられるようになり、益々の発展が期待されている。

ジョブコーチとは、米國で一九八六年に制度化された「援助付き雇用(Supported Employment)」で誕生した就労支援専門職である。今日、わが國で言われている「ジョブコーチ」のほとんどは、米國での分類によれば、個別就労モデル(Individual Placement Model)に相応する。一定期間、職場で集中的に支援を行い、その結果、障害のある人の自立度が高まり、働きぶりが安定したら、職場で支援する時間を減らしていく。米國における「援助付き雇用」は、八〇%以上がこの個別就労だと言われる。

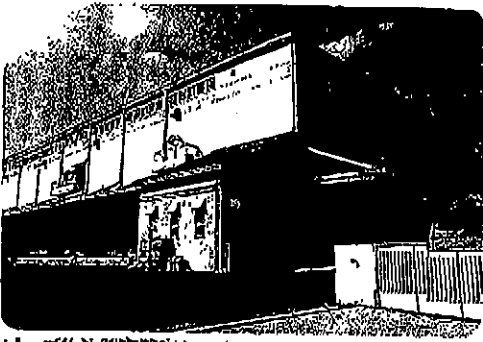
本稿では、この代表的な「個別就労モデル」ではなく、「エンクレーブ(Enclave)」というジョブコーチの支援方法に焦点を

ビップ物流株式会社南関東センター

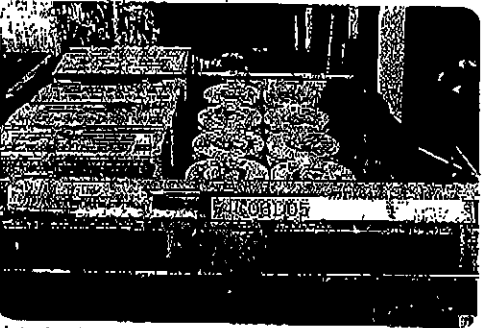
〒242-0029

神奈川県大和市上草柳 363-1

TEL 046-261-5251 FAX 046-261-5254



ビップ物流南関東センター



点灯するランプが品物を、数字が出荷数を示す

株式会社南関東センターがある。ビップという「ビップエレキパン」を思い出す、それ以外にも多数の商品を取り扱う物流センターである。全国に一四カ所あるセンターの一つで、ビップ物流の中でもっとも規模が大きい。工業団地の中でも一際目立つ大

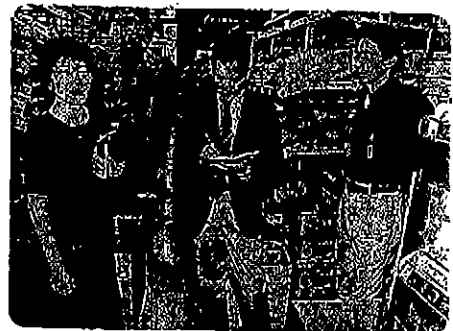
きな建物である。南関東センターの従業員は、正社員一五人、パート従業員は二四三人。この「ビップ物流株式会社南関東センター」で、「社会福祉法人すずらん」の会の連携の下、二七人も障害者が働いている。すずらんの会から、ジョブコーチが常時三人派遣されている、いわゆる「エンクレープ」の形態である。

ここで働く二七人の障害者は、脳血管障害の一人を除く全員が知的障害である。二七人のうち、一五人はビップ物流が「直接雇用」、残る一二人はすずらんの会の「施設外授産」の形態をとっている。施設外授産とは、ビップ物流とすずらんの会が業務委託契約を結び、すずらんの会の授産施設「ワークショップ・フレンド」の利用者が、ビップ物流で仕事をを行うことで授産工賃を得るという方式である。すずらんの会から派遣されているジョブコーチ三人は、基本的に施設外授産の支援を担当する。

当ててみたい。エンクレープとは、辞書を見ると、「飛び領土」「孤立した少数集団」などの意味がある。工場等の一角で、障害のある人とジョブコーチがグループで働いている様子から名付けられたのである。個別就労と異なり、一人のジョブコーチが複数の障害のある人の支援を行う。ジョブコーチは職場から引かず、障害のある人が働いている限り、ずっと職場で支援を続けるのが特徴である。わが国では、個別就労の陰に隠れて注目されていないが、施設外授産、グループ就労など、さまざまな形で実践は進んでいる。重度障害のある人が社会の中で働くことを実現するための重要な選択肢として、本稿では、「施設外授産のエンクレープ」と「雇用関係のあるエンクレープ」、二つの形態をレポートする。

(1) 雇用と施設外授産 ビップ物流株式会社 南関東センター

神奈川県大和市、航空機が轟音を立てて飛ぶ厚木飛行場の近くに「ビップ物流



古川勝人センター長(右)と滝井愛子すずらんの会就労支援部門課長(左)から説明を受ける筆者(中)



出荷コンテナのバーコード確認作業をする加瀬佳英さん(手前)

ここで働く二七人の障害者は、脳血管障害の一人を除く全員が知的障害である。二七人のうち、一五人はビップ物流が「直接雇用」、残る一二人はすずらんの会の「施設外授産」の形態をとっている。施設外授産とは、ビップ物流とすずらんの会が業務委託契約を結び、すずらんの会の授産施設「ワークショップ・フレンド」の利用者が、ビップ物流で仕事をを行うことで授産工賃を得るという方式である。すずらんの会から派遣されているジョブコーチ三人は、基本的に施設外授産の支援を担当する。

九七年に二人の障害者を雇用したこと
をきっかけに、ピップ物流とすずらんの
会との関係が始まり、九八年に施設外授
産の契約を開始。毎年、施設外授産から
雇用へステップアップする人の数を増や
し、今日に至ったという。現在では、雇
用されている一五人のうち、七人が施設
外授産からの採用となっている。

(2) 職場に溶け込む障害者とジョブ
コーチ

案内をしてくださったのはピップ物流
株式会社南関東センターの古川勝人セン
ター長と、社会福祉法人すずらんの会
就労支援部門課長滝井泰子さん。古川セ
ンター長の案内でセンター内を歩くと、
なるほど、知的障害を中心に二七人も
障害者が働いていることが頷ける。返品
仕分け作業、コンテナを組み立てライン
に乗せる作業、ピッキング作業、出荷
コードの確認作業、空き箱等の破材作業
など、仕事が無難と分業化されている。
どの仕事も役割と手順が明快で、滝井さ
んが初めてこの事業所に入った時には、
「知的障害者に向いた仕事がたくさんあ
るのでワクワクしました」と言うが、
まったく同感である。



商品ケースのバーコードを読み上げ、確認する
村山将さん



ジョブコーチの小池満子
さんがさらに確認し
てラインにのせる



会社や商品によりコードの位
置が異なるため、ジョブコー
チが模型をつくり、作業場に
備えている

ある。ピッキング作業は、通常、従業員
が伝票を読み、品物を棚に取りに行き、
指定された個数を箱に入れるのだが、デ
ジタル・ピッキングでは、ランプが点滅
する棚から品物を取ればよいので簡単
だ。商品棚に囲まれた通路で、知的障害
のある人が、ランプの点滅と確認プザー
の響きの中で、実にてきぱきと仕事をこ
なしていた。

この部署を担当するのは、ジョブコー
チの畑野和子さん。ジョブコーチ歴四年
とあって、ジョブコーチらしい細かな目
配りとテキパキした身のこなしが印象的
だ。

「障害のある人に仕事を教えるのはで
きるだけ従業員の方にして頂き、調整が
必要な時だけ私が関わるようにしていま
す」

畑野さんは、デジタル・ピッキングの

ほかに、館
内清掃等を
含めて、何
人も障害
者の働きぶ
りを見てまわる。畑野さんが支えるエン
クレープは、障害のある人とジョブコー
チが閉鎖的なグループを作る「飛び領
土」孤立した少数集団」と称されたもの
とは異なり、もともと職場に自然に溶け込
んでいる。休憩時間などは、ジョブコー
チと障害のある人が、ほかの従業員に混
じって談笑しているので、見分けがつか
ないほどだ。

(3) 施設外授産の機能

古川センター長は、職場にジョブコー
チがいることのメリットについて、「従
業員は現場全体を幅広く見る必要があ

生活協同組合神奈川ゆめコープ川崎センター

〒213-0023

神奈川県川崎市高津区子母口284

TEL 044-750-3157 FAX 044-750-3160



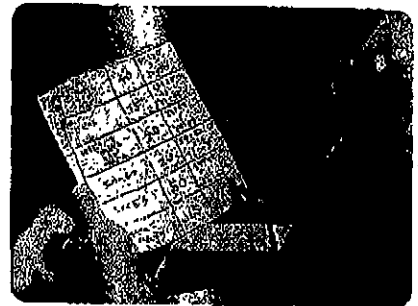
ジョブコーチの柳野和子さん(左)が見守る中で作業を進める山本尚子さん(右)

り、障害のある人、一人ひとりに時間をかけられないことがあります。そこをジョブコーチが補って障害のある人についていねいに対応してくれることは大きなメリットであり、実際、障害のない従業員と遜色のない働きぶりに引き上げてくれています。ジョブコーチがいると、いらないのでは、会社側の安心感も全然違います」と言う。

ここでは「ピップ物流株式会社による



清掃担当の大沼妙子さん。清掃場所やスケジュールを覚えたメモを腰に付けて作業を進める



直接雇用」と、「すずらんの会と連携した施設外授産」の二つの就労形態があるが、施設外授産については、「企業としては、いきなり障害のある人を雇ってくれと言われても厳しいのが正直なところだ。施設外授産があることで、企業としては実際の働きぶりを評価できるし、また障害のある人にもゆっくり職場に慣れてもらえるので双方にとってメリットがあります」

「施設外授産から雇用へのステップアップについては従業員とジョブコーチが相談しながら決めています」とのこと。

古川センター長は、障害者雇用に取り組む際に、「權えず、一歩下がらずに、積極的に理解していくことが大切」と、すずらんの会の授産施設を数回訪問したという。

障害者雇用積極的に取り組む「ピップ物流株式会社」と、地域に根ざして就

労支援に取り組む「社会福祉法人すずらんの会」。ジョブコーチという方法論だけでは片づけられない、「信頼関係」の大切さを改めて認識させられた。

ゆめコープ川崎センター

(1) 自閉症者三人を雇用

二つ目の事業所は、「生活協同組合神奈川ゆめコープ川崎センター」。神奈川県川崎ゆめコープは、神奈川県全域に展開する生活協同組合であり、県内に五ヶ所のセンターをもっている。今回取材させて頂いた川崎センターは、川崎や横浜北部を中心とする商品宅配のセンターである。ここ川崎センターは、約七〇人の従業員（ほかに配送などの委託業者が八〇人）を擁するが、横浜市自閉症児者親の会が設立した「社会福祉法人横浜やまびこの里」との連携のもとで、現在三人の自閉症の人が働いている。三人全員が神奈川県川崎ゆめコープによる正式雇用である。職場には常時、社会福祉法人横浜やまびこの里からジョブコーチが派遣されており、ジョブコーチ一人が三人の就労を支えるエンクレーブである。

(2) 仕事をみつける・仕事の訓練を行う

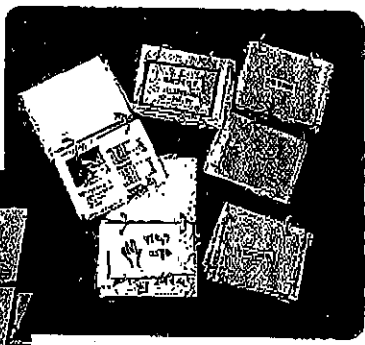
川崎センターで働く三人を紹介する。塚本忠之さんは三人の中で六年と、もっとも長く働いている。仕事は主に簡易車

務作業の担当。仕事について質問してもオウム返しをするばかりで、言葉でのコミュニケーションはほとんど成り立たない。三年目の皆川英子さんの仕事は、主に館内の清掃が中心。はじめのうちは挨拶も堅苦しかったが、最近では笑顔で挨拶ができるようになり、掃除中に従業員がトイレを使おうとすると「どうぞ」と気の利いた一声を掛けられるようになった。塚本さん、皆川さんの二人は知的障害を伴う自閉症で、塚本さんは重度、皆川さんは中度の知的障害の手帳を持っている。もう一人、松田哲さんは大学を卒業した後、何度か就職を試みたが長続きせず、横浜やまびこの里の就労支援によって、神奈川ゆめコープ川崎センターに就職した。知的障害を伴わない、いわゆる「高機能自閉症」と言われる障害である。仕事は返品処理を担当している。仕事そのものは理解できるが、状況判断や人間関係が苦手なことから、ジョブコーチの支援を必要としている。

横浜やまびこの里から派遣されているジョブコーチは千田若菜さん。三人とも違う仕事をしているので、それぞれの仕事の流れを頭に入れて、手助けや確認が必要なポイントを見て回っている。三人の採用に際しては、先ずジョブコーチが川崎センターで実習を行い、さまざまな仕事を実際に体験することによって、自閉症の三人に適した仕事を探し、事業所



塚本さん用に用意された仕事別のカード



ジョブコーチの千田若菜さん(奥)の指導により仕事を進める塚本忠之さん(手前)



と打ち合わせを繰り返しながら、担当する業務内容を決めたという。仕事は、塚本さんと皆川さんの場合は、自閉症の障害特性に配慮して、ジョブコーチが数ヵ月かかって直接教えたそうだ。従業員が教えようとしても、はじめのうちは、一体どのように接したらよいか分からず、自閉症の人も混乱するとパニックになることがあるからだ。

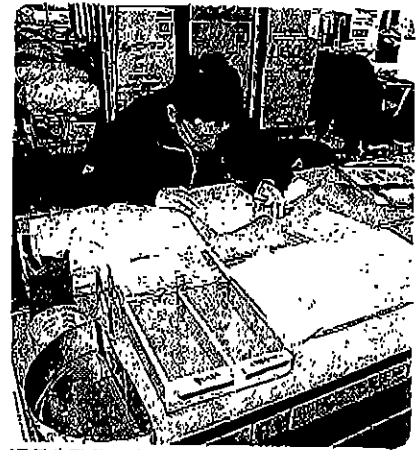
(3) 障害の特徴に応じた工夫

塚本さんの仕事机には、絵カードの束がたくさん箱に入れてある。仕事によって、そこからカードを選び、それらを確認しながら仕事を進める。言葉の理解が苦手な塚本さんに仕事を教えるため、ジョブコーチが手作りした。皆川さんがトイレ掃除をする時は、仕事の手順が書かれたボードが壁に掛けてある。文字が読める皆川さんは、ボードに示された手順を確認しながら掃除を進め、終わった工程は自分でチェックして、やり残がないようにしているのだそうだ。ジョブコーチの千田さんは、「ジョブコーチはそれぞれの障害に合わせて、絵や文字や写真などを活用して仕事の手順を伝えます。もちろん、身振り手振り、時には手取り足取りで教えることもあります。そして、ジョブコーチがいつも側にいなくても大丈夫のように、文字が分からない人には絵カードの指示書、文字が分かる

編集委員の案顔 小川 浩

今年度から編集委員をさせて頂くことになりました。昨今のジョブコーチ・ブームを横目に、「重度の障害のある人への支援」というジョブコーチの原点を確かめたくて、敢えてマイナーなエンクレーブを取り上げました。福祉適応援助者(ジョブコーチ)の存在によって、地域にたくさんの協力機関が育ち、地域に根ざしたジョブコーチ支援が発展することを期待しています。

寄稿に「ジョブコーチ入門」「ジョブコーチ実践マニュアル」(エンパワメント研究所)など。



返品事務処理をする松田哲さん

人には文字の指示書などを整えて、後はポイントだけをチェックして回るようにしています。エンクレーブと言っても、いつも側に付けて世話をしているわけではありません」と言う。

(4) ジョブコーチの役割

センター長の藤本史朗さんにお話を伺った。

「塚本さんや皆川さんには、やはり従業員では、どのように仕事をしてほしいのかを伝えるのに限界があります。そこをジョブコーチが間に入って正確に伝えてくれるので助かっています」

「松田さんの場合には、こういう仕事に向いている、こういう新しい仕事もできるかもしれない、などのアドバイスをジョブコーチからもらうこともありました。どこまでできるかの判断については、障害の専門家であるジョブコーチの

意見が役に立っています」

ジョブコーチが職場にいることに違和感はないかと伺ったところ、

「たくさんさんの従業員が働く職場なので全員がどう感じているかは分かりませんが、私は職場の中のジョブコーチに違和感はありません。従業員も多く、さまざまな人が出入りするので、ジョブコーチの存在を周知するのは容易ではありませんが……」とおっしゃっていた。通路の壁に、「私たちがジョブコーチです」と写真入りのポスターが貼ってあったのは、そんな問題への対応なのかもしれない。

神奈川ゆめコープでは、横浜やまびこの里との連携によって、ほかのセンターでも四人の自閉症者を雇用している。川崎センターを入れると同一法人から七人の雇用である。川崎センターでの実績から少しずつ信頼の絆を強め、新しくセンターが設立されるたびに、横浜やまびこの里から障害者雇用を進めてきた。いずれもジョブコーチのサポートを得ながら

の雇用である。

ジョブコーチの千田さんは、「とても忙しい中、藤本センター長をはじめ、従業員の方がジョブコーチと定期的に話し合いの機会をもつて、障害のある人が働きやすい職場になるよう努力してくださるのが有り難い」と言う。

ここ神奈川ゆめコープ川崎センターでも、ビップ物流南関東センターと同様、事業所とジョブコーチを派遣する支援機関との間に、長い付き合いの中から生まれた信頼関係があった。「ビップ物流」と「すずらんの家」、「神奈川ゆめコープ」と「横浜やまびこの里」。エンクレーブの実践の中に、肩肘張らない企業と支援者のパートナーシップを感じた。



ゆめコープの藤本史朗川崎センター長



職場の人たちに理解と協力を求めるため掲示された紹介ポスター