

## 第4章

# 就労系事業所における実践紹介と訓練のポイント

## 4.1 就労移行支援事業所：テクノパークぷろぼの

### 事業所の概要

#### ○事業所の概要

社会福祉法人ぷろぼのは、奈良県を中心に三重県・京都府の計7ヶ所で、障害のある方の就労に特化した総合的な福祉サービス事業（就労移行支援、就労継続支援A及びB型、自立訓練（生活訓練）、放課後等デイサービス）に取り組んでいる。中でも就労移行支援事業所は「テクノパークぷろぼの」という名前を冠して、奈良県・三重県に計6ヶ所を設けている。

2019年度よりPCを用いた在宅でのテレワーク訓練を開始した。また2020年10月より、テレワーク就労の訓練に特化した事業「ぷろぼのテレワーク支援センターコベル（以下TWC）」をスタートさせた。

### プログラムの内容と支援の工夫

TWCでは、テレワーク支援の方法を「トップダウン型支援」と位置づけ、通所への体力や大勢の中で適切な行動を取るといった総合的な能力を高める通所型の支援方法（ボトムアップ型支援）と区別している。

「トップダウン型支援」に求められるのは、テレワークにおける利用者の適性や必要なPCスキルをできるだけ早く見抜き、本人と共有しながらその能力を伸ばしていく支援である。TWCでは、タイピングなどの基礎能力、WordやExcelといったオフィスソフトへの理解、セキュリティやPC自体への知識はもちろんのこと、イラストレータやフォトショップなどのデザイン系、ワードプレスなどを使用したプログラミング系の訓練も行っている。

表. 通常訓練と在宅訓練の比較（NPO法人AtoMs作成資料を基に著者加筆）

	通常訓練（ボトムアップ型支援）	在宅訓練（トップダウン型支援）
訓練の方向性	対人スキル重視	技術的スキル重視
アセスメント	職業準備性のボトムアップ	職業準備性のトップダウン
就職活動	社会性重視	技能重視
支援の方向性	課題解決型	特定技能特化型
就労イメージ	通勤/通所	在宅/テレワーク
訓練実施における負荷	状況への対応	訓練環境の整備
指示理解のベース	現場説明 (口頭/実演/体験)	マニュアル/テキスト (文章理解/質疑応答)
職員に求められる能力	察知能力 (観察型のアセスメント)	分析能力 (読み解き型のアセスメント)
繰り返しのタイミング	タイムラグを発生させない	タイムラグの発生が前提

#### ○利用者の特徴やおおよその割合

2021年8月現在の利用者は23名（うち精神12名、

発達11名、身体0名）である。精神障害の特性とテレワークの関連では、通所訓練と比べてテレワーク訓練の方が参加が安定する利用者が多く、順調に訓練日数を増加させることができている。利用者が多数いる事業所に通うよりも、自宅で落ち着いて訓練に臨める環境がストレスの軽減になり、日数や参加の安定につながっていると考えられる。また、通所利用よりも利用者と職員の一対一の時間が多くなることで、不安が軽減されていることも一つの要因である。

#### ○各事業所から企業への一般就労をしている場合の主な就職先の職種や業種

東京に本社を置く特例子会社の株式会社テクノプロ・スマイル(株)テクノプロ・スマイル（テクノプロ・ホールディングス(株)特例子会社）（以下TPS社）には、当法人から10名を超える利用者がテレワークで就職している。

#### ○事業所のテレワークでの就労に関わる支援において実施している関係機関や企業等（人材紹介等）との連携について

TPS社のフィードバックによって、利用者はテレワーク就労に関して自身に足りない部分を知ることができ、担当職員と一緒に振り返ることで、今後のやるべきことが見えてきている。

#### ○事業所の紹介したい内容や動向について（タイトル自由）

テレワークという働き方の認知度は高まっている。利用者ニーズの変化や企業の動向を見ると、精神・発達障害を抱える人たちが働くことができる方法として、今後定着していく可能性も十分にある。しかしそのためには、今までの通勤型就労を目指した訓練だけでは不十分であり、実際に異なる能力が求められているということも含めて、支援事業所と企業が連携してテレワーク就労を広めていく必要がある。奈良県のように就労先が少なかったり業種が限られたりする地方では、職業を選択する幅が自ずと狭まってしまうが、テレワーク就労は住み慣れた地域で障害のある方の自立を可能にするという将来性を有している。一方で人口の少ない市や町、山間地域の村では、本人のニーズの前に支援機関等にテレワークへの理解が浸透していない状況があるため、周知する活動が必要となっている。

（青木 真兵）

## 4.2 就労移行支援事業所：ワークイズ

### 1. 事業所の概要

東京都大田区にある就労移行支援事業所ワークイズは、2016年より開所した株式会社D&Iが運営する事業所です。定員は20名となり、対象としている障害種は精神障害、発達障害、身体障害、知的障害です。コロナ渦になる前より在宅訓練を行っており、現在では利用者の8割が在宅での訓練に取り組まれています。完全在宅訓練、通所と在宅訓練のハイブリット型、完全通所訓練と様々な訓練方法に対応が可能となっております。

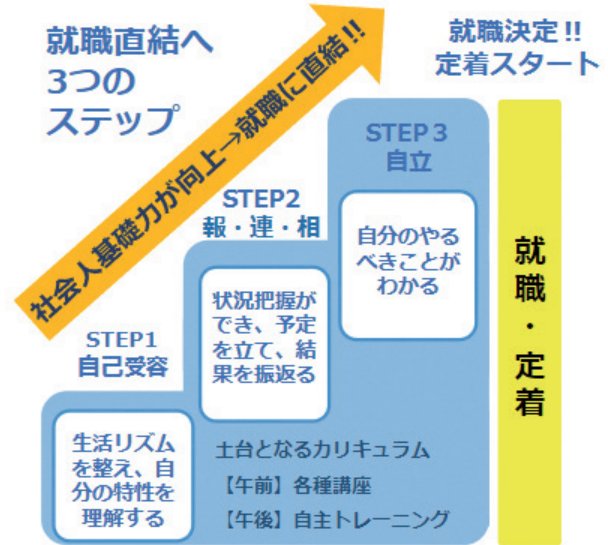
### 2. ワークイズの特徴

#### (1) 企業ニーズに基づいた就職訓練

これまで、延べ5000社以上の障害者雇用の支援実績がある、運営会社株式会社D&Iの転職サポートのノウハウを活かし、社会で戦力となる人材を目指した訓練を行っています。また、株式会社D&Iではテレワーク雇用支援150社以上500名以上の実績があり、在宅訓練においては実際にテレワークで勤務されている障害者の方の業務をアレンジした内容を提供し、よりテレワークに必要なとされるスキルを身に付けることができます。

#### (2) STEP に合わせた訓練内容

通所者の個別支援計画だけではなく、成長のロードマップを作成して、ご自身の現在地と目標値を可視化しています。就職に向けて3つの段階に分けて就職へのサポートを行い、就職・定着・戦力化を見据えてSTEPを設け、利用者の成長を無理なく促しています。



STEP アップのイメージ図

月次評価表 (通所訓練者用)										管理官	サビ官	担当官
訓練者	実施日	利用期間	#NUM	ノック	フェーズ	STEP 1						
必須項目	訓練者氏名	訓練社	ストレストロール力	条件	ステップアップの条件	①会社員 ②会社員 ③会社員						
実施日	2022年4月	2022年10月	2022年4月	2022年7月	2022年4月	2022年7月						
数値	社会人基礎力	合計点	出勤予定回数	出勤回数	評価	定着	出勤率					
ステージ	S	B	STEP 1									
点数	70	15	85	17	17	0	0				100.0%	評価期間/15-1/15
評価項目	①生活力	②社会人基礎力	③生活力	④社会力	⑤社会力	⑥社会力	⑦社会力	⑧社会力	⑨社会力	⑩社会力	⑪社会力	⑫社会力
基準点	4	4	4	2	3	2	10	10	0	0	20	20
6月	8	8	8	8	6	4	6	4	0	0	12	12
7月	8	8	8	8	6	4	6	4	0	0	12	12

ステップアップの進捗				
現在STEP	項目	割合	進捗率	完了日
STEP 1	社会人基礎力	30%	C	9月5日
	生活力		B	
	社会力		A	
	社会力		D	
	社会力		E	

ステージ	社会人基礎力	進捗率	進捗率
C	0	0%	0
B	10	10%	10
A	20	20%	20
D	30	30%	30
E	40	40%	40

(例) STEP に合わせた月次評価表

### 3. 在宅訓練を開始した背景

運営会社の株式会社D&Iでは、10年も前から、障がい者の在宅雇用支援を行っております。「働きたいけど、働きに出ることが困難」「スキルはあるが、就労環境による影響で通勤が困難な方」など雇用の形態を変えるだけで、戦力として企業に就労していただいております。障害者の在宅就労が当たり前になるようにと、サービス展開しておりました。企業における在宅就労を増やすためには、テレワークの働き方になれ、活躍できる人材を増やすことも重要であると考え、まずは自社のワークイズからチャレンジをしました。そして独自に、車いすユーザーの方の在宅訓練を開始し、検証を実施しました。

在宅雇用にて特化したエンカクラウドシステムを活用し、通所実績・訓練成果・訓練プロセスなど、上記システムを活用し、見える化を行い、エビデンスを取

ることで、自宅でも訓練が行えることを証明し、自治体からも在宅訓練を認めてもらうことができました。

## 4. 在宅訓練に必要なこと

### (1) PCスキルよりも、まずはリテラシーを

よく、「在宅訓練に必要なスキルは何ですか？」と聞かれることがあります。もちろん Excel や Word といったオフィス系のスキルはあったほうがより採用されやすいですが、それよりも就労後に無くては困るのは「ITリテラシー」です。例えば、在宅就労を開始すると、企業から貸与されたパソコンが郵送されてくるのですが、メールやチャットソフトなどを自分で設定しなければならないことが多く、自宅のネット環境と繋ぐといった、通所ではサポートしてもらえることも、自分一人で設定しなければなりません。当然、訓練でそういった事象に対応できるようサポートは行いますが、自分が知らない出来事に遭遇した際に、自らインターネットで調べ、必要に応じてコミュニケーションツールを使い分け質問し、自分なりの答えを導き出す ITリテラシーが特に重要になります。

### (2) 社会人基礎力

ワークイズでは、在宅訓練において経済産業省が推奨している「社会人基礎力」の向上を目指し、座学で講座を実施しています。月次評価の中に、12項目の基準を設け、本人が伸ばす・改善する項目とその成長ロードマップを作製し、社会人基礎力の向上を目指しています。講座だけではなく、日常のやり取りから項目に沿ったフィードバックを行うことで、通勤・在宅問わず求められる力を醸成しています。

に取り入れています。

### (3) 在宅就労、通勤就労を限定しない

利用者が通所を始めた際、在宅就労だけを目指して訓練を受ける方がいますが、訓練を通じ、通勤・在宅問わず本人の状況に合った働き方を提案しています。実際に訓練を受け、在宅就労のメリット・デメリットを知っていただき、ご本人の選択を後押しします。在宅就労、通勤就労と決めるのではなく、できる限り本人の就労の可能性を広げ、最終的には本人自身が自分で企業・働き方を選択して就労することを目指し、支援をしています。

## 5. 在宅訓練ツールの活用

ワークイズでは、運営会社株式会社 D & I が開発した、テレワーク管理システム【エンカククラウド】を使用し在宅訓練の不安要素でもある5つの項目を可

視化しております

### (1) 訓練時間の管理

訓練開始時にエンカククラウドにログインすることで訓練開始のログを取れる仕組みとなっております。訓練開始時刻にログインできていない人が一覧でわかり、メールや電話にて確認を行っていきます。

### (2) 体調管理

ログイン後に体調に関するアンケートが表示され、アンケートに回答すると、支援員が今日の体調を確認することができます。結果はデータで保存することが可能となり、週次・月次での体調の波も把握することができ、過去をさかのぼり体調の自己管理を促すことが可能となります。

### (3) 訓練内容

今日やるべき訓練は、タスク管理機能で利用者が確認、支援者は管理することができます。また訓練中のパソコンの画面をキャプチャー機能で10分おきに撮影が可能となり、訓練内容のプロセスを可視化ができます。

そういった機能を活用し、支援員がタスクを確認し、本人へのフィードバックも日々行っております。

### (4) チャット機能

チャット機能を利用し、訓練内容の不明点を気軽に質問ができ、支援員から回答を出せるようになっていきます。お昼休憩や体調不良になったときも、チャットはコミュニケーションスピードが速いため利用者の安心につながっています。

### (5) 訓練内容のエビデンス

訓練の中で発生したチャットのやり取りや、体調アンケートの結果、画面キャプチャーなどデータとして保管ができ、CSVでの吐き出しも可能になっていますので、毎月の振り返り面談で過去のやり取りを見ながら、改善やすべき点や成長している点と一緒に見ることが可能です。





在宅訓練では、支援員が見守ってくれているかどうか不安になる方もいらっしゃると思いますが、ツールを活用することでその不安を払拭することができます。また、実際在宅就労と同じ環境下で訓練を受けることで、より在宅就労のイメージをもってもらうことが可能です。

(米田 尚泰)

## 4.3 就労移行支援事業所：Neuro Dive

株式会社パーソルチャレンジは就労移行支援サービスとして「ミラトレ」と「Neuro Dive（ニューロダイブ）」という2タイプの就労移行支援事業を展開し、障害者の一般就労をサポートしています。

### 1) ミラトレ 全国で14事業所（2022年9月現在）

就労することを目指すすべての障害者を対象に就労支援に取り組んでいます。

### 2) Neuro Dive 全国で3事業所（2022年9月現在）

高度な専門知識や技能を持つニューロダイバー人材を対象に、企業や社会が求めるDX人材を育成する就労支援事業に取り組んでいます。

この章では、弊社の就労移行支援事業のうち、Neuro Dive（ニューロダイブ）事業について紹介いたします。

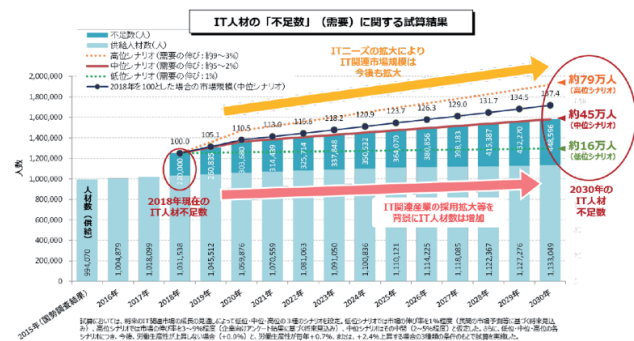
## ニューロダイバーシティ事業の取り組み

### 1) Neuro Dive とは

前述のように、Neuro Dive とは、社会の、とりわけ企業の競争力向上のために必須要件として戦略化されている、DX 推進に貢献可能な人材を輩出するための事業として立ち上げました。

### 2) 事業立ち上げ時の狙い

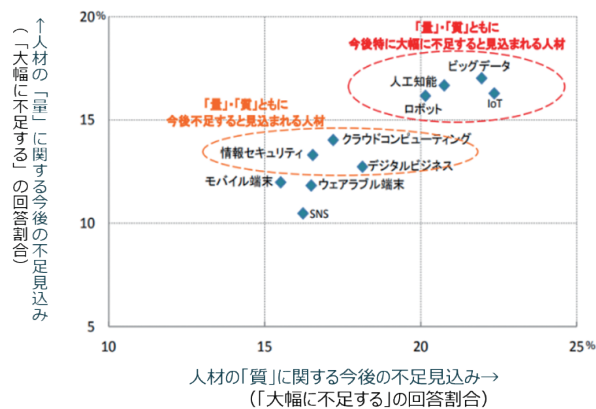
#### ①ますます深刻化する企業のDX人材不足



出展：経済産業省 「IT人材需給に関する調査（概要）」平成31年4月

IT 企業及び一般企業（産業界全体）の2018年時点での先端 IT 人材不足数は22万人、2030年までに人材不足数は最低でも約16万人、最大では約79万人まで拡大する予測となっています。また、特に不足する分野は「ビッグデータ」「IoT」「人工知能」「ロボット」に関する人材となっています。

次のデータは経産省が2016年に発表したものです。普及が進むクラウドコンピューティングのほか、ビッグデータやIoT、AI 人工知能等の IT 関連分野において高い注目を集めている先端的な技術・サービス、いわゆる「先端 IT」の分野は、今後の産業界を変革する大きな可能性をもち、今後の IT 関連市場の拡大・成長の鍵を握るキーワードとしてきわめて重要とされています。一方で、その先端 IT 領域を担う IT 人材は今後不足すると見られています。



出典：経済産業省 平成28年6月「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」

弊社は DX 人材の有力な供給源として、“ニューロダイバー人材”に着目し、数年をかけてリサーチしてきた結果としてこの事業を立ち上げました。

### ② 発達障害者の雇用と活躍の機会創出

これまで発達障害者は、そのコミュニケーション上の課題から、雇用に難色を示す企業が多く、採用されても簡易な定型業務などをアサインされ、能力に見合った活躍の場を提供される機会が少なかったと思われる。

弊社では発達障害者も多数雇用し、活躍を実現してきた経験とノウハウがあることから、コミュニケーションやマネジメントに対する懸念はありませんでした。弊社の経験やノウハウを他社に提供することで発達障害者、中でも高度な専門知識や技能を習得する可能性の高い、“ニューロダイバー人材”を企業の DX 課題解決の切り札として供給できると考えました。

### 3) 現在の事業概況

#### ① Neuro Dive standard (就労移行支援事業所)

18歳から64歳までの障害のある方で、障害福祉サービスの受給者証を発行してもらえる方が対象です。原則事業所へ通所できる方が対象ですが、何らかの事情でテレワークトレーニングの必要性があり、適性のある方は事業所の定めるルールに従い、テレワークによる訓練も許容しています。

#### ② Neuro Dive Online (オンライン有料学習サービス)

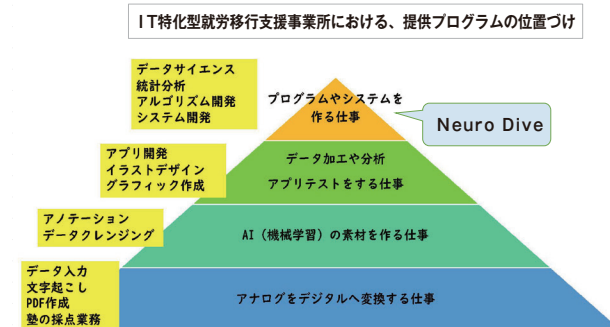
現職中の方や、障害の診断がない方、障害者手帳の取得予定がない方もご利用いただける、オンラインサービスです。先端 IT 領域で活躍できる人材へとキャリアアップが目指せるサービスで、Neuro Dive standard と同等のプログラム受講が可能です。

## Neuro Dive (ニューロダイブ) 事業所の特徴

### ① 先端 IT 特化型をうたう Neuro Dive が担う領域

弊社の Neuro Dive 事業立ち上げ時には、データサイエンス等を中心に扱う先端 IT 特化型の就労支援をうたう事業所はほとんどありませんでした。

Neuro Dive が担う領域を示すなら以下ようになります。

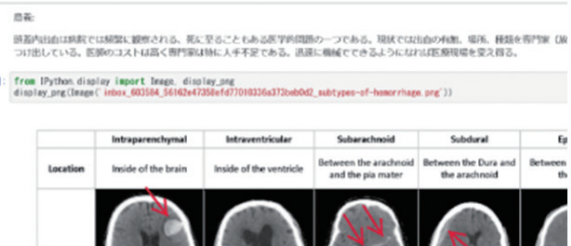


Neuro Dive はハイレベルのプログラムを提供し、高度な DX 業務を担える人材の輩出を担っています。

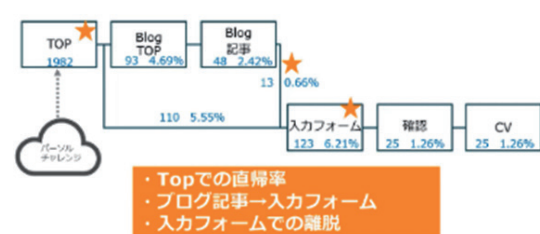
### ② Neuro Dive が育成可能な専門領域

Neuro Dive では特に4領域で活躍できる人材を輩出しています

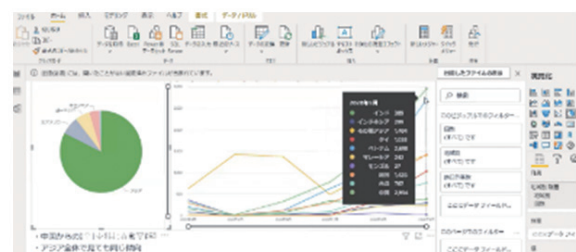
## 1 機械学習・AI



## 2 デジタルマーケティング



## 3 ビジュアライズ



## 4 RPA・業務効率化



### Neuro Dive(ニューロ Dive) のカリキュラム

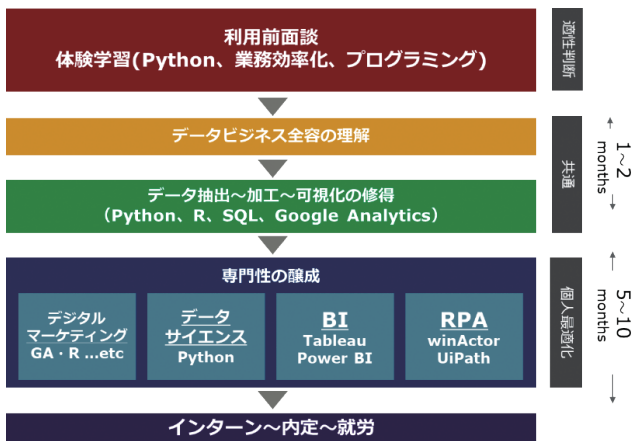
#### 1) データサイエンティストになるための講座編成

Neuro Dive では最新のデータ活用人材に求められるスキル構成を再定義しています。現状ではデータサイエンティスト協会の定めた「ビジネス」「データサイエンス」「エンジニアリング」の三軸から成るスキルマップが普及していますが、テクノロジーの発展やビジネスの流行・変化によって企業はより広範囲かつ専門的なスキルを備えた人材を求めつつある状態です。そこで、求職市場におけるスキル要件から、現在のデータ活用人材に求められるスキル体系を再定義しました。特に「デザイン力」「ストラテジー」「語学力」「言語化」が新たな要件として重要視されつつあります。

Neuro Dive では実際にデータを扱いながら学ぶ、最先端のデータサイエンス講座群を用意しています。

#### 2) 個性・適性を生かした柔軟な学習プログラム

利用前に適性判断を実施し、利用後も個性を考慮して専門領域を分化したプログラムを用意しています。



#### 3) コミュニケーションスキルを高める各種講座ラインアップ

専門スキルの習得だけではなく、DX人材として、必要となるコミュニケーションスキルの習得にも力を入れています。(※ここでいうコミュニケーションには言語だけではなく、テキストコミュニケーションも含まれます)

- ②自己分析スキル
- ③ビジネスコミュニケーションスキル
- ④セルフコントロール(アンガーマネジメント)スキル
- ⑤就職活動・面接対策講座

一般的に“苦手”とされる就職活動、特に面接に関する講座を用意し、対応力を育成しています。

#### 4) 就労支援体制

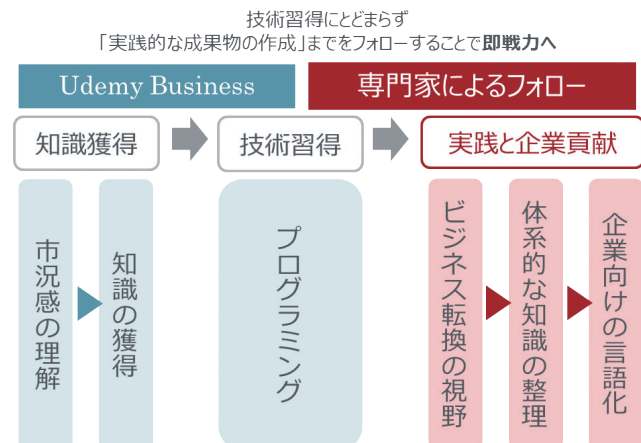
プログラムだけではなく、その提供を担保するスタッフ陣の整備にも力を入れています。特にデータサイエンス人材の育成を主としていることから、スタッフの採用と活動にはとりわけ力を入れています。

- ①データサイエンス・就職支援に精通した講師を配置
- ②データサイエンス・就職支援に精通した支援員を配置

#### 5) Neuro Dive(ニューロ Dive) による、データサイエンティストの育成フローについて

Neuro Dive ではプログラミングの技術習得にとどまらず、ビジネスに役立てる前提での成果物作成まで実施する点に特徴があります。

Neuro Dive では、プログラムを受講して学んだ知識や技術を基に分析レポートやシステムの自動化、画像判定 AI の作成などの成果物を作成することを重視しています。就労経験がほとんどない方が対象のため、企業が求める“経験”の代替策として、実際の企業活動においてどれだけビジネス貢献できるか、という視点で成果物を作成するため、実践的なポートフォリオが充実します。





## Neuro Diveの特徴について

ここまで記述してきたことを整理すると Neuro Dive の特徴が見えてきます。

- ①データサイエンティストの常駐指導により企業で戦力になるための実践力・自走力を育成できること。
- ②個性・適性を生かした柔軟な学習プログラム  
全員が共通のプログラムを受講するのではなく、適性と目的、保持するスキルレベルに応じて個々に最適化したプログラムを提供。
- ③特例子会社としての豊富な障害者雇用の実績を活かした職業準備性訓練・入社後定着フォローを提供。
- ④通所とテレワーク（ハイブリット含む）の受講方法を選択可とすることで、多様な受講環境を提供。

## 開設以来の業績

以上のような取り組みにより、弊社 Neuro Dive の実績は次のような結果となっています。

※以下のデータは Neuro Dive standard（就労移行支援事業所）に限定した数値になります。

### 1) 就職者数 24名

2021年開所以来、日本を代表するIT企業をはじめ、各社のDX職域に人材を供給することができました。コロナ禍における採用停滞状況においても2022年3月時点までで24名の就職者を輩出しています。

### 2) 就職率 85%

利用者就職率は85%に達しています。

### 3) 定着率 90%

また就職後の定着率も90%を誇っています。

### 4) ニューロダイバース人材の活躍マネジメント

最後になりますが、弊社 Neuro Dive では、ニューロダイバース人材の活躍に最適化した、マネジメントノウハウも採用企業に提供しています。企業による適切なマネジメントにより、採用された障害者が能力を発揮し、安定した雇用継続を図るためのサポートになります。記載した資料は公開していますので、関心のある方は弊社サイトからダウンロード可能です。検索サイトから「ニューロダイバースで実現するDX推進」で検索し、ダウンロードいただき、参考にしてください。

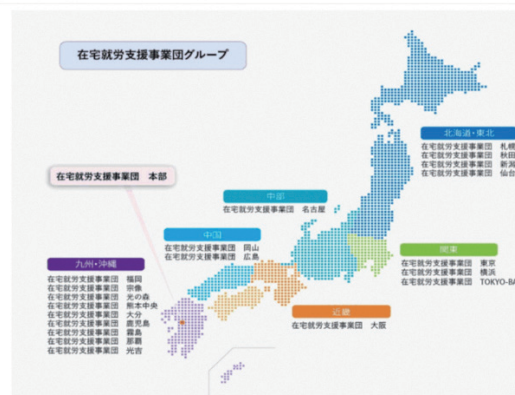
(洪 信男)

## 4.4 移行支援事業所：NPO法人在宅就労支援団

### 事業所の概要

私たち在宅就労支援事業団は、何らかの理由で外での就労が困難な方々の社会参加活動を支援するためボランティア活動を通じて平成11年4月より活動を続けてきました。在宅就労支援事業団の持つ認可事業は、5つとなりました。（①在宅就労支援事業団：政府系NPO法人、②在宅就労支援事業団：府省共通研究機関、③在宅就業支援団体、④就労移行支援事業、⑤就労継続支援B型事業）障がい者、障がい者の家族、生活保護受給者、子供が小さくて外で働く事が困難な方、自宅で介護が必要なため外に出られない方及び会社倒産で仕事を失った方、遠隔地（離島）にお住まいの方、難病患者の方々に対して、在宅で仕事できるようにカウンセリングを通じて在宅就労支援事業や、様々な仕事の提供や技術の指導に係る事業等を行い、こうした方々のリハビリ、自立及び自助に寄与し、豊かな地域社会を創り上げていくために日々の活動を展開しています。

○在宅就労支援事業団グループ事業所分布図



その中でも、2021年12月にグループ加入した在宅就労支援事業団 TOKYO-BAY は、支援員が看護師資格を持っていることが特徴的で、在宅就労支援事業団利用予定の者に対して、医療的観点からの定期的な面談を実施し、体調が整うまで TOKYO-BAY を利用するなど、専門分野に分けて協働しています。実際に、千葉県の子 TOKYO-BAY の事業所利用を希望する方もいます。体調が整った段階で、希望者には私たちの移行支援へ TOKYO-BAY から逆紹介という形の連携体制をとっています。



医療に置き換えてみると、病気に対しての専門的な治療は、地元から離れた専門病院を利用し、状態が落ち着けば地元の医療機関を利用するという選択肢があります。こうした発想からの連携は、ICTを活用した在宅による就労移行支援事業であれば、利用者の希望に応じた福祉サービスを選択することが可能であり、さらには、専門性の高い事業所との連携が可能になることは、就職地の選択肢も広げる可能性があるといった、利用者にとってのメリットも大きくなります。

実際に2021年より、これまで福祉事業所で受け入れることが難しかった血液製剤によるHIV感染被害者の方達に対して、国立国際医療研究センター、社会福祉法人はばたき福祉事業団、在宅就労支援事業団本部、TOKYO-BAYと連携しながら、在宅就労による研究事業を実施しています。こうした福祉と医療を融合することにより、福祉事業所だけでは支援が難しかった方達にとっても就労の機会を広げる良いモデルになると期待しています。



## 在宅就労支援事業団の訓練の特徴・工夫

当事業所は企業より障がい者の社会参加の機会提供のための業務を発注していただき、事業所（委託者）・受託者（利用者）の協力のもとに品質の向上と社会への貢献及び事業の繁栄に寄与することを目的とした業務委託契約を結んでいます。一般的な就職に向けての座学はもちろん、5つのカテゴリーの業務（①物品製造業 ②宛名書き作業 ③DM・ポスティング作業 ④PC作業 ⑤軽作業）と●●種類の業務から、利用者本人に適性の高い業務、本人のチャレンジしたい業務を提供します。納期や工賃が発生することで、事業所・利用者間に良い緊張感が生まれ、報告・連絡・相談の習慣が身につくなど、コミュニケーションの密度が高まり、働くための基礎的な力を実務を通して習慣化していくよう促しています。基礎的なPCスキルや知識だけでなく、訓練と就職後のギャップを少しでも埋めることで就職後の定着率を上げるように工夫しています。

## 在宅実習の普及啓発

これまで、特別支援学校の生徒、教職員、保護者を対象に講演、説明会を実施し、特別支援学校在学中、年2回ある実習のうち1回を在宅実習に置き換えることなど、卒業後の働き方の選択肢を広げるために行ってきました。今の時代にあった働き方について、子どもたちの知る権利を守る上でも、未来の選択肢を増やすためにも、引き続き取り組まねばならない事業の一つであります。

## 情報センターとの連携



また、一般社団法人在宅情報センターを開設しました。これは、障害者雇用率（法定労働時間）に反映することが困難な障がい者を雇用し、次のステップへ繋がって頂くこと、そして私たち、在宅就労支援事業団の願いである、「全ての障がい者が社会参加できるよう公共の福祉を創造していくこと」を目的としています。

COVID-19感染拡大は、私たちが今まで経験しなかった事象です。「仕事は企業の中で」という、これまでの概念から、自宅やサテライトオフィスといった、働く場所が選択できる時代へ突入しました。ICT活用が広がることで、今まで通勤が困難で働くことを諦めていた障がい者の方に、在宅で働くチャンスが到来したことは非常に喜ばしい事であり、障がい者にも働く選択肢が増えることは望ましく、また感染症拡大や自然災害の多い日本における事業継続という観点から、企業も在宅就労を取り入れる時代となってきました。その一方で、障害者雇用率（法定労働時間）に反映されない障がい者が存在することも事実であります。全ての障がい者が働きやすい環境を提供していくことは、非常に重要なことだと考えています。

## サテライトスペースの効果

これまで、地元企業、都市圏の企業との関わりの中で、企業側も在宅での雇用・サテライトスペースでの障がい者雇用に関心を持たれていることは話題にあ

がっていました。しかし、在宅雇用での管理・サテライトスペースでの雇用というイメージがつきにくいということが課題でありました。当事業所内にサテライトスペースを設置し、その課題を解消し、東京都内に本社のあるホテルチェーン様を第一号としてサテライトスペースの貸し出しをしています。2022年8月にサテライトスペース3ヶ所の増設を行いました。現在では、大学の利用が決まり、大学への就職という選択肢も提案できるようになり、さらには関東圏のIT企業からも使用希望の打診をいただいています。



同施設内にある就労移行支援を利用中の方にも、2年後の私を想像することができ、意欲の向上にもつな

がっています。目の届くところに在宅就労支援事業団の職員が居ることで、顔見知りの支援員がドアの向こうに居ることは安心につながります。

企業様のニーズに応えることができたことで、障がい者雇用に積極的になっていただけていることや、採用された利用者の定着率が向上していくことなど、今後調査を行い、再現性の高い就労移行支援業の構築が私たちの課題であります。

## 在宅就労移行支援の推進

多様な働き方・働き方改革・労働人口数の減少、大規模災害、豪雨、震災、感染症への対策として、在宅での就労が経済活動を支える時代になってきました。つまり在宅就労が必要ではなく、必須の時代です。病気や障害が有る無いに関わらず、利用者・事業者側も時代のニーズに応えることができる人材の育成に取り組むことで、結果的に在宅であれば活躍ができる障がい者が、私たちとともに一億層活躍時代の実現に貢献できる就労スタイルになると位置付けています。

(菊池 庸正)

## 4.5 就労移行支援事業所：アス・トライ

### コロナ禍で経験した、テレワークにも活用できる就労訓練プログラムのご紹介

#### ○事業所の概要

2011年9月、熊本県熊本市東区に就労移行支援事業所を開所しました。

当事業所では、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言発令のため、2020年5月、オンライン環境でのリモート訓練に取り組みました。これまで通所対面でおこなっていた訓練内容を大きく変更することはありませんでした。混乱することなく取り組むことができた理由として考えられるのは、普段から Google Workspace といったクラウドサービス (SaaS) を活用していたからです。利用者もスタッフも違和感なく安心して利用することができました。

#### ○事業所で訓練しているプログラムの内容

基礎的な PC スキルを獲得するための訓練やコミュニケーションスキル向上プログラム、各種検査ツールを用いた利用者のアセスメントに力を入れています。

訓練中に得られた情報はデータベース化し、スタッフ間でリアルタイムに共有しながら、利用者お一人おひとりに合わせたタイミングで、適切な支援をおこなうように心がけています。

#### ○利用者の特徴やおおよその割合

【これまで就職された方の障がい種別割合】

発達障害40.5%、精神障害29.7%、知的障害16.2%、身体障害9.5%、高次脳障害4.1% (2022年10月末現在) となっています。

とくに最近では発達障がいの方の利用が増えています。

○各事業所から企業への一般就労をしている場合の主な就職先の職種や業種は、次の通りです。このように ICT ツールを用いるスキルの獲得や向上を訓練で行いながら事務職などに就職する事例も多数あります。

#### ■企業

- ・情報通信：事務補助
- ・郵便：局内作業員
- ・医療、福祉：介護職、事務職
- ・住宅、設計：建築設計職、事務職
- ・不動産：事務職



- ・フードサービス：店舗スタッフ

### ○関係機関や企業との連携について

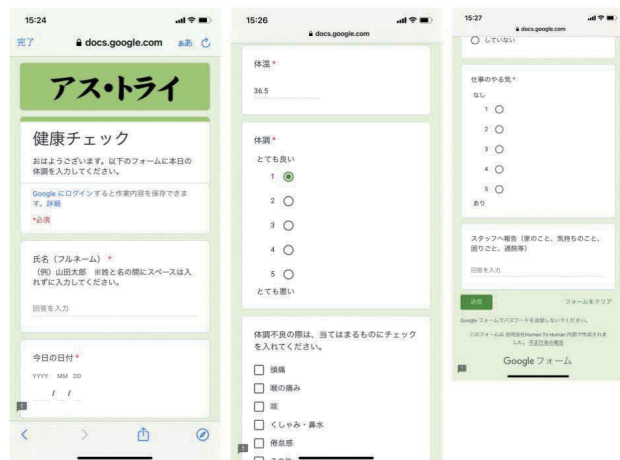
労働局、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、くまもと就労移行支援協議会、市障がい者自立支援協議会、県雇用労働創生課、市障がい保健福祉課、県立高等技術専門校、民間の人材紹介会社、商工会議所、NPO 法人などと連携しながら、訓練プログラムの新規開発、就職先の開拓、障害者雇用に関する情報交換などをおこなっています。

### ○訓練内容の DX の取り組み

最近では、熊本のような地方都市においても中小企業の DX (デジタル・トランスフォーメーション) への興味や関心が高まっていることを実感します。わたしたちがコロナ禍で経験して取り組んだことが、テレワークにも活用できると思い、今回ご紹介させていただきます。



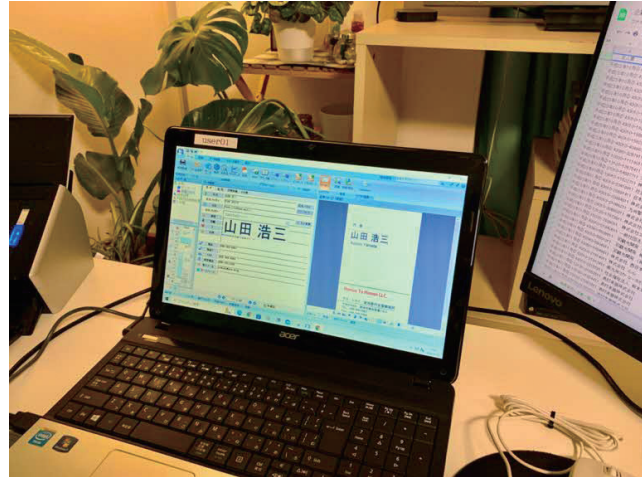
事業所内ポータルサイト (Google サイト)



朝の健康チェック (Google フォーム)

朝の来所時、ご利用者は Google サイトで作った事業所内ポータルサイトに各自ログインしていただき、健康チェック用の Web フォームに必要な項目を入力します。集計されたデータは、基本的労働習慣の

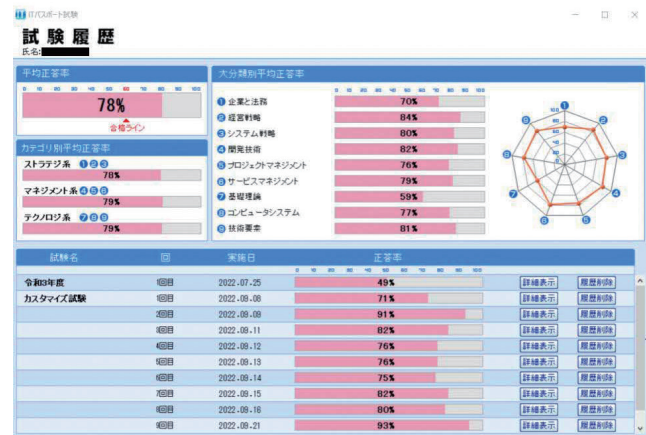
ズム構築や体調の波を可視化するために使われます。スタッフは、その集めたデータから気になる箇所を発見し、必要があると判断すれば直接ご本人に声掛けをします。在宅の方は Google Meet (TV 電話) や Slack (チャット) といったコミュニケーションツールを使って相談対応や助言などをおこないます。



模擬作業 (名刺スキャン)

模擬作業の一つに PC とスキャナーを使った名刺の読み取り修正作業があります。名刺ファイリング OCR を使い、スキャンされた文字の修正作業をおこないます。読み取った情報に誤字脱字があれば、画面上に色付き文字として注意喚起されるので、修正するように促します。その後、完成したデータは csv ファイルとして書き出し、Excel や Google スプレッドシートで使えるように Google ドライブへ送り、住所録を完成させます。

単品スキャナに付属する OCR ソフトを有効活用することで、擬似的に AI-OCR 作業 (テキストアノテーション) を実現しています。名刺の整理やスキャナーの使い方、読み取ったデータの加工修正など一連の作業に取り組むことは、例えば、就職先での AI-OCR 作業にも十分応用できる汎用スキルになると考えています。



模擬試験履歴 (IT パスポート試験)

企業の DX が進展する中、社会人に求められるデジタル基礎知識の習得 (リスクリング) が訓練の鍵とわたしたちは考えています。弊所では IT に関する基礎



的な知識を証明できる国家試験であるITパスポート試験の受験サポートをおこなっています。どのような業種・職種においてもITと経営全般の総合的知識が企業の戦力となります。専用テキストを用いて対面やオンラインで伴走型のインプット学習を進め、その後はPC内にある過去問を中心としたアウトプット学習へ移行します。各分野の得点率が可視化されますので模擬試験を複数回実施後、合格圏内に到達したことを確認した上で、本試験に望みます。



eラーニング (Schoo) 管理画面

弊所では、7,000本以上の動画を有するオンライン講座 (Schoo) の中からオリジナルの研修用カリキュラム (基本コース44時限) を作成しています。スタッフは利用者の学習進捗状況を確認しながら、ご本人の学びを進めていきます。基本カリキュラムは、1. マナー 2. コミュニケーション 3. 業務遂行 4. マインドセット 5. ストレス対処 6. コンプライアンスの6

つです。基本カリキュラム修了後は、自由選択による学習を継続し自発的な学びを尊重しています。幅広い知識や新たな視点を持つことで、イノベティブな発想が生まれてくるものと考えています。

アス・トライはICT人材の輩出に特化している事業所ではありません。これまでPC使用をメインとした職種に囚われず、各種訓練を通じてご本人の興味や能力、経験などを活かし、就業可能性を見据えた支援をおこなってきました。

とはいえ、大きく変化する時代の潮流の中、働きたいという意欲を持つ障害者の方々が、デジタルスキルという学びの格差によって、職業機会に不平等が起きることは避けたいと考えます。わたしたちは、この時代に合わせた新たな学習機会を提供する必要があります。

例えば、AIやRPA (ロボティック・プロセス・オートメーション) を活用した訓練教材を準備し、ICTリテラシーの基礎を学びながら、バックオフィス業務の課題解決とコラボレーションができる市民開発者 (シチズン・デベロッパー) の育成を目指すことも一つの目標です。

就労系サービス事業所同士がつながり、オープンプラットフォームで一緒に運営システムや新規プログラムの検討・開発をおこない、学びの格差が起きない世界を共に築いていきたいと考えています。

(山田 浩三)

## 4.6 就労継続支援A型事業所：札幌チャレンジド

### 事業所の概要

NPO法人札幌チャレンジドは、「『ITでマザル、ハタラク、拓き合う。』社会を創ります」をモットーに、自立を目指す障害者 (チャレンジド) のための「キャリアデザインセンター」として活動を続けている団体です。就労継続支援A型・就労移行支援事業を運営する多機能型福祉サービス事業所としての活動、放課後等デイサービス、札幌市障がい者ICTサポートセンター事務局として障害がある方へのパソコン指導等の活動、市民活動等を行なっています。

就労継続支援A型では2011年6月の開所時から積極的に行なっています。移行支援では、新型コロナウイルスが理由により通所の制限がある人や不安を感じる利用者への対応として自治体が2021年4月より在宅就労支援を認めて以降開始しました。

### 事業所で訓練しているプログラムの内容

仕事の内容は、名刺やアンケート等のデータ入力をはじめ、投稿動画サイト監視業務、海外航空運賃登録業務、イベントサイトデータ登録業務、Webアクセシビリティ業務、イラスト・デザイン業務、アノテーション業務、翻訳業務等、多岐に渡ります。それぞれのスキル・特性を生かした担当割り当てをし、ワークシェア型で遂行しています。障害によって作業スピードや処理能力などにも多少の差はあるものの、PC周辺機器やツールなどといった働く環境づくりをすることで、障害のない人と変わらないパフォーマンスを発揮できるケースもあります。業務をいただいている企業側にも一人ひとりの障害特性の理解を深めていただき、単なる請負先としてではなく共に働く社会人の仲間として関わっていただき、働くモチベーションアップづくりを構築しています。業務で使用するツールやアプリ、労務管理については、極力クラウド化を行っ

ています。また、WEB 会議ツール、ビジネスチャットなどのコミュニケーションツールを活用することで、通所と変わらない業務環境を自宅に構築し、離れた環境でも安心して仲間とコミュニケーションを取りながら業務を遂行しています。

## 利用者の特徴やおおよその割合

障害種別は多様で、身体・精神・軽度知的・発達・難病の人など様々な障害の方がいます。

割合的には、精神・発達の方が多く、全体の約6割を占めています。社会人経験のある方が多いです。一般就労の挫折等で後ろ向きな気持ちで福祉サービスを選択した方は少なく、多様な働き方の選択肢として福祉サービスを選択した方が多いです。福祉サービスを利用しながら自身の QOL 向上をされている方が多いです。また、お住まいの市町村に自分の障害特性にあった就労系福祉サービスがないという理由で、テレワークでの支援を選択している利用者もあり、それぞれの障害や生活環境の事情等を考慮し、その人に合わせた働き方づくりに取り組んでいます。

## 各事業所から企業への一般就労をしている場合の主な就職先の職種や業種

就職先としては Web 関係企業やコールセンターが多いです。まれに IT 関係の会社を作られた方などがあります。札幌チャレンジドを利用していた時はテレワークで働いていた方がコミュニケーションに自信が付き、通勤型の企業に就職されることもあります。

## 関係機関や企業との連携について

北海道内の就業・生活支援センターや各自治体の障害福祉課、ハローワーク、障害者職業センターをはじめ、シンクタンク、中小企業家同友会、全国で障害者のテレワーク支援をしている福祉サービス事業所や特例子会社、民間の人材紹介会社等幅広く連携をし、テレワーク支援の向上、就職先開拓等に取り組んでいます。

## 成長意欲につながる訓練の工夫

多くのB型事業所では売上金額を利用者の人数で割って均等に工賃を支払っていると聞いているのですが、当事業所では作業ごとに単価を設定して、仕事の難易度やこなした件数によって工賃を支払っていて、

利用日数が少ない人などは、1ヶ月に1万円に満たない人もいますが、中には数十万円の工賃を稼ぐ人も数名います。

B型事業所をスタートした時からこの仕組みで工賃を払うことで、利用者のモチベーションが上がり成長して自信をつけてくれるのではないかと期待していたのですが、思っていた以上に効果がありました。

件数をこなすために効率良く作業するための創意工夫を自分で考えて実践したり、難易度の高い仕事に挑戦したりと前向きに積極的に取り組む人が増えて、作業効率が上がったり難しい仕事ができるようになり、工賃が増えたことによって自信がついて、もともと一般就労は自信もないし怖いと言っていた人が一般就労に興味を持って、実際に求人情報を調べたりして就職活動に取り組むようになったケースもありますので、この仕組みは今後も続けていきたいと思っています。

(佐藤 美貴)

## 4.7 就労継続支援A型事業所： ComeLuck ラボ県庁前

### 事業所の概要

就労継続支援A型事業所は、障害や難病により企業で働くことが困難な方が、雇用契約を結んだ上で、生活や業務上の支援を受けながら働くことができる職場です。

障害者就労継続支援A型事業所 ComeLuck.Lab は、IT に特化した業務を行っており、メンバーのみなさんはシステム開発やデザインのスキルを生かしながら、支援スタッフとともに二人三脚で業務にあたっています。

令和3年4月、新型コロナウイルスによる濃厚接触者や陽性者など軽症者であっても通所の制限がある人や不安を感じる利用者への対応として自治体も在宅就労支援を認める形になり、弊社グループ事業所でも開始しました。

### 事業所で訓練している プログラムの内容

就労継続支援A型事業所では、業務・利用者の能力に合わせて、それぞれ仕事を行っています。

カムラックグループではIT業務として、テスト業務、Web デザイン、プログラム開発、データ入力等の仕事を行っています。定期的な面談を行うことで体調の安定を図ります。

### 利用者の特徴やおおよその割合

利用者は障害があるものの高学歴だったり、社会経験があるなど、一般企業での障害者雇用が進まないことで就職が困難になっていて、一般的に多く見られる短時間で単純作業を中心とした最低時給での仕事には合わない方が在籍しています。

また、障害の割合は90%以上が精神疾患野方で、その多くは発達障害（自閉症スペクトラム）の方です。

障害の特性からも、自身の能力ややりたい仕事と合わないと感じやすい方にとっては働きやすい職場と考えています。

### 各事業所から企業への 一般就労をしている場合の 主な就職先の職種や業種

パソコンを使った仕事をしているのもあり、パソコンを使った仕事での就職先が主です。

Web デザイン・プログラム開発・デザインなどの仕事への就職もありますが、企業からの求人が少ないことや求人が有っても経験を問われたりしているなどで中々に難しい面があります。

### 関係機関や企業との連携について

グループホーム（共同生活援助）や家事援助（掃除等・訪問介護）等の利用が有れば、そうした支援者と日々の自宅での心身の状況把握・共有をしています。

その他のサービス利用がない場合は、計画相談支援の担当相談支援専門員と情報共有を行い、必要あれば自宅への訪問をしていただき、対応をしてもらっています。

就職活動等に関して、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどと協力して支援を行う場合があります。

### 遠隔訓練に向けた体制整備

ここではカムラックで実際に取り組んでいる在宅訓練の実践を紹介しながら、事業所における支援の流れについて紹介します。

遠隔訓練やテレワーク就労を目指す上での事業所の不安要素として居宅での障害特性の理解や環境の工夫や支援環境の構築があるかと思います。こうした居宅での支援については、計画相談支援や他の障害者福祉施設などの社会的資源と連携を行い、情報共有をするネットワーク支援をすることが前提となります。

### 訓練内容の選別と業務の 切り出しにおけるポイント

訓練内容において、テレワークと親和性の高い業務とそうでないものがありますので、その選別や業務から切り出す視点を定めて整理することが大切です。



例えば、PCを活用する遠隔訓練においては、「一定量の同じ仕事があること」、「工程を少なく調整できる」、「作業の区切りが明確であること」、「作業の手順を明確にしやすいこと」「反復作業があること」など訓練内容としての導入のし易さを検討するポイントになります。また具体的な切り出しに向いている仕事例としては、会計入力業務、集計作業業務、ウェブ編集業務、データ入力業務等などがあります。

## テレワーク就労を進めるためのステップとポイント

### < Step1 本人・支援者間での情報の共有をする >

事業所の支援者と訓練生に対して、在宅訓練やテレワーク就労へ取り組むことを周知し、特定担当者だけに負担が集中しないように情報共有を行います。在宅訓練等の理解を深める勉強会や、業務の流れを共有するミーティングを適宜行うなど、その流れや留意事項について共有します。

### < Step2 事業所の業務から訓練内容を選定する >

利用者がその特性に合わせて能力を発揮しやすい、業務の切り出しを以下の手順で考えます。

①業務分類と整理	分類されたひとつの業務をさらに細分化し、手順を整理します。
②業務の実施	成果物を確認し成果進捗を確認
③アセスメント	作業を評価、分析し、訓練生の課題点や作業手順の見直しポイントを整理する。

この①の業務分類と整理から、②業務の実施と③アセスメントを繰り返しながら、訓練生の到達状況を踏まえながら、作業の量や難易度を高めていきます。この過程において、メモが必要な場合は事前にグループウェア（当事業所は Chatwork を使用）などを用いて、オンラインツールを用いて支援者と訓練生で共有する仕組みを用いることや、手順書は写真などの視覚的情報を多用しながら、イメージ共有を行います。

### < Step3 機材やコミュニケーション環境の確認・整備 >

訓練生のネット環境やPC等を持っているか、十分でない場合にはPCの貸出を行うなども対応が必要な場合があります。またグループウェアで作業の進捗・成果物の精度のチェックするため、それぞれの使い方や使い分けについて共通理解を形成します。

遠隔訓練開始前に、利用者の健康状態の確認・面談を行うための条件や準備も併せて行います。訓練生の

顔色や様子を知るためにも、ウェブカメラとマイク利用することの意義や必要性を理解してもらいましょう。

また事業所の情報漏えいやウイルス感染、サイバー攻撃などの事故を防ぐためにITリテラシーの習得やワクチンソフトインストール等セキュリティ対策は必須になります。こうした情報セキュリティに関する理解は訓練を開始するまえに学習する機会を設けることが大切です。

### < Step4 通所面談での心身状況の把握・助言 >

福祉施設内での支援でないからこそ利用者の関わり方や報告・連絡・相談等のコミュニケーションが大切です。スタッフと利用者が課題を共有し、共に改善策を考えることで安定した就労が継続できています。

## テレワーク訓練状況の実際

ここでテレワーク訓練状況の実際についてご紹介します。訓練生によって異なりますが、主に週に2～5日を訓練日としており、一日6時間以上を実施しています。また週に1回以上の通所を行うことで、細かな心身状況の把握や課題に対する助言をおこなっています。開所時間内で不明点や困りごとに対応することができます。訓練日の一日の流れは、事前に職員と作成した予定にもとづき訓練を実施します。訓練生は自宅からパソコンで接続し、職員から体調などの確認を受けて、朝礼やスケジュールに対する質問を行います。相談は担当職員がビデオ通話で対応することで、適宜対応をしています。

具体的な時間の流れを以下に提示します。

9:50	朝礼前に日報記入・出勤入力
10:00	Zoomで全体朝礼、作業内容確認 訓練開始 日報の記入と確認
11:55	終礼(午前)
12:00~13:00	昼休憩
13:00	Zoomで全体ミーティング、作業内容確認 訓練開始
15:00~15:15	午後の休憩 日報の確認
16:55	終礼

## 就労に必要な技能

実施にテレワーク就労した訓練生の実績から就労に必要な技術としては、Windowsの基本操作や、Word、Excel、タイピング、インターネットなどの基本機能を使用できる技能は必須となっています。画像やデザインを訓練で用いる場合には、Adobe

Photoshop、Illustrator などアプリの操作、Web制作の訓練を行う場合には HP や EC サイトの制作や管理に関する基礎的技能、開発に関する訓練を行う場合には、DB 及び AI 開発言語でのプログラミング、情報処理の訓練を行う場合には、データ入力やデータ分析に必要なソフトや統計の基礎的な力などがあります。このようにどのような内容の職業訓練を行うかによっても、必要な基礎的な技能は異なります。訓練生の就職を希望する業務や職種と本人の現状のアセスメントから、適切な訓練プログラムを検討することが大切です。

遠隔訓練を行う場合には、急な体調不良や遅刻・欠勤、家庭や生活面での不調などが発生する場合があります。就労支援事業所の支援員が、雇用されている障害のある人と月に1回以上の面談を通じて、生活面や就業面での課題をヒヤリングし、適時アドバイスを行い、緊急時など必要に応じて家庭への訪問や、本人の了解のもと医療機関への診察に同行、生活面や健康面でのサポートも行っています。また、面談の様子などを「支援記録」として作成し職場内で共有・情報交換などを行い、安定利用を図っています。

(冨塚 康成)

## 4.8 就労継続支援A型事業所： はちのへ東奥朝日ソリューション

### 事業所の概要

当事業所は、就労継続支援A型事業所を八戸市、青森市、盛岡市に3事業所展開しており、八戸市に就労継続支援B型事業所に3事業所があります。

2020年からA型事業所にてテレワークを導入しております。基本は通所で運営しておりますが、新型コロナウイルス感染拡大等の緊急時にテレワーク支援ができるよう、ノート PC、オンラインツールなどの環境を整備いたしました。緊急時になる前に、支援員と利用者で実証的にテレワークを実施し、通所時と違う課題や良い効果を洗い出し、把握することで、対策を検討しながらテレワーク支援の体制を作っております。テレワーク支援の業務では、事業所内業務と同類のデータワーク業務を行い、オンライン会議ツール、チャットツールを活用し報連相をしてもらいます。指導員は、普段の業務からテレワークで使用するツールを使用し、普段の業務の延長でテレワーク支援ができるスキルアップ、業務運用を意識し取り組んでおります。

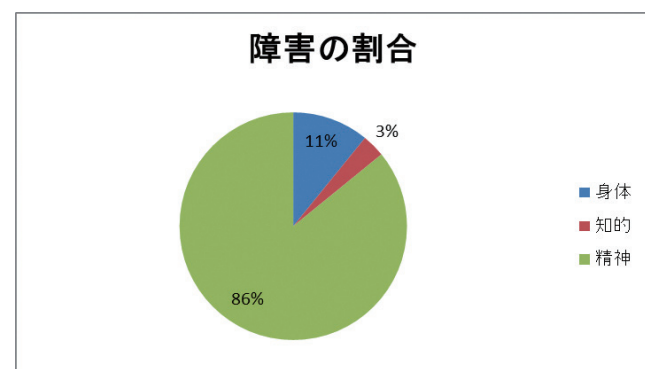
### 事業所で訓練している プログラムの内容

AI に学習させる教師データを作る作業「アノテーション」作業。画像データのアノテーション、音声合成の製品・サービス開発や音声コンテンツ作成に必要なデータワーク、テキストデータのアノテーション、データ収集、入力作業などを実施しております。遠隔地の事業所が連携し共同で作業をしており、リモートの体制を作り業務を行っております。そのため、利用者、指導員向けに、オンライン、リモートワークに必

要な PC スキル等を習得する社内研修を外部講師、職員で実施しております。



### 利用者の特徴やおおよその割合



こうした利用者の企業への一般就労をしている主な就職先の職種や業種は、小売業における接客業務や、IT・マーケティングのオペレーション業務などになります。



## 関係機関や企業との連携について

2019年からアノテーション企業からアノテーション業務の受託を開始しました。また、大手シンクタンクと連携し AI データワークの指導・運用を可能にするための支援機能を検討、構築しております。その他大手企業様からも受託を頂き、利用者の作業のバリエーションを増やしております。

## 福祉と農・水・商・工の連携

はちのへ東奥朝日ソリューションでは、1、自活 2、一人一業 3、共存共栄 という3つの目標を掲げ福祉施設を運営しています。放課後等デイサービス、就労継続支援B型、A型と福祉事業を展開し、児童から成人まで、それぞれの利用者が活躍できる、ホップステップジャンプと連動した運営を行っております。

法人業務の特色は、農、水、商、そして工、という他事業と福祉を連携させた取り込みです。

グループ会社の八戸ワイナリーと、ワイン用ぶどうの農作業、ワインの瓶づめ作業などを行う「農福連携」、地元水産会社と、八戸市の名産品のサバの缶詰の加工工場での作業や、パッキング作業をする「水福連携」、地元百貨店と、品出しや伝票整理などをする「商福連携」、そして、大手企業や地元 IT 企業と、アノテーション、データワークを行う「工福連携」です。

これらの取組を就労継続支援A型事業所、B型事業所で、利用者にあった業務を行っております。



福祉と連携のイメージ様子



データワーク作業所

A型ではメインの業務がアノテーション、データワークとなり、青森県や岩手県という地域にある事業所に通いながらも、大手メーカー、グローバル企業などの開発に携わることのできるアノテーション、データワークを行うことは、利用者のモチベーションに繋がっております。

最近の取組では、就労継続支援A型事業所にて、音声データワーク等の作業および指導の実施を通じて、「作業現場における実態の把握と課題の抽出」、「解決手法の適用評価」等を行いました。検証の過程で音声データワークの受託業務化が可能となったことで、より付加価値の高い受託業務の拡大に繋がりました。

また、音声合成を活用して、地域や行政の PR、ビデオや音声サービスに音声合成を付与する業務の検討も、発注企業と連携して進めています。

大手シンクタンクから、就労継続支援A型事業所で受託業務化するために必要となる「作業者の作業適性の評価」、「作業者の特性を考慮した業務マニュアル化」および「音声データワークのプロセス化の支援」等について独自の知見を活かし課題解決方法の支援により、新規受託業務の開拓、地域のデジタル推進への貢献も期待できます。

またデジタルコンテンツ作成のいいところは、作業成果が見える化され、社会実装されていることを作業業者の方が体験できることです。自分が作成したナレーション付き動画が、大型公共施設の大型スクリーンに映しだされ、社会に貢献している、という実感を見てわかることは、作業業者の方ご自身、また関係者にもいい影響を与えていると感じております。

また、納品データから開発された AI が社会で活躍、課題解決に貢献していることの記事を利用者に周知することで、社会参画している意識を持ってもらえ、利用者、指導員ともに意義のある業務となっております。

通所される方の全員がアノテーション業務に適しているわけではないため、本人の意思と個性を尊重するとともに、一人ひとりの適性を大手シンクタンクと連



携し測りながら、従事してもらう業務などの決定をしております。

福祉施設の運営を支えていただく従業員の皆さんをはじめ、お取引業者の方、ご支援をいただく福祉団体

や行政の方との信頼関係を大切にし、自立を応援する人たち全員が、Win-Win のよい関係になれるように努めます。

(亀橋 進・米田 親弘)

## 4.9 就労継続支援B型事業所：ぶうしすてむ

### 事業所の概要

就労継続支援A型とB型の多機能型事業所として運営していて、A型20名・B型10名の定員で業務内容はICT 関連業務に特化しているのが特徴で、3分の2以上の利用者が在宅でテレワークで仕事をしています。

2011年6月に就労継続支援A型事業所を開所し、5年後の2016年6月に就労継続支援B型事業所を開所しました。

### 事業所で訓練しているプログラムの内容

仕事の内容は簡単なデータ入力や画像加工から、アプリケーション、スマホアプリの開発、WEB サイトの作成・更新、WEB アクセシビリティ検査、動画編集、オンラインセミナーのサポートなど多岐に渡ります。

パソコン業務でも障害特性や性格などによって向き不向きがあり、それぞれが得意な作業を行って、苦手な作業は別のメンバーが補い、なるべくストレスがからないようにしています。

訓練の実施方法は作業内容にもよりますが、多くの作業の場合、手順書などのマニュアルを作成していて、それを使って仕事の流れを覚えてもらい、実習を通して一定のレベルに達したら実際に実務に入ってもらおうようにしています。動画のマニュアルを作ってe-ラーニング教材として使って学んでもらうこともありますし、事務職として一般就労を目指している人にはMOSの検定試験など、履歴書に書けるIT系の検定試験に合格するためのトレーニングを行うこともあります。

テレワークの業務でも様々な作業がありますが、実作業を通して障害の特性や得意なことと苦手なことが明確になってきて、努力や工夫をすることによって改善される見込みがありそうなものと、そうでないものを見極めて、改善の見込みがなさそうなことは切り捨てて努力することを止め、得意なことを伸ばすことに注力することによって、自信につながり自己肯定感も高まって行くこともあり、発達障害で子供の頃から周りに指摘されて自分でもわかっていて、相当な努力

してきたにもかかわらず、いつまで経っても苦手なままの、できないことは諦めて切り捨てることで、楽に生きられるようになってきた人を何人も見てきましたので、とても大切なことだと感じています。職員は過去に一般企業でプログラマーとして働いていた人やWEB サイトの制作に携わっていた者、グラフィックデザイン系の経験者など、専門的な知識や技術を持っている者もいますが、受注した仕事の内容によっては外部講師を招いて研修会を開いたりすることもあります。

### 利用者の特徴やおおよその割合

身体障害・精神障害・知的障害・発達障害・難病の人など障害は様々ですが、発達障害の人が圧倒的に多く、全体の約8割を占めています。リクライニング機能付きのベッドの上で仕事をしている移動が困難な重度の身体障害の人や、人の目が気になったり聴覚過敏があったり、人がいる環境では集中ができなかったり、対人が苦手ですと引きこもっている人もいて、そのような人たちが在宅でテレワークで働いています。

就職先としてはIT企業に就職したり、自分で起業して自営業としてテレワークで働いている人もいますが、多くの場合は一部でパソコンも使う図書館での業務や一般事務、まったくパソコンを使うことがない食品加工会社での食品加工業務、高齢者施設での調理や洗い場の厨房業務、洗車作業などです。

### 関係機関や企業との連携について

県内各圏域の就業・生活支援センター、県や市町等の自治体の障害福祉課、ハローワーク、障害者職業センター、中小企業家同友会のほか、全国で障害者のテレワーク支援をしている福祉サービス事業所や特例子会社、民間の人材紹介会社等とも連携して、就職先の開拓やテレワーク業務の受注等に取り組んでいます。

## 工賃設定の工夫と創意工夫

多くのB型事業所では売上金額を利用者の人数で割って均等に工賃を支払っていると聞いているのですが、当事業所では作業ごとに単価を設定して、仕事の難易度やこなした件数によって工賃を支払っていて、利用日数が少ない人などは、1ヶ月に1万円に満たない人もいますが、中には数十万円の工賃を稼ぐ人も数名います。

B型事業所をスタートした時からこの仕組みで工賃を払うことで、利用者のモチベーションが上がり成長して自信をつけてくれるのではないかと期待していたのですが、思っていた以上に効果がありました。

件数をこなすために効率良く作業するための創意工夫を自分で考えて実践したり、難易度の高い仕事に挑戦したりと前向きに積極的に取り組む人が増えて、作業効率が上がったり難しい仕事ができるようになり、工賃が増えたことによって自信がついて、もともと一般就労は自信もないし怖いと言っていた人が一般就労に興味を持って、実際に求人情報を調べたりして就職活動に取り組むようになったケースもありますので、この仕組みは今後も続けて行きたいと思っています。

(川崎 壽洋)

