いきいきチャレンジ

東京都大田区・特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ

障害者の就労・雇用を導くリーダーの研修

独立行政法人福祉医療機構（WAM）が行う社会福祉振興助成事業（WAM助成）は、国庫補助金を財源とし、高齢者・障害者などが地域のつながりのなかで自立した生活を送れるよう、NPOやボランティア団体などが行う民間の創意工夫ある活動などに対し、助成を行っています。

今号では、WAM助成を活用した特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボの取り組みを紹介します。

ディーセント・ワークの実現を目指して

東京都大田区にある特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボは、「働くすべての人に喜びと安心を」をミッションに、障害者就労・雇用の中間支援団体として平成25年6月に設立された。

「ディーセント・ワーク」は、平成11年に国際労働機関（ILO）が提言した21世紀の主目標であり、日本語で「働きがいのある人間らしい仕事」と訳される。同法人はすべての人のディーセント・ワークの実現に向けて、さまざまな取り組みを行っている。

主な事業内容としては、障害者雇用や福祉事業所、ダイバーシティに関するコンサルティング事業、調査研究事業などを実施している。

障害者就労・雇用の中間支援組織を設立した経緯や活動について、代表理事の中尾文香氏は次のように語る。

「私は研究者であり、実践家ですが、福祉事業所で働く障害者の工賃が低いことが社会的な課題であると感じ、その改善に取り組んだことがスタートでした。企業や福祉事業所、障害者が互いに必要なサポートやマッチングなどのコーディネートを担い、相互理解を促していくことに取り組んでいます。例えば、福祉事業所でつくる商品は手づくりのよさが強みとなっています。しかし、福祉事業所には福祉のプロはいますが、ものづくりや販売のプロはいないため、十分に活かしきれていない現状があります。そのため、デザイナーや企業と協働して『equalto』（イクォルト）というブランドを立ち上げ、障害者が製造する小物やアクセサリーなどの商品の企画・開発、デザイン、販売等を行い、障害のある人たちが『一つひとつ丁寧に手づくりする』という価値を最大限に高めながら、市場で通用する質の高い商品づくりに取り組んでいます」（以下、「」内は中尾代表理事の説明）。

障害特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり

同法人は、平成29～30年度のWAM助成を活用し、企業や就労支援事業所の担当者を対象に障害者の仕事づくりや環境づくりに取り組んでいる。30年度は「障がい者就労・雇用を導くリーダー研修事業」を実施した。

同事業は、障害者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくりに向け、企業や就労支援事業所の担当者が自身の組織に変化を促せるようになることを目的に、①実行委員会の開催、②企業・就労支援事業所、障害者の保護者を対象としたインタビュー調査、③体験型研修会の開催、④成果報告書の作成・報告会の実施を行った。

「平成29年度の事業では、障害者の特性や強みに着目した仕事づくりに取り組み、障害者雇用の成功ポイントなどがわかった一方

WAMからひと言

平成29年度WAM助成事業で浮び上った「障害者を雇用する事業所の環境作りの重要性」や「障害者雇用を推進するリーダーの孤立感の解消」という課題を踏まえ、インタビュー調査の実施や担当者を対象にした体験型研修に取り組まれました。また、作成された成果報告書『ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる』は分かりやすくまとめられており、配布先企業の受け入れ環境作りに繋がったことを高く評価しています。

この著作物は著作権法、国際条約およびその他の知的財産権に関する法律や条約によって保護されています。版権者（独立行政法人福祉医療機構）ならびに著作権者の許可を得ない複製（コピー）、再配布を、固くお断わりいたします。

で、障害の特性に応じた仕事を提供することはもちろん、周りの環境をつくるほうが重要であることや、その環境づくりが組織から理解されず、現場の担当者（リーダー）が孤軍奮闘しているという課題が浮かび上がりました。これらの課題を踏まえ、30年度の事業では、その孤軍奮闘する担当者に焦点を当て、先駆的な取り組みを行う企業や就労支援事業所のインタビュー調査を行い、組織内を変えるビジョンや考え方を検討しながら、スーパーバイズが受けられる体験型研修を開催し、自身の組織に変化を促せるようになることを目指しました」。

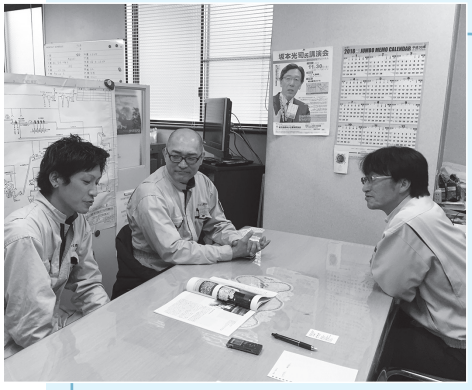
事業の実施にあたっては、障害福祉分野の学識者や障害者雇用・就労関係者などで構成する実行委員会を開催し、事業の進捗管理や課題の把握、体験型研修の企画・実施等を行った。

先駆的な企業・事業所のインタビュー調査を実施

障害者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり等に関する知見や先進事例を得ることを目的としたインタビュー調査では、全国で先駆的な取り組みを行う企業・就労支援事業所20カ所の担当者を対象に実施した。

「調査内容では、組織としてどのように障害者の特性に着目した仕事をつくり、働く環境を整えるために試行錯誤をしてきたのか、そのときに必要と感じたサポート等について明らかにしました。結果として障害者雇用・就労で成功している企業・事業所は、障害者の特性や性格にあった柔軟な対応ができ、とくに当事者との対話に非常に多くの時間を割いて、信頼関係を構築することを大切にしていました。対話を通じた信頼関係がベースにあるため、何か問題が起きた場合でも、すぐに話しあうことで解決までの時間が短く済むことが共通していました。また、知的障害者、精神障害者、発達障害者との信頼関係は、互いのもつ情報の格差をなくすことで、よりよく構築されていくことがわかりました」。

あわせて、就労支援事業所や特例子会社等で働く障害者の保護者を対象にしたインタビュー調査を実施し、保護者が受けた差別や保護者自身の考えについても明らかにした。保護者からは「障害のない子どもの親などの周囲の理解が得られない」、「悩みを共有できな



先駆的な取り組みを行う企業・就労支援事業所の担当者を対象にインタビュー調査を実施

平成30年度事業

事業概要

特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ

障がい者就労・雇用を導くリーダー研修事業

助成額 604万4千円

【事業概要】

障害者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくりに向け、就労支援事業所や企業の担当者が自身の組織の変化を促せるようになることを目的に、先進的な取り組みをしている企業や事業所に対してインタビュー調査を実施し、組織内を変えるビジョンや考え方を検討するとともに、それをベースにした体験型研修を行う事業

【実施内容】

◆実行委員会の開催
障害者就労・雇用関係者、学識者などで構成する実行委員会を開催し、事業の進捗管理や課題の把握、体験型研修の企画・実施等を行う

◆企業・就労支援事業所と障害者の保護者を対象にしたインタビュー調査
先駆的な取り組みを行う就労支援事業所・企業の担当者と、障害者の保護者を対象にインタビュー調査を実施し、障害者の特性や強みに着目した仕事、組織・環境づくりの先進事例を収集

◆体験型研修の開催
インタビュー調査や実行委員会の検討を踏まえ、就労支援事業所や企業の担当者を対象にした体験型研修を開催

◆成果報告書の作成・報告会の実施
事業の取り組みや成果、先進事例等をまとめた成果報告書を作成するとともに、報告会を開催

【成果】

◆先駆的な取り組みを行う企業・就労支援事業所20カ所の担当者に対して、インタビュー調査を実施。いずれも障害者との対話や信頼関係の構築が大切であること、知的障害・精神障害・発達障害をもつ利用者との信頼関係は、互いにもつ情報の格差をなくすことで、よりよく構築されることが明らかになった。

◆全5回開催した体験型研修には毎回10～16人（延べ67人）が受講し、障害者の特性や強みに着目した仕事、組織・環境づくりについて信頼という視点から体験的に学んだ。
受講後に実施したアンケート調査結果では、研修に対する満足度がほぼ100%と受講者から高い評価を得た

◆成果報告会には、障害者雇用・就労関係者、保護者など80人が参加した。事業の取り組みや成果、先進事例などをまとめた成果報告書『ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる』を作成し、障害者雇用を行う企業や関係団体等に配布した

成果報告書は配布先から大きな反響があり、追加の要望が多くあった。また、行政や企業に説明する際のツールとして活用し、理解を得ることにつながっている

この著作物は著作権法、国際条約およびその他の知的財産権に関する法律や条約によって保護されています。版権者（独立行政法人福祉医療機構）ならびに著作権者の許可を得ない複製（コピー）、再配布を、固くお断りいたします。

いことから孤立感を抱えている」など、解決すべき課題が多くあり、相互理解の必要性があることがうかがえた。

対話と信頼に重点を置いた体験型研修を開催

企業や就労支援事業所の担当者を対象にした体験型研修は、インタビュー調査の結果や実行委員会の検討を踏まえ、障害特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくり等について「対話と信頼」という視点から体験的に学び、自身の職場に変化を促せるようになることを目的とした。

全５回開催した体験型研修には毎回10～16人の参加があり、延べ67人が受講した。受講者は職場で孤軍奮闘する担当者が大半を占め、大阪など遠方からの受講者も多かったという。

体験型研修のプログラムは、平成29年度の助成事業でまとめた「ディーセント・ワークを達成するための５つのエッセンス」を中心に「自己理解と信頼」、「チームに信頼を生み出すセルフケア」、「共有メンタルモデル」などのテーマに対し、講師からスーパーバイズを受けながら考え方やスキル、事例について学んだ。

「体験型研修では、対話と信頼という視点から座学だけでなく、受講者同士のグループワークやゲームを通じて『チームのあり方』を考えるなど、相互に関わりながら体験的に学びを深めました。他者を理解するためには、自分がどのような気持ちをもっているのかを見つめる必要がありますが、『ワールドカフェ』などの対話の手法を用いて受講者同士が会話をして、その様子をビデオに録り、第三者がどのような印象を受けたのか確認しあいました。例えば、話を聞く際に無意識に腕を組む癖があり、威圧的な印象を与えることを本人は気づいていないことなどがあるので、自分の話し方の特徴や考え方の傾向などを発見することにつなげました」。

研修の最終回では、学んだことを職場に持ち帰り、伝えていくためのプレゼンテーションについて検討し、自身の職場に変化を促すコンテンツづくりなどを行った。

受講者を対象にしたアンケート調査では、

平成31年３月に開催した報告会には、障害者雇用・就労関係者、障害者の保護者など80人が参加した

全５回開催した体験型研修は延べ67人が受講。障害者の特性や強みに着目した仕事、組織、環境づくり等について、「対話と信頼」という視点から体験的に学んだ

助成事業で作成した成果報告書『ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる』。事業の成果や体験型研修のプログラム、先進事例、相互信頼を築くためのツールなどを掲載した

インタビュー調査で得られた信頼関係を築くための障害別ポイント

どの障害者に対しても、障害種別の枠組みで捉えるのではなく、1人ひとりの個人として向きあい、対話しながら相互理解と定着に向けた試行錯誤を続けていくことがポイント

知的障害

○「自分の状況を理解する」、「自分の状況や気持ちを言語化する」ということが困難。

○生活のサポート、家族のサポートと一体で定着が可能となる。

○何度もサポートを繰り返していくことで、情報の非対称性（お互いがもつ情報に格差があること）が解消されていく。

周囲がそれに気づく。さらに、本人が気づき、言語化できるようなサポートが必要

精神障害

○自分の状況を客観的に見られる「セルフチェック」と自分を働ける状態にリカバリーする「セルフケア」が重要。

○現在の状況を周囲に伝えられることとリカバリーや必要な配慮を周囲が理解することで定着が可能になる。

○密なコミュニケーションにより情報の非対称性が解消されていく。

ツール等を用いて、セルフチェックとセルフケアができ、それを伝える密なコミュニケーションとサポートが必要

発達障害

○ナビゲーションブック等で自分の特性・性格を客観的に知り、どのように対処できるか把握できることが重要。

○会社との対話を通して、互いに対策や妥協点を見つけ出すプロセスを大切にし、本人納得のもとに進めることで定着が可能になる。

○仕事の経験に基づいた、本人が納得できる対話を続けることにより、情報の非対称性が解消されていく。

本人が自分の性格や特性を知り、納得して対処しようと思えるようなサポートが必要

この著作物は著作権法、国際条約およびその他の知的財産権に関する法律や条約によって保護されています。版権者（独立行政法人福祉医療機構）ならびに著作権者の許可を得ない複製（コピー）、再配布を、固くお断わりいたします。

研修に対する満足度がほぼ１００％と高い評価を得ることができた。受講者からは「コミュニケーション関係の研修とは異なる切り口で学びになった」、「これまで取り組んできたことを言語化でき、正しいことがわかって自信につながった」、「すぐに実践できる内容で今後の支援に活かしていきたい」などの感想が寄せられた。

現場の実践に活かせる成果報告書を作成

そのほか、助成事業では平成31年3月に、事業の成果や取り組みの周知を目的に報告会を開催し、障害者雇用・就労関係者、障害者の家族など80人が参加した。プログラムでは事業で得た知見や調査結果の報告のほか、有識者の基調講演や障害者雇用・就労関係者・当事者によるパネルディスカッションを行った。

さらに、成果報告書『ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる』を作成し、障害者雇用を行う企業や関係機関に配布した。

作成した成果報告書には、事業の成果をはじめ、体験型研修のプログラムやインタビュー調査を行った企業・就労支援事業所の事例紹介、相互信頼を築くためのツールなどを掲載した。現場の実践に活かしたり、迷ったときに振り返るハンドブックとして活用してもらえるよう、図解やイラストを多く用いることにより、わかりやすくまとめられている。配布先からも高い評価を受け、追加の要望も多くあったという。

なお、成果報告書は、企業や就労支援事業所等が運営の参考にできるよう同法人のホームページに掲載（※）しており、自由に閲覧することが可能となっている。

行政や企業から理解が得られやすくなる

助成事業の成果として、インタビュー調査で得た知見や事例などを踏まえた体験型研修の受講者が、信頼関係の構築や自身の組織の変化を促していくためのスキル、考え方を体得することにつながった。

「体験型研修では、信頼という視点から学術的にも実践レベルでもわかりやすく伝えることができたと思います。また、作成した成果報告書は、行政や企業に活動を説明する際のツールとして活用することができ、インタビュー調査など根拠に基づいているため、説得力があります。とくに企業からの反響が大きく、これまでは法定雇用率の達成のために障害者雇用に取り組んでいるところがありましたが、このような視点の体験型研修を実践することで組織やチームが豊かになり、人材育成にもつながると考えてもらえるなど、理解が得られやすくなりました」。

ディーセント・ワークの実現を目指し、障害者就労の環境づくりに取り組む同法人の活動が全国に広がることが期待される。

ツールの開発に取り組む

特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ
代表理事　中尾　文香氏
博士（社会福祉学）／社会福祉士

障害者の特性や強みに着目した仕事・組織・環境づくりの取り組みは、とくに企業からの反響が大きく、研修の講師依頼が増えるなど理解が進んだことは成果となりました。

しかし、障害者は環境さえ整えば十分に労働者になり得るものの、社会の認識と実際にできていることではかなりの乖離があるので、障害のある人がこのようなかたちで働けるということを広く伝えていく必要があると思います。

そのためにも、映像でわかりやすく伝えるコンテンツや、精神障害や発達障害の人がもつ世界観をまとめ、対話のきっかけにしてもらう理解ブックなどのツール開発にも取り組んでいきたいと考えています。

◆団体概要

〒145－0062
東京都大田区北千束２－36－20－205
ＴＥＬ：03－6451－7345
ＦＡＸ：03－6451－7346
ＵＲＬ：http://decentwork-lab.org/
設　　立：平成25年６月
代表理事：中尾　文香

社会福祉振興助成事業に関するお問い合わせ

●NPO リソースセンター
NPO 支援課（助成事業の相談・募集、NPO の融資相談等）
TEL：03-3438-4756　FAX：03-3438-0218（共通）
NPO 振興課（助成事業の広報、事業評価等）
TEL：03-3438-9942　FAX：03-3438-0218（共通）

NPO等の民間福祉活動への応援よろしくお願いします！
当機構では寄付金を募集しています
お問合せ先：03－3438－0211（総務部総務課）

※…http://decentwork-lab.org/2018wam_book.pdf
本事業のHP…https://www.dwl-shinrai.org

この著作物は著作権法、国際条約およびその他の知的財産権に関する法律や条約によって保護されています。版権者（独立行政法人福祉医療機構）ならびに著作権者の許可を得ない複製（コピー）、再配布を、固くお断わりいたします。