

障害者の就労支援の現状と課題に関する研究 ～新型コロナ（COVID-19）禍における就労支援～

Research on the current status and issues of employment support for persons with disabilities

～ Employment support for the new Corona（COVID-19）～

吉田志保^{*1}

YOSHIDA Shiho

大熊信成^{*2}

OOKUMA Nobunari

Abstract:

An interview survey was conducted and analyzed by SCAT regarding the current status and issues relating to employment support for persons with disabilities during the novel Corona (COVID-19) disaster.

As a result, COVID-19 reduced the work and income of the institutions and agencies.

However, facilities and institutions were able to try new jobs.

It is also important to keep moving forward with new things in order to protect the roles and lifestyles of people with disabilities.

Even in the during the COVID-19,crisis it is necessary to improve the economic "wage" while maintaining the "enjoyment" and "satisfaction"of employment.

And in the transition from disability employment to general employment, reasonable accommodation naturally should be provided so that persons with disabilities do not become isolated, and it is necessary to realize a society in which people with disability and those without disabilities live together. You will need it.

Therefore, the challenge is to determine what actions should be taken by disability support facilities in order to create social action and change society.

キーワード：

新型コロナ（COVID-19）禍、障害者就労支援サービス、就労継続支援 B 型、就労継続支援 A 型、新しい就労支援サービス

1. はじめに

障害があってもエンパワメントをおこなうことで、本人の特性に応じた仕事を見つけ就労を行うことは、自分らしく、よりよく生きる事につながる。

障害者が社会に参加し、仕事をしていくためには合理的配慮が必要であり、障害者総合支援法の中で、訓練等給付のうち就労移行支援や就労継続支援（A 型・B 型）の三つの類型が就労支援サービスとして制度

*1 佐野日本大学短期大学 総合キャリア教育学科

Sano Nihon University College Senior Lecturer

*2 佐野日本大学短期大学 総合キャリア教育学科

Sano Nihon University College Professor

化されている。

また障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）では、障害者の雇用を義務付けている。2020年現在、国及び地方公共団体は2.5%、教育委員会は2.4%、民間企業は2.2%となっており、2021年4月には更なる引き上げがなされる予定である。

障害者の就労が社会で推進されている中で、全世界的に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が拡大しており、終息が見えない現状がある。

新型コロナ禍という社会の変化の中でも、障害者の就労を維持・推進していくためには、感染症が蔓延する中での就労支援の現状と課題について調査研究をおこなうことが不可欠であると考えられる。

II. 研究目的

1. 新型コロナ（COVID-19）禍における就労支援サービスへの影響について明らかにする。
2. 社会の変化の中で、現在、就労支援サービスでは、どのような事に取り組んでいるのか、またその成果について明らかにする。
3. 本研究を通じて、今後の障害者の就労支援サービスには何が必要かを明らかにする。

III. 研究の視点および方法

1. 「CiNii Articles 国立情報学研究所 学術情報ナビゲーター」で、「新型コロナ」及び、「新型コロナ」+「障害者雇用」、「新型コロナ」+「障害者就労」、「新型コロナ」+「就労」を検索
2. 障害者の就労継続支援B型事業所2か所、就労継続支援A型1か所の職員を対象に聞き取り調査を実施した。
 - (1) データー収集期間
2020年9月17日～2020年10月29日
 - (2) データー収集方法
半構造化面接でインタビューを行った。その際、ICレコーダーに記録後、逐語化した。

インタビュー項目は、

- ①就労支援における、新型コロナウイルスの影響
- ②就労支援において、現在取り組んでいる事
- ③今後の障害者の就労支援に必要な事は何かで構成した。

(3) 分析方法

本研究では、SCAT (Steps for Coding and Theorization) (大谷, 2007) を使用した。SCATとは、面接記録などの言語データをセグメント化し、そのそれぞれに〈1〉データの中の着目すべき語句、〈2〉それを言いかえるためのデータ外の語句、〈3〉それを説明するための語句、〈4〉そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考案して付していく4ステップのコーディングと、そのテーマや構成概念を紡いでストーリー・ラインと理論を記述する手続きとからなる分析手法である。

IV. 倫理的配慮

佐野日本大学短期大学倫理委員会の審査を申請し承認（承認番号第20-02号）を得て実施した。

V. 新型コロナ禍における就労支援サービスについての先行研究

1. 「CiNii Articles 国立情報学研究所 学術情報ナビゲーター」で検索「新型コロナ」については、3,728件と関心の高さが伺えたが、検索語に「障害者雇用」、「障害者就労」をプラスし検索したところ0件という結果であった。また「新型コロナ」+「就労」は4件であった。4のうち1件は、HIV感染症と就労、他の2件については「就労自立社会」の矛盾と緊急の就労支援であり「障害者」の就労は1件であった。

このことから、新型コロナについての社会の関心は高いものの、新型コロナ禍における就労支援サービスについては、研究が

ほとんどなされていないという現状が確認された。

VI. 研究結果

障害者の就労継続支援 B 型事業所 2 か所、就労継続支援 A 型 1 か所を対象に聞き取り調査をおこなった。調査施設の施設一覧については、表 1 を参照。

なお SCAT 分析表については、参考のため A 施設について表 2 を参照。

1. A 施設のストーリーライン

(1) 新型コロナの影響

【新型コロナによって】緊急事態宣言が出されたことで【従来の仕事は減った】。しかし【ICT を活用】した【新しいビジネス】で【活路を見出した】。新型コロナによって、これまで従来行われてきた就労支援ではなく、ICT など新しい取り組みが必要な時代となった。新型コロナで品薄となったマスクを【メンバーの持っている力を活用】し作成【就労支援につなげた】。

(2) 現在取り組んでいる事

新型コロナで不安定な中、【精神的な不安定さ】を持つメンバーの【居場所を作り支援】をするためには、【今までの常識にとらわれず】、【公的な機関を使って】【絵をビジネス】にしたり、【インターネット】を使い【テレワーク】など新しい取り組みが【これからの時代】に求められる。

また、【期限に弱い】という【障害特性を理解】したうえで、取引先との調整をし、【働きやすい環境づくり】をおこなっている。

そして【トップの意思決定の速さ】と、【新しいことにチャレンジできる環境】が大切である。

決められた【感染症対策】に取り組む【障害特性】により【事業所の継続】が可能。

【新型コロナで不安定】な中、【精神的な

不安定さ】を持つメンバーの【居場所を作り支援】する必要がある。

なぜならばメンバー達は、【コロナで死ぬ】よりも【孤独と精神的病により自死】してしまうため。

また、それまで漫然と行ってきた仕事を、【競争】によって【技術を競う】事で【モチベーションを向上】し、【一般就労】につなげる。

新しい環境で一人で仕事をするのは難しい。しかし【仲間とサポート体制】があれば【就労継続可能】。【フォロー体制を整える】事で、【企業の安心感向上】と、【企業に所属する】ことでの【自己効力感の向上】を得ることができる。

(3) 今後の障害者就労に必要な事

今後の就労支援を行う経営者には、【経営者】として、【創意工夫し経営するための資質】が問われている。障害者の就労支援には、【商売の才能】と【ケアの知識・技術】の【両方が必要】。それがそろわないと経営は困難。

ICT を活用した新しいビジネスモデルが注目を集めたことで、【公的機関とのつながりや支援】を受ける事ができた。公的機関とのつながりが出来たことで、メンバーの絵が採用され、【全国に発信】された。今後の就労支援には、新しい取り組みの広がりや商才とケアの知識・技術を持った人材の育成が必要である。

2. B 施設のストーリーライン

(1) 新型コロナの影響

新型コロナという新しい社会情勢により、【経済状況の悪化により売れない商品】があふれた。人々は【収入減少による嗜好品の儉約】をはじめ、工場の収入も減少することとなった。

しかし、【新しい食生活への転換】によ

り収益を上げている施設があると知った。

そのため、新たに【社会のニーズに対応した仕事】を模索し、【デリバリーシステム】や【新しいパン作りの開発】を進めた結果、【伝統の技を用いた多様なパンの開発】に成功した。

現在では、売り上げが向上すると共に、【新しい商品を地元へ還元】しながら、【社会的ニーズに対応した食の満足感への追及】している。

コッペパンの強みとして【その場で好みの物を選べる楽しみ】があり、予約販売だけでなく、店舗での【販売拡大と美味しさへのおもてなし】を目指している。

(2) 現在取り組んでいる事

新たな就労支援を立ち上げる際、【伝統の匠の技を受け継ぐ難しさ】を感じ工場を引き受ける事は困難だと考えた。しかし学ぶにつれ【守るべき伝統への気づき】が生まれた。

はじめは、【伝統の職人と暗黙の了解による徒弟制度】の難しさを感じた。しかし福祉の職員自ら、【伝統の技を学ぶための積極性】を発揮し乗り越えていった。

【昔ながらの伝統を守る事】で【障害者が伝統を受け継ぐ活路】があるのではないか。

また障害特性である【障害者の継続力】を活かし、【伝統の担い手】となることができると考えた。

工場に初めて来たときは【職人の高齢化】と昔ながらの【古き機械】ばかりだった。しかし当初から職人は【障害者への受容的態度】を示し、体力の無い職人と指示がないと動けない障害者がお互いに【助け合い】、【Win-Win】の関係を作ることができた。そういった意味では障害者の持っている力【エンパワメント】を促し、障害特性である【継続力】を活かし、【伝

統を受け継ぐ障害者】を作り出す事で、後継者不足で悩む伝統文化を維持することができたと考える。

(3) 今後の障害者就労に必要な事

今後は、【地域の伝統の味を継承する】ために、【レシピや味を保存】し、【地域の伝統の味を継承するための取り組み】をおこなっていききたい。

そして販売数を増やし【社会のニーズに対応した販売への取り組み】を行いたい。

この取り組みを評価してもらい【公的補助の活用と販売戦略】によりコッペパンの販売数を増やしていく予定である。

またパンの入れ替え戦をおこない、【新しいパンの創造】をおこなっていききたい。

障害者は能力的に出来ない事も多いが、【障害特性に配慮した仕事】や出来る事を増やす事で、職人と障害者が【新しい事へチャレンジするための協力体制】を作ることができる。

そして昔ながらの【伝統の継続と障害者のエンパワメント】により、活躍できる仕事を作ることができる。

障害者が持つ、【細かい事にこだわる特性と能力の活用】が再現性の高さにつながっている。そういった【障害特性を活かした就労支援】が大切。

クリーニング業務では【手に職を持つことによる雇用の優遇】があり一般就労も可能だが健常者の中で感じる【障害者の孤独と仕事を継続する困難さ】という課題がみられる。

そのため一般就労にこだわらず【独自の強みのある就労支援】を推進していきたい。

そのためには【働きやすさと経済的安定の両立】が必要であり、【利益拡大と障害者の賃金向上】が不可欠である。

現在でも工場内で【就労から一般就労への道】があり多様な道から障害者自身が選

択できる。当法人では【障害者の強みを発揮できる仕事】をしながらステップアップできる道がある。

福祉の職員として、【従来の徒弟制度の打破】や福祉の考え方を背景とした【障害者支援への取り組み】への理解を推進している。

しかし、【職人としてのこだわりと新しい事へ取り組み】は困難であり、社会的【情報収集と新たな取り組み】を実現できるよう努力している。

老舗のブランドという【伝統と福祉の融合】により【新しい強みを作る】土台作りができると考える。職人と福祉の職員、利用者が【お互いの意見交換】をしつつ、【強みを活かした取り組み】としてチャレンジをしていく。

そして福祉の事業では、【新型コロナ禍での障害者の居場所】を守る事が必要。【働く楽しみと居場所】を維持することで、この【困難をどう乗り越えていくのか】そして、どう【居場所を守る取り組み】をしていくのか【新しいことに進み続けることが大事】であると考えている。

働く喜びを感じながら【障害者の社会参加】を推進しつつ、【賃金と働きやすさのバランス】をとっていくことが今後の就労支援には必要である。

写真1～3を参照。

3. C施設のストーリーライン

(1) 新型コロナの影響

新型コロナ対策として、【感染症と安全対策の徹底】を実施。

また【外食が減りデリバリーが増えた】事で、【社会の変化に対応した業績向上】したがその結果、【社会の変化に対応した業績向上】が実現したが、その反面、【従業員に負担増】がある。

新型コロナ感染症対策においては、【障

害による困難】さがあるものの、【感染症と安全対策の徹底】や【障害がある人が安心・安全に働くための環境整備】により安全な労働環境を維持している。

(2) 現在取り組んでいる事

C施設では、障害者雇用についてパンフレットを用い【企業の情報発信と営業戦略】をおこなっている。障害者就労は、【製造とリサイクルの両輪】を基幹業務としておこなっている。

施設外就労は、障害者の【新しい就労支援】としてチャレンジしている。

またC施設では、【障害者と健常者のインテグレーション】を推進し、障害者も健常者も同じフロアで同じ仕事をしている。

その他、フロアホッケーという【ユニバーサルスポーツを通じたQOL向上】を全社を通しておこなっている。

C施設の【障害者雇用の歴史的背景】として、【障害者のエンパワメントと、基幹業務での活躍】が認められたこと、そして社会の要請による【環境問題への取り組み】がマッチしたことが大きい。【障害者雇用への早期取り組み】により、【障害者雇用による社会的評価のさらなる向上】を成した。

今後も【障害者雇用のための配慮とバリアフリーの推進】により雇用率の維持・向上を目指す。現在では、【障害者雇用における経済的保障】や【法律に基づいた賃金体制】を実現している。

(3) 今後の障害者就労に必要な事

また利用者の、【仕事に対する思い】として、【仕事のやりがいと働く喜び】があり、それが【仕事を継続するために大事】であると考えている。C施設での【採用方法】、【就労へのきっかけ】として、【特別支援学校とのつながりや親からの問い合わせ】が多い。

仕事では【知的障害者が持っている力をエンパワメントして、活用する】している。

【特別支援学校での実習】では、【多様な実習体験と自己覚知】を推進する。

障害者が仕事をするためには、【自分自身の困難さに向き合う】ことや、【本人と親の障害受容】が最初の一步となる。またC施設は、一般企業のため、【企業利益と福祉的サポートとのバランス】が大切である。つまり、【社会人としての姿勢と合理的配慮】の両立が必要。業務の一環として、【生産向上のための勉強会実施】をおこない、【障害があっても興味が持てる勉強会】になるよう工夫している。

【企業と福祉のギャップ】はあるが、【お客様に答えて仕事を継続】し、【利益の維持・向上が障害者を守る】ことにつながると考える。

障害者を特別扱いせず、【健常者も障害者も同じ、インテグレーションの推進】が大事となる。

【企業で働く社会福祉士】は【企業での障害者へのサポート方法】が難しく、また【業務とサポートの両立の困難さ】がある。

障害者の【就労継続に必要な事】は【覚悟を決めて強くなる】事である。しかし、そのためには【企業での福祉的視点と生産向上に必要なサポート】は不可欠である。

【生産とサポートのバランス】をとりながら、【福祉と企業の考え方の違いとギャップ】があっても、【個別性への配慮】や【健常者と障害者を区別しない】こと、【自分に出来る事を自分から行う】ことが働くうえで重要。

その中で、【仲間との助け合い】をしていく事で、【仕事の大変さ】や【体力・体調管理】し、【仕事の継続力】につながっている。

C施設では、【障害がある人は仕事を長く続ける傾向】があり、【変化を嫌う性質

と今より良い環境が少ない】という現状により、長期間にわたり、就労を継続している現状がある。

写真4を参照。

VII. 考察

1. 新型コロナ（COVID-19）禍における就労支援サービスへの影響

調査した3施設のうち、A・B施設では、新型コロナによって緊急事態宣言が出されたことで従来の仕事は減った。

しかし従来の仕事にとらわれず、絵をビジネスにしたり、ICTの活用や新しいパン作りの開発を進めた結果、売り上げが向上した。

また、C施設では、新型コロナ（COVID-19）禍により外食が減りデリバリーが増えた事で基幹業務である、トレーのリサイクルの仕事や弁当箱の生産が増え業績が向上した。

しかしその反面、業務が拡大したことで、従業員への負担が増加している。

以上の事から3つの施設に共通の事として、新型コロナ（COVID-19）禍により、就労支援サービスへの影響は大きく、就労支援の環境に変化が生じ何らかの対応が必要となった。

また、2つの施設では、収入が減少するなど施設経営にも大きな影響が見られた。

しかし困難をチャンスに変えて、社会のニーズを分析し、新たなビジネスにチャレンジした事で、売り上げが向上することとなった。

つまり新型コロナ禍という社会の変化の中では、従来通りの業務を継続するだけでなく、社会に求められるサービスを模索し、実施していく事がこれからの就労支援サービスに必要であると言える。

2. 社会の変化の中で、現在、就労支援サービスで取り組んでいる事、またその成果

A 施設では、表1に記載した通り、従来の障害者就労支援施設とは違い、漫画制作や絵画制作など、より障害者の個性や特技を活かした支援をおこなっていた。

また3施設に共通することとして、障害者の持っている力、「エンパワメント」を促し、障害特性である継続力を活かし、特性に応じた仕事を提供し支援する事で、就労継続につなげている現状が分かった。

そのうえで「期限に弱い」という特性については、利用者一人の力では難しいが、仲間とのチームでの助け合いをすることで乗り越え、企業の信頼を得ていた。

以上の取り組みの結果、障害者の居場所の確保や、健常者と障害者の垣根をなくし、同じ人間としての統合（インテグレーション）を推進する事で、障害者が働きやすい環境を作っているという現状が分かった。

3. 本研究を通じて、今後の障害者の就労支援サービスには何が必要か

新型コロナ（COVID-19）禍における、これからの就労支援の経営には、新しいことにチャレンジするための経営者の資質が必要となる。

経営者の資質として、単に商売の才能だけでなく、ケアの知識・技術その2つの両方が必要である。

これらを経営者が身につけるためには、大学等で福祉について学ぶと共に、経営についても学ぶことが必要ではないかと考える。

また福祉の事業では、新型コロナ禍での障害者の居場所を守る事が必要であり、居場所を守るためには、新しいことに進み続けることが大事であることが分かった。

そのうえで、働く喜びを感じながら障害者の社会参加を推進しつつ、賃金と働きや

すのバランスをとっていくことが今後の就労支援には必要である。

また一般就労を目指すためには、企業利益と福祉的サポートとのバランスが大切であり、社会人としての基本的姿勢と合理的配慮の両立が必要であると考えます。

今回の調査では、障害者就労から、一般就労に移行する事で、健常者と障害者が一緒に同じ仕事をする事の難しさも明らかとなった。

就労では、合理的配慮やサポートは当たり前であったが、一般企業では障害があるという事を理由に甘える事が難しいという現状がある。企業の生産第一という考え方も考慮しながら、福祉的視点としての合理的配慮やサポートをどのようにおこなっていくのか、バランスが大切になると考える。

VIII. 研究の限界及び今後の課題

今回の研究では、障害者就労の3施設についての聞き取り調査をおこなった。

しかし今後は、障害者就労支援施設のみではなく、就労支援サービスから一般企業に移行した障害者の現状と課題についても調査していく必要があると考える。

一般企業で働く障害者の新型コロナ禍での現状と課題について調査する事で、障害者の特性に応じた、広い視野での就労支援が可能となると考える。

また障害者の特性は様々であり、特性に応じた支援方法について今後も調査が必要である。

新型コロナ（COVID-19）禍の中でも、「仕事の楽しさ」や「やりがい」を保持しつつ、経済的な「賃金」の向上を実現していく事。

そして障害者就労から一般就労へと移行していく中で、障害者が孤立することが無いよう、合理的配慮が当たり前におこなわれ、健常者と障害者が共に生きる社会を実現していくことが必要となる。

そのために障害者就労支援施設が新型コロナ禍の中で、どのように、社会に向けてソーシャルアクションをおこなっていくのか、今後の障害者就労支援の課題であると考える。

参考文献

- 1) 大谷尚 (2007) ,「4 ステップコーディングによる質的データ分析方法 SCAT の提案ー着手しやすく小規模データにも適応可能な理論化の手続きー」,名古屋大学院教育発達化学研究科紀要〈教育科学〉54 (2) ,pp.27-pp.44
- 2) 大谷尚 (2011) ,「SCAT:Steps for Coding and Theorization- 明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法 -」,日本感性工学 10(3),pp.155-160
- 3) 大谷尚 (2019) ,「質的研究の考え方 研究方法論から SCAT による分析まで」,一般財団法人 名古屋大学出版会

表 1 調査対象施設一覧

	施設名	福祉サービス	就労形態	業務	主対象者
1	A 施設	就労継続支援 B 型	施設内就労+施設外就労	マンガ制作、絵画制作、手芸作品制作、ホテル清掃、ベッドメイキング、インターネットを用いたサービス、ポスティング、プロモーションビデオ制作、リサイクルショップ販売、喫茶店接客他	精神障害者
2	B 施設	就労継続支援 B 型	施設内就労	工場での和菓子、洋菓子、コッペパンの製造・販売	知的障害者
3	C 施設	就労継続支援 A 型	施設外就労	工場での食品トレーのリサイクル、弁当箱の製造	知的障害者

表 2 (A 施設) SCAT 分析表

番号	発話者	テキスト	<1> テキスト 中の注目 すべき語句	<2> テキスト 中の語句の 言い換え	<3> 左を説明 するようなテ キスト外の概念	<4> テーマ・ 構成概念 (前後や 全体の文脈を 考慮して)	<5> 疑問・ 課題
1	聞き手	障害者の就労、新型コロナにおける影響、取り組んでいる事について教えてほしい。					
2	職員	今、県会議員の動画を作っている。就労にしようと思って。コロナによって、日本が遅れていることが分かった。これからは、インターネットビジネス。	動画を作っている。日本が遅れている。これからはインターネットビジネス	インターネットの活用、新型コロナ、新しい取り組み	ICTの活用、新しい生活様式、ニュービジネス	新型コロナによって、新しい生活様式、障害者の就労支援でのICTの活用	
3	聞き手	ホームページに載っていましたね。					
4	職員	それから、全国の郵便局の年賀状のカタログに絵が載っている。絵がお金にならないと思われているが、絵を描いてビジネスにすれば就労支援になる。ここにしながら絵を描いて。	郵便局のカタログに絵が載っている。絵がお金にならない。絵を描いて、就労支援になる	公的な機関の活用、芸術を仕事にする	意識改革、お金にならないと思われていた芸術をビジネスにする	今までの常識にとらわれず、公的な機関を使って絵をビジネスに	どのレベルの絵であればビジネスになるのか
5	職員	今でのようにどっかに出向いて、工場に出向いてではなく、そういう時代ではなく、インターネットで上手く就労させるのもありかなと思っています。	工場に出向いてではなく、そういう時代ではなく、インターネットでうまく就労	時代の変化、テレワークで就労	新しい生活様式にあった就労支援、テレワークの活用	これからの時代はインターネットを使いテレワーク	テレワークはいつまで続くのだろうか
6	聞き手	動画も企画して、撮影してそれを流す、そういうのを作るといいますか。					
7	職員	県議のは試験的に行っている。3日で1,300人も見れる。上手くやるとビジネスになる。今調べている、動画1本作ると何万円。変な内職するよりずっと得だから。普通の所では、何十万。あまりうまくないけれどやるよ。期限をつけなくてくれば、期限に弱い。半額以下で出来る。	3日 で 1,300人も見れる。ビジネスになる。内職するよりずっと得。期限をつけなくて、期限に弱い	視聴者数、新しいビジネス、障害の特性	障害の個性を活かし、期日に左右されないニュービジネスの開拓	期限に弱いという障害特性を理解したうえで、取引先との調整をし、働きやすい環境づくり	
8	聞き手	いろんなところに目が向きますよね。緊急学童もすぐ動いてすごいと思って。					
9	職員	組織が小さいから、私が動けばすぐ動くことができる。組織が大きいと上まで上げなくてはいけないから時間がかかる。やりたい事やまずみ	組織が小さいから、私が動けばすぐ動く。組織が大きいと…時間がかかる	トップダウンでの意思決定	新しい事へのチャレンジ、スピード感のある意思決定	トップの意思決定の速さと、新しいことにチャレンジできる環境	
10	聞き手	ところで、新型コロナ対策では、メンバーでマスクをつけられない人がいるのでは。					
11	職員	でも、マスクはやっていた。精神の方は、神経質なので、消毒も一生懸命やってくれていた。どこよりも	マスク、精神の人は神経質、消毒も一生懸命	感染症対策の実施、障害の特性	感染症拡大防止対策の実施、真面目に取り組む障害特性	決められた感染症対策に取り組む障害特性により事業所の継続が可能	

12	職員	他の事業所はB型事業所を休んでいた。でもうちは、休めば手首を切られたりするから、強気で出た。休みも5月の連休も開いていた。(1日に)10人からさき来ていた)休みの人は休んでもいいけれど、不安な人は来てください。	休めば手首を切られたりする。強気で出た。不安な人は来てください	不安障害、居場所づくり	新型コロナによる不安・居場所を作る	新型コロナで不安定な中、精神的な不安定さを持つメンバーの居場所を作り支援
13	聞き手	行き場所がある方がいいですか				
14	職員	そうそう。一人ぼっちでいるよりはよかったです。コロナで死ななくても、精神で死んでしまう。この子達。	一人ぼっちでいるよりはよかったです。コロナで死ななくても、精神で死んでしまう	孤独、精神病により自殺	孤独死、自死	コロナで死ぬよりも、孤独と精神的病により自死してしまう
15	聞き手	外の外のシーツ交換の委託もやっていましたよね。				
16	職員	やってます。11月位に就職に結び付けたいから。9/23日検定をやる事にした。そのときに選ばれた人はいいが、選ばれなかった人は、どうしたら選ばれるのかを考えてトレーニングし、11/7検定をもう一度検定をおこなって、受かった子はトレーニングし、就職につなげたい。今までだらだらしていたのが、活気が入っている。	就職に結び付けたい。検定をやることにした。活気が入っている	仕事のレベルを競う。競争の導入。一般就労	競争によるモチベーションの向上。技術力の向上。	それまで漫然と行ってきた仕事を、競争によって技術を競う事でモチベーションを向上。一般就労につなげる
17	聞き手	企業に勤めることができる道なのですか				
18	職員	知らないところに、ぽつとやると、難しいから私たちがやっているフロアに入れてもらおうと思ってる。	知らないところにぽつとやると難しい。私たちがやっているフロアに入れてもらおう	孤独感をなくす。仲間・フォロー体制	慣れた環境・サポート体制	新しい環境で一人で仕事をすることは難しい。しかし仲間とサポート体制があれば就労継続可能
19	聞き手	身分は変わる(ホテルの職員)になるが、一緒にやっている。働く場所や体制は変わらないという事ですか。				
20	職員	ダメならば、こちらでフォローしようと思って。定着支援みたい。見られるし、向こうも安心。自分からないけど、カウントは、半日、2人で1カウントになる。それがかなうなら、半日でいいと思っている。もたないから。そこに所属するという事が一番大切。	こちらでフォローしよう。定着支援みたい。向こうも安心。半日でもいい。もたないから。所属する…一番大切	フォロー体制、企業の安心。行き場所	一般就労への移行。ジョブコーチ。自己効力感の向上	フォロー体制を整える事で、企業の安心感向上と、企業に所属することでの自己効力感の向上
21	聞き手	新型コロナウィルスでは、仕事は減りましたか。				

22	職員	店は途切れたし、ベッドメイキングはホテルが休み開店休業だったしなかったけど、その代わり、インターネットビジネスや、ヤフオクそういうのをやっていたので、0ではなかった。いただきものを挙げている。	店は途切れた。開店休業だったしなかった。その代わりインターネットビジネスやヤフオク	新型コロナの影響。新しい仕事	ICTを活用したニュービジネス。これからの就労支援	新型コロナによって緊急事態宣言が出されたことで従来の仕事は減った。しかしICTを活用した新しいビジネスで活路を見出した	
23	聞き手	そういうのを見て、気に入れば買うし。コロナ関係なくいけますものね。					
24	職員	そう。これからはそういう時代。	これからはそういう時代	新しい生活様式。創意工夫	マンネリの打破。時代にあった就労支援の構築	新型コロナによって、これまで従来行われてきた就労支援ではなく、ICTなど新しい取り組みが必要な時代となった	
25	聞き手	マスクもきれいなマスクをしっかりと作って。マスクは売れましたか。					
26	職員	手作りマスクはすぐ売れた。今まで作ってあまり出来が良くなかった作品。エコたわしなどをセットにして500円で売った。全部はけました。	手作りマスクはすぐ売れた。セットにして500円で売った。全部はけた	品薄商品の販売。セット販売の導入。在庫処分	社会が求める商品の開発。メンバーの持っている能力の活用	新型コロナで品薄となったマスクをメンバーの持っている力を活用し作成。就労支援につなげた	
27	聞き手	すごいですね。関心します。才能があるなど。本当にやり手ですよ。そういったセンスは今後必要ですよ。これからの就労には					
28	職員	そっちが好きなんです私。ヘルパーさんあがりは商売はできないから。	そっちが好き。ヘルパー…商売できないから	商才がある。介護職に商売は難しい	経営者としての資質。これからの経営者に必要なもの	今後の就労支援を行う経営者には、経営者として、創意工夫し経営するための資質が問われている	
29	聞き手	私もそうですが、商売というよりは、どうしてもボランティア精神とかそうなってしま。いけないんですけどね。					
30	職員	だからと言って、商売やっている人がA型とかやっても、ケアが出来ないからダメで。	商売やっている人がA型…ケアが出来ないからダメ	商売をやっている方がいいというわけではない。	福祉の経営に必要な資質。商才とケアの両方が必要	障害者の就労支援には、商売の才能とケアの知識・技術の両方が必要。それがそろわないと経営は困難	商才とケアの知識・技術を持った人材の育成方法は。
31	聞き手	両方できないとダメなんです。ね。					
32	職員	そういうことですね。					

33	職員	東京の日本パラスポーツ推進機構と提携しているの で、日本郵便とかに営業し てもらえる。 絵を提供したり、全国の障 害者施設の作品をバザーな どで売ってもらえるみたい い。 その人がたまたま、秋田 でパソコンを使って作業を しているところを探した ら、私がヒットしたみたい で。電話がかかってきて。 説明したけど説明しきれな いから、秋田に来てくださ いと言ったら、本当に来て そこからつながっている。 ずっと。そのつながりでい ろんなところで。	日本パラスポ ーツ推進機構 と提携、日本郵 便とかに営業 ・秋田でパソコ ンを使って作 業・私がヒッ ト、秋田に来て ください…本 当に来てそこ からつながっ ている	パソコンを使 ったの就労支 援、公的機関か らの支援とつ ながり	ICTを活用した 新しいビジネ スモデルの構 築、広がって いく社会的資源	ICTを活用 した新しいビ ジネスモデル が注目を集め たことで、公的 機関とのつな がりや支援を 受ける事がで きた。	
34	聞き手	日本郵便とつながりがある んですね。					
35	職員	郵便局あると、A4判の赤 い冊子があり、年賀状印刷 のP27にうちが1ページ もらって載っている。 なにかありましたら、また 声をかけてください。	郵便局にある 年賀状印刷、1 ページもらっ て載っている	公的な機関の 活用、新しい就 労の形	全国的への発 信、広がる就労 支援のあり方	公的機関との つながりが出 来たことで、メ ンバーの絵が 採用され、全国 に発信、新しい 取り組みの広 がり	
36	聞き手	ありがとうございました。					

ストーリー・ライン	<p>新型コロナで不安定な中、【精神的な不安定さ】を持つメンバーの【居場所を作り支援】をするためには、【今までの常識にとらわれず】、【公的な機関を使って】【絵をビジネス】にしたり、【インターネット】を使い【テレワーク】など【これからの時代】に求められる。【期限に弱い】という【障害特性を理解】したうえで、取引先との調整をし、【動きやすい環境づくり】。【トップの意思決定の速さ】と、【新しいことにチャレンジできる環境】。決められた感染症対策に取り組む障害特性により事業所の継続が可能。新型コロナで不安定な中、精神的な不安定さを持つメンバーの居場所を作り支援。なぜならば、【コロナで死ぬ】よりも、【孤独と精神的病により自死】してしまうため。また、それまで漫然と行ってきた仕事を、【競争】によって【技術を競う】事で【モチベーションを向上】し、【一般就労】につなげる。新しい環境で一人で仕事をするのは難しい。しかし【仲間とサポート体制】があれば【就労継続可能】。【フォロー体制を整える】事で、【企業の安心感向上】と、【企業に所属する】ことでの【自己効力感の向上】。【新型コロナによって】緊急事態宣言が出されたことで【従来の仕事は減った】。しかし【ICTを活用】した【新しいビジネス】で【活路を見出した】。新型コロナによって、これまで従来行われてきた就労支援ではなく、ICTなど新しい取り組みが必要な時代となった。新型コロナで品薄となったマスクを【メンバーの持っている力を活用】し作成【就労支援につなげた】。今後の就労支援を行う経営者には、【経営者】として、【創意工夫し経営するための資質】が問われている。障害者の就労支援には、【商売の才能】と【ケアの知識・技術】の【両方が必要】。それがそろわないと経営は困難。ICTを活用した新しいビジネスモデルが注目を集めたことで、【公的機関とのつながりや支援】を受ける事ができた。公的機関とのつながりが出来たことで、メンバーの絵が採用され、【全国に発信】。新しい取り組みの広がり。商才とケアの知識・技術を持った人材の育成方法は。</p>
理論記述	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナ下では、従来の就労支援ではなく、絵をビジネスにしたインターネットを活用し世界を広げるなど新しいビジネスモデルが必要となる。 ・これからの就労支援の経営には、新しいことにチャレンジするための経営者の資質が必要となる。それは、商才とケアの両方が必要。 ・メンバーの個性や能力に応じた支援と居場所づくりによって、命を守り、自己効力感を向上させることで一般就労につなげる。
さらに追及すべき点・課題	<ul style="list-style-type: none"> ・どのレベルの絵であればビジネスになるのか。 ・テレワークはいつまで続くのだろうか。



写真1 B施設の本店で提供している17種類のコッペパン一覧



写真2 B施設の本店で提供しているあん生（あんこと生クリーム）コッペパン



写真3 B施設の本店で提供しているコロッケパン

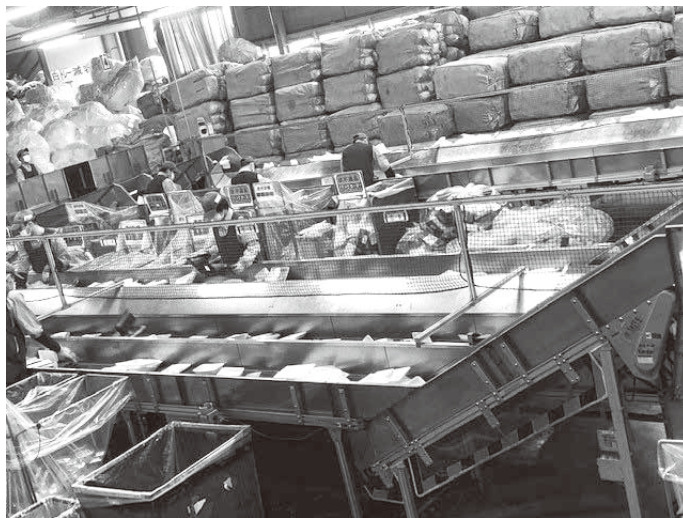


写真4 C施設のトレー選別工場のライン