

あぼしリサイクル事業所が担う就労継続支援 A 型事業の役割と意義

～取り組みの成果と今後の課題～

1. はじめに

あぼしリサイクル事業所（以下「当事業所」）は、平成 22 年 4 月に姫路市で初めて誕生した就労継続支援 A 型事業所（以下「A 型事業所」）である。姫路市で回収された、家庭から出されるプラスチック製容器包装、ペットボトル、紙パックの選別業務を請け負い、コンベア上に流れてくるそれら資源ごみの中に混ざっている不純物を、手選別で取り除くのが仕事である。定員 20 名の事業所で、すべての利用者と 1 日 5 時間の雇用契約を結んでいる。この事業は姫路市のプロポーザルによって選定されたもので、1 期 5 年の有期契約の現在第 3 期の 1 年目である。開所から 10 年の節目を過ぎ、これまでの取り組みを報告するとともに、A 型事業所が抱える課題の提言と、解決の糸口を探る場としたい。

2. 立ち上げ時の流れ

当事業所の前身は、姫路市立かしのきの里（現就労継続支援 B 型事業所）の企業内作業として、平成 10 年から姫路市より受託していた西部リサイクルセンターでのペットボトルと紙パックの中間選別である。平成 22 年に姫路市が新たに建造したエコパークあぼし（ごみ焼却や再資源化を行う複合施設）に、これらの選別業務が規模を拡大して移管されることになった。その際に、環境分野や障害福祉分野の市行政が推進する応募条件に、A 型事業の健全な運営とコンプライアンスが明記されていたことで、ペットボトル等選別業務委託がプロポーザル方式による一般公募となった。姫路市で

最初の A 型事業というモデル的な存在、あるいはパイロット的な存在としての意味も色濃くあった。姫路市社会福祉事業団も応募し、審査を経て複数の応募の中から選定されたと同時に、当事業所が設立された。

従業員となる利用者の募集は、ハローワークの協力を得て管理選考会として実施し、西部リサイクルセンターで働いていたかしのきの里の利用者を含めて 43 名が応募してきた。一次面接で 30 名に絞り込み、西部リサイクルセンターでの実習を経て 20 名の採用者が決定した。内訳はかしのきの里の利用者を含めた施設経験者が 8 名、離職した企業就労経験者が 8 名、特別支援学校卒業等の未就労者が 4 名となっている。

それぞれ立場によって違いも見られ、施設経験者は家族を含めて「雇用」よりも今まで通りに「福祉サービス」としての意識が高かった。一方、企業就労経験者は施設経験者と一緒に働き、福祉サービスを受けることへの心理的不安があった。また、未就労者は働きながらも福祉的支援が入ることの安心感を抱いていた。それぞれの不安と期待が入り交じった形で当事業はスタートしている。

姫路市全域の障害者を対象とし、流れのある事業にすることを念頭に置き、単に終身雇用の場にするのではなく一般就労を目指せる方の訓練機関の場としても位置付け、作業と並行して支援を行ってきた。当時、市内に就労移行支援事業所は 2 事業所で定員 12 名しかなかったため、A 型事業所であった当事業所も積極的に一般就労に向けての役割を担っていった。

3. 当事業所での取り組み

①一般就労に向けての支援

設立当時の全体説明会において「作業で力を身に付けて一般就労を目指して欲しい」と伝えていた。そのため、企業就労経験者や未就労者に対しては、ハローワークが主催する合同面接会（年2～3回）に備えて当初から準備を始めた。履歴書の書き方やネクタイの結び方、面接の練習なども仕事として位置付け、少人数による練習を勤務時間内に行った。また働くことを通して人間関係を良好に保つためのルール作り、マナーなど働く集団としての意識付けも行ってきた。

しかしながら、障害者の雇用問題はその時代の情勢に左右され、求人内容の待遇面が当事業所を下回ることも多く、より労働条件のよい企業への就職は容易なことではなかった。そのような状況の中で就職活動を勧めていくことは、利用者、職員共にジレンマを感じているところであり、その目的や意義を見失わず支援していく難しさがあった。

この10年間で一般就労を目指してきた利用者は、当事業所で雇用契約を結んだ34名の内の23名であり、7割近くに及ぶ。合同面接会を通じて5名、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の斡旋で4名、知り合いからの紹介で1名が就職しており、利用者全体の約3割にあたる。

②就職後等の状況と支援

10名が一般企業に就職したが、残念ながら5名が離職している。理由としては倒産などの相手企業の都合もあるものの、順応できずに離職した方もいる。一般就労への背中を押し、企業への転職を勧めた立場としては責任を感じるが、幸い離職後は別の企業に従事もしくは別のA型事業所を利用している状況である。

就職後の定着支援は、障害者就業・生活支援センターが中心となって実施してきた。しかし平成30年にかしのきの里で就労定着支援事業を開始したこともあり、就職後6カ月以降の定着支援はかしのきの里に引き継ぐことになった。そのため、今までは直接していなかった就職後6カ月間の定着支援を、当事業所で行うこととした。本人や家族との面談、通勤手段の変更のため、自宅から本人と一緒に自転車で何度か往復したり、就職先の担当者との情報交換を密に行うなど、極力安心して働けるよう支援しながら6カ月後の定着支援事業に繋げている。

他にも、就職を目指して集中的に訓練できる就労移行支援事業所が適している利用者や、働く力が低下してきた利用者に対しても、相談支援事業所などを交えて次のサービスに結び付けていく支援も行ってきた。他の福祉サービスに移った後も、各担当者と連絡を取り合い状況把握に努めている。

③退職者に伴う利用者の補充採用（表1参照）

当初は、一般就労を目指す利用希望者の受け皿として補充採用を行ってきたが、徐々に市内に就労移行支援事業所が増え、立ち上げから3年後は5事業所で定員44名になった。A型事業所もまた、3年後に5事業所で定員90名となり（表2参照）、一般就労を目指す利用者の選択肢は増えてきた。周囲の状況が変化する中、当事業所で賃金を得ながら訓練をし、一般就労を目指すことを希望する方も減り、欠員状態が続くようになった。そのため、新たなニーズの受け皿としての機能を展開する必要があった。

そこで、一定の収入を必要とするが生活環境が複雑なため、より福祉的な支援を必要とする方の受け入れを広げた。地域生活

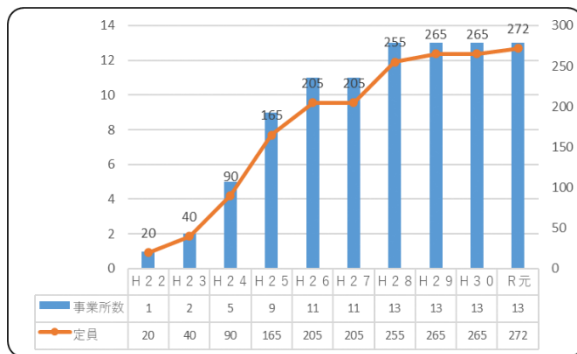
を営む主たる生計者であって、家族の支援が困難なケースや一般就労を繰り返し失敗したケースであり、50歳を超えて応募してくる方も少なくない。一般就労を目指すのは困難でも十分まだ働く力のある方が、次につながるまでの受け皿としての役割も果たし、一般就労に向けての支援の軸は残しつつ、働きながら地域で生活する方についても受け入れていくこととなった。

(表1) 退職理由と補充採用者の状況

年度	実利用数	退職者数	退職理由				補充採用者数		
			退職	働けなくなった	トラブル	死亡	高齢者	企業就労者	未就労者
H22	19.4	2	2	0	0	0	0	1	1
H23	19.5	2	1	0	1	0	0	2	0
H24	18.0	3	3	0	0	0	0	0	0
H25	16.4	2	0	1	1	0	0	0	1
H26	16.8	1	0	0	1	0	0	0	2
H27	16.4	1	0	1	0	0	0	2	0
H28	17.7	0	0	0	0	0	0	1	0
H29	17.9	1	0	1	0	0	0	0	1
H30	16.4	4	2※1	1	0	1	0	1	0
R元	17.0	2	2	0	0	0	0	3	0
合計		18	10	4	3	1	0	10	5

※1 平成30年に障害者の法定雇用率が引き上げられたこともあり、途切れていた就職者が復活している。

(表2) 姫路市のA型事業所数と定員



そして、主として知的障害のある方を受け入れてきた当事業所であったが、精神障害のある方の受け入れも積極的に始めた(表3参照)。これまで支援の殆どが知的障害の方に対するものであったために、障害への理解や知識不足は否めず、様々なケースを通してスキルアップが求められた。精神障害のある方は、一般企業等に就職していた方ばかりであり、自分が支援を受ける

側になることや知的障害のある方と一緒に働くことなど、慣れない環境にも配慮しながら支援を行っている。

(表3) 利用者の障害程度状況の推移

	療育手帳			精神障害者手帳			合計
	A	B1	B2	1級	2級	3級	
利用者数 (H22.4)	7	8	5	0	0	0	20
利用者数 (H27.4)	6	10	1	0	0	0	17
利用者数 (R2.4)	6	7	1	0	2	1	17

④地域生活を支える支援

令和2年4月現在、利用者の年齢も全員が40歳を超えており、家族の高齢化も進んでいる。当然のことながら、親の死去や入院、認知症の悪化など、親子関係の変化に不安を抱えながら仕事をしている利用者も多い。一人暮らしや障害者当事者同士の世帯、障害のある兄弟だけの世帯など、すでに親に頼ることなく生活している方たちもいる。さらに、結婚や出産、離婚、グループホームへの移行など様々な家庭環境の変化に直面しながらも、仕事と生活を両立させている。それら利用者の生活状況をしっかりと把握しながら、適切な助言が行えるように努めている。このように家族を含めた生活面の支援は、利用者が仕事を続けていくうえで、また地域生活を支えるうえでとても重要である。

当事業所には法人内の相談支援事業所の契約者は5名いるが、サービス等利用計画導入時には意図的に分散して色々な相談支援事業所と契約してもらった。現在、法人外では8事業所と12名が契約している。モニタリングなど以外にも定期的にサービス担当者会議の開催を企画要請している。参加者はハローワークや障害者就業・生活支援センター、グループホーム、行政などさまざまである。必要に応じて家庭訪問や家族との懇談を重ねるなど、できるだけ多く情報共有する機会を持つように努めている。

ここで成年後見制度を利用しながら当事業所に通っているケースで、筆者の心に残るトピックスを紹介する。

〈事例〉

44歳男性。知的障害 B1。就労経験あり。開所当時から在籍。

平成20年父親死去。平成29年母親死去。現在、知的障害のある兄との2人暮らし。

母親に認知症の症状が出てきたことから、母親がまず成年後見制度を利用し、それに続くかたちで、平成24年から同居の本人と兄も同制度の利用を開始する。居宅介護を利用しながら家事全般を本人が行っており、家庭と当事業所の往復といった生活状況だった。本人の余暇を充実させるために、移動支援を入れてみるが、なかなか利用するに至らなかった。

休日の余暇について何度か話をするが、家事があることを理由に断ってばかりである。移動支援を利用しない理由は、知らない人と出かけることへの不安を挙げていた。そこで当事業所の親しい友達と遊びに出かける計画を提案するが、朝の掃除と夕方の買い物と夕食作りに拘っていたため、それ以外の時間で出かける計画を一緒に考えるようにする。元々外食の経験も殆んどなかったことから、最初はハンバーガーを食べに行くという企画から始めた。休日明けに満面の笑みを浮かべて「初めて食べたけどおいしかった」と報告に来た時の表情は、いまだに忘れられない。それでも「もったいない」「贅沢や」などと言っては外出を渋る傾向が続いた。本人の口から金銭面での不安が伺えたことを保佐人に伝え、本人に対して「いくらまでなら使ってもいい」と説明してもらった。それをきっかけに外出に前向きになり、少しずつ行動範囲が広がっていった。最近では観光雑誌やテレビなどを観ては「ここに行きたい」と積極的に相談にも来るようになり、電車やバスの時

刻表と一緒に確認したり、目的地の利用料や食事処なども調べながら計画を立てている。金銭面と帰る時間の目途が付いたこと、そして経験を積み重ねたことで、余暇に対して積極的になり「そのためにも仕事を頑張らないと」と前向きな発言も聞かれるようになった。

余暇支援をする際に制度を利用したり、支援者が同行するという手法もある。しかし、今回紹介した事例は自分達だけでできることから始め、少しずつ難易度の高い計画に進むことができるようになったケースである。この本人の意思決定を伴った余暇支援は、成年後見制度を上手に利用しながら、地域生活の幅を広げた好事例であると自負している。

⑤紙パック選別作業の業務委託

プロポーザル方式2期目での新たな取り組みとして、紙パックの選別作業をB型事業所に再委託し、利用者の就労訓練の場として活用してもらうことを計画に盛り込んだ。

この作業は、姫路市全域で回収してきた紙パックをコンベア上で選別し、切り開いたり、規定外の物を取り除くのが主な仕事である。委託料は、働くことを少しでもイメージできるように、その年の兵庫県の最低賃金改定を見越した額をベースに、1日当たり最大で5名（支援者を除く）2時間の仕事と設定している。

当初は1カ月あたり9枠を確保し、1つの事業所に月に1回実施してもらっていたが、平成29年度は抽選で漏れる事業所も存在した。委託枠を平成31年度には11枠にまで増やしたものの、令和2年度は姫路市の回収計画の変更により委託枠が減ることとなった。毎年参加されている事業所が増えてきた中で、抽選漏れにより次年度の作業ができないことは、利用者の就労意欲を

低下させることにもつながりかねず、令和2年度は委託枠数を希望数で割り、事業所全てが作業に従事できる体制を組んでいる。

(表4) 紙パック業務委託の状況

(年度)	H27	H28	H29	H30	H31	R2
案内を発送したB型事業所数 ※2	51	61	61	63	66	66
1月説明会参加数 1月(内新規参加事業所数)	20	20(11)	11(1)	14(2)	15(5)	15(5)
実施希望事業者数	17	10	9	10	10	11
委託予定枠数	9	9	9	10	11	10
1時間1人当たりの委託料	800	800	850	900	900	950
4月1日時点の兵庫県最低賃金	776	794	819	844	871	899

※2 初年度(平成27年度)は応募してきた事業所が多かったため、27~28年度の2年間に分けて抽選会を実施している。

作業の標準化については、複数のB型事業所が関わっても同じ手順で高い水準を維持していけるように、マニュアルの整備や当事業所による確認、結果報告を行うことで事業所間の品質のバラツキを軽減し、標準化が図れるようにした。

(表4)からも分かるように、平成30年度は説明会に新たに参加する事業所は増えず、少しでも多くの事業所に興味を持ってもらうために、平成31年度募集の案内文には、不参加の場合の理由や参加しやすい条件等を問うアンケートを追加した。距離的な問題(姫路市の南西に位置し、中心部からでも車で50分程度かかる)や人員配置上の問題を挙げる事業所が多かった。そのため開始時間に幅を持たせ、3パターンから選べるようにした。また特定の曜日しか受託できない事業所は、可能な限りその曜日で作業ができるよう調整をしたり、事業所同士での実施日の交代を一定の範囲で認めた。

この作業の委託費は、当事業所と姫路市とで交わされたペットボトル等選別業務委託契約の中から一部捻出している状況である。紙パック選別作業の委託枠を増やしてきたことと、最低賃金がここ数年で大きく値上がりしてきたことで、再委託費用は、

年々増加傾向にある。しかしながら、姫路市のB型事業所に対して就労訓練の機会を提供するこの事業は、民間事業所にとっても有効な取り組みであり、今後も社会情勢を踏まえて、随時姫路市とも協議を重ねながら遂行していきたいと考える。

⑥自治会活動の推進

A型事業所の利用者は障害福祉サービスの利用者であると同時に、法人が直接雇用した従業員でもある。雇用責任が伴い法令順守は当然のことだが、労働環境の改善や主体性、働く人としての意識を高めていく必要がある。そこで従業員の自治会組織(前身は従業員親睦会)を作り、様々なことを検討している。その中でも、働く上での事業所の決めごとを自己点検する仕組みを作ったことを紹介する。

(図) 当事業所での決めごと

作業面
<ul style="list-style-type: none"> 安全面を意識して、作業服や手袋・胸抜き・エプロンを正しく着用する。 やぶれた手袋や胸抜きは勝手に捨てず、職員に報告する。 作業中は長袖とし、胸まくりは禁止。 作業に必要なもの(携帯電話等)は、作業場には持ち込まない。 作業場の下駄箱側のドアノブは、ゴム手袋を脱いで解る。 コンベアの作業では自分の範囲を選別する。(等間一真心中) 大きいガラスはつまみ取りする。(ペット選別の小さなガラスは掃除機で取る) ゴミシュートへの強い投げ入れは禁止。丁寧に入れること。 作業中は周りの人に迷惑をかけないこと。 選別中の人の足元は踏かない。(黄色いテープの中は踏かない) コンベアが止まったときには休憩せずに、ゴミが残っていないか確認する。 作業中はボジションから離れないこと。 コンベア下のゴミの掃除は、午前作業と最終枠の終了後の2回おこなう。それ以外は床の掃きそうじだけをして、コンベアの下の掃除はしない。 作業場のほうきやチトリを整理する。使ったものは元の場所に戻す。 作業開始5分前のチャイムまでにトイレなどの用事は終わらせる。 作業開始のチャイムまでに手袋・胸抜き・エプロンをつけておく。 作業後の掃除終了時には、必ず「終わりました」と終了報告をする。 職員の確認が終わってからほうきやチトリを片付ける。

マナー面

- 従業員同士は「～さん」と呼ぶ。呼び捨てや「～ちゃん」は禁止。
- 職員や同僚（一緒に働く人）には、丁寧な言葉を使う。
- 職員や同僚に声をかけられたらしっかりと返事をする。（無視をしない）
- 事務所に出入りする時にはノックをして挨拶をする。
- 休憩室や送迎バスでは、大きな声で騒がない。
- 送迎バスや更衣室での飲食は禁止。
- 時間を守る ① J R はりま勝原駅 出発は 8:45、網干市民センター前は 9:00
※電車が遅れている時は分だけ待つ
② 朝礼は 9:30、終礼は 16:30、昼食は 12:00
- 機械類のスイッチを勝手に触らない（給茶器、エアコン等）
- 休憩時間は更衣室にこもらない。
- 更衣室・廊下・バスでの通話（電話で話をする）は禁止。
- 通勤着はジャージや迷彩柄は禁止とする。社会人として正しい服装にする。
- 休憩時間でも作業着は正しく着ること。
- 休憩時間は、勝手に作業場に入らない。
- 外に出る時は靴を履き替える。（靴を履くときは地面に直接足を踏まない）
- お金の貸し借りや、おごつたりすることは禁止。
- 誕生日プレゼント、バレンタイン、クリスマスプレゼント等の個人的なプレゼントのやりとりは禁止
- 職員への個人的なお土産は禁止。従業員全体へのお土産は構わない。
- 職員や実習生との携帯電話番号やメールアドレスの交換は禁止。

事業所の決めごととは、職員が統一した支援を行えるように職員向けに作成したものである。それを全体のルール『あぼしりサイクル事業所の決めごと』として掲示するようになり、利用者自身からも「協力しながら仕事ができるためにこうしたらいいのでは」と意見が出てくるようになった。自治会を中心に決めごとを一つ一つ確認し、表現方法を変えたり追記したりしながら現在のものに至っている。また自分たちで確認したことで、改めてどんな決めごとがあったのかを自己点検することができ、自ら律する利用者も現れるようになった。

自治会での話し合いは徐々に活発化し、昼休みの 15 分間はニュースを観ようという意見が出て、利用者同士の会話の中に時事内容が盛り込まれることが増えた。また災害のニュースが流れた際には、非常食を食べてみたいと言った意見をきっかけに自治会費で非常食を購入し、備蓄と年 1 回の試食と更新を行うようになった。

⑦安全管理

コンベア上に流れてくる資源ごみの選別作業では、包丁やカミソリなどの危険

物や医療廃棄物も多く混入している。在宅医療が普及したことも理由ではあるが、インシュリンの注射器は 1 カ月で 100 本以上出てくる状況である。中でも使用済みの注射針が剥き出しで出てくことも多く、手選別中にゴミに紛れた注射針に刺さり搬送したケースもあった。そこで取引のあるリサイクル工場などでの安全対策について情報収集し、手袋の二重履きや破傷風、B 型肝炎ワクチンの接種を全員に斡旋した。また協力医療機関として近隣の医療機関とも契約を締結し、緊急時に備えている。さらに事故対策対応マニュアルを完成させ、祝日勤務など職員が少ない場面でも迅速な対応が取れるように整えている。

そして姫路市とは、作業場で注射針などの危険物を発見した場合の対応を整備した他、医師会への説明や医療廃棄物の適切な処理について啓発してもらっている。医療廃棄物が増加傾向にある現状において、安全対策を徹底させ日々業務を遂行している。

⑧有給休暇の推奨

平成 31 年から「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行により、最低 5 日以上の有給休暇取得が義務付けられた。A 型事業所の利用者も例外なく適用となる。当事業所では、その前年から有給休暇の取得の意味や有意義な使い方について個々に相談する機会を準備し、計画的に 5 日間以上の取得ができるように支援してきた。

有給休暇は当然の権利であることは言うまでもないが、A 型事業所の場合、生産活動上の負担の他に有給休暇は利用実績に反映されず、自立支援給付費が減収になる問題でもあることは提起しておきたい。

4. 全国的に A 型事業所が置かれている状況
平成 29 年に倉敷市などで A 型事業所の閉鎖、利用者の一斉解雇問題が発生した。

『生産活動に関わる事業に必要な経費を控除した額に相当する額が、利用者に支払う賃金の総額以上になるようにしなければならない。

利用者の作業収入-必要経費 \geq 利用者の賃金

そして原則として、自立支援給付費をもって充ててはならない』とする厚労省省令 (H29. 2. 9) により立ち行かなくなっと思われる。

A 型事業とは、『通常の事業所に雇用されることが困難な障害者のうち適切な支援により雇用契約などに基づき就労する者につき、生産活動その他の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う』ことが目的である以上、最低賃金を支払えるだけの収益と一般就労に向けての訓練を積み重ねていくことは両立できなければならないと考える。

しかし A 型事業所の 7 割が赤字経営とされる厚生労働省データを踏まえると、多くの事業所は収益が不足するために、自立支援給付費の中から職員人件費などの余剰分を利用者の賃金に充てていたとされている。大きな企業とつながりのある事業所を除けば、最低賃金を確保するだけの収益を上げるのは簡単ではない。当然そこで働く利用者のスキルは高く保つ必要があるため、利用者が退職し、入れ替わることは売り上げの減少に直結しやすくなる。そうなれば、A 型事業所としての役割の一つである「一般就労」は置き去りになりやすく、そこから就職者を出すことを躊躇する事業所が出てくる可能性もある。

A 型事業所の推移を見ると、平成 22 年の全国の営利法人の運営による事業所数が 174 カ所だったのが、5 年間で 1690 カ所に

まで膨れ上がっている。一方、社会福祉法人の運営による事業所数は同年比較で 306 カ所から 530 カ所である(厚生労働省 『障害者の就労支援施策の動向について』より)。平成 29 年に社会福祉法の一部が改正されガバナンスの強化が打ち出されたが、急激な事業所数の増加の中、よりガバナンスが問われてきたのが A 型事業所だと感じている。訓練と収益の両立の難しさと、有給休暇取得における事業収入の減収問題といった矛盾を抱えながらも、うまく折り合いをつけながら運営していく大変さがある。

5. A 型事業所を当事業所が担う課題と意義

当事業所で働く能力が向上した利用者の一般就労への流れは確立できたが、多くは若い利用者であった。開所時から在籍している利用者の中、就職を希望しない、もしくは就職できなかった利用者は 10 名であり、定員の半数を占めている。それに加えて新たに雇用する利用者の年齢層が高いことから、平均年齢も 46.6 歳となっており高齢化が進んでいる。これからの生活を考えていく年齢となっており、家族を含めた支援や、親亡き後も働きながら生活していく体制作りは急務である。

また現在 58 歳の利用者があるが、仕事をする上での体力は十分にあるものの、雇用契約では 60 歳を定年としており、まだまだ働ける体力のある 60 歳に達した方の対応も今後の課題となっている。

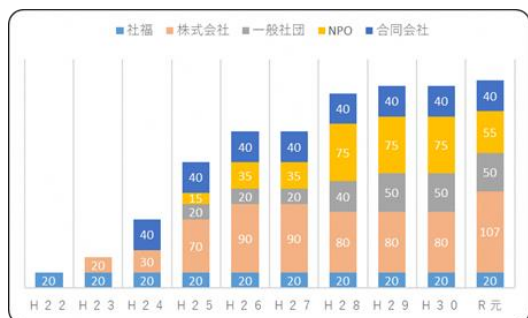
平成 25 年に障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(通称: 障害者差別解消法) が制定され、合理的配慮という言葉も飛び交う社会となった。しかし合理的配慮の例にあるのは、身体障害のある方への配慮が殆どで、知的障害のある方、精神障害のある方への合理的配慮が何かははっきり示されていないように思っている。当事業所には集中力が続かない利用者を通っ

ている。それはサボっているわけでも、やる気が無いわけでもない。集中力が続かないことが障害であることを支援者が十分理解し、その人が充実感と達成感を感じてもらえる仕事の提供の仕方を考えていく必要がある。

最低賃金を確保し収益をあげるための仕事ありき、作業内容ありきの A 型事業所ゆえに、個々の障害特性に合わせた作業や環境を提供することは容易ではない。それでも利用者一人ひとりに正面から向き合い、幾度もアセスメントとモニタリングを繰り返し、決まった作業内容の中においても合理的配慮の視点を持って支援に当たってきた。どのような工夫や環境が必要なのかを熟慮するのは、我々福祉のプロとしての責務であると考え今まで支援に臨んでいる。

様々な利用者を受け入れていくようになり、地域生活支援や家族支援を含めたそれぞれのニーズをしっかりと掴み、アセスメントをしていく作業は相当な労力を要する。市内に 13 カ所にまで増えた A 型事業所であるが、社会福祉法人が運営する事業所は当事業所のみである（表 5 参照）。この福祉のエキスパートとしての力こそが最大の強みである。一般企業ではなかなか就労が困難である難しい様々なケースについて、個々のニーズを的確に捉え、寄り添い、その方が前向きに次の課題に踏み出していける道しるべとして我々が存在する意義を感じている。

（表 5）姫路市における運営別の定員数



6. さいごに

一つの授産作業としての位置づけだった西部リサイクルセンター時代から培ってきたノウハウを活かし、一つの障害福祉サービス事業所として発展させてきたのが当事業所である。姫路市の環境分野と障害福祉分野といった関係部局が連携し、市からの業務委託による安定的な運営と専門職集団である姫路市社会福祉事業団との一体運営の結果として、多くの障害者雇用につながったことは間違いない。

姫路市社会福祉事業団は創設から 40 年を超え、様々な社会情勢の中で、幾度と変革を重ねながら、市との関係を強化し現在に至っている。それはある意味で姫路市社会福祉事業団として、高いコンプライアンスと積極的な地域貢献を含めたアプローチがあった賜物だと感じている。障害のある人が安心して地域で働きながら暮らすシステム作りには、一定の自治体の関与が大きいことは言うまでもない。今後もこの関係性を強固に、姫路市の障害福祉サービスをけん引する役割を担っていきたいと考えている。

障害福祉サービスとしての A 型事業の役割に立ち返り、目の前の利用者の作業課題だけに目を向けるのではなく、働きながら一般就職を目指せる力のある人には純粋にその訓練をすすめていく。そして地域で暮らす障害のある方が、必要なサポートを受け、働きながら自己実現できる社会づくりに少しでも貢献していくことが、我々の使命であると考えている。

本論文は令和 2 年度事業団職員実践報告等に応募したものを加筆、修正したものである。