

第六回就労移行支援タウンミーティング実施報告

日取り：2016年11月19日（土）

場所：愛媛県松山市 えひめ共済会館 4階 豊明

参加者：116名

I. 開会の挨拶

- ・全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長 石原 康則 氏（社会福祉法人電機神奈川福祉センター）



初めて四国に来ましたが、個人的な思いとしても松山は大変良い町だと思います。京都や鎌倉同様、非常に趣のある町だということもあり、楽しみにしていました。

これまで会として様々な活動をしてまいりました。厚生労働省との折衝や、社会保障審議会障害者部会への出席もしております。平成30年に向けて様々な課題がありますが、新たに創設されようとしている定着支援事業もその一つです。論議を重ねて就労移行支援の意義を伝えていきたいと考えております。

本日は、大変お忙しい中、厚労省の寺岡課長補佐にお越し頂き、愛媛労働局・愛媛県・愛媛県教育委員会の後援も頂きました。一日という短い時間ですが、議論をしっかりして充実したものにしたいと思います。宜しくお願いします。

II. 第一部 行政説明 障害者の就労支援施策の動向について

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 課長補佐 寺岡 潤 氏 [資料](#)

資料に基づき、障害者就労支援施策の動向・就労支援施策・改正障害者総合支援法について解説頂きました。

就労支援施策に関しては、障害者雇用が進展している現状をご説明頂き、障害者雇用促進法の改正といった労働側の施策についても詳しく解説して頂きました。就労系障害福祉サービスに関しては、3事業それぞれの現状と課題、地域的な特徴をお示しいただいた上で、就労移行支援事業については、障害福祉計画の進捗状況と照らし合わせながら、今後の適正化をどのように図るのか検討されていると仰っていました。また、就労継続支援事業B型についても、目標工賃達成加算の要件として、前年度の工賃が前々年度を越えているということがネックになっていることも承知しているとのことでした。



障害者総合支援法 3 年後の見直しの論議においても就労移行支援事業所については二極化が指摘されている所ですが、メリハリ付け・人材育成・ノウハウ共有といった社会保障審議会障害者部会での報告書で指摘されている内容について今後、2018 年度の報酬改定に向けて検討していくとのことです。また、定着支援に係わる新サービスの背景には、障害者就業・生活支援センターだけで全圏域をカバーできるわけではないこと、また、就労移行支援事業が定着支援も事業として行う事で連続的なサービスとして利用者の方との信頼関係を踏まえて支援を継続できると思われることを踏まえ、事業として実施することにしたとのご説明がありました。具体的なサービス内容や要件についてはこれから検討をするとの事です。同様に、2018 年度から始まる障害福祉サービスの情報公開についても、具体的内容はこれから検討するとのことでした。ただ、利用者の方が事業所を選べるような内容にしたいと仰っていました。

質疑応答

質問：就労定着支援について現場でもどうなるのか興味がある。今後のヒアリングやタイムスケジュールを分かっている範囲で教えて下さい。

課長補佐：平成 30 年度施行のため、現在議論をすべきところですが、いつから議論が始まるのかはまだ不明です。最低でも、障害福祉計画の話が終わってから社会保障審議会障害者部会で行うと思われる、平成 29 年度中には部会の中で色々なご意見を聞きながら検討することになると思います。

質問：就労移行で移行率 0%が 3 割強という状況が 7～8 年前から変わっていない。細かな分析をしているのでしょうか。自分も 3 年間就労移行をやっていますが、都会と田舎では格差があると思います。田舎で 7 割減算となると就労移行をやめろと言われているようなものですが、3 割の中身はどうか、そこから抜け出した事業所があるのか、詳しいところを教えてください。

課長補佐：移行実績が 0%の 3 割については、入れ替えがあることは確かだと思いますが、具体的なことについては今後分析したいと考えています。減算については就労移行をやめろというつもりは全くありません。ただ、多くの国費が投入されている事業であり、目標も明確なのに達成されていない状況を継続するのは難しいと思います。がんばって一般就労者を出してほしいという意味でのことです。地域において受け入れ企業がないということはありうるかと思います。しかし、様々な団体や事業所の人と話すと、就労移行を運営しながら、一度も企業に行ったことがないスタッフもいると聞いています。地域特性はありつつも、やれることがあるのではないかと思います。現場の取り組みと報酬を組み合わせるのが行政の役割だと思っております。

質問：地域毎に様々な制度があると思いますが、職員が職場開拓に時間を割けないこともあります。職場開拓員などをつけることにしてはどうでしょうか。農福連携の話も出ていましたが、一般的に働き方が変わりつつあるのではないかと思います。もっと柔軟な働き方を取り入れるべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

課長補佐：職場開拓担当者という点については、この場で明確な答えは出せないため、ご意見として承っておきます。多様な働き方についてですが、多様な働き方と言ったときに、安定的であるという要素をどこまで担保できているかということに気がつけた方がよいと考えます。自立支援という考え方からすると、多様な働き方という言葉でまとめてしまうのは注意が必要ではないか。就労移行は一般就労を目指した事業のため、一般就労を目指した方がよいと思います。

質問：就労アセスメントについて。各市町村で様式等が異なっている状態です。B 型に行くためのアセスメントという状態になっているのですが、様式等を全国的に統一する予定はあるのでしょうか。

課長補佐：結論から先に言うと、決まっていないという状態です。地域によってアセスメントの有り様が異なっていることについては現在調べているところで、それを踏まえて、検討したいと思っています。B 型に行くことが決まっている人に対し、アセスメントを経てもその内容が考慮されていないというのでは本末転倒です。企業に行けないレッテルを貼る事業になっているという話も聞きますので、アセスメントそのものの機能を再確認し、本来の意味でのアセスメントを行うべきだと考えます。

Ⅲ. 第二部 実践報告 ～障害別就労移行支援事業所の取り組みから考える～

・「精神障害」NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN 門真

所長 松田 琴美 氏 [資料](#)



資料に基づき、事業所のご説明と支援プログラムのポイント、事例をご紹介いただきました。

精神障害者を中心とした就労移行支援事業所です。「就労」だけでなく、「働き続ける」という点についてもお話ししました。法人の事業として就労移行支援だけでなく、A 型と指定特定相談支援も運営しているそうです。訓練の流れについて、基礎訓練・企業体験実習・就職活動・雇用前実習・就労というカテゴリー別にポイントを示しながらお話ししました。

基礎訓練期のポイントは、生活リズムの確立（定期的に来所する）・対人コミュニケーションの向上（報連相なども）・スタッフとの信頼関係の構築（仲良しになるという意味ではなく、相談しても良いなという関係）です。

企業体験実習期は数カ所で行います。企業実習期を一番大切にしているとのことでした。導入実習と仕上げ実習があり、導入実習は会社に行くことに慣れるために当初は職員と共に実習に行きます。仕上げ実習では 1 人で実習先に行きます。実習終了後に就職活動へと移ります。企業体験実習期では、自分の体調の波を把握する・強みや弱みを知る・自分に合う働き方や環境を知る・自信をつけていくといったところをポイントとしています。

就職活動期と雇用前実習期では、面接練習・合同面接会参加・企業開拓先への訪問を行います。職場開拓は必須で、本人の希望する求人にあった企業に連絡を入れていきます。

一連の訓練の流れの中では、スキルを身につけるといよりも自信を付けたり、経験を積んだりすることが重要だとのことでした。また、就労後にもご本人から発信してもらいやすい関係作りを維持して支援をしているそうです。

・「高次脳機能障害」社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団

名古屋市総合リハビリテーションセンター 就労支援課長 稲葉 健太郎 氏 [資料](#)

資料に基づき、事業所のご説明と障害特性に対する支援のポイントをご紹介します。

全国で初めて高次脳機能障害に関する研究会を立ち上げ、家族会を立ち上げました。現在、愛知県内には家族会が立ち上げた作業所や就労移行が各地域に点在していますが、名古屋リハはその中心的な役割を担っているそうです。高次脳機能障害は、多く見積もっても全国で約 30 万人、地域の中でもメジャーな障害ではないため、ある程度地域の中で集約しながら支援をしています。

名古屋リハは相談部門・医療部門・福祉部門(自立支援部門)から成り立っており、就労移行支援は 46 名定員だそうです。対象は身体障害者もしくは精神障害者(高次脳機能障害)です。医療部

門からの利用者の方が多く、回復期のリハを踏まえて就労移行を利用する方が多いそうです。また、病院周りをして患者さんを紹介してもらうこともあるとのことでした。

就労移行支援の利用期間は概ね半年～1 年で、利用者の半数が復職支援、半数が新規就労だそうです。非常に短い利用期間ですが、復職の方の場合、会社の休業期間が 1 年半という場合が多いため、それに合わせて復職のプログラムを組んでいます。新規就労の場合も、利用希望が多いため、同様に短期的なプログラムになっているとのことでした。一般的に復職される方が若干多い傾向にあるそうです。離職者はほばいないのですが、復職は定着支援体制加算にカウントされないため、制度的な課題と感じています。

他の障害とは異なり、利用される方の 8 割程は来る意味がないと思って利用を開始します。医師や家族から言われたので、ということで利用を始めるため、利用開始時に相談調査票を書いてもらっています。その中に認知機能の確認事項があり、自分が思っている状況と医療データとの齟齬を明らかにし、訓練の中で修正していきます。高次脳機能障害の一番の課題は、自己理解と感情コントロールが出来ていない部分です。訓練導入時は日報を書く意味を繰り返し伝え、自分の評価と他人の評価を擦り合わせます。訓練を継続しながらフィードバックし、それぞれから見た違いを明らかにしていきます。

就職に際しては必要に応じてジョブコーチ支援を行っており、職員の 4 名がジョブコーチとして稼働しています。復職の場合はなるべく早めに職場の方と会うようにしているそうです。



・「知的障害」社会福祉法人東京都育成会 世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ

施設長 西村 周治 氏 [資料](#)

資料に基づき、事業所のご説明と支援プログラムの概要をご紹介します。

世田谷区が設置した就労移行支援です。通所授産施設時代から利用年限を定めた取り組みを行っており、世田谷区独自の就労支援センターも平成 11 年から実施しています。しっかりした訓練を踏まえて、高い就労実績・職場定着実績を上げています。



就労先の仕事内容として、最近増えてきているのが老人ホームの清掃作業だそうです。支援プログラムは、作業技能を身につけるというよりも、働く力の向上・社会性を身につけて伸ばすことに主眼が置かれています。3領域41項目、4段階評価で定期的にはアセスメントを行っています。また、施設外での体験実習を通じて具体的な就職先の希望に繋げていきます。働く基本的な力を伸ばしつつ、成功体験を積み上げるだけでなく、行事等を通じて就労意欲の向上も図

っています。就職に際しては、企業に出向いて開拓活動をしたり、ハローワークとの連携による職場開拓をしたりしています。

<パネルディスカッション>

・進行：世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ 施設長 西村 周治 氏

西村氏：当初はそれぞれの専門機関の特徴や異なるアプローチについて論議しようかと思っていましたが、発表の中に盛り込まれていました。お二人の話の中にはアセスメントという言葉がよく出ていたが、やはり、しっかりとアセスメントをすることによってマッチングに繋げるということが就労移行支援サービスの根幹ですね。求人に対して何となくやっているわけではない。短期間での離職を防ぐためにも、アセスメントが重要です。お二方は、アセスメントのポイントについてどのように考えていますか？

松田氏：精神障害の方の場合、特徴的なのは、人に対する対応の仕方をアセスメントとして取っていることです。みんなに気を使っているタイプなのか、気を使っているが本音を出していないタイプなのか、といったことですね。声かけができない人も、どう声かけ出来ないのかなどを見ていきます。

稲葉氏：アセスメントというと広いのですが、大きくいうとその人の生活史、これはサービス等利用計画の中でやっているのかもしれませんが、就労移行でも同様だと思います。就労移行だと職場のアセスメントも行ないますね。大きなアセスメントとしては、最初の職業相談の段階で、その人がど

のように生きてきて、今どのような思いでいるのかがスタート。その人が今どういう風に思っているのかを疑似体験している感じです。そのことで、利用者との信頼関係が出来るのではないかと。実際の訓練では、先ほど話したとおり、認知機能データが医療から来るので、それをきちんと理解して、整理する。支援を実際に行う場合、環境が重要です。環境が変わったことによって出来ることも多いので、この点を細かくアセスメントしていきます。職業評価や医療面も大事にしながら、環境変化と現場状況を見ていくことで、アセスメン



トのレベルが上がっていくのではないのでしょうか。

西村氏：就労に特化したアセスメントの方向性については、障害種別での違いはあまりないのかもしれませんが。すきっぷには、知的障害が重めな人が多く、本人だけでなく家族へのアセスメントが重要だったりします。家族の声が本人の声になってしまいがちなので、家族の声を聞きながらアセスメントをしなければならない。知的障害は先天的な障害なので子どもの頃から親が見て来たということが、家族の介入度の高さに影響しているのかもしれませんが。精神障害や高次脳機能障害の場合の配慮点は何かありますか？

稲葉氏：高次脳機能障害の場合は、例えば、統合失調症のプロセスとは違うのではないかと思います。麻痺などが出るため、高次脳機能障害の方が分かりやすいですから。ただ、当初の支援が重要です。認知が徐々に歪んできて、会社が悪い・社会が悪いということになりがちなので。西村さんから家族の話がありましたが、高次脳機能障害の場合も別な意味で大事です。自己理解を深めるためには、身近な存在である家族が一致したフィードバックをしていくことが重要です。支援者側と家族が一致していないと自己理解は深まっていきません。家族は家族会を立ち上げたのは、そういう意味もあります。

松田氏：精神障害の場合、就労移行を利用する場合は、自分の病気のある程度受け入れてから来ています。支援者としてそこに至るまでの葛藤は忘れてはいけないのですが、私たちの施設にいらしたときには整理がついている場合が多いです。

西村氏：家族支援についてはどうですか？

松田氏：発達障害の方の場合は必須だと思いますが、精神障害の方の場合でも家族とやり取りをする事があります。ただ、社会経験を多くして年齢が上がってから来る場合には、家族がいないことが多いです。また、家族も、本人に対して好きなようにしなさいと考えているケースも多いです。逆に、病気の背景に家族がいる場合はこんがらがりますね。

西村氏：就労移行支援ではアセスメントが重要ですが、職員のアセスメント力をつけることが課題だと感じています。アセスメント力の向上は人材育成ということにもなるとは思いますが、何か取り組みをされていますか？

稲葉氏：センターとして悩みながらやっています。是非、懇親会で教えて下さい。取り組んでいる事としては、インテークの際に新人職員に入ってもらって一緒に整理をしたり、記録を取らせたりしています。どういうところで話を深めていったのか、などを見てもらうのです。就労に特化すると全体像が見えなくなるものです。経験がある人はポイントがここだと思って話しますが、経験がない職員は分からない。面接場面に実際に参加して学んでもらいます。チェック項目を整理して教えるだけでは出来るものではないため、参加してもらいます。作業場面においては、どの行程でどのようなことが起きたのか、その際に対象者がどういう風に話していたのかを整理してもらい、ベテラン職員と擦り合わせるということを繰り返しやっています。

松田氏：私も教えてほしいです。自分の場合、手探り中ですね。ただ、自分が大事にしているのは「何故」です。利用者さんの動きを見て、こういう行動がありました・大変でした、というのではなく、「何故」それが起こったかがアセスメントで大事な点。「何故」という癖を付けてもらうために、考えさせるようにしています。

西村氏：すきっぷでも、評価が妥当かどうか、サービス管理責任者などのスーパーバイザーといっしょに振り返って、何故そういう評価になったのかを考えさせています。日々の利用者の方の細かな変化に対する気づきが大事なのですが、職員になかなか伝わらないですね。私も教えてほしいです。この辺でフロアの方からご質問やご意見を受け付けたいと思いますが、どなたかいらっしゃいますか？

フロア：私は、目の不自由な方の就労移行支援をしています。アセスメント・人材育成とは少し外れるかもしれませんが、稲葉さん、そして寺岡さんにもお聞きしたいと思っています。復職の方に対する制度設計についてです。私たちは5年間事業をやっていますが、就労移行支援では復職を受け入れてはいけないと言われています。復職を希望される方も多いため、制度設計という意味で、定着支援事業に入れてほしいと思います。



目の不自由な人たちの場合も高次脳機能障害と同じ悩みを抱えています。

稲葉氏：復職の支援の実態について、受給者証を出してくれないという自治体が多くあります。復職は労働側の施策だと言われることもあります。愛知県では県内の人については、受け入れてもらえるようになっています。私が厚労省に確認した際には、いつも市町村判断と言われます。職場復帰の助成金の中に就労移行も書かれている、厚労省がだめといっているわけではないのだと思います。Q & A で出したらどうかと厚労省に頼んだこともありましたが、市町村できちんとやってもらうのが良いのではないのでしょうか。

寺岡氏：ご指摘のことはおっしゃるとおりで、最近、ある団体の方と電話で話したばかりです。定着支援の中で必要ではないかとされているため、今後検討いたします。一方、リワークは労働施策で行われており、財源の問題などありますが、福祉と労働のどちらでやるのが適切かということについても少しでも適切な形になるように検討したいと思います。

西村氏：つたない進行で申し訳ありませんでした。時間も迫っているため、お二方から簡単に総括していただければと思います。

松田氏：総括と言うよりも、もう少しケースを詳しく話したかったという気持ちがあります。リワークについても今日話そうか迷ったところでした。相談もよく受けます。法人の使命としてやらなければならないと思っはいるのですが、なかなか難しい。そういう話もしたかったですね。

稲葉氏：みなさんといっしょに切磋琢磨していくという点で、就労移行の実践という意味で、こういう研修あったら良いなと思って話しました。行政への働きかけと共に、実践の研修があった方がよいと思います。二点目。アセスメントがしっかりされていないことを多く目にするようになってきました。大都市圏は企業がどんどん採用するのですが、適切なジョブマッチングがされていないことが多いです。

西村氏：本日の話の中で、個別性の高い障害特性という話がありましたが、私は知的障害は個別性が高いということをよくお伝えしています。つまりは、障害特性とは、障害種別によらず個別性が高い

ということが大前提なのだろうと思います。その個別性の高い障害特性をどのようにとらえるかはアセスメント力次第です。また、企業への就職に繋げるにはマッチング力が重要になります。そういった支援力を高められる取り組みについて、情報交換が今後も出来ればよいと思います。つたない進行でしたが、お時間となりましたので、第二部はこれで終了いたします。ありがとうございました。

IV. 第三部 意見交換会 ～これからの就労系サービスの在り方～

<発言者>

- ・ 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 課長補佐 寺岡 潤氏
- ・ 社会福祉法人燈心 ジョブあしすと UMA 管理者 井原 佳代氏
- ・ 社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 就労支援課長 稲葉 健太郎 氏
- ・ 社会福祉法人電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぽこ 施設長 三田地 昭典氏

<司会進行>

- ・ 全国就労移行支援事業所連絡協議会 副会長 酒井 大介 氏（社会福祉法人加島友愛会）

最初に井原氏より[四国中央市の状況](#)をご報告頂き、その後に、酒井副会長より意見交換のテーマとして[就労系事業に関わる課題](#)が示され、課題ごとにフロアも交えて議論が行われました。

