

全国就労移行支援事業所連絡協議会主催

第一回 就労移行支援タウンミーティング アンケート集計報告

実施日：平成 25 年 6 月 29 日

場所：福岡市市民福祉プラザ 601 研修室

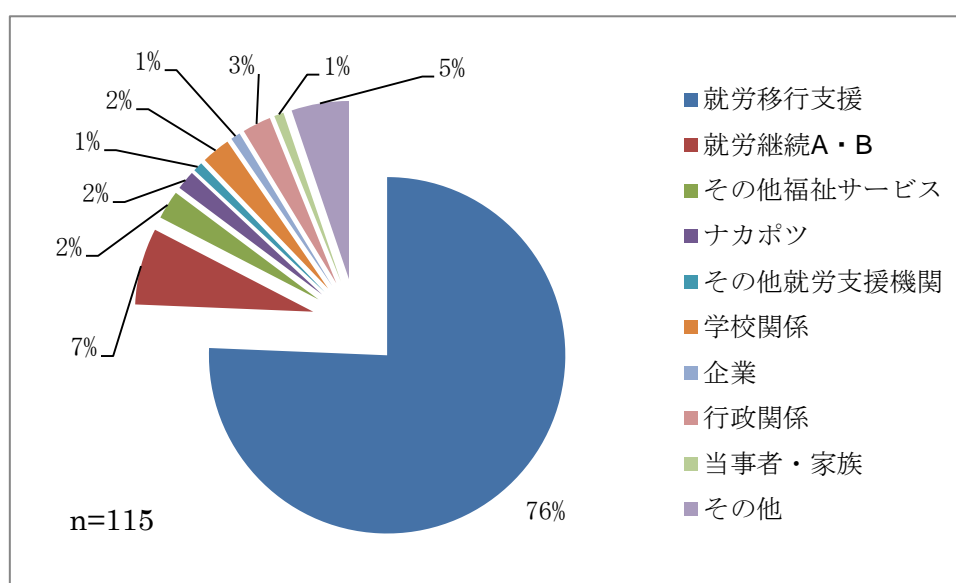
参加者の概要

参加者数：157 名

内訳

一般参加者：135 名（福岡市内 47 名、福岡県内 38 名、福岡県外 50 名）

実行委員・講師・発表者：22 名



アンケート回答数：115 件

アンケート回答率：85% (115/135)

自由筆記部分に寄せられた参加者の声

<就労移行支援タウンミーティングに対する感想・ご意見>

今回は、専門性の高い方々のお話を聞くことが出来て、とても参考になりました。目の前のことを何とかがんばっている状況ですが、当事者の方が、安心して就労し続けていけるような制度が出来ればよいと思っています。本日はありがとうございました。

実践報告では、各支援機関の取り組みやそれぞれの特徴がはっきりと伝わって、大変参考になりました。また福祉政策に関しましては、これからの展望を行政ご担当者の方に、直接にご説明頂くことができ改めて「情報に対する意識をもたなくてはと」励みになりました。

法律などの改正は、勉強したくても時間が取れないので、研修会などであると大変助かります。

大変参考になった。非常に有意義な時間で、次回も行きたい。もう少し意見交換会の時間をふやしてほしい。意見交換会のような機会はまたやりたい。

| |
|--|
| <p>非常に内容のある研修だったと感じています。連絡協議会の考え方にも共感できました。次回も参加させて頂ければと思っております。</p> |
| <p>地域で捉え方や考え方が違い、とても勉強になりました。また参加したいと思います。</p> |
| <p>他の就労移行支援事業所の事業所の取り組みが聞け、とても参考になりました。ありがとうございました。</p> |
| <p>今日の内容を鹿児島島の移行支援事業所に聴かせたいと思いました。皆さんの情熱が直接感じられ、嬉しく思います。ありがとうございました。</p> |
| <p>短い間の参加になりましたが、非常に参考になりました。大変、詳しく説明して頂きありがとうございました。またぜひお話をうかがいたいと思いました。</p> |
| <p>大変勉強になりました。ありがとうございました。</p> |
| <p>就労移行としてどんな取り組みをしているのかとても参考になりました。このようなタウンミーティングは年間、何度も開いて欲しいです。</p> |
| <p>全国での取り組みや、情報を聞けたので、とても勉強になりました。</p> |
| <p>本日は、ありがとうございました。</p> |
| <p>日ごろ自分の所属している事業所の様子しか見れていないので、他の事業所の実践をきくことができよかった。</p> |
| <p>意見交換会の時間が短かったです。就労移行は平成 19 年からスタートしていることを考えると、実践報告の時間を意見交換会に変えてもよかったのではと感じました。ただ、普段は支援のことで手がいっぱいの中、地域を、国を変える為にはとても有意義な会でした。</p> |
| <p>内容が充実していて、どの方のお話も大変参考になりました。定着支援のあり方や就労移行の必要性など改めて考えさせられました。また、いろいろな方の意見を聞くことができ、元気をもらったように感じます。ありがとうございました。</p> |
| <p>実践報告会では、他の事業所の悩み等が聞くことが出来て良かったです。定着支援、とても大変というのも伝わりました。又、障害者総合支援法が 4 月より施行され、3 年内のこの見直しが大切になってくると思います。</p> |
| <p>障がい者就労をめざす軽度知的障がい生徒(高等部のみ)の特別支援学校に勤務していますので、とても身近に関係する、サービス事業でもありますし、関する動向は、本人・保護者の企業就労に何けた方向性計画に直接かかわる私達としては、常に教えていただきたい情報が盛りだくさんでした。今後とも、注目させていただきたいところです。ありがとうございました。</p> |
| <p>就労移行に就かせて頂いて、まだ 1 年位ですが、企業の方、行政の方に、もっともっと障がい者雇用をしてもらいたいと思いました。また、物心共に豊かになってもらえるような支援をしていきたいです。タウンミーティング最高です。これからもよろしくお願い致します。</p> |
| <p>大変おもしろいお話ですが、支援者の知識不足。そしてこれまで携ってきた事のない人材がスキルアップ出来る環境がなく個々の責任になっている、我が職場に改めて危機感をもちました。私は定期雇用なためいつまで携えられるか判りませんが、自分なりに情報収集出来る環境を作っていきたいと思いました。本当に本日はよい機会を与えて下さりありがとうございました。</p> |
| <p>当事者にとってより良い支援や関わりができる体制になってほしいと思いました。</p> |
| <p>ニーズから始まる事業展開の考え方が大切であることを実感しました。</p> |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・地域の様々な実践について、報告がきけたのはとても良かったです。もっといろいろな所の実感を聞いてみたいと感じました。 ・加えて、就労移行の「型」みたいなものができ、全体の質の向上につながるとういなと思いました。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・「タウンミーティング」という名の通り、その地域でのやり方が知れました。 ・色々とヒントをもらい自分たちの事業所でも活用していきたいです。 ・ワークサンプルなどの使い方などの動画とかを含めた実践報告もあつたらイメージがつきやすいと思いました。 |
| <p>就労移行支援が全国レベルで確保、検証できる場があること、本当に心強くありがたく思います。地元では県行政さえも、移行に期待していないような態度に苛たれを覚えながらも地道は実践を続けていますが、後押しが必要だと思っています。全体の底上げも重要。また発展、活躍、大いに期待しています。</p> |
| <p>発達障がい者が精神の手帳を持って利用している事例が多いことがわかりました。知的には詳しいが発達・精神はまだ模索中であるという現状があります。精神についても、5年後、10年後という長いスパンで考えていくという話の中、当事者はどんどん年齢を重ねていくのになあーというのが感想です。大変勉強になりました。ありがとうございます。</p> |
| <p>全体的に限られた時間の内で内容がコンパクトにまとめられていて分かりやすかったです。強いて言えば意見交換の内容テーマが大まか過ぎて理解しにくかったと思います。テーマをもっと絞った方が良いのでは？ 第二回、三回…と続けてください。よい機会を有難うございました。</p> |
| <p>1日の情報量、時間の配分がタイトすぎるように思いました。概要が多く、実際にたずさわっている方々としては実践例(失敗も含めた)を知りたいのではないかと思います。より詳しい取組み、問題点を知りたいと思ったのが正直な所でした。就労後の定着支援にテーマをしばり、意見交換をしていく等の会の持ち方も良いのではないかと思います。</p> |
| <p>意見交換会は、就労をしている事業所、想いがあって消極的な事業所双方の意見を「議論」する取組みをしたら良いを考えます。一方の意見だけではなく様々な意見を吸い上げる必要があると考えます。就労の技法等の研修ではなく現場の想いを国行政に伝えなければ、なにも変わりません。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ・地域実践報告では、ほぼ同じ内容の3事業所の説明だったので、講話の内容の工夫がほしかったです。(説明は全ての事業所よかったです) ・行政説明では今まで(以前の研修)聞いたことのある内容ばかりでした。 ・今後のトライアル雇用について詳しく聞きたい。(助成金が発生しないトライアル雇用も含め)(現在HWによって使い方が様々なので!!) |
| <p>行政説明について早すぎて充分理解できなかったのもっとゆっくり話してほしかったです。</p> |
| <p>企業の参加が欲しいですネ。企業からの視点での話があつて、互いに深められたらいいと思います。(いろんなヒントがあると思います)経済団体(商工会議所)の参加もいいのでは。雇用に理解ある企業も。まき込みましょう。</p> |
| <p>集計結果の項目7の最後の質問は、悲しいことですが、何となく言いたい事がわかる様な気がします。</p> |
| <p>意見交換の4つ目(サービス利用計画の在り方)がききたかったので、HPでも是非答えてもらいたいです。とてもよい会で、参できてよかったです!準備等、お疲れ様でした。</p> |

<就労継続支援事業A型について>

A型へ移行された方の事例、A型の実態事例の報告も聞きたいです。

就労継続A型について、現在、福岡においても大幅に数が増えているが、『通常の事業所に雇用されることが困難』という点に関して、不明確な事があるように感じる。一般就労可能な方をA型で受け入れる事で「障がい者」と「障がいのない方」との理解し合う機会をうばっているように感じる。

<就労移行支援事業全般の課題>

本日は、ありがとうございました。たくさんの参加者に就労に関する注文の高さに改めて驚きました。どのようにしたらよりよくなるかと一生懸命考えておられる機関がたくさんある一方、移行に行ってもパソコン訓練のみ、就職の支援もなく、しまいにはA型の紹介、就職で完結してしまった方もいらっしゃいました。A型もおりがみでつるを折っているところも…移行もA型も来てくれればよい、十分な支援なし…事業所。就職率や数字だけでなくチェックやスーパーバイザー的な管理の必要性を感じています。

障害がある＝就労困難者というこれまでの価値観から脱却を目指していきたい。障害故に難しい部分をどうサポートし事業者の地域就労を支えるのか、という考えを第一に。そこから考えていかないと、仕組みがあっても実績につながらないと思います。逆にこの意識が共有された時、就労移行で実績をあげられていない事業者も前向きになれる所もあるのでは…。

グループホームを単独で運営している事業所ですが、今年度中に就労支援事業所を立ち上げる予定です。福岡市内では、B型は飽和状態ということで、新規開設はできません。就労移行かA型かの選択肢しか残されていない苦しい状況です。このタウンミーティングでも繰り返し言われていた課題・悩みに同感です。

- ・就労先の確保、開拓に裂く人員の検出の困難。
- ・就労A型で支払う賃金を安定的に支払える事業運営のノウハウの不足、他業種参入による競争力不足。
- ・利用者の補充、キャパの奪い合い。
- ・就労後のアフターフォローにつく人員の検出の困難、生活環境との連携すら時間不足。

報酬単価の改正ももちろんですが、根本的な教育支援施策や地域活性化施策など広く視野に入れた社会環境整備の必要性からこつこつと積み上げていかなければ、真の障がい者の福祉、国の発展に結びつかないと思います。

新規利用者を受け入れる体制・バックアップシステムを作って欲しい。体験的実習の場を作って欲しい。

日頃から思っていた事、就労移行事業所の安定(就職者が多く出ると定員が不足する)就職者の定着支援の問題(増え続け、手がまわらない)同じ悩みに話が聞けて良かった。しかし、上記の事は、今後の大きな課題ですね！

事業者団体の会合であるから、経営の安定のために国の施策化に求めることは、必要なことであるが「どんな事業もニーズがあるから成りたっていること」を基本にすえて考察すべきだろう。定着支援もどのサービス(就労生活支援センターか就労移行支援事業か等)を利用するかは利用者が選択できるシステムにすべきであろう。ニーズが担い手を育て、成立していくと思う。利用者確保も同じだと思う。

<職場定着支援について>

うちは、A・B・移を行っています。移行に2年間の制限がつくため、事前にBを利用し、2年以内に就労できるめどがついてから移行に移したり、就労レベルに達しても統合失調症のように一般企業が敬遠する障害もあるため、A型で安定して利用して頂き、その実績を企業に指して、安心して雇用してもらえるようにするなど様々なニーズに対応しているが今後定着支援の部分で自立訓練を取り入れ、余暇活動金銭管理の指導など、日常の支援を行なうことを検討中です。今日は本当にありがとうございました。

- ・意見交換等の時に企業の方にも出席していただくとより深まるのかなと思いました。
- ・企業の悩み、本音もできればアンケートやヒヤリング等で情報共有していければと思いました。
- ・定着支援に対する加算(就労につながった時点で利用者ではなくなるから)をしっかりと考えるべきだと思うし、結果を出した事業所に利用者確保については法律などで補償すべきだと思います。
- ・2年間をフルに使って就労支援(定着中も給付金を出す)をやってみたらどうかと思います。
- ・経済産業省からの助成金で企業内定着支援をしたらどうでしょうか。(行政などのジョブコーチ養成をする)

初めて参加しましたが、どの就労移行事業所においても“定着支援”への課題は一緒であることを改めて感じました。定着支援等についての加算が追加されればと思います。

定着支援は、今後の課題となると感じました。実際に現場での支援実習を行う中での定着支援となれば、スタッフへの負担も多くなるのが実状です。だからといって、他機関へ丸投げが出来ることはできません。北海道や山口にあるようなサポート機関の設置や、算定対象にするなど、検討が必要だと思います。

今回福岡、九州の事業所の実践報告を拝聴し、地域性というものを強く感じました。自分のところで必要とされているサービスはどのようなものか考えていきたいと思います。現在定着支援に携わっていますが、現在の支援が定着支援の定義づけにつながっていくと考えて取り組んでいきたいと思いました。

現在、抱えている課題はどこも同じだと感じました。やはりアフターフォローはどこでも頭を悩ませている部分で、ジョブコーチ支援が充実することによって解消できていければよいと思いました。そのためにはジョブコーチのあり方が問われることであり、明確な位置づけが必要とも感じます。また、それと並行して移行のフォローアップ加算がつくこともとても重要な事だと思います。また就労移行支援は必ず必要なことだと感じているので、就労移行の在り方をしっかり明確にしていきたいと思います。

就労移行支援を受けて、現在も就労を続けている子供の保護者です。実践報告にもありましたが、就労後の定着支援(アフターフォロー)が、もっとしっかり行える様、法(?)制度改正をして頂きたいです。就労してからが本番です。それ以降の支援が、無報酬なのはおかしくないですか?就労移行支援→就労支援として、サポートを必要としている当事者が、本当に必要なサービスを得られる様に改正して下さる様、希望致します。(施設のジョブコーチが、フォローを頑張っておられるので、申し訳ない気持ちで一杯な親です。)

質問しそびれましたが、定着支援についてですが、現行の制度内では、支援機関だけでなく、企業内に定着を行なうことができる体制づくりをするべきでは?具体的には、障がい者雇用=2号JCの配置が、定着することが望ましいと思われる。