

# 第七回就労移行支援タウンミーティング実施報告

日取り：2017年7月8日（土）

場所：広島市東区地域福祉センター 3階 大会議室

参加者：115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）

連絡協議会を代表しましてご挨拶を申し上げます。全国から多くの皆様にお集まり頂き、感謝申し上げます。昨夜は大雨のために九州北部で大きな被害が出ております。心からお見舞いを申し上げます。

昨日の前夜祭でSOARつつじのみなさんと名刺交換をしました。名刺は、原爆の千羽鶴を使った再生紙でできており、平和の祈りが込められているようで、広島の平和への思いを再確認させて頂きました。

さて、障害者の就労・雇用について、平成30年は間違いなく節目の時になります。新たな時代に移行支援事業所がどのように向かい合い、いかに対応して



いくのか、歩む道をどのように見極めていくのか、本日のタウンミーティングで心合わせが出来ればよいと思います。本日はお忙しい中、厚生労働省の寺岡課長補佐にご登壇頂き、広島県障害支援課の原田さんにもおいで頂いております。広島県と広島県就労振興センターにご後援も頂きました。心より感謝申し上げます。本日の開催にあたっては、SOARつつじをはじめ多くの方々にお力添えを頂きました。有意義なミーティングとなることを祈念し、冒頭の挨拶といたします。

## II. 第一部 行政説明・報告 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、平成29年度予算関係・障害者雇用の現状・就労系障害福祉サービスの現状・就労系障害福祉サービスの今後の方向性について解説頂きました。

冒頭、平成30年度の報酬改定について、今年度の議論が重要であり、これから議論が本格化する、というお話がありました。前日の報酬改定検討チームのヒアリングには、当会も参加し、[意見](#)を述べさせて頂いたところです。

平成29年度予算は前年度より増加しており、就労系障害福祉サービスは3000万円増となっています。全体として過去10年間で2倍以上に増え、今年度予算では、自立支援給付費の部分だけで1兆円を越えました。年間約10%幅で増加していますが、予算が増えるから良いと言うものではなく、不適切事例があることを踏まえながら予算をつけ続けることは適切ではありません。就労系サービスだけで、予算の21.1%を占めています。

今年度の事業として農福連携事業についての説明がありました。農福連携は、昨年度とりまとめられ

た「働き方改革」にも盛り込まれており、現在実施している 30 都道府県を 47 都道府県に増やすことを目指すそうです。また、今年度の新規事業として、在宅就業のモデル事業に予算をつけています。在宅就業は障害者の方が働く機会を得るという意味で重要であるものの、在宅で働くことの実態が不明であることを踏まえ、モデル事業として全体をコーディネートしてネットワークを作ることに主眼を置いて実施するとのことでした。



次に、障害者雇用の現状についてご説明頂きました。障害者雇用は引き続き進展しており、達成企業割合も増加しています。ハローワークを通じた職業紹介状況も延びていますが、就職者数の伸び率は少々鈍化しています。ハローワークを通じて就労継続支援事業A型に就職した件数は、全体の就労件数に対して約 23%でした。ハローワークからの就職は精神障害者が多いのですが、その就職先は中小企業が多く、障害者雇用義務がない企業でも精神障害者が雇用されているそうです。改正雇用促進法もご

説明頂き、法定雇用率アップを踏まえて、今後、障害者雇用はさらに進むと考えられ、障害者の雇用の場が増えることで、就労移行支援事業所への依頼が増えることが期待される一方で、就労継続支援事業A型やB型で適切なサービスを行っていないところ等では利用者確保が難しくなる可能性があるとの示唆されていました。

就労系障害福祉サービスの現状については、就労移行支援事業・就労継続支援事業 A 型・B 型の現状についてご説明がありました。就労系障害福祉サービスの最大のミッションは、一般就労を目指すこと、そして、一般就労が難しい場合はA型やB型を利用して高い賃金・工賃を目指すことです。就労移行支援はここ 3 年ぐらい利用者数や事業所数が伸び悩んでいます。現状として、年間約 600 億円弱の費用が掛かっています。事業所の運営法人としては営利法人が徐々に増加しており、利用者の障害種別では精神障害者が明らかに増加。年齢分布として、30 歳未満が 5 割以上。ただ、40 歳以上も徐々に増加していることが分かります。一般就労への移行率は、定員に対して 20%以上の就労者を輩出する事業所が増えてきており、半数を超えました。ただ、0%の事業所が今も 3 割近くあります。昨年の愛媛でのタウンミーティングで都道府県別で示してはどうかという提言があったことを受けて、県別のグラフが示されました。0%が多いところはいくつかありますが、障害者雇用の実雇用率で見ると、移行率 0%の地域でも実雇用率が高い地域もあるのだそうです。つまり、地域の中で雇用がないために移行できないというわけでは必ずしもないことが、このデータから分かりました。移行支援事業所のスタッフが企業を訪問したことがない、ハローワークの面接会で利用者がスーツを着ているのに随行する職員が T シャツ・短パンで来るといった事例もあり、指定基準上そうした事業所は問題があるのではないかと思います。

就労継続支援事業A型は、費用総額約 781 億円で、総費用額・利用者数・事業所数は、就労移行支援やB型と比べても急激に増加しています。営利法人の参入が多く、事業所数は都道府県規模とは無関係で地域によって偏りが大きく見られています。精神障害者の利用が多いものの、4 割超で半分までには至っていません。40 歳以上の利用者の方が多いことも特徴です。平均賃金は下落傾向にあり、平成 27 年

度に少しだけ回復したものの、制度開始から比べて40%ほど減少しています。平均が減っているだけでなく、分布のピークは平均よりも低い位置にあります。ただ、最低賃金は守られており、減額特例は10%程度だそうで、精神障害者の利用により労働時間が短時間になっているとも考えられます。ただ、平均賃金を運営主体別で見ると、社会福祉法人が運営する事業所の平均賃金はあまり減っていないということが示されているようです。都道府県別で平均賃金を見ると、明らかに低い都道府県がある一方、広島県は高い水準です。このような状況を踏まえ、短時間減算の強化を行い、全体の10%強の事業所に適用されています。ただ、9時～16時の利用時間で労働時間が2時間という場合は、減算対象にはなっていないのだそうです。非常に賃金の低い県に聞き取りをしたところ、暫定支給決定をしていなかったため、周辺の県から様々なA型事業所が流入してきていたのだそうです。減算等の施策でも中々効果がなかったため、今年度4月に基準の見直しを行い、総量規制を可能にし、指定基準の改正も行いました。

就労継続支援事業B型は事業所数が多いため、総費用額が2885億円となっています。ただ、経年での増加率は、就労移行よりは伸び幅が大きいかなという程度です。就労移行とA型に比べてNPO法人が多く、障害種別では知的障害者が半数を占めていることが特徴です。ただ、精神障害者も徐々に増えてきています。40歳以上の利用者の方が増加している傾向にあります。平均工賃は順調に上がっていますが、それほど高くなっているわけではなく、平均工賃の分布を見ても平均値は上がったものの、最頻値にほぼ変化はありません。



事実上二極化しています。ただ、詳しく見ると、平成18年度と比べて月額工賃1万円未満が減少し、2万円以上が増加しています。インセンティブとして目標工賃達成加算があります。現在、前年度の工賃実績が前々年度の工賃実績を上回らねばならないということになっていますが、高工賃を払っているところにとっては厳しい基準です。また、本来であれば調整できるものではないはずなのに、1円だけ時給を上げるというやり方をやっている所もあるという話を聞きます。目標工賃達成加算は、今年度議論されている報酬改定での大きなポイントになると思われます。もう一つの問題が、いわゆる直B問題と呼ばれている就労アセスメントです。保護者や先生が最初から進路を決めてしまうとか、障害者雇用に取り組んでいる企業から見ても雇用できそうな人がB型を利用しているという実態があります。そうしたことを防ぐためにアセスメントを行ったはずですが、現状、就労アセスメントが追認アセスメントになっている実態があります。アセスメントは特別支援学校3年次に行われており、1年～2年でB型に行こうと決めた人にとって、3年で進路変更は難しいため、今年度から1年次や2年次などでも行えるよう変更しました。就労アセスメントに限らず、就労移行・A型・B型に利用者が適切に割り振られていないのではないか、という懸念があるため、入り口部分でしっかりアセスメントや暫定支給決定をする必要があります。そのため、相談支援事業所の役割は非常に重要となります。これも報酬改定のポイントの一つです。

最後に今後の就労系福祉サービスの方向性についてお話し頂きました。これまでの課題に対する社会保障審議会障害者部会での見直し論議を踏まえ、昨年度の通常国会で成立した改正障害者総合支援法において、就労定着支援サービスが創設されることとなりました。障害者が就職するに当たり、マッチングも大事だが、定着も大事であり、特に、精神障害・発達障害のある就労者が定着に困難を感じていることが多いものの、福祉事業所から就職した場合は、就労移行のアフターサービスか労働施策（ハローワーク、ナカポツ、ジョブコーチ）へ移行するかのどちらかになっているという実態を踏まえ、福祉の支援としても就労定着ができるようにしようというのが趣旨です。これまでの定着支援体制加算で行ってきたことは一種のアフターサービスでしたが、就労定着支援サービスを福祉サービスに位置づけることで、人を配置してできるようになります。省令事項が三つあり、6月26日に開催された社会保障審議会障害者部会で、対象者・サービス利用期間・具体的内容が確定しました。サービス利用期間を3年間とした理由は、現状の就労定着支援体制加算が3年であること、ナカポツの利用を念頭にしていること、また、財源的な意味合いも踏まえてということです。内容については、総合的に読める規定とされました。国の障害福祉計画でも職場定着率の目標が設定され、一年間の職場定着率80%とされています。また、情報公表制度が来年度から始まります。公開する情報の内容は今後の社会保障審議会障害者部会等の議論で決まってくると思いますが、A型に対しては公表を「促す」という形で先行実施しています。

現在、報酬改定検討チームが招集されており、関係団体のヒアリングが8月頃まで行われ、その後に具体的な議論が始まります。また、障害福祉サービス事業所ヘランダムサンプリングで調査票を送る予定です。報酬の効果・職員配置などを複合的に聞く調査で、13ページぐらいになりますが、今後の各事業の在り方・報酬の在り方を知る上で重要な調査となるため、届いた場合は協力をお願いします。就労系サービスは福祉サービスの中でもアウトプットが明確なサービスです。客観的な数字として現れるため、今回の報酬改定においては、実績を上げている事業所がちゃんと評価される仕組みにしていきたいと思えます。

## 質疑応答

質問：在宅就業についてお話がありましたが、既存の在宅就業制度との関連性を教えてください。制度がうまく進んでいない中でどのように進めるのか、お聞かせください。

課長補佐：ICTを活用した在宅就業を行っている事業者がいることは理解しています。今回のモデル事業としては、推進する意識のある都道府県が手を挙げて行うというものであり、問題点や課題点を整理してもらうことが主眼となっています。モデル事業からアイデアをもらい、全国展開できるかどうかを検証する予定です。現在も就労継続支援事業A型で、ICTを使って筋ジストロフィーの方に月25万円の給料を払っているところがあると聞いています。課題があれば課題を明らかにする、好事例があれば展開していく、という主旨であり、現在の制度が中々進展していないことを踏まえて、予算をつけて取り組むことにしました。

質問：在宅就業を既に行っている団体があると思うのですが、現行制度との兼ね合いはどのようになるのでしょうか。

課長補佐：それは、労働施策の中で特別会計を使ってやっているのだと思います。今回の障害福祉での事業とはお金の出所が違っており、本日説明した事業はあくまでコーディネート等を行うための事業です。制度の成り立ちが違うとご理解ください。

### 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～

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、事例をご紹介します。



#### ・「知的障害」 社会福祉法人南風荘 セルフ岡の辻 就労支援員 辰本博和 氏 [資料](#)

現場職員が 5 名おり、それぞれがケースを担当し、初期のアセスメントから定着支援まで行う体制です。利用開始から初期のアセスメントを行った後、職業準備訓練の段階に入ります。施設外作業訓練として弁当宅配と墓地のトイレ清掃を、また、企業委託作業訓練では 2 社と契約を結んで現実場面での訓練を行います。就労ワークサンプルでは、6 種類の手先を使う作業が用意されています。職員とマンツーマンで作業を行い、平均時間（職員の平均タイム）の比較をしています。エンジョイライフセミナーはビジネスマナー等のセミナーで、水曜日の午後に行っています。個別の相談も随時受け付けており、個別プログラムは本人のニーズに基づいて（例えば、運転免許取得等）実施しています。スライドで、手順書や記録表が紹介され、記録表に基づいて定期的な振り返りを行っているとのことでした。

就職への準備が整ってきた人に対しては求職活動を行います。就職前には体験実習を行い、マッチングを図ります。企業の状況を考えながら支援を行うと共に、障害特性や配慮事項などをシートにまとめて企業に提示して、理解を促します。就職後は、随時相談を受け付けるとともに、何かあった場合には早めの対応を心がけています。また、ポカポカプレイス（第 1・第 3 土曜日の午後 1 時～4 時）という就職者の集いの場を開催しており、毎回 10 名～15 名ほどが参加しているそうです。ポカポカプレイスとは別に OB 会の開催も行っています。現在まで 5 回行っており、第 5 回には 40 名が参加されました。10 年表彰も行っています。セルフ岡の辻における知的障害者の過去 3 年間の定着率は 100% だそうです。

その後、雑貨屋に就職した女性の事例が紹介されました。利用から就職、そして定着支援までご本人の成長と店長による丁寧な対応が紹介されました。宇部市の独自事業「障害者の就労応援セミナー」でご本人が自分の体験を発表したことで、自信につながっただけでなく、同じ発表者と出会って、お付き合いもするようになり、結婚したいという新たなモチベーションに繋がっているそうです。

#### ・「発達障害」 社会福祉法人つつじ SOAR つつじ 職業指導員 本田未菜美 氏 [資料](#)

就労移行支援を発見期・修正期・就活期・定着支援の 4 段階に分けて説明されました。利用される方は、見学を行い、2 日間の体験利用をします。この 2 日間で面談も行い、家族や関係機関からの情報提供

とのすりあわせや本人の希望の聞き取りをします。この際の職員の気づきも記録します。体験利用時には資料の写真に示されているような体験書類を配布し、プログラムの内容をご本人に分かりやすく示しています。発見期では、初日のアセスメントを行った後、指定スケジュールによるアセスメントを行います。幕張版ワークサンプルを含む「SOAR つつじ」独自のプログラムが 40 種類ほど用意されており、2 ヶ月程度で全てのプログラムを体験できるスケジュールとなっています。また、予定の見通しを持っていただくため、翌日の作業が分かるように示しています。日々のスケジュールに慣れてきたら修正期へと移行します。修正期では、面談を繰り返し行い、自己認知を促します。それぞれの人に応じた新たな目標を設定し、スキルアッププログラムへの参加もしてもらいます。

就活期には実際にハローワークへ行き、求人票を見に行きます。ご本人が自分の特徴を伝えられるようにプロフィール表を作成したり、面接練習をしたりします。求人票に基づき、企業の見学をし、体験実習をして就職していきます。定着支援は、定型的なものというよりも、個別の状況に応じてフォローを行っていきます。出勤同行や退勤同行をして、歩きながら相談を受けることもあるそうです。一連の就労支援プロセスを通じて、ご本人が「相談しやすい」と感じられる関係づくりをすることを重視しているとのことでした。

その後、就労支援プロセスに沿って事例を紹介していただきました。優先順位の付け方や対人関係に課題があり、前職では作業内容が合わなかったり、対人関係が上手くいかなかったりといった理由で離職されましたが、修正期においてそれぞれの課題への対応策を設定し、改善していきました。就職後は、様々な業務内容を任せられるようになりましたが、不安な時などは仕事帰りに「SOAR つつじ」に来所して相談することもあるそうです。

## ・「精神障害」 社会福祉法人あすなろ福祉会 多機能型事業所あすなろ 就労支援員

畝木奈津恵 氏 [資料](#)

岡山市内には就労移行が 13 事業所あります。平成 27 年度から「よこつなかい」という就労移行の連絡会を作り、2 か月に一度の定例会を通じ、情報共有をしながら岡山市内全体で就労支援の底上げを図っています。また、労働局と共に岡山市の定着支援状況のアンケートを実施したり、働きたい障害者が事業所を越えて活動したり、現場スタッフによる就労支援の「虎の巻」を作成したりしているそうです。

多機能型事業所「あすなろ」の特徴は、IPS モデルを取り入れた就労支援です。事業所には入院経験の長い人や障害手帳 1 級の人、触法の人もありますが、本人の希望を大切にした支援を行っています。

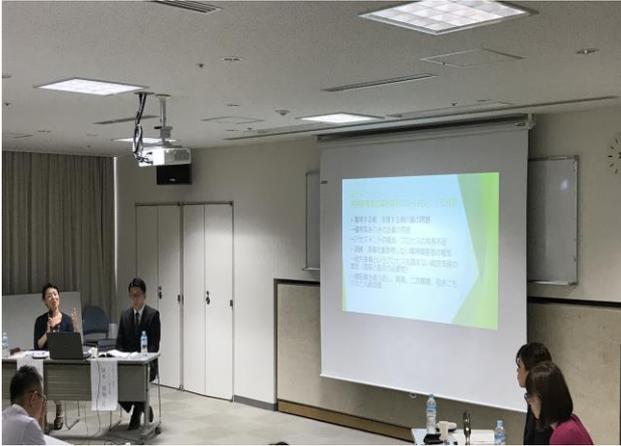
就労移行支援は、定員を徐々に減らすことで、より丁寧な支援ができるようになってきたそうです。施設内作業として一日 2 コマ（午前と午後）用意しており、自己理解や病気への理解を深めたり、自分の気持ちを伝えたりするための座学プログラム、就労セミナー（自分の障害をどのように伝えるか）や元気回復行動プラン（Wrap）などを行っています。生活リズムが整ってきた方に対して施設外作業も行っていますが、実習先を予め確保しているのではなく、個々人の希望に応じて実習先開拓をしています。就労前には職業プロフィールの作成や個別相談、面接練習等を行っています。

その後、事例を報告していただきました。高校中退後、アルバイトなどをしましたが長く続かず、就労継続 B 型も利用しましたが定期的な通所が課題でした。しかし、徐々に体力・病状管理ができるようになり、ハローワークの求人を通じて現在の会社に就職しました。就職にあたっては、働き続けるために企業に知っておいてほしいことや自分自身で症状にどのように対処しているのかを就労支援員と共に

整理して、会社に伝えました。就職後は、ジョブコーチ支援を行い、就業の安定を図りました。しかし、店長の交代や勤務時間の延長などで不調が出るようになり、就労後 1 年で 3 か月間の休職を取ることになりました。休職中も「あすなろ」のスタッフがご本人と関わりを持ち、ご本人の様子を企業にも伝えることで、とても良い形で復職することができています。

### <パネルディスカッション>

進行：全国就労移行支援事業所連絡協議会 副会長 小林由美子 氏（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会）



**小林氏：**まず、2018（平成 30）年度の精神障害者の雇用義務化から見えてくる課題として私が感じていることをお話します。（資料）雇用する側、支援する側の質の問題として、企業が雇用率ありきで障害者雇用を進める一方で、支援側でもアセスメントの視点が欠落していたり、利用者さんとのプロセスの共有不足があったりする。また、準備訓練のプロセスを踏まずに就労支援が増加し、その結果、離転職を繰り返し、再発、二次障害、引きこもり等の悪循環に陥ってしまう恐れがあります。まずは、この最初のアセスメントの視点について、普段のアセスメントやマッチングで皆さんが大切にしていることは何かお聞かせください。

**本田氏：**アセスメントの視点として、私たちは、事務や軽作業、清掃を含め、作業を 40 種類準備しています。作業を行って得意・苦手を見るだけでなく、何故得意なのか、何故苦手なのかを客観的に分析させてもらっています。本人が得意と思っていることでも、職員から見るとケアレスミス等が多かったりすることもあります。それを修正期に指摘していきます。マッチングに際しては、仕事現場のアセスメントも行います。

**辰本氏：**利用している人たちの日々の中でのいろいろなことが見えて来ます。それを本人と一緒に振り返ったり、フィードバックをしたりしています。また、口頭で伝えるだけでは分かりにくいので、本人に合ったかたちで振り返るツールも作っています。振り返りは、一方的にするのではなく本人と一緒にしています。

**畝木氏：**辰本さんがおっしゃったように、一緒にというプロセスを大事にしています。言語化する時に、本人の意に添わず、本人が置いてきぼりにならないように、本人と一緒にアセスメントを作り、本人の気づきを大切にしています。

**小林氏：**皆さんそれぞれの言葉でお話しされていましたが、アセスメントはジャッジメントではいけないわけで、「出来る、出来ない」にフォーカスするのではなく、ご本人に寄り添ってアセスメントを行っているのだと思いました。その後のマッチングでは何か大切にしていることはありますか？

**辰本氏：**アセスメント情報を企業に伝える必要があるのですが、より具体的にどのように伝えればよいかは頭を悩ませているところです。就職前の体験実習では、職場環境や雰囲気、職場の人間関係が本人に合っているかどうかを確認しつつ、マッチングを図っています。

**畝木氏：**面接場面にご本人と一緒に行く前に、ご本人の情報を会社に伝える場面を設定します。文章だけでなく、必要であれば、動画を作ることもします。大切にしているのはタブーを作らないことです。会社の本音・本人の本音を言える環境づくりを行っています。

**本田氏：**企業にアセスメント情報を伝えるプロフィール票や自己紹介票を本人と一緒に作って、応募の際に企業に提出しています。

**小林氏：**お二人も体験実習をされますか？

**本田氏・畝木氏：**はい。

**小林氏：**三人とも本人のプロフィールをまとめるということをしています。蓄積されたプロフィールを会社に出すことで、適切なマッチングにつながっているのではないのでしょうか。次に、プロセスの共有不足。利用者さんとプロセスの共有が手薄になることが懸念されますが、関係づくりの点でポイントがあれば教えて下さい。

**本田氏：**関係づくりという点では、私たちの事業所では自立訓練も就労移行も一緒に活動していて、外出企画などを行っています。外出を一緒にすることで様々なやり取りができて、事業所内では見られないご本人の様子を見たり、話をしたりできます。事業所を見学に来た際のおどおどしたところから関係性を作ることもそうですが、就職した後でも常に相談に来ることのできる関係づくりも重要です。

**小林氏：**本田さんのレジュメで、職員に対して相談しやすい環境について書かれていますが、どのような点に気をつけていますか？

**本田氏：**普段無口に見える人でも、どこかのタイミングでニコッと笑って話し出すことがあります。利用者さんとはざっくばらんに話をしています。必要に応じて職員が自己開示をすることもあります。

**辰本氏：**人間関係を築けば就労後のサポートまでできるようになります。特に、知的障害の方で不安があったりして自分の思いを伝えられない人は、作業以外の時間での本人の様子を見て、本人の好きなものを見つけるなど、少しずつ関係を築いています。作業中であってもご本人の話を聞きながら助言をするといったこともしています。

**畝木氏：**どういったところにご本人が安心できるのかを考えながら、ご本人のこれまでの経験を受け止めて、マイナスイピソードをご本人が話したいと思ったときを外さずに聞くようにしています。また、アセスメントは本人と行動を共にするところで見えてくるため、常にそういう時間を持つようにしています。私とつながるだけでなく、周りにつながる機会を作るように心がけています。

**小林氏：**関係を作ることが丁寧な支援につながるのではないのでしょうか。多面的に本人を見ながらアセスメントをしていく、ということを皆さんやっているんだなと思いました。もう一つの課題として定着支援が挙げられます。これは多摩棕櫚亭協会の卒業生に対する[定着支援量の推移の資料](#)です。就労直後はジョブコーチをつけるので、就労後半年は支援量が非常に多くなっています。半年を経

過して、いったん支援量は減りますが、微妙に違いがあるものの、支援量は大きく変わっていません。畝木さんが言っているとおり、精神障害は揺れる障害。同じ支援を継続しつつ、そこから病状の揺れなどをキャッチして、定着につなげているわけです。さらに、定着支援の内容を分析すると、面接相談・本人からの電話やメールは減っていかないんですね。平成30年になって精神障害者が多く就労していったら、どのようになるのか気になるところです。データから、勤続年数が経過しても定着支援量は変わらないこと・面接相談や電話相談など当事者への定期的アプローチが必要だということが分かりますが、これを続けていったら、支援者が何人いても足りない、そのため、今後は当事者のセルフコントロール力が必要になってくるのではないかと思うのです。畝木さんの先ほどの話の続きはこの辺のところを言っているのではないかと思うので、後半のスライドを説明していただけますか。

～～

畝木氏より、「たまりば」事業についての説明がありました。(資料)平成27年度開所した岡山市の独自事業(正式名称「働く障害者のための交流拠点事業」)で、職場定着の推進を目的としています。利用される方で支援機関が関わっている場合は支援者と一緒に来ることが多いのですが、支援機関が関わっていない人たちも利用しています。その場合、ご本人が電話で予約をしたり、ふらっとやって来たりします。スタッフは、相談支援事業所の職員から弁護士まで様々な人がいます。また、現在、A型を利用して一般就労を希望しているものの、A型事業所では一般就労に向けた支援を受けられないという相談もありました。余暇をうまく過ごせない人が多く、ゴールデンウィークや年末年始に開けてほしいという希望も出ています。平成28年度からは職場訪問などの定着支援も開始しました。

～～

**小林氏:** これがあつてあすなろさんの定着率が高くなった。

**畝木氏:** そういう実感があります。私たちとしても、自分たちでやらなきゃと思っていたのが、「場の力」を借りて当事者も含めてみんなで支援できるようになったのは本当に良かったです。

**辰本氏:** セルフ岡の辻でも、毎月第一第三土曜日はOBの方を受け入れています。気分転換になって、働く意欲につながっているようですね。また、この場を活用しながら相談を受けることもできています。今後、こうした場を活用する人は増えてくるのではないのでしょうか。

**本田氏:** 私たちも月に一度、OBの方と現役の方が交じた余暇活動を行っています。丁度、来週、調理教室を行います。活動をしながらOBの方や現役の方が話をするわけです。また、プログラムの一つとして、OBの方が現役の利用者さんに自分の仕事を紹介する機会を作ることもあります。

**小林氏:** 私たちも就労談話室をやっています。また、就労出前講座もやっていて、働きたいと思っている当事者へ、働いている当事者がメッセージを送っています。本人にとっても働きたいと思っている利用者にとってもプラスになっていますね。さて、後5分です、フロアから何か質問があれば一つ、二つなら受け付けられると思いますが、ありませんでしょうか。ないようですので、クロージングに行きたいと思います。就労移行支援事業はきちっと訓練をして企業に送り出すことが仕事です。これからの時代に向けて大切にしていきたいことを一言ずつ頂いて終わりにしたいと思います。

**辰本氏:** ご本人に合った支援を、本人に寄り添った支援をすること。また、困り事があつたら迅速に対応し、企業の方にそうしたことを伝えられるようにすること。こうした視点を大切に支援をしていこうと思います。

畝木氏：働くことだけでなく、働くことを含めたその人の生き方を応援したいですね。苦勞も喜びも分かち合っていけたらと思う。様々なつながりの中で自分があるんだということを実感できるような支援をしていきたいと思っています。

本田氏：様々な利用者さんとの経験を積みながら、一人一人の支援ということで、臨機応変に対応できるように、技術・知識を高めて、皆さんが楽しく過ごせるようになれば良いなと思っています。

小林氏：ありがとうございました。この三人の事業所はしっかり実績を出しているところです。やはり、きちんとしたマッチングや、利用者さんとの関係構築など基本的なことを丁寧に行っていくことが重要なのだと思いました。また、今後は、働く事で着実に力をつけてきた当事者、ピアの力をどのように借りていくかということも重要ではないでしょうか。本日は、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
- NPO法人 全国就業支援ネットワーク 代表理事 小倉広文氏
- 社会福祉法人つつじ 広島県発達障害者支援センター センター長 西村浩二氏
- 全国就労移行支援事業所連絡協議会 事務局長 三田地昭典氏 (社会福祉法人電機神奈川福祉センター)

<モデレーター>

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)



最初に小倉氏より全国就業支援ネットワークの概要と報酬改定検討チームのヒアリングで示された[報酬改定の論点](#)をご報告頂き、その後、西村氏より広島の就労支援の状況について[資料](#)に基づき、ご報告いただきました（資料には推計値も含まれておりますので、その旨ご留意ください）。

お二人の発言の後に、酒井副会長より[意見交換のテーマ](#)が示され、テーマに沿って活発な議論が行われました。