

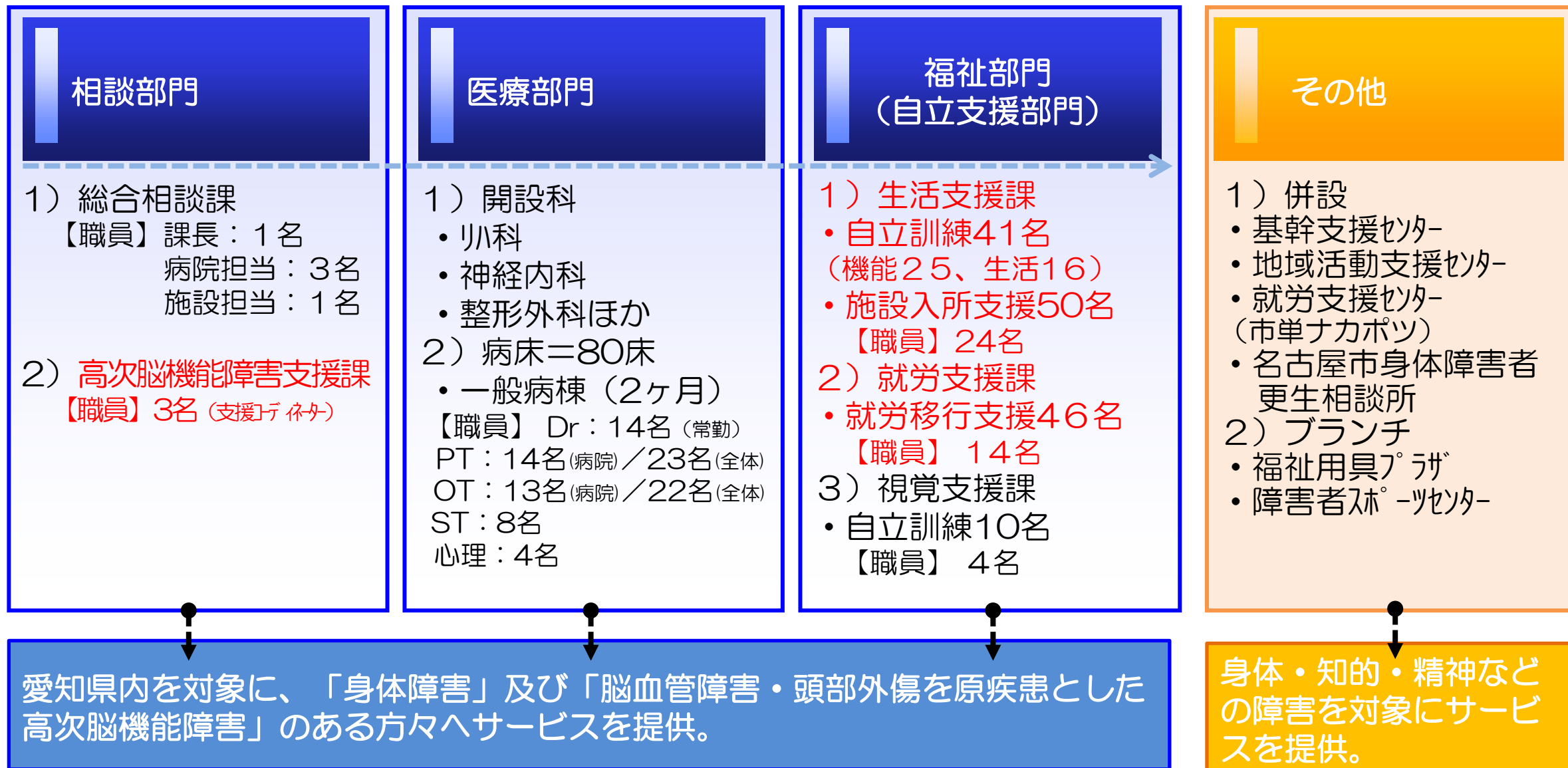
2018年度に向けて企業と我々の役割を考える

～就労移行支援事業所の立場から～

名古屋市総合リハビリテーションセンター
自立支援部 就労支援課長 稲葉 健太郎

名古屋市総合リハビリテーションセンター

名古屋市総合リハビリテーションセンターの組織



就労支援課の事業・対象・職員・流れ

事業形態

就労移行支援事業：46名

- ・利用期間：概ね半年～1年（平均約8ヶ月）。定期的に個別支援計画を立て達成状況を確認。
- ・他事業：機能訓練35＋生活訓練16名、入所支援50名

主な対象者

身体障害・精神障害（高次脳機能障害）

- ・身体障害者手帳（肢体不自由・視覚障害）をお持ちの方
- ・精神障害者保健福祉手帳をお持ちの方、及び医師の診断書（高次脳機能障害をもつ精神障害者）により「就労移行支援」を希望する方⇒多くは交通事故や病気（脳卒中など）の後遺症の方

職員数

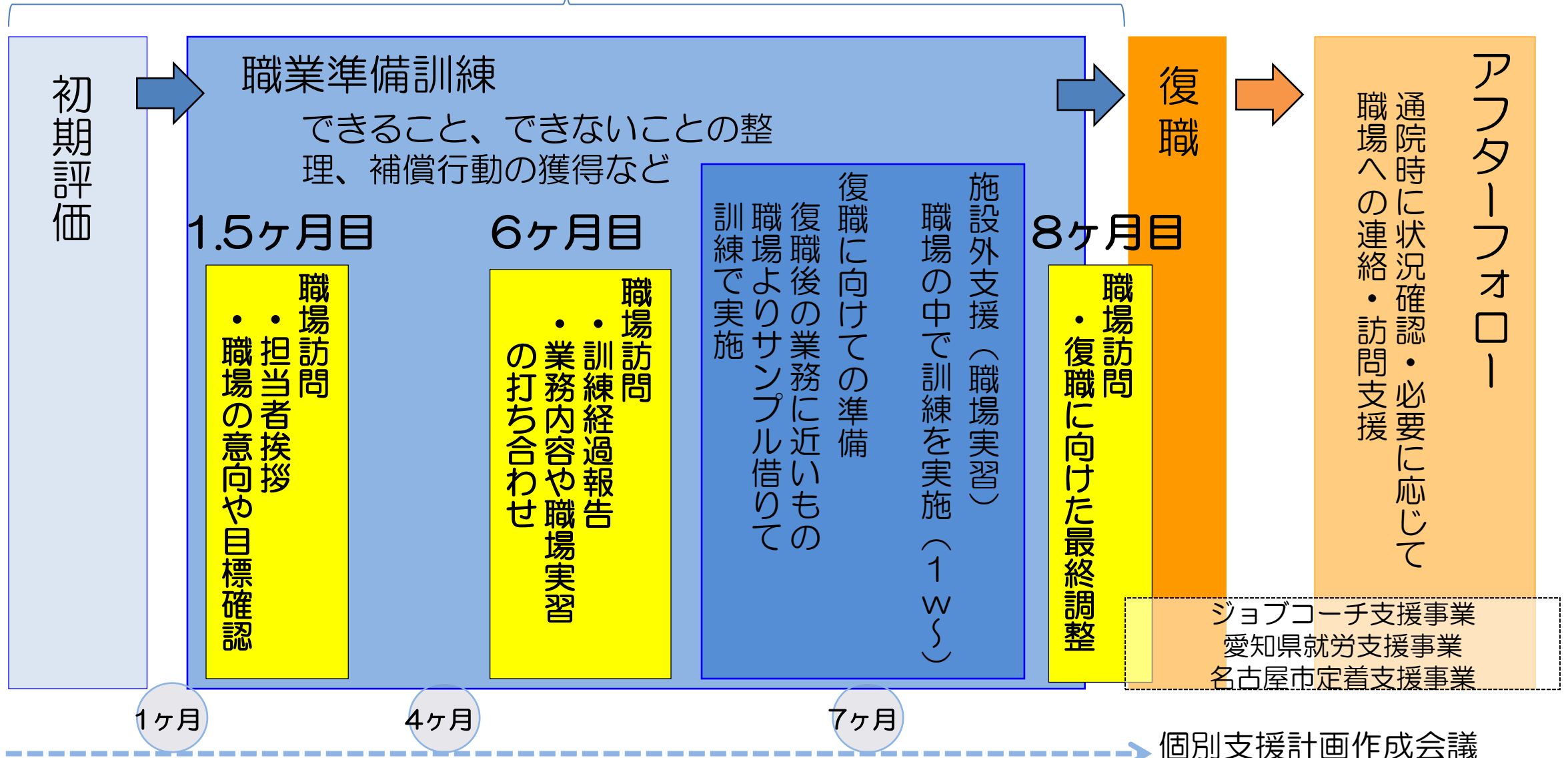
正職員：6名、30時間嘱託：6名、時間制嘱託：2名

- ・訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）4名含む



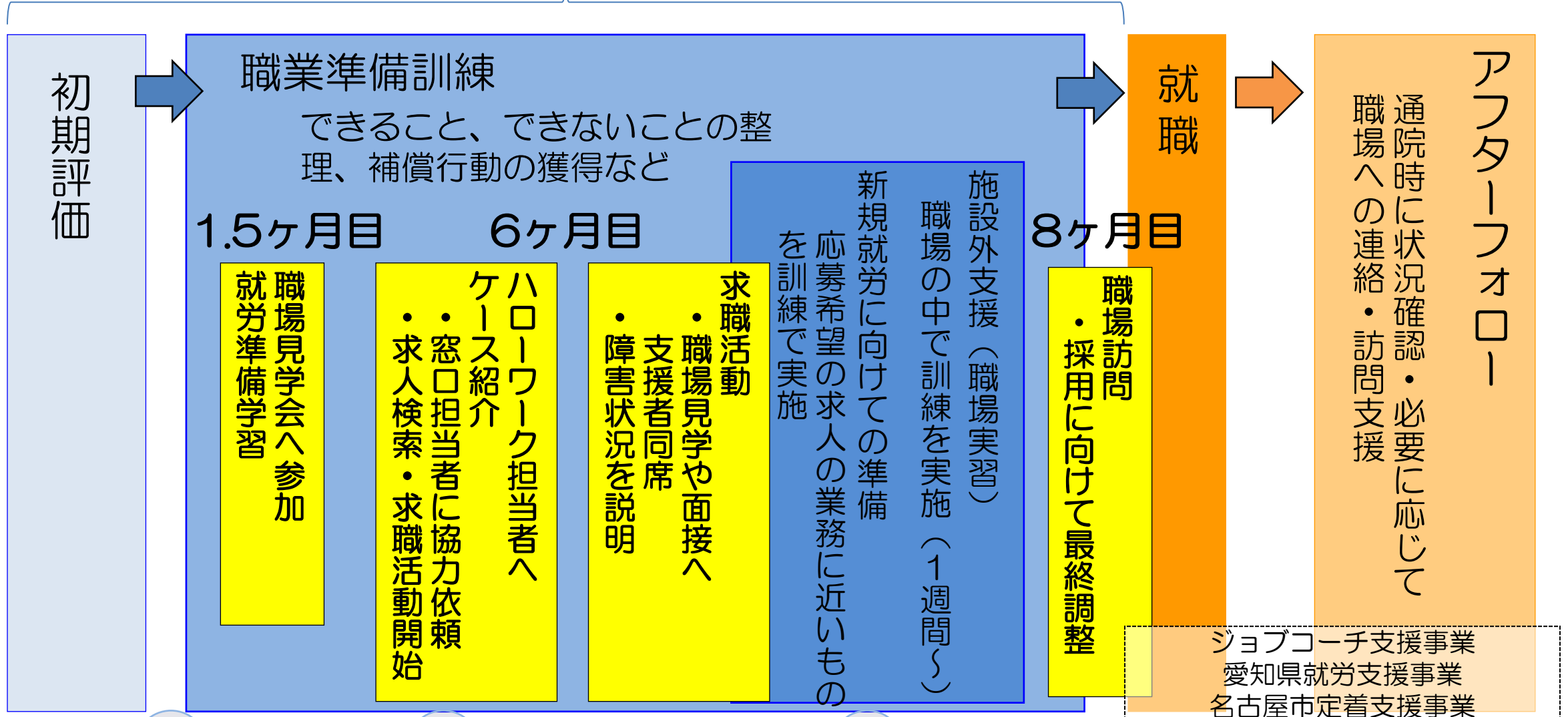
復職支援 ～利用期間と支援の流れ～

利用期間 8ヶ月



新規就労支援 ～利用期間と支援の流れ～

利用期間 8ヶ月



→ 個別支援計画作成会議

就労支援課における退所後の社会復帰状況

内容		小計	総数	%
一般就労	一般就労（新規）	20	50	80.6
	一般就労（復職）	30		
他施設利用	他施設利用（A型）	2	6	9.7
	他施設利用（B型）	3		
	他施設利用（就労移行）	1		
	他施設利用（他障害福祉サービスなど）	0		
	他施設利用（介護保険）	0		
	他施設利用（職訓校）	0		
	他施設利用（その他）	0		
学校	学校（高校・大学・専門）	0	0	0.0
	学校（盲学校・特別支援学校）	0		
リハセン 障害者施設	リハセン障害者施設（就労移行支援）	0	0	0.0
	リハセン障害者施設（機能訓練）	0		
	リハセン障害者施設（生活訓練）	0		
入院	入院	0	0	0.0
その他	その他	6	6	9.7
合計		62	62	100.0

スクリーニングされているために、就職率も高くなっていると考えられる。

新規就労・復職の数は、年度によって異なっているが、新規就労：復職＝2：3が標準的な比率となっている。

障害者雇用率見直し

背景

大都市圏を中心に障害者雇用の求人数の増加

雇用率UPに向けて、大企業を中心に障害者雇用の求人数は増えている。結果として、昔に比べて就職につながりやすくなっている。

↓

アセスメント不十分によるミスマッチによる定着支援＝後始末支援が増えている印象がある。

精神・発達・高次脳機能障害など、認知に障害のある人が増加

雇用の対象者が、これまでと異なり、精神・発達・高次脳機能障害など、認知に障害のある人が増えている。

↓

「自己理解や不十分な人」「障害がわかりにくい人」の対象者が増え、これまで以上に支援技術が求められる。

就労移行支援事業所の現状

就労移行支援事業所は、障害のある人の能力を最大限発揮できるように支援していくところである。しかし、現状は単なる人材紹介しか行っていない、支援機関を散見する。

アセスメント不十分で送り出していないか？認知機能を理解しているか？

障害のある人の
アセスメント

職場に得意なこと・苦手なこと・対応方法を十分に伝達できているか？

ナチュラル
サポート

そもそも自立できない業務に就いていないか？

職場の
アセスメント

自己理解をするプロセスを省いていないか？

自己理解

仕事が習熟しないことを障害のある人のせいにしていないか？

分かりやすく
教える技術

将来を見据えているか？

キャリア
アップ

これから考えるべきことは…

1) マッチングの重要性

定着支援が必要なことはいうまでもない。が、定着支援を目的にした事業になると、ミスマッチに疑問を持たずに就職させて、その後フォローするという支援が益々増えないかまた、新たな抱え込みが生まれないか、心配なところである。

まずは、アセスメントやマッチングが評価される仕組みが優先されるべきと考えている。

2) 地域の支援機関・支援者のレベルアップ

「最低賃金上昇」「2012年の労働契約法改正の就職後5年問題」と矢継ぎ早に課題が出てくる中で、平成35年には雇用率が再度上がることになる。また、中小企業の問題も深刻になっている。

今後、送り出し手の支援機関の役割は重要であるが、就職にばかり目が向かっている現状だからこそ、質が求められるが…。

就労定着支援事業の創設に向けて

就労定着支援体制加算について

1) 比較的運用しやすい

各支援機関が加算で得た収益で、どこにコストをかけるかは各事業所に委ねられている。そのため、運用しやすいというメリットがある。

- ①マッチングが第一と考えている事業所は、マッチングにコストをかけることができる。
- ②障害特性により、定着支援の時期の比重が異なるが、障害特性に合わせて支援の運用がしやすい。
- ③利用者の出入りが激しく、定員管理が難しいため、加算分で充足している。

2) 3年間にしたことで、マッチングを意識する

3年間の定着加算を考えると、必然とマッチングには意識が向くことになる。

就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）の創設

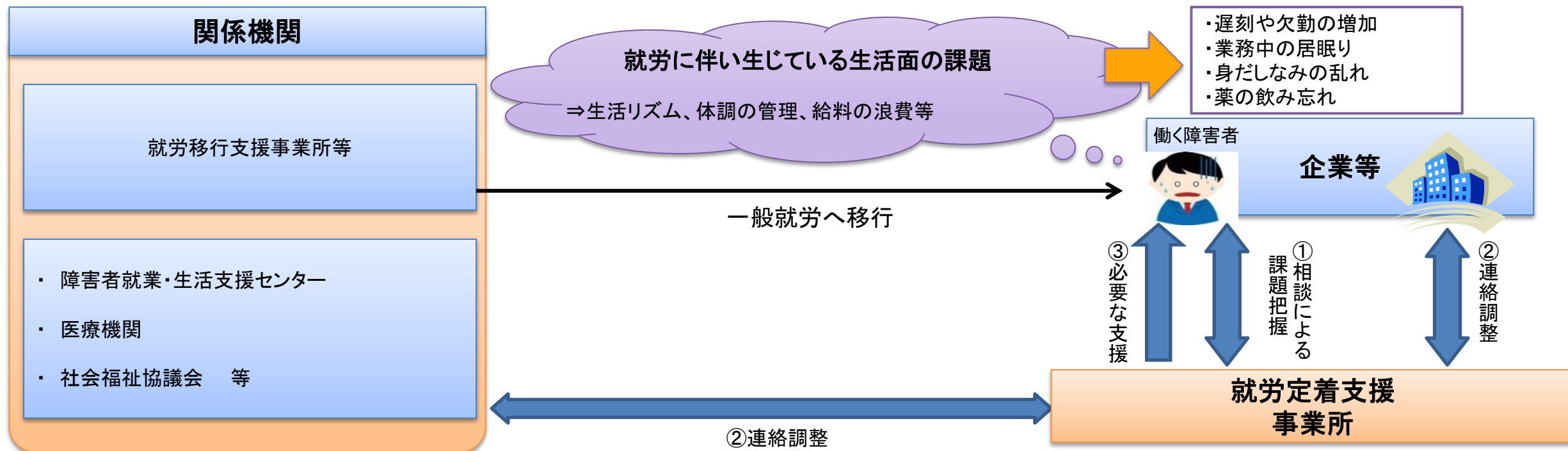
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

対象者

- 就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者

支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



就労定着支援事業について

1) 実施者は？

→就労移行支援事業所が新たに事業指定（要件は？）。
人員配置は就労支援員1名（兼務は？）。

2) 対象者は？ 期間は？ 回数は？

→就労移行支援事業所から就職した人のみ。

3) 就労定着支援のサービス提供方法

①計画相談または地域移行といった相談支援の施策をイメージしたもの？

→現状は計画相談もなくなり、地域の支援機関と途切れてしまう人も少なくないため、計画相談は内容的にもフォローできないため、その部分を担う。

②生活訓練（訪問型）をイメージしたもの？

就労支援施策全体からみて

1) 他施策との住み分け

→「就労定着支援事業」と「ジョブコーチ支援事業・各自治体の就労支援施策（県版ジョブコーチなど）」はどう整理したらいいか？

2) 相談支援事業所の役割

→これまでの仕組みでは、相談支援事業所が障害福祉サービス等利用計画を作成しているが、就労定着支援事業はどう運用するのか？

3) 就労定着支援事業を実施ない就労移行支援事業所の定着支援

→就職してから6ヶ月後の支援は？

その他

在職中・在学中の就労移行支援の利用

平成29年3月30日の平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&Aで、一定の要件を満たせば、在職中・在学中の就労移行支援の利用が可能との回答が示される。このことにより、スムーズに就労へ移行できるようになると考えられる。

(1) これまで各都道府県市区町村で異なっていた判断が、**地域格差がなくなる**

(2) 離職・就職浪人しないことから、**経済的な損失が少なくなる**

(3) 各地域で新たな取り組みが始まり、**就労移行支援事業所が活性化する**

(4) **企業・大学との協働が増加する**

※就労定着支援体制加算の算定

これまで就労定着者に含まれていなかった復職者は、今後含まれるのか？

平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A（平成29年3月30日）

（就労系障害福祉サービスの休職期間中利用）

問12 一般就労している障害者が休職した場合、休職期間中において就労系障害福祉サービスを利用することができるか。

（答え）

一般就労している障害者が休職した場合の就労系障害福祉サービスの利用については、以下の条件をいずれも満たす場合には、就労系障害福祉サービスの支給決定を行って差し支えない。

- ① 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援（例：リワーク支援）の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ② 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び主治医が、復職に関する支援を受けることにより
- ③ 休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合

平成29年度障害福祉サービス等報酬改定等に関するQ&A（平成29年3月30日）

（就労移行支援の大学在学中の利用）

問13 大学在学中の卒業年度に、就労移行支援を利用することができるか。

（答え）

大学（4年生大学のほか、短期大学、大学院、高等専門学校を含む。以下同じ。）在学中の就労移行支援の利用については、以下の条件をいずれも満たす場合に、支給決定を行って差し支えない。

- ① 大学や地域における就労支援機関等による就職支援の実施が見込めない場合、又は困難である場合
- ② 大学卒業年度であって、卒業に必要な単位取得が見込まれており、就労移行支援の利用に支障がない者
- ③ 本人が就労移行支援の利用を希望し、就労移行支援の利用により効果的かつ確実に就労につなげることが可能であると市町村が判断した場合