

## 第二回就労移行支援タウンミーティング実施報告

日取り：2013年7月13日（土）

場所：大阪府社会福祉会館 403 会議室

参加者：90名

### 会長挨拶

会長 石原康則（社会福祉法人電機神奈川福祉センター 理事長）

ご挨拶の中で、会員事業所が32事業所へと増えており、就労移行支援事業の充実に対する大きな期待だと考えていること、同志のネットワークを最大限に生かしつつ、雇用率2%・精神障害者雇用義務化をふまえて、今後の在り方について考えていきたいことを述べられました。

また、来年度の予算編成に対して協議会として要望をすべく、現在、厚生労働省と日程調整中であること、7月18日に社会保障審議会の障害者部会が再開され、委員として出席することを報告されました。



### I. 第一部 行政説明

厚生労働省 障害福祉課 平川課長補佐 [資料](#)

措置費制度から障害者総合支援法までの流れ、そして、現在の就労系障害福祉サービスの概要と課題をご説明いただきました。3年後の法改正に向け、今年度中に様々なデータ収集・意識調査などの実態調査を実施することが示されました。



就労移行支援事業については、一般就労が増加しているものの、事業所ごとの力量の違いがあることが指摘されています。障害者雇用対策課から労働局やハローワークに対して、福祉事業所や教育機関への支援を行うよう連携通達も出されています。

就労継続支援事業A型については、利用者数が増加し、新規参入事業所も増えているものの、平均工賃が下がってきており、短時間労働も増えていることが課題としてあげられています。また、発達障害者の就労支援を行うために、昨年度にマニュアルが整備された

ことも示されました。

就労継続支援事業B型については、利用者の増加傾向は横這いになりつつあります。課題は工賃の向上であり、昨年度から工賃向上計画を事業所が作ることになっているほか、本年度から優先調達法が施行されています。また、特別支援学校から直ぐに就労継続支援事業B型を利用するのではなく、アセスメントを就労移行支援事業所で行った上で（地域に就労移行支援事業所がない場合のモデル事業も実施している）、利用の判断を

行うことが示されています。

## 調査報告



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 [資料](#)

資料に基づき、昨年度実施した「一般就労後の職場定着フォローアップの全国調査について発表がありました。一般就労後の職場定着の現状をふまえ、就労移行支援事業所に職場定着に関わる報酬を付与することが提案されました。就労移行支援事業の制度に関わる課題点を示しながら、平成 26 年度予算編成に対する要望書の具体的内容を説明されました。

## 質疑応答

フロア：平川課長補佐に 3 点ほど質問があります。

- (1) 今の時点で回答できないかもしれないが、就労移行支援事業はどうなるのか？骨格提言で就労系が一元化されたことについて危惧している。「能力・適性にに応じて」という文言もなくなっている。
- (2) 他の施策との連携の中で、障害者基本計画が新たに示されるが、前の計画の時に、ジョブコーチを 5000 人に増やすとかナカポツを増やすとかがあった。それは継続されるのか？
- (3) 定着支援の部分で、これは要望になるが、先ほどの話にもあったように、今後の定着に関わる報酬を入れてほしい。もう一つ付け加えれば、企業で働き続けるために企業側の支援や障害者の高齢問題がある。その辺のところも考えていただきたい。

平川課長補佐：

- (1) 骨格提言は総合福祉部会という政府の会議で示されたものであり、重く受けとめて検討することになる。
- (2) 就業・生活支援センターについては、職業安定局の施策になるが、全圏域に 1 カ所になるかどうかは検討中だと思う。
- (3) 定着支援については、付帯決議で検討が求められているため、今後検討を行うことになっている。

## II. 第二部 地域実践報告

### NPO 法人クロスジョブ クロスジョブ堺 サービス管理責任者 大倉結 [資料](#)

設立当初から、就職先を自力で探すのが難しく、作業所や福祉施設にはなじめない人たちを対象とし、相談と訓練の一体的支援を計画的に行っているのが特徴です。3ヶ月毎の段階的支援（トータル9ヵ月）という枠組みの中で支援を行っており、本人やスタッフが課題に気づかずにこの段階を進んでいくと利用期間が長くなってしまふとのことでした。毎月1人を就労という目標を立て、計画的に支援を行っています。コンスタントに出すことで、利用者確保が必要になりますが、そのために、多様な障害者を受け入れ、利用者が期待を感じるような工夫をしているそうです。



就労後の職場定着は、法人内のジョブコーチと連携しながら継続的に支援を行っています。生活面の課題については、障害者就業・生活支援センターと連携することもあるそうですが、就労先への支援はほぼ法人内だけで行っているとのことでした。定着支援体制の確立が現在の課題となっているそうです。毎月1回最終週の日曜日午後に就職者の会を実施しているそうですが、雇用待遇に悩む就労者も多く、課題となっているとのことでした。

### NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN 新大阪・JSN 新大阪アネックス

主任 山本隆博 [資料](#)



主として精神障害者を対象に支援を行っています。障害をオープンにして就労することを前提に利用者の受け入れをしています。一事例の紹介を行いながら、本人と支援者の変化を中心に、トレーニングプログラムを紹介されていました。トレーニングステップとして、ステップ0（通所開始）からステップ6（継続就労）まで、事例を通じて分かり易く説明されていました。概ね3ヶ月の基礎訓練を踏まえて、体験実習を複数箇所経験します。体験実習は2~3ヶ月間で、長期的に実習を行うことで、本人の強みと弱みが見えてくるとのことでした。訓練ステップを踏むに従い、徐々に事例で紹介されているOさんが、自分の苦手部分に気づいて、認めていく様子がよくわかりました。

JSNでは、就職はゴールではなく、スタート地点と位置付けており、継続就労に向けて法人内ジョブコーチが中心となって支援を継続しています。また、「HanoReno」（ゲーテの言葉だそうです）という就労者の会を月に一度開催しているとのことでした。事例のOさんも就労後にポジティブな変化が見られ

ていました。

## 社会福祉法人加古川はぐるま福祉会 加古川はぐるまの家 施設長 岡崎美穂 [資料](#)

昭和 55 年の設立から現状までを説明して頂きました。保護が主たる時代から「大人になれば働く」を当たり前、33 年働くことにこだわって取り組んできたそうです。当時から就労後の定着支援も実施しており、増え続ける就職者に対して、加古川市と交渉し、加古川市立就労支援センターを設立、その後に障害者就業・生活支援センターも受託して、現在は就業支援部として、三事業が協力し合って支援を継続しています。



適職開拓に当たり、支援者の職場体験実習も実施し、支援者がまず職場を知り、キーパーソンを見つけるというプロセスも重要だとのことでした。また、保護者向けの研修会も実施（昨年度は 8 回）して、家族に対するアプローチも行っています。

就労移行支援事業では、効率的・効果的・計画的な支援が求められますが、授産から学んだ「納期の無い仕事は道楽と同じ」という言葉は、就労移行支援事業でも同様だと指摘されていました。また、定着支援を継続して行うことで、目の前にいる利用者のつまづきを想像できるようになっていくとのことでした。

今後の課題として、6 カ月以降の定着支援の担い手は誰なのか、就労支援員の人員配置は制度的にもっと手厚くすべきではないか、進路変更が必要な人への支援についても就労移行支援事業がしっかり行うべきではないか、と問題提起されていました。

## 第三部 意見交換会



- ・ NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク  
統括所長 金塚たかし
- ・ 社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会  
サテライト・オフィス平野 所長 酒井京子
- ・ NPO 法人クロスジョブ神戸  
クロスジョブ KOBE 副所長 東良太郎
- ・ 厚生労働省 障害福祉課 就労支援専門官 山科正寿  
<進行> 副会長 酒井大介  
(社会福祉法人加島友愛会 館長)

進行の酒井副会長から 3 年後の障害者総合支援法見直しまでのスケジュールと就労移行支援事業が抱える課題が示されました。それぞれの事業所の紹介後、以下の課題について壇上とフロアで議論を行いました。

- (1) 就労移行支援という機能特化の意義と課題
- (2) 職場定着支援
- (3) 就労実現の定義
- (4) 就労支援とサービス利用計画
- (5) 人材育成
- (6) 就労移行支援事業と類似事業との峻別

酒井：まず、自己紹介と事業所の特徴についてお願いします。

東：NPO 法人クロスジョブ KOBE の東です。実践報告のクロスジョブとは別法人です。平成 24 年の 5 月に開所しました。兵庫県には 20 数カ所の就労移行支援事業所があるのですが、これまでになかった事業を行いたいと考えて開所しました。発達障害の方を対象に事業を行っています。

金塚：JSN の金塚と申します。2007 年から精神障害の方を対象に事業をやっています。内容は先ほど実践報告で聞いていただいたとおりです。JSN は地域の精神科のドクターが集まって事業所を作りました。医療との連携をはかりながら就労支援をやっています。

酒井（京）：サテライト・オフィス平野の酒井です。特徴としては、発達障害の方を対象としているという事です。診断を受けて、なおかつ支援を受けながら就職をしたいという方が対象です。パソコン入力を主体としているのですが、利用者の方で字を読むことが苦手な LD の方も多く、デザイン系を 2 年前ぐらいから始めています。4 年目です。よろしくお願いします。

山科：厚生労働省の山科です。就労支援専門官をしております。就労移行支援事業については、二つ懸念しているところがあります。東京や大阪といった都市部では就労移行支援事業は増えていますが、山陰や東北などでは減っています。淘汰なのか衰退なのか、この辺を懸念しています。これが一点目です。二点目は、3 年の見直しということについてですが、就労移行支援事業が機能なのか事業なのかという問題があると思います。骨格提言では機能と考えると思いますが、事業として考えるとすれば、利用者の方のニーズということも考えていかねばならないと思います。

### <機能特化の意義と課題>

酒井：骨格提言のお話がありましたが、骨格提言では明らかに機能としてとらえていますよね。先日、ある団体が新しい体系案を出していたのですが、そこでも機能という形で考えているようです。お三方は、すでに就労実績を上げているのですが、機能特化の話について、また、就労移行支援事業の意義についてご意見をお願いします。

金塚：私が常々うちの職員に言っているのは、就労移行支援事業はビジネススクールではない、ということ。人間形成の場だと思っています。そして、地域を変えていく、働くことを通じて地域を変えていく。また、発達障害や精神障害は就労後の定着が難しいと言われていますが、私たちの実践によっ

て支援の方法を示していく。これが私たちの意義です。

東：金塚さんの話の通りだと思います。午前中の話でも出ましたが、就労者がゼロのところもあります。実際、就労移行支援事業所がどれだけあればいいのか、という問題もあり、適正な数という点での議論も必要なのではないのでしょうか。

酒井（京）：就労支援は環境によっても大きく変わると思います。これまで、ある意味カオスの状態だったのが、自立支援法で明確に示されたことは大事であり、就労移行支援事業を選択した、ということで私たちにも責任があるのではないかと。機能ということになると曖昧になるのではないかと。

酒井：私のところは、岡崎さんと同じような形で昔からやってきたのですが、機能特化したことで利用者さんの意識も大きく変わっているのではないかと思います。今日は、会場に高井さん（加古川はぐるま福祉会）もいらっしゃいますので、この点についてご発言をお願いします。

高井：自立支援法で事業化されたことで、職員の責任が明確になってとてもいいことだと思います。

#### <定着支援>

酒井：ここにいらしている方は、就労移行支援事業の存在意義については異論がないという事でよろしいのでしょうか。それでは、次の就労移行支援事業の定着支援についてです。現在、連携をしながら定着ということが示されていますが、ナカポツも手一杯という事で、就労移行支援事業所がどのように定着をするべきなのか、どのような報酬が必要なのか、を具体的に提案する時期にきていると思います。先だつての福岡では、就労支援事業所が実施すべきだという意見があり、そこについては、個別給付で実施することが大切ではないかという、具体的には自立訓練で行ってはどうか、という意見がありましたが、お三方この点についてどうでしょうか。

金塚：意義に関する議論がもう少し続くのかと思っていたので、先ほどは言わなかったのですが、就労移行支援事業は結果を求められますよね。それが経営に関わってくるんですよね。数字を追う、追わざるをえないのですが、私は、福祉がやる就労移行支援事業は数字だけではない、と思っています。定着支援についてですが、私も、就労移行支援事業所が定着支援を行うべきだと思います。うちの理事長の田川は、病気を診るのではなく、人生を見るようにと言っています。就職はスタートだということを考えれば、定年退職まで人生を見るというのが私たちの役割ではないか。半年以降は就ポツがみるということを言われていますが、これは、地域によって違ってくると思う。ただ、私としては福岡の意見と同じです。

東：金塚さんが全て述べてくれたのですが、就職した際の制度的な補償がないと、利用者補充など、なかなか難しいのではないかと考えています。

酒井：そこは、制度的な問題と、努力の問題なのか、ということもあるのではないのでしょうか。

東：うちは待機していただいている状況ですが、他の事業所は空きが多い、ということもあり、その点は単に努力がとほなかなか言えない状況です。

酒井：地方に行くと就労移行支援事業がどんどん減っているという事もあり、地方と都市部で同じ制度で行っていくことは難しいですね。

酒井（京）：定着支援で言いますと、法律で書かれていなくても、うちはずっと続けるというスタンスでやっています。どうしても福祉サービスで考えてしまいますが、労働側の制度として、ジョブコーチ制度があります。使いづらいうという問題もあるものの、就職後の支援をトータルに考えねばならないのではないかと思います。福祉サービスで考えるととなると、個別給付になるのではないのでしょうか。

酒井：山科さん、これまで二つのテーマで話しましたが、現段階での状況についてお話しいただければ。

山科：まず、定着支援ですが、具体的にどうこうという段階ではないのですが、今後議論になると思われる点としては、働いている方を支えるのが企業なのか、支援者なのかというところがあります。全てを就労移行支援事業という形になると大変になると思うので、企業との役割分担を明確にしていくのがひとつかと。意義についてですが、ネガティブな意見として、今も企業就労は大変だという、企業就労についてのネガティブキャンペーンをしている方の話を聞くこともあります。利用者の方が一般就労への希望・期待をイメージできるような情報提供が必要ではないのでしょうか。その場合も、定着支援の体制があると安心感があると思います。

金塚：先ほどざくっと就労移行支援事業が定着をとという話をしましたが、そこには、四つの力があると思います。当事者の力（トレーニングを通じて身につけた力）・企業の力（雇用管理力、支援者がやってくれると思っている企業があつて、支援者も何でもやっちゃう部分がある）・事業所職員としての力（就労支援のノウハウもそうですが、マネジメントする力が大事）・地域の力（自立支援協議会等で当たり前前に働くということが共通認識としてあるかどうか）。この四つの力が同じベクトルで動けば、就労の継続が計られるのではないのでしょうか。

酒井：定着支援を自立訓練で、という話も出ていますが、実際にそれはあり得るのでしょうか、山科さん。

山科：自立訓練の目的から考えれば、就労しているかどうかに関わらず、利用出来ると思います。それ以外の方法もあれば、協議会の方や事業所の方から提案していただきたいと思います。

### <就労実現の定義>

酒井：定着支援については整理も必要です。職場適応期間やその後のフォローアップといった段階があり、ある程度の整理をした上で意見交換をする必要があるのではないかと思います。次の話題に移りた

いのですが、就労実現の定義、ということがあります。就労実現と言うことで、厳密に定義しなくてもよいのではないかとされるかもしれないのですが、先日ある事業所に行った際、70名の就労者の6割がA型でした。超短時間の就労も就労カウントとされていたりするのですが、このあたりについてどうでしょう。

東：福祉サービスになるため、ナカポツと定義付けが違うのではないかと思います。最低限、雇用保険に加入している、ということもあるのではないかと思います。ただ、週15時間でも必要な方もいるため、一概には言えませんが、事業の実績として挙げるとするならば一定のラインが必要ではないでしょうか。

金塚：数字に追われると、何をやっているのか分からなくなります。立ち戻るべきは目の前の人です。この人が幸せなのかという点。本人がやりたい働き方がどうか、ということではないでしょうか。

酒井（京）：お二人と一緒にですが、一日2時間で、一週間10時間しか働かなかったとしても、意味はあると思いますが、成果が問われるこの事業では線引きが必要だと思います。

酒井：労働の範囲では0.5カウントなどもあるが、この点について山科さんいかがでしょうか。

山科：具体的に言うと、熊本・岡山・愛知ではA型が多いです。求人もA型が多いと聞いています。現実問題として、A型が就職なのかどうかということについては、様子見をしている状態です。厚生労働省としてA型は増やしていく方向で考えていたのですが、規制緩和の結果、様々な事業所が増えてきており、今後見直しで検討することになります。一般就労のチャンスはないが、A型なら働けるとか、パーキンソン病などの進行性の難病の方でもA型で就労のチャンスが増えていくということになれば、A型の価値はあるのではないのでしょうか。

酒井：三つのテーマについて話をしてきましたが、フロアからいかがでしょうか。

フロア：定着支援について、私なりの考えを言います。自立支援法になって、利用者が自己決定できるようになったのは非常に良いと思います。定着についても、選択権が補償されていないといけないのではないのでしょうか。6ヶ月がいいのか1年がいいのかは分かりませんが、この機能を利用者が選べるのが良いと思います。

酒井：本人のニーズによるのではないかと、ということですね。

フロア：保護者です。本人のニーズや希望があるのか、ということがありましたが、自分の子供は重度なので、自己表現が難しいのですが、仕事に意識を向ける機会を作ってもらったり、本人が体験して、いろいろな表現をしたりしながら分かってもらえるような機会があればいいなと思います。特別支援学校を卒業したのですが、就職は無理ですと言われてしまいました。そういうことではなくて、自己表現



が苦手でも、しっかり見ていただけるというのが必要なのではないかと思います。

### <サービス利用計画>

酒井：移行支援事業所のアセスメントという問題ですね。この点については、私たちもしっかり行わねばならないと思っています。時間が後 10 分になりましたが、サービス利用計画について話したいと思います。地域によってやっているところとやっていないところがあるようですが、この事自体は、職業リハビリテーション計画を作る時代になったのかなと。この点についてご意見がありましたらお願いします。

金塚：うちのところで、サービス利用計画を使った人はまだいません。市としてもどうしていいかわからず、私どもの事業所に作ってほしいと言ってきたこともあります。

東：神戸の状況で言うと、うちの事業所でサービス利用計画を使った人は現在 3 人いますが、西宮・宝塚などでは徐々に増えています。こうした場合、ご本人が、いろいろなところで、何度も何度も同じ事を聞かれてしまうことになっています。うちの事業所でもインテークは必ずとりますし、相談支援事業所でも聞かれて、役所でも聞かれる。また、就労相談が得意じゃない事業所で話があると、本当に大丈夫のかなと思ってしまいます。何でもかんでもサービス利用計画を立てるというのはどうかな、と思います。ただ、事業所の利用に関してよりも、その後のフォローアップについて、地域生活について就労移行支援事業だけでは難しいところがあるので、就労前の段階から相談支援事業所が関わってくれば心強いとは思いますが。メリット・デメリットがありますね。

酒井（京）：現状としては、私たちのところにも来ていません。厚労省の別な専門官と話したときには、計画を立てていない人は相談支援事業所に返すよう言われたのですが、相談支援事業所の中で就労移行のことをどれだけ分かっているのかな、と思います。

酒井：山科さん、相談支援事業所が就労移行支援事業のことを分かっているのではないかと、思うのですが、いかがでしょうか。

山科：その専門官は私の後ろに座っているので、今日の話を伝えさせていただきます。就労系のアセスメントの在り方については、マニュアルを作りますので、そのへんを参考にいただければと思います。

### <人材育成、類似事業との峻別>

酒井：もう時間もほとんどなくなりましたが、スライドにある最後の二つ（人材育成、類似事業との峻別）について、ご意見があれば、お願いします。

金塚：私の頭の中は 8 割～9 割が人材育成です。スタッフが育っていくことで、就労支援が充実したものになると思います。私たちの取り組みによって、存在価値を作っていかなければならない、まさに過渡期な

んだと思います。PRしていいですか？去年からですが、全国就業支援ネットワークで就労移行支援事業所の30名に集ってもらい、スクール形式で一日目、二日目がグループワーク、というセミナーを行っています。8月24日、25日に「就労移行支援事業のこれからを学ぶ会」を40名で行います。非常によい勉強の場になると思います。来週、全国就業支援ネットワークのホームページに告知をアップします。

東：人材育成という点で、金塚さんが言ったように研修があればいいと思うのですが、制度としての研修が必要だと思います。現在は、職場適応援助者の研修がありますが、労働側の研修ということで、また、期間が長いということで、なかなか踏み切れない部分もあります。研修の充実は制度的にほしいなと思います。

酒井：就労支援員になるために何の資格もいらなわけでもんね。

酒井（京）：私は、職業能力開発施設に入ったのですが、そこでの所長が言っていたのは、福祉施設職員である前に、正しい労働者でありなさいと言われました。研修もそうですが、実践の中で仕事のお手本を学ぶことが大事ではないかと思います。類似した事業ということで、私がいた職業能力開発施設もそうですが、労働側の事業から学ぶ点は多いのではないのでしょうか。

山科：人材育成の部分は、私も問題意識はあり、提案もしているが、なかなか予算が付きにくいのが現状です。何もしていないわけではなくて、努力はしています。