

## 第四回就労移行支援タウンミーティング実施報告

日取り：2014年6月28日（土）

場所：ポリテクセンター北海道

参加者：132名

### I. 開会の挨拶

天野聖子 副会長（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長）

就労移行の流れが消えそうになっているという危機感から本会は立ち上がりましたが、現在、就労移行の流れは継続すると思われます。今後の課題は以下の三点です：

- （1） 移行支援事業所の質の問題に取り組まねばならないこと
- （2） 支援の対象となる障害の多様化へ対応しなければならないこと
- （3） 急速な勢いで変化している法制度に対応しなければならないこと

こうした様々な要因に対して、事業所単体ではなく団体として取り組むべく、全国でタウンミーティングを開催し、繋がりを深めています。北海道の方々には福岡のタウンミーティングの時から情熱的に参加され、今回は初の試みとして二日間にわたる開催を行いました。就労移行支援の実践について突っ込んだ話をし合い、忌憚のない意見を出し合ってもらえれば幸いです。



### II. 第一部 行政説明

#### 障害福祉施策の動向

厚生労働省 障害福祉課 平川課長補佐 [資料](#)

資料に基づき、障害福祉制度の経過と各事業の現状についてお話いただきました。障害者総合支援法は施行3年後の見直し規定があり、法改正が必要ということになれば、新法は2016

（平成28）年の国会に提出されることから、2015（平成27）年度中に検討されます。また、来年4月には報酬改定があり、法の見直しの中で、報酬改定で対応できる部分については対応することとしています。今年中には報酬改定の中身を決めていくことになり、現在、障害福祉サービス等報酬改定検討チームが開催されています。



就労移行支援事業は、事業所数・利用者数は増えていますが、現在も全体の 3 割程度の事業所は一年間に一人も就職者を輩出していません。報酬改定とマニュアルで対応することになっています。

就労継続支援事業 A 型の利用者は急増しており、事業所としても株式会社が増えてきています。全体の 4 割ほどの事業所を株式会社が運営しています。現在の課題としては、短時間利用の問題が大きく、NHK でも先々週報道されました。2012（平成 24）年 10 月に減算で対応しましたが、今後もっと厳しく対応する必要があるかもしれません。

就労継続支援事業 B 型は、事業所数・利用者数ともに 2012（平成 24）年度で増加しています。しかし、工賃は微増となっており、工賃向上計画や優先調達法で工賃の向上を図っているところです。特別支援学校卒業直後に就労継続支援事業 B 型を利用することは原則的には認めていません。

全体として、サービス利用が増加していることから、義務的経費が増加しています。



## 障害者雇用の現状と課題

厚生労働省 障害者雇用対策課 地域就労支援室  
竹中室長補佐 [資料](#)

障害者雇用は進展中であり、精神障害者や発達障害者等の雇用の伸び率が高くなっているのが現状です。また、大企業の雇用は進んでいますが、中小企業は伸び悩んでおり、中小企業での雇用を推進していくことが現在の課題です。

このような障害者雇用の進展を背景に、昨年 6 月に障害者雇用促進法が改正されました。障害者権利条約の批准に向けた雇用分野における差別の禁止と合理的配慮の提供の義務付け、苦情処理・紛争処理の解決援助に加え、法定雇用率算定基礎の見直しが大きな改正点です。法定雇用率算定基礎の見直しは 2018（平成 30）年 4 月に、その他については 2016（平成 28）年 4 月に施行されます。合理的配慮については、今後、審議会で指針を検討する予定です。6 月 6 日に報告書がとりまとめられており、この報告書に基づき、今後、審議会での議論を経て年度内に指針が作成されます。

また、昨年度、地域の就労支援の在り方に関する研究会（第 2 次）を開催しました。前々年度の第 1 次に引き続き、今回はジョブコーチ制度、障害者就業・生活支援センターの具体的なあり方について検討がなされました。本会の石原会長にもご参画頂き、報告書が取りまとめられています。精神障害者の雇用が著しく促進していることから精神障害者支援を強化する方向性、また、職場定着支援の重要性がますます高まっていることを踏まえて、職場定着支援を強化する方向性が打ち出されています。

また、昨年度、地域の就労支援の在り方に関する研究会（第 2 次）を開催しました。前々年度の第 1 次に引き続き、今回はジョブコーチ制度、障害者就業・生活支援センターの具体的なあり方について検討がなされました。本会の石原会長にもご参画頂き、報告書が取りまとめられています。精神障害者の雇用が著しく促進していることから精神障害者支援を強化する方向性、また、職場定着支援の重要性がますます高まっていることを踏まえて、職場定着支援を強化する方向性が打ち出されています。

各論として、ジョブコーチについては医療関係者がジョブコーチとして活動しやすくしたり、経験豊富なジョブコーチを障害者就業・生活支援センターに配置し、地域内のジョブコーチの底上げをしたりすることが提言されました。また、養成研修の受講方法を柔軟化することも示されています。

障害者就業・生活支援センターに関しても、精神障害者への対応能力を強化すべく研修を強化すること、第一次相談窓口として関係機関のコーディネート機能が重要であること、経験豊富なジョブコーチを配置することが有効であることが示されました。

また、終わりの提言の部分において、就労移行支援事業所について、全国的な数の増加が望まれるとともに、障害者総合支援法の改正時に、定着支援に関して地域の就労支援機関との連携について検討が行われるべきだと言及されています。

## 質疑応答

質問：地域の就労支援の在り方に関する研究会が開催されましたが、そこで示されている「経験豊富な」ジョブコーチということについて、研修等をお考えになっているのでしょうか？

竹中補佐：基準についてはこれから検討するところです。様々な障害種別に関して支援経験を持った人という話も出ておりますが、具体的なことは今後検討することになります。

## Ⅲ. 第二部 地域の実践報告

### ・NPO 法人ぱすとらる 障がい者就労サポートセンターぱすとらる 横井和徳氏 [資料](#)



2012年4月に開所した20名定員の就労移行支援事業所です。開所に当たり、ビルのテナントを探していたのですが、障害者施設ということではなかなか決まらず、地域での障害者の受け入れの現状について気づかされたとおっしゃっていました。現在は25名が利用しており、その内、発達障害の診断を受けている方が19名いらっしゃいます。現在まで、17名（就労継続Aが3名）が一般就労を果たしました。就労者の事例に基づき、会社と本人との間にいる支援者は、通訳の役割を果たすのだという視点をお話いただきました。定着支援が課題となっ

ていますが、OB会を実施するとともに、本年4月から商店街の協力を得て、空き店舗を活用したカフェプログラム実施しています。

### ・社会福祉法人新篠津福祉会 サポートセンターこねくと 川田純氏 [資料](#)

1993年から知的障害者通所授産施設を運営してきた老舗法人です。支援費制度時代は一般就労で退所する人は全体の5~6%でしたが、自立支援法後は約75%が一般就労で退所しています。「サポートセンターこねくと」は現在30名定員の就労移行です。以前は療育手帳所持者が100%でしたが、最近は精神保健福祉手帳所持者が増えてきているそうです。特徴として、療育手帳所持者の場合は職場適応期の介入



度合いが多く、精神保健福祉手帳所持者の場合はフォロー期の介入度合いが多いということでした。復職支援から離職支援、再就労支援を行った事例について説明していただきました。職場内でのキーパーソンの設定と、交友関係や保護者への対応が必要な事例でした。定着支援について、江別市では、障害者就業・生活支援センター「のいける」の協力でWO-KINという就労者の集いを毎月一回行っているそうです。3ヶ月に一度は講座を開催。また、就労支援部会では「イマ・カラー」という企業向け啓発紙を4ヶ月に一度発行しているとのことでした。江別市は12万人で、就労移行支援事業所4カ所、就労継続支援事業B型5カ所があり、地域で協力しながら就労支援を行っているそうです。

#### ・NPO 法人ネクステージ 障がい者就労支援センターストーリー 加藤宏昭氏 [資料](#)



2013年4月に開所した多機能型事業所です。就労移行支援事業は定員6名（現在7名利用中）、就労継続支援事業B型は定員14名（現在17名利用中）です。発達障害者や引きこもりの方の支援からスタートしました。開所時間は9時30分～16時ですが、利用者の方の状況に合わせて、本人が来たいと思ったときに来て構わないとお伝えしているそうです。プログラムとして曜日ごとに、ハローワーク訪問（月曜日）・SST（火曜日）・当事者研究（木曜日）・パソコン（金曜日）を行っています。ストーリーで大切にしていることは、プラスもマイナス

もその人の個性として捉え、肯定的に関わることだそうです。また、考えること・協力すること・感謝することを毎日の作業の中やグループワークの中に常に入れているとのことでした。本人の健康的な側面に働きかけ、一番力を発揮できる状態を知ることが大切だと話されていました。就労者は、2013年度上期に2名、下期に4名、今年度2名だとのことでした。事例の紹介を通じて、本人との関係だけでなく、会社との関係、関係機関との関係の相乗効果によって支援をされている様子をお話いただきました。

#### 質疑応答

質問：横井さんに質問です。カフェプログラムについてももう少し教えてください。

横井：私自身が麻生地域に住んでいたことがあって、その際に町づくりの会に参加していました。2年前にこの「地域づくり委員会」で、滋賀県や大阪の北芝地区を見学に行ったのですが、そのときにヒントをもらいました。麻生商店街には大変お世話になっていて、利用者の方の実習等もさせてもらっています。

質問：それぞれの発表者の方に教えて頂きたいのですが、関係機関との関わりについて、具体的にどのような連携や役割分担をしているのでしょうか。また、職業準備性を高めるためのツール等があれば教えてください。

横井：関係機関とは、ざっくばらんに話をしてお願ひすることが多いです。アセスメントについては試行錯誤ですね。なるべく実際の仕事を体験してほしいと思っていますので、実際の仕事を体験する中で評価していくという。

川田：江別市の計画相談は 100%までではないですが、かなり進んでいます。就職に向けて相談支援事業所にも関わってもらうことがあります。ただ、連携という点では、ケースを共有できる機会が減りつつあるような気がします。アセスメントについては、事業所でアセスメントシートを用意して、半年ぐらいで評価を繰り返しています。また、自己評価と他者評価の摺合せも行っています。

加藤：その人を知っている人全員が関係機関と考えています。知っている人の間で、その人の成功を分かちあえるようにしていきたいと。事例の A さんの場合は、引きこもり時代から関わっていた大学の先生が開催している話し合いの場を活用したり、母親に対しては家族の会を活用したりしている。アセスメントツールは特にはないです。当事者研究や SST・ハローワーク・日常生活、本人の表現方法・情報の受け取り方・理解の仕方・考え方のクセを支援全体に組み込んでいます。

質問：加藤さんにお聞きしたいのですが、B 型と移行の多機能を運営されていて、B 型から移行に移って一般就労へという流れだと思のですが、移行へ移る際の基準はありますか？また、資料では B 型からの一般就労者もいらっしゃいますが、移行ではなく B 型で一般就労する理由は何かあるのでしょうか？

加藤：B 型から移行へ移る人は今までおりません。期限の 2 年間にハードルを感じる人は、最初から移行へ行きません。逆に、移行へ行く人は最初から一般就労を望んでいます。現在は、職員 3 人が就労支援をしていて、個人の担当を決めていなくて、職員全員で利用者さん全員を見ることがしています。「ハローワークへ行こう」プログラムには B 型利用者も参加していますし、B 型からの就労についても就労移行のやり方と大きく変わらないです。

#### IV. 第三部 意見交換会

##### <発言者>

- ・ 就業・生活応援プラザとねっと 重泉敏聖 氏
- ・ 就労移行支援事業所コンポステラ 熊本浩之 氏
- ・ 多機能型事業所 home 永原正徳 氏
- ・ 多機能型事業所 あずあいむ 山田智紀 氏

##### <コーディネーター>

- ・ 副会長 酒井大介  
(社会福祉法人加島友愛会 館長)



<コメンテーター>

- ・ 社会福祉法人電機神奈川福祉センター ぽこ・あ・ぽこ 三田地昭典 氏
- ・ 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 平川雅浩 氏

**意見交換会の詳細は、鋭意作成中です。**

## V. 閉会の挨拶

酒井大介 副会長（社会福祉法人加島友愛会 館長）



事業所紹介と事例の発表をお聞きして、就労支援が好きなんだと感じました。昨日も研修会を行ったのですが、札幌市をはじめとして、石狩市、江別市に感謝申し上げます。実行委員会に対しても感謝いたします。

10年前と比べて、地域の就労支援の体制が整備されてきたと思います。就労移行支援事業は今後も、もっと期待されていく事業だと思います。この8年の間に数多くの事業所が増え、対象者が増えてきました。質の充実がもっと必要となってくることでしょう。素晴らしい制度・枠組みができた

のですから、素晴らしい実践を積み上げていきたいと思います。就労移行支援の必要性を訴えると共に、底上げにも力を入れていきたいので、北海道のみなさまのお力をお貸してください。