

全国就労移行支援事業所連絡協議会主催

第三回 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 11 月 30 日(土)

場所：電機連合会館 6 階大会議室

参加者の概要

参加者数：135 名

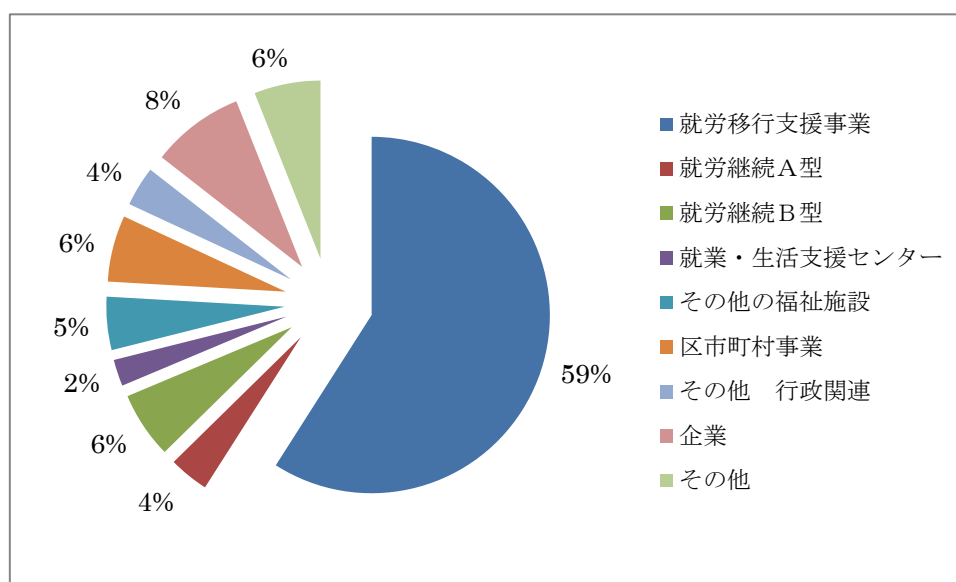
内訳

一般参加者：118 名（東京都内 71 名、東京都外 47 名）

講師・発表者・実行委員：17 名

アンケート回答数：83

アンケート回答率：70.3% (83/118)



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>

グラフ等のデータを見れたのが、現状の把握するに当たって、分かりやすかった。

就労移行支援事業の展開期における様々な課題を知ることができました。

他事業所の活動を聞き、幅広い視点で、様々な取り組みをされている事が分かりました。私も視野を広げて、業務に取り組みたいです。今日の講演で取り入れられるものは実践したいです。

各地域での事例は、まさに今、自分達が直面している問題がとり上げられていて、ある意味安心(?)した。

事実の共通言語ができたことは良いことだと思いました。

地域ありきの就労移行支援事業所！地域の中でもっともっと活躍しなければ、と実感しました。

行政説明から就労移行の現状を学ぶことが出来ました。又、今かかえている課題についての解決策のヒントがもらえました。
企業経営があるように福祉にも経営があり、その問題が障害者雇用が進まないひとつの問題になっているように感じました。
制度が流動的に揺れる中、さまざまな論点、問題を捉えつつ、現場でがんばっている皆さんのお話を聞くことができ、勉強になりました。
同じ事業に携わる方々の「熱」を感じることができて、とても有意義でした。
就労移行支援事業所のあり方をもっと、みんなで、意見を出しあって、一緒に考えていく必要があるんだなと改めて感じました。
事業所がどうあるべきか、また、どのように他事業所と連携すべきか。今まで自分たちの事業所がまわることばかり考えてしまっていたように思います。就労支援の本来の意義にたちかえることができました。
有期限の意義を改めて考えさせられました。経営と支援を考えると不安がつのります。企業で（産業医のような）ジョブコーチを配置するシステムがあると良いと思いました。
行政説明に関しては時間が足りなかった。
就労移行支援事業所の格差もありますが、働きたい、働き続けたい障害者に対し、支援者として今何が出来るのか、今後必要なこととは何か？考え続け、きちんとした形につくっていきたくて思いました。ありがとうございました。
課題がたくさんあり、持ち帰って改善できることをしていきたいと思いました。意見交換会についてグループワークでもよかったかなと思いました。
事業を行っていく上で基礎訓練から通常のプログラムへというのを意識はしているのですが実際には対応しきれていないのを気付かせて頂きました。また働き続けるための取り組み、予算等なかなか引っぱれない部分だと思いましたが地域の御協力を得ながらの活動、大変参考になりました。
支援側のみなさんの取り組み、苦労や努力について具体的事例等含めお話を聞けてとても良かったです。職場定着支援について、天野さんがおっしゃっていた通り、企業側の雇用責任を感じます。就労支援は就職したらゴールではなく新たなスタートであると思います。企業も支援者のみなさんと連携して障害者就労の促進に努めていきたいと思えます。ありがとうございました。
意見交換会がとても参考になりました。家に帰って、情報を整理したいと思えます。
“就労者を出せば出すほど、赤字”という考え方が共有・共感でき、ほっとしています。経営と質の良いサービスの維持に今後も苦戦していきたいと思えます。
ネットワークを深めるためにも定期的開催できると良いと思う。
移行支援事業所が、どうなっていくことが望まれているのかをもう少し、発信しても良いのではないかと思いました。
実践報告が素晴らしかった。
就労移行支援事業所のかかえている課題を学びました。

就労移行へのアセスメントの向上が今後ますます必要になってくると感じた。
それぞれの地域の実践と変遷を聞き参考になった。
(1) 障害者のライフサイクルにおける就労支援について考えることができた。(2) 就労支援のプログラムの工夫が聞けてよかった。(3) 就労支援は障害者の地域生活をどう支えるかとの関係の中で考えること。以上の点について考えることができました。
意見交換会は本当に貴重な時間でした。普段聞けない就労移行支援の実態や今後の在り方について学ぶことができました。
日々感じていること悩んでいることが話題となり興味深かったです。一つの事業所内で抱えても解決できないこともこのような組織で共有してよい方向に向うことになればよいと思いました。
就労移行支援事業でも取組み（就労移行）に差があることが良くわかりました。
他の移行支援事業所の方の工夫を聞くことができ参考になった。
内容について、大変期待してきました。満足する内容でした。
取り組み事例や、事業所ごとの思いが聞けて刺激になりました。第三部は時間が足りなすぎるし、パネリスト以外からの意見がその場だけで盛り上がり欠けた。ある程度時間をかけてやっていると良いのではと思います。
このような内容を是非市区町村の障害者福祉課の方や行政の方対象に発信して欲しいです。現状を理解して欲しいです。
新たに難病に対しての就労について、どういう形になっていくのか、自分自身でも考えるきっかけになった。
課題と対処が現状ではあってなくて、それぞれが、色々なところに出ていて、まとめられていない様な気がしております。
実践報告と今後の就労移行支援事業所のあり方などの国への提言の部分は分けて別日でおこなった方が良いのではないかと思った。

<全国就労移行支援事業所連絡協議会に対するご意見>

輪を拡げていきましょう。
就労移行支援事業単体で、運営していますが、就労移行支援を中心にした話題、活動に特化しているため様々な情報を知ることができたり、また知ることによって自ら考える機会につながったりしているため自身には必要だと思っています。
就労に関して“意識”を持つ団体同士がつながる貴重な機会になっていると思います。しかし、まわりにはそうでないところも多いと感じますが、会の活動を広くひろめ、底上げをどのようにはかるかが大事だなと思いました。
初めて参加したのですが、テーマごとの分科会の開催はあるのでしょうか？
もう少し、支援員同士の交流が出来ても良かったかな、と思います。
是非、今後も、タウンミーティングの開催を続けていただきたいと思います。

今回の様なミーティングや研修をもっと開催して欲しい。
とても参考になりました。今後もこのような活動が障害者雇用の促進につながると思っていますので継続してください。
就労移行の現状は、自分の認識とずいぶんと違っていたことにおどろきました。ボトムアップをするために取り組んでいってほしいと思います。障害者の就労の成功のために移行の存在は不可解だと思っています。
東京は事業所がたくさんあって大変ですが、ネットワークのつながりが広がって、話しあえる場が増えてほしいです。
福祉サービスを牽引していく事業だと思います。移行支援事業所の活動を他福祉サービスに伝えていく必要があると思います。
本日は、貴重なお話をありがとうございました。法改正が日々行われる中で、就労移行をどのように運営していくのかを考える基盤となっております。就労支援を行う中で、制度に対する知識、障害特性、など、たくさんの支援スキルが必要であり、研修なども充実しておりますが、障害者の支援を行う際の「本人のニーズ」について、なかなか語り合える場がありません。忙しい業務の中で、つつい支援者主導で動いていることを日々反省しているところです。皆様のお話をお聞かせいただける機会があるとうれしく思います。
企業就労への送り出しや維持にとって不可欠な社会資源であることを誇りに活動して頂きたい
利用者にとって必要な活動、今後も出来るだけ参加して行きたいと思います。
近くにある地域の実践発表は、とてもよくわかりました。より身近に感じることができました。このような機会を、今後ももっと、顔の見える関係を作りたい。
組織自体、知りませんでした。
今後もタイムリーな情報提供をお願いします。
3回のTMお疲れ様でした。26年度に向けて更なる活躍を期待します。
今後も現状の発信をお願い致します。
この度初めて就労移行支援タウンミーティングに参加しましたが、普段の業務の中では見えない部分だったり、他施設の意見を聞けたりすることで今後自分は何をすればいいのかが見えてきました。
相談支援事業との関連。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労実績をHP上で公表していただくと良いのではないか。 ・ 企業経営の事業所との接点を持ち、全体を把握することも必要ではないか。(課題 (ex. 定着フォロー) の明確化などで全体として定着率を上げること)
他の事業所と話し合う機会は少ないので貴重だった。本日の話を、自分にも生かしていきたい。
真に社会に必要とされる移行支援事業所になる為にがんばっていきたくと思います。
アセスメントやマッチングなどの手法の事例提供や、研修会、ミーティングなどの定期的な実施

を考えて頂けるとありがたいです。
福祉施策が決定される前、現場でおきている課題をすい上げ、提示して下さる活動、事業所ではとても無理ですが、同じ課題を共有し、上げていく事の重要性を本日、再確認出来ました。
広報して多くの移行に参加してもらったらどうか？
全国の様子がわかりとても重要です。
株式会社立の事業所との関係はどうしていくのがいいのでしょうか。

<事業所間の格差について>

就労者を全く出していない事業所へ調査、監査を行う等の処置を取ったらと思う。
実績のない事業所の底上げ施策を急ぐ必要があると思います。(質の高い支援) ゼロ実績が30%台は問題ではないか。
就労実績が上がらない事業所の調査や指導、助言といったものを充実していただきたいです。研修に参加してもらったり、実績の上がっている事業所の取り組みを取り入れたりするなど報酬の見直しでない取り組みも重要だと思いました。また事業所開設時の審査も設置基準以上に事業内容や計画を重視していただきたいです。
移行事業の質が二極化する中で、実績が上がらない事業所が淘汰される事はいたしかたないとも感じた。(各事業所の自助努力が必要)
連絡協議会のハードルが高いとのことでしたが、かえってうまくいかない事業所の現状や問題点が拾われなくなってしまうのではないかと思います。実績が上がらない事業所の底上げができるような取りくみを期待しています。
実績が上がらない移行に対する減算など、対策は講じられていますが、事業の中身に関しても、もっと、第三者評価等の活用の推奨を国・行政がおこなう必要があると思います。理念なく、福祉の法の谷間をかいくぐっている事業所が増えてきていると感じます。

<職場定着支援について>

定着支援の難しさ、重要性を改めて実感した。
定着支援をするに当たって、期間の延長と単価報酬を出してもらいたい。
移行の6ヶ月以降の定着支援の報酬算定・B型等の定着支援の報酬算定。出身施設でフォローして欲しい要望は多いです。
天野さんの、企業側の定着支援への意見に賛成です
定着支援は、働く世界に障害のある方が存在するための施策であると思います。それは、根本はジョブマッチングであると思いますが、生活や雇用環境の変化も大きいと思います。しかし、それは障害の有無関係なしです。そのような視点に立つて思うことは、障害によって定着に関わる施策は違うということ、精神の方の場合はゆれへの対応、知的の方は立ち寄れる場の確保、発達の方は自ら相談する力とキャリアアップではないかと思っています。

<p>定着支援の話が散見され始め、これからも重要なテーマとして取り上げてほしい。</p>
<p>就職者の定着支援について、中ポツだけでなく地域への移行も…と竹中さまがお話されておりました。障害者によっては、これまで通所していた就労移行の職員が支援を行う方がよい方もおられます。是非検討していただきたいと思います。また、中ポツの職員には、支援しませんと話し、相談を受けない方もいます。中ポツ業務のチェックをお願いします。</p>
<p>重度の方であっても働けるという状況は、就職までの過程も当然ですが、続けて行く、維持して行くために送り出しの機関がどんな役割を果たさなければならないのか、考える必要があると思います。そのためには移行支援事業所が就職後6ヵ月後にどんな役割を担うべきか動いていける仕組みが欲しいと思っています。</p>
<p>定着支援については、やはり企業の採用した責任を明確にし、企業が人材として障害を持つ方を活かしていくような方向性を出していただけたらと思います。</p>
<p>6か月以降の定着に対する報酬、再利用の明確化</p>
<p>定着支援をどこが扱っていくのか、ナカポツなのか移行なのか、早い段階で国の方から指針を出してほしい。</p>
<p>就労支援（定着支援）は生活支援がからむこともあり、時間のワクを超える支援についての予算だてはできないでしょうか。</p>
<p>就労移行支援事業所において、就労したい利用者さんを、就労させることが一番であるが、定着支援にかかわる職員の確保と、欠員分の補充は大変大きな課題です。就労支援体制加算のみでは補って行くことが、大変な状況にあります。</p>

<就労支援に関わる制度的課題等>

<p>支援者の思いや理念を実現に結びつける制度を期待します。</p>
<p>質の高い実践を行っている団体にメリットを増してほしい。そして、成果のあるモデルをしめし、取り組めるような体制を整えられないでしょうか。フランチャイズのような、カタチで。</p>
<p>特区(人口の多い地域)を作り、「減算」「加算」をUPさせるのがいいのではと思います。</p>
<p>大切な税金が、まともな事業をしている所に流れるような仕組みを作り、検討して欲しい。単に(株)会社がNGどうことではなく…</p>
<p>就労移行支援事業の安定した経営は、地域の障がい者の就労支援のニーズにこたえていく為に、とても大切なことと考えます。実績のある就労移行支援事業所が就労者を出せば出すほど、不安定な経営になってしまう本末転倒な状況を早く是正して頂きたいと思います。</p>
<p>就労支援ひとつとっても多様なニーズがあると思います。抜けおちのない柔軟な仕組み、そして、全体の質の向上があると、就労支援全体が底上げできると思います。</p>
<p>特別支援学校で就職ができなかった方が就労移行を利用する実情に合った移行の利用期間を見直していただきたい</p>
<p>サービスの質の向上のために、マンパワーは確実に必要と感じています。マンパワー確保のためにも給付費の増額をお願いします。</p>

やはり、就労移行支援事業所でがんばっているところへの収入面の支援、ジョブコーチ制度を支える納付金会計の改善をご検討いただきたい。
企業に正式採用されたら、移行の登録は終了になりますが、経営はマイナスになり、手離しで就職者を喜べない状況にあります。就職後半年だけでなく、アフターケア、フォローアップに予算のつく仕組みをさらに期待します。
ミーティングでもありましたが、企業就労者をたくさん出している当事者が、むくわれるような制度の改正を期待します。
(1) 就職者を出せば出すほど、現実的には経営財政的に厳しくなる点の改善 (2) 地域生活支援事業の小規模化による地域に根ざした事業を予算配布
優先調達法での物品の調達実績を法定雇用率に組み込むことができれば良いと思います。
就労移行支援事業を続けていく上で、障がいのある方を企業に送り出したいと同時に新規利用者確保しないと経営が成り立たない状況です。今後、報酬の改定は27年と聞きましたが、少しでも単価が上がるよう地域の意見も聞きながら、考えてほしいと思いました。
就労移行支援・ジョブコーチの必要性和専門性の向上を今後もおねがいしたいです。
就労移行支援事業への報酬制度の向上・若い人材の育成、研修会の充実、第1号・2号ジョブコーチの研修や取得の間口を広げてほしい。実績の上まらない支援機関対象の研修をしてほしい。
1号ジョブコーチ、2号ジョブコーチの役割と連動を制度的に機能させる仕組みを。特に2号ジョブコーチの位置付けを。
就労支援の専門性アップと社会的位置づけを！
就労移行の定着支援個別給付の確立を！！支援機関（就労支援センター）のネットワーク体制確立のため人員をつけてほしい
障害者権利条約、うれしく思います。就職した障害者の方が、休憩室に入れてもらえない、忘年会に参加できないということは、やはり現実として行われており、支援者を交えて職場への改善を求めるも、他の職員が嫌がるという理由から、話し合いが進んでいきません。法で権利に定めるとともに、法の周知、チェック体制なども合わせて考えていただきたいと思います。
国は縦割り社会でそうそう動くことはないのでは！？
行政、福祉、企業の連携があればもっともっと企業も進んで雇用をするようになると思います。
大人の発達障害の方は、二次、三次障害でとても難しいケースが多いです。教育分野との有機的な連続性をセットにしないと、と思います。
個人的には、障害者雇用が必要なのは、障害のある人が社会にいつづけることが当たり前で（ノーマライゼーション）自然で豊かな社会だと思うので、そのために、教育の場でもあたりまえに一緒にいるよう社会教育を進めてほしいと思います。
サービス等利用計画を障害者の就労支援の為の、各事業との関係を整理することを願う。