

第三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11月30日（土）

場所：電機連合会館

参加者：135名

I. 開会の挨拶

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）

挨拶の中で、会員事業所の増加について報告がありました。また、社会保障審議会障害者部会へ会長として出席し、地域の就労支援のあり方研究会（第二次）にも法人理事長として参加しており、多くの方からの意見・要望を踏まえて発言をしたいと述べていました。



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](#)

障害福祉制度の経緯について概説され、障害者総合支援法の位置づけを説明されました。3年後を目途として就労支援のあり方を検討するに当たり、今年度はデータ収集と調査を行うとのことです。



障害者の就労支援の現状について、就労移行支援事業所・就労継続支援事業所 A 型・就労継続支援事業所 B 型それぞれの現状と課題、現在の取り組みを説明されました。就労移行支援事業所は事業所間の実力差が課題となっており、昨年度には減算を導入しています。また、新たな利用者層として、発達障害者の就労支援に関わるマニュアルを作成し、難病の方の就労支援に関わる研究を 2013 年～2015 年で実施しています。

就労継続支援事業 A 型は利用者数が急増しており、営利企業の参入（全体の 1/4）が多いのが特徴です。ただ、平均工賃は下がっており、短時間労働が多くなっているため、この問題を解消するために、減算を導入しました。

就労継続支援事業 B 型は、利用者数の伸びは緩やかですが、人数は多く、直近で約 17 万人が利用しています。工賃向上が課題となっており、8000 円台が一番多いことを踏まえ、工賃向上計画支援事業を実施しています。もう一つの課題は就労継続支援事業 B 型の利用に関わるアセスメントです。2015 年までの経過措置がありますが、就労希望の方は就労移行支援事業や障害者就業・生活支援センターを使って、アセスメントを実施した上で、利用をするよう促していきます。

その他、障害者優先調達推進法、労働施策との連携として 2013 年 3 月 29 日に出された連携通達、障害者就労施設と地域の連携の事例について説明がありました。また、2014 年度の障害福祉関係予算概算要求について就労支援施策に関わる部分の説明を頂きました。

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](#)

障害者雇用の状況について説明がありました。法定雇用率の2%には届いていませんが、民間企業における実雇用率は過去最高水準に達しています。ただ、企業規模間で格差があり、規模の小さな企業では実雇用率が低いという状況になっています。また、ハローワークの職業紹介・就職件数も増加し、特に精神障害者の求職・就職が増加しています。スライドの7枚目で平成16年度（2004年度）を比較対象にしているのは、2004年度当時、企業が自社の障害者雇用率を算定する際に精神障害者を身体障害者・知的障害者と同様の障害者と見なしてカウントすることについて検討された時期だからだそうです。



改正障害者雇用促進法についてもご説明頂きました。身体障害者雇用促進法成立以来、今回の改正は最も大きな改正の一つで、障害者権利条約への対応と法定雇用率の算定基礎の見直しを内容としています。

障害者権利条約への対応については、社会全般については障害者差別解消法で対応し、労働・雇用分野については障害者雇用促進法で対応することになっています。今回の改正の内容は、(1) 障害を理由とする差別の禁止、(2) 合理的配慮の提供義務（過重な負担を除く）、(3) 苦情処理・紛争解決援助。差別禁止や合理的配慮については、今後、労働政策審議会で指針を策定し、具体的な事例を示していくそうです。現在、その前段として、差別禁止や合理的配慮に関する研究会を開催しています。

法定雇用率は原則5年毎に見直されますが、2018年度に、その算定基礎に精神障害者が追加されることになるため、引き上がることが予想されます。そのため、激変緩和措置が設定されており、障害者雇用の状況や行政の支援状況等を踏まえて、具体的な引上げ幅が決められます。したがって、それまでに支援策を充実強化していかなければならないということでした。また、その5年後の2023年度には激変緩和措置はとられず、法定雇用率は算定式どおりの水準ということになります。

障害者雇用促進法を改正するにあたっては、3つの研究会を開催し、報告書を取りまとめました。そのうちの地域の就労支援の在り方に関する研究会については、更なる今後の支援策の方向性を検討するため、現在、地域の就労支援のあり方に関する研究会（第二次）を開催しています。この研究会では、特にジョブコーチと障害者就業・生活支援センターについて論議しています。

質疑応答

(1) ナカポツと就労移行をやっているが、直接企業から雇用の連絡をもらうことが増えている。「今すぐ戦力になる人がほしい」ということだと難しい。アセスメント・マッチングをしっかり行う必要がある。都心の就労移行などはもっと大変ではないか。こうした状況を踏まえ、企業からの直接連絡の調整について何らかのインセンティブがあってもいいのではないか。企業見学会・仕事のコーチング等々の支援ができれば、支援力も高まり、企業もありがたいのではないか。また、研修会を実施して精神科との連携を図っているが、研修会をやっても難しい。OT・PSW・就労移行でチームを作ってアプローチを作っていくことについて、報酬があってもいいのではないか。

平川課長補佐：職場定着については資源がいろいろあるため、それをどのように活用するのか、ということになる。報酬についてはまだ検討していない。まずは既存の資源の活用の仕方を考えてほしい。

竹中室長補佐：ナカポツについては研究会で検討しているところ。コーディネート機能を強化すべきという意見もあり、全てナカポツで対応するのではなく適切な機関に紹介する方法もある。また、中小企業へのアプローチについては、来年度の概算要求にコンサルティング事業を組み込んでいる。さらに、精神障害者の医療機関との連携については、効果的な在り方についてモデル事業しているところ。医療機関での就労支援が診療報酬になるかどうかについては、別の部署の所掌のため、私の立場からは何とも言えない。ただし研究会では、医療機関にジョブコーチが配置できるようになればいいのではないかという意見もあるので、その観点からの検討は必要だと考えている。

- (2) 福祉と雇用について一つずつ。減算の対象を広げていってペナルティを課しているが、昨年度を見ても、一人も出していない事業所が36%もある。これに対して、どう考えているのか？また、納付金会計については、今年度はどの程度赤字を補填できているのか？

平川課長補佐：移行実績のない事業所については報酬の減算を導入したが、その結果は今後見ていく。また、マニュアルの整備を考えている。移行実績がない事業所の実態については、さらに分析してみる必要がある。アセスメントの関係なのか、多機能事業所の移行率が低いのか、元々やる気があるのか、という点も見ていかなければならない。

竹中室長補佐：手元に具体的な数字がないため、詳細は回答できないが、法定雇用率の引き上げ等により納付金会計は改善すると考えられるものの、2010年7月に納付金の対象が200人を超える事業所に拡大された際に、予め予想された程納付金会計が改善しなかったことや、現在の障害者雇用の進展状況を考えると、大幅に改善するとは考えにくい。

- (3) 自分の事業所がある区には23年度まで就労移行がなかった。B型が120名の定着支援を行っている状態もある。B型についての定着支援については検討しないのか？

平川：定着支援のあり方については、検討はこれからという状況。定着支援というと、就労移行支援事業に焦点が当たりがちだが、就労移行支援事業以外のサービスを利用して就職する人やそもそも福祉サービスを使わない人もいる。その視点も踏まえて全体として考えていきたい。

- (4) 現在、自分の事業所では、定員に対して65%ほどの就労者が出ている。運営の安定化は大きな問題だが、体制加算で何とか成り立っている状況。現状では就労者が出ると赤字になる。さらなる手厚さ、上の段階の加算は考えているのか。

平川：報酬改定は2015年度になるため、具体的な検討はまだ始まっていない。今のようなご意見を聞きながら考えていく。ただ、どこかを上げると、どこかを下げることになる。インセンティブとして良い方向に行くように検討したい。

Ⅲ. 第二部 地域実践報告

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会ピラス 施設長 高橋しのぶ [資料](#)



多摩棕櫚亭協会の事業組織とピラスの就労支援プログラムの変遷を説明して頂きました。精神障害者を対象として、共同作業所・小規模通所授産を行ってきましたが、一般就労へのニーズと共に、2年間の有期限プログラムを開始しました。その後、障害者自立支援法施行を踏まえ、就労移行支援事業としてプログラムを展開してきました。最近の傾向として、利用者層の裾野が広がり、発達障害や知的障害の方の利用も増えて来ていることを踏まえ、CES (Communication Enhancement Session) や通所訓練コース、ワークサンプル等、新たなプログラムを導入しています。

就労後の職場定着は同じ法人のナカポツセンター「オープナー」と連携することで職場定着率80%でした。しかし、法定雇用率2%と5年後の精神障害者の雇用率算定を受けて求人が増加しており、マッチングが充分と言えないまま就労することもあり、定着支援が課題となる可能性が懸念されるとのことでした。就職後に変化し続ける状況に対して対応できるように、就労者向けのCESも導入しています。

社会福祉法人 ドリームヴィ 理事長 小島靖子／主任 原田洋介 [資料](#)

小島理事長と原田主任が交互に話をするというユニークなスタイルで発表頂きました。

まず、小島理事長から、法人設立から現在までの経過をご説明頂きました。養護学校の進路担当時代から社会参加の実感が持てる場を作りたいという考えに基づき、スワンベーカーリーのフランチャイズ店、就労者の立ち寄り場、就労支援センター北、そして社会福祉法人へと必要なサービスを作ってきました。

次に、原田主任から、就労移行支援事業を取り組む上で、多様なニーズを受け止める多機能型の工房ヴィと就労移行単独事業のフロムヴィとの補完的役割についての説明がありました。また、現在の課題について、事業所の利用者ではなく就労者本人に対する個別給付はできないのだろうか、と加算の算定方法に対する問題提起をされていました。



再度、小島理事長から東京の現状と職場定着支援の工夫について説明がありました。東京都には就労移行支援事業所が 227 カ所（11 月後半段階）あり、その内、株式会社系が 25 カ所あります。職場定着支援については、就労支援センターとの連携が主体で、ジョブコーチ（仕事上）・生活支援（移行支援や日常支援）・リフレッシュ支援でといった継続的な支援が重要だと考えています。現在も様々なリフレッシュ支援を金土に実施中で、月に一度の「金曜クラブ」（クラブハウス風立ち寄り場）は開催から 200 回になるそうです。また、高齢になってくる就労者に対するプロジェクトとして、地域での「ヴィ街なか」というレストランの開店に参画し、現在は、会社を辞めてからの場所作りも検討中だそうです。

質疑応答

ピアスについて。自分の事業所は、就労移行支援を主として行っているが、通所の支援が難しい人もいる。ある程度整ってからきてほしいが間口を狭めたくないため、受け入れてはいるものの、難しい。基礎訓練コースや通所訓練コースではどのようなことをしているのか？

高橋施設長：基礎訓練コースは 3 ヶ月間の期間で、簡単な軽作業を行いながら通所する事・ピアスに慣れる事を目的として実施していた。コミュニケーションも余り必要なく、体の動きも少なくてすむ仕事を実施して、通常訓練に試験に参加した。そこでの結論は二つだった。利用中断は防げたが、2 年後を見ると 2 極化し、生活支援だけで終わる人もいた。そのことを踏まえて、もっと明確に示したのが通所訓練コース。入り口としての生活訓練を想定して実施している。

IV. 第三部 意見交換会

- ・世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ

施設長 上滝彦三郎

- ・NPO 法人 WEL'S 新木場 WEL'S Tokyo

センター長 堀江美里

- ・NPO 法人 東松山障害者就労支援センター

事務局長 若尾勝己

- ・社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会

理事長 天野聖子（副会長）

- ・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

- ・厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 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）

意見交換会の詳細は、鋭意作成中です。

V. 閉会の挨拶

副会長 天野聖子（社会福祉法人多摩棕櫚亭協会理事長）

閉会の挨拶の中で、連絡協議会は、障害者総合支援法施行後 3 年の見直しに対して就労移行支援事業所として声を上げるべく設立されたことを再度指摘しました。それぞれの立場・対象とする障害種別等によって意見が異なる部分があるものの、一枚岩ではなく、様々な意見を持った事業所が一つの目標に向けて意見を交換しながら、お互いに切磋琢磨していく会であり、今後も議論をしながら声を上げていくと述べていました。

