

平成 27 年度 第 2 回 就労支援専門部会

平成 27 年 12 月 10 日（木）午後 3 時から

千葉県教育会館 3 階 301 会議室

1 開 会

障害福祉課長あいさつ

2 議 題

(1) 報告事項

①優先調達ワークフェア実施結果

②県庁舎でのパネル展示の実施

③千葉県内の障害者雇用状況

(2) 審議事項

①就労移行支援事業所の現状と課題

(坂本委員より資料に基づき説明)

○山口委員：就労移行支援事業所の指定を慎重に行わなければならない。一定の基準さえ満たしていれば、指定してよいものか。現在指定を受けている全ての就労移行支援事業所が適切な就労アセスメントや有効な職業訓練を実施するだけの力量を備えているとは思えない。指定申請の際に、具体的なサービスの提案や就労支援のための研修の実施ができるか等の観点から力量を見極めてほしい。

○内藤委員：障害者就業・生活支援センターの指定申請においては、具体的にどのような企業と連携しているのかを明らかにしている。就労移行支援事業所の指定申請においても同様の措置が有効ではないだろうか。就職させるための活動をしているのかどうかの指標の一つになると思う。

○西村委員：就職が難しそうな特別支援学校の生徒が、就労移行支援事業所の支援によって就職できたというケースが多いので、就職実績のない事業所が存在するということに驚いた。

特別支援学校としては、特別支援学校の卒業生等で、就労経験のない者が就労継続支

援B型を利用（いわゆる「直B」）するに当たってのアセスメントで就労移行支援事業所と関わることが多い。特別支援学校では一般に年2回の実習の機会がある。直Bに係る就労アセスメントは1回につき約3週間かかる。生徒の負担を考えると、特別支援学校在校生については、学校のカリキュラム等に配慮した就労アセスメントの受け方が検討されるとよい。

○中村委員：自身の事業所においては、地域性からか、特別支援学校から入ってくる利用者が多い。企業とのマッチングを円滑に行うためのワンクッションというのが、就労移行支援事業所の重要な役割である。したがって、就労移行支援事業所にとっては、就労アセスメントを実施するための人材の育成が大切である。加えて、相談支援事業所や行政機関との連携強化も検討しなければならない。

②就労移行支援事業所への調査結果 (事務局より資料に基づき説明)

○辻内委員：アンケート調査の結果から、昨年度就職実績のない事業所においては、情報収集等の活動一つをとっても、事業運営の方向性が移行支援事業所として間違っているように感じる。例えば、就労アセスメントにおいては、知識をいくら吸収しても、支援の経験が足りていないと、適切な実施はできないと思う。障害の特性や支援の場面によって、アセスメントの結果が変わることがあるが、どの事業所で実施しても同様の結果が出るよう、アセスメントの質を共通化していく必要を感じる。

自身の法人では、平成24年度からモデル事業として香取圏域にて就労アセスメントを実施し、良い実績が上がった。菜の花会や明朗塾の協力も得て、就労継続支援B型にしか目を向けていなかった保護者たちが就労移行支援のことを知ったこと、また就労アセスメントの実施のために企業に行ったことにより、企業に就職できたケースがある。このケースのように、就労移行支援事業所における就労アセスメントは、就労継続支援B型を希望している人が企業に就職するきっかけになるものである。就労アセスメントを行うことで本人たちが自身について理解し、自身の進路の方向性を確認できたという好事例だった。

しかし、就労アセスメントを実施した就労移行支援事業所の管理者から、障害者就労に関わる経験に乏しい職員が実施するのは難しい、結局管理者が実施したという話を聞き、課題と感じている。就労アセスメントを今後も管理者が実施するわけにはいかないので、方策を考えなくてはいけないという意見が当時出ていたが、自身も今回アンケート調査結果を見て、改めて実感している。

○内藤委員：アンケート調査結果において、昨年度就職実績別にA、B、C、D、Eと

いうクラス分けがされているが、一般的にあって、このクラス分けはAからEへという事業所の進むべき通時的な段階移行の過程を表しているともいえる。このように考えれば、就職前支援のグラフにおいて、AからBへ移行する段階で一番顕著な変化が見られるのは、ジョブガイダンスの実施回数ではないだろうか。ジョブガイダンスというのは履歴書の書き方や企業面接での振る舞い方について学ぶプログラムである。昨年度就職実績のない事業所においては、履歴書を書いたり、面接の練習をしたりする支援を行っていないのではないだろうか。これからジョブガイダンスを実施していくことで就職する人は出てくると思う。もちろん、それだけでは就職実績は十分にはならないだろうし、次の段階として、見学など実際に企業を訪れることで、より発展的なプログラムを取り入れていかなくてはならない。しかし、このアンケート調査結果から読み取れる限りでは、まずはジョブガイダンスを取り入れることが有効であるように感じる。そうすることで、支援員及び障害者の意識が、施設の中で作業をやるだけの段階とは大きく変わっていくはずである。

アンケート調査結果の中に、事業所の中の誰が企業と関わっているのかというデータがある。事務局からは、就労支援員が牽引するかのように非常に密接に連携している傾向が見られると説明された。もちろん、そのような傾向があることは確かだが、昨年度就職実績に優れたDやEの事業所においては、管理者やサービス管理責任者による企業との関わりの回数が多いという点も重要である。標準的な事業所においては、企業訪問等を現場の支援員が行うことが多いが、DやEの事業所においては、いわばトップセールスの体制がある。特別支援学校においても、就職の初期段階では担任や進路指導担当の教諭が主体になることが多いが、就職がなかなか決まらない場合には教頭が目の色を変えて就職のために乗り出してくるといったケースを印象強く記憶している。

今後、県として研修を実施するのであれば、成功事例にばかり目を向けるのではなく、先述のような事業所の発展段階を考慮したうえで、就職実績向上のための方策を検討していければよい。

○山口委員：各事業所はこのアンケート調査結果を見て、自身に何が足りていないのかを分析することができると思う。そのためにも、このアンケート結果を各事業所に知らせると良い。各事業所が自身について分析する際に特に重要なのが、自身がどのような取組みを実施し、どのような姿勢をとるかという点である。そして、それは事業所自身の問題である。

事業所自身の問題とは別に、指定後の事業所をどう育てるかという行政の問題がある。事業所間で明確にこのような差が出てくるのであれば、例えば、開設一年目に特定の部分に特化した研修を実施したり、その後事業運営年数に応じて発展的な研修をしたりすることが考えられる。事業所としての実績として就職者数にばかり目を向けていては危険である。結果としての就職に至るまでの経過を辿り、その場面毎に必要な研修が組め

る体制が作れるとよい。ただし、このような研修の取組みはそれぞれの業界団体に依るところもあるので、最終的には利用者の負担を軽減するための方策を業界で協力して組み立てられるようになればよいと思う。

○辻内委員：就労移行支援事業所と相談支援専門員との関係についても考えるところがある。就労アセスメントの実施に当たって、就労移行支援事業所は利用者本人、保護者あるいは相談支援専門員に、就労アセスメントの趣旨や内容を伝えなければならない。しかし、例えば、利用者本人や保護者から「自分たちは就労継続支援B型事業所に通いたいのに、なぜ就労移行支援事業所に行って、このようなことをやらなければならないのか」という疑問が出された場合に、相談支援専門員の理解が十分でなければ、正確な答えを出すことができない。

このような疑問に対しては、市町村の窓口間で回答が異なるという話も聞くので、統一性があった方がよいと感じている。例えば、自身の就労移行支援事業所で就労アセスメントを実施する際に、特に精神障害者やその家族から、就職経験のある精神障害者が精神病院を退院後何年か経過すると再度就労アセスメントを実施しなくてはならないという規定について質問されることがある。そのような規定が確かにあったように記憶しているが、資料が見当たらない。そして、退院後どの程度で就労アセスメントを実施しなければいけないのかと問い合わせても、市町村によっては2日で実施することといった無理な依頼をされることがある。この基準が統一されると就労移行支援事業所は就労アセスメントを実施しやすくなると思う。また、就労アセスメントに係る書式を圏域ごとに統一して実施しているのが現状だが、この書式も一括することができればよりよいと感じている。もちろん、利用者、事業所あるいは地域の特性によって異なるところがあると思うが、今後の方針について、このような場で検討できればよいと思っている。

○内藤委員：就労アセスメントに係る連携の仕方を完全に統一するというのは難しいが、少なくとも一時的な窓口となる市町村による説明にはある程度の基準が必要である。ただし、市町村による説明に対して、県による指導がなされているわけではない。実際に就労アセスメントそのものを実施するのは障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所であるが、利用計画を作成しているのは相談支援事業所であるし、受給者証発行の窓口は市町村である。このように様々な立場が関わる就労アセスメントにおいて、個々の段階でそれぞれの立場から利用者のためにどのような支援ができるのかということの整理や統括をこの場で要望したい。

○寺井委員：就職実績に優れた就労移行支援事業所を見学する機会があり、ロザリオの聖母会等に行った。見学は大変勉強になった。どのように就職を支援しているのかというノウハウを就職実績に乏しい事業所が吸収するために、相互に交流して情報を交換す

ることが非常に有効であると思う。

先日、岡山県の総社市の片岡市長に会った。市長は障害者千人の雇用を目標に立てて市政に取り組んでいるところで、会った時点で八百五十人程度の雇用を実現していた。市内に生産年齢の障害者は千数百人しかいないというから、福祉的就労も含むものの、千人雇用という目標を立て、もう少しで達成というところまで進んでいるのは、素晴らしい実績である。ここまで実現できたのは、市長自ら障害者就労のための対策課を設置し、対策課の職員が履歴書を持って各企業を回るという取組の結果であり、内藤委員が言ったトップセールスの重要性はこの事例からもうかがえる。

○阿部委員：就労移行支援事業所における就職支援においては、就職後の定着率は重要な指標の一つであると思っている。加算等の報酬制度においても、新規就職者数だけではなく、就労定着者数も評価されるようになってきている。しかし、就労移行支援を利用して就職した後、例えば三年間、その企業で働き続けることが果たして本人にとってよいことなのかどうか、十分に考えなくてはいけない。もちろん、定着支援は重要であるが、就職した企業とそこでの仕事とが本人に本当に適しているのかが分かるのは就職した後の段階である。だから、就労移行支援を利用して企業に就職した後、そこでの就労を継続することは必ずしも正しい選択肢であるとはいえないのではないだろうか。障害の有無に関わらず、実際に働いてみて、合わなければ辞めて、次の仕事を探すというのは当然のことである。このことを念頭に、利用者の意向を尊重しなければならない。

就労移行支援には、二年間プラス一年間という利用期限がある。そのプラス一年の期間で就職させてほしいというケースに接する機会があるが、多くの場合、個別支援計画やモニタリングを確認すると、一年間で就職することは困難であるように思われる。過去に、一年間プラスして計三年間就労移行支援事業所で就職支援をしたというケースに限り、支援の結果を確認するよう要望したことがある。

今回のアンケート調査結果の資料では、昨年度就職実績のない事業所においては、作業スキルトレーニングの比重が高いという説明があったが、作業スキルトレーニングが悪いものだとは思わない。作業スキルも就職するための基礎になる。しかし、何でも作業スキルを高めればよいというのではなくて、実際に就職するために役立つ作業なのかということを常に考える必要がある。

○弘中委員：千葉障害者職業センターでは、就業支援基礎研修を実施している。最近はや2回開催して、併せて100人程度の規模だが、その内の約7割が就労移行支援事業所の職員である。講師は当センターの障害者職業カウンセラー、千葉労働局（行政機関）、障害者雇用企業の担当者、事業所の職員や社会保険労務士等で障害者の就労支援で必要となる基本的な内容で実施している。アンケート結果を見ると、受講者からの要望として、経験、交流、知識の幅を広げることがよりよい支援につながる、より多くの事例に

ついて聞きたいという声がある一方で、情報が多すぎて研修についていけないという声もある。当センターとして、要望に沿えるよう、工夫をしているところであるが、近年の事業所の増加に伴って、事業所の支援員の力量に差が出てきたのだということを感じる。県として研修を実施するというのであれば、段階別の研修を設定するとよいと思う。

○倉田委員：アンケート調査の内容が漠然としているように思う。つまり、障害支援区分別に、どの程度の区分の障害者がどの程度就職しているかという具体的な像が見えてこない。

企業や支援機関との連携においては、相談支援専門員や障害者就業・生活支援センターが中心になっているのが現状であるが、それらとのいわばコネを持たない障害者たちがどのような人脈を使って就職しているかという点を既存の型にはまらず分析するとよりよい。

○内藤委員：倉田委員からコネという言葉が出たが、障害福祉サービス等を利用することなく就職する障害者もいるわけで、今後はそのような表面に出てこない就職実績を明らかにしていくことも重要になってくるというのはその通りであると思う。

アンケート調査では、障害種別の項目があるが、現在、就労移行支援の訓練等給付費の金額は障害支援区分とは無関係である。しかし、現時点でも、訓練等給付費は障害支援区分に応じたものであるべきだという意見が出ている。無論想像の域を出ないが、今後、就労移行支援、就労継続支援A型、B型においても、障害支援区分に応じた報酬制度になるかもしれない。

山口委員が就労移行支援事業所の実績を就職者数のみで判断するのは危険だと発言していた。新規就職者が多く出れば出るほどよい、新規就職者がいないのはだめだというのは就労移行支援事業における成果の一つの評価の在り方ではあるが、福祉のサービスであるからこそ、就職者数には表れない支援というものがあるはずで、それを見落としてはいけない。これは差別解消法の合理的配慮の提供の姿に直接つながる視点でもあると思う。

○坂本委員：今回の議論は、就労移行支援事業所で提供するサービスをいかにしてよりよいものにしていくのかという方策を障害者計画の中に組み込んでいくことを目指したものだとして認識している。今回の議論を新しい計画に反映させていきたいと考えている。

就労移行支援は、利用期限のあるサービスであるし、就職という実績が数値となって具体的に表れるサービスでもある。だからこそ、就職実績のない事業所の存在に目を奪われがちではあるが、就労移行支援移行事業所においては就職することはゴールではない。就職はその人がその人らしく生きるため収入を得るという一側面、通過点でしかない。

い。今回の議論を基に、就職を含めて、利用者がどのように生きていくかということについて考える事業所が増えることを願う。

(3) その他

(九都縣市就労促進検討会の実施状況及び川崎市のK－STEPプロジェクト、第7回は一とふるメッセ実りの集い、障害者計画の26年度実績、県民だより12月号について事務局より説明)

3 閉会