

就労移行支援事業所向け研修会

次第

日時 平成 28 年 11 月 22 日（火） 9 時 30 分～
場所 千葉県庁本庁舎 5 階大会議室

- 1 開会
- 2 挨拶
- 3 講義
 - （1）就労移行支援事業に係る制度説明
 - （2）就労移行支援事業の現状等と
関係機関との連携 ①障害者就業・生活支援センター
 - （3）関係機関との連携 ②ハローワーク
 - （4）関係機関との連携 ③特例子会社
 - （5）一般就労事例紹介
- 4 グループワーク
- 5 質疑応答
- 6 閉会

就労移行支援事業所のための 研修会

平成28年11月22日
千葉県 健康福祉部 障害福祉課

就労移行支援事業の制度

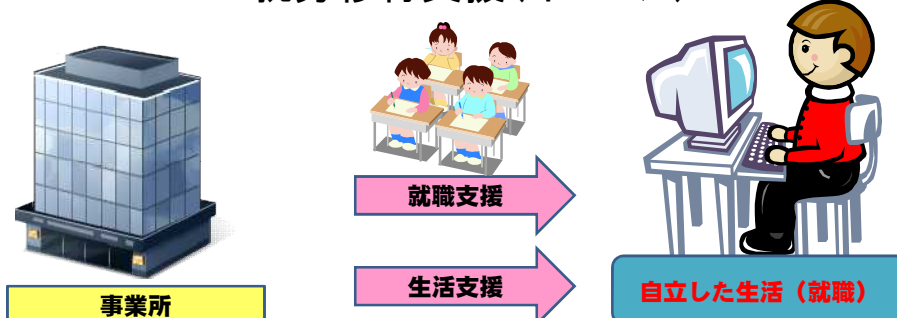
1. 概要

(1) 就労系サービスについて

「働く」ための支援－さまざまな働き方

事業名	内 容 ・ 位置づけ
就労移行支援	有期限(2年)、企業への就労をめざす 生産活動、職場体験、その他活動の機会の提供 知識および能力の向上のための訓練、求職活動支援、 職場開拓、職場定着支援
就労継続支援 A型	通常の事業所に雇用されることが困難 であって、 雇用契約に基づく就労が可能 な障害者 生産活動、その他活動の機会の提供 知識及び能力の向上のために必要な訓練
就労継続支援 B型	通常の事業所に雇用されることが困難 かつ、 雇用契約に基づく就労が困難 な障害者 生産活動、その他活動の機会の提供 知識及び能力の向上のために必要な訓練

就労移行支援(イメージ)

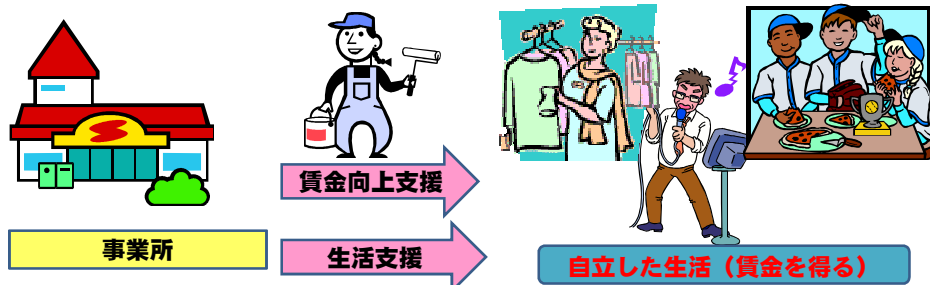


＜利用者の希望にかなった就職を支援＞

- 就職するための知識技能等を訓練
- 職場開拓(企業やハローワークなど訪問)
- 就職後の定着支援 etc

例) パソコンスキルやビジネスマナー、面接訓練 etc

就労継続支援A型(イメージ)

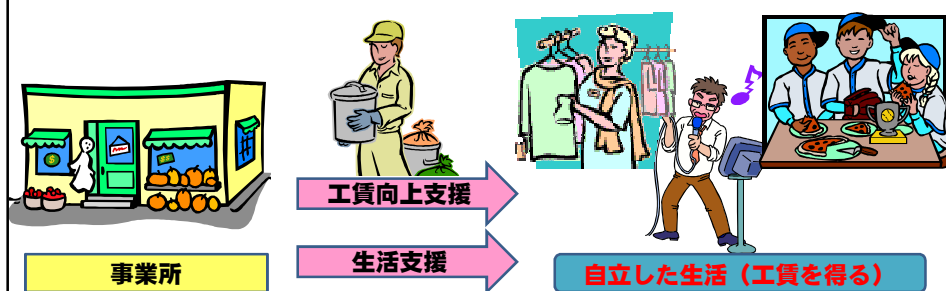


<雇用契約に基づく働く場を提供>

- 最低賃金以上を支払えるような事業内容
- 賃金だけでなく、福祉的生活支援

例) レストラン、ショップ、役務サービス、ITビジネス etc

就労継続支援B型(イメージ)



<雇用契約に基づかない働く場を提供>

- より高い工賃を支払えるような事業内容
- 工賃だけでなく、福祉的生活支援

例) パン・クッキー製造販売 請負作業 役務提供 etc

(2) 就労移行支援事業とは

① 対象者

就労を希望する65歳未満の障害者であって、
通常の事業所に雇用されることが可能と
見込まれる者
(障害者総合支援法施行規則 第6条の9)

② 期間

2年間(同 第6条の8)
※市町村審査会の個別審査を経て、必要性が
認められた場合に限り、最大1年間延長可能

③ サービス内容

生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供
その他の就労に必要な知識及び能力の向上の
ために必要な訓練
求職活動に関する支援
その適性に応じた職場の開拓
就職後における職場への定着のために必要な
相談
その他の必要な支援(同 第6条の9)

就労移行支援事業所の制度

2. 報酬

(1) 基本報酬

就労移行支援サービス費(利用者1人当たり)

(利用定員)

～20人	804単位/日
21人～40人	711単位/日
41人～60人	679単位/日
61人～80人	634単位/日
81人～	595単位/日

※あん摩、はり、きゅう資格取得型除く。

(2) 減算制度

①過去の就労移行実績がない場合の減算

過去**2年間**の就労移行者が0

基本報酬の**85%**を算定(**15%の減算**)

過去**3年間**の就労移行者が0

基本報酬の**70%**を算定(**30%の減算**)

過去**4年間**の就労移行者が0

基本報酬の**50%**を算定(**50%の減算**)

→最大でなんと、**半分**もの減算！！

②標準利用期間超過減算

**サービス利用期間が1年以上の利用者の
サービス利用期間の平均値が**

標準利用期間に6カ月を加えた期間(**2年6カ月**)
を超えている場合

基本報酬の**95%**を算定(**5%の減算**)

(3) 加算制度

① 就労定着支援体制加算

前年度、一定期間就労が定着した利用者が
利用定員の一定割合を占める場合

就労定着者の 割合	6月以上 12月未満	12月以上 24月未満	24月以上 36月未満
5%以上15%未満	29単位/日	25単位/日	21単位/日
15%以上25%未満	48単位/日	41単位/日	34単位/日
25%以上35%未満	71単位/日	61単位/日	51単位/日
35%以上45%未満	102単位/日	88単位/日	73単位/日
45%以上	146単位/日	125単位/日	105単位/日

② 就労支援関係研修修了加算

就労支援に関し1年以上の実務経験を有し、
厚生労働大臣が定める研修を修了した者を
就労支援員として配置している場合

※就労定着支援体制加算を算定している場合に
限る。

11単位/日

※厚生労働大臣が定める研修

・地域障害者職業センター

(千葉県においては千葉障害者職業センター)
において、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が、
就労支援員が就労支援を行うに当たって必要な
基礎的知識及び技能を習得させるものとして行う研修
(「就業支援基礎研修」)

・職場適応援助者養成研修

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う・・・

- a. 配置型職場適応援助者養成研修
- b. 第1号(訪問型)職場適応援助者養成研修
- c. 第2号(企業在籍型)職場適応援助者
養成研修

・前述の研修と同等以上の内容を有すると
厚生労働大臣が認める研修 (本研修は**非該当**)

※職場適応援助者(ジョブコーチ)とは

障害者の職場への順応のための支援者

例えば・・・

①障害者本人に対して

コミュニケーション能力向上の支援

②職場の上司・同僚に対して

障害者との関わり方に関する助言

③職場の人事担当者に対して

特性に配慮した雇用管理に関する助言

④家族に対して

家庭での関わり方に関する助言

(参考:厚生労働省HP)

※職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

①**配置型ジョブコーチ**

地域障害者職業センターに配置される

就職困難性の高い障害者を対象とした支援や

訪問型・企業在籍型ジョブコーチへの助言・援助を行う。

②**訪問型ジョブコーチ**

障害者就労支援を行う事業所等に雇用される

③**企業在籍型ジョブコーチ**

障害者が働く企業に雇用される

(参考:厚生労働省HP)

③移行準備支援体制加算

○移行準備支援体制加算（Ⅰ）

前年度に**施設外支援**を実施した利用者の数が
利用定員の50%を超えた事業所において、

次のいずれかの**施設外支援**を実施した場合

※算定対象者数は利用定員の50%以下

※後述の移行準備支援体制加算（Ⅱ）が算定
されている場合は算定しない

41単位/日

- ・同一の企業等における1回の支援が1月を超えない
範囲で、職員が同行して行う**職場実習等**

a. **職場実習**

b. 実習の**事前面接**、実習中の**状況確認**

c. 実習先開拓のための**職場見学・訪問**

d. その他必要な支援

- ・職員が同行して行う

a. **ハローワーク**での求職活動

b. **地域障害者職業センター**による**職業評価**等

c. **障害者就業・生活支援センター**への登録等

d. その他必要な支援

○移行準備支援体制加算(Ⅱ)

・1月の利用日数から2日(※)を除く日数を限度として、次の基準を満たし、企業等における**施設外就労**を行った場合

- a. ユニットごとに実施すること
- b. 算定対象者が利用定員の70%以下であること
- c. 1ユニットごとに職員を配置すること
- d. 基本報酬の算定に当たっては、施設外就労利用者数の1/6以上の職員を配置すること

100単位/日

※施設外就労利用者に対しては、1月の利用日数のうち最低**2日**間は、事業所において、次のとおり必要な支援を行うこと

- a. サービス管理責任者、同行職員、各利用者間の就労状況等についての**共通理解**の確立
- b. 施設外就労における**問題点の把握・調整**及び今後の施設外就労の**継続の可否の検討**
- c. **個別支援計画**の実施状況、達成状況の**確認**及び計画の**見直し**のために必要な援助
- d. その他必要な支援

(4) 報酬算定シミュレーション

○年間の報酬がどれくらいになるか？

A. 利用者の確保を優先する場合
対

B. 積極的に就職させる場合

→ 一体どれほどの差が生まれるのか？

方針A

利用者の確保を優先する

事業所のプロフィールを以下のように仮定

- ① 定 員 数 20名
- ② 平均利用者数 20名
- ③ 月の開所日数 22日
- ③ 就労関係減算
 - ・ 過去4年間の就労移行者(50%)
 - ・ 標準利用期間超過減算(95%)
- ④ 就労関係加算 なし

○年間報酬額概算

804単位(基本報酬)
× 0.5(過去4年間の就職が0)
× 0.95(標準利用期間超過減算)
× 20人(平均利用者数)
× 22日(1月の利用日数) × 12ヶ月
= 2,016,432単位(≒20,164,320円)

方針B

積極的に就職させる

事業所のプロフィールを以下のように仮定

- ①定員数 20名
- ②平均利用者数 20名
- ③月の開所日数 22日
- ③就労関係減算 なし
- ④就労関係加算
 - ・就労定着支援体制加算(146単位)
 - ・就労支援関係研修修了加算(11単位)
 - ・移行準備支援体制加算(Ⅱ)(100単位)
(利用者10名について、施設外就労を月20日実施)

○年間報酬額概算

804単位(基本報酬)
× 20人(利用者数)
× 22日(1月の利用日数) × 12ヶ月
+ 146単位(就労定着支援体制加算)
× 20人 × 22日 × 12ヶ月
+ 11単位(就労支援関係研修修了加算)
× 20人 × 22日 × 12ヶ月
+ 100単位(移行準備支援体制加算(Ⅱ))
× 10人(施設外就労利用者数)
× 20日(1月の施設外就労利用日数) × 12ヶ月
= 5,314,080単位(≒53,140,800円)

(5) 利用者獲得のために

～事業所(成田市)の取組例～

①教育機関に対して

○北総地域の特別支援学校同士の
情報交換会に出席

○その他学校公開等の学校行事にも参加

○就職実績の紹介

→ 進路担当教員「この事業所に任せたい！」

②企業、就労支援機関に対して

- **成田市地域自立支援協議会**内の
就労部会(関係者同士の会合。年数回実施)
にて、ハローワーク職員と交流。
- ハローワークを通じて、企業との**連携体制**
(**パイプ**)を獲得。
→ 地域の**自立支援協議会**の取組をチェック!
- **障害者就業・生活支援センター**との連携

○連携体制を得た企業に対しては・・・

- ・ 障害者とは**どんな人たち**なのか
- ・ 障害者は**どんな困難**を抱えているのか
- ・ 障害者は**どんなサポート**を必要と
しているのか

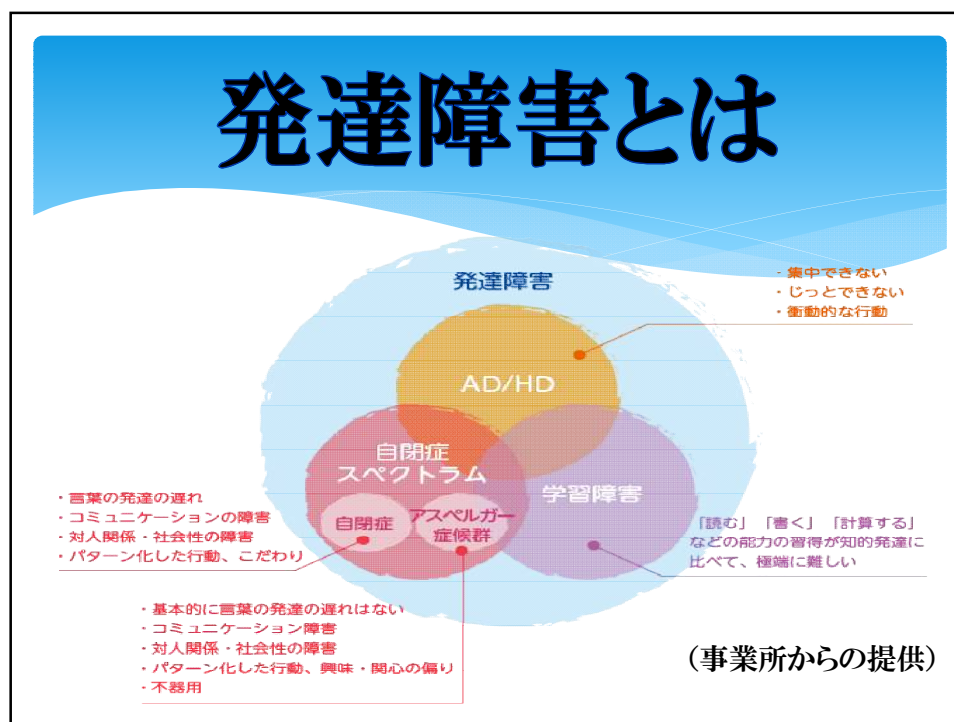
といったことについて、**合同説明会**を実施

→ 企業の雇用担当者

「**障害者雇用のことで困ったときは、
あの事業所に相談しよう!**」

	区分	法律上の定義	内容	手帳制度	手帳発行の等級
障害者	身体障害者	あり (身体障害者福祉法)	身体上の障害がある18歳以上の者であって、都道府県知事から手帳の交付を受けた者)	身体障害者手帳	1～6級 (等級表は7級まで)
	知的障害者	なし	知的障害者福祉法は、知的障害の定義を定めていない。「社会通念上知的障害者と考えられるもの」と解釈している。	療育手帳	A・B (自治体によって異なる)
	精神障害者	あり (精神保健福祉法)	統合失調症、精神作用物質による急性中毒またはその依存症、知的障害、精神障害その他の精神疾患を有する者	精神障害者保健福祉手帳	1～3級

(事業所からの提供)



支援のポイント

- 予定変更は前もって伝え、パニックを防ぐ。
 - 環境の変化を減らし、いつも同じ環境をつくる。
 - 間違った行動が見られた場合は、強い叱責や否定的な言葉は避け、具体的に正しい行動の指示を！
- (事業所からの提供)

③地域住民に対して

○地域あつての施設運営を目指す

- ・施設を公開
 - ・飲食店、コミュニティセンター等に、施設イベント等についてのチラシを配布
- 地域全体に評判が広まる
- 就労希望者
- 「評判のあの事業所に行きたい！」

④成果

- 教育機関関係者や民生委員をはじめとした
20～30人程度の**見学会**実施の依頼を、
毎月4, 5回程度受けるように
- 成田空港**関連企業にて、ケータリング業務他、
施設外就労を実施
1セクションを任されるように
→企業にとっても、なくてはならない存在に
- 近隣の**JA全農**の研究所で、サツマイモの
苗植え、収穫作業を任されるように

⑤こんなアピールも・・・

事業所が提供する**昼食**

☆**地産地消**のおいしい食事

- ・旭市産コシヒカリ(A級品)
- ・成田市産の豊かな野菜の数々
(レタス、長ネギ、サツマイモ 等々...)

事業所での食事も、利用者にとって大きな楽しみ

☆『**食の安心と安全**』に配慮した事業所として、
企業からの信頼もアップ！

→**魅力**としてアピールしてみても...？

就労移行支援事業所への調査結果概要

1 調査概要

①調査対象 103事業所

※平成27年3月1日時点で指定を受けている千葉県内の就労移行支援事業所

②調査期間 平成27年11月2日～11月24日

2 回答状況

①回答事業所 83事業所

就職者0人	(平均定員14.0人)	16事業所(19.3%)
就職者1～5人	(平均定員15.3人)	48事業所(57.8%)
就職者6～10人	(平均定員18.3人)	10事業所(12.1%)
就職者11～15人	(平均定員18.0人)	5事業所(6.0%)
就職者16人～	(平均定員22.5人)	4事業所(4.8%)

②回答率 80.5%

結果概要

1. 支援プログラム提供状況

①就職前支援プログラム

- ・就職者が0人である事業所においては、支援プログラムの提供人数自体が非常に少ない。就労移行支援の経験が浅い事業所が多いことも要因の一つであると思われるが、2年以上の経験を持つ事業所においても、提供回数が少ない傾向が見られる。
- ・就職者が少ない事業所ほど、職場見学、職場実習、求職登録、企業面接の実施人数が少なく、また全体に占める割合が小さい。
- ・就職者が0人である事業所においては、それ以外の事業所と比較して、ジョブガイダンスの実施回数が著しく少ない。

②福祉的就労支援プログラム

- ・就職者が少ない事業所ほど、施設外支援、施設外就労ともに対象者が少ない。就職者が0人の事業所においてはほぼ皆無である。
- ・就職者が多い事業所においては、施設外就労の対象者が多くなる傾向が見られる。

③定着支援プログラム

- ・就職者が16人以上の事業所における、研修会・交流会の対象者の多さが顕著である。

2. 企業及びハローワークへの職種別訪問状況

①障害者を雇用している企業

- ・就職者が多い事業所ほど、障害者を雇用している企業への訪問回数が多い傾向が見られる。この傾向は、特に就労支援員による訪問回数において強く見られる。

②ハローワーク

- ・①と同様の傾向が見られる。

3. 関係機関との連携ケース数

①障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校

- ・就職者が0人の事業所において、件数が少ない。

②相談支援事業所及び他の就労移行支援事業所

- ・就職者が0人の事業所において、件数が少ない

4. 職種別研修実施状況

- ・就職者が多い事業所ほど、就労支援員への内部研修が多い傾向が見られる。

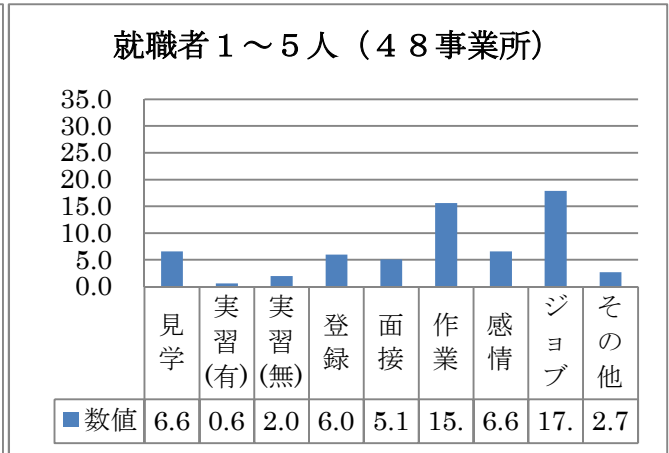
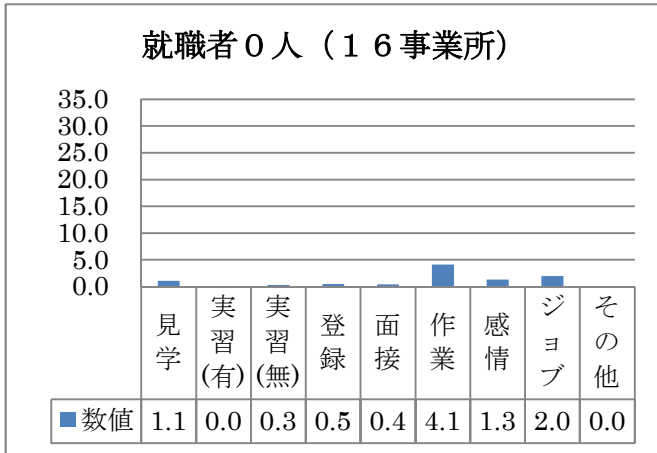
1. 支援プログラム提供状況（就職者数別平均値）

① - 1 就職前支援プログラム（人数）

単位：人（月平均）

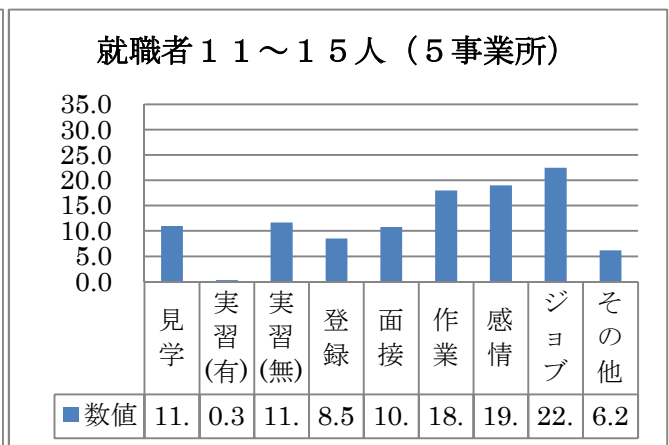
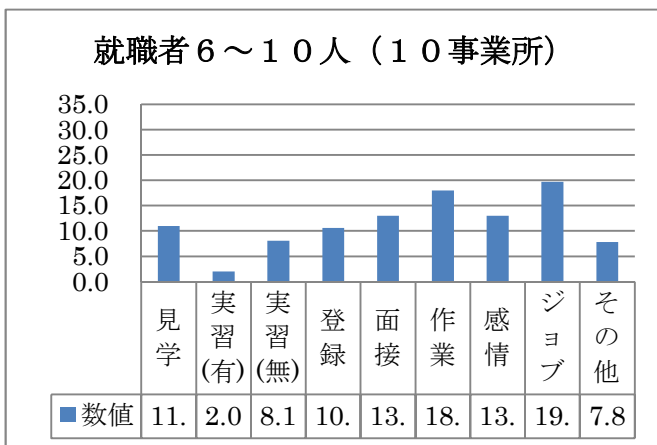
A

B

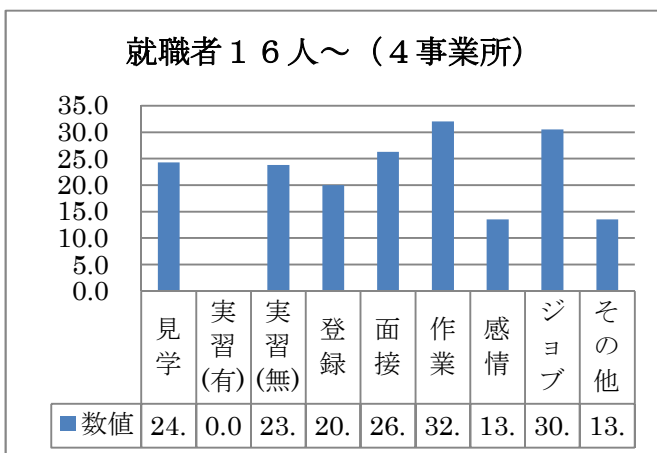


C

D



E



※見学……………職場見学

実習（有）…職場実習（ジョブコーチ支援あり）

実習（無）…職場実習（ジョブコーチ支援なし）

登録……………求職登録（活動）

面接……………企業面接

作業……………作業スキルトレーニング

感情……………感情コントロールトレーニング

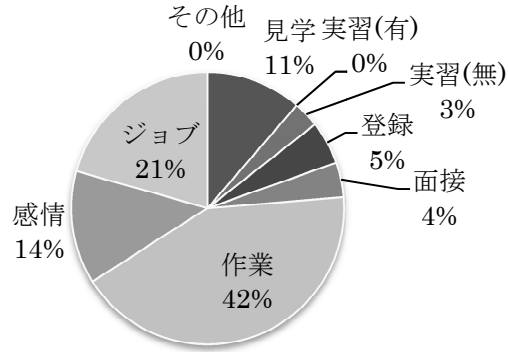
ジョブ……………ジョブガイダンス

① - 2 就職前支援プログラム（割合）

単位：％

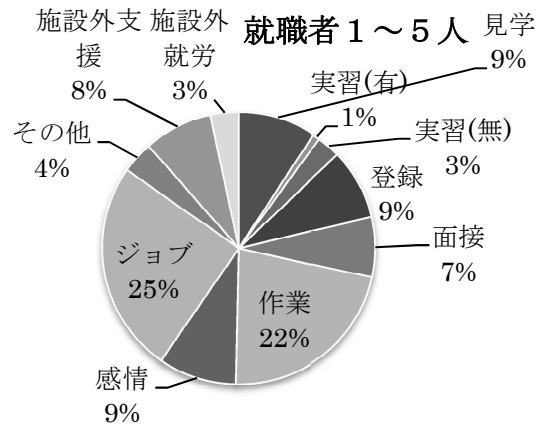
A

就職者0人（16事業所）



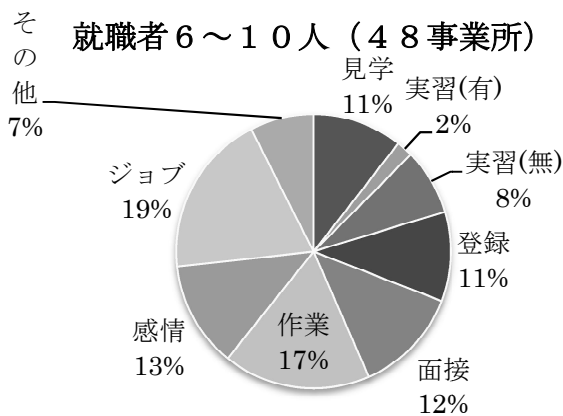
B

就職者1～5人（5事業所）



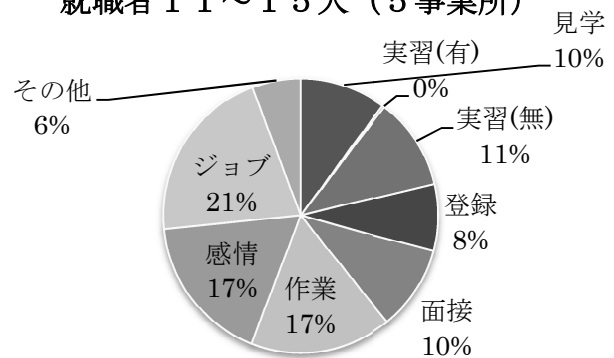
C

就職者6～10人（48事業所）



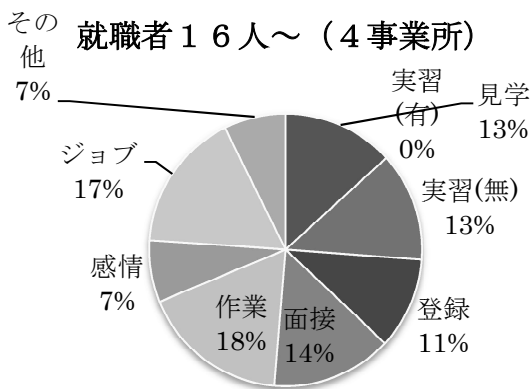
D

就職者11～15人（5事業所）



E

就職者16人～（4事業所）



※見学……………職場見学

実習（有）…職場実習（ジョブコーチ支援あり）

実習（無）…職場実習（ジョブコーチ支援なし）

登録……………求職登録（活動）

面接……………企業面接

作業……………作業スキルトレーニング

感情……………感情コントロールトレーニング

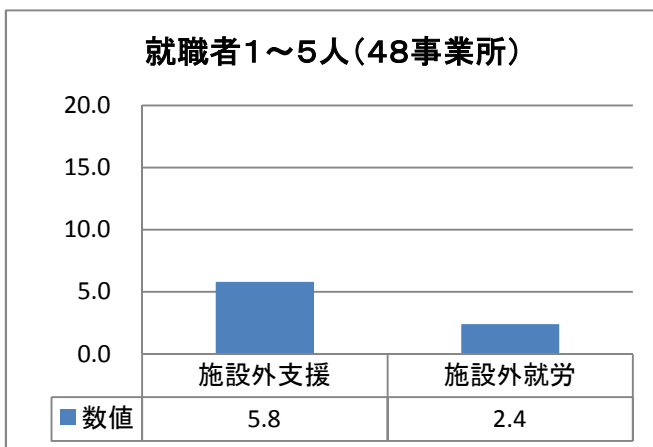
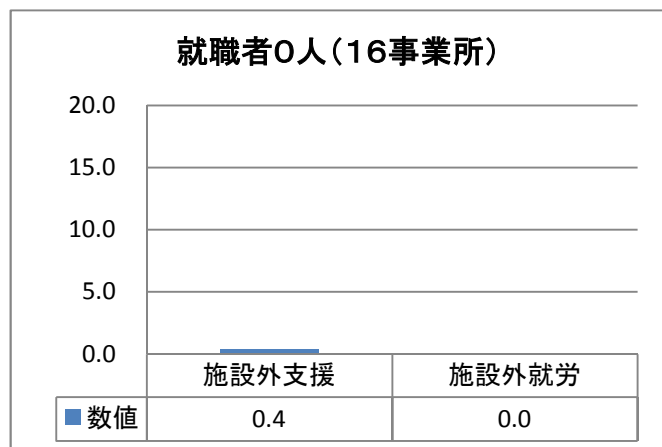
ジョブ……………ジョブガイダンス

②福祉的就労支援プログラム

単位：人（月平均）

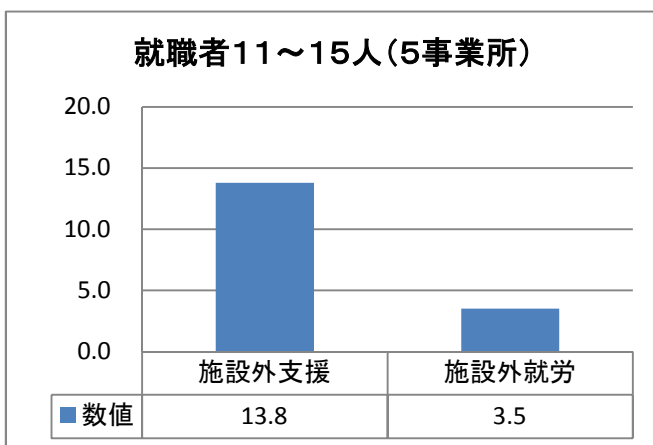
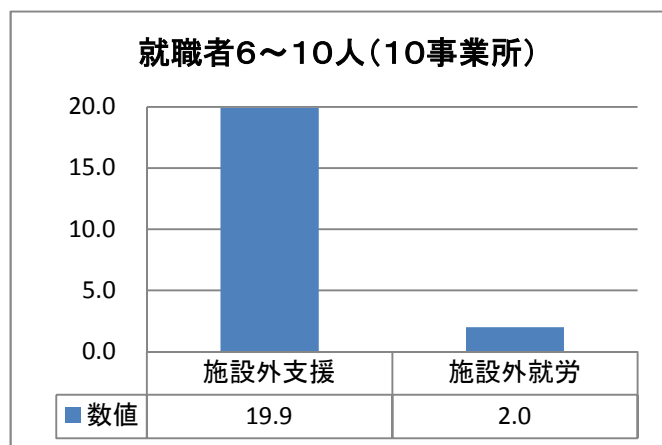
A

B

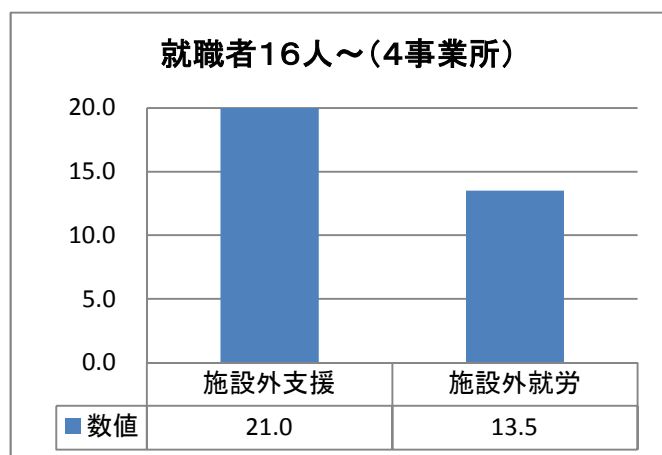


C

D



E

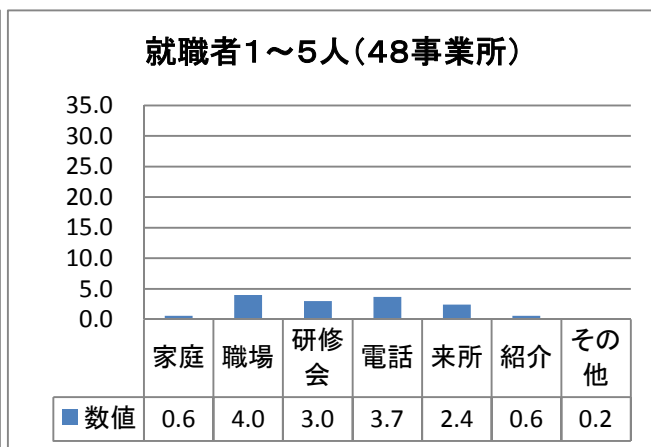
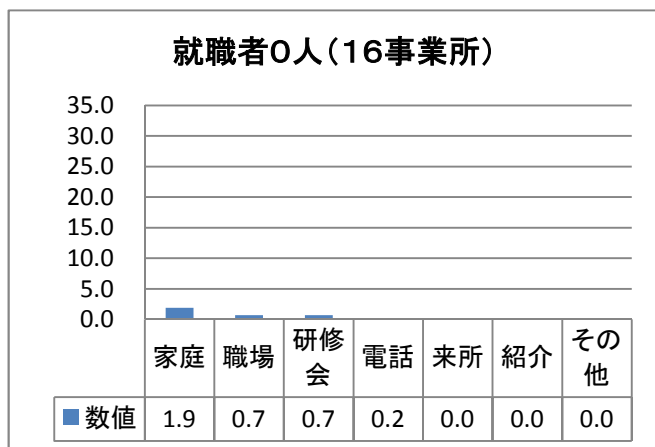


③定着支援プログラム

単位：人（月平均）

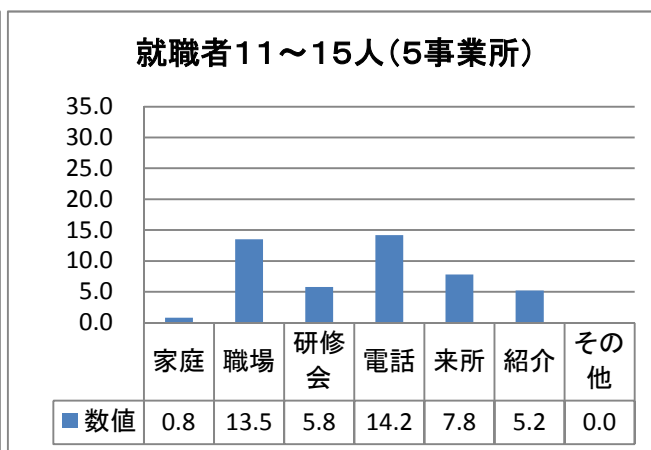
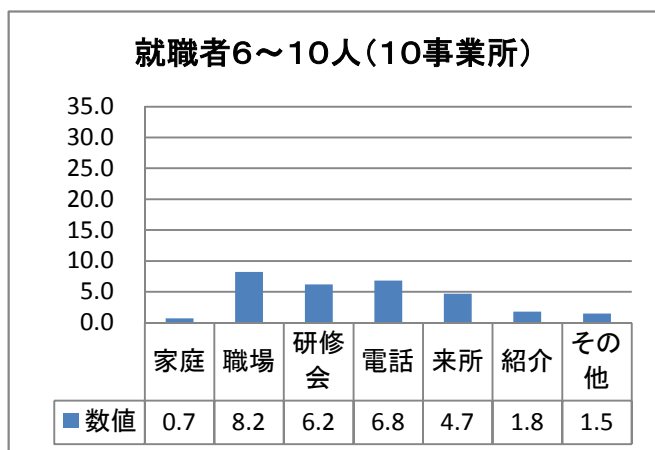
A

B

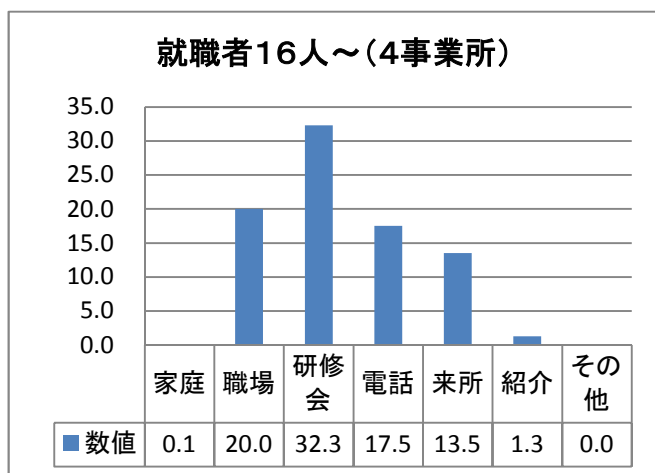


C

D



E



※家庭……家庭訪問
 職場……職場訪問
 研修会…研修会・交流会の実施
 電話……電話・メール
 来所……来所相談
 紹介……他機関への紹介

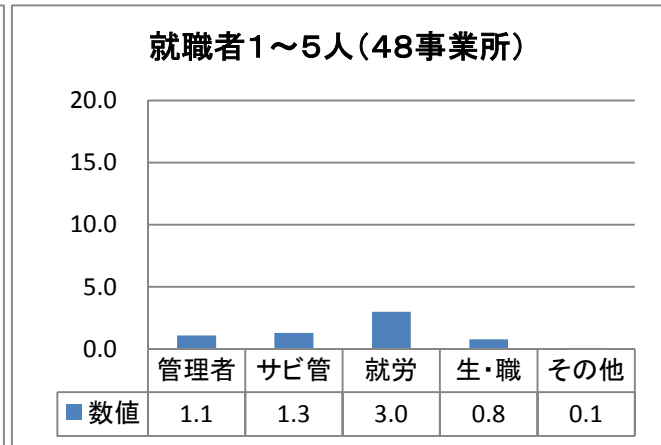
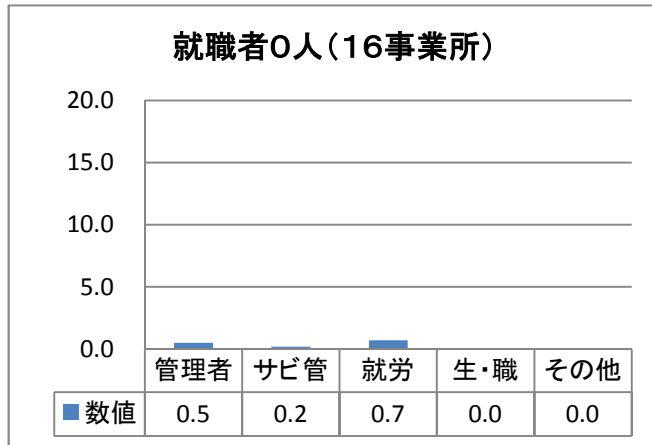
2. 企業及びハローワークへの職種別訪問状況（就職者数別平均値）

①障害者雇用企業

単位：社（月平均）

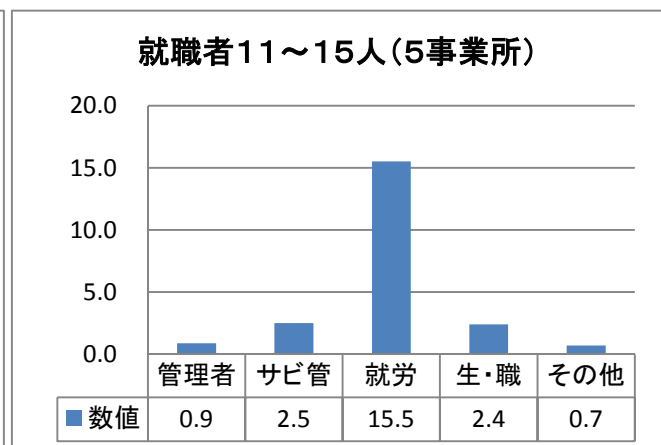
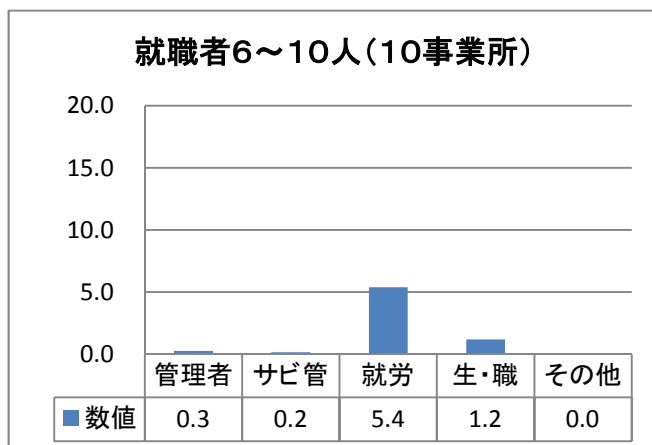
A

B

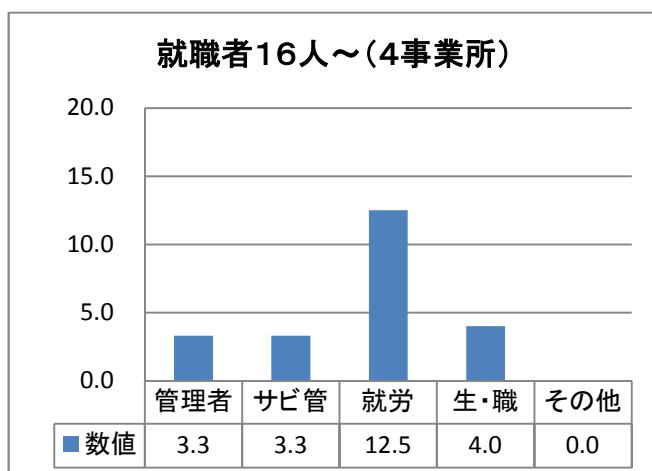


C

D



E



※サビ管…サービス管理責任者

就労……就労支援員

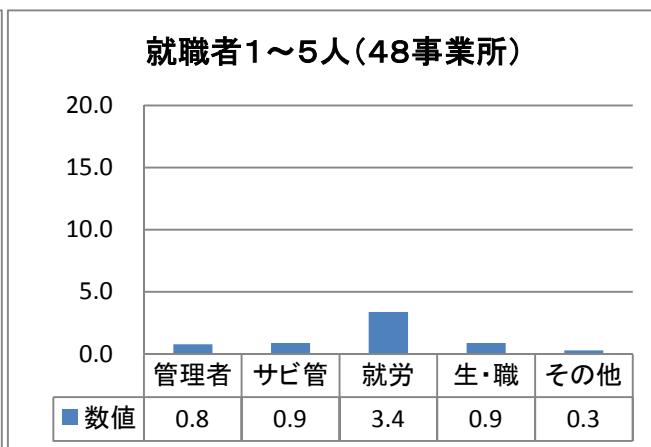
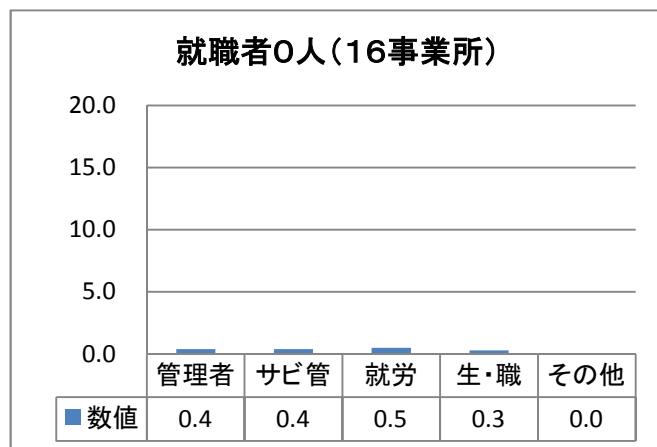
生・職…生活支援員及び職業指導員

②ハローワーク

単位：回（月平均）

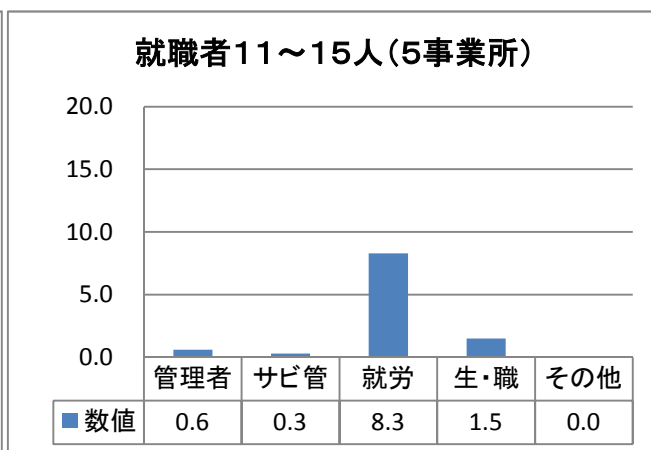
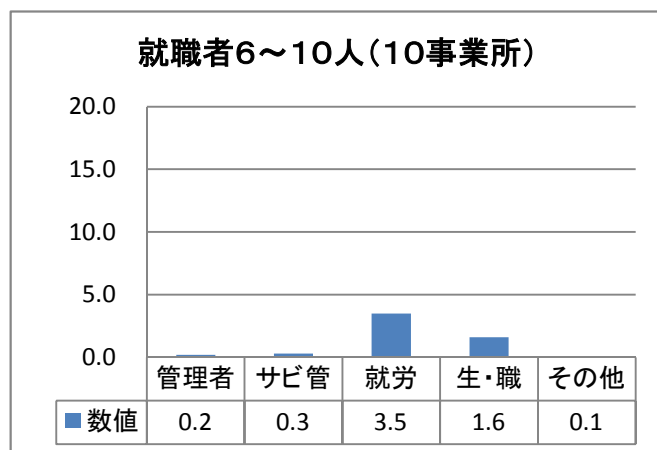
A

B

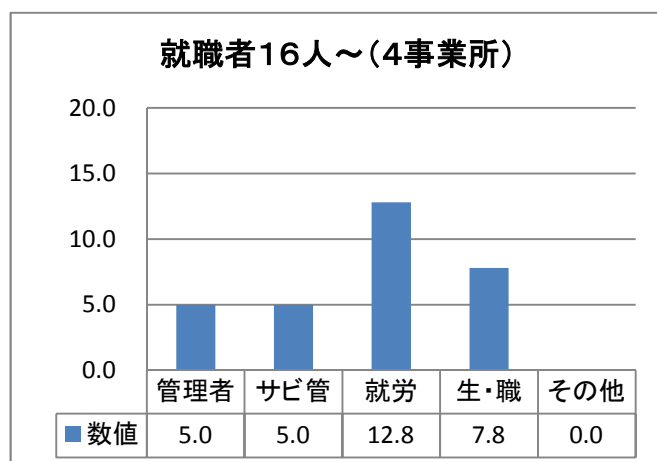


C

D



E



※サビ管…サービス管理責任者

就労……就労支援員

生・職…生活支援員及び職業指導員

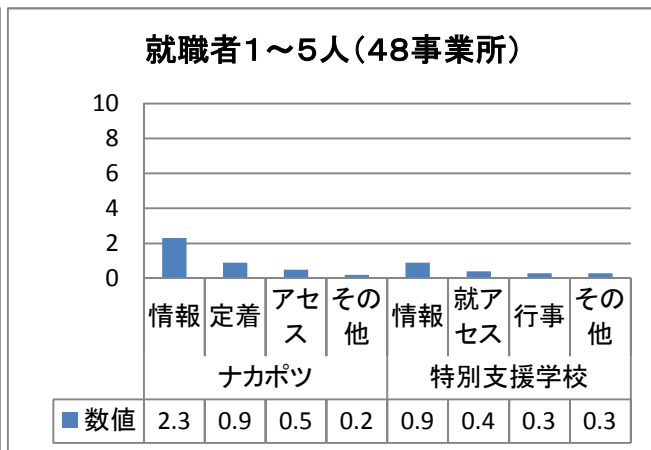
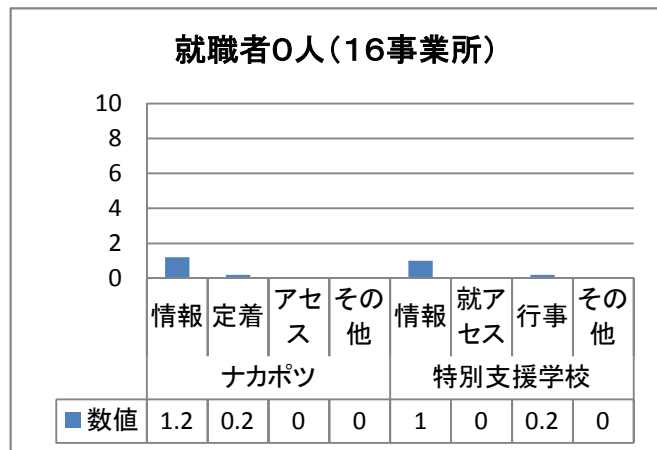
3. 関係機関との連携ケース数（就職者数別平均値）

①障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校

単位：件（月平均）

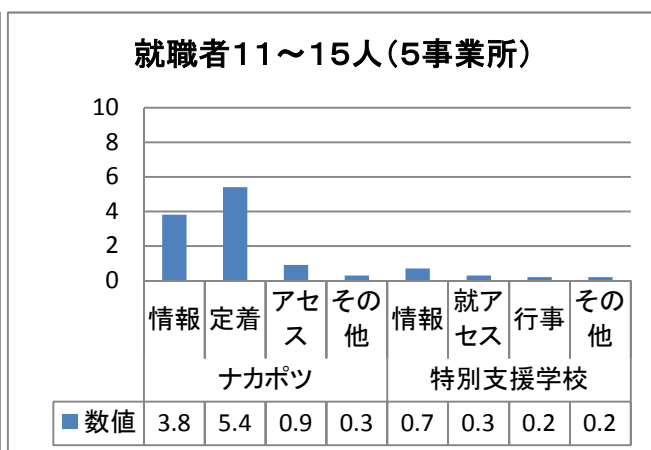
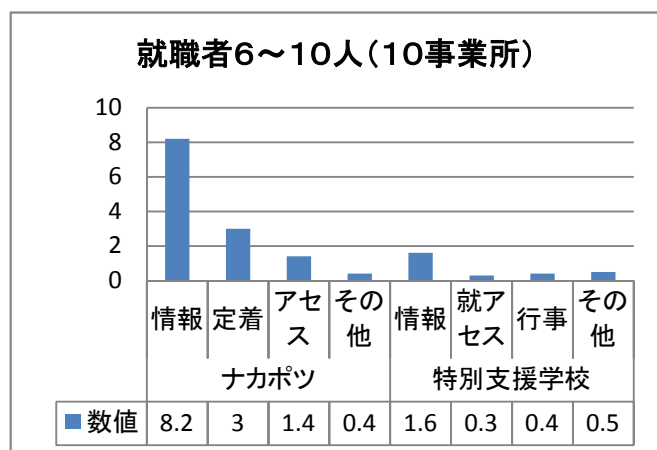
A

B

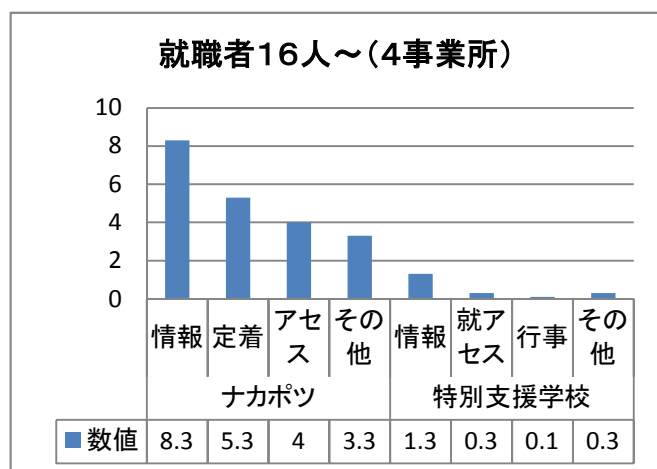


C

D



E



※ナカポツ…障害者就業・生活支援センター

※情報………情報提供・情報共有

定着………定着支援

アセス……アセスメント相談

就アセス…就労アセスメント

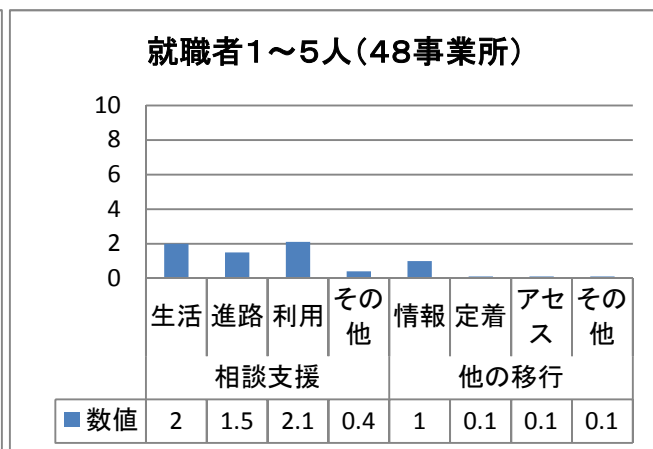
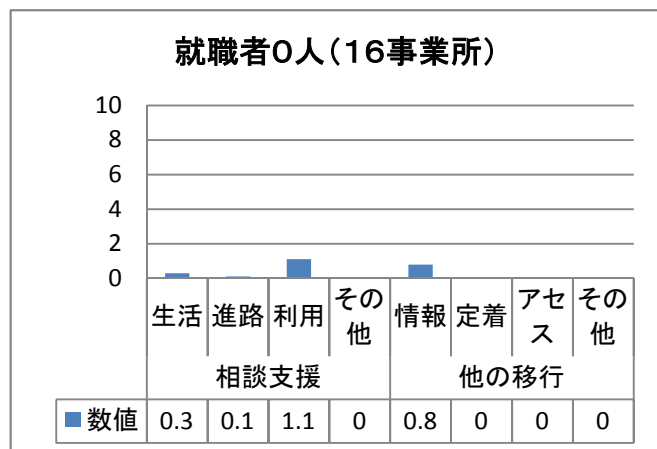
行事………学校行事

②相談支援事業所及び他の就労移行支援事業所

単位：件（月平均）

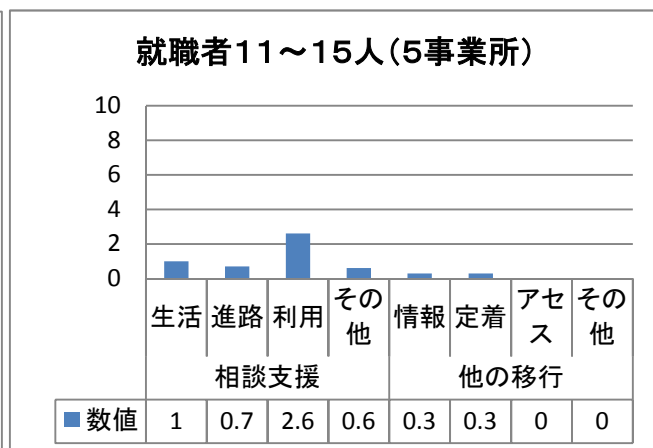
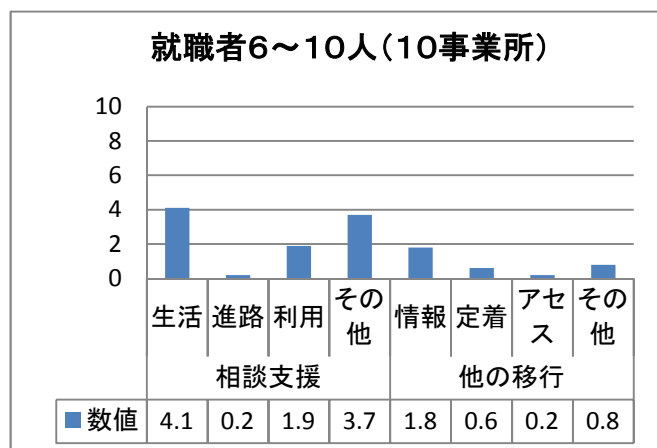
A

B

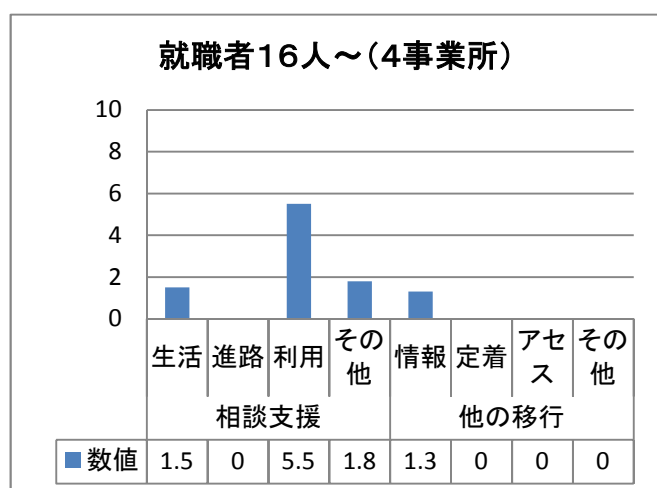


C

D



E



※相談支援…相談支援事業所

他の移行…他の就労移行支援事業所

※生活……生活支援相談

進路……進路変更相談

利用……利用相談

情報……情報提供・情報共有

定着……定着支援

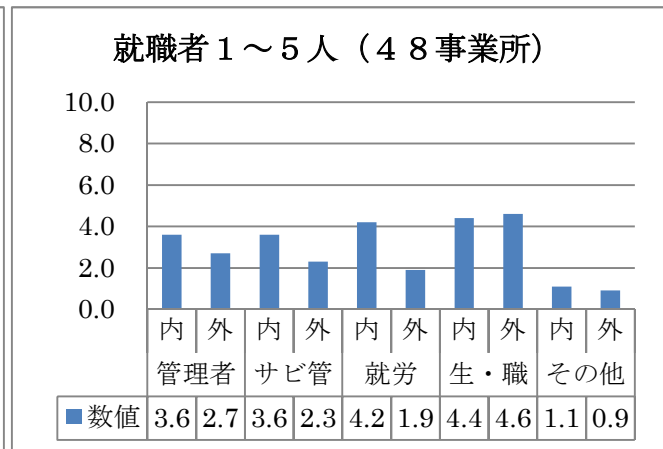
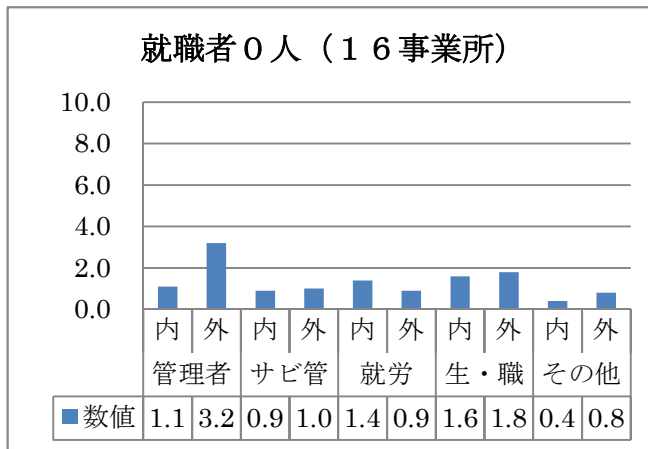
アセス…アセスメント相談

4. 職種別研修実施状況（就職者数別平均値）

単位：回（年間）

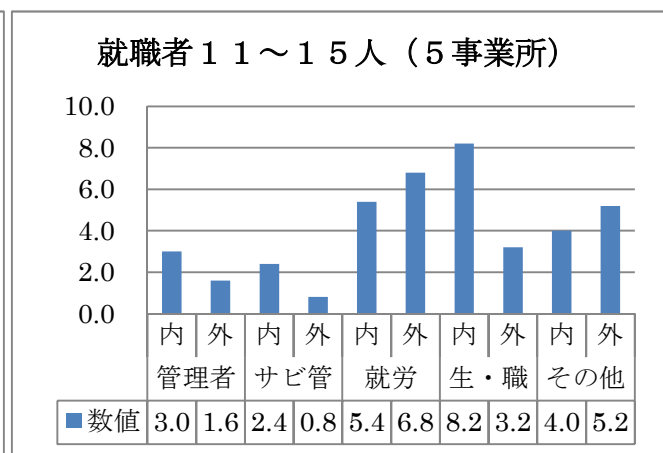
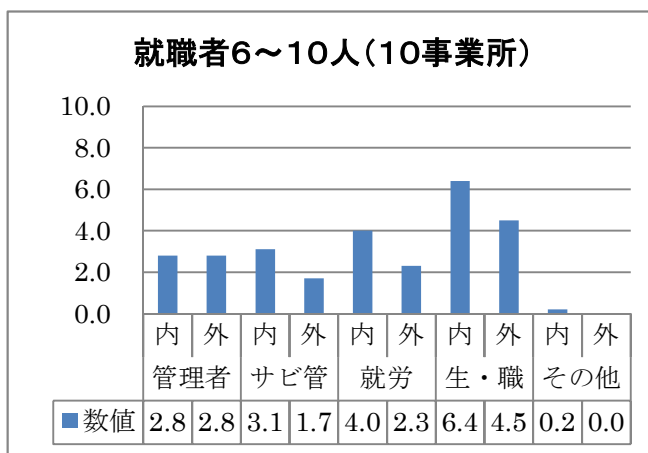
A

B

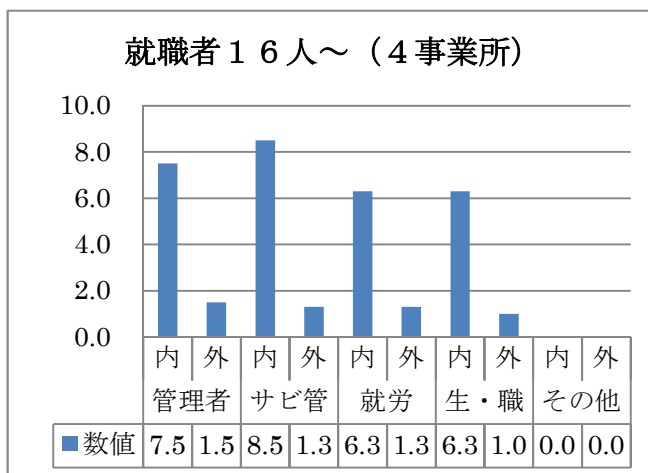


C

D



E



※サビ管…サービス管理責任者

就労……就労支援員

生・職…生活支援員及び職業指導員

内……内部研修

外……外部研修

就労移行支援事業所の現状等と 障害者就業・生活支援センターとの連携

平成28年11月22日(火)
千葉県健康福祉部障害福祉課

就労移行支援事業所の現状等

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約788万人中、18歳～64歳の在宅者数、約324万人

(内訳: 身体111万人、知的41万人、精神172万人)

一般就労への
移行の現状

特別支援学校から一般企業への就職が約28.8% 障害福祉サービスの利用が約61.1%
障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%(H15) → 4.5%(H26)

※就労移行支援からは27.2%(H26)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15 1.0
2,460人/H18 1.9 倍
3,293人/H21 2.6 倍
4,403人/H22 3.4 倍
5,675人/H23 4.4 倍
7,717人/H24 6.0 倍
10,001人/H25 7.8 倍
10,920人/H26 8.5 倍

就職

就職

5,909人/年

企業等

雇用者数

約45.3万人
(平成27年6月1日時点)
* 50人以上企業
(平成27年度)

ハローワークからの紹介
就職件数
84,602件
(平成26年度)

障害福祉サービス

・就労移行支援 約2.4万人
・就労継続支援A型 約4.2万人
・就労継続支援B型 約17.7万人
(平成26年10月)

小規模作業所 約0.6万人(平成24年4月)
地域活動支援センター

大学・専修学校への進学等

804人/年

12,555人/年

特別支援学校

卒業生20,532人/年(平成27年3月卒)

第五次千葉県障害者計画数値目標の達成状況

○ 就労系事業所(就労移行支援・就労継続支援A型・B型)の利用者の一般就労への移行者数は828人と25年度と比較して約1.5倍近くとなっている。

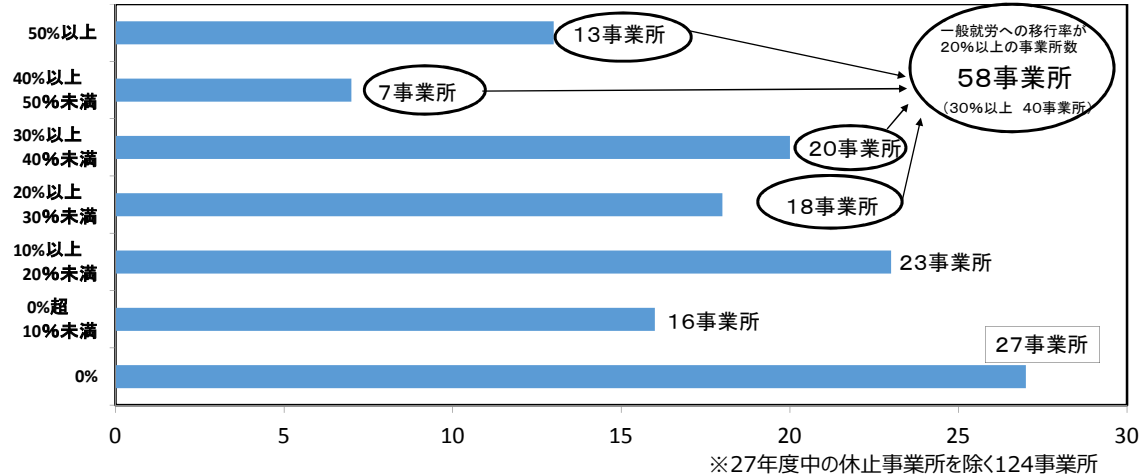
数値目標	単位	25年度 (実績)	26年度 (実績)	27年度 (目標)	27年度 (実績)
福祉施設利用者の一般就労への移行者数	人	570	701	820	832
就労移行支援事業の利用者数	人	2,397	2,358	3,000	3,098
就労移行率が30%以上の就労移行支援事業者数 (全体に占める割合)(%)	%	29	29	35	40
就労移行支援事業及び就労継続支援事業の利用者の 一般就労への移行者数	人	566	693	810	828

約1.5倍

就労移行支援事業による一般就労への移行別の施設数

○ 一般就労への移行率が20%以上の事業所の割合が5割に近くなる一方、移行率が0%の割合は約2割となっている。

(平成27年度における一般就労への移行率)

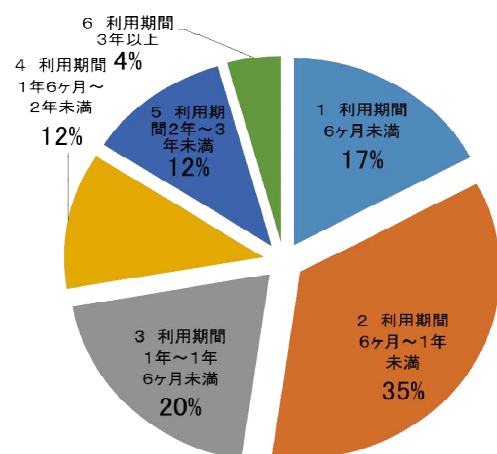


就労移行等実態調査(就職した者の利用期間別)

○ 利用期間別で比較すると、利用期間1年以内に就職した者が約5割となっている。

(平成27年度調査・就労移行支援事業分)

	平成26年度に就職した者 (平成25年4月1日～平成26年3月31日まで)
1 利用期間6ヶ月未満	91
2 利用期間6ヶ月～1年未満	186
3 利用期間1年～1年6ヶ月未満	106
4 利用期間1年6ヶ月～2年未満	63
5 利用期間2年～3年未満	61
6 利用期間3年以上	23
合計	530



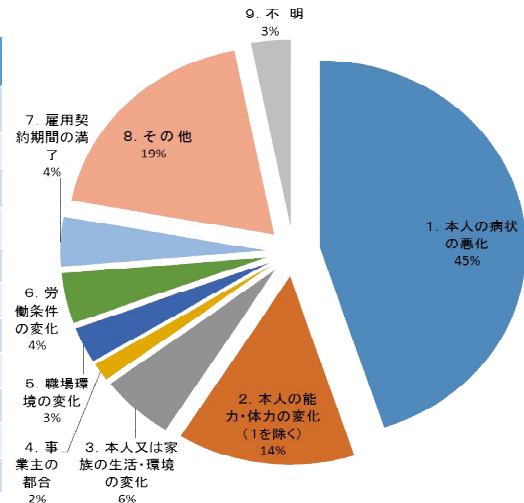
※回答率78.7% (政令・中核市分除く)

就労移行等実態調査(離職した者の主な理由・障害種別)

○ 就労移行支援事業所のサービスを利用し就職した者のうち、離職した人の主な離職理由は、「本人の病状の悪化」が、5割近くを占めている。

(平成27年度調査・就労移行支援事業分)

	平成26年度 ※ 平成26年4月1日～平成27年3月31日まで					
	(※)に離職した者	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他難病等
1. 本人の病状の悪化	116	10	16	84	5	1
2. 本人の能力・体力の変化(1を除く)	36	6	9	17	4	
3. 本人又は家族の生活・環境の変化	15	1	5	9		
4. 事業主の都合	4		3		1	
5. 職場環境の変化	8		3	5		
6. 労働条件の変化	11	1	3	7		
7. 雇用契約期間の満了	11	4	4	3		
8. その他	49	5	14	26	3	1
9. 不明	8	1	1	6		
1～9の合計	258	28	58	157	13	2



※回答率78.7% (政令・中核市分除く)

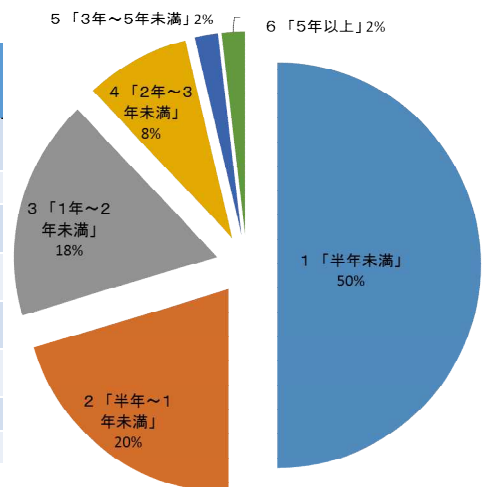
就労移行等実態調査(離職した者の離職までの期間)

○ 就労移行支援事業所のサービスを利用し就職した者のうち、平成25年度内に離職した人の離職までの期間は、「半年未満」及び「半年から1年未満」で約7割となっている。

(平成26年度調査・就労移行支援事業分)

※27年度においては、本調査項目なし。

離職までの期間	平成25年度 ※平成25年4月1日～平成26年3月31日まで					
	(※)に離職した者	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他難病等
1 半年未満	54	2	17	34	1	
2 半年～1年未満	22		6	15	1	
3 1年～2年未満	19		5	14		
4 2年～3年未満	9		4	5		
5 3年～5年未満	2		2			
6 5年以上	2		2			
1～6の合計	108	2	36	68	2	0



※回答率82.8% (政令・中核市分除く)

障害者総合支援法施行3年後の見直しについて（就労支援抜粋）

（社会保障審議会障害者部会 報告書概要／平成27年12月14日）

障害者の就労支援について

（１）現状・課題

（就労系障害福祉サービス等の現状と課題）

○ 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援）から一般就労に移行した障害者の数は、平成20年度（障害者自立支援法施行時）1,724人に対し、平成25年度10,001人であり、5年間で約5.8倍となっている。また、民間企業（50人以上）における障害者の雇用者数は約43万1千人（平成26年6月）、ハローワークを通じた**障害者の就職件数**は約8万5千人（平成26年度）であり、いずれも**年々増加**しており、**特に精神障害者の伸びが大きい**。

○ 就労移行支援事業所については、一般就労への移行率（利用実人員に占める就職者数）が20%以上の事業所の割合が増加する一方、移行率が0%の事業所の割合は約30%強で推移しており、**移行率の二極化**が進んでいる。

○ なお、就労移行支援の標準利用期間（2年間）について、訓練期間としては短い障害者もいることから、これを延ばすべきとの意見がある一方、期間を延ばせばかえって一般就労への移行率が下がってしまうおそれがあり、むしろ、就労継続支援も組み合わせ、利用者の状態に応じた支援を行っていくべきとの意見もある。

（就労定着支援）

○ 障害者の就労定着支援について、就業面の支援は、基本的には企業の合理的配慮や労働政策の中で行われるべきものであるが、また、**就業に伴う生活面の支援は、障害者就業・生活支援センター（生活支援員）や就労移行支援事業所が中心**となって実施している。

○ **障害者雇用促進法の法定雇用率**については、平成30年度から**精神障害者の雇用**についても算入される予定である。今後、在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。企業に雇用された障害者の早期離職を防ぎ、**職場に定着**することは、障害者の自立した生活を実現するとともに、障害福祉サービスを持続可能なものとする観点からも**重要**である。

障害者総合支援法施行3年後の見直しについて（就労支援抜粋）

（社会保障審議会障害者部会 報告書概要／平成27年12月14日）

（２）今後の取組

（基本的な考え方）

○ どの就労系障害福祉サービスを利用する場合であっても、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、自立した生活を実現することができるよう、工賃・賃金向上や**一般就労への移行をさらに促進**させるための取組を進めるべきである。また、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、**就労定着に向けた支援を強化**するための取組を進めるべきである。

（就労移行支援）

○ 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、**一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価**を行うべきである。あわせて、支援を行う**人材の育成**（実地研修を含む。）や**支援のノウハウの共有等**を進めるべきである。

（就労定着に向けた生活面の支援を行うサービス等）

○ **在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応**するため、財源の確保にも留意しつつ、**就労定着支援を強化**すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、**一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援（企業・家族との連絡調整や生活支援等）を集中的に提供するサービスを新たに位置付ける**べきである。

○ 就労定着に当たっては、**企業の協力**も重要であることから、**障害者就業・生活支援センター事業の充実**や企業に対する情報・雇用ノウハウの提供など、引き続き、**労働政策との連携**を図るべきである。

（サービス内容の情報公表）

○ 就労系障害福祉サービスについて、**障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるよう**、事業所の事業内容や工賃・賃金、**一般就労への移行率**、労働条件等に関する**情報を公表する仕組み**を設けるべきである。

就労移行支援及び就労継続支援(A型・B型)における適切なサービス提供の推進について(ポイント)
(平成28年3月30日付 障発第0330第1号)

○事業所における適切なサービス提供に向けた指導について

・ 一般就労への移行実績が低い就労移行支援事業所に対して、重点的に指導を実施すること。

また、指導後も改善の見込みがない場合には、法に基づいた勧告、命令等の措置を講ずることが必要であること。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の 一部を改正する法律(概要)

趣 旨

(平成28年5月25日成立・同年6月3日公布)

障害者が自らの望む地域生活を営むことができるよう、「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実や高齢障害者による介護保険サービスの円滑な利用を促進するための見直しを行うとともに、障害児支援のニーズの多様化にきめ細かく対応するための支援の拡充を図るほか、サービスの質の確保・向上を図るための環境整備を行う。

概 要

1. 障害者の望む地域生活の支援

- (1) 施設入所支援や共同生活援助を利用していた者等を対象として、定期的な巡回訪問や随時の対応により、円滑な地域生活に向けた相談・助言等を行うサービスを新設する(自立生活援助)
- (2) 就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設する(就労定着支援)
- (3) 重度訪問介護について、医療機関への入院時も一定の支援を可能とする
- (4) 65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用してきた低所得の高齢障害者が引き続き障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用する場合に、障害者の所得の状況や障害の程度等の事情を勘案し、当該介護保険サービスの利用者負担を障害福祉制度により軽減(償還)できる仕組みを設ける

2. 障害児支援のニーズの多様化へのきめ細かな対応

- (1) 重度の障害等により外出が著しく困難な障害児に対し、居宅を訪問して発達支援を提供するサービスを新設する
- (2) 保育所等の障害児に発達支援を提供する保育所等訪問支援について、乳児院・児童養護施設の障害児に対象を拡大する
- (3) 医療的ケアを要する障害児が適切な支援を受けられるよう、自治体において保健・医療・福祉等の連携促進に努めるものとする
- (4) 障害児のサービスに係る提供体制の計画的な構築を推進するため、自治体において障害児福祉計画を策定するものとする

3. サービスの質の確保・向上に向けた環境整備

- (1) 補装具費について、成長に伴い短期間で取り替える必要がある障害児の場合等に貸与の活用も可能とする
- (2) 都道府県がサービス事業所の事業内容等の情報を公表する制度を設けるとともに、自治体の事務の効率化を図るため、所要の規定を整備する

施行期日

平成30年4月1日(2.(3)については公布の日(平成28年6月3日))

就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）の創設

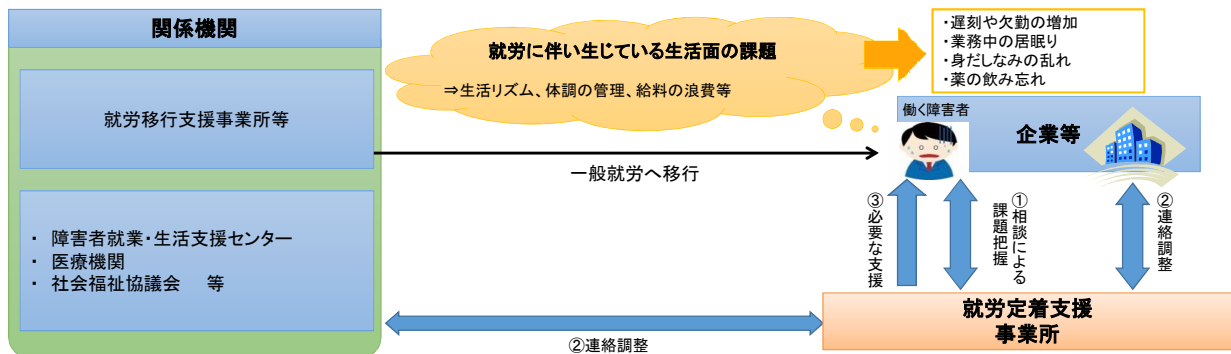
- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する（「就労定着支援」）。

対象者

- 就労移行支援等を利用して一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面の課題が生じている者

支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。



障害者就業・生活支援センターとの連携

就労移行支援事業と障害者就業・生活支援センターの関係

条例

(実習の実施)

第168条 指定就労移行支援事業者は、利用者が第172条において準用する第60条の就労移行支援計画に基づいて実習できるよう、実習の受入先を確保しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、前項の実習の受入先の確保に当たっては、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性を踏まえて行うよう努めなければならない。

就労移行支援事業と障害者就業・生活支援センターの関係

条例

(求職活動の支援等の実施)

第169条 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動を支援しなければならない。

2 指定就労移行支援事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

条例

(職場への定着のための支援の実施)

第170条 指定就労移行支援事業者は、利用者の職場への定着を促進するため、障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携して、利用者が就職した日から6月以上、職業生活における相談等の支援を継続しなければならない。

解釈通知

(3) 職場への定着のための支援等の実施(条例第170条)

- 指定就労移行支援事業者は、利用者が円滑に職場に定着できるよう、利用者が就職してから、少なくとも6月以上の間、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者と連携を図りながら、事業主に対する助言、就職後に生じた職場不適応への対応等について、職場訪問や家庭訪問等による適切な相談支援を行うこと。
- なお、こうした指定就労移行支援事業者による職場への定着支援は、無期限に行うのではなく、6月間経過後は、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関により、利用者に対する適切な相談支援が継続的に行われるよう、当該就労支援機関との必要な調整を行わなければならない。

障害者就業・生活支援センターについて

・目的

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第2章第4節の障害者就業・生活支援センターは、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、**障害者の就業**及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業訓練の斡旋など**障害者の職業生活**及び**地域生活の安定と福祉の向上**を図ることを目的としている。

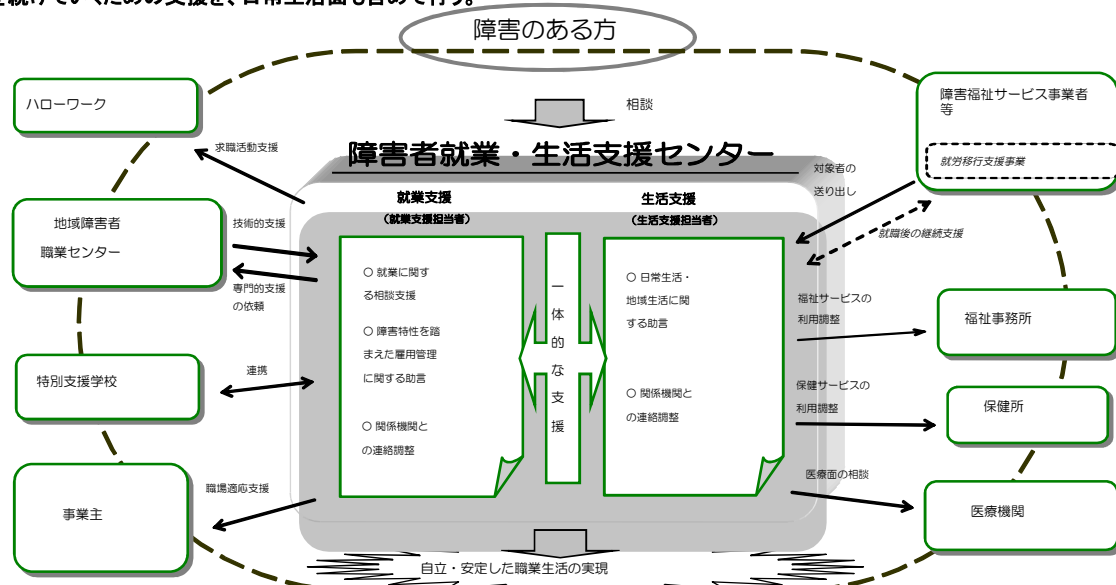
・同センターにおける生活支援と就業支援について

生活支援は、主に県(障害福祉課)が担当し実施。

就業支援は、主に県(産業人材課)と労働局が担当し実施。

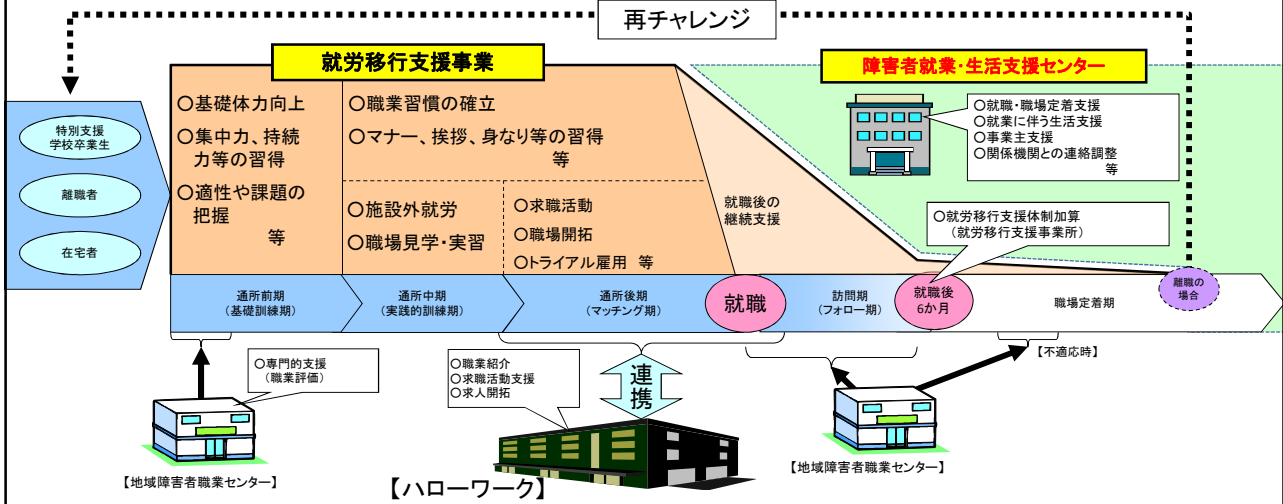
障害者就業・生活支援センター事業

○ 就職を希望している障害のある人、あるいは在職中の障害のある人を対象に、ハローワークや地域障害者職業センター、福祉事務所や障害福祉サービス事業者等の関係機関と連携して様々な支援制度を活用しつつ、就職に当たっての支援や仕事を続けていくための支援を、日常生活面も含めて行う。

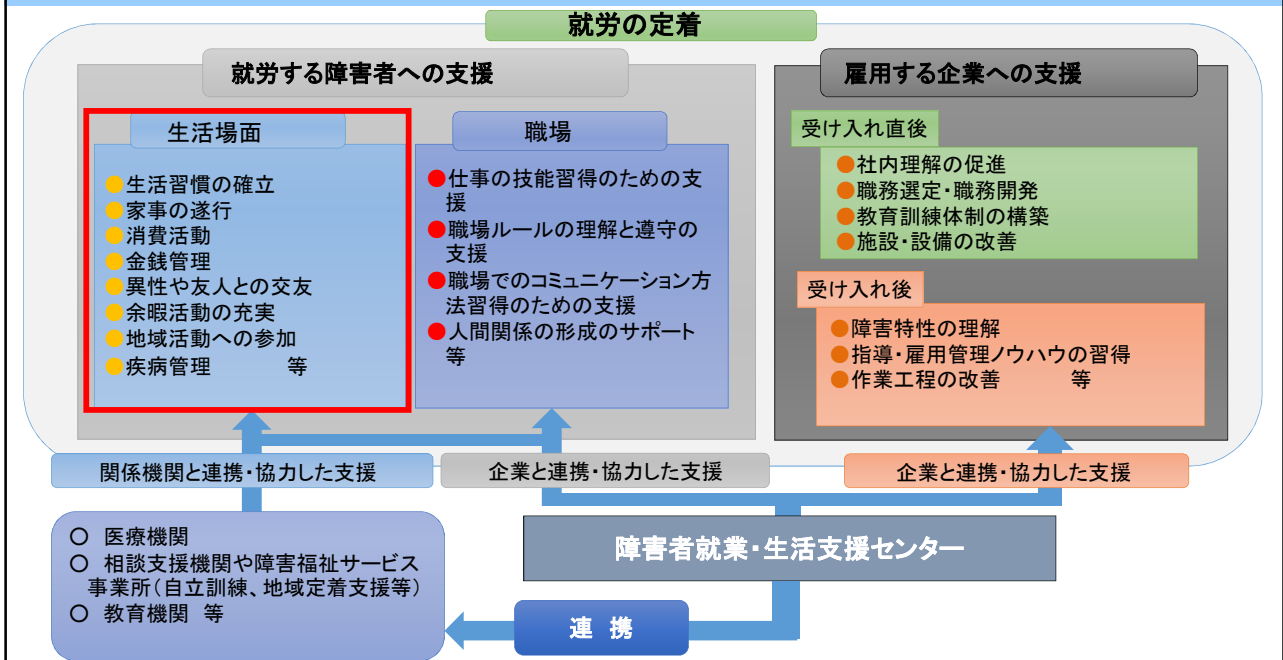


就労移行支援と労働施策の連携

就労移行支援事業による訓練を経て就職後、事業所と障害者就業・生活支援センター等が連携し、就職後の職場定着支援を中心に支援を展開



就職から開始される就労の定着に向けた支援体系

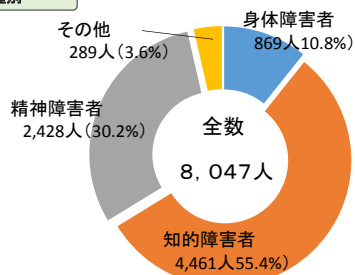


障害者就業・生活支援センターにおける支援の実施状況①

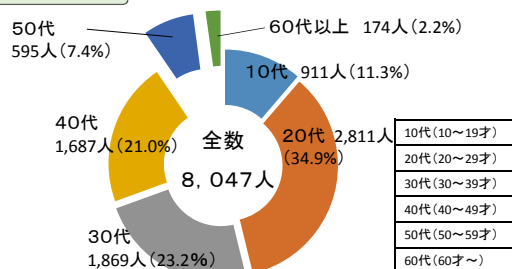
【支援対象障害者の状況(平成27年度末時点)】

- 障害種別
知的障害者の構成割合が5割近くを占めており、次いで精神障害者の割合が高くなっている。
- 年齢階層別
20代と30代の構成割合が5割近く占めている。
- 就業状況別
在職中の構成割合が5割近くを占めている。

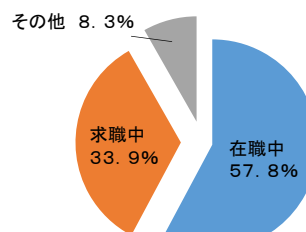
障害種別



年齢階層別



就業状況別



障害者就業・生活支援センターにおける支援の実施状況②

- 支援対象者への相談・支援件数は、全体(16センター分)で約8万件を超え、1センター当たりの平均は約5,055件となっている。内容別では、就職に向けた相談・支援が4割を超え、次いで職場定着に向けた相談・支援が約3割となっている。

【平成27年度における支援対象者に対する相談・支援件数(内容別)】

(件)

	身体障害	知的障害	精神障害	その他	合計	構成割合
就職に向けた相談・支援	3,501	15,689	15,560	2,056	36,806	45.5%
職場定着に向けた相談・支援	1,527	15,665	6,828	843	24,863	30.7%
日常生活、社会生活に関する相談・支援	445	3,883	1,791	188	6,307	7.8%
就業と生活の両方にわたる相談・支援	1,093	5,938	5,180	690	12,901	16.0%
合計	6,566	41,175	29,359	3,777	80,877	100%

障害者就業・生活支援センターにおける支援の実施状況③

○ 相談・支援件数における手段別では、電話・FAX・e-mailで約6割に近く、次いで、職場訪問（定着支援のほか、職場実習支援を含む）が16.6%となっている。

【平成27年度における支援対象者に対する相談・支援件数(手段別)】

(件)

	身体障害	知的障害	精神障害	その他	合計	構成割合
センターへの来所（本人のほか、家族等も含む）	869	6,292	4,218	462	11,841	14.6%
電話・Fax・e-mail（本人、家族等からの電話のほかセンターからの電話も含む）	3,416	20,335	21,282	2,432	47,465	58.7%
職場訪問（定着支援のほか、職場実習支援を含む）	798	7,867	4,345	442	13,452	16.6%
家庭・入所施設への訪問	195	1,517	586	41	2,339	2.9%
その他（ハローワークへの同行訪問、各種手続きの支援、ケース会議への参加等）	561	2,709	2,160	350	5,780	7.2%
合計	5,839	38,720	32,591	3,377	80,877	100%

障害者就業・生活支援センターにおける支援の実施状況④

○ ①事業主に対する雇用管理に関する支援として、相談・支援を行った事業所数は3,028事業所、②センターが主催した関係機関との連絡会議は241回、③センターの支援対象者のうち、一般就労へ移行した者は338人。

【①事業主に対する雇用管理に関する支援の実施状況】

相談・支援を行った事業所数（※）

※平成27年度に1回以上相談・支援を行った
実事業所数

全数（16センター分）	1センター当たりの平均
3,028事業所	189事業所

【②関係機関との連絡会議の開催状況】

センターが主催した開催回数（個別のケース会議を除く。）

全数（16センター分）	1センター当たりの平均
241回	15回

【③支援対象者（8,047人）のうち、福祉施設（※）から一般就労への移行状況】

一般就労への移行者数

※就労移行支援、就労継続支援A型、B型

全数（16センター分）	1センター当たりの平均
338人	21人

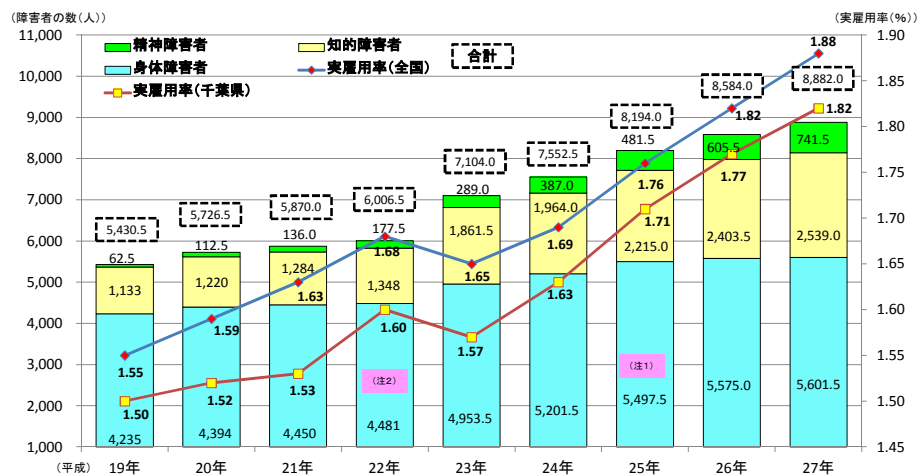


関係機関との連携について (ハローワーク)

千葉労働局職業安定部職業対策課
地方障害者雇用担当官

民間企業における実雇用率と雇用されている障害者の推移（各年6月1日現在）

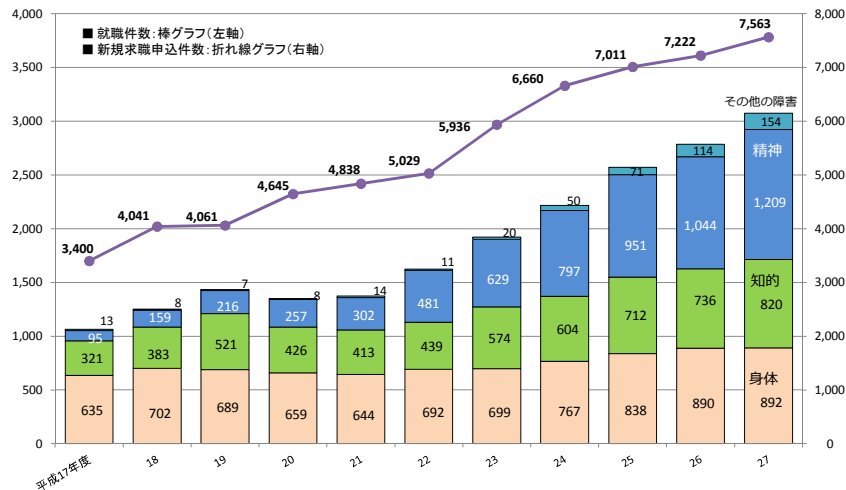
- 民間企業の雇用障害者数は8,882.0人と過去最高を更新（全国も45万3,133.5人と過去最高を更新）
- 実雇用率は1.82%（全国は1.88%）
- ※民間企業の法定雇用率は、平成25年4月1日から2.0%に引き上げ



資料出所：厚生労働省職業安定局雇用関係障害者雇用対策課、千葉労働局職業安定部職業対策課
 (注1)：雇用義務のある企業(56人以上規模の企業、平成25年4月より50人以上規模の企業)についての集計である。
 (注2)：平成22年7月に制度改正(短時間労働者の導入、除外率の引き下げ等)があったため、平成23年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

ハローワークにおける新規求職申込件数及び就職件数の推移(千葉県)

就職件数は6年連続で過去最高を更新し、3,075件(前年度比10.5%増)となりました。
特に精神障害者の就職件数は5年連続の2.5倍に増加しました。



2

障 害 者 の 職 業 紹 介

1 求職登録

障害者の求職登録は、手厚い求職受理に始まり、入念な職業指導や職業紹介を行うとともに、一連の指導内容と措置した状況を記録し、障害者の就職促進に活用していくことを目的としています。

2 職業指導(職業相談)

職業安定法において、「公共職業安定所は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者、その他職業に就くことについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない。」と規定されていることから、障害者の特性に応じその能力に適合する職業に就き、それを継続できるよう指導・援助していくことが不可欠です。

3 求人開拓と求人受理

障害者法により、「公共職業安定所は障害者の雇用の促進を図るため、障害者の雇入れ勧奨を行い、障害者の能力に適合する求人の開拓に努めるものとする。」とされていることから、障害者の能力に適合する求人が存在しない場合においては、当該障害者の求人情報を提供しつつ、求人の確保に努める必要があります。

また、求人受理に当たっては、障害者が就業可能な職種であるにもかかわらず、健常者の実を対象としている場合には、その事業主への緩和指導が求められます。

4 職業紹介

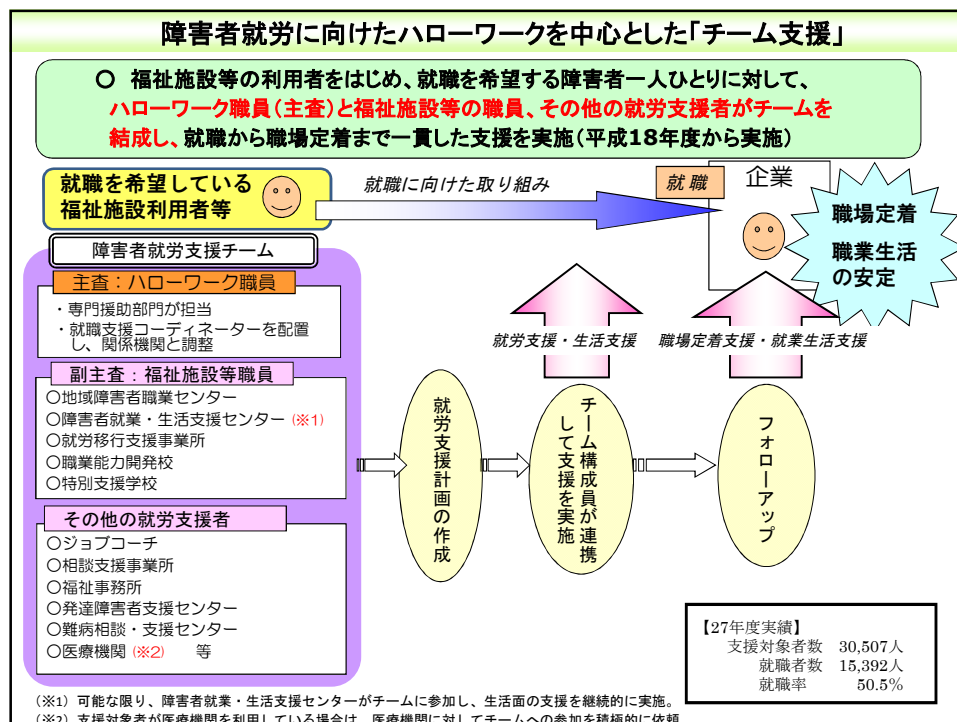
障害者の職業紹介を成功させるためには、職務の要件と、その要件に適合する求職者の要件の両者について基本的な情報を把握しておくことが必要となります。職業相談に当たっては、必要に応じ公共職業訓練を斡旋し、訓練終了後に職業紹介を行うことも重要であり、紹介に当たっては必要に応じ同行し、各種援護制度による、実習、試用雇用を行い就職に結びつけることが大切です。

5 職場定着

採用後は、一定期間において、訪問による職場定着の指導を実施し、定着促進を図る必要があります。また、必要により職場定着援助者(ジョブコーチ)による障害者自身に対する支援の他、事業主や職場の従業員に対しても障害者の職場適応に必要な助言を行い、職務や職場環境の改善を提案することも重要です。

3

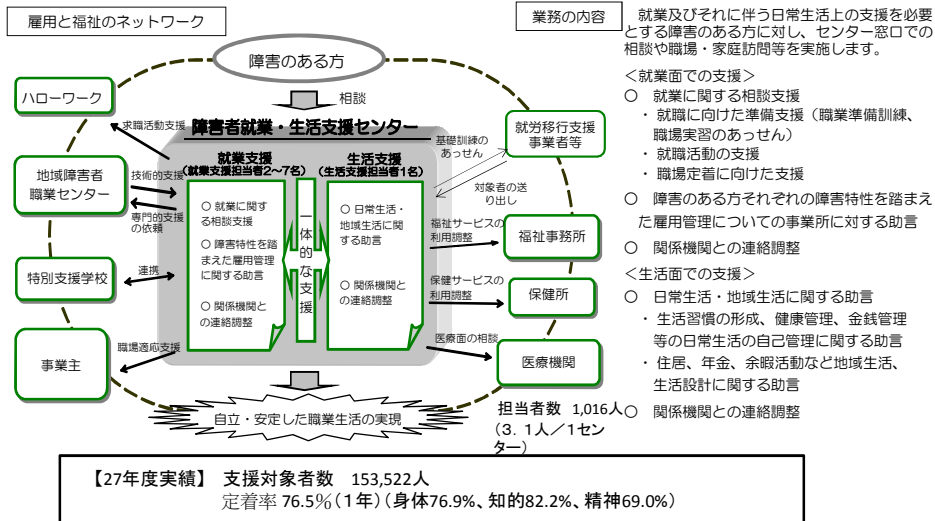
障害者雇用対策について	
障害者雇用義務制度等 ○雇用義務制度 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。 ・民間企業 2.0% ・国、地方公共団体等 2.3% ・都道府県等の教育委員会 2.2% ○納付金制度 障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超※）の経済的負担の調整。 ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収 ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給 ※ 100人以下の事業主には報奨金制度あり。 ○納付金助成金制度 納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。	障害者雇用のための助成措置 ○障害者トライアル雇用奨励金 障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月のトライアル雇用を行う事業主に対し奨励金を支給。 ○特定求職者雇用開発助成金 ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。 ○障害者初回雇用奨励金 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、奨励金を支給。等
一般雇用への移行の推進 ○ハローワークでの取組 専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。 ○チーム支援 就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。 ○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業 企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。	
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。 ＊主な支援内容 ○障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など ○事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など	
障害者就業・生活支援センターにおける支援 身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。 ＊主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言 ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など	
地域障害者職業センターにおける支援 障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。	
※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。	



障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時）→ 329センター（28年7月現在）千葉県16センター



福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校・大学・医療機関等の教職員等の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取組みを実施。

- 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進
- 関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進

都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案

都道府県労働局による事業の実施

企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、大学等、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 就労支援機関や特別支援学校・大学等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、大学等、医療機関等への助言

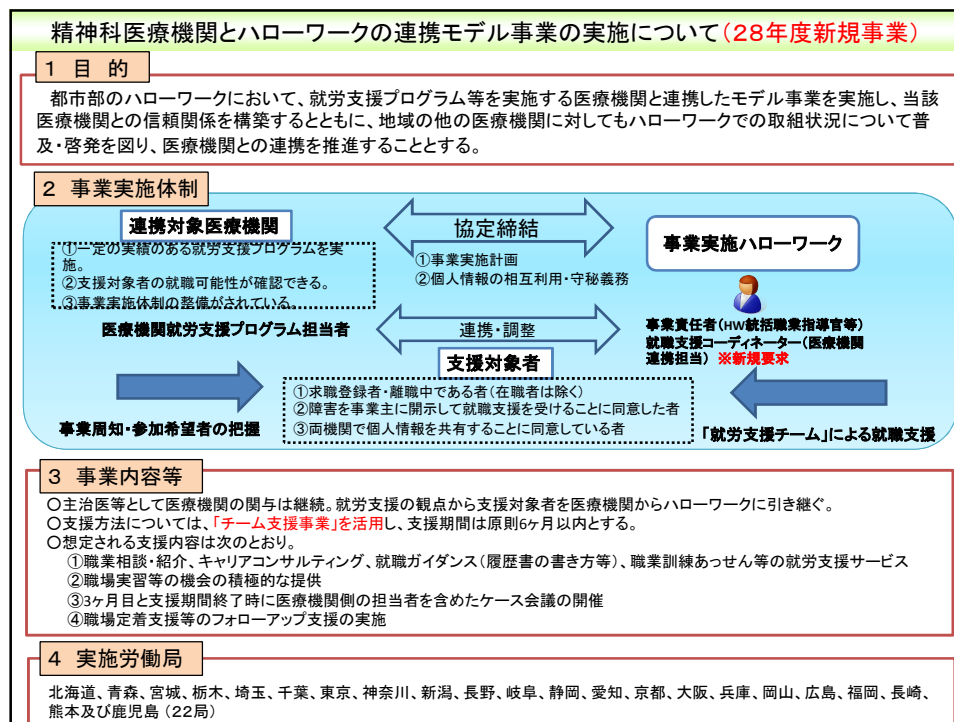
一般雇用の理解促進

障害者に対する職場実習推進

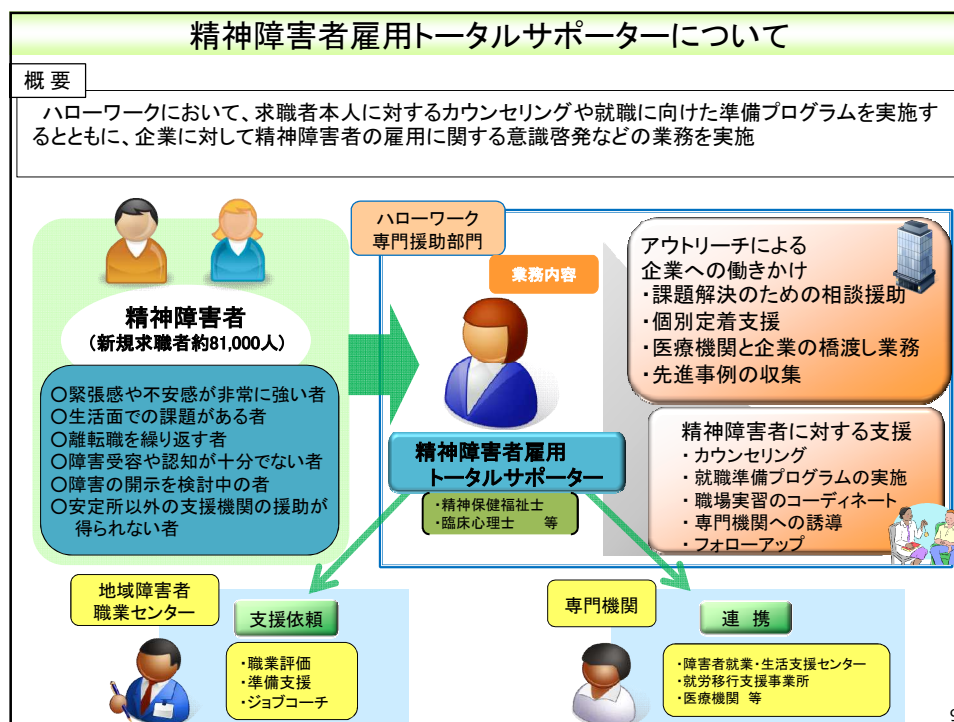
- 職場実習に協力する意思のある事業所の情報収集
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 実習実施に係る職場実習協力事業所への受入依頼
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進

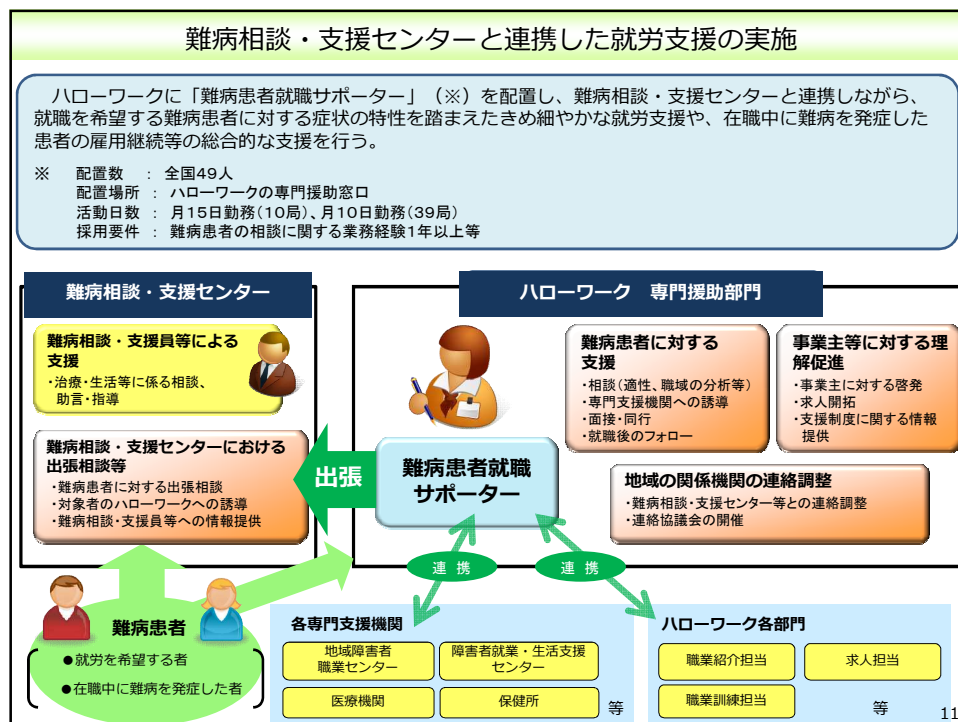
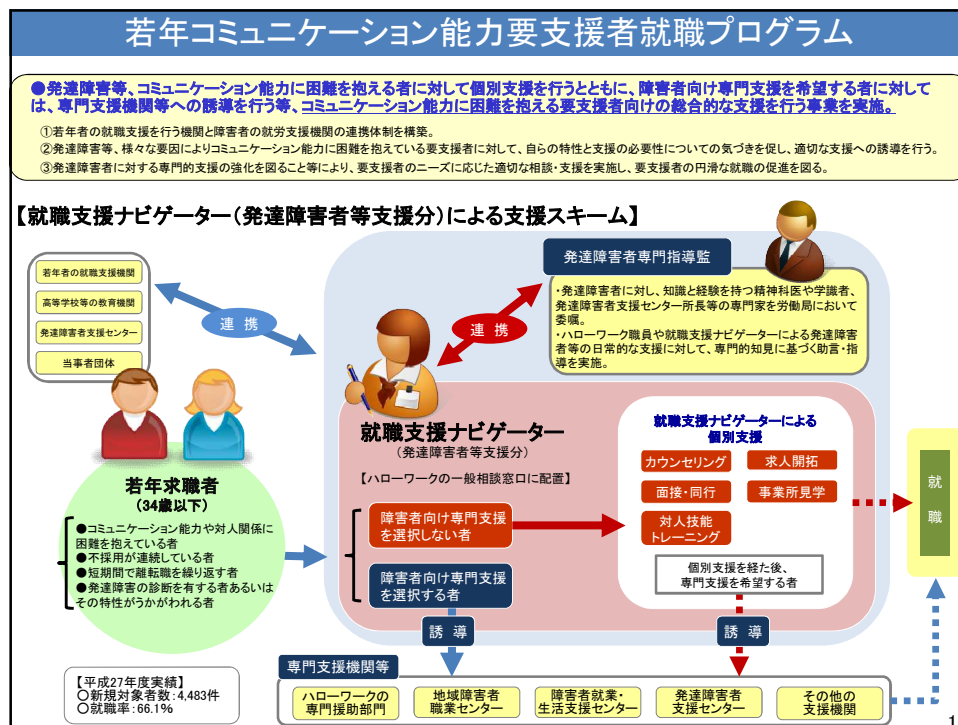
※ 就労支援コーディネーター（一般雇用移行分）（計47名）を配置



8



9



平成28年11月22日（火）

関係機関との連携と地域ネットワーク ～「障害者就業・生活支援センターとの連携」～

障害者就業・生活支援センター
千葉障害者キャリアセンター
センター長 藤尾 健二

こんな場面で

求人開拓

- ・ 利用者の就職先開拓における連携

新たな情報取得の場として

- ・ ネットワーク会議の開催
- ・ メーリングリスト

就労後の定着支援

求人開拓における連携

企業支援員からの情報発信

- ・雇用相談において、最も難しいのは求職者の確保。地域のネットワークを活用した就職活動は、ナカポツ（企業支援員）にとってもメリットが大きい！

新たな情報収集の場として

地域意見交換会（ネットワーク会議）の活用

開始当初の目的

障害者就業・生活支援センターの周知、地域におけるニーズの把握

現在の目的

よりスムーズな連携のための顔の見える関係づくり

開催頻度

2ヶ月毎に開催

内 容

各機関のプレゼンテーション

企業見学会の開催、情報提供

求人情報の提供

懇親会

開催時間 18:00 ～ 20:00
(業務時間外)

参加状況 各回 50名～60名程度



就労後の定着支援

移行支援事業所からなかぽつへ

- ・ 就労後の定着し支援を移行
- ・ 移行のタイミングや頻度については相談

今後の在り方を最新の情報をもとに

- ・ 平成30年スタートの就労定着支援事業へ向けた意見交換に参加し、意見を反映することができる

連携におけるポイント

目的を理解し共有する

- ・ 双方の利害を一時保留

相手（連携先）を知る！

- ・ 役割、機能、状況、人、理念、制度、ルール

相手（連絡先）を否定しない！

- ・ 立場、過程（歴史）、理念などの尊重

顔の見える関係に

- ・ 日頃からのやり取りを（時には仕事を離れて夜の会合も！）

負担感への配慮を

2. ケース事例を通して

連携の事例

求職活動および定着に向けた支援の連携

支援対象者

精神保健福祉手帳 2級 統合失調症

当センターとの関わり

地域意見交換会において情報交換

連携先

千葉市内就労移行支援事業所

連携内容

就職活動支援および定着支援

雇用相談からのスタート

雇用相談

- ・法定雇用率未達成企業からの雇用相談が当センター企業支援員
- ・当センター企業支援員および就労支援員が企業訪問実施（環境及び業務内容の確認）

ネットワーク会議での広報・周知

- ・千葉市圏域地域意見交換会において関係機関へ情報発信
- ・雇用相談内容および確認事項を情報提供

地域資源との連携

移行支援事業所からの連絡

- ・対象となりそうな方がいると移行支援事業所から連絡あり
- ・対象者との相談を実施
- ・ナカボツセンターの内容を伝えてセンター登録へ

企業見学の実施

- ・対象者および移行支援事業所スタッフを対象として企業見学を調整・実施
- ・本人の希望を最優先に意向を確認

就職に向けたスケジュール調整

職場実習の実施

- ・ 事業所への事前研修を通して企業実習を実施
- ・ 実習期間中に移行支援事業所スタッフおよびセンタースタッフによる支援（職場訪問）を実施

実習後の雇用に向けた連絡調整

- ・ ハローワーク等と連携を取り、雇用スケジュールの提案・調整

定着支援における連携

就労移行支援事業所と連携した支援

- ・ 就労当初は本人との関係性および本人のことを良く知っている移行支援事業所が主導で支援
- ・ 支援頻度が下がるタイミングで徐々に移行

本人支援・企業支援で役割分担を実施

- ・ 移行支援事業所が通勤経路にあるため、定期的に仕事帰りに報告を実施
- ・ 障害者就業・生活支援センターは定期的に事業所へ連絡・状況確認

ポイント

本人主体で連携の在り方を検証

- ・ 本人の相談先として移行支援事業所が優先される場合の相談方法の検証
- ・ 事業所訪問をセンターが担当し、双方の負担減を

今後の取り組みとして

- ・ 平成30年の「就労定着支援事業」を見据えて最構築が必要か？

3. ネットワークの構築と活用

支援ネットワークとは？

連携を構築するため

- ・ 個別ケースを支援する際のチームを形成するツール（ケース会議のメンバーなど）
- ・ 情報源としてのツール

新たな情報取得の場として

- ・ ネットワーク会議の開催
- ・ メーリングリスト

連携からネットワークへ

個人レベルでの連携の限界

- ・ 担当者の異動等に伴う関係のリセット
- ・ 個人のスキル（力量）による連携密度の差異
- ・ スキルアップも個人レベル

連携からネットワークへ

- ・ ネットワーク化により連携が明確な仕組みとして定着
- ・ ネットワークの構築は、関係機関のスキルアップに！

ネットワークの構築

ネットワーク構築のポイント

- ・ 状況・事情に左右されない組織として（組織化）
- ・ 情報交換の場としての会議（集まり）の設置
- ・ 事務局（類似したもの）の設置

構築はあくまでもスタートライン

- ・ 構築したネットワークが維持され、継続することを念頭に！（出来る範囲でのスタート）
- ・ 外見ではなく、実効性を重視して！

ネットワークの課題、継続の為に

組織（会議）の形骸化

- ・ 会議のための会議にならないために
- ・ 連携が必要なのは常時ではない！

他の会議体との重複

- ・ 同じような構成メンバーの会議の存在
→ 統合の必要性？

組織内における情報の共有化

- ・ 会議出席メンバー間においてしか会話が成り立たない
- ・ 機関間のネットワークとして

ネットワーク構築にあたって (キャリアセンターの反省より)

相手のことを知る！

- ・ 連携を図るためには「相手」のことをしっかりと知ることが重要。

否定は厳禁！

- ・ 機関においてはそれぞれの事情が存在する。一面的な視点からの否定や一方的な意見の押し付けは厳禁！

「知らない」を無くす取り組みを

- ・ 現在連携がとれていない機関へのアプローチも重要

連携は十分な情報をもとに協議

- ・ 正確な現状把握が最優先！

就労移行支援事業所向け研修会 グループワーク課題
「就労支援機関の地域性について」

1. 貴事業所が連携している関係機関を具体的に挙げてください。
2. 貴事業所の所在地域において不足している、関係機関あるいは機能を挙げてください。
3. 地域の関係機関や機能の不足を補うために、どのような取組を行っていますか。あるいは、どのような取組が有効と考えますか。